

کتاب ۱

مجموعه مقالات پیرامون

مدیریت فرهنگی



گردآوری و تدوین: محسن شریک رو

بسم الله الرحمن الرحيم

مدیریت فرهنگی

مجموعه مقالات

جلد اول

گرد آوری و تنظیم از :

محسن فردرو

انتشارات مه آسا



فردرو، محسن، ، گردآورنده
مدیریت فرهنگی: مجموعه مقالات / تنظیم از محسن فردرو. - تهران : مه
آسا، ۱۳۸۵.
۲۶۹ص.

ISBN 964-95713-1-0 : (ج.۱) : ۳۰۰۰۰ ریال

فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیپا.

۱. مدیران فرهنگی. ۲. اخلاق حرفه‌ای. ۳. مدیریت. الف. عنوان.

۶۵۸

HD ۳۷ / ف ۲ ف ۳۷

۳۲۱۵ - ۸۵ م

کتابخانه ملی ایران

عنوان کتاب : مدیریت فرهنگی

گردآورنده: محسن فردرو

ناشر: مه آسا

چاپ و صحافی:

شمارگان : ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول ۱۳۸۵

صفحه بندی: سفیراردهال

قیمت: ۳۰۰۰ تومان

شابک: ۹۶۴-۹۵۷۱۳-۱-۰

مجموعه مقالاتی که در این شماره مطالعه خواهید کرد:

فرهنگ در برنامه چهارم توسعه / تغییر و تحول در فرهنگ / دین و مدیریت فرهنگی /
 ردپای فرهنگ در قانون برنامه / نقش فرهنگ در حفظ مشی گذاری عمومی / الگوی
 برنامه ریزی فرهنگی / فرهنگ و پدیده مشارکت / سرمایه اجتماعی چیست؟



فهرست مطالب

مدیریت فرهنگی ضرورتها و نیازها	۹
فرهنگ در برنامه چهارم توسعه (گروه کارشناسان)	۱۵
تغییر و تحول در فرهنگ (دکتر محمد باقر بابایی)	۵۱
دین و مدیریت فرهنگی (حجه الاسلام دکتر سید مهدی خاموشی)	۸۱
ردپای فرهنگ در قانون برنامه (فاطمه گل حسینی)	۱۰۹
چالش‌های دولت جدید (دکتر حسن بنیانیان)	۱۳۵
نقش فرهنگ در خط مشی‌گذاری عمومی (محسن فردرو)	۱۵۷
الگوی برنامه ریزی فرهنگی (ترجمه)	۱۸۳
مهارت‌های کلیدی در مدیریت فرهنگی (ترجمه)	۲۰۹
فرهنگ و پدیده مشارکت (علی رشید پور)	۲۱۳
سئوالات پیش روی مدیران (گروه کارشناسی)	۲۳۹
سرمایه اجتماعی چیست؟ (دکتر عباس طلوعی - اسماعیل کاوسی)	۲۴۳
چالش‌های تغییر پایدار در سازمان‌ها (معرفی کتاب)	۲۵۹

مدیریت فرهنگی، ضرورتها و نیازها

امروزه تاثیر عمیق فرهنگ و نقش آن در مدیریت روشن و مورد قبول بسیاری از اندیشمندان علم مدیریت قرار گرفته است و فرهنگ بعنوان یکی از مهمترین عوامل موثر بر مدیریت نام برده می شود.

تفاوتهای فرهنگی در جهان و مشاهده و بروز رفتارهای متفاوت که برگرفته از ارزش ها و باورهای متفاوت هستند، حضور فرهنگ در عرصه های منطقه ای و بین المللی را آشکار نموده است؛ بطوریکه درک و شناخت فرهنگ ها، امکان مدیریت اثر بخش را فراهم می - آورد. بررسی روابط و تاثیر متقابل فرهنگ و مدیریت از مباحث مهمی است که مدتهاست مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است و محور این بحث تاکید بر مدیریت در حوزه فرهنگ است، اگرچه هنوز در دنیا نگرشهای موثری وجود دارد که مدیریت در حوزه فرهنگ را امکان پذیر نمی داند لیکن بررسی تاریخ معاصر حکایت از تاثیر دولت ها و سیاست ها بر تغییرات فرهنگی ملتها بوده است و این مهم موضوعی است که به سادگی نمی توان از آن گذر نمود.

بیشتر جمعیت جهان در کشورهای در حال توسعه زندگی می کنند، کشورهایی که اقتصاد لرزان و ضعیف دارند و در مقابل عوامل خارجی آسیب پذیرند. اما جهان در حال دگرگونی بوسیله کشورهای توسعه یافته هدایت می شود، مفاهیم قراردادی و ارزشهای کاربردی و تغییرات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بر کشورهای در حال توسعه اعمال می - شود و کشورهای پیشرفته زمینه های ایجاد و روند جهانی شدن را مدیریت می نمایند.

همانگونه که نمیتوان نقش مدیریت کشورهای توسعه یافته را بر اقتصاد، بازار جهانی، جابجایی عمده سرمایه ها و دارائیه‌ها و در مبادلات ارزی بین المللی نادیده گرفت، نمیتوان تاثیر مدیریت کشورهای پیشرفته را بر حوزه فرهنگ و ارتباط فرهنگی کشورهای جهان نادیده انگاشت.

انقلاب ارتباطات تاثیر اساسی بر الگوهای زندگی، ارزشها و باورهای فرهنگی ملل در حال توسعه داشته و شیوه زندگی مورد نظر غربی ها از طرق گوناگون و متناسب با الگوهای غربی به جهان سوم منتقل و مدیریت میشود. اگر چه در کشورهای پیشرفته از مدیریت بر فرهنگها کمتر سخن به میان می آید، اما با کمی ظرافت می توان تکنیک ها و روش های مدیریت بر حوزه فرهنگ جهانی و منطقه ای را از آنها آموخت. کشورهای در حال توسعه به لحاظ فرهنگی به طور غیر قابل تفکیکی با کشورهای غربی مرتبط شده اند و ارتباط نامتعادل و ناموزونی بین فرهنگ غربی و فرهنگ ملی و منطقه ای به سود کشورهای غربی برقرار شده است، این وابستگی فرهنگی بتدریج آزادی عمل داخلی را بر دولتها و ملت ها محدود می نماید و مشروعیت فرهنگی ملت ها را به چالش می کشاند، حتی اگر نخواهیم بحث سلطه فرهنگی را مد نظر قرار دهیم، امروزه با گسترش ارتباطات و افزایش انتقال پذیری فرهنگی؛ حفظ استقلال و رشد فرهنگی ملتها نیازمند داشتن دانش مدیریت در حوزه فرهنگ است. فرایند توسعه به مدیریتی نیاز دارد که توانائیهای نهفته خودی را افزایش دهد و با اتکاء به مجموع منابع انسانی و مالی ملت برای تامین نیازهای عمومی و برای استقلال فرهنگی، سیاسی و اقتصادی تلاش نماید، پس توسعه همراه و همگام با فرهنگ است و همانگونه که باید های توسعه هر ملتی بر استقلال اقتصادی و سیاسی گذاشته شده است، همچنین بدون استقلال فرهنگی توسعه واقعی و موثر در کشورهای جهان سوم پدید نمی آید.

کشورها و ملت ها به لحاظ شیوه زندگی متفاوتند و این تفاوت ها در درآمد ملی، کمیت و کیفیت ساختارهای زیربنایی و سطوح آموزشی و در حیات سیاسی و اجتماعی

آنهاست. برای توسعه این کشورها لازم است برنامه‌هایی متناسب با فرهنگ و خواسته‌های مردم و مشارکت آنها تنظیم شود، اگر چه نقش عوامل تاثیرگذار بین المللی را نمی‌توان فراموش کرد، اما تاکید بر تواناییهای بالفعل و بالقوه مردمی و توجه به فرهنگ و ساختار فرهنگی و اجتماعی هر کشور می‌تواند پایه‌های مستحکم توسعه‌ای را فراهم آورد.

از آن هنگام که مباحث مربوط به توسعه در کشورها مطرح شده است همواره توجه به توسعه فرهنگی و نقش و مسئولیت دولت‌ها در حوزه فرهنگ نیز مطرح گردیده است، کشورهای غربی اولین گروهی بودند که متوجه شدند برای دستیابی به اهداف اقتصادی و سیاسی در کشورهای جهان سوم بایستی تغییرات فرهنگی مطابق و متناسب با برنامه‌های غرب صورت گیرد درحالی‌که تاکید بر برنامه‌های آموزشی و علمی و همگانی کردن فرهنگ و توسعه فرهنگی همراه با پیشرفتهای فن آوری و نقش فعالیتهای فرهنگی در هموار کردن توسعه اقتصادی در برنامه کشور‌های در حال توسعه مشاهده میشود. اما هنوز در کشورهای جهان سوم یک سوال مطرح است که آیا می‌توان فرهنگ را برنامه ریزی و مدیریت نمود؟

می‌توان ملاحظه نمود که فرهنگ ملل جهان تحت تاثیر برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی کشورهای غربی است و واقعیت‌ها نشان می‌دهد که در چارچوب برنامه‌های توسعه داخلی و خارجی عوامل متعددی در حفظ و گسترش منافع ملت‌ها دخالت دارند و مدیران فرهنگی می‌توانند عوامل موثر بر تغییرات فرهنگی را شناسایی و در راستای دستیابی به اهداف توسعه از عوامل مضر که استقلال فرهنگی ملت‌ها را به خطر می‌اندازد جلوگیری نمایند.

مدیریت بر فرهنگ تیغ دو لبه‌ای است که می‌تواند خسارات جبران ناپذیری داشته باشد و بهره‌گیری از دانش مدیریت فرهنگی می‌تواند بخشی از تغییرات ناخواسته را جلوگیری و بخشی را به سمت توسعه فرهنگی بصورت رشد یابنده هدایت کند.

عده‌ای از اندیشمندان نیز توسعه فرهنگی را نیروی محرکه توسعه اقتصادی می‌دانند و

از این زاویه دید بر مدیریت توسعه فرهنگی پای می‌فشارند. اگرچه این انگاره ای صحیح و مهم است اما در کشورهایی مثل ایران که فرهنگ اسلامی برای مردم علاوه بر شیوه زندگی، هدف زندگی نیز است، توسعه فرهنگی باز یافتن استقلال ملی بر پایه ارزشهای فرهنگ اسلامی و در راستای ایجاد تغییرات اساسی در نگرشها و رفتارهای مردم برای احیاء ارزشهای اسلامی است، توسعه فرهنگی در این انگاره ایجاد بستر مناسب از رفتارها و شیوه زندگی است که در رشد و پیشرفتهای اجتماعی و اقتصادی و سیاسی در کمال عدالت و برابری و با رعایت ارزشها صورت پذیرد.

برخلاف دیدگاهی که معتقد است برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی باید از ورود به بخش محتوایی و مضامین فرهنگ پرهیز کند و تاکید خود را بر توسعه کالاهای فرهنگی و افزایش تولید و مصرف کالاهای فرهنگی بگذارد، میتوان گفت که توسعه فرهنگی در کشور اسلامی صرفاً توسعه کالاهای فرهنگی نیست، بلکه توسعه کالاهای فرهنگی و افزایش تولیدات و مصرف کالاهای فرهنگی برای تاثیرگذاری محتوایی و ایجاد تغییرات اساسی در راستای همسو کردن نگرشها و ارزشها با ارزشهای اسلامی است و جایگاه دولت در برنامه ریزی فرهنگی جایگاهی است موثر که بر تاثیرات هدایتی و نظارتی آن در این جایگاه تاکید می‌شود. دولت در توسعه فرهنگی بر نقش کنترل کننده خویش تاکید نمی‌کند بلکه دولت با تقویت نقش برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی و با پرورش افراد و افزایش مشارکت مردمی و تاکید بر عناصر هویتی در فرهنگ خودی امکان توسعه را فراهم خواهد آورد.

هنوز سوالات بسیاری در مورد مبانی مفهومی و نظری فرهنگ و الزامات آن و اهداف اصلی برنامه ریزی فرهنگی و جایگاه دولت در برنامه ریزی فرهنگی و دامنه اثرگذاری آن و مبانی و معیارهای برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی و مساله شناسی فرهنگی، در حوزه دانش مدیریت فرهنگی وجود دارد و تقویت این دانش در کشوری که مدعی فرهنگ است ضروری و غیر قابل انکار می‌باشد. در کتاب مدیریت فرهنگی می‌کوشیم با بررسی و

تضارب آراء و دیدگاهها در زمینه مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی امکان تعمیق و ارتقاء این دانش فراهم آید.

فرهنگ در برنامه چهارم

گروه کارشناسان

فرهنگ به عنوان سرمایه معنوی، مادی و متراکم شده جوامع و اصلی ترین عامل حفظ و تقویت هویت ملی، دینی و تاریخی مردم یک کشور و جامعه شناخته می شود. با این نگاه فرهنگ را از حیث ویژگیها و کارکردهای آن در دو سطح می توان مورد تجزیه و تحلیل قرار داد که از آن به عنوان ساحت معنوی (بعد اساسی) و ساحت مادی (بعد مشهود یا متبلور) فرهنگ یاد می شود. سطح بنیادین یا اساسی فرهنگ شامل ارزشها، هنجارها، رفتارها، بایدها و نبایدها، اعتقادات و نگرشها است و سطح مشهود آن به کالاهای محصولات، خدمات و ابزارهای فرهنگی نظیر کتاب، مطبوعات، هنر، سینما، زبان، آداب و رسوم، سنن، رفتارها، اطلاع رسانی، تبلیغ و مواردی از این قبیل باز می گردد. اصحاب فکر و اندیشه، اهالی فرهنگ و متخصصان علوم انسانی و اسلامی اتفاق نظر دارند که ظرفیت لایه زیرین یا ساحت معنوی فرهنگ است که قادر است آراسته شدن به فضائل اخلاقی و صفات معنوی چون خیرخواهی، ایثار، انضباط اجتماعی، وجدان کاری، آرمان خواهی، کمال جویی، ظلم ستیزی، عدالت خواهی، خلاقیت، دانش طلبی، استقلال خواهی، وطن خواهی، عزت نفس، مقابله با خرافات و موهومات و تحجر فکری را موجب شده یا آنها را تقویت نماید. پس سیاست گذاری، برنامه ریزی و طراحی اقدامات و فعالیتهای در حوزه مدیریت فرهنگی بایستی همواره بعد زیرین فرهنگ را در کانون توجه داشته باشد زیرا هر گونه برنامه، فعالیت و تلاش در این زمینه بدون توجه به لایه اساسی و ابعاد معنوی فرهنگ

اثر بخش نخواهد بود.

از سوی دیگر اثرات ابعاد معنوی فرهنگ را از طریق محصولات، آثار، فعالیتها و مصرف فرهنگی در قالب سطح مشهود آن می‌توان مورد بررسی، ارزیابی و بازشناسی قرار داد. بنابراین توجه متعادل به هر دو بعد فرهنگ با رویکرد تنظیم تعاملات آنها می‌تواند آثار مثبت سیاست‌ها، برنامه‌ها و اقدامات فرهنگی را بهبود بخشد. همچنین هر گونه برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ بایستی به کمال رسیدن استعدادها و شایستگی‌های نهاد آدمی در تمامی شئون زندگی فردی و اجتماعی را مورد توجه قرار دهد. در این صورت باید میان برنامه‌ریزی فرهنگی و برنامه‌ریزی در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ارتباط پویا و زنده‌ای طراحی نمود تا از مجرای آن با ویژگی هم‌افزایی امکان استفاده از ظرفیت‌های متقابل در راستای توسعه همه‌جانبه جامعه و کشور فراهم شود. این رویکرد نشان می‌دهد که اولاً برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ گستره بیشتری را در مقایسه با سایر حوزه‌ها در برمی‌گیرد؛ ثانیاً برای برنامه‌ریزی در حوزه فرهنگ باید دیدگاه و نگرش کلان و فرابخشی را همواره مدنظر قرار داد و ثالثاً در طراحی برنامه‌ها و اقدامات مرتبط با سطح مشهود فرهنگ، همواره باید این تعاملات لحاظ شده و مدیریت گردد.

با درک جایگاه و اهمیت این تعاملات، رویکرد اصلی سند حاضر در برنامه‌ریزی فرهنگی معطوف به هر دو سطح فرهنگ است و از آن با عنوان مفهوم کلی فرهنگ یاد می‌شود. به بیان دیگر از یک سو هر گونه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و طراحی فعالیت در حوزه ابزارها، خدمات، کالاها و محصولات فرهنگی برگرفته از نظام ارزشها، اعتقادات، باورها و چشم‌انداز توسعه کشور است و از سوی دیگر طراحی سیاست‌ها در حوزه زیربن فرهنگ متوجه تحقق آنها از طریق فرهنگی است. برای رعایت اختصار احکام قانونی و برنامه‌ریزی اجرایی، مفهوم «بخش فرهنگ» به عنوان نشانگر انتخاب شده است تا بتوان با تفکیک و ترکیب مؤلفه‌های اصلی حوزه فرهنگ، برنامه‌ریزی فرهنگی را تا حدود زیادی عینی و ملموس نمود و از طریق آن نسبت به مفاهیم فرهنگی ادراک و برداشت مشترکی به

دست آورد.

این درک مشترک می تواند برداشت های متنوع و گاه متضاد از مفاهیم انتزاعی حوزه فرهنگ را حذف کرده یا به حداقل رساند. بنابراین تلاش می شود با تمرکز بر روی سطح مشهود فرهنگ که بیشتر قابلیت برنامه ریزی دارد خواسته ها، اهداف و مطلوب های فرهنگی را که ریشه در لایه زیرین فرهنگ دارد محقق نمود.

با این توضیح ضرورت دارد مفهوم فرهنگ مورد بررسی قرار گیرد تا برداشت و فهم مشترک حاصل شود. مفهوم فرهنگ را با تبیین ویژگیهای آن که برگرفته از دیدگاههای مختلف است می توان روشن نمود. این ویژگیها به اختصار به قرار ذیل می باشد:

- ۱- فرهنگ ساخته بشر و محصول خلاقیتها و فعالیتهای فردی و جمعی انسان در طول تاریخ است، پس مشارکت اجتماعی برای تولید فرهنگ اجتناب ناپذیر است.
- ۲- فرهنگ متمایز کننده جوامع و هویت بخش است و موجبات بازشناسی جوامع و ملل را براساس مؤلفه ها و ویژگیهای خود فراهم می آورد.
- ۳- فرهنگ ویژگی متراکم و جمعی دارد که مهمترین دلیل آن به انباشت مستمر دانش و تجربه دائمی افراد و جوامع باز می گردد.
- ۴- تغییر و تحول در فرهنگ امری ذاتی است و دگرگونی فرهنگی مستلزم گذشت زمان نسبتاً زیاد است. بنابراین توفیق در دستیابی به اهداف برنامه ریزی فرهنگی نیازمند آگاهی، دور اندیشی و صبر است.
- ۵- هنر، ادبیات، زبان و تبلیغات از موثرترین ابزارها در حوزه فرهنگی هستند.
- ۶- فرهنگ زمانی که پدید می آید عینیتی مستقل از وجود انسان یافته و در بسیاری از موارد بر اندیشه ها و رفتارهای انسان تاثیر می گذارد. بنابراین، یکی از روشهای موثر در تغییر اندیشه و رفتار، بهره گیری از ظرفیت های فرهنگی است.
- ۷- فرهنگ مهمترین ظرفیتی است که می تواند روابط اجتماعی را به صورت مناسب و اثربخش تنظیم نماید.

ذکر ویژگیهای فوق نشان می دهد که برنامه ریزی در حوزه فرهنگ اهمیت مضاعفی دارد، زیرا از یک سو حوزه فرهنگ یکی از بخشهای اصلی کشور محسوب می شود و از سوی دیگر سایر بخشها نیز تا حد زیادی متأثر از برنامه ریزی فرهنگی است. حال با درک این مهم باید وظایف، ویژگیها و ظرفیت های این بخش را دقیقاً بشناسیم و متناسب با مقتضیات موجود، فرایند برنامه ریزی در حوزه فرهنگ را تنظیم نماییم.

بخش اول: وظایف، ویژگی ها و ساختار بخش

وظایف بخش

وظایف بخش فرهنگ را از دو جنبه می توان مورد بررسی قرار داد. جنبه اول وظیفه و رسالتی است که این بخش در توسعه عمومی کشور یا به عبارت دیگر در فرهنگ توسعه بر عهده دارد. در این رویکرد مهمترین رسالت بخش فرهنگ به ایجاد زیرساخت ها و فراهم کردن بسترهای مناسب با استفاده از ظرفیت نهادی بخش فرهنگ برای تحقق رشد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی معطوف است. به عبارت دیگر مفهوم فرهنگ توسعه ناظر بر این واقعیت است که دستیابی به توسعه همه جانبه مستلزم تقویت زمینه های فرهنگی است، زیرا توسعه نامتوازن و بدون توجه به ویژگی های فرهنگی نه تنها امیدوارکننده نیست، بلکه مخاطرات و چالش هایی را ایجاد می کند که در بلند مدت می توانند تضعیف هویت اجتماعی و فرهنگی جامعه را در پی داشته باشند. به عنوان مثال اثرات جهش های بسیار سریع و فناوری اطلاعات و ارتباطات در دنیای کنونی و تاثیر آن بر مفهوم کسب و کار، نحوه زندگی، گذران اوقات فراغت و تعاملات مردم با یکدیگر (که در آینده بیشتر به صورت مجازی خواهد بود) پیش از آنکه از بعد اقتصادی مورد توجه قرار گیرد باید از بعد فرهنگی بررسی و تجزیه و تحلیل شود، به طوری که تعامل مشترک این دو با یکدیگر کیفیت زندگی معنوی و مادی افراد را بهبود بخشد.

مفهوم فرهنگ توسعه نشان می دهد که فراهم کردن زمینه ها و ساختارهای مناسب با هدف تاثیر بر نظام های تصمیم سازی و تصمیم گیری در بخش های مختلف در گستره

محلی، منطقه ای، ملی و بین المللی بر مبنای زمینه ها، چارچوب ها و بسترهای فرهنگی از موضوعاتی است که به طور جدی باید در کانون توجه باشد به گونه ای که حساسیت، توجه و جهت گیریهای مدیران سایر بخش ها را در تصمیمات مدیریتی حوزه زیر مسئولیت خود به ابعاد فرهنگی سیاست ها، برنامه ها، طرح ها، اقدامات و فعالیتها مضاعف نماید. طبیعی است قائل شدن چنین وظایفی برای بخش فرهنگ مستلزم نگاه فرابخشی به مقوله فرهنگ است به نحوی که بتوان آثار ابعاد فرهنگی را در سطوح مختلف تصمیم گیری شاهد بود. از سوی دیگر اهمیت این موضوع بیانگر آن است که متولیان برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی کشور نباید برنامه ها و فعالیتها را آنقدر محدود و محصور در نظر گیرند که تنها به توسعه بخش فرهنگ معطوف باشد زیرا همواره وجود تعامل متقابل و پویا میان فرهنگ توسعه و توسعه فرهنگی است که می تواند هم افزایی اقدامات را بهبود بخشد. از مطالب مذکور نتیجه گیری می شود که بخش زیادی از برنامه های بخش فرهنگ معطوف به توسعه مناسبات بین بخشی فرهنگ با سایر بخش ها است. بنابراین، باید سیاست ها و برنامه های این بخش را به گونه ای طراحی نمود که از یک سو به رشد سایر بخش ها کمک نماید و از سوی دیگر افزایش کیفی و کمی فعالیت بخش فرهنگ نیز حاصل شود. تاکید درست و بجای متخصصان حوزه علوم اجتماعی و اقتصادی بر طراحی ساز و کارهای لازم برای همسو سازی سیاست های اقتصادی و اجتماعی با مفروضات بنیادین فرهنگی ناظر بر این واقعیت است که فقدان تنظیم تعاملات میان بخش فرهنگ با سایر بخش ها و بالعکس منجر به عقب افتادگی جامعه و کشور در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی خواهد شد.

جنبه دوم وظایف بخش فرهنگ به توسعه فرهنگی معطوف است. این جنبه به تامین حقوق فرهنگی مردم به معنای حق دسترسی عادلانه افراد به کالاها و خدمات فرهنگی اشاره دارد. روند رو به گسترش شهرنشینی، بهبود هرم باسوادی و افزایش پوشش تحصیلی در سطح تعلیمات عمومی، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی اعم از دولتی و غیر دولتی،

درصد چشمگیر جمعیت جوان کشور که نزدیک به ۲۳ میلیون نفر و معادل با ۳۳/۷٪ جمعیت کل کشور است، تنوع فزاینده در فعالیتهای و مصرف فرهنگی، ظهور فناوریهای نوین سرمایه بر که باعث آزادسازی بخش زیادی از وقت شاغلان و در نتیجه افزایش میزان اوقات فراغت در جامعه می شود، بهره مندی از کالاها و خدمات فرهنگی نظیر رادیو، تلویزیون، مطبوعات، کتاب، سینما، تئاتر، موسیقی، فیلم، موزه ها، بناهای تاریخی و مذهبی، سفرهای زیارتی و تفریحی، بازدید از نمایشگاهها، جشنواره ها، شرکت در مراسم و فعالیتهای دینی و مذهبی و مواردی از این قبیل امروزه به عنوان حقوق فرهنگی آحاد یک جامعه شناخته می شود.

بنابراین، از برنامه ریزان و مدیران فرهنگی انتظار می رود که با طراحی سیاستها، برنامه ها و اقدامات مؤثر نسبت به تامین حقوق فرهنگی مردم در قالب حق دسترسی عادلانه به امکانات، فضاها، محصولات و خدمات فرهنگی و هنری اقدام نمایند. علاوه بر آن ضرورت دارد دولت منابع لازم را برای تامین حقوق فرهنگی فراهم نموده و از فعالیت های مردمی در زمینه توسعه فرهنگی حمایت لازم را به عمل آورد. با این رویکرد تامین نیازهای فرهنگی امری اجتناب ناپذیر برای دستگاههای فرهنگی تلقی می شود. با درک این مهم است که دولت ها در اکثر کشورها اعم از توسعه یافته یا در حال توسعه به دنبال غنی سازی اوقات فراغت شهروندان از طریق استفاده از ظرفیت های فرهنگی بوده و برای تحقق این مهم برنامه ریزی و تامین منابع لازم را در دستور کار خود دارند. این بعد از فعالیتهای معطوف به توسعه فرهنگی است.

توسعه فرهنگی فرایندی کیفی است که برای ارزیابی آن از نشانگرهای کمی در برنامه ریزی های توسعه فرهنگی برای دستیابی به اهداف توسعه در قالب کالاها، محصولات و خدمات استفاده می شود. شاخص هایی نظیر عناوین و شمارگان کتاب و مطبوعات، تعداد کتابخانه های عمومی و خصوصی، تعداد موزه ها، تعداد سینماها و تالارهای نمایش و ظرفیت آنها، تعداد و ظرفیت های مجتمع های فرهنگی و هنری، تعداد فیلم های تولید

شده، تعداد مساجد و مکانهای مذهبی و ... از جمله نشانگرهایی هستند که از طریق سنجش وضع موجود آنها سطح توسعه فرهنگی نیز مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد. اهتمام ویژه دولت به حفظ و تقویت هویت و فرهنگ دینی و ملی از طریق حمایت از فعالیتهایی که در این راستا انجام می‌شود از دیگر جنبه‌ها و ضرورت‌های توسعه فرهنگی است. همچنین جنبه‌هایی نظیر پاسداری از آداب و رسوم، زبان، خط، سنن و به طور کلی میراث فرهنگی که وجه غالب آنها کیفی است در مقوله توسعه فرهنگی قرار می‌گیرد که قابلیت برنامه‌ریزی دارد. با این توضیح برای توسعه فرهنگی از طریق استقرار نظام برنامه‌ریزی باید تلاش کرد تا بررسی، مطالعه، طراحی، استقرار و ارزیابی برنامه‌های فرهنگی منطقی و متناسب با ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کشور محقق شود.

علاوه بر این موارد، برنامه‌ریزی در مورد ماهیت و محتوای فعالیتها و خدمات فرهنگی که عموماً از طریق ابزارهای فرهنگی پیش گفته حاصل می‌شود زمینه دیگری است که در تدوین برنامه‌های توسعه فرهنگی نباید از آن غافل شد. به عبارت دیگر، برنامه‌های توسعه فرهنگی بایستی توأمان معطوف به محتوی و کالبد باشد زیرا این دو مکمل یکدیگر هستند به طوری که فقدان هر یک موجب ناکارآمدی دیگری می‌شود. البته باید توجه داشت که ابزارهای نوین فناوریهای اطلاعات، تغییراتی اساسی را در فضاها و کالبدی سستی برای فعالیتها و مصرف فرهنگی در قالب فضاها و مجازی فراهم کرده است با وجود این پرداختن به محتوا در برنامه‌ریزیهای فرهنگی در اولویت است. می‌توان گفت که تفاوت اصلی دوره معاصر با گذشته در این است که این محتوا در ساختارهای نوین قرار گرفته است و از حیث مفهومی همچنان وظیفه اصلی دولت‌ها پرداختن و توجه به ابعاد کیفی، ارزشی، محتوا و ساختار در برنامه‌ریزیهای فرهنگی است.

ویژگیهای بخش

شناخت دقیق ویژگیهای بخش زمینه دیگری است که می‌تواند نقش موثری در برنامه‌ریزی فرهنگی برای تحقق وظایف مربوط ایفاء نماید. پیش از این به بخشی از این ویژگیها

به طور غیر مستقیم اشاره شد، اما از حیث اهمیت و آثار جدی آن بر انتخاب ساز و کارهای مدیریتی در جهت انجام وظایف، تحلیل دقیق تر این ویژگیها ضروری است. توضیح این نکته لازم است که منظور از ویژگی، خصوصیت یا صفت مشخصه ای است که موجب تمایز بخش فرهنگ از سایر بخشها می شود. در ادامه مهمترین این ویژگیها معرفی و به اختصار توضیح داده می شود:

نظام هدف گذاری و تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد در بخش فرهنگ تلفیقی از جنبه های کیفی و کمی است، زیرا در واقعیت برخی از فعالیتها به ویژه در ابعاد مربوط به ساحت معنوی فرهنگ را نمی توان فقط در قالب شاخص ها و مفاهیم کمی مطرح کرد. از سوی دیگر حتی در زمینه فعالیت ها و مصرف فرهنگی نیز تدوین معیارهای عامی که در همه شرایط زمانی و مکانی مصداق داشته باشد آسان نبوده و با پیچیدگی مواجه است. مثلاً نمی توان از پیش تعیین کرد که یک شهروند در روز چند ساعت باید مطالعه کند. بنابراین باید توجه داشت که معیارهای مطرح در این زمینه ساختار نسبی دارند و به دلیل ماهیت منعطف فرهنگ، برنامه ها و فعالیتها را باید به گونه ای تنظیم کرد که انعطاف منطقی داشته باشند.

فرهنگ و فعالیتهای فرهنگی همان طور که تا حد زیادی از متغیرهای داخلی تاثیر می گیرند در همان حال از جریانهای فرهنگی بین المللی و جهانی به ویژه در مقوله مصرف فرهنگی نیز متاثر هستند. ماهیت فرهنگ به گونه ای است که مستعد تعامل با سایر فرهنگها در سطح جهانی است. پذیرش این دیدگاه برنامه ریزان را ملزم می کند که در نظام هدفگذاری و طراحی برنامه ها همواره تعامل با محیط های بین المللی و جهانی را مورد توجه قرار دهند.

در گذشته بخش عظیمی از اقدامات مربوط به سیاستگذاری، برنامه ریزی، اجرا، نظارت رأساً به وسیله دولت انجام می شد. در حال حاضر شکل گیری و روند رو به رشد انجمنها، تشکلهای، نهادها و موسسات غیر دولتی در حوزه فعالیتهای فرهنگی و هنری باعث شده

است که توان و ظرفیت بخش فرهنگ به لحاظ سخت افزاری و نرم افزاری نسبت به گذشته توسعه یافته تر شود. این توسعه ویژگیهای خاصی را برای حوزه فرهنگ فراهم آورده است که انتظار می رود تفاوت های آن با وضع موجود در آینده تناسب بیشتری داشته باشد. بنابراین، در تدوین سیاست ها و برنامه های این بخش ضمن حفظ و تقویت وظایف حاکمیتی دولت به گونه ای باید اقدام شود که از یک سو ظرفیت های بخش غیر دولتی در این زمینه فعالتر شود و از سوی دیگر بهره گیری از سازمانهای غیر دولتی در مدیریت فرهنگی به عنوان یک راهبرد اساسی و اجتناب ناپذیر، شتاب بیشتری گیرد.

ایران در اقصی نقاط دنیا به فرهنگ، تمدن و میراث فرهنگی آن شناخته می شود و حوزه فرهنگ آن در مقایسه با سایر بخش ها از مزیت نسبی برخوردار است. به طور منطقی سرمایه گذاری و تقویت زمینه های دارای مزیت نسبی بازده بیشتری دارد و پرداختن به آن در اولویت قرار می گیرد. این ویژگی نشان می دهد که تسهیل و تنظیم بخش عظیمی از تعاملات و مبادلات سیاسی، مناسبات اجتماعی و روابط بین المللی در مقیاس محلی، منطقه ای، ملی و بین المللی مرهون توجه و بهره گیری از ظرفیت های فرهنگی است.

با توجه به اهمیت، حساسیت، تاثیر گذاری، گستردگی و کارکردهای متنوع بخش فرهنگ انتظار می رود که جاذبه فزاینده ای همراه با نگرش مبتنی بر تحصیل درآمد برای ورود به این حوزه در فرآیندهای اقتصادی کشور شکل بگیرد. این ویژگی نیاز دارد که سیاستگذاران و مدیران فرهنگی همواره مراقبت های لازم را برای صیانت از فرهنگ و جلوگیری از در اولویت قرار گرفتن رویکردهای سوداگرانه در فعالیتهای فرهنگی در دستور کار داشته باشند.

بخش چشمگیری از فعالیت های فرهنگی به وسیله گروه های قومی و زبانی و خرده فرهنگ های رایج در کشور شکل می گیرد. کشور ما دارای تنوع قومی و زبانی است. بنابراین، هر گونه سیاست گذاری، برنامه ریزی و مدیریت فرهنگی هنگامی موفق و اثربخش خواهد بود که اولاً تنوع و تفاوت های فرهنگی را پذیرا باشد و ثانیاً با طراحی ساز و

کارهای مناسب از ظرفیت خرده فرهنگ ها در جهت تنظیم تبادلات با فرهنگ ملی و تقویت آن بهره مند شود.

ظهور و توسعه فن آوریهای نوین، عرصه های مختلف را به شدت زیر تاثیر خود قرار داده است. این تأثیر در حوزه فرهنگ در حال و آینده به مراتب جدی تر خواهد بود، به طوری که ویژگیهای خاص فرهنگی ای را در آینده پدید خواهد آورد. انتخاب نگرش فعال و کسب آمادگی برای تعامل مؤثر با این پدیده و بهره گیری فزاینده از ظرفیت های آن برای تقویت ابعاد فرهنگی از مواردیست که نظام برنامه ریزی همواره باید آن را نظارت، مراقبت و مدیریت نماید.

حوزه فرهنگ به لحاظ آسیب پذیری شدید اقتصادی، همواره نیازمند حمایت های مالی و حقوقی دولت است. قیمت تمام شده کالا و خدمات فرهنگی و هنری به لحاظ فنی بسیار بالاست و اگر دولت حمایت های مادی و معنوی لازم را برای این بخش فراهم نکند، سبب افزایش تولیدات این بخش شده و این چرخه سبب تجملی شدن تولیدات فرهنگی و هنری و دستیابی افراد خاص بدانها می شود. بنابراین ضرورت دارد دولت در بخش قیمت تولیدات فرهنگی، نظارت و کنترل لازم را داشته باشد.

ساختار بخش

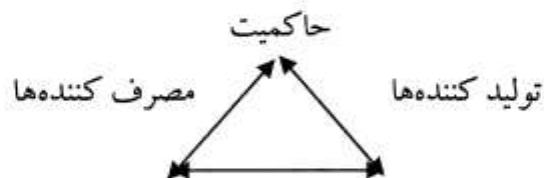
نگاه به بخش فرهنگ با دیدگاه نظام مند نشان می دهد که سه مولفه اصلی با عنوان حاکمیت، مصرف کننده و تولید کننده اعم از دولتی و غیر دولتی ساختار بخش را تشکیل می دهند. با توجه به اینکه روابط میان این مولفه ها در قالب رابطه متقابل (تعاملی) میان اجزاء یک نظام در مورد بخش فرهنگ نیز صدق می کند، می توان گفت که هر سه مولفه یاد شده بر ساختار و کارکرد بخش فرهنگ تاثیر جدی می گذارند به گونه ای که غفلت از هر کدام می تواند اثربخشی فعالیتها را با ابهام مواجه نماید. منظور از حاکمیت، ارکان اداره کشور است که حاکمیت خود را در بخش فرهنگ در قالب سیاستگذاری، هدایت، حمایت، نظارت و اجرای فعالیتها تحقق می بخشد. تولید کنندگان کلیه اشخاص حقیقی و

حقوقی را شامل می‌شود که عنصر خلاقیت، نیازهای فردی، جمعی، خود و مصرف کنندگان را تبدیل به کالاها و خدمات فرهنگی می‌کنند، برای مثال این گروه متشکل از سینماگران، نویسندگان، ناشرین، هنرمندان، روزنامه نگاران و ... را شامل می‌شود. مصرف کنندگان نیز با مصرف و فعالیت فرهنگی عملاً ساختار بخش را از حیث نظام تدوین سیاست‌ها، برنامه‌ریزی‌ها، تخصیص منابع و مواردی از این قبیل متأثر می‌کنند. بنابراین، می‌توان گفت که شناخت ساختار بخش فرهنگ به نگاه تحلیل گرانه و موشکافانه به سه مولفه مذکور از حیث ماهیت، محتوا، رفتارها و کارکردها نیاز دارد و در هر گونه تحلیل وضع موجود و طراحی ساختار مطلوب همواره باید نقش و جایگاه حاکمیت، تولید کننده و مصرف کننده را مورد توجه قرار داد.

از سوی دیگر، تنظیم روابط میان سه مولفه اصلی بخش و هدایت برآیند عملکرد آنها با ویژگی هم‌افزایی نیز همواره باید مدنظر قرار گیرد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که برای تنظیم این روابط، بازنگری از حیث تقسیم کار، تعیین اختیار و مسئولیت و برقراری ساز و کارهای هماهنگی ضرورت خود را بیش از پیش نشان می‌دهد. تفکیک وظایف حاکمیتی از وظایف تصدی‌گری و فراهم کردن فضای لازم و حمایت‌های مادی و معنوی برای پذیرش تصدیها از سوی بخش غیر دولتی، منحصر کردن نقش حاکمیت به سیاستگذاری، نظارت، هدایت و حمایت و شفاف سازی نظام تقسیم کار میان دستگاههای مختلف در قوای سه گانه که به نحوی در حوزه فرهنگ تأثیرگذار هستند از جمله مواردی محسوب می‌شوند که در ساماندهی فعالیت‌های فرهنگی باید مورد توجه قرار گیرند.

مطالعات مربوط به طرح سازماندهی مدیریت فرهنگی کشور نشان می‌دهد که دستگاههای مختلف با داشتن ردیف اعتباری لازم به صورت مستقیم یا غیر مستقیم در فعالیتهای فرهنگی ایفای نقش می‌کنند. این تکثر مدیریتی ذاتاً نامطلوب نیست، زیرا با توجه به ماهیت وظایف، فعالیتها و همچنین تنوع و گستردگی اقدامات باید پذیرفت که این تکثر می‌تواند منشاء آثار مثبت باشد. ولی چنانچه طراحی اقدامات و تدابیر لازم با رویکرد

همگرایی و هم‌افزایی فعالیت‌ها به ویژه در دستگاههایی که از اعتبارات عمومی استفاده می‌کنند، در دستور کار قرار نگیرد آثار و پیامدهای مثبت این تکرر به پیامدهای منفی تبدیل خواهد شد. بررسی وضعیت دستگاهها و نهادهای دولتی حوزه فرهنگ نشان می‌دهد که برخی از آنها مستقیماً در زمینه فرهنگ عمومی و مدیریت فرهنگی فعال هستند و برخی دیگر به صورت غیر مستقیم در زمینه فرهنگ فعالیت می‌کنند و به عبارت دیگر بخشی از فعالیتهای آنها فرهنگی است. وجه مشترک همه این دستگاهها اتکاء به بودجه عمومی دولت برای ایفای وظایف است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت برای بهینه سازی، اثر بخشی و منطقی نمودن ساختار بخش، سازماندهی دستگاههای زیرمجموعه حاکمیت در مقایسه با سایر بخش‌ها از اولویت بیشتری برخوردار است. پس از تنظیم ساختار این بخش، باید تنظیم تعاملات با تولید کنندگان و سپس با مصرف کنندگان در دستور کار قرار گیرد. این وضعیت در شکل زیر نشان داده می‌شود:



این شکل نشان می‌دهد که اگر هر یک از مولفه‌های مذکور در ساختار بخش فرهنگ حضور نداشته باشند اولاً یکپارچگی و کلیت بخش از دست می‌رود و ثانیاً با تبیین وظایف، مسئولیتها، تکالیف و اختیارات هر یک از مولفه‌های مذکور، ساختار بخش به گونه‌ای باید پی‌ریزی شود که اثر بخشی برنامه‌ها و به تعبیر دیگر رسالتها و اهداف کلان بخش فرهنگ محقق شود.

در مجموعه حاکمیتی کشور دستگاههای زیادی هستند که در فعالیتهای فرهنگی هنری حضور و دخالت دارند. اما در اینجا فقط به ذکر فهرست دستگاههایی پرداخته می‌شود که حوزه فرهنگ و هنر فعالیت اصلی آنها محسوب می‌شود و نه یکی از فعالیتهای جنبی آنها. این دستگاهها عبارتند از:

۱- وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و سازمانهای تابعه شامل: حج و زیارت، اوقاف و امور خیریه، خبرگزاری ج.ا.ا، فرهنگ و ارتباطات اسلامی، نهاد عمومی دبیرخانه هیأت امنای کتابخانه های عمومی کشور و سازمان چاپ و انتشارات.

۲- ستاد اقامه نماز

۳- کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

۴- سازمان ملی جوانان

۵- سازمان اسناد ملی ایران

۶- سازمان میراث فرهنگی و گردشگری

۷- ستاد امر به معروف و نهی از منکر

۸- دفتر تبلیغات حوزه علمی قم

۹- شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی

۱۰- مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)

۱۱- کتابخانه حضرت آیت الله مرعشی نجفی (ره)

۱۲- سازمان تبلیغات اسلامی

۱۳- مرکز جهانی علوم اسلامی

۱۴- سازمان تربیت بدنی

۱۵- سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران

۱۶- شورای نظارت بر صدا و سیما

۱۷- شرکت سهامی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان

۱۸- شورای عالی حوزه های علمیه

۱۹- پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۲۰- مرکز اطلاعات و مدارک ملی ایران

بخش دوم: نقش و جایگاه بخش در تحقق اهداف چشم انداز

فرهنگ و هنر بنیان جامعه را پی ریزی می کند و هر جامعه ای هر چقدر هم که نوپا باشد، دوام و بقای آن مبتنی بر اصول فرهنگی ای است که هویت جامعه و افراد آن را می سازد. بنابراین مهمترین رکن هویت بخش در یک جامعه، پیشینه و غنای عناصر فرهنگی آن است. توجه به این مهم و تأکید بر این نکته که ایران اسلامی از کهنترین و اصیل ترین فرهنگهای جهان برخوردار است که زیر لوای پرچم اسلام غنای بیشتری نیز یافته است، سیاستگذاران و مسئولان کشور را بر آن می دارد که همواره در تدوین و تعیین اهداف و سیاستهای کلان و بلند مدت جایگاه ویژه ای برای فرهنگ قائل باشند و فرهنگ را از ارکان اساسی جامعه محسوب کنند. این رویکرد تا جایی پیش رفته است که روح حاکم بر اهداف چشم انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر فرهنگ و مؤلفه های هویت بخش آن است. تا حدی که در اولین بند از هشت بند خود بر فرهنگ و عناصر آن و به ویژه فرهنگ عمومی جامعه تأکید می کند و در بندهای دیگر نیز به مناسبت موضوع، به فرهنگ نیز اشاره داشته است. در بند اول در افق چشم انداز بیست ساله ویژگیهای جامعه ایرانی به شرح زیر برشمرده شده است:

- توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود و متکی بر اصول اخلاقی و ارزشهای اسلامی، ملی و انقلابی، تأکید بر مردم سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادیهای مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسانها و بهره مند از امنیت اجتماعی و قضایی. در بند دیگری نیز می خوانیم:
- فعال، مسئولیت پذیر، اشارگر، مؤمن، رضایت مند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه ی تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن.

علاوه بر بندهای مذکور که مفاد آنها صراحتاً به فرهنگ و مؤلفه های آن اشاره می کند، در سایر بندها نیز حضور فرهنگ احساس می شود. به طور مثال در بند ۲ با موضوع

«برخوردار از دانش پیشرفته، توان در تولید علم و فناوری و ...» و اهمیت دانش و فناوری در توسعه کشور اشاره شده، اما کیست که نداند دانش بخش مهمی از فرهنگ هر کشور محسوب می‌شود.

در بند ۳ با موضوع «امن، مستقل و مقتدر با سازمان دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه جانبه و پیوستگی مردم و حکومت» بازهم ملاحظه می‌شود که امنیت و استقلال ریشه در هویت تاریخی و ملی و غنای فرهنگی دارند.

در بند ۴ با موضوع «برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت قضایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست مطلوب» گذشته از مواردی چون سلامت و امنیت قضایی، مقولاتی چون فرصت‌های برابر، نهاد مستحکم خانواده، دوری از فقر و فساد و تبعیض ریشه در فرهنگ دارند.

در بند ۵ «دستیابی به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی» مدنظر بوده که با اگماض از جایگاه اقتصادی و علمی، در جایگاه فناوری، سایه‌ی بخش فرهنگ را می‌بینیم و در انتهای بند نیز به «رسیدن به اشتغال کامل» برمی‌خوریم که بدیهی است بخش فرهنگ در اشتغال زایی سهم بسزایی دارد.

و در پایان به بند آخر توجه می‌کنیم با موضوع «دارای تعامل سازنده و مؤثر با جهان براساس اصول عزت، حکمت و مصلحت». همانطور که ملاحظه می‌شود تحقق مفاد بند کاملاً مبتنی بر توسعه عناصر و مؤلفه‌های فرهنگ غنی دینی و ملی ایران و معرفی آن در سطح بین‌المللی است.

بخش سوم: ظرفیتها و قابلیت‌های بخش فرهنگ

بخش فرهنگ در نظام برنامه ریزی توسعه کشور ظرفیت و قابلیت‌های زیادی در بقاء، پیشرفت و توسعه جامعه دارد. اتکاء به این ظرفیتها در کشوری چون ایران که از پیشینه و غنای فرهنگی چشمگیری برخوردار است، می‌تواند از ارکان اصلی و پشتوانه‌های قوی در

برنامه‌های توسعه فرهنگی کشور باشد. ظرفیتهای فرهنگی امکانات بالقوه ای هستند که آهنگ توسعه را موزون و پرشتاب می‌کنند و در برنامه ریزیهای فرهنگی باید شناخته شده و در معرض توجه قرار گیرند. هرگونه اتخاذ هدف بدون توجه به ظرفیتهای با شکست روبرو خواهد شد. ظرفیتهای فرهنگی کشور را می‌توان به شرح زیر طبقه‌بندی و مطالعه کرد:

ظرفیتهای دینی و ملی

آثار و محصولات فرهنگی و هنری به عنوان تامین کننده نیاز روحی و معنوی انسانها

اقتصاد فرهنگ و اشتغال زایی

نقش محوری فرهنگ در توسعه مناسبات و مبادلات بین المللی

فرهنگ به عنوان هویت بخش و تضمین کننده یکپارچگی ملی

غنی سازی اوقات فراغت

منابع انسانی بخش فرهنگ

ظرفیتهای عمومی و دولتی

ظرفیتهای دینی و ملی

ایران اسلامی بنا به ماهیت دینی و اعتقادی خود، از پایه‌های اصلی تمدن و فرهنگ پر بار اسلام در سطح جهان و به ویژه خاورمیانه محسوب می‌شود. معروفترین فقها، فلاسفه و دانشمندان جهان اسلام ایرانی بودند و شاهکارهای مکتوب میراث اسلامی را ایرانیان نوشتند و در کتابخانه‌های خود حفاظت کردند.

این تمدن پرشکوه با اتصال به انقلاب اسلامی و نقش محوری امام خمینی (ره) در سطح جهان گسترش یافته است. انقلاب اسلامی ایران نه فقط یک رویداد سیاسی، بلکه رخدادی بزرگ در فرهنگ و تمدن اسلامی به شمار می‌رود. افکار متعالی و مترقی امام خمینی (ره) و رخدادهای هشت سال دفاع مقدس ظرفیتهای هنری، ادبی و فرهنگی زیادی به ارمغان آورد که پس از گذشت سالها، هنوز بستر مناسبی برای بروز خلاقیت‌های هنرمندان

و نویسندگان به شمار می روند. در عین حال، بخش فرهنگ از چنان ظرفیت و قابلیت در توسعه فعالیت‌های دینی، فرهنگی و هنری برخوردار است که می توان با یک برنامه ریزی صحیح، در تمام مناطق و برای کلیه قشرهای جامعه برنامه و فعالیت فرهنگی تدارک ببیند. وجود بیش از ۶۰۰۰۰ مسجد در سراسر کشور، ۱۵۰۰ باب کانون فرهنگی و هنری فعال در مساجد، تعداد زیاد حوزه‌های علمیه و انبوه مبلغان روحانی تربیت شده در آنها، بیش از ۱۰۰۰۰۰ موقوفه، تعداد فراوان زائران اماکن مقدسه داخل و خارج از کشور با تعداد فراوان تشکلهای مذهبی و قرآنی، جاذبه‌های طبیعی و تاریخی، امکان سیاحتی و جغرافیایی طبیعی متنوع ایران، پیشینه تمدنی و فرهنگی و میراث گذشتگان و ... همگی ظرفیتها و قابلیت‌های مناسب را برای برنامه‌ریزی و توسعه فرهنگی بخش فراهم کرده‌اند.

■ آثار و محصولات فرهنگی و هنری به عنوان تامین کننده نیاز روحی و معنوی انسانها فرهنگ جزیی از هویت فردی و اجتماعی افراد جامعه تلقی می شود. عناصر و مؤلفه های فرهنگی در نحوه زندگی، رشد فکری و معنوی مردم را شکل می دهند. نیاز افراد جامعه به محصولات و خدمات فرهنگی و هنری نیازی اساسی، درون زا و جدی تلقی می - شود و این ظرفیت بالقوه‌ای است که تولیدات بخش فرهنگ را به پیش می‌راند. افزایش جمعیت کشور، به ویژه جوان و نوجوان نیز تقاضاهای فرهنگی را افزایش می‌دهد. این افزایش تقاضا زیر تاثیر روند جهانی شدن و برخورداری روزافزون و گسترده مردم از فناوری پیشرفته، بیش از پیش رشد می‌یابد. از سوی دیگر، تولید فرهنگی نمود و نتیجه خلاقتهای فکری و هنری است. به عبارت دیگر، تولیدات فرهنگی دانش، تمدن و خلاقتهای بشری را ذخیره، حفظ و منتقل می کنند. میراث ارزشمند بشری به واسطه رسانه - های فرهنگی چون کتاب، مطبوعات و آثار هنری تقویت و هم‌افزایی یافته و در سطح وسیع گسترش می‌یابند. یکی از نمودهای رابطه میان بخش فرهنگ با سایر بخشهای جامعه در این است که همه عناصر سایر بخشها از طریق فرهنگ و زمینه‌های گوناگون آن منتقل می‌شوند. به معنای دیگر، ظرفیت فرهنگ سازی عناصر و زمینه‌های گوناگون فرهنگی و

هنری در سایر بخشهای کشور را نباید از نظر دور داشت. این ظرفیت تنیدگی بخش فرهنگ را در سایر بخشهای جامعه تبیین می‌کند. این تنیدگی به ویژه در بخش علوم و تحقیقات علمی نمود بیشتری می‌یابد. دانش با کتاب، نشریات، نرم افزارها، فضاها، خلق آثار هنری، فضاها، علمی و مجازی منتقل می‌شود و از آن جایی که برنامه چهارم توسعه، برنامه‌ای دانایی محور است، نقش و جایگاه فرهنگ در دستیابی به اهداف برنامه توسعه اهمیت بیشتری می‌یابد.

شایان ذکر است که طبق آمار سال ۸۲، تعداد ۳۶۷۲۵ عنوان کتاب در شمارگان ۱۷۵ میلیون نسخه منتشر شده است. تعداد عنوان نوار موسیقی تولید و تکثیر شده در همین سال بالغ بر ۴۲۸ عنوان و تعداد عنوان فیلم سینمایی تولید شده بالغ بر ۷۷ عنوان و تعداد نمایش تولید شده بالغ بر ۳۳۵۴ عنوان با ۳۸۱۹۹ دفعه اجرا بوده است. همچنین در این سال ۲۲۲۲ عنوان نشریه با شمارگان کل ۱۲۶۴ میلیون نسخه منتشر شده است.

اقتصاد فرهنگ و اشتغال زایی

در شرایطی که افزایش جمعیت و رشد بیکاری در کشور از معضلات بزرگ جامعه به حساب می‌آید و با وجود تلاشهای زیاد دولت در سالهای اخیر، هنوز نرخ بیکاری در کشور بسیار بالاست. زمینه‌های گوناگون فرهنگی و هنری ظرفیتهای مناسبی برای اشتغال زایی در سطح کشور ایجاد نموده است. تنیدگی فرهنگ با زندگی روزمره و نیاز ذاتی و همیشگی مردم به محصولات و خدمات فرهنگی و هنری که با رشد فناوریهای نوین روز به روز گسترده تر می‌شود، مشاغل فرهنگی را گسترش می‌دهد. فرهنگ چون صنعت کارخانه‌های بزرگ تولیدی ندارد، اما گستردگی و پوشش چشمگیری در واحدهای کوچک تولیدی و تجاری با سرمایه‌ای نسبتاً کم ایجاد می‌کند که در اشتغال زایی و توسعه اقتصادی کشور نقش چشمگیری دارند. این واحدها شامل شرکتهای تهیه، تولید و تکثیر محصولات فرهنگی و هنری، ناشران، چاپخانه‌ها، لیتوگرافی‌ها، کتابفروشی‌ها، موسسات فرهنگی و هنری، دفاتر نشریات و خبرگزاریها، موسسات ویدیو رسانه (تولید و توزیع

محصولات نمایش خانگی)، شرکتهای فیلمسازی، کارگاههای ساخت و ساز، واحدهای تولیدی و تجاری محصولات هنرهای تجسمی و صنایع دستی، موسسات و شرکتهای توزیع محصولات فرهنگی و هنری (کتاب، نشریه، فیلم و ...)، استودیوهای صداپردازی، فروشگاههای عرضه محصولات فرهنگی و هنری، مراکز فروش صنایع دستی، آموزشگاههای آزاد، گروههای نمایش، موسیقی و سازندگان فیلم سینمایی، کانونهای مذهبی و خیل عظیمی از مشاغل گوناگون را ایجاد می کنند و تعداد بسیار زیادی از افراد می توانند این مشاغل را تصدی نموده و علاوه بر اشتغال درآمدزا، مسیر توسعه فعالیتهای فرهنگی و هنری را هموار نمایند. علاوه بر آن، فرهنگ زنجیره وسیعی از نیروی انسانی را در روند تولید و توزیع محصولات فرهنگی و هنری به تلاش وادار می دارد. به عنوان مثال، در ساخت یک فیلم سینمایی زمینه ها، عوامل و تخصصهای بسیار متنوعی فعالیت اشتغال زا دارند. بنابراین، فرهنگ علاوه بر مشاغل مستقیمی که تعدادی از مهمترین آنها در بالا ذکر شد، انبوهی از مشاغل غیر مستقیم و واسطه را نیز ایجاد می کند و توسعه می بخشد.

در عین حال توجه جدی به صادرات کالاها و خدمات فرهنگی در دنیای امروز نقش بسزایی دارد و در بسیاری از کشورهای توسعه یافته صادرات کالاهای فرهنگی و هنری هم اکنون در رده اول صادرات است و ایران بعنوان یک کشور تاریخی و تمدنی و برخوردار از هنرهای وسیع دستی، سنتی و بومی می تواند نقش محوری در صادرات کالاها و خدمات فرهنگی هنری جهان ایفا کند و این اشتغال و درآمد فراوانی برای کشور ایجاد می کند. به بیان دیگر روی دیگر سکه فرهنگ، اشتغال زایی و نقش مهم آن در اقتصاد کشور است.

بر این اساس، ظرفیتهای اقتصادی و اشتغال زایی بخش فرهنگ و هنر را در برنامه های توسعه فرهنگی نباید از نظر دور داشت. در صورت اتخاذ تدابیر و جهت گیری صحیح و علمی در بخشهای گوناگون فرهنگی و هنری، این بخش می تواند به رونق اقتصاد جامعه کمک نموده و نرخ بیکاری را کاهش دهد.

نقش محوری فرهنگ در توسعه و تثبیت مناسبات و مبادلات بین المللی

یکی دیگر از ظرفیتهای مهم بخش فرهنگ، حضور و تعامل فرهنگ و هنر ایرانی در عرصه‌های جهانی است. ایران اما از لحاظ فرهنگی و هنری از جمله کشورهای مطرح در جهان است. عناصر فرهنگ و هنر ایرانی چون موسیقی، صنایع دستی و تولیدات سینمایی در حال حاضر مزیت نسبی ایران نسبت به سایر کشورها محسوب می‌شود که قدرت حضور ایران در عرصه‌های جهانی را افزایش داده و فرصت رقابتی خوبی را برای مطرح شدن در محافل و مجامع فرهنگی بین المللی برای تولیدات فرهنگی و هنری ایرانی فراهم کرده است.

از سوی دیگر، قلمرو گسترده زبان فارسی نیز از دیگر مزیت‌های ایران نسبت به سایر کشورها، به خصوص کشورهای منطقه است. زبان فارسی در کشورهای همجوار چون افغانستان، تاجیکستان، پاکستان و بخشهایی از شبه قاره هند رایج است. علاوه بر آن گستره وسیع جغرافیایی فرهنگ و آداب ایرانی بسیاری از آثار ادبی و فرهنگی این کشورها را نیز زیر پوشش قرار می‌دهد.

وسعت قلمرو جغرافیایی و جمعیتی دین اسلام، هم در منطقه آسیا و آفریقا و هم در سایر مناطق جهان، از دیگر مزیت‌های ایران است که مشترکات اقتصادی و فرهنگی زیادی را میان ایران و سایر کشورهای مسلمان رقم می‌زند.

وجود این مشترکات عظیم دینی، فرهنگی، زبانی و ادبی جایگاه متمایزی برای ایران در تعامل با سایر کشورها ایجاد می‌کند. این مشترکات ظرفیت فرهنگی وسیعی فراهم ساخته است که نه تنها ارتباط و تعامل سازنده و موثر را جهت داده و اهداف سیاسی و اقتصادی نظام را در عرصه روابط خارجی تحقق می‌بخشد، بلکه در زمینه توسعه روابط فرهنگی با این ملل نیز نقش موثری دارد.

حضور چشمگیر فیلم‌های سینمایی و فیلم‌های کوتاه ایرانی به عنوان محصولات سینمای معناگرا و ارزشمدار ایران در جشنواره معتبر بین المللی در سال ۸۲ به ۱۲۶۸ مورد رسیده

است، افزایش صادرات کالاهای فرهنگی و هنری ایرانی به خصوص صنایع دستی، رشد اجرای برنامه‌های موسیقی و نمایش در کشورهای خارجی، رشد برپایی نمایشگاههای هنرهای تجسمی و افزایش اکران فیلمهای سینمایی در سایر کشورها، وجود راینیهای فرهنگی و کرسیهای آموزش زبان فارسی، اسلام شناسی، ایران شناسی و در دانشگاههای معتبر جهان و برگزاری هفته های فرهنگی و هفته های فیلم در خارج از کشور از دیگر ظرفیتهای فرهنگی ایران در تعامل با کشورهای دیگر است. شایان ذکر است که در سال ۸۲، تعداد ۵۹ راینی فرهنگی، تعداد ۱۹۳ کرسی زبان فارسی و تعداد ۶۷ مورد برگزاری هفته های فرهنگی در خارج از کشور جزء فعالیتهای عمده این بخش بوده است. بر این اساس، غنای فرهنگی و دینی ایران در برقراری رابطه موثر و هدفمند با سایر کشورهای دنیا ظرفیت و قابلیت مهمی در بخش فرهنگ است که در برنامه ریزی توسعه باید مدنظر قرار گیرد. این غنای فرهنگی و دینی می تواند نقش ایران را در عرصه های بین المللی تقویت کرده و پایه های حضور جهانی نظام جمهوری اسلامی ایران را استحکام بخشد.

فرهنگ به عنوان هویت بخش و تضمین کننده یکپارچگی ملی

از دیگر کارکردها و ظرفیتهای بخش فرهنگ، ایجاد وفاق و تقویت وحدت ملی میان اقوام و گروههای اجتماعی و مذاهب کشور است. از یک سو مشترکات فکری و فرهنگی میان قومیتهای متنوع کشور، وحدت و یکپارچگی ملیت ایرانی را رقم می زند و از سوی دیگر وجود تفاوت میان خرده فرهنگها، باورها و ارزشهای رایج در مناطق مختلف موجب تنوع دریافت فرهنگی کشور و عمق و غنای هر چه بیشتر عناصر و مولفه های گوناگون فرهنگی می شود.

تنوع در نوع موسیقی و سازهای آن، گویش و زبان، مذاهب، باورها و سنتها، صنایع دستی، آداب و رسوم، نحوه زندگی و پوشش و همگی موجب گستردگی فرهنگی کشور می شود. اما همین گستردگی در کلیت فرهنگ اسلامی و ملی حاکم بر ایران،

یکپارچگی وحدت ملی کشور را تقویت می‌کند. بنابراین، در برنامه ریزیهای فرهنگی کشور باید با در نظر گرفته جایگاهی شایسته برای خرده فرهنگهای قومی، از توانمندیهای آن برای تقویت و توسعه فرهنگ ملی بهره جست. البته این نکته مهم را نیز نباید از نظر دور داشت که ماهیت فکری و معنوی فرهنگ و تنوع شدید حاکم بر آن، مدیریت بخشهای مختلف فرهنگی را نسبت به سایر بخشها پیچیده و مشکل می‌کند و نظارت بر آن را حساس تر می‌سازد. همچنین تنوع فرهنگی بر پیچیدگی مدیریت فرهنگی می‌افزاید و برنامه ریزان بخش فرهنگ را به سوی اتخاذ تدابیری دقیق و مبتنی بر پژوهشهای علمی وسیع سوق می‌دهد.

بنابر رویکردهای مذکور، وفاق ملی بر پایه یکپارچگی فرهنگی کشور در بستری از تنوع فرهنگی و خرده فرهنگهای رایج در مناطق گوناگون، بستر مناسبی را برای توسعه فرهنگی فراهم می‌کند و مولفه ها و عناصر فرهنگی کشور را نمود عمیق تر و گسترده تری می‌بخشد. به عبارت دیگر، توفیق برنامه ریزیهای توسعه فرهنگی کشور منوط به توجه کافی به مدیریت بر خرده فرهنگها و قومیتهای کشور بر مبنای تقویت وفاق ملی و انسجام فرهنگی در عین بهره گیری از توانمندیهای خرده فرهنگهای رایج در کشور است.

غنی سازی اوقات فراغت

رشد تکنولوژی صنعتی و پیشرفتهای عظیم و فناوری و در نتیجه آسانتر شدن و سریعتر شدن کارها، روز به روز بر میزان اوقات فراغت مردم می‌افزاید.

بنابراین پر کردن اوقات فراغت به نحو مطلوب و صحیح از ضرورتهای جتناب ناپذیر اجتماعی در جوامع کنونی است که دولتها را ملزم به اهتمام جدی بر این برنامه ریزی و کوشش در این زمینه می‌کند. از سوی دیگر جلب توجه عمومی مردم به امور و جریانهای سیاسی و اجتماعی، در اوقات فراغت آنان میسر است و دولتها برای ترویج و تبلیغ دیدگاهها و نظرات خود و جلب نظر مساعد ملتها از فرصت های اوقات فراغت آنان بهره می‌جویند. این رویکردها اهمیت غنی سازی بهینه اوقات فراغت مردم را تبیین می‌کنند. در

این میان بهره‌گیری از عناصر و فعالیت‌های فرهنگی در غنی‌سازی اوقات فراغت از اولویت ویژه‌ای برخوردار است.

عناصر فرهنگی چون موسیقی، تئاتر، سینما، کتاب و فعالیت‌های دینی نه تنها در ارتقای سطح فکری جامعه تاثیر بسزایی دارند، بلکه از مهمترین ابزارهای غنی‌سازی اوقات فراغت نیز محسوب می‌شوند. غنی‌سازی اوقات فراغت از طریق فرهنگ ساده و قابل دسترسی است. این در حالیست که در حال حاضر، ۳۳/۷٪ از جمعیت کشور را افراد جوان (۱۵ تا ۲۹ سال) تشکیل می‌دهند و این جمعیت در سال ۸۲ بالغ بر ۲۲ میلیون نفر بوده است. شمار جوانان زیر پوشش آموزش متوسطه (۱۵ تا ۱۸) در سال تحصیلی ۸۲-۸۱ برابر ۵۸/۱۵٪ جوانان کشور بوده است. نسبت جوانان باسواد ۱۵ تا ۲۹ ساله کشور ۹۶٪ در سال ۸۱ بوده است. این جمعیت عظیم جوانان که اکثر آنها نیز باسواد هستند، لزوم سیاستگذاریها و برنامه‌ریزی‌های اصولی و دقیق را برای گذران مناسب اوقات فراغت آنان اجتناب ناپذیر می‌کند. بنابراین، ظرفیت‌سازی بخش فرهنگ در این زمینه اهمیت زیادی دارد. مطالعه کتاب و نشریات، عضویت و مراجعه به کتابخانه‌های عمومی کشور، گوش کردن به رادیو، تماشای فیلم، نمایش و موسیقی در سالنهای عمومی، تماشای تلویزیون و محصولات نمایش خانگی در منزل، بازیهای سنتی ایرانی، ارتباط با اینترنت، آموزش هنر در آموزشگاههای آزاد هنری و سینمایی، شرکت در فعالیتهای دینی، حضور در مراکز دارالقرآن کریم و سایر مراکز دینی و مذهبی، شرکت در مسابقات فرهنگی و هنری و حضور در نمایشگاههای فرهنگی و هنری، فضاهای کالبدی بخش فرهنگ و هنر نظیر مساجد، مجتمع‌های فرهنگی و هنری، فرهنگسراها، کتابخانه‌های عمومی، سالنهای سینما، تالارهای نمایش و موسیقی زنده، نمایشگاهها و گالریها، آتلیه‌ها و کارگاهها و آموزشگاههای فرهنگی و هنری و دیگر فضاهای فیزیکی موجود در بخش فرهنگ از مهمترین ظرفیت‌های فرهنگی هستند که بخش عمده و مهمی از گذران اوقات فراغت مردم را به خود اختصاص می‌دهند.

بنابراین، ظرفیت‌سازی بخش فرهنگ در غنی‌سازی اوقات فراغت که با تولید، عرضه و اجرای آثار و محصولات فرهنگی و هنری در فضاها و فیزیکی خاص این محصولات صورت می‌گیرد، اهمیت بسزایی در برنامه ریزیهای توسعه فرهنگی دارد و بدون توجه کافی به این جنبه از فرهنگ نمی‌توان برنامه‌هایی متناسب با نیاز جامعه و ضرورت‌های حاکم بر آن تدوین و اجرا کرد.

منابع انسانی بخش فرهنگ

تنوع و گستردگی مولفه‌ها و مقوله‌های فرهنگی و هنری، نیروی انسانی بسیاری را با تخصص‌های مختلف و در مشاغل متنوع به کار می‌گیرد.

وجود هنرمندان و اهالی فرهیخته، متخصص و با مهارت‌های گاه منحصر به فرد در حوزه فرهنگ و هنر، کثرت آموزشگاه‌های فرهنگی و هنری در رشته‌های گوناگون فیلم و سینما، تئاتر، هنرهای تجسمی، دستی و سنتی، ارتباطات، رسانه‌ها، چاپ و ... ظرفیت و بستر مناسبی را برای توسعه فرهنگی فراهم کرده است.

از دیدگاه مدیریتی، نیروی انسانی از ارزشمندترین و مهم‌ترین منابع در سازمانها محسوب می‌شود. در سازمانها و فضاها و فرهنگ عام فرهنگی کشور طیف وسیعی از هنرمندان در زمینه‌های مختلف هنری، فرهنگ ویران و فرهنگ پیشگان، نویسندگان و ادیبان فرهنگ اندیش به صورت بالقوه و بالفعل وجود دارند. استفاده و بهره‌گیری از این سرمایه‌های عظیم و با ارزش و همچنین بهره‌مندی از تخصصها، مهارت‌های خاص و قابلیت‌های ویژه آنان، فرصت و بستر مغتنمی برای برنامه‌های توسعه محسوب می‌شود.

عدم توجه کافی به نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز در بخش فرهنگ و در همه زمینه‌های مرتبط با آن، قطعاً برنامه‌های توسعه را ناکارآمد خواهد کرد، زیرا تخصیص هر میزان بودجه و امکانات و سیاست‌گذاری‌های دقیق بدون توجه کافی و واقع‌گرایانه به نیروی انسانی ای که فعالیت‌های تولید، توزیع و سازماندهی محصولات فرهنگی و هنری را به منصه ظهور می‌رسانند، نمی‌تواند اهداف توسعه را محقق سازد.

ظرفیت های عمومی و دولتی

فرهنگ در بستر زندگی روزانه مردم جاری و ساری است. مردم با فرهنگ و عناصر هویت بخش آن زندگی می کنند و تاریخ قومیت ها را می سازند. مذهب و شعائر دینی، سنت ها و آئین ها، آداب و رسوم، نحوه لباس پوشیدن و چیدمان اجزاء خانه، نحوه برقراری ارتباط با دیگران، زبان و دهها مؤلفه دیگر اجزاء فرهنگ جامعه و مردم را تشکیل می دهند.

در میان ملتها و اقوام کهن و تاریخی چون ملت ایران و اقوام متنوع ساکن در این سرزمین فرهنگ و عناصر آن ریشه دارتر، غنی تر و پویاتر است و فعالیت فرهنگی خودجوش و مردمی چون جشنهای سنتی و آئینی و مراسم مذهبی و ملی بسامد بیشتری دارد. بنابراین دولت در برنامه ریزی ها و سیاستگذاریهای فرهنگی و اجتماعی خویش باید به این نکته مهم توجه بیشتری داشته باشد که فعالیت های خودجوش فرهنگی در میان مردم نیاز به حمایت دارد نه مداخله و تصدی گری. دخالت دولت در اجرای این گونه مراسم ممکن است به هویت مردمی و خودجوش آن لطمه وارد کند به همین دلیل لزوم تصحیح نحوه حضور دولت در این بخش از فعالیت های فرهنگی در مسیر توسعه فرهنگی جامعه اجتناب ناپذیر است. حمایت های دولتی از فعالیت های فرهنگی مردمی بیشتر از طریق تشکیل و ساماندهی تشکلهای غیردولتی امکان پذیر است. انجمن ها، جامعه ها، خانه های فرهنگ و انواع دیگر نهادهای مدنی و تشکلهای غیردولتی سازمانهای مردمی هستند که واسطه میان دولت و مردم به حساب آمده و علاوه بر انتقال حمایت های دولت به فعالیتهای فرهنگی، این فعالیتها و عناصر خودجوش مردمی را در مسیر صحیح خود نگاه داشته و نه تنها از تضعیف آنها در مسیر تحول سیاسی و اجتماعی جوامع جلوگیری می کنند بلکه به تقویت و پالایش آنها از عناصر بازدارنده و تضعیف کننده نیز می پردازند.

بخش چهارم: چالشها، محدودیت ها و تنگناها

۱- ساختار مدیریت فرهنگی کشور

در حال حاضر دیدگاه‌های مختلفی در تعریف نقش دولت در مدیریت فعالیت‌های فرهنگی وجود دارد. برخی معتقدند که دولت نباید در فعالیتهای فرهنگی دخالت کند و برخی دیگر به لزوم دخالت مستقیم دولت در تمام فعالیت‌های فرهنگی معتقدند، این تفاوت دیدگاهها و تبعات آن سبب شده است که نحوه حضور و مدیریت دولت در عرصه فعالیتهای فرهنگی و هنری دچار نوسانات شدید شده و در پرده‌ای از ابهام باشد. یکی از چالش‌های اساسی در حوزه مدیریت فرهنگی، نبود تعریف مشخص و صحیح از نقش، جایگاه و مسئولیت‌های دولت در هدایت، حمایت، نظارت و اجرا در حوزه فرهنگ و هنر است. این معضل مدیریت فرهنگی را مبهم و ناهماهنگ می‌سازد. از سوی دیگر در حال حاضر، دستگاهها و نهادهای متعددی در حوزه فرهنگ و هنر فعالیت دارند. هریک از این سازمانها، عهده دار انجام فعالیتهایی در عرصه فرهنگ و هنر کشور هستند و گاه در برخی از فعالیتهای چندین دستگاه و سازمان خود را متولی اجرای آن می‌دانند. بنابراین، آنچه دیده می‌شود تداخل و ناهماهنگی میان سازمانها در انجام فعالیتهای فرهنگی و هنری کشور است. از سوی دیگر دستگاههای متعددی خود را موظف به نظارت بر فعالیتهای فرهنگی و هنری می‌دانند. که اگر دولت تکلیف بخش فرهنگ را در قبال هریک از مراجع نظارتی مشخص نکند، همواره عوامل بازدارنده غیر قانونی و غیر قابل پیش‌بینی مانع روند توسعه این بخش خواهد شد.

سازمانها، ارگانها و نهادهای فعال در این عرصه، ضمن استفاده از بودجه دولت، سیاستهای فرهنگی دولت را بر نمی‌تابند و خود را ملزم به پاسخگویی نمی‌دانند و گاه خود نقش سیاستگذار ظاهر شده و برای بخش فرهنگ و هنر تصمیم‌گیری می‌کنند. از آنجایی که فلسفه وجودی این گونه سازمانها برای دوره معینی تعریف شده است سازمانهای مذکور بعد از پایان مأموریت خود در پی تعریف وظایف جدیدی بر می‌آیند تا بتوانند به بقای خود ادامه دهند و این دور و تسلسل موازی کاری و تداخل همچنان ادامه می‌یابد.

ناکارآمدی ساختار مدیریتی در حوزه فرهنگ و هنر به ضعف در طراحی، سازمان دهی و مهندسی مجدد تشکیلات و مشاغل فرهنگی کشور باز می گردد. وظایف اساسی مدیریت، یعنی برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و هماهنگی در بخش فرهنگ و هنر در سطح نازلی بوده و اثر بخشی نتایج آن ضعیف است. ضعف مدیران فرهنگی با فاصله گرفتن از دانش مدیریت و اصل شایسته سالاری در انتخاب و انتصاب مدیران سطوح مختلف سازمانی، سیاست زدگی مفرط نظام مدیریت فرهنگی، روزمرگی و پرداختن به فعالیتهای نمایشی و گاه عوام زدگی در برنامه های فرهنگی و هنری از جمله چالشهای عمده در بخش فرهنگ و هنر است.

از سوی دیگر، بخش فرهنگ همواره با کمبود نیروی انسانی متخصص و کارآمد روبرو بوده است. نامتناسب بودن نظام پرداخت مشاغل فرهنگی و هنری و نازل بودن میزان دریافتی کارکنان این حوزه، به ویژه کارکنان متخصص نسبت به بخشهای دیگر اقتصادی و خدماتی، وجود سلايق مختلف در این بخش و در نتیجه ایجاد فشارهای غیر ضروری به کارکنان و مدیران متخصص از سوی دستگاهها و نهادهای مختلف کشور و پی آمدهای حاصل از منفک شدن آنها از سازمانهای فرهنگی و ... سبب شده است که همواره ساختار مدیریت فرهنگی کشور با چالشها و محدودیتهای جدی روبرو باشد.

۲- سرمایه گذاری در بخش فرهنگ و هنر

رکن اساسی در سرمایه گذاری و اصلی ترین عامل جاذبه و کشش در آن، موضوع برگشت سرمایه و امنیت آن و سودآوری است. از نظر تاریخی در کشور ما نگرش سستی خاصی نسبت به فرهنگ و به ویژه هنر و مشاغل مربوط به آن وجود دارد که مبتنی بر بینشی معرفتی و اغلب غیر اقتصادی و گاه مذموم است. به طوری که کار اقتصادی و گرایش به سرمایه گذاری در این حوزه را در حد زیادی ضعیف نگاه داشته است. رونق داد و ستد و فعالیتهای اقتصادی در بخش فرهنگ و هنر، افزایش فرصت های شغلی و توسعه اشتغال زایی و به عبارت دیگر، توسعه «صنعت فرهنگ» با توجه به

تولیدات متنوع و جذاب کالاهای فرهنگی در سطح جهانی و ورود سیل آسای آن به کشور، علی رغم تهدیدات مترتب بر آن، فرصت مغتنمی برای سرمایه گذاری (به خصوص جذب سرمایه های خارجی) و برنامه ریزی تولیدی در این عرصه و بستر مناسبی برای توسعه است.

بستر سازی برای نگرش و بینش جامعه نسبت به مشاغل فرهنگی و هنری و ایجاد فرصت و شرایط مناسب اقتصادی و اجتماعی برای سرمایه گذاری و تولید کالاهای فرهنگی و هنری و اساساً پرداختن به صنایع فرهنگ در تسریع روند توسعه موثر خواهد بود. از سوی دیگر، وجود دستگاههای متعدد نظارتی در بخش فرهنگ و ایجاد فضای سنگین و ناامن در سرمایه گذاری به ویژه در این بخش و همچنین وجود بوروکراسی بیش از اندازه در سازمانهای دولتی، میزان جذابیت بخش غیر دولتی را برای سرمایه گذاری به حداقل رسانده است. در واقع وجود قوانین و مقررات محدود کننده و غیر ضروری مانع چالش عمده ای در کاهش سرمایه گذاری در بخش فرهنگ و هنر است.

۳- شاغلان دولتی بخش فرهنگ

راهبردهای توسعه پایدار در گرو توسعه منابع انسانی است. در بخش فرهنگ و هنر، تنوع و گستردگی مولفه ها و مقوله های فرهنگی و هنری، نیروی انسانی بسیاری را در تخصص ها، مهارتها و مشاغل مختلف به کار می گیرد. با این وجود، این بخش با کمبود نیروی انسانی کارآمد و متخصص مواجه است.

در سال ۱۳۸۰، تنها ۳۳٪ از نیروی انسانی شاغل در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، به عنوان مهمترین دستگاه بخش فرهنگ، تحصیلات سطح کارشناسی و بالاتر داشته اند که تعداد زیادی از این افراد، متخصص نبوده و به مرور زمان و به صورت تجربی با بخش فرهنگ آشنا شده و امور مربوط به آن را فرا گرفته اند. از سوی دیگر، پایین بودن جذابیت شغلی در بخش فرهنگ سبب شده است تا افراد خبره و متخصص کمتر جذب این بخش شوند. بر این اساس مسئله نیروی انسانی همواره یکی از مهمترین چالش های این بخش

محسوب می‌شود. این در حالی است که نیروی انسانی بقیه دستگاهها و نهادهای فرهنگی کشور نیز وضعیت بهتری از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ندارند.

همچنین این بخش با کمبود شدید اعتبارات روبروست. در قانون تسهیلات مربوط به قوانین بودجه سالانه کشور، بخش فرهنگ و هنر در بهره‌مندی از این تسهیلات همواره جزء بخش خدمات محسوب شده و بهره‌مندی بخش فرهنگ تنها از ۵٪ از بودجه عمومی کشور به دلیل وجود بیش از ۴۰ دستگاه مهم و فعال در فعالیتهای فرهنگی، همواره یکی از چالش‌های عمده بخش در راستای تحقق اهداف و سیاست‌ها است.

۴- فرآیند جهانی شدن و عضویت در سازمان‌ها و پیمان‌های فرهنگی

در دو دهه اخیر به تدریج و در چند سال گذشته با شتابی افزون‌تر، نشانه‌های جهانی شدن در عرصه‌های مختلف علمی و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نمایان شده است.

آنچه در عرصه فرهنگ باید گفت این است که فرهنگ‌ها با یکدیگر تلاقی و تعامل دارند. تعاملات و مراودات فرهنگی فرآیندی دو جانبه است، به این نحو که هر دو سوا از هم تاثیر می‌پذیرند. هر چه سطح میزان درک متقابل فرهنگها بالاتر باشد، قدرت تعامل انسان‌ها بیشتر می‌شود و از سوء تفاهمات فرهنگی که ریشه بسیاری از اختلافات و مناقشات است کاسته می‌شود. فرهنگ خلاق و پیشرو نخواهد بود مگر اینکه در تعامل و مراوده با فرهنگ‌های دیگر باشد و در مدار جهانی شدن قرار گیرد.

فرآیند جهانی شدن خطرات و تهدیدات و فرصت‌هایی را نیز به همراه دارد. مقابله سنجیده با تهدیدات، هویت و بنیادهای فرهنگی را تقویت می‌کند. علاوه بر آن دریافت و بهره‌گیری به موقع از فرصتها و فرآورده‌های جهانی شدن و نحوه عضویت در پیمان‌های فرهنگی بین‌المللی از جمله نظام مالکیت معنوی از چالشهای عمده کشور در فرآیند جهانی شدن فرهنگ در دهه جاری محسوب می‌شود.

۵- فن آوری اطلاعات و ارتباطات (I.C.T)

جهان وارد عصر تازه ای از تعامل بین علوم و فن آوری شده است. انبوهی و گستردگی اطلاعات و ارتباطات و تحولات فناوری‌های نوین، همه انسانها با فرهنگ‌های مختلف را آنچنان به هم نزدیک کرده است که گفته می‌شود تعامل در عرصه‌های جهانی در حد یک دهکده کوچک شده است.

فناوری اطلاعات و ارتباطات، گذشته از جنبه فنی و ابزاری آن، کارکرد فرهنگی نیز دارد که مغفول واقع شده است. اینترنت و سایر رسانه‌های الکترونیکی، کارکردی فرهنگی دارند و انبوه کاربران آنها در سطح ملی، بخش زیادی از اوقات فراغت خود را با این رسانه‌های فرهنگی می‌گذرانند.

میزان و نحوه بهره‌گیری از فن آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و بهنگام بودن با آن در حفظ هویت ملی و دینی، از چالش‌های عمده بخش فرهنگ به شمار می‌آید.

۶- تحولات جمعیتی

علیرغم کنترل روند رشد جمعیت و کاهش نرخ آن در سال‌های اخیر، کشور ما تا پایان دهه ۸۰ با رشد متوسط ثابت ۱/۵ درصدی در جمعیت کشور مواجه خواهد بود. در این صورت در سال ۱۳۹۰ جمعیت کشور به حدود ۸۰ میلیون نفر می‌رسد. این رقم نسبت به جمعیت فعلی کشور حدود ۱۲ میلیون نفر افزایش خواهد یافت.

از سوی دیگر، یکی از مسائل اساسی و راهبردی در تحولات جمعیتی پیش روی برنامه چهارم توسعه، تغییر ترکیب جمعیتی کشور در دهه جاری است. نسبت بالای جوانان به کل جمعیت کشور، افزایش جمعیت شهر نشین، درصد بالای باسوادان و فراوانی افراد تحصیل کرده نسبت به دهه‌های گذشته از ویژگیهای بارز این دوره است.

تحولات جمعیتی این دهه براساس ویژگی‌های اشاره شده با توجه به نیاز به غنی‌سازی اوقات فراغت، نشان دهنده افزایش نیازهای فرهنگی جامعه، تنوع در تقاضا و بالا رفتن سطح آن در سالهای آینده خواهد بود.

۷- پژوهش و آموزش

صاحب نظران توسعه، پژوهش و آموزش را از اصلی ترین عوامل و ارکان توسعه می- دانند.

الف- هر گونه برنامه ریزی در عرصه های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه باید براساس یافته های پژوهشی صورت بگیرد و گرنه نمی توان بر درستی، کارآمدی و نتیجه بخش آن تکیه کرد. این در حالی است که ساز و کارهای لازم در استفاده از نتیجه های پژوهشهای فرهنگی در سیاستگذاری ها و برنامه ریزی های فرهنگی تعریف نشده اند، برنامه ریزها در این بخش منقطع از روند یافته های پژوهشی صورت می گیرد. کمبود و ضعف اعتبارات پژوهشی

ب- در بخش فرهنگ، عدم هماهنگی و انسجام مناسب میان دانشگاهیان و مدیران بخش فرهنگ و نبود پل ارتباطی کارآمد و اثربخشی میان پژوهشگران فرهنگی و سیاستگذاران و مدیران فرهنگی کشور از مهمترین چالش ها و کاستی های بخش فرهنگ به حساب می آید.

ج - آموزشهای فرهنگی نیز از توان و کارآمدی کافی برخوردار نیست. توسعه مولفه های فرهنگی منوط به تربیت نیروی انسانی متخصص و مکفی در رشته های گوناگون فرهنگی و هنری است و این در حالیست که با وجود نیاز مبرم رشته های گوناگون فرهنگ و هنر به نیروهای جوان، پر انرژی، با انگیزه و کارآمدی که بتوانند جای پیش کسوتان بازنشسته و اغلب کهنسال خود را بگیرند. آموزش در این بخش هنوز نتوانسته است جای پای مناسب خود را در نظام آموزشی کشور به طور کامل و کافی باز نماید.

د- عدم هماهنگی و تناسب میان تعداد دانشجو و تعداد و نوع رشته های فرهنگی و هنری آموزش عالی با نیازهای کشور، ناکافی بودن آموزشگاههای آزاد فرهنگی و هنری، شفاف نبودن نیازها و اولویتهای آموزشهای آزاد فرهنگی و هنری فقدان یک نظام مناسب، کارآمد مستمر آموزشهای ضمن خدمت (کوتاه مدت و بلند مدت) به منظور بازیابی استعدادهای فرهنگی و هنری و بهنگام کردن دانش کارکنان حوزه فرهنگ و هنر و از

ضعفهای عمده این بخش است.

۸- آمار و اطلاع رسانی فرهنگی

تنوع و گستردگی قلمرو فرهنگ ضرورت مفهوم سازی، بیان تعاریف و شاخص سازی در این حوزه را بیش از پیش نمایان کرده است.

یکی از کاستیهای مشخص در این مورد نبود نظام آمار و اطلاعات منسجم، بهنگام و کارآمد در سازمانهای فرهنگی و هنری و وجود ضعف در استفاده از آمار و اطلاعات در سیاستگذاری، برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد در این حوزه است.

حال که در عصر ارتباطات و اطلاعات و گسترش نفوذ نرم افزارها و سخت افزارهای اطلاع رسانی به سر می بریم، باید از این ظرفیت ها و امکانات جهت اطلاع رسانی استفاده نمود. نبود یک شبکه اطلاعات رایانه ای قوی و کارآمد در حوزه فرهنگ، یکی از ضعفها و کاستیهای اساسی در این حوزه است.

۹- تعامل بخش های مختلف با بخش فرهنگ

یکی از چالشهای مهم در بخش فرهنگ ضعف تعامل این بخش با سایر بخشهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور است. این تعامل بین بخشی که می تواند مبنای فرهنگ توسعه در کشور باشد، در برنامه ریزیهای کلان و توسعه ای کشور چندان مورد توجه واقع نشده است و کما کان سایر بخشها با کمترین نگاه به مسایل فرهنگی و بومی برنامه های خود را به مرحله اجرا می گذارند.

قلمرو و شمول بخش فرهنگ با سایر اجزای اجتماع تعامل مستقیم و دائمی دارد. بنابراین، آهنگ رشد و توسعه بخش فرهنگ نمی تواند با آهنگ رشد و توسعه در سایر اجزای جامعه (نظام اقتصادی، اجتماعی و سیاسی) نامتناسب باشد. بنابراین نمی توان از سهم و جایگاه بخش فرهنگ در بخش های صنعتی کشور، نقش آن در اشتغالزایی بیشتر و جایگاهی که در Gop دارد چشم پوشی کرد و این در حالی است که بدون مشخص کردن میزان و حضور بخش های گسترده فرهنگی و هنری کشور در بخش های صنعتی اقتصادی

و اشتغالزایی نمی‌توان روند رشد کشور را موزون، هماهنگ و اثربخش قلمداد کرد. در برنامه سوم توسعه مقرر شده بود که دفتر صنایع فرهنگی به منظور ایجاد هماهنگی و تعامل میان بخش‌های صنعتی و بخش‌های فرهنگی کشور تأسیس شود که متأسفانه محقق نشد. تأسیس و فعالیت این دفتر می‌تواند به انسجام بیشتر میان بخش‌های عظیم و متنوع صنعتی و فرهنگی کشور بینجامد و بخش فرهنگ را در ساختار جامعه و در تعامل بیشتری با سایر بخش‌ها قرار دهد. همچنین در داخل بخش فرهنگ نیز مسیر توسعه باید موزون و متناسب طراحی و تعیین شود.

بخش پنجم: سیاستهای اجرایی بخش بر حسب استان

مهمترین اهداف، سیاستها و خط‌مشی‌هایی که بخش فرهنگ در طول سالهای برنامه چهارم برای استانها در نظر گرفته است با توجه به برآیند ویژگیهای اقلیمی، قومی استانها و اصول حاکم بر آمایش سرزمین به شرح زیر است:

- ۱- تقویت، اعتلاء و تعمیق معرفت دینی و ارزشهای فرهنگی و ویژگیهای هویتی استان.
- ۲- بهبود وضعیت شاخصهای توسعه انسانی و فرهنگی با رویکرد تقویت همگرایی قومی و مبادلات فرهنگی در سطح استانی، ملی و بین‌المللی.
- ۳- ساماندهی فعالیتهای فرهنگی و هنری با رویکرد گسترش عدالت اجتماعی در بهره‌مندی از امکانات، مراکز و خدمات فرهنگی و هنری و تدوین و اجرای شاخصهای بهره‌مندی مناطق مختلف کشور از فضاهای فرهنگی و هنری مورد نیاز براساس قانون برنامه چهارم.
- ۴- سرمایه‌گذاری، تقویت و بهبود زیرساخت‌های لازم به منظور شناسایی و توسعه توانمندیهای فرهنگی و هنری استان با توجه به ظرفیتهای بومی و امکانات و فضاهای فرهنگی و هنری استان.
- ۵- جلب و تقویت مشارکت مردم و بخش غیردولتی در طراحی و انجام فعالیتهای فرهنگی و هنری و ایجاد، گسترش و اداره واحدها و مراکز فرهنگی و هنری.

- ۶- توانمندسازی و کارآمد نمودن زیرساختهای مدیریت فرهنگی استان با رویکرد تقویت جایگاه فرهنگ در تصمیمات استانی و تمرکز زدایی از فعالیتهای مرکز، کاهش تصدیهای دولتی و واگذاری امور به مدیریت استانها و شهرستانها.
- ۷- اهتمام به ایجاد و تقویت واحدهای تولید فرهنگی نظیر ناشران، مطبوعات گروههای هنری و ... در سطح استانها و شهرستانها.
- ۸- اولویت دادن به طرحها و فعالیتهای فرهنگی و هنری استانها در برخورداری از تسهیلات حمایتی و یارانهها.

بخش ششم: اهداف و راهبردها

اعتلا و تعمیق و گسترش معرفت و بصیرت دینی و قرآنی
 زنده و نمایان نگاه داشتن اندیشه دینی و سیاسی حضرت امام خمینی (ره)
 تقویت وحدت و هویت ملی مبتنی بر اسلام و انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران و آگاهی کافی درباره تاریخ ایران، فرهنگ، تمدن و هنر ایرانی - اسلامی و اهتمام جدی به زبان فارسی، تقویت هویت اسلامی و ملی ایرانیان خارج از کشور و کمک به ترویج زبان فارسی در میان آنان. تحکیم روابط با جهان اسلام و ارائه تصویر روشن از انقلاب اسلامی و تبیین دستاوردها و تجربیات سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جمهوری اسلامی ایران و معرفی فرهنگ غنی و هنر و تمدن ایرانی، فراهم نمودن زمینههای لازم برای تحقق رقابت پذیری و رفع انحصار در تولیدات و خدمات فرهنگی و هنری به منظور رونق اقتصاد فرهنگ و هنر و افزایش توان رقابت تولیدات فرهنگی در سطح بازارهای داخلی و بین المللی، تثبیت فضای اطمینان بخش برای فعالان فرهنگی و هنری و سرمایه گذاران بخش با اتکا به مزایای نسبی و رقابتی و خلق مزایای جدید و حمایت از مالکیت کلیه حقوق ناشی از آن توانمند سازی بخشهای خصوصی و تعاونی و تشکلهای غیر دولتی به عنوان محرک اصلی رشد فرهنگی و کاهش تصدی دولت، تلاش برای دستیابی به رشد و توسعه فرهنگی متکی بر دانش، آگاهی، سرمایه انسانی و فناوری نوین

محورهای اصلی اقدامات اساسی

توسعه، اعتلاء و گسترش معرفت و فعالیتهای دینی و قرآنی
توسعه و ترویج اندیشه های امام خمینی (ره)
حفظ و تقویت هویت تاریخی ملی و زبان فارسی
رونق اقتصاد فرهنگ و هنر
ارتقاء روابط و مبادلات فرهنگی و هنری بین المللی
ساماندهی حقوق فرهنگی (قوانین و مقررات فرهنگی)
بهبود مدیریت و سرمایه انسانی بخش فرهنگ
گسترش فضاهای کالبدی فرهنگی و هنری
توسعه فعالیتهای و مصرف فرهنگی و هنری
توسعه مطالعات و پژوهشهای فرهنگی و هنری
توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات در بخش فرهنگ

تغییر و تحول در فرهنگ

دکتر محمدباقر بابایی

ایجاد و دوام و چگونگی اموری که از عناصر مختلف تشکیل شده اند - و به معنای دیگر، بسیط نیستند - در شرایط مختلف، به حفظ موجودیت عناصر ساختاری آنها بر می - گردد. از آنجا که فرهنگ مقوله‌ای است مرکب از عناصر مختلف، طبعاً ثبات و تغییر و چگونگی آن به نوع تحولات وارد بر عناصر فرهنگ بر می گردد. گفته می شود که عناصر فرهنگ به دو بخش ثابت و متغیر تقسیم شده و دگرگونی عناصر متغیر، که باعث تغییر فرهنگ می شود به نوع شناختها و ارزشهایی بر می گردد که به واسطه آنها اصول و عناصر ثابت را تفسیر و یا تاویل می کند.

این حقیقت همواره در طول تاریخ به خاطر تغییر شرایط و خواستها و الگوهای جامعه، جریان داشته و این دگرگونی برای پذیرش و جذب ارزشها، هنجارها و نهادها و تاسیسات جدید، یک ضرورت است. (کاظمی، ۱۳۷۷)

این تغییر در فرآیند توسعه فرهنگی جامعه اجتناب ناپذیر می باشد. (۱)

انواع تحول فرهنگی

تغییر فرهنگی بر اساس نوع متغیرهای وارد بر عناصر فرهنگ به دو صورت سریع یا کند ظاهر می شود. به اعتقاد جامعه شناسان عوامل زیر باعث تغییر سریع فرهنگی می گردند.

۱- افزایش یا کاهش سریع جمعیت یک جامعه در اثر حوادثی چون سیل، زلزله و مهاجرت دسته جمعی

۲- روی کار آمدن رهبر سیاسی با نفوذ کلام و قدرت رهبری بالا.

نظر به این که فرهنگ از عوامل و عناصر مختلفی تشکیل می‌گردد و بین این عناصر روابطی برقرار است که باعث شکل‌گیری سیستم و نظام «فرهنگ» می‌شود؛ از این رو ثبات و هماهنگی این سیستم به نحوه به کارکرد هر یک از اجزاء و عناصر سیستم فرهنگ برمی‌گردد. طبعاً تغییر در یک قسمت، بر قسمتهای دیگر نیز اثر می‌گذارد و عدم هماهنگی در نوع تغییرها بین عناصر مختلف گاهی باعث دگرگونی‌هایی در جامعه می‌شود. به اعتقاد بعضی از دانشمندان علوم اجتماعی بسیاری از معضلات اجتماعی به این علت به وجود می‌آید که بعضی از قسمتهای یک فرهنگ کندتر از سایر قسمتها تغییر پیدا می‌کند که باعث "تاخیر فرهنگی" یا پس افتادگی فرهنگی در جامعه می‌شود. (جعفری، محمد تقی، ۱۳۷۳، ص ۳۳).

فرهنگ نوع دیگری از تغییر را می‌پذیرد که بدان فرآیند تغییر تحولی یا تکاملی گویند. (لسلی ا. وایت، ۱۳۷۹، ص ۷۹). در این نوع تغییر، فرهنگ از یک مرحله به مرحله دیگر پیش می‌رود. این تغییر در جوامعی اتفاق می‌افتد که دارای عناصر فرهنگی نظام دار می‌باشند. تکامل فرهنگ در هر نوع نظام فرهنگی صادق است؛ خواه نظام الگوی ما از فرهنگ بشر به طور کلی باشد یا خرده فرهنگهای قومی و گروهی و حتی در بخش‌هایی از نظام جامع فرهنگی که بتوان آنها را به عنوان نظام‌های فرعی بررسی کرد؛ مانند تکنولوژی، سازمان اجتماعی و فلسفی، معماری، لباس و...

کمتر فرهنگی در طول تاریخ یافت می‌شود که دگرگون نشده و به حالت متحجر و تغییر ناپذیر باقی مانده باشد. البته نوع این دگرگونی متفاوت است. (کوئن، بروس، ۱۳۷۲، ص ۶). هر فرهنگی متناسب با شرایط خاص خود و جامعه‌ای که در آن حضور دارد به تدریج متحول می‌شود و هر کسی می‌تواند این تحول را با مطالعه اجمالی در عناصر مادی

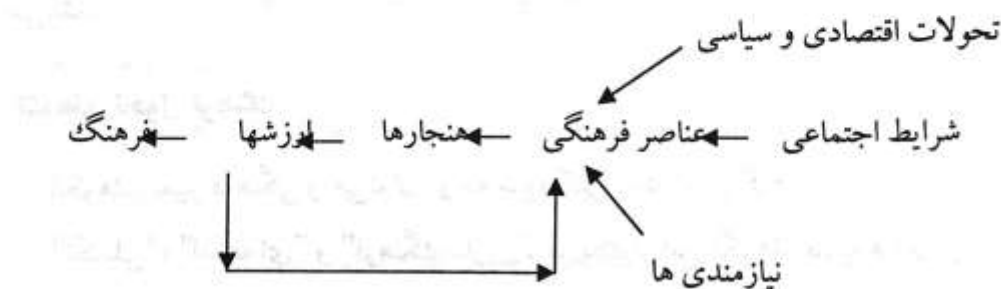
فرهنگ مانند تغییر شکلی که در لباس یک جامعه در طول تاریخ ایجاد می‌شود به تجربه دریابد. (ترابی، علی اکبر، ۱۳۴۱، ص ۱۴۲)

گرچه فرهنگ‌های مختلف تحولات گوناگون به خود می‌بینند، و هیچ ضرورتی ندارد که تحولات فرهنگی در یک جامعه، در جامعه دیگر نیز عیناً تحقق یابد ولی فرآیند تغییر یکی است.

فرآیند تحول فرهنگ

فرآیند عمومی این تغییر را می‌توان به صورت نمودار شماره ۱ ترسیم کرد. در این فرآیند چنان که مشخص است عوامل اثرگذار بر فرهنگ از سه ناحیه وارد می‌شوند. با ورود هر یک از آنها در عناصر فرهنگی تغییر ماهوی ایجاد می‌گردد و ایجاد هر نوع تغییر در عناصر باعث تغییر در هنجارها و ارزشها می‌شود.

با تغییر در ارزشها و هنجارها شیوه‌های رفتاری تغییر می‌یابد که از آن به تغییر فرهنگ یاد می‌کنند. این فرآیند همواره در زندگی انسان سریان دارد ولی نوع تغییرها عموماً به حدی کند صورت می‌گیرد که به چشم نمی‌آید.



نمودار شماره ۱- فرآیند عمومی تغییر فرهنگ‌ها

فرض بنیادین در این مدل ساده این است که با ایجاد تحولات اقتصادی و سیاسی،

ایجاد شرایط جدید اجتماعی و حصول نیازمندی های تازه، تغییر در هنجارهای افراد رخ می دهد.

این تغییر باعث دگرگونی در ارزشها می گردد و طبعا تغییر آنها و باورها موجب ایجاد نیازمندی ها و خواست هایی تازه می شود. در پی آن، افراد برای رفع حوایج و خواست های مورد نیاز اقدام به کارهای خاص می کنند که این امر موجب اتخاذ شیوه های خاصی از زندگی و یا فرهنگ جدید متناسب با مقتضیات جدید می گردد و گذشت ایام و تغییر در شرایط باعث دگرگونی دوباره در این شیوه ها می شود و یا این که ارزیابی و درصدا تامین درخواست ها باعث تثبیت و یا تغییر مجدد آنها می گردد. مثلا وقتی جوانی در یک گروه قرار می گیرد که همه خال کوبی دارند، او می خواهد یا مجبور است، خود را با بقیه تطبیق دهد (= مقایسه اجتماعی) و می خواهد از دیگران عقب نماند (= احساس محرومیت نسبی) و یا دیگران او را مسخره می کنند (= مجازات) و او به علت نیاز به احترام و جلوگیری از بی حرمتی، از کاری که دیگران می کنند (= هنجار) پیروی می کند. وقتی این رفتار به مرور زمان پایدار شد و به نسل های بعدی انتقال یافت، آن وقت به یک عنصر فرهنگی یعنی جزیی از فرهنگ تبدیل می شود. (۲) تحلیل و تبیین فرآیند تغییر از نظر کمی و کیفی نیازمند بررسی الگوهای دگرگونی در جامعه است. در اینجا نقش متغیرهای فرهنگی تعیین کننده می باشد.

الگوهای تحول فرهنگ

الگوهای تغییر فرهنگی را می توان در سه شیوه کلی دسته بندی کرد: "تکاملی"، "اشاعه ای" و "فرهنگ سازی". هر یک از این الگوها، نظریه ها و فرضیه های مختلفی را همراه دارد که انواع جوامع و فرهنگ ها را در بر می گیرد. الگوی تکاملی بر این فرض استوار است که انسان با کوشش داوطلبانه و مستمر خود، جامعه و وضعیت اجتماعی خویش را از یک مرحله به مرحله والاتر و مطلوب تر هدایت می کند. نظریه های تکاملی توجه خود را معطوف به فرهنگ و علوم و فنون کرده اند. به

عقیده آنها، تغییرات اساسی در جامعه محصول دگرگونی در وسایل معیشت است، مثلاً در تغییر از مرحله کشاورزی به مرحله صنعتی از این منظر، در هر رده تکاملی، انسان با دستیابی به ابزار و شیوه تولید پیشرفته تر، بهره وری خود را افزایش می‌دهد و در نتیجه به مازاد اقتصادی بیشتر می‌رسد.

این فراگرد به نوبه خود باعث ایجاد ثروت و رفاه بیشتر، تنوع فرهنگ، جایگاه و نقش والا تر و توسعه فراگیرتر برای مردم جامعه می‌گردد. این الگو تاکید بر نوآوری، تنوع، کارآیی، بهره وری و اثر بخشی دارد. این تحول تنها جنبه کمی ندارد، بلکه حوزه‌های کیفی و معنوی مانند حقوق، مذهب، هنر و جز اینها را نیز در بر می‌گیرد.

در الگوی "اشاعه ای"، عناصر و منظومه های فرهنگی در اثر مجاورت و تعامل جوامع، متقابلاً گسترش می‌یابند. نظریه اشاعه فرهنگی، به عنوان تئوری تکاملی، بر این فرض استوار است که فرهنگ‌های پویا و زاینده در برخورد با فرهنگ‌های ایستا و نازا، خود را بر آنها تحمیل و مسلط می‌کنند. شاید امروزه با انقلاب ارتباطات و ابزارهای اطلاع رسانی، الگوی انتشار و اشاعه فرهنگی و غلبه نظام‌های پویا بر عرصه فرهنگی جهان بیش از هر زمان محسوس و ملموس باشد. شبکه های عظیم ارتباطی، مرزهای سنتی جغرافی و سیاسی را در هم شکسته و از فراز کره خاکی بر بال امواج صوتی و تصویری به خلوت اقشار مختلف ملت ها نفوذ کرده و فرهنگ ها را مستقیماً مورد آماج خود قرار داده‌اند.

در الگوی "فرهنگ سازی" برای تغییر اجتماعی، برخی گرایش به انتقال آرام در تغییر و دگرگون سازی دارند و بعضی اجبار، خشونت و انقلاب را توصیه می‌کنند. (کاظمی، ۱۳۷۷، ص ۷۷).

اصولاً در بحث فرهنگ سازی دو بخش عمده مطرح است:

- ۱- فلسفه محض یا عقل محض و نظری که موضوعات گزاره های فکری را می‌سازد و با مقوله ها سرو کار داشته و باعث اندیشه سازی می‌گردد و معمولاً اندیشمندان بدان می‌پردازند. چرا کردن درباره پدیده های موجود، منجر به پیدایی خرد، خرد ورزی و

علم می‌شود. عقل و عمل در کنش متقابل با تاسیس موسسات اجتماعی و اقتصادی موجبات توسعه فرهنگی را فراهم می‌آورند. دستاوردهای مدنی اجتماعات از جمله پیامدهای استفاده از خرد به ویژه خرد جمعی بوده است که فعالیت‌ها و امور سیاسی، اداری، اقتصادی، آموزشی و ... را رونق و اعتلا می‌بخشد. این بخش از فرهنگ عهده دار پاسخ‌گویی به نیازمندی‌های عقلایی انسان است.

۲- ارزشها و باورها که سازنده نظام ارزشی بوده و در کنش‌ها و واکنش‌های هنری ظاهر شده و ذوقیات را پرورش می‌دهند؛ مثل آفرینش‌گری در زمینه ادبیات، زیباشناسی، موسیقی، نقاشی، الگوها و ... از آنجا که زندگی به دور از عقل یا خرد و دور از ذوق و شوق، قابلیت دوام کمتری دارد، فرهنگ- به مفهوم شیوه زندگی- برای پویایی خویش نیازمند دو شاخه و دو پایه‌ی اساسی فکری و عملی است که تغییر در عناصر ساختاری هر کدام منجر به تغییر رفتاری و کنشی می‌گردد. از این رو فرهنگ، رفتار و ساختاری ایجاد می‌کند که جریان زندگی و زندگی جمعی (حیات جمعی) را هموار سازد. (روزاموند، ۱۳۸۰، ص ۱۲).

انتقال، تبادل و تهاجم فرهنگی

رشد و توسعه تکنولوژی بویژه در بخش انفورماتیک، امکان دستیابی انسان‌ها را به اطلاعات مختلف تسریع کرده و فاصله مکانی و زمانی را به حداقل ممکن رسانده است. در کنار فوایدی که این امر در زندگی اجتماعی و فردی انسان‌ها داشته، باعث پیامدهایی سوء نیز گردیده است.

دستیابی آسان و سریع انسان به اطلاعات مختلف از زوایای زندگی افراد در اقصی نقاط جهان او را به فکر می‌اندازد و خواسته‌های قبلی او را با دریافت اطلاعات جدید، با الگوهای تازه جایگزین می‌سازد. این جایگزینی گاهی با فکر و تأمل صورت می‌پذیرد ولی عموماً به علت نوع پردازش اطلاعات و کیفیت گویش آنها در قالب‌های رنگارنگ، در اذهان به صورت غیرارادی و ناآگاهانه صورت بندی و الگوسازی می‌شود و خواست-

های قبلی او را متحجرانه و گذشته انگاری تلقی نموده و او را به طرف الگوها و خواست‌ها و رفتارهای جدید هدایت می‌کند.

در این چالش فرهنگی اگر جامعه نتواند عناصر فرهنگی خود را متناسب با شرایط و مقتضیات زمانی و مکانی منتقل سازد و تحت تاثیر امواج فرهنگی بیگانه قرار گیرد، ابتدا از بسط و توسعه و شکوفایی و عرض وجود، ابداع و ابتکار و خلاقیت باز می‌ماند و آنگاه کم‌کم به پژمردگی، افسردگی، ایستایی و بی‌رونقی می‌گراید. هنگامی که فرهنگ جامعه از پویایی بازماند و حاملان و ناشران و متولیان آن از آن جدا شدند، به تدریج هنجارها و ارزشهای مرتبط با آن، مشروعیت و اعتبار خود را از دست داده و وجدان جمعی و فرهنگ عمومی تغییر یافته و مجموعه‌ی باورها و ارزشها حالت مسخ شده پیدا می‌کند و در یک سیر قهقرای قرار می‌گیرد. (۳)

پویایی رفتاری و خواستی انسان‌ها متناسب با مقتضیات زمان همراه با ثبات در اصول و محتوای فرهنگی، از عوامل رشد و توسعه فرهنگی و اجتماعی هر جامعه است. ولی گسترش روز افزون ارتباطات بین‌المللی، یادگیری و تاثیرگذاری متقابل بین فرهنگها، زمینه را برای نفوذ فرهنگ مسلط فراهم می‌سازد. در جهان پیچیده‌ی امروز به دلیل استفاده از تکنولوژی وسیع و گسترده در امر ارتباطات، با طرح تئوری مک‌لوهان سعی بر غلبه فرهنگ غربی بر سایر فرهنگها خصوصاً فرهنگ اسلامی دارند تا از این طریق بتوانند خواست‌ها و الگوهای مردم را متناسب با ایده‌ها و نظرات خود تغییر داده و نرخ رشد مصرفی کالاهای لوکس تولیدی خود را به حداکثر ممکن برسانند. (۴)

امروزه جهان صنعتی و استعمار دریافته است که آسان‌ترین و کم‌هزینه‌ترین راه برای استعمار فکری و دگرگونی خواست‌ها و الگوها و در یک کلام ایجاد فضا و بستر لازم برای مصرف تولیدات آنها، سلطه فرهنگی است. از این رو، در مراکز قدرت سیاسی دنیا، مهم‌ترین امر، ایجاد زمینه لازم برای چنین سلطه‌ای است. البته ممکن است هدف اصلی، فرهنگ نباشد ولی چیزی که در بلند مدت به مراکز سلطه جهانی، اقتدار حقیقی و تضمین

شده می بخشد، سلطه فرهنگی است، چرا که اگر در سایر کشورها سلطه فرهنگی پیدا کنند نظام سلطه جهانی آسوده خاطر خواهد شد. (حدیث کوثر، سپاه، ۱۳۷۹، ص ۴۴)

با جایگزینی ارزش ها و هنجارهای موردنظر در جامعه، افراد آن، رفتارهایی را الگو قرار خواهند داد که در راستای آنها باشد و حداقل نتیجه آن گزینش مصرفی کالاهایی است که کشورهای غربی در صدد صدور آنها هستند. به قول بنارد یورگس (Bernawrd yorges) غرب نیز مثل سایر فرهنگ ها، دارای عناصر غنی نیز هست ولی آنها این فرهنگ را در محتوا به شرق منتقل نمی سازند، بلکه فقط تکنولوژی را در حد کالایی نهایی می دهند، نه شناختی که این تکنولوژی را به دست آورده است و نه تفکر منطقی و نه تربیتی که لازمه ی رسیدن به چنین شناخت و معرفتی است.

تکنولوژی فقط به عنوان یک وسیله تفاخر به ما منتقل می شود. به عبارتی آنها حلقه ی نهایی فرهنگ خود را که به مصرف منتهی می شود به شرق منتقل می سازند، نه زمینه تولیدی فرهنگ را. منافع سرمایه داری ایجاب می کند که پذیرش فرهنگ غرب بیشتر در حد ظاهر و بدون درک محتوا و عمق فرهنگ غربی باشد، چرا که در صورت عدم درک عمیق است که افراد کورکورانه از ظواهر پیروی می کنند و به مصرف کنندگان معتاد تبدیل می شوند، ولی با شناخت محتوا و درک عمق فرهنگ منتقل شده ی غربی، مردم به فکر واداشته می شوند و این امر آنها را در مقابل گزینش های مختلف به چالش فکری می اندازد و آنچه مطابق ارزشهای بومی آنهاست و دارای کارکرد مفید می باشد، بر می گزینند؛ در این صورت مردم به مرحله تولید فکری و تفکر می رسند و هویت فرهنگی خود را حفظ می کنند. (۵)

روش های تهاجم فرهنگی

هدف کمپانی ها و کارتل های اقتصادی غرب - که بر نهادهای سیاسی آنها نیز تسلط کامل دارند یا این که نهادهای سیاسی، ایجاد کننده زمینه ی تسلط کارتل های اقتصادی هستند - عدم تکیه کردن مشرق زمینی ها به آداب و رسوم فرهنگ خودی؛ و به یک معنی،

رشد اباجه‌گری در میان آنهاست. برای رسیدن به این هدف بهترین شیوه را در این یافته‌اند که بر کارساز نبودن فرهنگ بومی و غیرعلمی بودن آن تاکید کنند و امر را چنان جلوه‌گر سازند که مشرق‌زمینی‌ها برای رسیدن به تعالی و رشد، راهی جز این ندارند که از شر فرهنگ مزاحم (بومی و خودی) خلاص شوند و خود را با تمام وجود در اختیار فرهنگ غرب قرار دهند. (۶)

این منافع شخصی، حد و مرز نمی‌شناسند، بلکه با رسوخ در جامعه‌ی خودی و در اختیار گرفتن و مصرفی ساختن آن به گسترش در جاهای دیگر می‌پردازند. آن‌چه امروز در جهان و بر جهان می‌گذرد، نشان از آن دارد که کلیت فرهنگ بشری با خطر زوال و انحطاط مواجه است. اگر از این زاویه به این تهاجم نظر افکنیم میدان این نبرد را به پهنای کل جهان خواهیم دید. (۷)

هدف اصلی کشورهای سرمایه‌دار غربی در توسعه فرهنگی و تبادل فرهنگی، گسترش مصرف کالاهای تولیدی آنهاست و برای دستیابی به آن از طرق مختلف وارد می‌شوند؛ مانند:

۱- اداره موسسات آموزشی توسط افرادی که در صدد این هستند تا فرهیختگان آن فقط محتوای نظری را بدون تمرین عملی و کاربردی حفظ نمایند، یعنی قدرت تفکر و توان استفاده عملی و خلاقیت را از بین ببرند.

۲- اشاعه برنامه‌های تلویزیونی و تصویری تا مردم فرصت و قدرت تفکر را از دست بدهند.

۳- ایجاد سیستم اجتماعی با اختلاف طبقاتی فاحش بین فقیر و غنی تا پشتیبان این حرکت‌ها باشند.

۴- فرهیختگان بعد از بازگشت، به ترویج نوع زندگی و کالاهای مصرفی و لوکس آنها پرداخته و آنها را تبلیغ نمایند. (رفیع پور، ۱۳۷۸، ص ۳۲۳). این برنامه‌ها با دو خط مشی "اورولی و هاکسلی" انجام می‌پذیرد. (۸)

بنابراین در یک جمع‌بندی می‌توان گفت: آنچه امروزه بر جهان بین‌آحاد مردم و کشورها در حال وقوع است انتقال و تبادل فرهنگی نیست تا باعث رشد و پویایی رفتارها و توسعه‌ی خواسته‌ها و گزینش‌ها و متدهای زندگی با توجه به مقتضیات زمانی و مکانی گردد؛ بلکه حرکتی یک‌طرفه از طرف کشورهای سرمایه‌دار برای دستیابی به بازارهای مصرف و منابع جذب مواد کانی و معدنی است. در واقع این حرکت، کودتای خزنده غرب علیه ملت‌ها است؛ یک هجوم پنهان و خاموش است که با هدف تغییر هویت جوامع صورت می‌گیرد. هجومی که از ابزار آن از آشکار به پنهان در قالب اطلاعات، نمادهای فکری و تصویری تغییر شکل داده است. زیرا بدیهی است برای تعمیم فرهنگ و جهانی ساختن آن با تعریفی که از فرهنگ شد، هجوم، حمله و تحمیل با خشونت نه تنها مورد نیاز نیست، بلکه همه افراد و جوامع بشری، علاقه شدیدی به داشتن چنان فرهنگی دارند که پیشرفت و تکامل مادی و معنوی آنان را تضمین کند. (۹) به گفته برتراند راسل: توسل به مرام‌ها و مسلک‌هایی از قبیل کمونیسم و غیره همه شوخی و عموماً بهانه‌ای است برای کسب و افزایش قدرت و توسعه ارضی و تصرف سرزمین‌های تازه که همه به دنبال اهداف امپریالیستی هستند و تمسک به فلسفه و رایه‌ی اندیشه‌ها برای توجیه این اهداف امپریالیستی صورت می‌گیرد. (۱۰)

هدف از تهاجم فرهنگی

بنابراین آنچه اتفاق می‌افتد یک تهاجم فرهنگی است، به این معنی که یک مجموعه سیاسی یا اقتصادی برای اجرای مقاصد خاص خود و اسیر کردن یک ملت، به بنیان‌های فکری آن هجوم می‌برد. و فشارهای جدیدی بر ساختار یک کشور تحمیل می‌کند که با هدف ریشه‌کن کردن و از بین بردن فرهنگ ملی صورت می‌گیرد. در این تهاجم، دشمن اموری از فرهنگ خود را به این ملت می‌دهد که خود می‌خواهد. دشمن از یک سنگر و جبهه شناخته شده وارد نمی‌شود بلکه تمام ابعاد وجودی و اموری را که به نحوی با اوورها و ارزش‌ها و هنجارها و اعتقادات و آگاهی‌های او ارتباط دارد، مورد تاخت و تاز قرار

می‌دهد. به معنی دیگر دامنه این تهاجم، همه زندگی و ابعاد ناشناخته آن است. (۱۱)

البته نباید فراموش کرد، آن چه باعث رشد و پویایی یک فکر و اندیشه می‌گردد، تضارب افکار و برخورد با اندیشه‌های مخالف و متعارض می‌باشد و طبیعت ساکن و خاموش، هرگز ما را به سوی درک مسایل جدید رهنمون نساخته و ما را در زندان ارزشها و ملاک‌های صامت نگه داشته و هر روز جامعه را از قافله پیشرفت و تکامل دور خواهد ساخت. این رویارویی نیازمند اطلاعات و شناخت به موقع از اوضاع داخلی و دریافت نقاط قوت و ضعف در کنار شناخت نقاط آسیب‌پذیر و تهدید برانگیز مهاجم خارجی و عوامل موثر در آن است. (۱۲)

شاخص‌ترین هدف در خاورمیانه

به طور کلی، کشورهای "جهان سوم" - در مفهوم جامعه شناختی آن - و به طور خاص، کشورهای "خاورمیانه" هدف‌های سرزمینی عمده‌ی استکبار جهانی هستند. دلایل متعدد سیاسی، اقتصادی و ژئوپلیتیک که پیشتر به پاره‌ای از آنها اشاره شد، لزوم دستیازی استکبار را به این مناطق حساس - در نزد آن - توجیه‌پذیر جلوه می‌دهد. در منطقه حساس خاورمیانه، نوک اصلی پیکان تهاجم به طرف جمهوری اسلامی ایران است. حکومتی که با ارایه متد جدید فکری و زندگی در جهان، خصوصا در منطقه خاورمیانه که ۷۰ درصد ذخایر دنیا را در خود جای داده است، زمینه استفاده ارزان از منابع طبیعی و بازار مصرف کالاهای لوکس دشمن را از بین برد. ایران با پیروزی انقلاب اسلامی کعبه آمال مسلمان و مستضعفین و تنها جایگاه نه شرقی و نه غربی قرار گرفت و هرم استکبار که در آن، ایران شاهین ترازوی غرب قرار گرفته بود، درهم شکست. (۱۳)

پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، استکبار برای دستیابی دوباره به موقعیت قبلی ایران در منطقه، به انواع طرح‌های مبارزاتی علیه انقلاب اسلامی دست زد؛ مانند: طرح‌های کودتا و براندازی آشکار و تجزیه در کردستان، خوزستان و گنبد، ترور شخصیت‌های مذهبی، علمی و سیاسی؛ مثل: شهیدان بهشتی، مطهری، مفتاح، دستغیب، رجایی و باهنر، و

در نهایت با بسیج تمام امکانات و تجهیزات نظامی، هشت سال جنگ ویرانگر را تحمیل کرد.

استکبار که با هیچ یک از این ترفندهای ظاهری نتوانست اراده ملت شریف ایران را مست کند و یا در هم بکوبد به ناچار اینک به جبهه ای روی آورده است که سنگر مشخصی نداشته و در عین حال ریشه و اساس و بنیان این اراده ی آهنین را که همان ایمان، فکر، اخلاق، هنجارها و باورهای مردم و در یک کلام فرهنگ آنها باشد، نشانه گرفته است. استکبار به خوبی فهمیده است که اگر در این جبهه به پیروزی برسد بقیه ی جبهه ها خود به خود سقوط خواهد نمود، چرا که استقلال فرهنگی، مادر همه استقلال هاست و بدون آن استقلال سیاسی، اقتصادی و نظامی اسمایی بی مسمّا و شعارهایی بی پشتوانه است. (۱۴)

حفظ پویایی فرهنگ خودی

در وضعیتی که ارزش های عصر روشنگری و نوزایی در رنسانس در عرصه های مختلف علوم و اندیشه در خلال رقابت های تجاری شکوفا شد، استعمارگران برای ایجاد سلطه سیاسی و اقتصادی، ابتدا با اعزام مسیونرها، زمینه فرهنگی مناسب را در میان اقوام ملت های دوردست فراهم ساختند و سپس منابع آنها را برای قرن ها به یغما بردند. قدرت های بزرگ تجاری، آداب و قواعد بازی را در مناسبات خود با دیگران و سرزمین های مختلف تدوین نموده و به تدریج قوانین، ارزشها، هنجارها، نهادها و ساختارهای خود را در عرصه های مختلف زندگی و فرهنگ به دیگران القا و تحمیل کردند. آنها با رشد خلاقیت های علمی و فنی، مسیر و ابزارهای برقراری سلطه را تغییر دادند تا بتوانند به صدور مازاد تولیدات صنعتی خود پردازند. (۱۵)

در این مبارزه برای تسخیر بازارهای مصرف، به تغییر فرهنگ، رفتار، کنش ها و گزینش های ملت ها پرداخته، میراث فرهنگی آنها را مورد هجوم قرار داده اند. بی شک نباید در مقابل این هجوم ها به راحتی تسلیم شد و عنان هویت جمعی و فردی خود را در

اختیار آنها قرار داد. به قول "یانگ چنگ چی" فرهنگ خارجی را نمی توان به طور کامل و مانند درختی در سرزمین دیگر نشاند، بلکه بهره وری از فرهنگ و علوم و فنون خارجی باید به منظور نوسازی میراث ملی و تحرک و غنا بخشیدن به آن صورت گیرد. (۱۶)

آنچه فرهنگ های ملت های جهان سوم و مشرق زمین را تهدید می کند جنبه های مبتذل و سودجویانه و سلطه گرانه ی فرهنگ غرب است که به دلایل سیاسی و اقتصادی سوار بر ارابه های تکنولوژی، هوشیاری و اعتبار و هویت ملی انسان ها را مورد تهاجم قرار می دهند و با اختصاص بودجه های هنگفت زمینه ی صدور این ارزش ها و ناهنجاری های اخلاقی را فراهم می سازند. (۱۷)

این ارزش های بیگانه با فرهنگ خودی، عموماً در قالب الگوها و مدهای تمدن عرضه می شوند، در حالی که بزرگ ترین دشمن فرهنگ "مد" است که باعث از بین رفتن ارزش های واقعی آن می گردد. "مد" در پی جایگزینی است، مرتب ابداع و اختراع می کند و دشمن خود نیز بوده و با گذشت زمان، با ایجاد مدل و الگوهای تازه، خود را از بین می برد. زیرا بشر وقتی که از حس بسیار با عظمت و نوگرایی در تجدد کمالات روانی و روحی استفاده نکرد، حتمی است که آن حس را به دست مدبازی های مستمر نمایش های ظاهری خواهد سپرد. (۱۸)

برای رهایی از این چالش های روحی و روانی به شیوه های مختلف می توان تمسک جست که در اینجا به آنها خواهیم پرداخت.

۱- مبادله فرهنگی

در تعامل بین گروه های انسانی، افرادی که دارای شاخص های رفتاری غالب هستند همواره مورد توجه قرار گرفته و ملاک هنجارهای گروهی می گردند. در این تعامل، فرهنگی که از چیرگی و ابزارهای تواناتری برخوردار باشد مایل است در مصاف با دیگران، ارزشها، هنجارها و باورهای خود را به کرسی بنشاند. در تعامل بین کشورها نیز، کشوری که از ابزار نفوذ قوی تری بر باورهای دیگران از طریق مبادله ی اطلاعات و

تبلیغات برخوردار است، ارزش های مازاد فرهنگی خود را به دیگران صادر می کند. این مبادله اگر در عرصه های نابرابر انجام شود و نهادها و ساختارهای قانونی، عرفی و اخلاقی در سطح بین المللی از تنظیم قوانین و اصول و ضوابط داد و ستد و مبادله ی صحیح دو طرفه فرهنگی ناتوان و قاصر باشند، در آن صورت تسلیم فرهنگی و به تبع آن، سقوط اقتصادی و سیاسی کشوری که از ابزار ضعیف تری برخوردار است به دامن سلطه بیگانه، امری محتوم خواهد بود.

از این رو، هر فردی برای حفظ آداب و رسوم، ضروری است، ارزش ها و باورهای خودی را در تبادل با دیگران بهینه سازی نماید و با شناسایی نقاط قوت و ضعف، با استفاده از نقاط قوت به رفع نقاط تهدید آمیز دشمن یا هر فرهنگی که مغایر با فرهنگ خودی است، پردازد. در سطح کلان نیز هیچ کشور و جامعه ای در حالت بسته نمی تواند موجبات حفظ و بقا و دوام باورها و ارزش ها و فرهنگ بومی را فراهم نماید مگر این که با شناسایی نقاط قوت و ضعف فرهنگ بومی و نقاط فرصت و تهدید فرهنگی دشمن - که در یک مطالعه تطبیقی به دست می آید - به ترمیم و تکمیل و به روز کردن آنها - متناسب با شرایط و مقتضیات - پردازد. تمام نظام هایی که در دوران های گوناگون سعی کرده اند به دلایل مختلف ایدئولوژیک، مذهبی، سیاسی یا هر عنوان دیگری با ایجاد حصارهای متعدد مانع از برقراری مبادله ی فرهنگی با محیط بیرونی شوند دیر یا زود به زوال تدریجی و استحاله ی ماهوی دچار گردیده اند. مثل انقلاب فرهنگی چین که با مرگ مائو از حرکت بازماند، یا شوروی سابق که با حرکت گلاسنوست از هم فرو ریخت. (۱۹)

۲- سپر فرهنگی

برای مقابله با فرهنگ هایی که از ابزارها و ادوات پیشرفته و دانش فنی برخوردار و در صدد صدور و دستیابی به تسلط فرهنگ و ارزش های مصرفی و مازاد خود هستند، باید با برخورد هوشمندانه به مصاف آنها رفت و در آن، با توسل به جنبه های پویا و جذاب و برانگیزنده ی فرهنگ و ارزش های اصیل و درونی شده ی خودی سپر فرهنگی لازم را

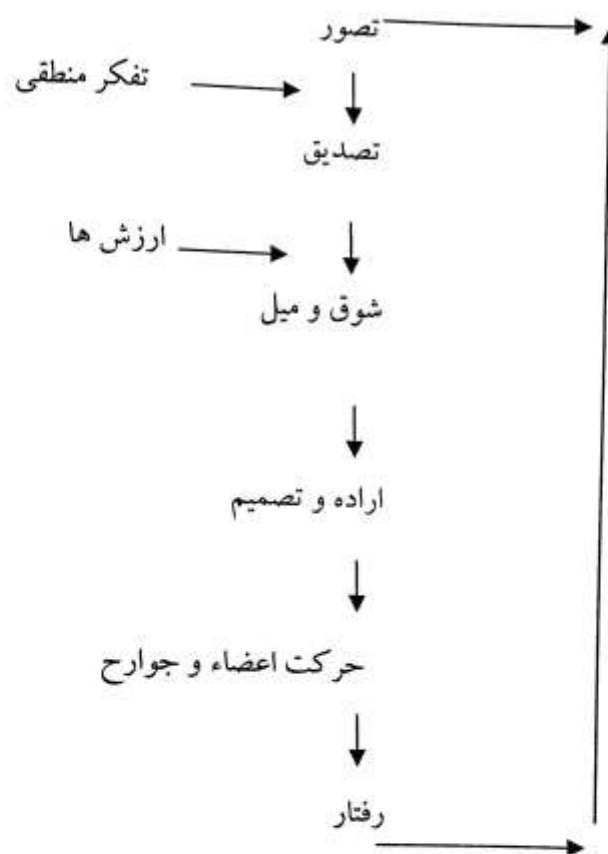
ایجاد نمود. (۲۰)

این سپر بر اساس این اصل که هر رفتار انسانی دارای یک پشتوانه فکری و ارزشی است و بدون آنها هیچ کاری صورت نمی گیرد، باید تدوین و اجرا گردد. هر گونه شبه افکنی به این دو پایه "نمودار شماره ۲" باعث سست شدن و عدم قاطعیت در رفتار می گردد.



نمودار شماره ۲ - پایه های رفتار انسان

انسان وقتی نسبت به امری علم پیدا می کند، این علم ابتدا به حالت تصوّر در ذهن شکل می گیرد و سپس با آمدن اندیشه و فکر منطقی (۲۱) آن تصور به مرحله ی تصدیق می رسد و با لحاظ کردن ارزش ها و باورها، آدمی علاقه مند به ایجاد آن می گردد "نمودار شماره ۳". یعنی با آمدن ارزش ها، در وجود آدمی شوق و میل پیدایش آن مورد در عرصه بیرونی ظاهر می شود (۲۲) و با ظهور آن، آدمی تصمیم و در نتیجه، اراده ی آن کار را اتخاذ کرده و به اعضا و جوارح خود پیام اجرایی صادر می نماید و رفتار مورد نظر در قالب گفتار، کار بدنی و ... ظاهر می شود.



نمودار شماره ۳- فرآیند شکل گیری رفتار انسان

توجه به عنصر روانی

آدمی در رویارویی با اشیا با چند حالت برخورد می کند: حالت اول همان هستی شیء خارجی است که در عالم خارج، آثاری بر آن مترتب می شود. حالت دوم، عبارت از نوع و کیفیت بروز آن وجود خارجی در مقابل انسان است. تأثیری که حالت دوم در حواس انسان دارد بیشتر از نوع اول است و این امر به خصوصیات و ذاتیات انسانی بر می گردد، هر

انسانی چیزی را که به نظرش زیبا و خوب و مفید است بیشتر قبول می‌کند تا چیزی که زشت منظر و یا بد اثر جلوه نماید. مدل‌های متفاوت کفش یا لباسی که از یک جنس عرضه می‌شود مشتریان متفاوت دارد، زیرا هر کس بر اساس مدل و الگویی که تناسب با تصورات ذهنی او دارد، انتخاب می‌کند. نکته قابل توجه این است که کیفیت عرضه‌ی کالا و نمایش آن در میزان پذیرایی آن تاثیر دارد و این امر به حالات روانی و روحی افراد و شدت و ضعف آنها مربوط می‌شود. شدت و ضعف این حالات به پایه‌ی اعتقادی و فکری بر می‌گردد؛ اموری که از نوع نگاه آدمی به خود، خدا، طبیعت، دیگر افراد و کیفیت ارتباطی که بین آنها قایل است، شکل می‌گیرد.

برای پذیرش حالت یا چیزی در فرهنگ فردی و عمومی باید به عنصر روانی توجه نمود. می‌توان و باید با هوشیاری کامل از ابزارهای صوتی و تصویری تکنولوژی کمال استفاده را نمود. روزی از یکی از دانشجویان دختر سؤال کردم که چرا این نوع وضعیت لباس و چهره را انتخاب کرده، با این که در یک خانواده مذهبی بزرگ شده است. پاسخ وی قابل تأمل است: "ارایه مدل‌های مختلف و نوع پذیرش جامعه از آنها، مرا به گزینش این رویه هدایت نمود" و توضیح داد "شما در سریال‌ها و فیلم‌های سیمای جمهوری اسلامی ایران که یک نهاد رسمی حکومتی است با دخترانی مواجه می‌شوید که وضعیت ظاهری آنچنانی دارند و با زندگی‌ای همراه می‌شوند که از امکانات زیادی برخوردار است. در کنار آن، با وضعیت فردی رو به رو می‌شوید که دارای ظواهر خاصی نیست و با زندگی همراهی می‌کند که کمبودهای زیادی برایش وجود دارد.

به معنای دیگر، در این رسانه جمعی همواره افراد متمول دارای چهره و ظواهر آنچنانی و شیک هستند و افراد فقیر و نادار از بسیاری امکانات محروم هستند. وقتی به جامعه نگاه می‌کنید احساس می‌کنید افرادی که از وضعیت شیک و قیافه‌های آن چنانی برخوردارند بیشتر مورد پذیرش واقع می‌شوند و اینها عواملی است که باعث شده تا من این مدل و الگو را انتخاب کنم. (نقل به مضمون) نکته‌ی ظریف در این سخن، همان عنصر القایی

روانی است، یعنی نوع نمایش و کیفیت ظهور افراد در بیننده اثر القایی می‌گذارد و گرچه هدف سیمای جمهوری اسلامی بعضاً با سرانجامی که در نمایش داستانی برای آنها در نظر گرفته به یقین، مبلغ چنین فرهنگی نیست، نوع نمایش و صحنه پردازی‌ها نتیجه عکس می‌دهد.

رسانه‌های تبلیغی استکباری دنیا این نکته روانی را به خوبی مورد توجه قرار داده و در تبلیغ فرهنگ مصرفی و مازاد ارزشهای مورد نظر خود از آن بهترین استفاده‌ها را می‌برند؛ گسترش مدهای غربی که هر روز توسط شرکت‌های تولیدی به بازار مصرف آورده می‌شود و مردم ناخواسته با طرد پیشینه‌های فرهنگی خود به آنها روی می‌آورند حاکی از حداکثر استفاده از این خصوصیات روانی و روحی انسانی است. (۲۳)

کنایه‌ها و استعاره‌هایی که ابزارها و رسانه‌های امروزی ما با خود یدک می‌کشند نیز از چنین پیچیدگی‌هایی برخوردارند. چنانچه بخواهیم نقش و بار کنایی و عاریتی وسایل امروز را دریابیم باید به شکل و فرم سمبلیک اطلاعات و اخباری که این رسانه‌ها به ما عرضه می‌کنند به همان اندازه توجه داشته باشیم که به ماخذ و مقدار و سرعت مبادله این اطلاعات و همچنین چارچوب و مجموعه‌ای که این داده‌ها باید در درون آن جای گیرند. مثلاً چگونه ابزاری مانند ساعت، از عنصر زمان، حلقه‌هایی مسلسل و منظم و به لحاظ ریاضی بسیار دقیق و در عین حال خارج و مستقل از ذهن انسان می‌سازد و یا چگونه کتابت و نوشتن از عنصر روح، لوحی می‌سازد که در آن خاطرات و ماجراهای زندگی ثبت می‌شوند و یا چگونه ابزاری به نام تلگراف اخبار را به کالا تبدیل می‌کند. بنابراین، باید توجه داشته باشیم که هر وسیله و ابرازی که ما خلق می‌کنیم، در درون خود و به همراه خود ایده‌ای را نیز حمل می‌کند که تاثیر آن به مراتب وسیع‌تر از کاربرد مورد نظر اولیه آن وسیله و ابزار می‌باشد. (۲۴)

۴- تقویت و هماهنگ ساختن احساسات و اندیشه‌ها

در فرآیند شکل‌گیری رفتار انسان، گفته شد که در حصول صورت و گزاره‌های

علمی در ذهن، اولین عامل، نوع و کیفیت حصول این گزاره ها و تصاویر است و عامل مهم بعدی نوع ارزش ها و باورهای اثرگذار در زندگی است که از جایگاه فرضی شخص در اثرگذاری بر جامعه و نوع ارتباط با دیگران به دست می آید. شدت و ضعف درجه اذعان و یقین فرد به تحقق خارجی گزاره ذهنی، به میزان هماهنگی و هارمونی دو مقوله احساسات و دلایل عقلانی، با باورها و ارزش های مورد پسند در زندگی و جایگاه اجتماعی او بر می گردد. با هماهنگی این دو مقوله، شخص چنان شخصیتی ذهنی از خود می سازد که اجازه خدشه دار شدن را به راحتی نمی دهد و حتی برای حفظ آن حاضر می شود سخت ترین وضعیت ها را تحمل نماید. جامعه ای که نتواند در میان آحاد افراد خود چنین اتحاد و هماهنگی ایجاد نماید و آنها را در بی بند و باری های آزادی نما، و یا فرهنگ های بی رنگ و بدون صبغه علمی، عقلانی و ایمانی رها سازد به طور یقین در برخورد با فرهنگ های دیگر متلاشی شده و هویت خود را از دست می دهد. (۲۵)

بدترین حالت استحاله ی فرهنگی زمانی اتفاق می افتد که افراد جامعه در اثر تلاقی با فرهنگ های دیگر احساس حقارت ذاتی نموده و تخلق به رفتارهای قبلی را نوعی عقب ماندگی از قافله ی کمال و رشد دانسته، آنها را مایه کم شخصیتی تلقی نمایند. (۲۶) در این وضعیت بحرانی پالایش اطلاعات - نه سانسور و انکار آنها -، ارایه داده های عینی مستند با شایسته ترین رنگ آمیزی، سوء استفاده نکردن از عواطف و احساسات پاک مردم، تقویت هوشیاری عمومی و ارتقای آگاهی و شعور اجتماعی می تواند به عنوان پادزهری تعیین کننده در رویارویی با عملیات روانی و فرهنگی دشمن قرار گیرد. ایجاد وضعیت مطلوب برای بروز عواطف و هیجانات و ابراز عقاید بدون احساس ترس و اضطراب، کارآیی بسزایی در تعادل روانی - اجتماعی دارد. همفکری و هم آموزی با زیربنای فرهنگی، تاریخی و سنتی مردم، زمینه ی سوء استفاده دشمن از طریق عملیات روانی را به نحو چشمگیری کاهش می دهد. مردمی که به پایگاه های فرهنگی خودی در تامین نیازمندی - های روحی و مادی اعتماد درونی داشته باشند در مقابل تبلیغات دشمنان فرهنگ خودی از

خود مقاومت بیشتری نشان می‌دهند. (۲۷)

۵- توجه به نقش و اصالت های تاریخی

ارتباط عاطفی انسان با گذشته خویش همواره او را بر این امر هدایت نموده که آن را به دیده‌ی احترام بنگرد. این وابستگی، گاه چنان محکم می‌گردد که در مقابل هدایت انبیای الهی نیز به راه و روش گذشتگان تکیه می‌شود:

"قالوا بل نتبع ما الفینا علیه آباءنا" (سوره ی بقره، آیه ی ۱۷۰) و "قالوا حسبنا ما وجدنا علیه آباءنا" (سوره ی مائده، آیه ی ۱۰۴)

خط مشی گذشتگان یکی از دلایل شکل‌گیری گزاره‌های تصدیقی در فرآیند رفتار سازی می‌باشد. فرهنگ علاوه بر این که متضمن توجه به فردیت است، توجه به دوره‌های تاریخی و حوادث آنها را نیز ضروری می‌سازد. این امر، فرهنگ را به گونه‌ای دیگر و به وجهی گریزناپذیر با تاریخ پیوند می‌دهد. این اتصال هم در سطح شکل‌گیری فرهنگ‌ها و هم در سطح تأثیرات آنها جلوه واقعی پیدا می‌کند. از این رو ساخت فرهنگ‌ها هم به آهنگی طولانی و کند و هم به آهنگ کوتاه بر می‌گردد. (۲۸)

ظاهر ساختن جلوه‌های تاریخی یک فرهنگ خصوصا مقاطع و حوادثی که در رشد و تکوین قافله‌ی تمدن بشری مؤثر بوده اند از ابزارهای مهمی است که در تقابل فرهنگی برای حفظ موجودیت و نقش آفرینی می‌توان به آنها استناد نمود. کشورهای غربی مخصوصا آنهایی که بعد از کشف قاره ی آمریکا و جنگ جهانی دوم ظهور کرده اند، از این پدیده، استفاده‌های زیادی می‌کنند. تاریخ گواه روشنی است که در قرون وسطی غربی‌ها از علوم و دستاوردهای آن محرومیت کلی داشتند و طی جنگ‌های صلیبی و بعد از رنسانس با آشنایی از فرهنگ مشرق زمین و انتقال کتاب‌ها و تجربیات آنها شروع به تحولات علمی نمودند؛ برای چندین سال متمادی کتاب‌های ابوعلی سینا، زکریایی رازی و ابوریحان بیرونی منابع مهم تحصیلات عالی در مراکز غربی بودند. پروفیسور "ایلینف" درباره‌ی تأثیر فرهنگ شرق در شکل‌گیری فرهنگ غرب می‌نویسد: با در نظر گرفتن

سهم عظیمی که نژاد آریایی در تاریخ جهان دارد جای تعجب است که ما اهالی مغرب زمین، یعنی اخلاف این نژاد، از این اصل و بنیاد و اهمیت این تیره و فرهنگ و سرزمین‌هایی که مهد و گهواره‌ی اسلاف ما بوده، تا این حد بی اطلاع باشیم. مردم مشرق زمین، تمدن‌های رومی و یونانی و یهودی را کم و بیش با شیر مادر مکیده و آن را جذب و هضم کرده‌اند، در حالی که برای اکثر این مردمان صحنه‌های وسیع تاریخ ایران که اسلاف و اجدادشان از آن سامان برخاسته و پرورش یافته‌اند چون ماه بر آسمان، دور و خارج از دسترس می‌باشد. (۲۹)

در حالی که مغرب زمینی‌ها با دقت و کنجکاوی خاص در تمامی زمینه‌ها هم‌خویش را صرف شناسایی هرچه وسیع‌تر فرهنگ و تمدن مشرق زمین ساخته‌اند، اما در مقام اظهار نظر درباره‌ی جایگاه آفرینش و شکل‌گیری اندیشه‌ها، دانش‌ها، فن و صنعت در زمینه‌های مختلف تاثیرگذاری و تاثیرپذیری فرهنگ‌ها و تمدن‌ها بر یکدیگر و از یکدیگر، بی‌پروا همه چیز را به فرهنگ یونانی و روم مربوط می‌سازند؛ چنان که گویی بنیاد تمدن جهانی متکی بر این دو فرهنگ است و همه‌ی فرهنگ‌های معتبر جهان از آنها ملهم گشته‌اند و محور اصلی تحولات فرهنگی جهانی مبتنی بر آن است. چنین برداشتی از آنجا ناشی می‌شود که مغرب زمینی‌ها خود را میراث‌خوار فرهنگ و تمدن یونان و روم می‌دانند و می‌کوشند با تکیه بر آن خویشان را صاحب فرهنگ پر سابقه‌ی عظیم و والا و پرتوافکن معرفی نمایند. آنها برای رسیدن به این هدف، سرمایه‌های زیادی را صرف می‌کنند. (۳۰)

مشرق زمینی‌ها نیز در مقابل جلوه‌های ظاهری دستاوردهای علمی امروزی غرب انگشت حیرت به دندان گرفته‌اند و بی‌مهابا منکر گذشته خود می‌شوند و تلاش می‌کنند همه رفتارها و اشکال زندگی را مشابه آنها سازند، غافل از این واقعیت تاریخی که غرب در تمام دستاوردهای علمی اش مدیون فداکاری‌های مشرق زمین خصوصاً مسلمانان بوده است.

۶- برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک فرهنگی

برنامه ریزی استراتژیک در تقابل بین دو گروه، دو سازمان و دو کشور یکی از عوامل اصلی پیروزی شمرده می شود. در این برنامه ریزی عنصر شناخت محیط درونی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف و عنصر شناخت محیط بیرونی برای درک فرصت ها و نقاط تهدید از عوامل اصلی به شمار می روند. تفاوت عمده ی برنامه استراتژیک از برنامه ی معمولی در این است که در اولی تصویر آینده از عوامل اثرگذار در فرآیند برنامه ریزی است. با رشد سریع تکنولوژی و دستیابی به اطلاعات از اقصی نقاط جهان، مدیران را بر آن داشت تا مثل یک فرماندهی جنگ، اثرپذیری و انعطاف پذیری در برنامه ریزی را به حداقل زمان برسانند. از آن تاریخ مدیریت استراتژیک پا به عرصه وجود گذاشت و امروزه مدیری در صحنه ی عملیاتی موفق است که بتواند از این سیستم اطلاع رسانی و برنامه ریزی بهینه برخوردار باشد. (۳۱)

در تقابل فرهنگی، برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک از عوامل موثر در پیروزی در عرصه های مختلف می باشد. فرد، گروه، سازمان، نهاد و کشوری که با کسب اطلاعات مستمر و روزانه به شناسایی اطلاعات و نقاط قوت و ضعف داخلی و همچنین فرصت ها و تهدیدهای طرف مقابل می پردازد و شمای کلی حرکات آینده ی او را حدس می زند، به راحتی قادر خواهد بود در مقابل رفتارهای رقیب عکس العمل مناسب از خود نشان دهد. (۳۲)

بر اساس این تئوری، اصلاح فرهنگ بومی متناسب با شرایط و اطلاعات محیط درونی و بیرونی امری مستمر و تدریجی است و برای رسیدن به آن، مراحل زیر را باید طی نمود:

- ۱- شناخت ویژگی فرهنگ بومی و فرهنگ وارداتی که از نظر جامعه شناسی آن را "توجیه فرهنگی" می نامند.

- ۲- مقایسه ی ویژگی ها و مظاهر فرهنگ بومی با ویژگی ها و مظاهر فرهنگ وارداتی و شناسایی نقاط قوت و ضعف فرهنگ ؛ داخلی، و فرصت ها و نقاط تهدید آمیز فرهنگ

وارداتی، که اصطلاحاً آن را "تطبیق فرهنگی" می‌گویند.

۳- تثبیت باورها، هنجارها و عادات درست و اصلاح یا حذف باورها، هنجارها و عادات نادرست، که اصطلاحاً آن را "اصلاح فرهنگی" یا "انقلاب فرهنگی" می‌نامند. روش انجام این مراحل، خصوصاً مرحله سوم، موضوع غامض و پیچیده‌ای است که به سیاست، اصول، آرمان‌ها و اهداف کلی حاکم بر جوامع مختلف ارتباط دارد و برای مبادرت به آن، انجام دو تغییر ضروری است:

الف: تشخیص باورها و هنجارها و ارزش‌هایی که باید تغییر یابد؛

ب: انتخاب روش مناسب برای این تغییر که معمولاً متناسب با ساختارهای اجتماعی، یکی از دو روش زیر استفاده می‌شود:

روش ایجاد تغییر از برون از طریق اقداماتی مثل تغییر و جابجایی مدیران نقش آفرین در جامعه.

روش ایجاد تغییر از درون که عموماً تأکید بر افزایش دانش و معرفت افراد از طریق تعلیم و تربیت صورت می‌گیرد. (۳۳)

آموزش یکی از عوامل اصلی انتقال فرهنگ می‌باشد. محتوای آموزش تابع تغییرات بزرگ تاریخی و بیان‌کننده عناصر اساسی و خاص در آموزش و فرهنگ یک جامعه است. آن چه آموزش تصور می‌شود در واقع گزینش خاص از تأکیدها و حذف‌ها می‌باشد؛ تأکید و حذف‌هایی که بر اساس تحولات و ساختارهای جامعه و ایدئولوژی‌ها و نوع نگاه به جهان و انتظاری که از آن دارد به وجود می‌آید. (۳۴)

۷- الگوسازی

یکی از قوانین تکوینی انسان قانون "محاكاة" است. بر اساس این قانون هر فردی در زندگی و انجام امور و انتخاب متدها و روش‌های اجرایی آن، نیازمند الگویی است که آن را سمبل و نماد حرکت‌های خویش قرار دهد. انسان‌هایی که بتوانند خودشان الگوسازی نمایند خیلی کم می‌باشند و اصولاً چنین انسان‌هایی خلاق و مبدع هستند. سمبل‌ها و

الگوها باعث جهت دهی ارزشها، هنجارها و حتی باورهای انسان می گردند. الگوها باعث تایید عمل و تشویق دیگران می شوند. الگو ایجاد انگیزه نموده و سرعت تحقق عمل را افزایش می دهد. الگو جرأت ورود در عمل را افزایش داده و سختی و مرارت های آن را به حداقل می رساند. الگو دلایل عقلانی و استقرایی را تحت الشعاع خود قرار داده و دلیلی فراتر از مسایل ظاهری ابراز می دارد. الگو منطقی است که از مجموع ارزش ها و باورها و شناخت های فردی و اجتماعی ظاهر می شود. اختلاف های عمومی انسان ها حتی در مجموعه یک خانواده کوچ که در انتخاب و گزینش های زندگی مثل نوع لباس، نحوه پوشش و... ظاهر می شود ناشی از نوع الگو و سمبلی است که فرد در مخیله و ضمیر ناخودآگاه خود از آن تصویر کشیده و به سوی آن حرکت می کند. فردی که درمقابل آینه ای قرار می گیرد و نوع لباس و اصلاح موی سر و... خویش را انتخاب می کند درواقع امر، یک عمل مقایسه ای را انجام می دهد؛ مقایسه ای که در یک طرف آن الگوی ساخته شده و بهینه ی فرد قرار دارد و در طرف دیگر آن مدل ظاهری اوست و هرچه این دو بیشتر بر هم انطباق داشته باشند به همان اندازه مورد تأیید و در نتیجه تأکید قرار می گیرند و بر عکس، هرچه این دو کمتر بر هم انطباق داشته باشند به همان اندازه مورد حذف واقع می شوند.

جامعه ای که برای ارزش ها و هنجارهای مورد نظر خود الگوسازی می کند و الگوهای متناسب با خواست ها و نیازهای افراد جامعه اش را ارایه می دهد به همان اندازه، رفتارها و کنش های مطلوبی از جامعه، اجتماعات، نهادها و افرادش می بیند. هیچ جامعه ای بدون انتشار الگوهای فرهنگی و نهادهای اجتماعی خود نمی تواند با موفقیت بر جامعه ی دیگری مسلط گردد. به همین ترتیب، هیچ جامعه ای بدون درجه ای از تسلط نمی تواند با موفقیت، تمامی یا بیشتر الگوهای فرهنگی و سازمان ها و نهادهای اجتماعی خود را انتشار دهد. در این مورد نقشی که رسانه های تصویری مثل تلویزیون، اینترنت و ... در الگوسازی دارند از همه رسانه های ارتباطی مهم تر و موثرتر است.

از این جهت مهم ترین صادرکنندگان فیلم ها از طرف کمپانی ها و کشورهای سرمایه دار مثل آمریکا، انگلستان، فرانسه، ایتالیا و هندوستان اداره می شوند. (۳۵) حتی ژاپنی ها که ادعا می شود بهتر از آمریکایی ها اتومبیل می سازند دریافته اند که بازرگانی و تجارت، بیش از آن که به علم اقتصاد وابسته باشد، تحت تاثیر هنر نمایش و عرضه کالا است و امروزه ارقام زیادی را صرف مدل و الگوسازی و تبلیغات تولیدات خود می کنند. ارقام بودجه تبلیغاتی سالانه ی شرکت تویوتا موید این مطلب است. از این رو، به اعتقاد بعضی، تمامی مجموعه یک فرهنگ، عبارت است از یک دسته بزرگ یا به عبارت دیگر مجموعه ای از تبادل و داد و ستدهای بی شمار که در قالب اشکال و فرم های سمبلیک و متفاوت صورت می پذیرد. (۳۶)

خداوند در قرآن با ذکر قصص اقوام گذشته مثل لوط (ع)، شعیب (ع)، موسی (ع)، عیسی (ع) و ابراهیم (ع) و بیان عاقبت و نهایت کار آنها، در واقع اشاره به این قانون و سنت تکوینی دارد تا انسان ها با پذیرش الگوی خاص، رفتارهای مناسب را انجام دهند. (۳۷) حتی الگوی بهینه و مورد نظر خویش را برای بشریت و مخلوقات خویش عرضه می دارد:

"لقد کان لکم فی رسول الله اسوه حسنه لمن کان یرجوا الله و الیوم الآخر و ذکر الله کثیرا" (۳۸) و "قد کانت لکم اسوه حسنه فی ابراهیم و الذین معه و ..." (۳۹)

یکی از این الگوها که امروزه دنیای استکبار غرب به سرکردگی آمریکا و رژیم صهیونیستی را در منطقه ی خاورمیانه و فلسطین اشغالی به شگفتی و هراس واداشته و عجز و ناتوانی آنها را نمایان ساخته، عملیات استشهادی فرزندان فلسطینی است که با آغوش باز و آگاهی زیاد وارد این صحنه شده و جان خود را فدای آزادی و شرافت و حیثیت اسلامی و ملی خود می کنند؛ کاری که دشمن مجهز به آخرین دستاوردهای تکنولوژی نظامی را به ستوه آورده است. این الگو در تاریخ یک بار توسط آزادمردی از خاندان نبوت محمدی (ص) به نمایش گذاشته شده است؛ نمایشی که تا به امروز و تا روز قیامت درخشیده و چراغ هدایت عالم بشریت گردیده است و آن کسی جز امام حسین (ع) نبوده

است؛ کسی که در آخرین لحظات صحنه کربلا با صدای بلند فرمود: "هیئات! که ما به خواری و ذلت تن در دهیم. خدا و پیامبر او و مومنان و پاکدامنان، همگی بیزارند که بندگی و اطاعت از فرومایگان را بر کشته شدن با سرافرازی ترجیح دهند. مگر نمی بینید که دیگر به حق و درستی عمل نمی شود و از باطل روی گردانده نمی شود؟ اما من، مرگ را سعادتی می دانم، همزیستی با ستمکاران را ننگ می دانم و از آن بیزار و متفرم." (۴۰)

پاورقی ها:

1-Harry Spaling, Cultural Sustainable Development Concept and Principless-1999-p.10.

۲- رفیع زاده، آناتومی فرهنگی، نشر انتشار، ۱۳۷۸، ص ۳۱۷.

۳- کاظمی، سید علی اصغر، مقاله ی بینش روشنفکری ایران معاصر، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۹۲-۹۱، ص ۴۲.

۴- مصباح یزدی، محمد تقی، تهاجم فرهنگی غرب، جلد ۱، بسیج، ۱۳۷۹، ص ۲۴.

۵- رفیع پور، شهرام، آناتومی جامعه، ۱۳۷۸، ص ۳۲۹.

۶- ورجاوند، پرویز، پیشرفت و توسعه بر بنیاد فرهنگی، ۱۳۷۸، ص ۲۷.

۷- نیل پستمن، تکنوپولی، مترجم صادق طباطبایی، ۱۳۷۵، ص ۹.

۸- روش جرج اورول : در این روش با زندانی کردن فرهنگ خودی و یا از فرهنگ زندان ساختن می توان به تغییرات مورد نظر دست یافت . جامعه اورول برای حفظ ثبات داخلی پیوسته نیازمند دشمن خارجی است . چه در واقع امر و چه در تبلیغات حکومتی، مراسمی به نام « نفرت » برگزار می شود که به منظور ادای نفرت به دشمنان خارجی و نیز دشمنان جامعه و همچنین بمنظور ادای احترام از سرسپردگی به ناظر کبیر یا برادر بزرگ سازمان می یابد و همه ی اعضای حزب موظف به شرکت در این مراسم هستند . اصول مقدس حاکم در این دنیا عبارت از گفتار جدید، دوگانگی و تغییر پذیری گذشته است، و بر سر در وزارت عشق این شعارها به چشم می خورد : جنگ صلح است، آزادی بردگی است، نادانی توانایی است . آموزش ذهنی طولانی و تفصیلی که انسان بار آن را در طفولیت بر دوش می کشد او را از اندیشیدن عمیق درباره هر موضوع، ناراضی و ناتوان می کند .

- روش آلدوس هاکسلی : در این روش عرضه فرهنگ و ارزشهای مسخ شده ی آن بصورت پرده های نمایش تعریف شده اما سرکننده با بهره گیری از امکانات عظیم رسانه ای که امروز دنیا را تسخیر کرده است، صورت می گیرد .

در دنیای هاکسلی از فرهنگ و ارزشهای انسانی نشانه ای وجود ندارد و تاریخ و سرگذشت بشری فراموش شده و اصل حاکم بر آن رفاه، پیشرفت و ثبات اجتماعی است . رفاه و پیشرفت محصول علم و صنعت است و ثبات اجتماعی معلول نفی تفکر و اندیشه و اراده انسانها و

ممانعت از خودآگاهی آنهاست. سرگرمی، تفریح و وقت گذرانی های طرب زا مجال اندیشه را می رباید. انسانها به گونه ای تربیت می شوند که نیازهای جامعه با ثبات را فراهم سازند، یعنی در این دنیا با بهره گیری از تکنولوژی و شاخه های معینی از علوم، انسانها بصورت ماشین هایی در می آیند فاقد اراده و شعور و لذا هیچ گونه اعتراضی دیده نمی شود. (نیل پستمن، زندگی در عشق، مردن در خوشی، مترجم طباطبائی، ناشر اطلاعات، ۱۳۷۵، ص ۳۳).

۹- جعفری، محمد تقی، فرهنگ پیرو و فرهنگ پیشرو، ۱۳۷۳، ص ۳۳.

۱۰- نخعی، هادی، توافق و تزاخم منافع ملی و مصالح اسلامی، امور خارجه، ۱۳۷۶، ص ۵۵.

۱۱- سخنرانی مقام معظم رهبری آیت الله خامنه ای، روزنامه ی جمهوری اسلامی ۷۱/۵/۲۱.

۱۲- آرشوانک، چارلز، مبانی تصمیم گیری استراتژیک، مترجم عباس منوریان، مدیریت دولتی، ۱۳۷۰، ص ۹۸.

۱۳- عزتی، عزت الله، مقاله ایران لولای تامین امنیت جهان در قران ۲۱، روزنامه خراسان، ۱۳۷۹/۵/۱۳.

۱۴- امام خمینی، صحیفه ی نور، جلد ۱۵، موسسه تنظیم و نشر آثار امام، ص ۲۴۳.

۱۵- کاظمی، مقاله ی نظریه ارزش مازاد در مبادلات فرهنگی بین المللی، اطلاعات سیاسی اقتصادی شماره ۹۹-۱۰۰، ص ۴.

۱۶- امیدوار، محمد جواد، سیر تحول در اندیشه نظامی چین، وزارت امور خارجه، ۱۳۷۰، ص ۲۶.

۱۷- ورجاوند، پرویز، پیشرفت و توسعه بر بنیاد هویت فرهنگی، ۱۳۷۸، ص ۶۵.

۱۸- جعفری، محمد تقی، فرهنگ پیرو و پیشرو، ۱۳۷۳، ص ۳۳.

۱۹- کاظمی، سید علی اصغر؛ جهانی شدن فرهنگ و سیاست، قومس، ۱۳۸۰، ص ۲۷۳.

۲۰- کاظمی، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ی ۱۴۱-۱۴۲، ص ۱۱.

۲۱- تفکر منطقی به فکر و اندیشه ای گفته می شود که دارای شرایط جامعیت، تعمق و انعطاف پذیری باشد. برای توضیح بیشتر مراجعه شود به «تفکر منطقی در مدیریت آموزشی» بابایی، دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه، ۱۳۸۰، ص ۲۵، و تفکر منطقی دکتر فیلیپ ص ۵.

۲۲- ر.ک: صدر المتالهین، اسفار اربعه، ج ۴، ص ۳۳۸ و مصباح یزدی، آموزش فلسفه، ج ۲.

ص ۹-۳۹۰.

۲۳- نیل پستمن، زندگی در عیش، مردن در خوشی، ترجمه ی صادق طباطبائی، انتشارات مطبوعات، ۱۳۷۵، ص ۵.

۲۴- نیل پستمن، زوال فرهنگ در بستر عشرت، ۱۳۷۵، ص ۸۲.

۲۵- جعفری، محمدتقی، فرهنگ پیرو و فرهنگ پیشرو، ۱۳۷۳، ص ۹۹.

۲۶-Freire, E.F The Pedagogy of The Oppressed. Harmonds Word: Penguin. 1972, P, 123.

۲۷- عشایری، حسن، همایش جنگ فرهنگی، دانشگاه امام حسین «ع» ۱۳۷۷، ص ۴۱.

۲۸- برتران، رفیع، فرهنگ و سیاست، مترجم احمد تقی زاده، نشر دادگستر، ۱۳۷۶، ص ۷۲.

۲۹- میراث ایران، سیزده تن از کارشناسان، بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۷۶، ص ۲۱.

۳۰- ورجاوند، پرویز، پیشرفت و توسعه بر بنیاد هویت فرهنگی، سهامی انتشار، ۱۳۷۷، ص ۱۶.

۳۱- پیرس و رایبسون، برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک، ترجمه ی سهراب خلیلی شورینی، یادواره کتاب، تهران، ۱۳۷۷، ص ۲۲.

۳۲- والر اشتاین، ایمانوئل، سیاست و فرهنگ در نظام متحول جهانی، نشر نی، ۱۳۷۷، ص ۲۸.

۳۳- فردرو و دیگران، جامعه و فرهنگ، نشر آرون، ۱۳۸۰، ص ۳ و میرسپاسی، مدیریت منابع انسانی، نشر شروین، ۱۳۷۳، ص ۳۲۳.

34-William. R. The Long Revolution London. Penguin. 1956 .P.145.

۳۵- روزاموند و دیگران، فرهنگ و جامعه، نشر قطره، ۱۳۸۰، ص ۱۱۹.

۳۶- نیل پستمن، زندگی در عیش، مردن در خوشی، ترجمه صادق طباطبائی، انتشارات مطبوعات، ۱۳۷۵، ص ۷.

۳۷- «کان فی قصصهم عبره لاولی الالباب ما کان حدیثاً یفتی و لکن تصدیق الذی بین یدیه و تفصیل کل شی و هدی و رحمه لقوم یومنون» (یوسف ۱۱۱) «در سرگذشت آنان برای صاحبان خرد عبرتی است این نسخی نیست که ساخته باشند بلکه تصدیق کتابی است که پیش از آن بوده و توضیح همه چیز است با هدایت و رحمتی برای گروهی که ایمان دارند.»
راغب در مفردات می گوید: اصل کلمه (عبر) به معنی تجاوز از حالی به حالی است و اما عبور تنها، مختص به تجاوز از آب است و اعتبار عبره مخصوص به حالتی است که انسان به وسیله

آن از شناختن چیزی که قابل مشاهده است به چیزی که قابل مشاهده نیست، می‌رسد. ضمیر در قصصهم به انبیا که یکی از ایشان یوسف (ع)، صاحب این سوره است برمی‌گردد، احتمال هم دارد که به یوسف و برادرانش برگشته و معنا چنین باشد: قسم می‌خورم که در داستانهای انبیا و یا یوسف و برادرانش عبرت است برای صاحبان عقل، و این داستان که در این سوره آمده حدیث افتراقی نیست. تفصیل کل شی بیان و تمیز هر چیزی است از آنچه که مردم در دینشان که اساس سعادت دنیا و آخرت است، بدان نیازمندند. (سید محم باقر موسوی همدانی، ترجمه تفصیل المیزان، جلد ۱۱، صفحه ۲۷۴).

۳۸- احزاب، آیه ۲۱ «هر آینه برای شما در وجود رسول خدا الگویی است که باید به آن تأسی کنید و این وظیفه هر کسی است که امید به خدا و روز جزا دارد و بسیار یاد خدا می‌کند»

کلمه اسوه به معنای اقتدا و پیروی است و بیان آن بصورت جمله اسمیه (لکم فی رسول الله) نشان از استقرار و استمرار آن دارد، یعنی شما همواره باید از رسول خدا در گفتار و رفتار پیروی نمایید. (موسوی همدانی، ترجمه تفسیر المیزان، جلد ۱۶، صفحه ۴۲۶).

۳۹- سوره ممتحنه، آیه ۴، « شما الگوی خوبی در ابراهیم و پیروانش دارید و ... »، (موسوی همدانی، ترجمه تفسیر المیزان، جلد ۱۹، ص ۳۸۷).

۴۰- قمی، شیخ عباس، نفس المهموم، مترجم، محمد باقر کمره ای، قم: انتشارات مسجد جمکران، ۱۳۷۰، ص ۹۸.

دین و مدیریت فرهنگ

حجت‌اسلام دکتر سید مهدی خاموشی و همکاران

۱- نگرش‌های اخلاقی، تاریخ، روان‌شناختی، جامعه‌شناسی، فلسفی و زیباشناختی به دین، منشاء تعاریف متعدّد بلکه متفاوت از دین شده است (رابرت .ا. هیوم، ادیان زنده جهان، ص ۲۵-۲۴) میرچا الیاده، سرویراستار دائرةالمعارف شانزده جلدی دین، با صراحت تمام اظهار داشته « شاید هیچ کلمه‌ای جزء دین نباشد که همواره و آشکارا خیلی صاف و ساده به کار رود ولی در واقع، بیانگر نگرشهایی باشد که نه فقط متفاوتند بلکه گاه مانعة‌المجمع (میرچا الیاده، فرهنگ و دین، ص ۲۰۲)، اختلاف در روش‌شناسی تعریف دین، اختلاف در مصادیق دین، عدم توجه به تفاوت میان دین و فهم و عمل دینداران، تفاوت میان نگاه برون دینی و درون دینی، به کارگیری مفاهیم مبهم و غیرعینی و غیرکمی در تعاریف دین، تاثیر پیش فرض‌های معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی، انسان‌شناختی بر تعریف دین، وجود ادیان محرف، نگرش‌های جزء نگر و جانب‌دارانه به جای رویکرد جامع و همه‌جانبه، از عمده علل تفاوتها و تهافت‌ها در تعریف دین است. (عبدالحسین خسرو پناه، کلام جدید، ص ۲۵-۲۷) با این وجود در این نوشته آنچه ملاک ما در ارزیابی دین قرار می‌گیرد. دین حق است نه دین محقق. بدیهی است برای تشخیص دین حق از دین محقق و محرف، چاره‌ای جز اتکاء به ملاک‌های عقلانی و عینی نیست منظورم از ملاک عینی، توجه به قلمرو و کارکردهای دین است.

۲- فرهنگ نیز در تکرر و تنوع تعریف همان مشکل تعریف دین را دارد. درباره واژه

فرهنگ از نظر اصطلاحی و علمی، تعاریف بسیاری صورت گرفته است تا جایی که شمار آنها به بیش از دویست و پنجاه می‌رسد (دکتر منوچهر محسنی، مقدمات جامعه‌شناسی ص ۱۶۴) ماتیو آرنولد در تعریف خود از فرهنگ آورده است: «جستجوی کمال مطلق به یاری فراگرفتن بهترین اندیشه‌ها و گفته‌ها در باب مطالبی که بیشترین ارتباط را با ما دارد» (لزلی جانسون، منتقدان فرهنگ، ص ۱۲) در تعریف باومن از فرهنگ «انسان طبیعی دارد آرمانی و فرهنگ یعنی تلاش آگاه و سخت و طولانی در تحقق این آرمان برای هماهنگ کردن جریان واقعی زندگی با بالاترین امکان آدمی (همان، ص ۱۳) این تعاریف تمایز اساسی میان این مفهوم از دیدگاه متفکران دوران روشنگری و مفهومی را که مردم شناسان و جامعه‌شناسان قرن بیستم از آن دارند، نشان می‌دهد. در تعاریف جامعه‌شناسانه و مردم‌شناسانه تکیه بر نسبی بودن و بی‌طرفی در ارزشگذاری (value - free) فرهنگ‌ها است.

برخی از مولفان آثار جامعه‌شناسی ضمن فهرست کردن کارکردهای فرهنگ، تا حد زیادی ما را از تعریف فرهنگ بی‌نیاز نموده‌اند: اجتماعی کردن افراد، آموزش و پرورش، ارزش‌ها (خوب و بد)، نظارت اجتماعی، هنجارها و آداب و رسوم، اعتقادات و باورداشت‌ها، نظام زندگی خانوادگی از اهم کارکردهای فرهنگ است (دکتر منوچهر محسنی، مقدمات جامعه‌شناسی، ص ۸۲) تعریفی که جان‌اتان اچ. ترنر از فرهنگ ارائه داده تا حد زیادی جنبه کاربردی دارد و امکان مقایسه دین و فرهنگ در جامعه‌شناسی را تسهیل می‌گرداند. به موجب تعریف یاد شده:

«اطلاعاتی که بسیاری از فعالیتهای انسانها را هدایت می‌کنند نمادین‌اند، نه ژنتیک. انسانها برخلاف حشرات اجتماعی رمزه‌های هدایت‌گر رفتار، کنش متقابل و الگوهای سازمان اجتماعی خود را می‌آفرینند. فرهنگ عبارت است از نظام نماد‌هایی که یک جمعیت می‌آفریند و به کار می‌برد تا خود را سازمان دهد و کنش متقابل را تسهیل گرداند و رفتار را قاعده‌مند سازد. در میان یک جمعیت چندین نظام نماد وجود دارد، اما مهم‌ترین

آن‌ها عبارتند از:

- الف - نظام‌های زبانی که مردم در ارتباط خود به کار می‌برند.
 - ب - نظام‌های تکنولوژی که دانش مربوط به شیوه کنترل محیط زیست را شامل می‌شود.
 - ج - نظام‌های ارزشی که شامل اصول مربوط به خوب و بد و درست و نادرست می‌شود.
 - د - نظام‌های عقاید که شناخت‌های مردم را در مورد این که چه چیزی در وضعیت و یا حیطه خاص وجود دارد یا باید وجود داشته باشد، سامان می‌دهد.
 - ه - نظام‌های هنجاری که توقعات عام و خاص را در مورد این که مردم در موقعیت‌ها چگونه باید رفتار کنند، فراهم می‌سازد.
 - و - ذخیره‌های دانش که خزینه‌های اطلاعات جزئی را فراهم می‌آورد تا مردم ناخودآگاهانه آنها را برای فهمیدن وضعیت‌ها مورد استفاده قرار دهند. (جاناتان اچ. ترنر، مفاهیم و کاربردهای جامعه‌شناسی، ص ۹۵)
- تعاریف فارسی از فرهنگ که با توجه به ریشه‌شناسی لغوی صورت گرفته عمدتاً معطوف به وجهه ارزشی بن واژه آن است، پیشوند «فر و فرا» به معنای پیش، بالا و والا است و واژه «هنگ» به معنای قصد و نیت است (سید احمد رهنمایی، آسیب‌شناسی فرهنگی، مجله معرفت، شماره ۳۰، ص ۲۷) بدین ترتیب قصد والا و بالا را داشتن و فرا رفتن معنای محصل فرهنگ در لغت فارسی است. نظر به همین معنا است که در فارسی استعمال واژه «با فرهنگ» استعمال مجازی نیست برخلاف تعاریف جامعه‌شناسانه از فرهنگ که در آن اصولاً هیچ جامعه‌ای بی فرهنگ نیست با این وجود جامعه‌شناسان در بحث از نهادهای اجتماعی و بحث از کنش متقابل اجتماعی، گرایش ناخودآگاه و پنهان خود را به تعالی و اخلاق و ارزش‌ها آشکار می‌سازند (آنتونی گیدنز، جامعه‌شناسی، بخش چهارم).

۳- در نوشتار و گفتار رایج معمولاً دو واژه مدیر و مدبر به طور مترادف و هم معنایه کار می‌روند لکن دقت در معنای دو واژه یاد شده نشان می‌دهد که مدیر و مدبر مترادف هم نیستند بلکه مکمل‌اند. به عبارت دیگر تمامیت مدیریت در خارج به این است که شخص مدیر، علاوه بر مدیریت از ویژگی مدیریت نیز برخوردار باشد و به عکس شخص مدبر وقتی می‌تواند به نحو شایسته، طرح مورد تدبیر خود را در خارج عملی سازد که از توان مدیریتی خوبی برخوردار باشد. به هر تقدیر اعم از اینکه مدیر و مدبر مترادف باشند (آنگونه که معمولاً می‌پندارند) و یا مدیر و مدبر متمم و یا حداقل مکمل یکدیگر باشند، (آنگونه که ما می‌پذیریم) ما نمی‌توانیم در تحلیل و ارزیابی از مدیریت موثر، تدبیر و مدیریت را نادیده بگیریم. پس مدیریت (Management) هم در معنای استقلالی آن و هم در معنای انضمامی آن، عملاً و عیناً لاینفک از مدیریت (prudence) است.

۴- تدبیر و سیاست گذاری بدون شناخت وضعیت موجود (Statusquo) و وضعیت مطلوب (Desirable state) ممکن نیست. شناخت وضعیت موجود و شناخت وضعیت مطلوب نیز به تنهایی کافی نیست بلکه علاوه بر آن فرهنگ حاکم بر وضعیت موجود یعنی فرهنگی که وضعیت موجود را بوجود آورده باید شناخته شود همانگونه که باید فرهنگ حاکم بر وضعیت مطلوب نیز شناخته شود. منظور این است که باید بدانیم چه رویکرد و چه نگرشی و چه طرز تلقی‌ای، ابزارها و روش‌های مناسب برای رسیدن به وضعیت مطلوب را فراهم می‌آورند به بیان دیگر فرهنگ حاکم بر وضعیت مطلوب به این معنا است که میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب، فاصله و مسافتی وجود دارد و برای پر کردن این فاصله و برای طی این مسافت، چاره‌ای نیست جز فرصت‌شناسی و بستر سازی. فرصت‌شناسی، بستر سازی و ایجاد نگرش و بینش لازم برای طی این مسافت دقیقاً همان چیزی است که از آن به فرهنگ حاکم بر وضعیت مطلوب یاد کردیم. از آنچه گفتیم معلوم شد که مدیریت شایسته اعم از اینکه در حوزه فرهنگی باشد یا اقتصادی و یا سیاسی، تحقق نمی‌یابد مگر اینکه پشتوانه فرهنگی داشته باشد لذا اگر تعبیری از قبیل «فرهنگ فرهنگ»

و یا «فرهنگ اقتصاد» و یا «فرهنگ سیاست» را به کار ببریم هرگز تعبیر بی معنایی را بکار نبرده ایم و هرگز مرتکب اشتباه در تعبیر نشده ایم. وقتی از مدیریت فرهنگی سخن می گوئیم حوزه و قلمروی وسیعی را در بر می گیرد به طوری که واژه «مدیریت» هم شامل سیاستگذاری می شود، هم شامل قانونگذاری، هم شامل برنامه ریزی و هم شامل شیوه های اجرایی و نظارت. کما اینکه واژه «فرهنگ» حوزه های متعدد و متنوعی از قبیل اقتصاد، سیاست، قضا، اجتماعیات، امور نظامی و ... را در بر می گیرد. در همین مورد مطلبی از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به یاد آوردم که بیان آن بر وضوح مطلب می افزاید «به موجب اصل چهارم قانون اساسی، کلیه قوانین و مقررات مدنی، جزایی، مالی، اقتصادی، اداری، فرهنگی، نظامی، سیاسی و غیر اینها باید براساس موازین اسلامی باشد. این اصل بر اطلاق یا عموم همه اصول قانون اساسی و قوانین و مقررات دیگر حاکم است» اینکه معنای دقیق «اطلاق» و عموم چیست؟ مبحثی تخصصی است که باید در علم اصول فقه مورد مطالعه قرار گیرد لکن قدر مسلم این است که هیچ اصلی از اصول قانون اساسی، از نظر قاطعیت، قوت و وسعت قلمرو، به پای اصل چهارم قانون اساسی نمی رسد لکن همین اصل چهارم با تمام گستردگی و شمولی که دارد از یک فرهنگ خاص نشأت گرفته است و آن فرهنگ، همانی است که محتوا و فحوای اصل دوم قانون اساسی را تشکیل داده است. که به اختصار از آن به «فرهنگ الهی - اسلامی» یاد می کنیم؛ مطابق اصل دوم قانون اساسی، «جمهوری اسلامی، نظامی است بر پایه ایمان به: ۱- خدای یکتا و اختصاص حاکمیت و تشریع به او و لزوم تسلیم در برابر امر او ۲- وحی الهی و نقش بنیادین آن در بیان قوانین ۳- معاد و نقش سازنده آن در سیر تکاملی انسان به سوی خدا ۴- عدل خدا در خلقت و تشریع ۵- امامت و رهبری مستمر و نقش اساسی آن در تداوم انقلاب اسلامی ۶- کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا..» فرهنگ الهی - اسلامی در حقیقت فرهنگ توحیدی است؛ توحید ذاتی، توحید صفاتی، توحید در خالقیت و توحید در ربوبیت. غرض از ذکر اصل یادشده نقش محوری

و تاثیر گسترده و عمیق فرهنگ توحیدی بر قلمروی گسترده و بلامنازع اصل چهارم قانون اساسی است. همین جا اشاره کنم که حکم قطعی و لاینقطعی که در قسمت ذیل اصل یکصد و هفتاد و هفتم یعنی آخرین اصل قانون اساسی مورد تصریح قرار گرفته نیز ناشی از همان فرهنگ توحیدی مذکور در اصل دوم قانون اساسی است؛ به موجب ذیل اصل یکصد و هفتاد و پنجم قانون اساسی، «محتوای اصول مربوط به اسلامی بودن نظام و ابتنای کلیه قوانین و مقررات بر اساس موازین اسلامی و پایه های ایمانی و اهداف جمهوری اسلامی و جمهوری بودن حکومت و ولایت امر و امامت امت و نیز اداره امور کشور با اتکاء به آراء عمومی و دین و مذهب رسمی ایران تغییر ناپذیر است». پذیرش تغییر ناپذیری و نفی امکان بازنگری و رد نسبیّت در مورد محتوای اصول یاد شده از نتایج منطقی فرهنگ توحیدی است و هر آنکس سر لوحه دعوت انبیاء را که فرهنگ توحیدی باشد بپذیرد، به لحاظ منطقی و منطبق با اصول استدلال یقینی، مفاد ذیل اصل یکصد و هفتاد و پنجم را هم خواهد پذیرفت.

۵- قرآن، کتاب آسمانی مسلمانان، در عین اینکه پرده از اسرار طبیعت بر می دارد و حقایق عالم هستی را می نمایاند و اصطلاحاً جنبه شناختی (Cognitive) دارد معروف به کتاب هدایت (Guidance) و رستگاری (Saving) است. اگر بخواهیم از دیدگاه مثلث اقتصاد، سیاست فرهنگ، به مضامین و تعالیم قرآن نگاه کنیم باید بگوییم قرآن کتاب فرهنگ است، هم فرهنگ به معنای خاص کلمه که با سیاست و اقتصاد تعامل دارد و هم فرهنگ به معنای عام کلمه که فلسفه فرهنگ و فلسفه سیاست و فلسفه اقتصاد را تبیین می کند، به این معنا که هدف از توسعه اقتصادی و تعامل مثبت سیاسی استقلال فرهنگی را تعالی شخصیت انسان و اعتلای فرهنگ او می داند (لقد من الله علی المومنین اذ بعث فیهم رسولا من انفسهم یتلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمه) زکات در لغت به معنای نمو و برآمدن و عروج و تعالی است. «و نفس و ما سویها فالهمها فجورها و تقویها قد افلح من زکاه» قرآن کتاب فرهنگ سازی است. تغییر فرهنگ ها به تغییر جوامع می

انجامد و تغییر فرهنگ به نوبه خود ناشی از فرهنگ سازی است و همانگونه که جانائان اچ. ترنر تصریح کرده تغییر فرهنگی در جوامع انسانی ناشی از عقاید ارزش گذارانه یا شناختهایی است که به عقیده مردم درباره آنچه که باید به وقوع پیوندد و ساخت‌های اجتماعی بنیادین موجود است و در مجموع آنها نیرومندترین عقاید و اعتقاداتی می‌داند که با دین ملازمند. (جانائان اچ. ترنر، مفاهیم و کاربردهای جامعه‌شناسی، ص ۳۷۶). ما نیز در مقام بررسی رابطه دین و فرهنگ هستیم.

۶- تفاوت جامعه‌پذیری (Socialization) و فرهنگ‌پذیری (Acculturation) در این ناحیه است که فرهنگ‌پذیری فرایند تعمیق یافته و تثبیت شده جامعه‌پذیری است به عبارت دیگر فرایندی است که به موجب آن در هر یک از آحاد جامعه رفتارهای هنجاری و الگوهای اکتسابی اجتماعی، تداوم یافته و به صورت بخشی از رفتار ثابت در آمده است. (دکتر هدایت الله ستوده، روان‌شناسی اجتماعی، ص ۷۴) و در بیانی آسانتر، جامعه‌پذیری، یادگیری سطحی شیوه‌های رفتار و الگوهای فرهنگی است در حالیکه فرهنگ‌پذیری، یادگیری عمقی همان شیوه‌ها و الگوها است (همان مولف، آسیب‌شناسی اجتماعی، ص ۲۴)

۷- از فرهنگ سازی دینی سخن گفتیم، کارآمدترین روش فرهنگ سازی دینی مطابق قرآن، روش ارائه الگوهای عملی است (لقد کان لکم فی رسول الله اسوة حسنة، قد کانت لکم اسوة حسنة فی ابراهیم و الذین معه، ما کان ابراهیم یهودیا و لا نصرانیا و لکن کان حنیفاً مسلماً و ما کان من المشرکین ان اولی الناس بابراهم للذین اتبعوه و هذا النبی و الذین آمنوا و الله ولی المومنین، ان ابراهیم کان امه قانتا لله حنیفاً و لم یک من المشرکین شاکراً لا نعمه اجته و هداه الی صراط مستقیم، ان ابراهیم لحلیم اوامینب و ابراهیم الذی و فی)

موحد بودن، مبرا از هرگونه شرک بودن، پاک دین بودن، راست دین بودن، تسلیم حق بودن، فداکار و وفادار به حق بودن، شرح صدر داشتن و حلیم بودن در راه حق، از

بزرگترین اوصاف اسوه های حسنه قرآنی است. این اوصاف یک جا در آیه شریفه قرآن جمع شده است: «انک لعلی خلق عظیم»

۸- فرهنگ سازی، بعد فاعلی انتقال فرهنگ است و فرهنگ پذیری بعد قابلی آن. برای تحقق فرهنگ اصیل الهی هم فاعلان وادی فرهنگ (معلمان و مبلغان فرهنگ) و هم قابلان این وادی (مخاطبان) باید حد نصاب فاعلیت در انتقال فرهنگ و ظرفیت لازم برای قابلیت در امر پذیرش فرهنگ را داشته باشد.

۹- مضامین فرهنگی که باید موضوع انتقال فرهنگی قرار بگیرند به شرح ذیل اند:

مشروعیت الهی نظام اسلامی؛ اولویت حفظ نظام اسلامی؛ کارآمدی نظام اسلامی؛ عمل به تکلیف؛ استقلال طلبی؛ ظلم ستیزی و استکبار ستیزی؛ آزادی مشروع؛ مشارکت سیاسی، اجتماعی و فرهنگی؛ بسط و گسترش عدالت اجتماعی و حمایت از محرومان؛ وحدت کلمه آحاد ملت و وحدت کلمه دولت و ملت؛ خودکفایی علمی و نهضت نرم افزاری؛ التزام علمی به دین اسلام؛ ایثارگری و شهادت طلبی؛ وجدان کاری و مسئولیت پذیری؛ دین و سیاست و عدم جدایی آنها؛ حفظ و احیای هویت دینی و ملی و مبارزه با تهاجم فرهنگی بیگانه؛ احترام به قانون و انضباط اجتماعی؛ حفظ و احیای معنویات و اخلاق اسلامی و نفی مادی گری و تجمل گرایی؛ خردورزی و منطق گرایی؛ پایبندی به عقل و تجربه و مبارزه با خرافات و عوام فریبی؛ خدمت رسانی به مردم؛ اسلامی شدن مراکز آموزشی و فرهنگی؛ حفظ کیان خانواده و تاکید بر جایگاه زنان؛ جوانان و نخبگان در جامعه.

۱۰- جامعیت و عمق و تعالی ارزش های فرهنگی فوق هیچ تردیدی نیست. آنچه هر گونه تردیدی را برطرف می سازد، توجه به مبادی و مبانی ارزش های فوق الاشعار است. تمامی ارزش های یاد شده ریشه در ارزش های سه گانه معنویت، عقلانیت و عدالت دارند و از این سه عامل اساسی نشأت گرفته اند و بر این سه ستون متین، استوارند. (تفکر ساعه خیر من عبادہ سبعین سنه، عدل ساعه خیر من عبادہ سبعین سنه) و به تعبیر دیگر ارکان

ارزش های یاد شده ریشه در سه عامل اساسی آگاهی، آبادی و آزادی توأم با مسئولیت دارد: (قل هده سبیلی ادعوا الی الله علی بصیره انا و من اتبعنی، یا قوم ارایتم ان کنت علی بینه من ربی و اتانی رحمه من عنده فعمیت علیکم انلزمکموها و انتم لها کارهون، و لقد کرمتا بنی آدم و حملناهم فی البر و البحر و رزقناهم من الطیبات و فضصلناهم علی کثیر ممن خلقتنا تفضیلاً، الم تروا ان الله سخر لکم ما فی السموات و ما فی الارض، و یضع عنهم اصرهم و الاغلال الّتی کانت علیهم) ارزش های بیست و یک گانه فوق الاشعار، وقتی نهادینه می گردند که هم نهادهای رسمی تعلیم و تربیت درک عمیق و مشخصی از آنها داشته باشند و هم آحاد جامعه (مخاطبان) از ظرفیت لازم برای تلقی آن ارزشها برخوردار باشند. درک عمیق، ناظر به فهم دقیق معانی و مبانی آن ارزش ها است که عمده‌تاً جنبه کیفی دارند و درک مشخص از ارزش ها، عمده‌تاً ناظر به جنبه شاخص ها، کمی نمودن آنها، برنامه ریزی برای اجرای صحیح و در نهایت نظارت و ارزیابی بر میزان تحقق آن ارزش ها است. از سوی دیگر ظرفیت مخاطبان هم به لحاظ اندیشه و هم به لحاظ انگیزه باید در سطح و ساحتی باشد که تاب تحمل ایجاد و تحقق آن ارزشها را در حوزه فردی و جمعی داشته باشند. البته این امر دفعه‌تاً و به طور ناگهانی تحقق نمی یابد، توسعه، هم در ناحیه اندیشه و هم در ناحیه انگیزه باید تدریجی صورت گیرد. در ناحیه مخاطبان مشکل صرفاً در ناحیه تصدیق به ارزش ها نیست بلکه علاوه بر آن، ایمان به آن ارزشها و اراده قوی برای عینیت بخشیدن به ارزش ها هم لازم است. در تمامی برنامه های توسعه، ضرورت اعتلاء، تعمیق و گسترش معرفت و بصیرت دینی و انقلابی و سالم سازی فضای فرهنگی مورد تصریح قرار گرفته لکن مدیران فرهنگی بعضاً به دلیل سستی اعتقاد و عدم التزام عملی و نوعاً به دلیل فقدان ساماندهی و نبود هماهنگی و اختلاف سلائق و یا حتی اختلاف در تلقی و افق دید، نتوانسته اند این هدف را محقق نمایند. بنابراین هم در ناحیه فرهنگ- سازی مشکل داشته ایم و هم در ناحیه فرهنگ پذیری. البته پایین بودن ضریب فرهنگ- پذیری نیز دلائل چندی داشته است؛ وجود آثار نسبتاً عمیق سیاست های فرهنگی دوران

گذشته و به ویژه دوران پهلوی، بی توجهی به گذشته تاریخی کشور در مسیر شناخت و برنامه‌ریزی حال و آینده، کم توجهی به نیازهای طبیعی و جدید جامعه به ویژه طبقه جوان در برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و اقتصادی، مطلق‌گرایی در تحقق و تامین ایده‌آل‌ها و آرمان‌ها بدون توجه به واقعیات موجود، هر یک به نوبه خود موجب کاهش موفقیت مدیران فرهنگی در امر انتقال موثر فرهنگ بوده است.

۱۱- از دیگر شرایط لازم برای موفقیت در اقدام فرهنگی، ایجاد محیط و ساختار حقوقی، قضایی و اداری برای تحقق فضای سالم فرهنگی و افزایش قابلیت‌های انتقال فرهنگی است. اصلاح نظام اداری و قضایی به منظور افزایش تحرک و کارایی و به منظور بهبود خدمت‌رسانی به مردم، تامین کرامت و معیشت کارکنان، بکارگیری مدیران و قضات لایق و امین و تامین شغلی آنان، حذف و یا ادغام مدیریتهای موازی، تاکید بر تمرکززدایی در حوزه‌های اداری و اجرایی، پیشگیری از فساد اداری و مبارزه با آن و تنظیم قوانین مورد نیاز نیز همین حکم را دارد. بخش اخیر را از آن جهت مطرح نمودم که در سند چشم‌انداز جامعه ایده‌آل دور از فقر و فساد و تبعیض معرفی شده است. بیشترین تبعیض‌ها و شدیدترین مفاسد اقتصادی ناشی از ضعف نظام اداری و سوء استفاده‌های فراوانی است که از بروکراسی و پیچیدگی‌های ساختاری دستگاههای دولتی صورت می‌گیرد. اگر فقر و فساد اداری و خلاء قانونی و ضعف نظام قضایی مستقیماً مربوط به عالم اقتصاد، حقوق و مدیریت می‌گردد لکن نباید از یاد برد که وجود فقر و فساد و تبعیض، نگرش عمومی را تغییر می‌دهد و در مردم نسبت به نظام نگرش منفی ایجاد می‌کند. اعتقاد به ناکارآمدی نظام، سلب اعتماد نسبت به مسئولین و بی‌اعتنایی به سیاست‌ها و برنامه‌های فرهنگی، از نگرش‌های منفی است که تاثیر مهلک و مخربی نسبت به توسعه فرهنگی دارد. توضیح اینکه دستیابی به توسعه فرهنگ و یا فرهنگ توسعه، متوقف بر تعلیم و تبلیغ در سطح عموم است. تعلیم و تبلیغ وقتی اثر بخش و ثمر ثمر است که سه عنصر اساسی آن تحقق پیدا کند ابتدا بینش و ارزش صحیحی باید وجود داشته باشد؛ در مرحله بعد این

بینش و ارزش صحیح با روش صحیح باید به دیگران منتقل شود؛ پس از انتقال بینش و ارزش به دیگران، آن بینش و ارزش باید به صورت منش فردی و اجتماعی نهادینه و تثبیت گردد. حال اگر نگرش مردم نسبت به معلمان و مبلغان فرهنگ، نگرشی منفی و بدبینانه باشد، فرهنگ حتی در مرحله انتقال ابتدایی به دیگران با مشکل جدی مواجه خواهد شد. تکلیف نهادینه‌شدن و به منش تبدیل گشتن که کاملاً معلوم خواهد بود. خوب دقت کنیم در مثال یاد شده آنچه مانع از انتقال و مانع از نهادینه شدن یک ارزش و بینش است نه غیر منطقی بودن و نه عدم انطباق آن با گرایش‌های فطری و تشخیص وجدانی است بلکه بزرگترین مانع انتقال، عدم اعتقاد به معلمان و مبلغان و عدم اعتماد به آنان است. در چنین شرایطی حتی اگر منطقی‌ترین بینش‌ها و مقبول‌ترین ارزش‌ها با جذاب‌ترین روش‌ها موضوع تعلیم و تبلیغ قرار گیرد، نگرش منفی به مسئولان مانع انتقال و اثر بخشی خواهد بود. در چنین شرایطی اساساً گوش شنوایی باقی نمی‌ماند تا نوبت به فکر و فطرت مخاطب برسد. بی‌جهت نیست که رهبر فرزانه انقلاب، در پیام خود به مجلس هفتم که خانه ملت نام دارد تصریح نمودند که پیوند حقیقی با مردم مستلزم حضور در میان آنان و دور نشدن از سطح متوسط زندگی آنان است. ساده زیستی و پرهیز از اسراف و پرهیز از هزینه کردن بیت المال در امور شخصی و غیر ضروری، شرط لازم برای حفظ این پیوند است. ترویج فرهنگ اشرافیگری و تجمل و سفرهای پرهزینه و بیهوده خارجی از کیسه مردم عامل گسیخته شدن پیوند نماینده با مردم است و در فراز دیگری اشتغال، مبارزه با فساد مالی، زدودن محرومیت از مناطق محروم، مهار تورم، مقابله با گرانی، روان شدن چرخه خدمت رسانی، مسئولیت پذیری و پاسخگویی مسئولان حکومتی را در شمار بزرگترین نیازها و مطالبات حقیقی مردم آورده‌اند و پیشرفت و توسعه را در گرو برآوردن این نیازها و پاسخ شایسته به این مطالبات دانسته‌اند. در نظام اسلامی، عدالت مبنای همه تصمیم‌گیری‌های اجرایی است و همه مسئولان نظام، از نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی، تا مسئولان بخش‌های مختلف اجرایی بخصوص رده‌های سیاستگذاری و کارشناسی، تا قضات و اجزای دستگاه

قضایی، باید به جد و جهد و با همه اخلاص، در صدد اجرای عدالت در جامعه باشند. امروز در جامعه ما، برترین گام در رده استقرار عدل، رفع محرومیت از طبقات محروم و تهیدست و کم درآمد است که غالباً بیشترین بار نظام را در همه مراحل بر دوش داشته اند و دارند و همواره با اخلاص و صمیمیت، از انقلاب و اسلام دفاع کرده اند. دفاع از قشرهای محروم - که صاحبان واقعی انقلابند - باید در راس همه برنامه ریزیهای کشور و محور کلیه تحرکات اقتصادی در بخش های مختلف آن باشد و صحت هر سیاست و برنامه اقتصادی، با چگونگی و اندازه پیشرفت در این هدف، در کوتاه مدت یا بلند مدت سنجیده شود.

۱۲- وقتی می توان از پاسخگویی سخن گفت و زمانی می توان بر کسی واژه پاسخگو را اطلاق نمود که بیش از آن که از او سوالی شده باشد به همین ترتیب سوال از شخصی به عمل می آید که دارای تکلیف و مسئولیت باشد. مسئولیت به معنای اجتماعی آن به این معنا است که مسئول کسی است که عقلاً یا عرفاً و یا به موجب قانون در ازاء امتیازات و امکانات و اختیارات و به تناسب حقوقی که باری او منظور می شود تکالیف و وظایفی را بر عهده بگیرد؛ به عنوان مثال موکل حق دارد از وکیل دعاوی خود بپرسد چه اقداماتی در دعاوهای مطروحه به عمل آورده و به چه نتایجی رسیده است و یا مردم حق دارند که از وکلای مجلس بپرسند که در امر تدوین و تصویب قوانینی که صلاح و رفاه فرد و جامعه را تامین می کند چه اقدامی کرده اند و چگونه با تحقیق و تفحص به موقع و مقتضی، حسن اجرای قوانین در قوه مجریه را تعقیب و تضمین نموده اند.

پرسشگری به گونه ای که فوقاً تقریر و به ذهن تقریب شد، حق طبیعی پرسشگران است و پرسشگری با شرایط یاد شده هرگز به معنای زیر سوال بردن بی مورد و بهانه جویی و بهتان زدن به روسا، وکلا، وزراء، سفرا و قضات نیست.

طبیعی بودن پرسشگری و تکلیف به پاسخگویی ناشی از حق حاکمیت ملت است. اگرچه حاکمیت مطلق بر جهان و انسان از آن خداست لکن هم او انسان را بر سرنوشت

اجتماعی خویش حاکم ساخته است، هیچ کس نمی تواند این حق الهی را از انسان سلب کند یا در خدمت منافع فرد یا گروهی خاص قرار دهد. به موجب اصل پنجاه و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی، ملت ایران این حق حاکمیت الهی را عمدتاً از طریق قوه مقننه، قوه مجریه و قوه قضاییه اعمال می نماید و به تعبیر اصل ششم قانون اساسی، در جمهوری اسلامی ایران امور کشور باید به اتکاء آراء عمومی اداره شود، از راه انتخابات، انتخاب رئیس جمهور، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، خبرگان منتخب مردم و اعضای شوراهای این از افتخارات نظام است که از ابتدای تاسیس تاکنون به طور متوسط در هر سال حداقل یک نوبت انتخابات به وسیله مردم صورت گرفته است. به موجب آخرین اصل قانون اساسی، یعنی اصل یکصد و هفتاد و هفتم محتوای اصل مربوط به اداره امور کشور با اتکاء به آراء عمومی، تغییر ناپذیر است. «حکومت ها ممکن است از نظر تامین حوائج مادی مردم یکسان عمل کنند، در عین حال از نظر جلب و تحصیل رضایت عمومی یکسان نتیجه نگیرند، بدان جهت که یکی حوائج روانی اجتماع را بر می آورد و دیگری بر نمی آورد. یکی از چیزهایی که رضایت عموم بدان بستگی دارد این است که حکومت با چه دیده ای به کرده ی مردم و به خودش نگاه می کند؛ با این چشم که آنها برده و مملوک و خود، مالک و صاحب اختیار است؟ و یا با این چشم که آنها صاحب حق اند و او خود تنها وکیل و امین و نماینده است؟ در صورت اول خدمتی انجام می دهد از نوع تیمار که مالک یک حیوان برای حیوان خویش انجام می دهد و در صورت دوم از نوع خدمتی است که یک امین صالح انجام می دهد. اعتراف حکومت به حقوق واقعی مردم و احتراز از هر نوع عملی که مشعر بر نفی حق حاکمیت آنها باشد، از شرایط اولیه جلب رضا و اطمینان آنان است. در قرون جدید - چنانکه می دانیم - نهضتی بر ضد مذهب در اروپا بر پا شد و کم و بیش دامنه اش به بیرون دنیای مسیحیت کشیده شد. گرایش این نهضت به طرف مادی گری بود. وقتی که علل و ریشه های این امر را جستجو می کنیم می بینیم یکی از آنها نارسایی مفاهیم کلیسایی از نظر حقوق سیاسی است. ارباب کلیسا و همچنین برخی فیلسوفان

اروپایی، نوعی پیوند تصنعی میان اعتقاد به خدا از یک طرف و سلب حقوق سیاسی و تثبیت حکومت‌های استبدادی از طرف دیگر برقرار کردند؛ طبعاً نوعی ارتباط مثبت میان دموکراسی و حکومت مردم بر مردم و بی‌خدایی فرض شد.

چنین فرض شد که یا باید خدا را بپذیریم و حق حکومت را از طرف او تفویض شده به افراد معینی که هیچ نوع امتیاز روشنی ندارند تلقی کنیم، و یا خدا را نفی کنیم تا بتوانیم خود را ذی حق بدانیم.

از نظر روانشناسی مذهبی، یکی از موجبات عقب‌گرد مذهبی این است که اولیای مذهب میان مذهب و یک نیاز طبیعی تضاد برقرار کنند، مخصوصاً هنگامی که آن نیاز در سطح افکار عمومی ظاهر شود. درست در مرحله‌ای که استبدادها و اختناق‌ها در اروپا به اوج خود رسیده بود و مردم تشنه این اندیشه بودند که حق حاکمیت از آن مردم است، کلیسا یا طرفداران کلیسا و یا با اتکائی به افکار کلیسا این فکر عرضه شد که مردم در زمینه حکومت فقط تکلیف و وظیفه دارند نه حق. همین کافی بود که تشنگان آزادی و دموکراسی و حکومت را بر ضد دین و خدا به طور کلی برانگیزد. این طرز تفکر، هم در غرب و هم در شرق ریشه‌ای بسیار قدیمی دارد. ژان ژاک روسو در قرارداد اجتماعی می‌نویسد:

«فیلون (حکیم یونانی اسکندرانی در قرن اول میلادی) نقل می‌کند که گالیگولا (امپراتور خونخوار رم) می‌گفته است همان قسمی که چوپان طبیعتاً بر گله‌های خود برتری دارد، قاندين قوم جنساً بر مرئوسين خویش تفوق دارند و از استدلال خود نتیجه می‌گرفته است که آنها نظیر خدایان و رعایا نظیر چهارپایان می‌باشند.»

در قرون جدید این فکر تجدید شد و چون رنگ مذهب و خدا به خود گرفت، احساسات را بر ضد مذهب برانگیخت. در همان کتاب می‌نویسد:

«گرسیوس (رجل سیاسی و تاریخ‌نویس هلندی که در زمان لوئی سیزدهم در پاریس به سر می‌برد و در سال ۱۶۲۵ م کتابی به اسم «حق جنگ و صلح» نوشته است) قبول ندارد که قدرت روسا فقط برای آسایش مرئوسین ایجاد شده است؛ برای اثبات نظریه خود

وضعیت غلامان را شاهد می‌شود، آزادی دارند کاری که برای آن کار محکوم به مرگ خواهد شد بکند یا نکند. در مورد حکمرانی که مردم را بیگانه به هلاکت می‌رساند نیز حکم همان است، زیرا هر چند عمل او خلاف قانون طبیعت و خلاف انصاف است، چنانچه کشتن «اوریا» توس «دناود» چنین بود اما به اوریا ستم نشد، بلکه ستم به خداوند شد.....» (آزادی فرد و قدرت دولت، ص ۷۸)

چنانچه ملاحظه می‌کنید، در این فلسفه‌ها مسئولیت در مقابل خداوند موجب سلب مسئولیت در مقابل مردم فرض شده است؛ مکلف و موظف بودن در برابر خداوند کافی دانسته شده است برای اینکه مردم هیچ حقی نداشته باشند؛ عدالت همان باشد که حکمران انجام می‌دهد و ظلم برای او مفهوم و معنی نداشته باشد..... به عبارت دیگر، حق الله موجب سقوط حق الناس فرض شده است. مسلماً آقای هوبز در عین اینکه برحسب ظاهر یک فیلسوف آزاد فکر است و متکی به اندیشه‌های کلیسایی نیست، اگر نوع اندیشه‌های کلیسایی در مغزش رسوخ نمی‌داشت چنین نظریه‌ای نمی‌داد. آنچه در این فلسفه‌ها دیده نمی‌شود این است که اعتقاد و ایمان به خداوند پشتوانه عدالت و حقوق مردم تلقی شود. حقیقت این است که ایمان به خداوند از طرفی زیربنای اندیشه عدالت و حقوق ذاتی مردم است و تنها با اصل قبول وجود خداوند است که می‌توان وجود حقوق ذاتی و عدالت واقعی را به عنوان دو حقیقت مستقل از فرضیه‌ها و قراردادهای پذیرفت، و از طرف دیگر بهترین ضامن اجرای آنهاست. منطق نهج البلاغه در باب حق و عدالت بر همین اساس است.

امیرالمومنین در خطبه ۲۱۴ چنین می‌فرماید:

اما بعد فقد جعل الله لی علیکم حقاً بولایه امرکم و لکم علی من الحق مثل الذی لی علیکم، و الحق اوسع الاشیاء فی التواصف و اضعفها فی التناصف، لا یجری لاحد الا جری علیه و لا یجری علیه الا جری له .

خداوند برای من به موجب اینکه ولی امر و حکمران شما هستم حقی بر شما قرار داده

است و برای شما نیز بر من همان اندازه حق است که از من بر شما. همانا حق برای گفتن، وسیع‌ترین میدان‌ها و برای عمل کردن و انصاف دادن، تنگ‌ترین میدان‌هاست. حق به سود کسی جریان نمی‌یابد مگر آنکه به زیان او نیز جاری می‌گردد و حقی از دیگران بر عهده‌اش ثابت می‌شود، و بر زیان کسی جاری نمی‌شود و کسی را متعهد نمی‌کند مگر اینکه به سود او نیز جاری می‌گردد و دیگران را درباره او متعهد می‌کند.

چنانکه ملاحظه می‌فرمایید، در این بیان همه سخن از خداست و حق و عدالت و تکلیف و وظیفه، اما نه به این شکل که خداوند به بعضی از افراد مردم فقط حق اعطاء فرموده است و آنها را تنها در برابر خود مسئول قرار داده است و برخی دیگر را از حقوق محروم کرده، آنان را در مقابل خودش و صاحبان حقوق، بی‌حد و نهایت مسئول قرار داده است و در نتیجه عدالت و ظلم میان حاکم و محکوم مفهوم ندارد.

و هم در آن خطبه می‌فرماید:

و لیس امرو و ان عظمت فیالحق منزله و تقدمت فی الدین فضیله بفوق ان یعان علی ما حمله الله من حقه و لا امرو وان صغرت النفوس و اقتحمت العیون بدون ان یعین علی ذلک او یعان علیه.

هیچ کس (هر چند مقام و منزلتی بزرگ و سابقه‌ای درخشان در راه حق و خدمت به دین داشته باشد) در مقامی بالاتر از همکاری و کمک به او در ادای وظایفش نمی‌باشد و هیچ کس هم (هر اندازه مردم او را کوچک بشمارند و چشم‌ها او را خرد ببینند) در مقامی پایین‌تر از همکاری و کمک رساندن و کمک گرفتن نیست.

و نیز در همان خطبه می‌فرماید:

فلا تکلمونی بما تکلم به الجابره و لا تحفظوا منی بما یتحفظ به عند اهل البادره، و لا تخالطونی بالمصانعه و لا تظنوا بی استقالاً فی حق قیل لی و لا التماس اعظام لنفسی، فانه من استقل الحق ان یقال له او العدل ان یرض علیه کان العمل بهما اثقل علیه، فلا تکفوا عن مقاله بحق او مشوره بعدل.

با من آن سان که با جباران و ستمگران سخن می گویند سخن نگویند؛ القاب پر طنطنه
برایم به کار نبرید؛ آن ملاحظه کاری ها و موافقت های مصلحتی که در برابر مستبدان اظهار
می دارند، در برابر من اظهار مدارید؛ با من به سبک ساز شکاری معاشرت نکنید؛

گمان مبرید که اگر به حق سخنی به من گفته شود بر من سنگین آید و یا از کسی
بخواهم مرا تجلیل و تعظیم کند، که هر کس شنیدن حق یا عرضه شدن عدالت بر او
ناخوش و سنگین آید، عمل به حق و عدالت بر او سنگین تر است، پس از سخن حق یا نظر
عادلانه خود داری نکنید. (استاد شهید مرتضی مطهری، سیری در نهج البلاغه، بخش
چهارم، اعتراف به حقوق مردم)

همین اندیشه در کلام رهبری نیز پرتو افکنده است:

(یک خصوصیت دیگر هم مخصوص من و شماست ؛ یعنی مایی که به خاطر مسئولیت
هایمان حوزه اقتداری داریم؛ چه کوچک و چه بزرگ. این، مضمون آیه ای است که
تلاوت کردم: « تلك الذار الاخره نجعلها للذين لا يريدون علوا في الارض ولا فساد».
دنبال استعلاء و سلطه جویی و برتری جویی بر مردم نباشیم. این کار، سخت است؛ اما
ممکن و لازم است. سلطه جویی، آفتی است که قدرتمداران عالم را همیشه تهدید کرده و
بسیاری را لغزانده است. ما که قویتر از آنها نیستیم؛ باید مواظب و مراقب باشیم تا نلغزیم. از
امیرالمومنین (علیه الصلاة والسلام) نقل شده است که فرمود: « نزلت هذه الایه فی اهل
العدل و التواضع من الولاه و اهل القدره من الناس »؛ این آیه اصلاً برای قدرتمندان، ولات
و مسئولان است؛ از روسای سطح بالا گرفته تا مدیریتهای میانی و تا هر جا که حوزه قدرتی
وجود دارد. آفت کار ما این است که از حوزه اقتدار برای سلطه جویی، زورگویی و افزون
طلبی استفاده کنیم ؛ این خطر بزرگی است. انتهای آیه می فرماید: « و العاقبه للمتقين ».
بعضی این عاقبت را « آخرت » گفته اند؛ بعضی هم احتمال داده اند دنیا را نیز شامل شود که
به نظر ما هم همین طور است. عاقبت، متعلق به متقین است. « فرجام نیک دنیوی و اخروی
متعلق به کسانی است که اهل تقوا و پرهیزکاری باشند. » (بیانات مقام معظم انقلاب رهبری

در دیدار مسئولان و کارگزاران نظام (۸۲/۵/۱۵)

۱۳- شایسته است رویکرد فرهنگی سند چشم انداز را نیز مورد بررسی قرار دهیم تا وظایف و اولویت‌های مهندسی و مدیریت فرهنگی ما نسبت به آینده مشخص باشد. برای تعیین رویکرد سند چشم انداز بیست ساله، باید امور ذیل را در نظر گرفت: اول اینکه سند چشم‌انداز در مسیر و در راستای تحقق آرمانهای قانون اساسی است یعنی آرمانها و افق‌های بلندی که سند چشم انداز به آن چشم دوخته است همان آرمانها و ایده آلها و افق‌های بلندی است که در قانون اساسی مورد تصریح قرار گرفته و در این جهت تغییری در سند چشم انداز و بالاترین منشور نظام که قانون اساسی باشد صورت نگرفته و تفاوتی به چشم نمی‌خورد. دیگر اینکه نقطه آغازین سند چشم انداز، کوشش برنامه ریزی شده و مدبرانه و کوشش جمعی و عزم ملی است. کوشش جمعی و عزم ملی عبارتست از مشارکت فعال و گسترده تمامی عناصر اجتماع در روند تحول جامعه که مطابق قانون اساسی، تحقق اهداف حکومت اسلامی جز از طریق آن ممکن نیست، مشارکتی که در تمام مراحل تصمیم‌گیری‌های سیاسی و سرنوشت ساز برای همه افراد اجتماع فراهم باشد به طوری که هر فردی خود دست اندرکار و مسئول رشد و ارتقاء و رهبری گردد. قدرت تصمیم‌گیری مردم در امور سیاسی و سرنوشت ساز خود و دست اندرکار رهبری بودن آنها و به تعبیر اصل چهل و سوم قانون اساسی، شرکت فعال هر فرد در رهبری کشور، به نحوی شیوا و رسا تعبیر «مردم سالاری دینی» را که در سند چشم انداز به کار رفته تفسیر و تبیین می‌کند. در سند چشم انداز تحقق عزم ملی و کوشش جمعی باید برنامه ریزی شده و مدبرانه باشد و این نشان می‌دهد که سند چشم انداز، یک سند پوپولیستی نیست یعنی سندی نیست که مشارکت عمومی را با مشارکت عوامانه یکی بداند سندی نیست که اجازه دهد برای رسیدن به آرمانها و اهداف خود، از روش ایجاد هیاهو و جو شائناژ و عوامفریبی به سود خود بهره بجوید جامعه ای که از یک سو برای مکارم اخلاقی و از سوی دیگر برای پویایی فکری و نوآندیشی ارزش و اعتبار قائل است، هرگز در دام پوپولیسم و توده گرایی و

عوام گرایی نمی‌افتد. اساساً مادام که فرازهای ذیل از اهداف و اصول سیاست‌های فرهنگی نظام به طور جدی و با رویکرد جدید (یعنی به قصد توسعه فرهنگی و فرهنگ ملی توسعه) ملحوظ نظر قرار نگیرد، نباید انتظار هیچ گونه تحولی را در حوزه فرهنگ این دیار داشت:

درک مقتضیات و تحولات زمان و نقد و تنقیح دستاوردهای فرهنگی جوامع بشری و استفاده از نتایج قابل انطباق با اصول و ارزش‌های اسلامی؛ شناخت فرهنگ و تجربه‌های بشری و استفاده از دستاوردهای علمی و فرهنگی جهانی با بهره‌گیری از کلیه روش‌ها و ابزارهای مفید و مناسب؛ اتخاذ سیاست‌های ایجابی و مثبت در امور فرهنگی و هنری و اجتماعی و ایجاد مصونیت برای افراد و جامعه و اهتمام به جاذبه و حرکت و جامع‌نگری و دور اندیشی و شور و مشورت و پرهیز از خشونت و شتاب زدگی و یک سو نگری و استبداد رای؛ مقابله با خرافات و موهومات، جمود و تحجر فکری، مقدس مایی و ظاهر گرایی و مقابله با افراط در تجدد طلبی و خود باختگی در برابر بیگانگان تحت شعار واقع گرایی.

اصولاً تغییر رویکرد در سند چشم انداز به منظور تاثیر جدید و یا تشدید و تقویت آثار رویکرد قبلی است البته تغییر در تاثیر عمدتاً در ناحیه تعیین اولویت‌ها است و یا اگر بخواهیم دقیق تر سخن بگویم و تغییر را که از غیریت گرفته شده به معنای تبدل بدانیم باید بگویم تاثیر عمده سند چشم انداز تعدیل فعالیتهای فرهنگی و تعیین اولویت‌های جدید است. این نکته حائز اهمیت است که تعیین اولویت‌های جدید و یا تعدیل فعالیتهای هرگز به معنای انصراف و روی برگرداندن از سیاست‌های فرهنگی گذشته نیست بلکه به معنای ترسیم جدید هندسه فرهنگی است. مثلث فرهنگ، اقتصاد و سیاست را می‌توان به صورت‌های متفاوت و متعدد ترسیم کرد. اصولاً مثلث را می‌توان به صورت قائم الزاویه ترسیم نمود و یا می‌توان به صورت متساوی الاضلاع و الزوایا ترسیم کرد می‌توان به گونه‌ای ترسیم کرد که تمامی زوایای آن حاده باشد و یا یک زاویه آن قائمه باشد و یا

اینکه یک زاویه آن منفرجه. تاثیر تغییر رویکرد در سند چشم انداز نیز به همین معنا است که در عین اینکه بینش کلی همان بینش قانون اساسی است لکن زاویه دید ممکن است تغییر کند یعنی با همان بینش یک پدیده یا یک جریان را از زاویه جدید و در شرایط جدید مورد بازنگری و بازبینی قرار می دهیم به عنوان مثال در سند چشم انداز عبارت مقابله با تهاجم فرهنگی به چشم نمی خورد اما هرگز به معنای این نیست که در راه مقابله با تهاجم فرهنگی به پایان رسیده ایم و همه قلاع و قله ها را فتح و تحکیم کرده ایم و یا هرگز به این معنا نیست که از دسترسی به قله ها و قلعه های فکری و فرهنگی نا امید شده به بن بست رسیده ایم. خیر نه بن بست است و نه فتح نهایی چرا که اصولاً انقلاب ها و بالخصوص انقلاب فرهنگی که به دنبال حفظ هویت فرهنگی و نیل به استقلال فرهنگی است بی دشمن نمی ماند و همواره در معرض تهاجم است بلکه همواره موضوع تهاجم است بنابراین اصل ایده مقابله فرهنگی، فراموش نشده و چراغ این تفکر، خاموش نگردیده بلکه براساس رویکرد جدید در روش مقابله با تهاجم فرهنگی برخی از عناصر، مورد اهتمام بیشتر قرار گرفته و اهمیت و اولویت یافته اند. تعبیری از قبیل «الهام بخش، فعال و موثر در جهان اسلام» و نیز تعبیر «نو اندیشی و پویایی فکری و اجتماعی» این حقیقت را خاطر نشان می سازد که در مقابله با تهاجم فرهنگی نبایستی منفعل عمل کنیم و نباید بنشینیم و منتظر باشیم که دشمن حمله کند و پس از آن به دفاع و مقابله بپردازیم بلکه باید نقاط ضعف فرهنگ مهاجم شناسایی شود و با تکیه بر تعالیم راقی و سامی اسلام، فرهنگ منحط و نحیف بیگانه مورد تهاجم قرار گیرد این همان فعال بودن است. الهام بخش بودن به این معنا است که در امر مقابله با تهاجم فرهنگی باید فرهنگ اصیل و غنی شیعی در جهان اسلام رواج یابد. باید پیام این فرهنگ به صورتی رسا و شیوا به مراکز و مجامع فرهنگی در کشورهای اسلامی ابلاغ شود تا جوهره اندیشه اصیل شیعی که عقلانیت، عدالت و معنویت است مورد توجه قرار گیرد و طرز تفکر کلامی اشعریون و طرز تفکر فقهی و حدیثی ظاهرین که بر فکر و فرهنگ آنان حاکم است تغییر کند اینجاست که وحدت کلمه شیعه و سنی به معنای واقعی

تحقق می‌یابد و یک وحدت عریق و عمیق و گسترده میان ملل اسلامی به وجود می‌آید و به تعبیر دیگر وحدت فرهنگی جهان اسلام ظهور و تجلی می‌یابد. همچنین تعبیر نواندیشی و پویایی فکری و اجتماعی این جهت را خاطر نشان می‌سازد که در هر اقدامی از جمله اقدام به مقابله با تهاجم فرهنگی باید تحجر و جمود را کنار گذاشت، باید واقع‌گرا و همه‌جانبه‌اندیش بود، باید مقتضیات واقعی هر عصر و نسلی را در نظر گرفت و در عین حفظ ایستارهای اصیل فرهنگ بومی با پذیرش نقاط بومی با پذیرش نقاط مشترک و مثبت فرهنگ غیربومی، راه تعامل مثبت فرهنگی با غیرمسلمانان را هموار نمود به بیان دیگر با ضمیمه شدن «نواندیشی و پویایی فکری و اجتماعی» به «مقابله با تهاجم فرهنگی» آشکار می‌گردد که در جمهوری اسلامی ایران «اهتمام به هویت فرهنگی» هرگز به معنای «نفی توسعه فرهنگی» نیست و بدیهی است که توسعه فرهنگی جز از طریق به رسمیت شناختن نسبی تنوع فرهنگی و استقبال از تبادل منطقی فرهنگی میسر نیست. به علاوه تعبیر نواندیشی و پویایی فکری و اجتماعی نشان می‌دهد که اصولگرایی - که متأسفانه در اثر تبلیغات سوء دشمنان اسلام بار معنایی منفی پیدا کرده است - در فرهنگ غنی شیعه به این معنا است که انسان در توسعه فکر و فرهنگ خود، مبادی و مبانی یقینی را در قالب منطقی و منطبق با اصول صحیح اندیشه به کار گیرد. لابد به خاطر دارید زمانی مارکسیست‌ها تفکر مبنایی و با ضابطه و نظام مند اسلامی را با برچسب منطق استاتیک و ایستا مورد حمله قرار می‌دادند و منطق دیالکتیکی خود را منطق دینامیک می‌نامیدند و اینک لیبرالیست‌ها برای متزلزل نمودن انگیزه و اندیشه و تضعیف ایمان و اعتقاد مسلمان آنان را اصولگرا می‌نامند به هر تقدیر اصولگرایی مورد قبول سند توسعه به معنای نفی نسبی گرایی مطلق در بینش و به معنای نفی هر مونتیسم مطلق در روش است ولی هرگز به معنای تحجر و تجمد طالبانی نیست اصولاً بیشترین و کاری‌ترین ضربه‌های وارد به جهان اسلام از ناحیه تحجرگرایان و طالبانیست‌ها بوده است.

اثر تغییر رویکرد چشم‌انداز منحصر به جهات یاد شده نیست توجه به توسعه با مدل

بومی، نه توسعه ای که از غرب و اروپا گریته برداری شده، توجه به توسعه پایدار و همه جانبه و عدالت محور از طریق عنایت خاص به دانش پیشرفته و توانایی در تولید علم و فناوری و با اتکاء بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و رضایتمندی و پیوستگی مردم و حکومت، از دیگر آثار مثبت سند چشم انداز است. بدیهی است از لوازم ضروری رویکرد جدید به توسعه، تدوین الگوی توسعه در نظام جمهوری اسلامی است که مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای عالی انقلاب فرهنگی باید تدوین و تصویب الگوی ویژه توسعه در نظام را در الویت کاری خود قرار دهد. الویت تدوین و تصویب راهکارهای توسعه اخلاق اجتماعی به نوبه از لوازم تدوین الگوی توسعه است. آنقدر که بنده اطلاع دارم خوشبختانه تدوین نظام جامع توسعه فرهنگ عمومی بزودی در دستور جلسات شوراهای اقماری شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار خواهد گرفت. نمی توان از الگوی ویژه توسعه سخن گفت و نسبت به فرهنگ توسعه بی تفاوت بود. اصولاً هرگونه توسعه ای نیازمند به فرهنگ سازی است یعنی ایجاد فرهنگی که متناسب با رویکرد خاص آن و متناسب با فضای فراتوسعه ای باشد.

۱۴- نمی توان انکار کرد که مبلغان اسلامی و دستگاههای تبلیغ و آموزش دین و فرهنگ، از حیث ارایه استدلالهای نظری، چندان قوی عمل نکرده اند، بد دفاع کردن از دین و یک سویه نگری و مزایا و محاسن و نقاط قوت نظامهای سیاسی و اقتصادی و مدیریتی غیر دینی را نادیده گرفتن و به نحو سالبه کلیه منکر جمیع خدمات و حسنات نظامهای سکولار شدن و هیچ نقطه قوت و نکته روشن در آن نظامها ندیدن، همه و همه، سبب می شود که مبلغان و دستگاهی تبلیغی در مظان این اتهام قرار گیرند که متعصب و متصَلب اند و به دنبال کشف حقیقت نیستند. برخی از مبلغان دینی با تندی و درشتی سخن می گویند و با خشونت عمل می کنند و همواره دافعه ها را بر جاذبه های دین غلبه بخشیده اند و فراموش کرده اند که وقتی پیامبر اکرم (ص) کسانی را برای تبلیغ اسلام به این سو و یا آن سوی مدینه اعزام می نمود به آنها توصیه می فرمود: «یسر و لا تعسر، بشر و لا تنفر»

پاره‌ای از اشخاص حقیقی و حقوقی، از دین چهره‌ای را نشان می‌دهند بسیار خشک، ایستا، غیر قابل انعطاف و غیر قابل انطباق با مقتضیات زمان و اسف بارتر این که خود نیز به آنچه می‌گویند عمل نمی‌کنند (اتأمرون الناس بالبر و تسون انفسکم؛ یا ایها الذین آمنوا لم تقولون ما لا تفعلون کبر مقتاً عند الله ان تقولوا ما لا تفعلون؛ و ما ارید ان اخالفکم الی ما انهاکم عنه ان ارید الا الاصلاح ما استطعت و ما توفیقی الا بالله علیه توکلت و الیه انیب»^{۱۰۳} تاثیر منفی و مخرب برخی مدیران و کارگزاران نظام اعم از روحانی و غیر روحانی که به قناعت و مناعت طبع و ساده زیستی و خدمت به خلق اعتنایی نمی‌کنند کمتر از کسانی نیست که مستقیماً به تبلیغ دین پرداخته و کمتر بهره از دین ورزی برده اند. آمر به معروف باید پیش‌تر، عامل به معروف باشد و ناهی از منکر باید خود تارک و متناهی از منکر باشد. مردم باید در مدیران و مسئولان نظام عملاً آثار زهد و ورع را مشاهده کنند و جد و جهد آنان را در مسیر دینداری و خدمت به خلق و اقدام به خیر از نزدیک احساس کنند: «کونوا دعاة للناس بغير السنتکم؛ ليروا منکم الورع و الاجتهاد و الصلوة و الخیر فان ذلک داعیه». به تعبیر رهبر فرزانه انقلاب، ادبیات دینی را غلیظ کردن بدون مابازاء یکی از آفت‌ها است.

گروه‌های مرجع که عمده‌تاً روحانیون و صاحبان مقامات دولتی هستند و به دلیل برخورداری از علم و سمت، بالاترین گروه‌های اثر گذار محسوب می‌شوند، باید این امر خطیر و پرمخاطره را همواره در نظر داشته باشند که چشم مردم به سلوک و سیره عملی آنها است. امر به معروف و نهی از منکر وقتی کمال تاثیر را دارد که از سوی علمای ربانی قبل از بقیه صورت گیرد: (لولا نیهام الربانیون و الاحبار عن قولهم الاثم و اکلهم السحت لبس ما کانوا یصنعون؛ فلولا کان من القرون من قبلکم اولو بقیه ینهون عن الفساد فی الارض). زهد فروشی، دین فروشی و مستاکل به علم بودن، از مواضع آسیب پذیری جدی برای حکومت‌های دینی محسوب می‌شود. نباید برای حفظ موقعیت ممتاز اقتصادی و اجتماعی فردی، حق را نادیده گرفت و بدون در نظر گرفتن ملاک‌های الهی، صرفاً خوشایند

این کس و یا آن گروه را ملاک عمل قرار داد. آنان که خط و ربط‌های سیاسی خود را به دین منتسب می‌نمایند و بدین وسیله به حفظ موقعیت سابق و تحصیل جایگاه اقتصادی بالاتر می‌پردازند مصداق اتم و اکمل مستاکلان به علمند: (ویل لمن طلب الدنيا بالدين ویل له؛ انما المستاکل بعلمه الذی یفتی بغير علم ولا هدی من الله عز و جل لیبطل به الحقوق طعما فی حطام ادنیا).

مطابق روایت اخیر که از امام صادق (علیه السلام) نقل شده (معانی الاخبار؛ ج ۱، ص ۱۸۱) بدعت گذاران و آنان که بدون تفقه در دین و بدون مستند اطمینان بخش شرعی، حرام خدا را حلال می‌کنند و فتوا به اباحه و حلّیت محرّمات می‌دهند تا محبوبیت و موقعیت ممتاز دنیوی کسب کنند نیز مستاکل به علمند و پر واضح است که اصولین شیعه و اکثر قریب به اتفاق حقوقدانان امامیه، به تاسیس اصولی از قبیل اصاله البرائة، اصاله الحلیه و اصاله الطهاره در نقطه مقابل اصاله الحضر پرداخته اند و به هیچ وجه علاقه ای به تعمیم و توسعه قلمروی محرّمات ندارند. لکن اگر حرمت و ممنوعیت یک عمل به نص قطعی شرعی و یا حکم قطعی عقلی قابت باشد، در عدول از حکم حرمت، بدعت و جسارت به خرج نمی‌دهند و به صرف استحسان و احتمال، جانب احتیاط را فرو نمی‌گذارند. کما این که نمی‌توان با توسل به احتیاط، آداب و رسوم و عرف محلی عرب صدر اسلام را بر اصل اسلام تحمیل نمود و عرضی عصر نزول را ذاتی و عصاره دین اسلام پنداشت. این احتیاط اخیر نیز خود خلاف احتیاط است.

فقر و فشار اقتصادی و بیکاری از مهم ترین عوامل کاهش گرایش به فرهنگ دینی در جامعه است. سرقت، تقلب و کلاهبرداری، خیانت در امانت، اختلاس و ارتشاء و فحشاء و قاچاق مواد مخدر عمدتاً معلول فقر و فشار اقتصادی است مشکل اشتغال که حل شود از مشکل فشار غرایز، فحشاء و فساد جنسی نیز کاسته می‌شود چرا که عمده دلیل بالا رفتن سن ازدواج و پایین آمدن آمار ازدواج، بیکاری و عدم تمکن نسبت به پرداخت هزینه‌های مالی ازدواج است.

در شرایطی قرار گرفته ایم که در مثلث «فرهنگ، اقتصاد، سیاست»، ضلع فرهنگ شدیداً از ناحیه ضلع اقتصاد، مخدوش و شکننده شده است. شرایط و زمینه های اقتصادی انحطاط فرهنگی را به سرعت باید از میان برداشت. نابسامانی اقتصادی با تزلزل هویت فرهنگی و انحطاط و انحراف اخلاقی رابطه ای مستقیم و غیر قابل انکار دارد. مطابق تحقیقی که در زمینه گروه های مرجع صورت پذیرفته، گروه های ذیل در جامعه ایران الگوساز و اثربخش می باشند:

ورزشکاران، هنرمندان، بازاریان و تجار، پزشکان، روحانیون، اساتید دانشگاه، معلمان، شاعران و ادیبان، سیاستمداران و روسا و مسئولین دولتی، محیط خانواده، همکاران و دوستان از طرف دیگر، منابع معرفتی و منابع الگودهی (یعنی فضاها و اماکنی که گروه های الگوبخش در آنجا ظاهر می شوند) عبارتند از:

۱. کتب و مجامع دینی (جمعه و جماعت، مسجد و حسینیه، ادعیه و عزاداری)
۲. کتب غیر مذهبی، اعم از درسی و غیر درسی، مطبوعات و مجلات
۳. سینما، تئاتر، ماهواره، ویدیو، اینترنت، رادیوهای خارجی، کافی نت ها، کافی شاپ ها
۴. ورزشگاه ها و مسابقات ورزشی
۵. صدا و سیما
۶. کلاس ها و فضاهای آموزشی و کاری و اداری

در میان الگوسازان، هنرپیشگان و خوانندگان و ورزشکاران بیشترین اثربخشی و محبوبیت را دارند و اینان بخش عمده ای از منابع الگودهی، یعنی شماره های ۲، ۳، ۴ و ۵ را به خود اختصاص داده اند. از منابع الگودهی باقی می ماند منبع شماره ۶، یعنی فضاهای آموزشی و کاری و اداری، در فضاهای آموزشی غیر هنری، علی القاعده اساتید و معلمان اثربخش اند. لکن متأسفانه جمع معتابیهی از آنان به دلایل اقتصادی و سیاسی، انگیزه و یا حتی اندیشه مقابله با استحاله فرهنگی را ندارند و بعضاً ممکن است خود اساتید و معلمان، الگوی منفی باشند (در نحوه پوشش، آرایش، سخن گفتن و کردار خود). در محیط های

کاری عمدتاً تجار، پزشکان و مدیران الگو و اثر بخشند. اینان نیز نظر به ثروت و توانایی مالی که دارند معمولاً در زمینه تجمل گرایی و توجه به ظواهر و جواهر دنیا، مرجع الگو پذیری قرار می گیرند. منزل های مجلل و پرد کوراسیون که سالی یکبار هم برای مقاصد معنوی و عام المنفعه مورد بهره برداری قرار نمی گیرد، حساب های بانکی که به ندرت از آن حساب ها، جهت قرض الحسنه و کمک بلاعوض به محرومان و مستضعفان پول برداشت می شود و منشی هایی که معمولاً از جنس زن، جوان و با آرایش های غلیظ اند هر یک الگوهای قوی محسوب می گردند. دوستان در کوچه و همکاران در محیط کار نیز معمولاً از بضاعت معرفتی و انگیزه های اباحی ستیزانه بی بهره اند و به نوعی از مروجان فرهنگ ورزشکاران و هنر پیشگاند. بدین ترتیب چاره ای نمی ماند جز این که :

- در مجامع و کتب دینی، تبلیغ دین با روش های جالب و جاذب صورت پذیرد.
- نظارت بر شکل و شاکله مطبوعات، سینماها و تئاترها و ویدیو کلوپ ها تقویت شود.
- نظارت بر محیط های ورزشی و تقویت روحیه تقوا، پهلوانی و جوانمردی، قناعت، عفت و رشادت دینی و ملی در ورزشکاران.
- نظارت بر محیط های آموزشی و تقویت بینش ها و ارزشهای دینی در استادان و معلمان (این نظارت در محیط های آموزش هنر و آموزش ورزش باید مورد اهتمام بیشتر باشد).
- تغییر و اصلاح کتابهای درسی غیر دینی و گنجاندن مضامین دینی در آنها متناسب با رشته و موضوع تالیف.
- تجلیل و بزرگداشت از شاعران و ادیبانی که مضامین دینی - ملی را متجلی و برجسته می سازند.
- تقویت نهاد خانواده (والدین و بزرگان خانواده به دلیل متاهل بودن و به دلیل اینکه انگیزه های دینی و هویت ملی در آنها بیشتر است باید در الگو بخشی مورد توجه

خاص قرار گیرند).

■ صدا و سیما با وجود این که از تصفیه شده ترین مراکز آموزش عمومی است لکن در تبلیغات بازرگانی خود و در انتخاب پرسوناژ، دکوراسیون و چهره پردازی و پرهیز از تبلیغ تجمل گرایی باید حساسیت بیشتری به خرج دهد.

ذکر این نکته ضروری است که تقویت نظارت و بازرسی، به هیچ وجه به معنای برخورد سلیقه ای، برخورد فیزیکی و خشن و برخورد غیر قانونمند نیست. در نظارت و بازرسی، اصل اولی بر موعظه و حکمت، سعه صدر، ملایمت و حسن خلق و رعایت اصل صحت و حسن ظن است. هر گونه رسیدگی به تخلفات، تصفیه و تعدیل نیرو باید در مراجع ذی صلاح قانونی صورت گیرد.

نکته دیگر این که، به موازات اقدامات نظارتی باید آموزش های نظری و علمی در جهت اعتلای فرهنگ عمومی و تقویت هاضمه فرهنگی صورت گیرد. لکن در مسائلی که به غریزه جنسی باز می گردد، باز گذاشتن روابط زن و مرد به بهانه تقویت هاضمه فرهنگی، بسیار ساده لوحانه است و چاره ای جز تشویق و تسهیل ازدواج نیست.

۱۵- در خاتمه برخی از اهم سیاست ها و راهکارها که در امر تبلیغ باید ملحوظ نظر قرار گیرد از نظر می گذرانیم:

- توجه به سند چشم انداز بیست ساله کشور در مضامین و موضوعات مورد تبلیغ.
- رعایت تناسب تبلیغات با نیازهای مخاطبان با توجه به زمینه های اجتماعی و فرهنگی جامعه.
- توجه به جامعیت و ابعاد مختلف دین مبین اسلام.
- رصد جریان ها فرهنگی و تبلیغی.
- آسیب شناسی تبلیغات و شناخت تهدیدها و فرصت های تبلیغی.
- توجه به مقتضیات زمان و نقد و تنقیح دستاوردهای فرهنگی جوامع بشری با محوریت اصول و ارزش های اسلامی.

- توجه به اثر بخشی تبلیغات و بهینه سازی آن.
- اصالت بخشیدن به تعمیق و گسترش کیفی تبلیغات و تقدم کیفیت بر کمیت.
- توجه به ارزش های انقلاب اسلامی و دفاع مقدس و هم سویی فعالیت های تبلیغی با آنها.
- تقویت وجدان کاری و نظم و انضباط اجتماعی و به طور کلی تقویت اخلاق اجتماعی.
- شناسایی کامل ظرفیت های بالقوه و بالفعل دستگاه های تبلیغی - فرهنگی.
- نظارت و ارزیابی مستمر فعالیت های تبلیغی.
- مشارکت مردم در امور فرهنگی و تبلیغی.
- اتخاذ روش های ایجابی و جامع نگر
- تبلیغ مفاهیم و آموزه های دینی و علمی بر مبنای نظریات کارشناسی متخصصان امر.
- تدوین سیاست های تبلیغی با توجه خاص به جایگاه و نقش گروه های مرجع.
- هماهنگی میان کلیه مراکز و دستگاه های فرهنگی و تبلیغی کشور.
- بهره گیری از دانش و فن آوری نوین ارتباطی.
- هدایت و حمایت تحقیقات نظری و پژوهش کاربردی در حوزه تبلیغات
- توسعه و تقویت هماهنگی تبلیغات با فضای عمومی کشور و رعایت مقتضیات خاص آن.
- تمرکز در سیاست گذاری و عدم تمرکز در تصدی امور اجرایی.
- تقویت نظارت بر مراکز تبلیغی خصوصی.
- افزایش و اختصاص ظرفیت های تبلیغی متناسب با حوزه های علمی، فرهنگی و اقتصادی کشور و ایجاد تعادل بین آنها.
- جهت گیری تبلیغات به منظور تقویت و رونق اقتصاد فرهنگ.
- بهره گیری از هنر اصیل و سازنده در فعالیت های تبلیغی
- حمایت از تولیدات داخلی و ضابطه مند کردن تبلیغ کالاهای خارجی
- توسعه تبلیغات محصولات فرهنگی به منظور بهینه سازی و ارتقای کیفی آن.

ردپای فرهنگ در سایر بخش‌ها در قانون برنامه

فاطمه گل‌حسینی

مقدمه

برنامه‌ریزی توسعه فرهنگی بخشی از برنامه‌ریزی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است که اهداف و خط‌مشی‌های فرهنگی، ابزار و امکانات و راهکارهای دستیابی به اهداف، زمان‌بندی اجرای راهکارها و سرمایه‌گذاری مورد نیاز برای آن را برای مدت زمانی معلوم پیش‌بینی می‌کند. پیش از این، در برنامه‌ریزی‌های توسعه ابتدا وضع موجود و نقطه کنونی بخش‌های مختلف کشور توصیف می‌شد. پس از آن بر اساس اهداف و سیاست‌های پیش‌بینی شده در هر بخش افق مورد انتظار تعیین می‌گردید و سپس راه‌های دستیابی به افق طراحی و تبیین می‌شد. این شیوه سنتی برنامه‌ریزی، در برنامه چهارم با تغییراتی روبرو گردید.

در برنامه اول توسعه که از سال ۶۸ آغاز شد کاستیهایی، هم از نظر الگوهای برنامه‌ریزی و هم از نظر روش‌شناسی دستیابی به اهداف دیده می‌شد. بخش فرهنگ در این برنامه در حاشیه قرار گرفته و فعالیتهای فرهنگی بسیار کم‌رنگ طراحی شده بود. در برنامه دوم توسعه با وجود تجربه برنامه اول، این کاستیها همچنان ادامه یافت و اجرای برنامه شامل سیاست‌های کلی، راهبردها، اهداف کیفی و اهداف کمی ناهماهنگ با یکدیگر طراحی گردید. بخش فرهنگ نیز همچنان در حاشیه قرار داشت. برنامه سوم تجربه ارزشمند دو

برنامه پیشین را چراغ راه کرد. برنامه ریزان و صاحب‌نظران با بررسی و تجزیه و تحلیل دو برنامه اول و دوم و شناخت کاستیها و محدودیتها، برنامه سوم را به گونه ای طراحی کردند که در زمینه و بستری واقع گرایانه سیاستها و خط مشی ها و اهداف کیفی و کمی برنامه در همسویی با یکدیگر طراحی شده و قابلیت دستیابی در مدت زمان ۵ سال را داشته باشند. در برنامه سوم بر نقش و جایگاه فرهنگ در روند توسعه کشور تأکید بیشتری شد. علاوه بر آن اتفاق نظر برنامه ریزان و صاحب‌نظران فرهنگی کشور در مورد اینکه همه ارکان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور در تئیدگی با یکدیگر عمل می کنند و تحولات هر بخش کاملاً بر بخشهای دیگر تأثیر می گذارد، موجب شد که روند تدوین برنامه در دو سطح بخشی و فرا بخشی انجام شود. در سطح فرا بخشی با دیدگاه کلان و همه جانبه نگر رهنمودهای کلی اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تدوین شد و در سطح بخشی این رهنمودها در هر بخش در تعامل با سایر بخشها به تدوین برنامه ها و راهکارهای عملیاتی انجامید.

در بخش فرهنگ در سطح فرا بخشی شورای سیاستهای فرهنگی به تدوین سیاستها و رهنمودهای کلی فرهنگی پرداخت و در سطح بخشی نیز دستگاهها و نهادهای فرهنگی کشور در قالب شورای فرهنگ، هنر و تربیت بدنی اهداف و برنامه های بخش فرهنگ را تهیه و تدوین نمودند. به این ترتیب به بخش فرهنگ در سیاستگذاری های برنامه سوم توجه بیشتر و عمیقتری شد. با این وجود، در قانون برنامه، فرهنگ نتوانست نقش و جایگاه شایسته خود را داشته باشد. از یک سو، این بخش شامل تعدادی مواد کلی و مبهم بود که ظرفیت چندانی برای عملیاتی شدن نداشتند و از سوی دیگر، بخش فرهنگ نتوانست مناسبات خود را با سایر بخشها تنظیم نماید.

برنامه چهارم توسعه متضمن الزامات، روشها و ابزارهای دستیابی جامعه آرمانی مورد نظر در چارچوب سند چشم انداز توسعه کشور است. این برنامه ساماندهی روشهای کارآمد، تقویت اصول حاکم بر فعالیتها و ایجاد بسترهایی را پی گیری می کند که در

چارچوب وضع موجود داخلی و تحولات خارجی، امکان توسعه همه جانبه و آینده نگر کشور را فراهم می‌سازند. برنامه چهارم در مجموع چهار هدف کلی زیر را مد نظر قرار داده است:

۱ - توسعه مبتنی بر دانش، عدالت محور و در تعامل با جهان

۲ - تأمین مطمئن امنیت ملی و توان دفاعی کشور

۳ - صیانت از هویت و فرهنگ اسلامی ایران

۴ - حاکمیت مؤثر و استقرار دولت شایسته

برنامه چهارم در سه سطح تدوین و تصویب شد. سطح اول لایحه برنامه را در بر می‌گیرد که پس از تصویب در مجلس شورای اسلامی، قانون برنامه را تشکیل می‌دهد. سطح دوم شامل سند توسعه در سطوح بخشی، فرا بخشی و استانی است. این اسناد مبنای اصلی تهیه و تنظیم برنامه‌ها و بودجه‌های سالانه هستند. سند توسعه بخش فرهنگ در تاریخ ۸۴/۵/۱۱ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. سطح سوم آیین نامه های اجرایی و مدیریت اجرایی اسناد توسعه را پوشش می‌دهد که در واقع تسهیل کننده اجرای احکام برنامه هستند.

همانطور که ملاحظه می‌شود در اهداف کلی برنامه، صیانت از هویت و فرهنگ اسلامی ایران یکی از چهار رکن اصلی برنامه را تشکیل می‌دهد. به این ترتیب در این برنامه بخش فرهنگ که جزئی تفکیک ناپذیر از زندگی فردی و جمعی آحاد جامعه است جایگاه خود را در تمام عرصه های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور یافته است. از این رو رد پای این بخش را در احکام و قوانین سایر بخشها نیز به درستی می‌توان مشاهده کرد. مضامین و موضوعاتی چون آمایش سرزمین، توسعه استانی، گسترش بهداشت و آموزش عالی، رشد اقتصادی، توسعه روابط سیاسی و اجتماعی و تأمین امنیت ملی هیچیک بی نیاز و بی تأثیر از مبانی فرهنگی کشور نیستند.

این مقاله به بررسی ردپای فرهنگ در سایر بخشها می‌پردازد و مناسبات میان اصول و

فعالیت‌های فرهنگی و احکام برنامه با بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و دفاعی، بهداشتی و آموزشی کشور را تحلیل می‌کند. پس از معرفی عناوین بخش‌های گوناگون، در قسمت‌های مجزا، ابتدا رویکردهای هر بخش بررسی می‌شود و سپس جایگاه فرهنگ در همان بخش تحلیل می‌گردد. سپس در ضمیمه هر قسمت، موادی که به هر نحو جای پای فرهنگ در مفاد آنها به طور مستقیم یا غیر مستقیم دیده می‌شود به تفکیک مواد تشریح می‌گردد.

قانون برنامه چهارم توسعه در ۷ بخش و ۱۵ فصل در تاریخ ۸۳/۶/۱۱ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و در تاریخ ۸۳/۷/۲۵ از سوی رئیس جمهور برای اجرا ابلاغ شد. بخش‌ها و فصل‌های برنامه به شرح زیر هستند:

بخش اول با عنوان رشد اقتصاد ملی دانایی محور در تعامل با اقتصاد جهانی شامل فصول زیر است:

فصل اول: بستر سازی برای رشد سریع اقتصادی

فصل دوم: تعامل فعال با اقتصاد جهانی

فصل سوم: رقابت پذیری اقتصادی

فصل چهارم: توسعه مبتنی بر دانایی

بخش دوم با عنوان حفظ محیط زیست، آمایش سرزمین و توازن منطقه‌ای

فصل‌های پنجم و ششم را با عنوان‌های زیر در بر می‌گیرد:

فصل پنجم: حفظ محیط زیست

فصل ششم: آمایش سرزمین و توازن منطقه‌ای

بخش سوم توسعه سلامت، امنیت انسانی و عدالت اجتماعی نام دارد و فصول

هفت و هشت را به شرح زیر در بر می‌گیرد:

فصل هفتم: ارتقای سلامت و بهبود کیفیت زندگی

فصل هشتم: ارتقای امنیت انسانی و عدالت اجتماعی

در بخش چهارم با عنوان صیانت از هویت و فرهنگ اسلامی - ایرانی، فصل نهم گنجانده شده که توسعه فرهنگی نام دارد.

بخش پنجم با عنوان تأمین مطمئن امنیت ملی، فصل دهم و یازدهم را در بر می‌گیرد که عناوین زیر را دارند:

فصل دهم: امنیت ملی

فصل یازدهم: توسعه امور قضایی

بخش ششم، نوسازی دولت و ارتقای اثر بخشی حاکمیت نام دارد و شامل فصول زیر است:

فصل دوازدهم: نوسازی دولت و ارتقای اثر بخشی حاکمیت

فصل سیزدهم: سامان عملیات اجرایی برنامه

فصل چهاردهم: تنفیذ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت

فصل پانزدهم: نظارت

و آخرین بخش، بخش هفتم است که شامل جداول کمی برنامه چهارم توسعه است.

بخش اول: رشد اقتصاد ملی دانایی محور در تعامل با اقتصاد جهانی

رویکردهای بخش

این بخش از قانون برنامه چهارم توسعه سه رویکرد اصلی دارد. رویکرد اول مبتنی بر بسترسازی برای توسعه اقتصادی کشور است. بر مبنای این رویکرد در برنامه چهارم، تلاش برای جبران عقب ماندگیهای اقتصادی، رشد سرمایه، صنعت و کار آفرینی و رقابتهای مشروع اقتصادی مد نظر قرار گرفته است. بر اساس رویکرد دوم لازمه توسعه اقتصادی، رشد کمی و کیفی تولید دانش و فناوری پیشرفته است. به این معنا که جهت گیری برنامه به سوی توسعه علوم گوناگون، بستر سازی برای رشد تولیدات و پژوهشهای علمی و

افزایش اختراعات و اکتشافات، ارتقای سطح تحصیلات عمومی جامعه و صیانت از نخبگان علمی و فنی کشور است. رویکرد سوم به همسویی رشد اقتصادی کشور با تحولات اقتصادی جهان، افزایش کمی و کیفی صادرات و حضور فعال تر ایران در عرصه‌های صنعتی، اقتصادی و تجاری جهان باز می‌گردد.

جایگاه بخش فرهنگ

در این بخش از برنامه چهارم هر سه رویکرد قابل بررسی است. بسترسازی برای حضور هر چه بیشتر بخش خصوصی در فرایند سرمایه‌گذاری، تولید و توزیع محصولات فرهنگی و هنری، حمایت از شرکتها، مؤسسات و تشکلهای تولیدی و اقتصادی در زمینه‌های گوناگون فرهنگی و هنری، تصویب و اجرای نظام‌های حقوقی حمایت‌کننده از فعالان اقتصادی بخش فرهنگ و تصویب و اجرای ضمانت‌های بیمه‌ای صادرات تولیدات فرهنگی و هنری، توسعه کمی و کیفی آموزشهای فرهنگی و هنری و تربیت نیروهای متخصص در زمینه‌های گوناگون فرهنگ و هنر، بسترسازی برای رشد استعدادها و خلاقیت‌های نخبگان فرهنگی و هنری و تلاش در جهت معرفی و بازاریابی محصولات فرهنگی و هنری و رشد صادرات این محصولات از اهم ویژگیهایی است که بخش فرهنگ با داشتن آنها می‌تواند در این بخش از برنامه؛ حضور مؤثر داشته باشد.

ضمیمه بخش اول: مواد مرتبط با بخش فرهنگ

موادی از این بخش که موضوع آنها مرتبط با بخش فرهنگ است و همچنین نحوه حضور بخش فرهنگ در اجرای این مواد را به ترتیب زیر می‌توان بررسی کرد:

در فصل ۱

در فصل «بستر سازی برای رشد سریع اقتصادی» بند «د» ماده ۱ با موضوع اختصاص حداکثر ۵۰٪ از مانده موجودی حساب ذخیره ارزی برای سرمایه‌گذاری و تأمین بخشی از اعتبار مورد نیاز طرحهای تولیدی و کارآفرینی صنعتی، معدنی، کشاورزی، حمل و نقل،

رویکرد ماده ۳۱ تدوین و تصویب نظام فنی و اجرایی کشور به منظور افزایش کارآمدی و اثر بخشی طرحها و پروژه های سرمایه گذاری است که بخش فرهنگ نیز در این رویکرد مشارکت دارد.

در فصل ۲

در فصل «تعامل فعال با اقتصاد جهانی» تنها ماده ۳۳ با بخش فرهنگ مرتبط است. بر اساس این ماده، به منظور توسعه تجارت و صادرات در سطح بین المللی، هدفمند سازی و ساماندهی یارانه ها و جوایز صادراتی، ممنوعیت مالیات برای صدور کالاهای غیر نفتی، حذف موانع غیر تعرفه ای و غیر فنی و وضع نرخهای معادل تعرفه ای با زمان بندی معین مورد نظر قرار گرفته است.

در فصل ۳

در فصل «رقابت پذیری اقتصادی»، رویکرد ماده ۳۷ مبتنی بر تدوین نظامهای قانونی و حقوقی مناسب، حمایت از تولید کالاها و خدمات در عرصه های نوین و پیشتاز فناوری در کشور و بستر سازی برای مشارکت تشکلهای قانونی غیردولتی صنفی - تخصصی با هدف تقویت و تحکیم رقابت پذیری و افزایش بهره وری نیروی کار و همچنین رشد صادرات غیر نفتی و ارتقای صادرات کالاهای فناوری پیشرفته در صادرات غیر نفتی است، که بخش فرهنگ با رویکردهای توسعه فعالیتهای اقتصادی فرهنگی و هنری در اجرای این ماده مشارکت دارد.

ماده ۳۹ به اصلاح ساختار و ساماندهی مناسب بنگاههای اقتصادی و تقویت رقابت پذیری آنها از طریق حمایت از بنگاههای کوچک و رفع موانع توسعه آنها اختصاص دارد. بنگاهها و مؤسسات تولید و توزیع محصولات فرهنگی و هنری شامل مفاد این ماده هستند. رویکرد ماده ۴۱ نیز بهبود فضای کسب و کار و زمینه سازی برای توسعه اقتصادی است که شامل فعالیتهای اقتصادی و سرمایه گذاری در بخشهای فرهنگی و هنری می شود. ماده

۸۸ قانون برنامه سوم هم که در ماده ۴۲ قانون برنامه چهارم تنفیذ شده است، به استفاده از توان فنی و مهندسی پیمانکاران و سازندگان ایرانی در کلیه معاملات دستگاههای اجرایی از جمله وزارت متبوع نظر دارد.

در فصل ۴

در فصل «توسعه مبتنی بر دانایی» که به توسعه آموزش، پژوهش و فناوری اطلاعات و ارتباطات معطوف است، ماده ۴۳ با رویکرد نوسازی و بازسازی سیاستها و راهبردهای پژوهشی، فناوری و آموزشی کشور، تهیه برنامه های جامع توسعه علمی و فناوری کشور، بسترسازی برای بهره برداری حداکثر از ظرفیتهای ملی و منطقه ای حوزه های فناوری اطلاعات و بازنگری در ساختار و نوسازی فرایندهای تحقیقات و آموزش نیروی انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، با جهت گیریها و فعالیتهای بخش فرهنگ با هدف توسعه آموزش، پژوهش و فناوری اطلاعات حوزه های گوناگون فرهنگی و هنری مرتبط است.

ماده ۴۴ حمایت از سرمایه گذاری در تولید و عرضه انواع محتوا و اطلاعات به زبان فارسی در محیطهای رایانه ای، بستر سازی برای کسب سهم مناسب از بازار اطلاعات و ارتباطات بین المللی و تهیه و تصویب سند راهبردی برقراری امنیت در فضای تولید و تبادل اطلاعات کشور در محیط های رایانه ای را مد نظر قرار داده است. بخش فرهنگ، هم از جایگاه صیانت از زبان فارسی و هم از جایگاه توسعه فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی در اجرای مفاد آن نقش دارد.

رویکرد ماده ۴۵ طراحی و استقرار کامل نظام جامع حقوق مالکیت معنوی ملی و بین المللی، پیش بینی راهکارهای حمایتی از فرایندهای پژوهشی و برقراری تسهیلات لازم جهت ارجاع کار و عقد قراردادهای پژوهشی و فنی دولت با بخشهای خصوصی و تعاونی است که با توجه به ماهیت موضوع، بخش فرهنگ با این ماده ارتباط مستقیم داشته و در اجرای مفاد آن مشارکت دارد.

ماده ۴۶ با رویکرد برپاسازی نظام جامع پژوهشی و فناوری از طریق نوسازی شیوه های

مدیریت بخش پژوهش و افزایش یکنواخت سرمایه گذاری دولت در امر پژوهش و فناوری به میزان حداقل ۲٪ از تولید ناخالص داخلی از محل اعتبارات عمومی دستگاههای اجرایی و ماده ۴۸ نیز با رویکرد ارتقای پیوستگی میان سطوح آموزشی و توسعه فناوری، کارآفرینی و تولید ثروت در کشور از طریق تدوین ضوابط و ارائه حمایتهای لازم در راستای تشویق قراردادهای بین المللی و سرمایه گذاری خارجی برای انتقال بخشی از فعالتهای تحقیق و توسعه مربوط به داخل کشور و انجام آن با مشارکت شرکتهای داخلی، با بخش فرهنگ ارتباط مستقیم دارند.

در ماده ۴۹ با رویکرد زمینه سازی و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش مدار، خلاق و کارآفرین و منطبق با نیازهای نهضت نرم افزاری، اداره دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی دولتی و فرهنگستان های تخصصی صرفاً بر اساس آیین نامه ها و مقررات اداری، مالی، استخدامی و تشکیلاتی خاص مصوب هیأت های امنای مربوط که به تأیید دستگاههای اجرایی مرتبط رسیده باشد بدون الزام به رعایت قانون محاسبات عمومی، قانون استخدام کشوری و سایر قوانین و مقررات عمومی اداری و مالی و استخدامی انجام می شود. اعتبارات هزینه ای این مؤسسات از محل بودجه عمومی دولت بر اساس قیمت تمام شده به دستگاههای اجرایی یاد شده اختصاص می یابد و اعتبارات هزینه ای، تملک دارایی های سرمایه ای و اختصاصی این مؤسسات کمک تلقی می شود. همچنین سهم دولت در هزینه های آموزش عالی بخش دولتی بر مبنای هزینه سرانه تعیین و نسبت آن به بودجه عمومی دولت بر اساس رشد پوشش دانشجو در مقایسه با عدد مشابه در برنامه سوم توسعه افزایش می یابد. بازنگری در رشته های دانشگاهی بر مبنای نیازهای همه جانبه کشور از دیگر تکالیف این ماده است. بخش فرهنگ با رویکردهای خود مبنی بر تقویت کمی و کیفی آموزشهای عالی و تخصصی فرهنگی و هنری و تقویت ساختارهای علمی فرهنگی و هنری از مفاد این ماده بهره مند می شود.

ماده ۵۴ به اختصاص درصدی از اعتبارات هزینه ای برای طراحی و اجرای دوره های

آموزشی ضمن خدمت کارکنان و ماده ۵۵ به اتخاذ ساز و کارهای لازم برای توسعه آموزشهای فنی و حرفه‌ای و علمی و کاربردی می‌پردازند که در ارتباط مستقیم با بخش فرهنگ قرار می‌گیرند.

بخش دوم: حفظ محیط زیست، آمایش سرزمین و توازن منطقه‌ای

رویکرد های بخش

این بخش از برنامه، سه رویکرد اصلی دارد. رویکرد اول مبتنی بر صیانت از محیط زیست و منابع طبیعی، کاهش آلاینده‌های محیطی، احیاء جنگلها و مراتع و گسترش و نوسازی فضای سبز شهرهاست. رویکرد دوم به شناخت دقیق اقلیم، آب و هوا و مزیت‌های طبیعی، اجتماعی و اقتصادی مناطق مختلف کشور، بهره‌گیری بهینه از این مزیتها در جهت توسعه منطقه و افزایش سهم هر منطقه از منابع درآمدی و تسهیلات ویژه به منظور توسعه همه‌جانبه نظر دارد. رویکرد سوم، رشد متوازن و هماهنگ همه مناطق کشور همگام با جهت‌گیریهای توسعه ملی و رفع موانع دستیابی به توسعه موزون مناطق را مورد توجه قرار داده است.

جایگاه بخش فرهنگ

بخش فرهنگ نقش انکارناپذیری در تحقق هر سه رویکرد دارد. بر اساس رویکرد اول، بخش فرهنگ با برنامه ریزی مناسب در جهت فرهنگ سازی و ارتقای فرهنگ عمومی جامعه و صاحبان صنایع در جهت نگهداری صحیح از محیط زیست و جلوگیری از آلوده شدن آن و احیای منابع طبیعی تخریب شونده مانند جنگلها در نتیجه توسعه صنایع چوب و کاغذ را مد نظر قرار می‌دهد. بر مبنای رویکرد دوم، بخشی از ظرفیتها و مزیت‌های مناطق مختلف، ویژگیهای فرهنگی، زبانی و آداب و رسوم هر منطقه است. آمایش سرزمین در بعد فرهنگی بر اساس شناخت این ویژگیها و برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری کامل از آنها

برای توسعه فرهنگی منطقه و احیای مؤلفه های فرهنگی مغفول و فراموش شده محقق می-شود. بر مبنای رویکرد سوم، رشد فعالیتهای تولید و توزیع در مناطق مختلف کشور معطوف به ویژگیها و استعدادهای منطقه و افزایش سطح دسترسی همگانی به تولیدات، خدمات و مراکز فرهنگی و هنری، جایگاه بخش فرهنگ در توازن منطقه ای را تعیین می-کند.

ضمیمه بخش دوم: مواد مرتبط با بخش فرهنگ

در فصل ۵

در فصل «حفظ محیط زیست» با توجه به رویکرد ماده ۶۵ که تدوین اصول توسعه پایدار بوم شناختی، به ویژه در الگوهای تولید و مصرف است، بخش فرهنگ به عنوان یکی از بخشهای اصلی جامعه نقش ویژه خود را بخصوص در شناخت، اصلاح و بهبود فرهنگ تولید و مصرف ایفا می کند. ماده ۶۶ نیز که همه دستگاههای اجرایی و مؤسسات و نهادهای غیردولتی را مکلف به اعمال سیاستهای مصرف بهینه منابع پایه و محیط زیست شامل مدیریت مصرف انرژی، آب، مواد اولیه و تجهیزات (شامل کاغذ) و همچنین کاهش مواد زائد جامد و بازیافت آنها نموده است، به خودی خود بخش فرهنگ را نیز در بر می گیرد.

در فصل ۶

در فصل «آمایش سرزمین و توازن منطقه ای» ماده ۷۲ اجرای سند ملی آمایش سرزمین را به منظور توزیع مناسب جمعیت و فعالیت در پهنه سرزمین، با هدف استفاده کارآمد از قابلیتها و مزیتها و بخشهای مختلف اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی منطبق با ویژگیهای سرزمین مد نظر قرار داده است. مشارکت بخش فرهنگ در تنظیم و اجرای سند ملی آمایش سرزمین و لحاظ ویژگیهای فرهنگی در سند مورد نظر امری اجتناب ناپذیر است.

رویکرد ماده ۷۴ نیز به سند ملی آمایش سرزمین بر می‌گردد که با رعایت ساختار فرهنگی هویت ایرانی-اسلامی، قرار دادن این سند را به عنوان مرجع اصلی هماهنگی های بین بخشی، بین منطقه ای و بخشی - منطقه ای در تصمیم گیریهای اجرایی و همچنین به هنگام نمودن سند ملی متناسب با تحولات جهانی و منطقه ای مورد توجه قرار داده است. ماده ۷۵ راهبردهای آمایشی سرزمین را تعیین کرده است. در این راهبردها، بهره‌گیری مناسب از موقعیت و توانمندیهای عرصه‌های مختلف سرزمین، استفاده مناسب از قابلیت و توان کلان شهرها در جهت تقویت نقش فراملی و ارتقای جایگاه بین المللی کشور، آماده سازی عرصه‌های مختلف سرزمین برای پذیرش فعالیتهای جدید و ایجاد فرصتهای شغلی متناسب، بهره‌گیری از آثار انتشاری سرمایه‌گذاریهای ملی و فراملی در توسعه مناطق پیرامونی، توسعه مناطق مرزی با هدف تقویت همگرایی ملی و بهره‌گیری از قابلیتهای محیطی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مناطق روستایی کشور در ارتباط مستقیم با بخش فرهنگ قرار می‌گیرند.

ماده ۷۷، منطقه‌بندی کشور از دیدگاه آمایش سرزمین و ایجاد نهادهای هماهنگ کننده به منظور هماهنگی در امور عمرانی و توسعه‌ای بین استانی را مد نظر قرار می‌دهد. یکی از محورهای منطقه‌بندی، بعد فرهنگی مناطق مختلف کشور است.

بخش سوم: توسعه سلامت، امنیت انسانی و عدالت اجتماعی

رویکردهای بخش

این بخش شامل دو رویکرد اصلی است. رویکرد اول به حفظ و ارتقای شاخصهای سلامتی در سطح جامعه، افزایش کمی و کیفی خدمات بهداشتی و درمانی و فراگیری هر چه بیشتر امکانات و تسهیلات بهداشتی، درمانی به همه اقشار جامعه بخصوص اقشار فقیر و کم درآمد و بهبود سطح زندگی و افزایش رفاه اجتماعی مردم معطوف است. رویکرد دوم به افزایش امنیت و ثبات فردی و گسترش عدالت اجتماعی و اقتصادی اقشار گوناگون

جامعه، ساماندهی نظام خدمات حمایت‌های اجتماعی، گسترش پوشش تأمین اجتماعی بخصوص برای اقشار ضعیف و کم درآمد، مبارزه با کاهش نابرابری‌های اجتماعی و کاهش فاصله‌های طبقاتی، مبارزه با آسیب‌های اجتماعی، افزایش رضایتمندی عمومی و نشاط اجتماعی و ارتقای حقوق شهروندی و افزایش اشتغال در جامعه نظر دارد.

جایگاه بخش فرهنگ

بخش فرهنگ با رویکرد دوم این بخش تعامل مؤثر دارد. محصولات و خدمات فرهنگی و هنری بخشی از خدمات عمومی جامعه هستند که اقشار کم درآمد و فقیر از آنها کمتر بهره‌مند می‌شوند. افزایش سهم دسترسی همه مردم به محصولات و خدمات و فضاهای فرهنگی و هنری، بستر سازی برای گذران اوقات فراغت با استفاده از تسهیلات و امکانات فرهنگی چون سینما و تئاتر، ارتقای شاخصهای نشاط اجتماعی و تقویت امنیت فردی از طریق برنامه‌ریزیهای معطوف به فرهنگ سازی و تغییر و اصلاح فرهنگ عمومی مردم و مسئولان، حمایت از اصحاب فرهنگ و هنر به عنوان بخش مهمی از مردم جامعه به خصوص حمایت‌های مادی نظیر پوشش تأمین اجتماعی، سیاست‌گذاریها و برنامه‌ریزیهای فرهنگی برای مبارزه با آسیب‌های اجتماعی از جمله اعتیاد از مهمترین رویکردهایی است که بخش فرهنگ را در تعامل با این بخش از برنامه قرار می‌دهد.

ضمیمه بخش سوم: مواد مرتبط با بخش فرهنگ

در فصل ۲

در فصل «ارتقای سلامت و بهبود کیفیت زندگی» ماده ۸۴ به امنیت تغذیه و گسترش سلامت همگانی با استفاده از شاخصهای تغذیه سالم می‌پردازد که بند «پ» این ماده با رویکرد جلوگیری از تبلیغ کالاهای مضر برای سلامتی و آموزش‌های لازم به منظور ارتقای فرهنگ و سواد تغذیه‌ای جامعه، دستگاههای مرتبط را مکلف به همکاری با وزارت

بهداشت و درمان و آموزش پزشکی کرده است.

در فصل ۸

در فصل «ارتقای امنیت انسانی و عدالت اجتماعی» مهمترین رویکردهای ماده ۹۵ استقرار عدالت و ثبات اجتماعی، کاهش نابرابریهای اجتماعی و اقتصادی، توزیع عادلانه درآمد و کاهش فقر و توانمندسازی فقرا است. بند «د» این ماده با رویکرد طراحی برنامه‌های ویژه اشتغال، جلب مشارکتهای اجتماعی و آموزش مهارتهای شغلی، بند «ه» با رویکرد ارتقای مشارکت نهادهای غیردولتی و مؤسسات خیریه در برنامه‌های فقرزدایی و بند «ز» با رویکرد فراهم کردن حمایتهای حقوقی برای دفاع از حقوق فردی و اجتماعی فقرا بخش فرهنگ را با این ماده مرتبط می‌کند.

ماده ۹۷ معطوف به پیشگیری و کاهش آسیب‌های اجتماعی از طریق تهیه و اجرای طرح جامع کنترل و کاهش آسیب‌های اجتماعی است. بخش فرهنگ در اجرای بند «الف» این ماده با رویکرد تقویت بنیان خانواده، بند «ب» با رویکرد گسترش روحیه نشاط، امید، اعتماد اجتماعی، تعمیق ارزشهای دینی و هنجارهای اجتماعی و در گُل ماده با تقویت فرهنگ عمومی جامعه جهت جلوگیری از شیوع آسیب‌های اجتماعی و تقویت سلامت روانی مردم مشارکت فعال دارد.

مهمترین رویکرد ماده ۹۸ حفظ و ارتقای سرمایه اجتماعی، رضایتمندی عمومی و گسترش نهادهای مدنی است. بخش فرهنگ در تدوین و اجرای ساز و کارهای لازم برای دستیابی به رویکردهای مورد نظر یکی از مهمترین بخشهای کشور محسوب می‌شود.

ماده ۹۹ تدوین و اجرای سند راهبردی خدمات رسانی به ایثارگران را در نظر دارد که رویکردهای بهبود وضعیت اشتغال و ارتقای سطح اجتماعی و بهبود وضعیت آموزشی و فرهنگی این افراد، بخش فرهنگ را در تعامل مستقیم با این ماده قرار می‌دهد.

ماده ۱۰۰ تنظیم و تصویب منشور حقوق شهروندی را به منظور ارتقای حقوق انسانی، استقرار زمینه‌های رشد و تعالی و احساس امنیت فردی و اجتماعی در جامعه و تربیت نسلی

فعال، مسئولیت پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط با روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی، و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن را مد نظر دارد که همه موارد مذکور به فرهنگ عمومی جامعه باز می گردد و بخش فرهنگ با آن مشارکت مستقیم دارد.

رویکرد ماده ۱۰۱ تهیه و اجرای برنامه ملی توسعه «کار شایسته» است که بخش فرهنگ بر مبنای محورهای حقوق بنیادین کار (آزادی انجمنها و حمایت از حق تشکلهای مدنی روابط کار...)، ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی، گسترش حمایتهای اجتماعی، اشتغال مولد (ظرفیت سازی برای اشتغال در واحدهای کوچک و متوسط، آموزشهای هدف دار و معطوف به اشتغال و کارآفرینی) و اصلاح قوانین و مقررات معطوف به کار با این ماده در ارتباط است.

ماده ۱۰۲ به توسعه بخش تعاون با رویکرد استفاده مؤثر از قابلیتهای این بخش در استقرار عدالت اجتماعی از طریق تجمع سرمایه های کوچک و توانمندسازی بنگاههای اقتصادی متوسط و کوچک، کاهش تصدیهای دولتی و توسعه مشارکت عامه مردم در فعالیتهای اقتصادی می پردازد که علاوه بر ارتباط مستقیم مفاد این ماده با جهت گیریهای بخش فرهنگ، از طریق رویکرد بند «ج» این ماده، یعنی ترویج فرهنگ تعاون نیز با بخش فرهنگ در ارتباط است.

ماده ۵۰ قانون برنامه سوم تنفیذ شده در ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم، به افزایش اشتغالزایی در مناطق کمتر توسعه یافته می پردازد و معافیت از حقوق و عوارض دولتی و اعطای تسهیلات برای سرمایه گذاران این مناطق را مد نظر دارد که اقتصاد بخش فرهنگ در ارتباط مستقیم با این ماده قرار می گیرد.

ماده ۵۱ قانون برنامه سوم تنفیذ شده در ماده ۱۰۳ قانون برنامه چهارم، به اعطای سهمیه خاص در پرداخت یارانه سود تسهیلات به سرمایه گذاران بخش خصوصی و تعاونی برای ایجاد آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه ای می پردازد. مفاد این ماده آموزشگاههای آزاد

بخش فرهنگ را نیز زیر پوشش قرار می‌دهد.

بخش پنجم: تأمین مطمئن امنیت ملی

رویکردهای بخش

این بخش دو رویکرد اصلی دارد. رویکرد اول به ارتقای شاخصهای امنیت ملی کشور در سطح داخلی و خارجی، افزایش فرهنگ قانون‌مداری و نظم اجتماعی، تقویت بنیه اطلاعاتی و دفاعی و حفاظت از تمامیت ارضی کشور، افزایش آمادگی نیروهای مسلح در برابر تهدیدات بیرونی و حفاظت از منابع ملی، انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی، تنظیم و ایجاد وحدت رویه در روابط ایران با سایر کشورهای جهان و مجامع بین‌المللی، افزایش امنیت عمومی در مقابل حوادث غیر مترقبه و پیشگیری، امداد رسانی و بازسازی مناطق آسیب دیده از حوادث غیر مترقبه باز می‌گردد. رویکرد دوم به توسعه امور قضایی کشور، بستر سازی برای کاهش جرایم، بازنگری و اصلاح شیوه‌های مجازات‌های قانونی، افزایش سرعت و کیفیت رسیدگی به پرونده‌های قضایی، احترام به حریم خصوصی افراد و ارتقای چتر حمایتی قانون و رضایتمندی عمومی از نظام قضایی کشور و تقویت نظام مالکیت منقول و غیر منقول معطوف است.

جایگاه بخش فرهنگ

بخش فرهنگ در تأمین امنیت کشور با دو رویکرد عمده نقش و مشارکت دارد. رویکرد اول در سطح داخلی کشور است که جهت‌گیری بخش فرهنگ به سوی فرهنگ سازی و اصلاح فرهنگ عمومی جامعه با هدف قانون‌مداری و نظم اجتماعی، تعیین و تنظیم حقوق مدنی و وفاق اجتماعی گروه‌های مختلف کشور، حمایت معنوی از اصحاب فرهنگ و هنر و رعایت منزلت اجتماعی آنان و صیانت از حقوق تولیدات فرهنگی و هنری در مقابل سایر دستگاهها و نهادهای اثرگذار و همچنین تدوین و اجرای حقوق مالکیت

معنوی آثار فرهنگی و هنری در سطح داخل کشور با این بخش تعامل دارد. در سطح خارجی، رویکرد بخش فرهنگ به تنظیم روابط فرهنگی ایران با سایر کشورها منطبق با موازین امنیت ملی و ارتقای سطح کمی و کیفی و تنوع فعالیتهای فرهنگی و هنری در خارج از کشور هماهنگ با دستگاههای متولی امنیت ملی و روابط خارجی باز می‌گردد.

ضمیمه بخش پنجم: مواد مرتبط با بخش فرهنگ

فصل ۱۰

در فصل «امنیت ملی» ماده ۱۱۹ با رویکرد ارتقای امنیت عمومی و انضباط اجتماعی، در محورهای آموزش عمومی و ترویج فرهنگ قانون مداری، توسعه مشارکت ایرانیان در نظام تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و مدیریت اجرایی کشور، تعمیق شناخت مؤلفه‌های قدرت ملی و ترویج روحیه دفاع از منافع ملی و مخالف با ظلم و سلطه‌گری، تهیه طرح راهبردی توسعه نظم و امنیت کشور، مبارزه با زمینه‌های بروز بی‌هنجاری و ناسازگاریهای اجتماعی و سیاسی، حفظ و ارتقای منزلت اجتماعی مردم و تهیه سازوکارهای لازم جهت توسعه مشارکت مردم و تقویت نهادهای مدنی و احزاب به منظور تأمین امنیت عمومی با بخش فرهنگ در تعامل قرار می‌گیرد.

ماده ۱۲۰ به تشکیل شورایی به منظور سیاستگذاری در مسائل اقلیتهای دینی، تقویت مشارکت آنها در اداره کشور و تحکیم همبستگی ملی توجه می‌کند که بخش فرهنگ باید با حضور در شورای مذکور، رویکردهای فرهنگی موضوع را پیگیری نماید. ماده ۱۲۶ به افزایش حضور و مشارکت جوانان در فعالیتهای اجتماعی و سازندگی کشور می‌پردازد و به دستگاههای اجرایی از جمله وزارت متبوع اجازه می‌دهد تا در اجرای طرحهای تملک داراییهای سرمایه‌ای و خدمات اجتماعی، از ظرفیت جوانان کشور استفاده نماید. تبصره ۱ ماده ۱۸۳ قانون برنامه سوم تنفیذ شده در ماده ۱۲۹ قانون برنامه چهارم، فعالیتهای فرهنگی در خارج از کشور را مد نظر قرار داده است و علاوه بر تأکید بر انجام کلیه فعالیتهای

فرهنگی و هنری در خارج از کشور بر مبنای اساسنامه سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی، لزوم هماهنگی کامل این سازمان با وزارت امور خارجه به منظور ایجاد وحدت رویه در فعالیتهای خارج از کشور را تصریح و تأکید می‌کند. هیچ یک از مواد فصل ۱۱ (توسعه امور قضایی) در پیوند مستقیم با بخش فرهنگ نیستند.

بخش ششم: نوسازی دولت و ارتقای اثر بخشی حاکمیت

رویکردهای بخش

این بخش شامل ۴ رویکرد اصلی است. رویکرد اول به بازننگری و اصلاح وظایف، ساختار و تشکیلات دولت، تنظیم و تفکیک وظایف حاکمیتی و تصدی‌های دولتی و غیر دولتی، اصلاح و بهبود نظام بودجه ریزی کشور، افزایش کارآمدی مدیریت دولتی از طریق واگذاری امور اجرایی به بخش‌های خصوصی و تعاونی و جلب مشارکت تشکلهای غیردولتی در اداره امور کشور، اصلاح و بهبود مدیریت نیروی انسانی و استقرار نظام شایسته سالاری در انتصاب مدیران، تقویت رضایت و تکریم ارباب رجوع دستگاههای دولتی و تنظیم و تحدید نیروی انسانی شاغل در بخشهای دولتی و اصلاح قوانین استخدامی و بازنشستگی و نظام اداری کشور معطوف است. در رویکرد دوم ساماندهی نحوه عملیاتی کردن و اجرای برنامه چهارم مد نظر قرار گرفته است. رویکرد سوم تنفیذ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت را مورد توجه قرار داده است و رویکرد چهارم به تعیین سازوکارهای نحوه نظارت بر اجرای برنامه می‌پردازد.

جایگاه بخش فرهنگ

نظر به اینکه مفاد این بخش معطوف به همه دستگاههای اجرایی و نحوه حضور تمام ارکان دولت در اداره امور کشور است، بخش فرهنگ مانند سایر بخشها زیر پوشش کامل مفاد این بخش قرار می‌گیرد. رویکردهای اصلی بخش فرهنگ بر مبنای رویکرد اول این

بخش عبارت است از: اصلاح و نوسازی ساختار و تشکیلات دستگاههای فرهنگی به خصوص وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی متناسب با نیازهای روز و تحولات داخلی و جهانی، تعیین وظایف حاکمیتی و اجرایی و تصدیهای بخش در حوزههای گوناگون فرهنگی و هنری با رویکرد واگذاری امور اجرایی به بخشهای خصوصی و تعاونی و تقویت تشکلهای غیردولتی، تلاش در جهت تغییر جایگاه فرهنگ و هنر در نظام بودجه ریزی از امور خدماتی به امور تولیدی و در نتیجه افزایش سهم بخش از تسهیلات و منابع دولتی، بازنگاری و نوسازی نظام استخدام و به کارگیری نیروی انسانی و اصلاح نظام انتصاب مدیران فرهنگی بر مبنای رویکرد دوم، بخش فرهنگ راهکارهای عملیاتی کردن قوانین برنامه چهارم مرتبط با بخش خود را تنظیم می نماید. در رویکرد سوم، بخش فرهنگ نیز مانند سایر بخشها از تسهیلات قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت بهره مند می شود. بر مبنای رویکرد چهارم نیز تعیین و اتخاذ ساختار مناسب و راهکارهای نظارت بر نحوه اجرای قانون برنامه چهارم توسعه در حوزه های گوناگون فرهنگی و هنری مد نظر قرار می گیرد.

ضمیمه بخش ششم: مواد مرتبط با بخش فرهنگ.

در فصل ۱۲

در فصل «نوسازی دولت و ارتقای اثر بخشی حاکمیت» ماده ۱۳۵ به تعیین نقش و وظایف دولت در حوزه های امور حاکمیتی، امور تصدیهای اجتماعی، فرهنگی و خدماتی، امور زیر بنایی و امور تصدیهای اقتصادی می پردازد. رویکرد امور حاکمیتی در بخش فرهنگ در محورهای سیاستگذاری، برنامه ریزی و نظارت در بخشهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ایجاد فضای سالم برای رقابت و جلوگیری از انحصار، فراهم نمودن زمینه ها و مزایای لازم برای رشد و توسعه کشور، صیانت از هویت ایرانی، اسلامی و علوم و تحقیقات بنیادی و آمار و اطلاعات ملی تحقق می یابد. در امور تصدیهای اجتماعی،

فرهنگی و خدماتی تصریح شده است که آن دسته از وظایفی که منافع اجتماعی آنها بر منافع فردی برتری دارد و موجب بهبود وضعیت زندگی می‌شود در زمره تصدیهای اجتماعی، فرهنگی و خدماتی قرار می‌گیرند و امور فرهنگی، هنری و تبلیغات دینی در این بخش از وظایف دولت گنجانده شده است. در ماده ۱۳۶ نحوه اجرای وظایف تفکیک شده در ماده ۱۳۵ تعیین شده است. بر این اساس، امور حاکمیتی دولت نظیر سیاستگذاری و نظارت به وسیله دستگاههای دولتی و در صورت لزوم مشارکت مردم انجام می‌شود و وظایف امور تصدیهای اجتماعی، فرهنگی و خدماتی دولت که شامل امور فرهنگی، هنری و تبلیغات دینی نیز می‌شود، با رعایت اصول ۲۹ و ۳۰ قانون اساسی ج. ا.ا. با استفاده از شیوه‌های حمایت از توسعه بخش غیردولتی، خرید خدمات و مشارکت با بخش غیردولتی، واگذاری مدیریت بخش از واحدهای دولتی به بخش غیردولتی و ایجاد و اداره واحدهای دولتی با رویکرد هدفمند و نتیجه‌گرا به انجام خواهد رسید.

ماده ۱۳۷ بازنگری ساختار موجود و طراحی تشکیلات کلان دستگاههای اجرایی از جمله دستگاه فرهنگی کشور با هدف نوسازی، متناسب سازی، ادغام و تجدید ساختار به صورت یک منظومه منسجم، کارآمد، فراگیر، با کفایت، اثر بخش و غیر متمرکز را مدنظر قرار داده است.

ماده ۱۳۸ به اصلاح نظام بودجه ریزی کشور از روش موجود به روش هدفمند و عملیاتی و به صورت قیمت تمام شده توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور معطوف است. مفاد این ماده و اقدامات ذیل آن با توجه به جهت‌گیری بخش فرهنگ برای تغییر جایگاه فرهنگ و هنر در نظام بودجه‌ریزی از امور خدماتی به امور تولیدی و افزایش سهم بخش از تسهیلات و منابع دولتی، بخش فرهنگ را به مشارکت فعال در روند اصلاح نظام بودجه‌ای کشور و دفاع از منافع و خواسته‌های خود ملزم می‌کند.

در ماده ۱۳۹ اقدامات مربوط به اصلاح ساختار و تشکیلات دستگاههای اجرایی تعیین شده است. حذف یا واگذاری حداقل ۲۰٪ از سازمانها، نهادها، مؤسسات و شرکتها و نظایر

آنها، ممنوعیت ایجاد سازمان و دستگاه جدید، ادغام واحدهای سازمانی استانی و تجمیع در یک واحد، بازنگری و تجدید ساختار داخلی دستگاههای اجرایی و اصلاح ساختار واحدهای استانی و شهرستانی از جمله اقداماتی هستند که بخش فرهنگ در ارتباط مستقیم با آنها قرار می‌گیرد.

ماده ۱۴۰ به حمایت از توسعه بخش خصوصی و تعاونی و جلب مشارکت تشکلهای غیردولتی و سایر بخشهای جامعه مدنی در اداره امور کشور از طریق ایجاد، توسعه و قانونمندی نهادهای غیردولتی و تشکیل واحد سازمانی مناسب برای تقویت و حمایت از بخش غیردولتی پرداخته است. بخش فرهنگ در تعامل مستقیم با مفاد این ماده قرار دارد.

ماده ۱۴۱ به تعیین رویکردهای استقرار نظام شایسته‌گرایی و ایجاد ثبات در خدمات مدیران پرداخته است. این رویکردها که به بخش فرهنگ نیز مرتبط هستند، تعریف و طبقه‌بندی مشاغل مدیریتی در دو بخش سیاسی و حرفه‌ای، تعیین شرایط تخصصی لازم برای انتصاب افراد به پستهای حرفه‌ای از مسیر ارتقای شغلی و تفویض اختیارات لازم به مقامات منصوب‌کننده در عزل و نصب پستهای مدیریت سیاسی را در بر می‌گیرند.

رویکرد ماده ۱۴۲ افزایش سطح کیفی خدمات دستگاههای اجرایی از جمله دستگاه فرهنگی کشور با هدف افزایش پاسخگویی به مردم، بازنگری و مهندسی فرایندها و روشها و رشد شاخصهای مربوط به مشتری‌مداری و آموزش اداری مردم، توسعه فرهنگ مدیریت و ارزیابی عملکرد و جلوگیری از مفاسد اداری را شامل می‌شود.

ماده ۱۴۳ به منظور اصلاح و بهبود مدیریت نیروی انسانی بخش دولتی، اقداماتی نظیر بازطراحی مشاغل دولتی با رویکرد جذب متخصصان و نخبگان، به کارگیری نیروی انسانی در فضای رقابتی و از طریق امتحانات استخدام ادواری، پیش‌بینی ضوابط پرداخت حقوق کارکنان بر مبنای تلفیق مناسب نتیجه‌گرایی و بهره‌وری به جای وقت‌لزومی، ارتقای سطح کیفی مدیران و سرپرستان و توسعه آموزشهای شغلی و تخصصی کوتاه‌مدت را تعیین کرده است. دستگاه فرهنگی کشور در ارتباط با بهبود نیروی انسانی شاغل در حوزه

های زیر مجموعه خود ملزم به اجرای این اقدامات است.

ماده ۱۴۴ به تعیین راهکارهای کنترل نتیجه و محصول فعاليتها پرداخته و دستگاههای اجرایی از جمله وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی را مکلف کرده است که قیمت تمام شده فعاليتها و خدمات قابل قیمت گذاری را پیش از انجام فعالیت تعیین نموده و پس از تصویب سازمان مدیریت و برنامه ریزی به مورد اجرا گذارد.

ماده ۱۴۵ با رویکرد کاهش تصدیها و افزایش مشارکت مردم در اداره امور کشور و از جمله امور فرهنگی و هنری و کوچک سازی دولت پیش بینی کرده است که توسعه فعاليتهاي اجتماعي، فرهنگي، توليدي و خدماتي صرفاً از طريق روشهای مذکور در بند «ب» ماده ۱۳۶، کاهش حداقل ۳٪ از تصدیها در هر سال با استفاده از روشهای مذکور در همان بند، ممنوعیت شروع هر نوع طرح و پروژه تملک دارایی های سرمایه ای به جز موارد استثنای تصریح شده در ماده، ممنوعیت مشارکت و سرمایه گذاری شرکتهای دولتی در سایر شرکتهای و سازمانها، تعیین اهداف کمی برنامه خصوصی سازی شرکتهای دولتی، کاهش ۵٪ از کارکنان دولت در طول برنامه، استخدام در دستگاههای دولتی بر اساس ضوابط تعیین شده، ممنوعیت ایجاد و اداره هر گونه مجتمع رفاهی و مسکونی و فضاهای گردشگری، ورزشی و تفریحی توسط دستگاههای دولتی و واگذاری فضاهای موجود به بخش غیردولتی و واگذاری کلیه امور و خدمات رفاهی کارکنان دولت به بخش خصوصی انجام پذیر است.

ماده ۱۴۶ با رویکرد متناسب سازی تعداد کارکنان هر دستگاه و از جمله دستگاه فرهنگی و تطبیق نحوه انجام وظایف دستگاههای اجرایی با سیاستها و احکام بخش توسعه مدیریت دولتی، تعیین سقف تعداد پرسنل هر یک از دستگاههای اجرایی و تعیین ضوابط انتقال کارکنان مازاد در سطح یک شهرستان یا به سایر شهرستانها را مد نظر قرار داده است. ماده ۱۴۷ با رویکرد تقویت صندوقهای بازنشستگی و سهولت جابجایی کارکنان (شامل کارکنان بخش فرهنگ) ضوابط باز خرید یا انتقال کارکنان رسمی به سایر

دستگاهها یا بخش غیردولتی و همچنین ضوابط پوشش تأمین اجتماعی مستخدمان پیمانی را تعیین کرده است.

ماده ۱۴۸ تعیین ضوابط مربوط به رابطه استخدامی، پاداش پایان خدمت، نحوه حفظ سوابق استخدامی و سایر موارد مربوط به کارکنان دستگاههای اجرایی از جمله وزارت متبوع و واحدهایی که بیش از ۵۰٪ از سهام، دارایی و مالکیت آنها از ابتدای برنامه سوم به بخش غیردولتی واگذار شده را منوط به رعایت قوانین مربوط نموده است.

ماده ۱۴۹ تدوین ضوابط تقویت نظم و انضباط اداری و مالی در نظام اداره امور کشور و صرفه‌جویی در اعتبارات هزینه ای دولت را بر عهده سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور قرار داده است. بخش فرهنگ در تدوین ضوابط مذکور باید لحاظ رویکردهای فرهنگی را پیگیری نماید.

ماده ۱۵۰ دولت را مکلف به افزایش حقوق کارکنان و بازنشستگان دولت از جمله دستگاه فرهنگی کشور متناسب با نرخ تورم در ابتدای هر سال از برنامه نموده است.

ماده ۱۵۲ با رویکرد ساماندهی، استفاده بهینه از امکانات موجود، ارتقای کیفیت ساخت و ساز و لزوم رعایت مقررات، ضوابط و استانداردها، امور برنامه ریزی، طراحی و اجرای ساختمانهای دولتی را در سازمانهای دولتی که به همین منظور تشکیل شده است، متمرکز می‌کند. ساختمانهای دولتی بخش فرهنگ مشمول این ماده قرار می‌گیرند.

ماده ۱۵۳ دستگاههای اجرایی از جمله دستگاه فرهنگی کشور را ملزم به ارائه گزارش عملکرد اجرای احکام این بخش، هر شش ماه یکبار به سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور می‌نماید. این سازمان بر اساس رتبه بندی، میزان توفیق دستگاهها را به هیئت وزیران و کمیسیون های مربوط در مجلس شورای اسلامی گزارش خواهد کرد.

ماده یک برنامه سوم تنفیذ شده در ماده ۱۵۴ قانون برنامه چهارم، ترکیب اعضا، وظایف و اختیارات شورای عالی اداری را تعیین کرده است که دستگاه فرهنگی به عنوان یکی از دستگاههای موضوع ماده ۱۶۰، ملزم به اجرای مصوبات این شورا است.

در فصل ۱۳

در فصل «سامان عملیات اجرایی برنامه» در ماده ۱۵۵ خصوصیات اسناد ملی توسعه بخش، اسناد ملی توسعه استانی و اسناد ملی توسعه ویژه به منظور سازماندهی و اجرای کلیه عملیات اجرایی، طرحهای تملک دارایی‌های سرمایه‌ای و سرمایه‌گذاری در سالهای برنامه چهارم توسعه تعیین شده است. بخش فرهنگ مانند سایر دستگاههای اجرایی مکلف به رعایت موازین تعیین شده در مورد اسناد توسعه بخش، توسعه استانی و توسعه ویژه در حوزه‌های گوناگون فرهنگی و هنری است.

در فصل ۱۴

قانون «تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت» همه بخشهای دولت از جمله بخش فرهنگ و هنر را در بر می‌گیرد.

در فصل ۱۵

در فصل «نظارت» ماده ۱۵۷ به ارائه گزارش سالانه رئیس جمهور با رویکرد نظارت و ارزیابی پیشرفت هر سال برنامه تا پایان آذرماه سال بعد اختصاص دارد و چارچوب گزارش را بر مبنای بررسی عملکرد مواد قانونی برنامه، بررسی عملکرد سیاستهای اجرایی، بررسی عملکرد متغیرهای عمده کلان و بخشی، پیشرفت عملیات اسناد ملی توسعه بخش، استانی و ویژه، ارزیابی عملکرد و تبیین علل مغایرت با برنامه و ارائه پیشنهادات لازم به منظور بهبود عملکرد برنامه تعیین کرده است. بخش فرهنگ نیز موظف است همه ساله گزارش مذکور را بر اساس محورهای تعیین شده تهیه نماید.

ماده ۱۵۸ به تدوین شاخصهای مربوط به میزان پیشرفت کشور در چارچوب موازین برنامه، چشم انداز و سیاستهای کلی نظام متناسب با شاخصهای بین‌المللی و ارائه گزارش سالانه از نتایج حاصل از اندازه‌گیری شاخصهای مذکور با هدف بهبود وضعیت کشور به مقام معظم رهبری، دولت و مجلس شورای اسلامی توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

پرداخته است. بخش فرهنگ در تدوین شاخصهای فرهنگی و هنری باید با سازمان مذکور مشارکت فعال داشته باشد.

رویکرد ماده ۱۵۹ به تهیه و تصویب کلیه آیین نامه ها و دستورالعملهای اجرایی این قانون حداکثر تا پایان نیمه اول سال ۸۴ معطوف است.

مأخذ :

قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۸ - ۱۳۸۴، مصوب ۱۳۸۳/۶/۱۱ مجلس شورای اسلامی، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، معاونت امور اداری، مالی و منابع انسانی، مرکز مدارک علمی، موزه و انتشارات، ۱۳۸۴.

چالش های دولت جدید^۱

دکتر حسن بنیانیان

مقدمه:

هر دولتی در آغاز کار با یک سلسله موانع و مشکلات و امکانات و فرصت ها روبروست که می توان فهرست آنها را کم و بیش برای همه دولت ها مطرح نمود. اما در هر دولتی متاثر از نوع شعارها و سیاست های محوری آن، می توان موانع و مشکلات و امکانات و فرصت های خاصی را بر شمرد.

برای همه آنهایی که با هر انگیزه و دلیلی اراده دارند، بیش از گذشته از موقعیت و توان خود برای حمایت و کمک به دولت جدید استفاده کنند، نیاز است که شناخت روشنی از مسائل و مشکلات و همچنین فرصت ها و امکانات دولت جدید داشته باشند. هر چند در یک تحلیل عقلانی و انسانی بر همه ایرانیان فرض است که هر دولت مشروعی را که از مسیر قانونی به قدرت می رسد، مورد حمایت قرار دهند اما به دلایلی چند، باید همکاری و کمک به دولت احمدی نژاد د و چندان باشد و هر کس در موقعیت خود این سؤال را از خود داشته باشد، که بیشترین کمک من چگونه می تواند تجلی یابد؟

۱. این مقاله در زمان انتخابات ریاست جمهوری نگاشته و تنظیم شده است و در آن تاریخ هنوز انتخاب وزراء صورت نپذیرفته بود.

طرح ضرورت نیاز به همکاری خاص از آن جهت است که:

احمدی نژاد با تکیه بر روحیه ای مردمی و اخلاص خود، اراده کرده است، بعد از دو دولت با دو نوع سیاست متفاوت که هر یک منشا خدماتی گسترده وارزشمند بودند و به طور طبیعی در مجموع سیاست های آنها نواقص و کاستی هایی باقی مانده است، راهبردی را برگزیند که می تواند با تحقق تدریجی اهداف آن منشاء اوج گیری توانمندی های درونی جامعه ما باشد و آن توجه توأمان دولت به همزمانی رشد و تعالی اخلاق و معنویت در کنار توسعه و پیشرفت مادی است، این راهبرد در مقدمه قانون اساسی ذکر شده است اما تحمیل جنگ و تخریب و نابودی زیر ساخت های اقتصادی، دولت جناب آقای هاشمی را بیش از حد متوجه ساخت مادی جامعه نموده و بی توجهی به تحولات سریع اجتماعی موجب گردید. دولت جناب آقای خاتمی با انگیزه توسعه سیاسی جامعه، ضمن رویکردی محافظه کارانه به ادامه روند سازندگی مادی جامعه، بیشترین انرژی خود را برای تعادل بخشی به مباحث سیاسی جامعه معطوف ساخت، در مجموعه این ۱۶ سال فراموشی تحولات محتوایی فرهنگ، روحیه بسیاری از نیروهای متدین جامعه را تضعیف نمود و موجب گردید با رشد معضلات اخلاقی و فرهنگی جامعه، مشکلات رفتاری بسیاری از نیروهای موثر اجتماعی، خود به عنوان مانعی فرار راه توسعه سیاسی و اقتصادی کشور قرار گیرند، موضوعی که از دید بسیاری از اقتصاددانان و سیاستمداران جامعه ما مخفی مانده است. اعلام چهار اصل عدالت، مهرورزی، خدمت به بندگان خدا و رشد و تعالی مادی و معنوی و پافشاری بر آن در قبل و بعد از انتخابات و طرح آن در مجالس رسمی تحلیف و سوگند، نشان از عزم جدی این عزیز گرامی دارد.

طرح این اصول و اهداف ارزشمند، یکبار دیگر روحیه امید به بازسازی جامعه اسلامی را مطابق آنچه نظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری است را در بین مردم احیاء نموده است اما همان طور که آرمان ها بلند است و تحقق آن تحولات گسترده فرهنگی، سیاسی و اقتصادی را طلب می کند به طبع آن موانع و چالش های وسیعی پیش روی این دولت

قرار دارد؛ این نوشتار درصدد آن است که به طور فشرده با طرح موانع و چالش‌های دولت احمدی نژاد و طرح فرصت‌ها و امکانات در اختیار، پیشنهاداتی را برای عبور از این موانع ارائه دهد.

۱- موانع و محدودیت‌ها

۱-۱ تلقی متفاوت از مفاهیم و اصول موردعنایت ریاست جمهوری

مفاهیم بلند و ارزشمندی چون عدالت، خدمت، رشد و تعالی مادی و معنوی، همان در که زیبا و دل‌انگیز است در درون دولت و جامعه، از برداشت‌های متفاوت برخوردار است و باید با تکیه بر متون اصلی دینی، قانون اساسی، دیدگاه‌های حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری و با بهره‌گیری از دیدگاه‌های نظریه پردازان و دانشمندان و کارشناسان متدین و دلسوز در هر عرصه از فعالیت‌های جاری اداره کشور، تبیین و تعریف مشخصی پیدا کند چرا که، ساخت دهها فرودگاه غیراقتصادی، دهها ساختمان بیمارستان با حداقل بهره‌وری، وجود ده‌ها ساختمان اداری اضافی، کیلومترها جاده کم‌بازده و مواردی از این دست، تفسیر غلط مفهوم توزیع عادلانه امکانات و رسیدگی به مناطق محروم بوده است که در صورت عدم شناخت دقیق مفهوم عدالت، می‌تواند در فرآیند تصمیمات این دولت نیز ادامه یابد.

۱-۲ وجود ساختارهای اجرایی موجود

بارها از زبان صاحب نظران و جامعه‌شناسانی که با نظام اداری، آموزش و پرورش، آموزش عالی و سایر سازمانهای اجرایی ارتباط داشته‌اند، شنیده شده است که این ساختارها در کارکرد خود به صورت مانع پیشرفت و توسعه عمل می‌کنند و منابع زیادی از جامعه را نابود می‌سازند، فهم این معنا برای مدیرانی که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، به صورت اجتناب‌ناپذیر بدون عبور از پلکان طبیعی درون سازمان‌ها به مدیریت‌های عالی رسیده و تئوری‌های توسعه را نخوانده‌اند بسیار مشکل و دوراز ذهن است، چرا که در

درون این سازمان های عظیم اجتماعی، کارکنان، کارشناسان و مدیرانی را مشاهده می کنند که نوعاً افراد سالم و خدمتگزاری هستند. و مدیران ارشد آنها نیز نیروهای متدینی می باشند که با انتخاب نمایندگان مجلس به این مسئولیت ها رسیده اند. مطالعه مفاهیم پیچیده توسعه و فرهنگ و تاثیر کارکرد " فرهنگ سازمانی " بر کارآئی سازمان ها، تا اندازه زیادی کمک می کند که بتوان علت این نارسائی های عمیق را در ساختارهای موجود شناسائی نمود. اما فکر کردن روی پاسخ این سؤال، که یک کارمند بعد از سی سال خدمت در نظام اداری موجود، از نظر رفتار عدالت خواهی، مهرورزی، پیدا کردن روحیه خدمت، موثر بودن در رشد و تعالی مادی و معنوی جامعه چه تغییری پیدا می کند؟ آیا تغییرات مثبت است یا منفی؟ تا اندازه ای نتیجه گیری نظریه پردازان توسعه را قابل قبول می سازد ضمن آنکه مطالعه سایر موانعی که در زیر به آن اشاره خواهد شد، این مساله را شفاف تر می سازد.

۳-۱ فیزیک گرایی افراطی در مفهوم توسعه و پیشرفت در فرهنگ عمومی جامعه

وجود کشورهای پیشرفته، آشنا شدن ابتدائی مدیران و کارشناسان با نمادهای ظاهری و فیزیکی آنها، در کنار عجله طبیعی که برای پیشرفت جامعه وجود دارد. مدیران و سیاستمداران را به توجه افراطی به ساخت تاسیسات فیزیکی سوق داده است، وجود درآمدهای نفتی نیز این امکان را فراهم ساخته که با ایجاد تاسیساتی مثل ساختمان اداری، ساختمان دانشگاه، جاده، شهرهای مختلف و غیره تا اندازه زیادی این افراط در توجه، تجلی عینی پیدا کند، این پدیده با انتخابات پی در پی برای شوراهای شهری، مجالس شورای اسلامی و ریاست جمهوری، تشدید شده است. چرا که کاندیداهای محترم نیز، برای جلب آرای رای دهندگان باید به طور طبیعی خدمات خود را در نمادهای ظاهری تجلی می بخشیدند، حاصل این افراط، گرچه مجموعه وسیعی از آثار مثبت را در بر داشته است؛ اما از نقطه نظر تحقق سیاست های دولت جدید، از جمله عدالت محوری و تحقق همزمان رشد و تعالی مادی و معنوی، دولت را با مجموعه ای از موانع روبرو می سازد که اهم آن عبارت است از:

۱-۳-۱ توزیع ناعادلانه و تخریبی استعدادهای درخشان جامعه

وقتی یک انقلاب با ابعاد فلسفی و اعتقادی متفاوت با سایر جوامع پیروز می‌گردد، همه‌ی نظام‌های درونی جامعه در عرصه‌ی اقتصاد، سیاست، فرهنگ و مدیریت باید دگرگون شوند و این دگرگونی نیازمند نظریه‌پردازانی است که از یکسو، شناخت عمیقی از مکتب فلسفی انقلاب یعنی اسلام ناب داشته باشند و از سوی دیگر، آخرین نظرات و پیشرفت‌های علمی در آن عرصه را مطالعه کرده باشند و در بستری از تعامل طبیعی با متن جامعه، فرصت آن را پیدا کنند که سازمان‌ها و نظام‌های نوین را پایه‌گذاری نمایند، افراط در ساخت فیزیکی جامعه موجب گردیده است که در طول هشتاد سال اخیر، که درآمدهای نفتی وارد درآمدهای دولت‌ها شده، بویژه بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، استعدادهای درخشان جامعه به رشته‌های مهندسی و پزشکی روی آورند و حوزه علوم انسانی سهم ناچیزی از این استعدادها را جذب نماید، حاصل این پدیده تلخ، تداوم ساختارها و نظام‌های اجرائی دوران قبل از انقلاب می‌باشد که در حال حاضر به عنوان مانعی بزرگ در مسیر اهداف دولت احمدی نژاد خودنمایی می‌کند.

۱-۳-۲ نشناختن مفهوم فرهنگ و تاثیر آن در تحولات اجتماعی

یکی دیگر از آثار مخرب فیزیک گرائی افراطی، نشناختن مفهوم فرهنگ و تاثیر آن، در تحولات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جامعه است. واقعیت این است که اگر دولت احمدی نژاد، بخواهد روح عدالت طلبی، مهرورزی، خدمت و توسعه معنوی و مادی را در کنار هم قرار دهد، باید بپذیرد که رفتار ساده و صمیمی و قناعت مدار مدیران ارشد و میانی، تنها بخش کوچکی از اقدام برای سالم سازی جامعه است و این مشی مدیریتی تنها می‌تواند انگیزه مردم و مدیران را برای ساخت معنوی جامعه زنده نگه دارد، لیکن اقدام اصلی، این است که نگاه به فرهنگ با تعریفی جامع، یعنی اصلاح روش زندگی در عرصه اقتصاد، سیاست و فعالیتهای اجتماعی، تبیین گردد و جامعه به سمتی برود که هر مدیر و کارشناس و فرد موثری در تحولات جامعه، در همه عرصه‌ای اقتصادی، قضائی، سیاسی و

اجتماعی به این نکته عنایت کند که هر اقدام او یا سازنده فرهنگ اسلامی است یا تخریب کننده آن، و ساخت توأمان مادی و معنوی جامعه، نیازمند اصلاح تفکر عمومی جامعه و همه‌ی نظام‌های اجرایی کشور است تا امکان تحقق این هدف فراهم گردد. یعنی، باید مدیر یک کارخانه صنعتی نیز از خود سؤال کند، روش مدیریت من، نظام پرداخت و پاداش، نظام آموزش ضمن خدمت و همه‌ی ساختارهای درونی این کارخانه چه تاثیری در اندیشه و رفتارهای کارگر کارخانه‌ی من دارد؟ و مدیر کل دارائی یک استان نیز بررسی کند که در نظام مالیاتی موجود چه احساسی در دل و فکر مؤدی مالیاتی نسبت به نظام اسلامی و کارکرد آن بوجود می‌آید؟ فهم چنین معنایی، نیازمند تحولی عظیم در ساختار ذهنی نخبگان، مدیران و کارشناسان نظام اجرایی است، که متأسفانه به دلیل نگاه سخت افزاری به مفهوم توسعه در حال حاضر با مشکل جدی روبرو هستیم و در صورت وجود برنامه و منابع آن، حل این معضل فرهنگی نیازمند زمان خواهد بود.

۳-۳-۱ قدرت نابودسازی انگیزه‌های معنوی ساختارهای اجرایی

یکی دیگر از آثار فیزیک گرانی و تک بعدی نگری به موضوع اقتصاد، عدم رشد رشته‌های علوم انسانی، آن هم در حوزه‌ی کاربردی برای جامعه ما، و در نتیجه برخورد‌های غیرعلمی با فرآیند تحولات فرهنگی جامعه است، که متأثر از آن، تاثیرات متقابل فرهنگی افراد، با سازمان‌ها ناشناخته مانده است و نگذاشته است افراد فرهیخته و دلسوز جامعه متوجه شوند که در شرایط موجود، هر فرد با انگیزه معنوی، در هر کدام از ساختارهای اجرایی کشور وارد شود، به دلیل قدرت تاثیر "فرهنگ سازمانی" درون سازمان‌های موجود، با سرعت نظام انگیزش فرد تغییر می‌یابد و اگر در روزهای اول با عشق خدمت به مردم در محیط کار وارد می‌شوند، بتدریج انگیزه‌های مادی، سیاسی و حس جاه‌طلبی افراد تقویت شده و آنها را در خود حل می‌کند، چرا که این فرهنگ‌های سازمانی، از فرهنگ عمومی تغذیه می‌کند، که ۸۰ درصد مردم آن معتقدند بدون پارتی نمی‌توانند حق خود را بگیرند، و یا ۸۲/۲ درصد آنان معتقدند از قانون نامناسب نباید

اطاعت کرد، یا ۸۴/۴ درصد اعتقاد دارند انسان نباید مشقت خود را پیش دیگران باز کند، یا ۷۳/۸ درصد مردم ایران تملق و چاپلوسی را در جامعه زیاد و ۱۵/۶ درصد متوسط می‌دانند. (این آمار مربوط به موج دوم نظرسنجی ایرانیان در سال ۱۳۸۲ می‌باشد که وزارت ارشاد مجری آن بوده است).

۳-۱-۴ عدم شکل‌گیری نظام‌های برنامه‌ریزی، برای تحقق توأمان رشد مادی و معنوی جامعه

واقعیت این است، همانطور که تحقق این اهداف، سازمان‌های مناسب می‌خواهد، برای مجموعه‌ی فعالیت‌های جامع‌الاطراف دولت به سوی شکل‌گیری حرکتی که رشد مادی و معنوی جامعه را همراه هم سازد؛ ما نیازمند مدل‌هایی از برنامه‌ریزی هستیم که در دنیای امروز سابقه ندارد و هنوز هم ساخته نشده است، نگاه به سند برنامه چهارم، این واقعیت تلخ را نشان می‌دهد که، بدلیل فیزیک گرائی افراطی و نگرش یک بعدی، آنجا که بحث تأسیسات فیزیکی یا اقدامات روبنائی اقتصادی است، برنامه‌ها در حد طرح اعتبار سالانه و اقدامات اجرایی، ریز شده است؛ اما مسائل اصلی اسلام، انقلاب و ایجاد زیرساخت‌های فکری و فرهنگی ادامه‌ی حیات نظام جمهوری اسلامی در قالب کلیات، بدون پیش‌بینی اعتبار به سازمان‌هایی در خارج از دولت واگذار شده و برای تحقق آن، هیچ گونه مکانیزم نظارتی پیش‌بینی نشده است.

۳-۱-۵ عدم شکل‌گیری نظام‌های ارزشیابی و نظارتی در خور اهداف نظام جمهوری اسلامی

در علم مدیریت، اصلی وجود دارد و آن اینکه هر چه را نتوان کمی کرد، نمی‌توان مدیریت نمود، چرا که امکان نظارت و ارزشیابی و پیگیری روند تغییرات آن موجود نیست، عدم توجه به مفاهیم فرهنگی و ارزشی در ساختار دولت، موجب گردیده است، علوم انسانی پیشرفته امروز جهانی که با ارزیابی رفتارهای حاصل از باورها و تمایلات درونی افراد جامعه، تا اندازه زیادی، روند تحولات فکری و بینشی مردم را شناسائی می‌-

کنند، در ساختار علمی و اجرایی کشور وارد نشود و موضوع برنامه ریزی های فرهنگی در حد ذکر تیراژ کتاب، روزنامه، ساخت فرهنگسرا و... خلاصه شود. و در حالیکه نظام دولتی در ایران بواسطه عملکردهای متنوع و گسترده‌ی خود؛ چه در شکل گیری افکار و رفتار کارمندان دولتی و چه در شکل گیری ذهنیت مراجعه کنندگان، بیشترین تخریب را در فرهنگ عمومی وارد می کند. متأسفانه روسای جمهور و دولت های گذشته در مجموعه‌ای از تعارفات سیاسی، رسالت ارتقاء فرهنگ دینی را بعهدده حوزه‌های علمیه و مراکز فرهنگی مردمی گذاشته اند و انتظار از آموزش و پرورش و آموزش عالی را در حد انتقال محفوظات تقلیل داده اند و انتظار از وزارت فرهنگ و ارشاد نظام جمهوری اسلامی نیز در حد خدمات رسانی به جامعه هنرمندی، برای تولید کالا و خدمات فرهنگی، برای پرکردن اوقات فراغت مردم و در بخشی نیز در حد ضابطه گذار و نظارت کننده بر فعالیت‌های بخش خصوصی و این در حالی است که، با منطق نگرش سیستمی و انتظارات مندرج در قانون اساسی و سند چشم انداز، و اهدافی که جناب آقای احمدی نژاد اعلام کرده است، این وزارت خانه، باید به عنوان ستادی علمی و تحقیقاتی، هدایت و بهبود کارکرد فرهنگی تمامی فعالیت‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی را بعهدده گیرد، و تلاش کند، فرهنگ جامعه را برای رشد و توسعه اقتصادی و توسعه سیاسی، آماده نماید و از طرف دیگر، با ارتقاء آگاهی مدیران ارشد جامعه، آثار تخریبی فعالیت‌های اقتصادی، سیاسی را در فرهنگ جامعه، به حداقل برساند و اینهمه را، در چارچوب به حداقل رساندن آثار تهاجم فرهنگی و حضور فرهنگ ایران در سطح جهان، سامان مجدد بخشد. به نحوی که نتیجه‌ی مجموعه‌ی کارکردهای نظام های جامعه، ارتقاء مستمر رشد و تعالی معنوی و مادی جامعه باشد.

۶-۳-۱ انزوای مدیران آرمان گرا

جنس و ماهیت آرمان‌های اسلامی، از مقوله های فرهنگی است. اما عمده سازی

اقدامات روبنائی، در اداره اقتصاد جامعه، موجب نشناختن تاثیرات متقابل اقتصاد و سیاست بر فرهنگ گردیده است و تک چهره هائی از مدیرانی که، در فرایند طبیعی مدیریت خود، به مردان عالم سیاست و اقتصاد هشدار می‌دهند که باید با تعاریف تازه ای، از سیاست و اقتصاد، که تحقق بخش ارزش های اسلامی باشد، جامعه ی اسلامی ساخته شود. به اتهام آرمان گرایی و شعارزدگی، به حاشیه رانده شوند، و مدیرانی مورد استقبال قرار می گیرند، که سر به زیر انداخته و پول نفت را، به تاسیسات فیزیکی تبدیل کنند و یا حداکثر با دادن وام برای اشتغال، ازدواج و افزایش حقوق معلمان و پرستاران، تامین خدمات بیمه برای هنرمندان، خدمات دولت را تمام شده تلقی کنند، بدیهی است که با حاکمیت غالب چنین مدیرانی، نمی توان اصول بلند دولت احمدی نژاد را تحقق بخشید. و در چنین شرایطی است که دولت احمدی نژاد، به عنوان مهمترین چالش شروع بکار دولت خود، با مشکل شناسایی و کشف مدیران آرمان گرا و اصول پذیر روبروست؛ که ضمن آن که، توان حل مسائل روزمره و ایده‌های اجرایی مشکل گشای شرایط روز را داشته باشند، بتوانند روش - هائی را خلق و ابداع نمایند که زمینه ساز تحقق آرمان‌ها باشد.

۷-۳-۱ انزوای نخبگان حوزه و دانشگاه از فرایند توسعه و سازندگی

یکی از پیامدهای فیزیک گرایی، در توسعه و رویکرد تک بعدی به حل مسائل اقتصادی، این بوده است که، مدیران برنامه ریز و سیاست گذار در جریان تصمیم گیری خود، به ندرت با سئوالات جدی، که مقدمه ی انجام پژوهش های کاربردی در زمینه های علوم انسانی است، روبرو می شوند و از این رهگذر، به مراکز تحقیقاتی حوزوی و دانشگاه ها مراجعه نمی کنند. این عدم مراجعه، موجب گردید که روند عدم حضور استعداد های برجسته در حوزه علوم انسانی، تداوم یابد و در حال حاضر، برای بسیاری از برنامه های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی حرفی روشن و شفاف نداشته باشیم و مراکز حوزوی و دانشگاهی، دچار یک عقب ماندگی تئوریک و نظری، از نقطه نظر کاربردی نمودن اصول و مبانی اسلامی، در ساخت جامعه اسلامی باشند.

۸-۳-۱ استمرار روبه رشد فرار مغزها

یکی دیگر از پیامدهای توسعه، ناموزون و فراموش شدن حرکت علمی در ابعاد فرهنگی و اجتماعی جامعه، عدم پاسخ‌گویی محیط اجتماعی و سازمان‌های اجرایی دولت، برای پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع مغزهای علمی است. ساده‌انگاری در این موضوع باعث می‌گردد که، مدیران جامعه فکر کنند که با تامین امکانات مالی می‌توان این افراد را نگاه داشت. حاصل ذهنیت‌های تک بعدی و تعمیم دادن روحیه‌ی خود مدیران و کارشناسان در گذشته و حال به نظام انگیزشی مغزهای فعال انسان‌های با استعداد، موجب عدم درک شرایط این سرمایه‌ها گردیده و همچنان روند خروج این سرمایه‌های انسانی ادامه دارد.

۹-۳-۱ قربانی کردن اهداف و مصالح بلند مدت جامعه

برداشت سطحی از مفهوم توسعه در حد تامین معیشت، اشتغال و ساخت تاسیسات فیزیکی در جامعه ایران، به بهانه اینکه، اگر این مشکلات حل شود، مسائل سیاسی و فرهنگی نیز حل خواهد شد، موجب گردیده است که، بتدریج مدیرانی تربیت شوند و رشد کنند که تمامی راه حل‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی را، از ابتدا از رهگذر تامین منابع دولتی و توسعه سازمان‌های موجود، یا تشکیل ساختارهای جدید اداری میسر می‌دانند و با چنین نظام فکری، زمینه را برای فعالیت‌های بخش خصوصی، محدود می‌نمایند و از این رهگذر یک ساختار بزرگ و پیچیده دولتی را تداوم می‌بخشند. بطوریکه بخش اعظم وقت هر دولتی در شرایط امروز، صرف حل مسائل کارمندان خود دولت شود و آنچه از فرایند عملکرد سازمان‌ها به مردم منتقل می‌گردد، با حداقل کیفیت و بالاترین هزینه پولی و اجتماعی باشد.

حضور این ساختار بزرگ و پیچیده در شهرهای بزرگ، بویژه پایتخت، دور بسته و مستمری از تزریق یارانه‌ها را، برای شهرهای بزرگ بوجود آورده و ملاحظات سیاسی کوتاه مدت، اجازه جراحی‌های مورد نیاز را نداده است. مشکل از آنجا تداوم پیدا خواهد کرد که، فضای فرهنگ عمومی عدالت را در تداوم تزریق یارانه‌های نابود کننده‌ی

ساختارهای تولیدی تعریف و دولت احمدی نژاد را مجبور کند به جای جراحی و اصلاح، برای در نظر گرفتن مصلحت‌های کوتاه مدت و مقطعی و نوعاً سیاسی، نه تنها وضع موجود را ادامه دهد، که با توجه به افزایش درآمدهای نفتی آنرا توسعه بخشد.

حاصل تزریق مستمر و ناعادلانه درآمدهای نفتی در این است که، امروزه شاهد هستیم علی‌رغم اراده مسئولین، برای رفع محرومیت مناطق محروم کشور وساخت تاسیسات فیزیکی گسترده در این مناطق در طول سال‌های پس از انقلاب، همواره استعدادهای برجسته‌ی بالفعل شده از طریق نظام دانشگاهی، که اتفاقاً اهل ریسک بوده و می‌توانند موتور محرکه‌ی توسعه‌ی مناطق محروم باشند، از تمام مناطق محروم کشور برای سکونت دائمی، خود را به شهرهای بزرگی چون تهران، اصفهان، مشهد و شیراز رسانده‌اند و چنین نیروی انسانی‌ای که در یک ساختار سالم موتور محرکه‌ی توسعه است، با دور شدن از کنار منابع تولید واقعی، به ساختارهای خدماتی منتقل شده و شهرهای بزرگ کشور مانند چاه‌ویلی، به ساختارهای نابود کننده سرمایه‌های اقتصادی و انسانی تبدیل شود.

این تصویر تلخ، حاصل ۲۷ سال تصمیم‌گیری سیاسی و اقتصادی ناقص است که، مدیران سیاسی برای حل مسائل روزمره خود، اتخاذ کرده‌اند و حالا جامعه‌نخبگان دلسوز کشور، به طور طبیعی انتظار دارند که دولت احمدی نژاد با شعار عدالت محور خود، به جای بسنده کردن به توزیع عادلانه امکانات فیزیکی و مادی، ابتدا برای این مسائل راه حل ارائه داده و در چارچوب راه حل‌های کلی دست به اقدامات فوری بزنند...

۱۰-۳-۱- عدم وجود نظریه پردازان و مدیران شایسته برای اهداف بلند نظام

اسلامی

علی‌ایحال حاصل مجموعه عوامل سابق الذکر، موجب گردیده است علی‌رغم تعارفات مرسوم در شرایط موجود، انتخاب سلسله مراتب مدیران برای دستگاه‌های کلیدی حوزه فرهنگ، سیاست و اقتصاد به نحوی که عملکرد آنها جامعه را به آرمانهای اسلامی برساند؛ از سخت‌ترین تصمیمات دولت و مجلس باشد. اما چه باید کرد، جز اینکه از همین

دولت اصول گرا حمایت کنیم تا بتواند برای حل چنین معضلاتی قدم بردارد و با برنامه‌ای از قبل طراحی شده، نسل تازه‌ای از جوانان را برای ورود به این عرصه تربیت کند. اگر از سایر آثار فیزیک گرایی و سطحی‌نگری در اقتصاد بگذریم، چالش‌های عمده‌ی دیگری وجود دارد که اهم آن عبارت است از:

۴-۱ وجود مدیران و کارشناسانی با نظام انگیزشی متفاوت در نظام اجرایی

برای آنانکه تجربه‌ی مدیریت در سازمان‌های بزرگ دارند و تئوری‌های مدیریت را مطالعه کرده‌اند و از جهتی همواره به چگونگی تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی فکر کرده‌اند، این نکته به عنوان یک پیش فرض مهم پذیرفته شده است که، ساخت توامان مادی و معنوی جامعه، نیازمند سلسله مراتبی از مدیران و کارشناسانی است که نظام انگیزشی آنها مطابق با فطرت پاک انسانی و با تربیت اسلامی پرورش یافته باشد، بدین مفهوم که گرچه مدیران ارشد بالاتر، برای تامین یک زندگی متوسط و متعادل برای آنها برنامه ریزی می‌کنند. اما خود این مدیران و کارشناسان از خدمت به مردم و سازندگی کشور لذت روحی می‌برند و همواره تلاش می‌کنند با افزایش توانایی خویش ابعاد تاثیر و خدمت خود را گسترش دهند.

متأسفانه مجموعه‌ای که تحویل رئیس جمهور جدید گردید به دلیل بی‌توجهی بلند مدت به تحولات فرهنگ عمومی و بویژه "فرهنگ سازمانی" حاکم بر نظام اداری، در حال حاضر دولت احمدی نژاد را با تعداد محدودی از مدیران و کارشناسانی با این روحیه روبرو ساخته است و بخش کوچکی از این عزیزان آمادگی همراهی با حرکت‌های اصولی رئیس جمهور را دارند، مگر آنکه با برنامه‌ای منسجم توأم با صبر، حوصله و با همدلی، همکاری اکثریت آنها جلب و بتدریج نظام انگیزشی آنها اصلاح گردد.

۵-۱ تفاوت شرایط اول انقلاب با شرایط امروز برای پیگیری ارزش‌های اسلام

در سالهای آغازین انقلاب در اکثریت جامعه، روحیه‌ای قوی برای گذشت و ایثار و با حداقل تلاشی همزمان برای خدمت به کشور و دریافت منافع مادی وجود داشت، متأسفانه

بی‌توجهی به ضرورت مدیریت فرهنگ جامعه و اتخاذ سیاست‌های متفرق و ناهماهنگ و وام‌گرفته شده از بیرون جامعه، از یکطرف و عملکرد ناقص نظام انتخابات در کشور ما، که به طور متوسط هر ۱۷ ماه یکبار، خیل عظیمی از کاندیداها برای مجالس شورای شهر و روستا، مجلس شورای اسلامی و ریاست جمهوری انجام می‌شود. بطور کاملاً یکطرفه، انتظارات توده مردم را در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی دامن زده و تقاضا آفرینی کرده است، زمینه‌ای را فراهم ساخته‌اند که جمعیت غالب کشور ما از هر دولت تازه‌ای که تشکیل می‌گردد، تنها انتظار دریافت‌های جدیدی از این انتخاب باشند و چون این توقعات و انتظارات در اقشار شهری تحصیل کرده زیاد تر است، عملاً هر نوع حرکت اصلاحی عدالت‌جویانه را مورد حمله و انتقاد قرار می‌دهند و این مانع عمده، اجازه نمی‌دهد علی‌رغم اراده روسای جمهوری و اعضای هیات دولت، اهداف عدالت‌جویانه تحقق عملی یابد. و چون تا اصل عدالت، عینی نشود تحقق توأمان رشد مادی و معنوی معنا پیدا نمی‌کند باید برای تغییر چنین فرهنگی به عنوان پیش‌نیاز، برنامه ریزی نمود.

۶-۱ وجود درآمدهای نفتی در آغاز تشکیل دولت

گرچه برای یک مدیریت کارآمد، نقش درآمدهای ارزی پدیده‌ای مثبت و مشکل‌گشا است. اما در ساختار اقتصادی و سیاسی کشور ما، بدلیل آنکه از زمان گران شدن نفت و افزایش ارز، چند سال طول می‌کشید تا این درآمد جدید، در یک روند سالمی به ساختارهای تولیدی کشور منتقل و منجر به افزایش تولید کالا و خدمات گردد؛ از طرفی به واسطه عدم آگاهی مردم و انتظارات آفریده شده با گران شدن نفت بلافاصله گروه‌های اجتماعی بویژه کارمندان، انتظار افزایش حقوق و کاهش قیمت‌ها را خواهند داشت، که این افزایش حقوق در زمانی که ما به ازاء کالائی نداشته‌ایم، تبدیل به تورم خواهد شد. از طرف دیگر برای مبارزه با تورم در زمان وجود درآمدهای نفتی، نوعاً ذهن‌های سیاسی و فرهنگی سراغ آزادسازی واردات می‌رود و از این رهگذر به تولید نوپای داخلی صدمه وارد می‌شود. همزمانی این پدیده‌ها با شعارهای عدالت‌جویانه‌ی دولت احمدی

نژاد می تواند این ضایعات را سرعت بخشد.

۱-۷ چالش ها و مخالفت های اجتناب ناپذیر نظام سلطه جهانی با دولت

این مخالفت ها و سنگ اندازی ها، بخشی بواسطه نفس وجود نظام اسلامی و بخشی به واسطه عنایت خاص دولت احمدی نژاد به اصول و مبانی فرهنگ اسلامی است و بدیهی است که دشمن اراده داشته باشد با بهره گیری از بعضی موانع سابق الذکر داخلی، زمینه را برای شکست دولتی با چنین اصول و مبانی فراهم سازد.

۱-۸ شکل گیری و انسجام اجتناب ناپذیر شکل های سیاسی خارج از دولت

این شکل گیری در فضای فرهنگی سالم یک جامعه، می تواند زمینه ساز پیشرفت و توسعه باشد، اما نابسامانیهای عمیق در فرهنگ عمومی جامعه، موجب می گردد کارکرد شکل های سیاسی، بخش زیادی از انرژی هر رئیس جمهور تازه وارد را بخود جلب نماید، دولت احمدی نژاد نیز از این قاعده مستثنی نخواهد بود. اما این دولت در کنار این همه موانع و مشکلات از چه امکانات و فرصت هایی برخوردار است؟

۲- فرصت ها و امکانات دولت جدید

۲-۱ عنایت الهی به حمایت از صالحین و مومنین واقعی به میزانی که اخلاص و تلاش وجود داشته باشد.

۲-۲ ظرفیت های تفکر شیعه و اسلام ناب که همچنان می تواند با برنامه ریزی صحیح، ظرفیت های تازه ای را برای مدیریت صحیح ارزشی خلق نماید.

۲-۳ بهره گیری از موفقیت ها و شکست های ۲۷ سال تجربه کشورداری از طریق نیروهای وفادار به اسلام و انقلاب، در صورت تدبیر و برنامه ریزی برای ارتباط با مدیران و کارشناسان برجسته گذشته.

۲-۴ امیدواری توده های وسیع مردمی و روحیه آماده همکاری آنان با دولت جدید در

صورت داشتن برنامه ای منسجم و از پیش طراحی شده برای بالفعل کردن ظرفیت های بالقوه مردمی.

۲-۵ وجود جمعیت جوان و قابل انعطاف و تشنه حرف های تازه که با روحیه و فطرت آنها همراه باشد.

۲-۶ وجود نسلی از طلاب جوان و فاضل و فارغ التحصیلان جوان دانشگاه ها که با رویکردی مشابه شعارهای دولت احمدی نژاد به مسائل جامعه می اندیشند.

۲-۷ انطباق مفاهیم و سیاست های اعلام شده ی دولت احمدی نژاد با فطرت های پاک انسانی. در صورت انعکاس سلامت و صداقت هیات دولت در تصمیمات بعدی وعدم سیاسی کاری درانتخاب سلسله مراتب مدیران و کارشناسان و ضابطه مند نمودن تحولات مدیریتی فارغ از انتقام گیری های سیاسی.

۲-۸ انطباق سیاست های اعلام شده دولت احمدی نژاد با سند چشم انداز که می تواند عامل کسب حمایت های تمامی مسئولین نظام باشد.

۲-۹ وضعیت بالقوه مطلوب شرایط اقتصادی کشور، در صورت وجود برنامه ای منسجم و آگاهانه برای هدایت اقتصاد ایران.

۳- راهبردهای عبور از موانع

یادآوری می گردد طرح این مباحث پیچیده، بدلیل انتخاب اصول و سیاست های آرمان گرایانه ایست که دولت احمدی نژاد مطرح کرده و بر اساس آن جمعیت کثیری از مردم ما را به خود امیدوار ساخته است و حالا دولت تازه، بر سر یک دوراهی سرنوشت ساز قرار گرفته است.

مسیر اول

ساده انگاری در برخورد با این اصول وعدم فهم عمق وملزومات تحقق آن، که پیامدهای آن عبارت است از:

۱- روی آوردن به فعالیت های سطحی و کم عمق، آن هم در تداوم اشتباهات گذشته،

با تقسیم منابع مالی و خدماتی دولت به بهانه توسعه عدالت بین بخش کوچکی از اقشار محروم، که نتیجه آن پیچیده تر شدن موانعی است که بخشی از آن ذکر گردید.

۲- بسنده کردن به بعضی از ساده سازی های رفتارهای تشریفاتی گذشته، و انتخاب منش ساده زیستی در بخش کوچکی از مدیران ارشد و میانی، بدون ساماندهی یک فعالیت گسترده و توجیهی فرهنگی برای همراه سازی بدنه دولت و جامعه با طرح فلسفه و آثار ارزنده این رفتار و اصلاح نظام انگیزشی درونی آنها، که منجر به تخلیه دولت از کارشناسان و مدیران کارآمد خواهد شد.

۳- افزایش رفتارهای مبتنی بر تظاهر و ریا، در بخش هایی از ساختارهای حکومتی، برای گرفتن مدیریت هایی که حدس زده می شود مدیران آنها تغییر می کنند مانند دهه اول انقلاب.

۴- از دست رفتن تدریجی امید توده های مردم به شخصیت هایی چون احمدی نژاد و شکل گیری یک تحول خطرناک در بطن جامعه، دائر بر عدم امکان پذیری تحقق اصول ارزشی مبتنی بر تفکر اسلامی و رویکرد مجدد به چهره های غیرمذهبی در انتخابات بعدی.

مسیر دوم:

حوصله بخرج دادن برای فهم عمیق این اصول و شناخت ملزومات و راه کارهای آن و تدوین برنامه های مناسب برای تحقق مرحله ای اقدامات مورد نیاز، که در این راستا می توان راهبردهایی را در دو حوزه اقدامات داخل دولت و اقدامات خارج از دولت برشمرد.

۱-۳ راهبردهای مورد نیاز در داخل دولت

الف: انتخاب کابینه ای همفکر و هم آرمان با توان کافی در فهم مباحثی که بخشی از آن در این مقاله ذکر گردید.

ب: پیش بینی تمهیداتی برای گرفتن شتاب و عجله برای اعلام سیاست های اجرایی، قبل از شناخت و تفاهم بر مشکلات اساسی جامعه در شرایط موجود، در وزارتخانه های مختلف.

ج: جدی گرفتن موضوع تشکیل اطاق فکر، برای شخص رئیس جمهور. تک تک وزرا با یک سازماندهی کارآمد، به ترتیبی که تمام مباحث مورد بحث پیرامون چگونگی پیگیری تحقق اصول مورد نظر دولت، بین مشاورین رئیس جمهور و مشاورین وزرا گردش منطقی خود را پیدا کند تا از این رهگذر با سرعت تفاوت برداشت‌ها از این مفاهیم کیفی، کاهش پیدا کرده و ضمن نزدیک شدن اذهان متناسب با فعالیت‌های هر کدام از وزارتخانه‌ها فعالیت‌ها اصلاح و تنظیم گردد.

د: ساماندهی یک نظام آموزشی و اطلاع رسانی برای مدیران ارشد که با انعطاف کامل با شرایط کاری مدیران ارشد، آنها را به سطح متعادلی از فهم مسائل اقتصادی، سیاسی و فرهنگی می‌رساند و زمینه‌ی رفع حرکت‌های غیرمتعادل گذشته را برطرف می‌سازد، بدیهی است بهره‌گیری از انرژی مدیران جوان و کم تجربه بیش از گذشته این نیاز را نشان می‌دهد، ضمن آنکه از رهگذر همین نظام آموزشی ضمن خدمت است که باید تجربه مدیران گذشته را دریافت و منظم کرد و به مدیران جدید انتقال داد.

ه: پیش‌بینی تمهیداتی برای کاهش انتظارات نابجایی که از سیاست‌های غلط گذشته در افکار عمومی بوجود آمده و ممکن است از طریق مطبوعات و رسانه‌ها با بعضی از نمایندگان محترم مردم در ملاقات‌های گروه‌های مختلف اجتماعی طرح شود و دولت را متأثر از عشق و اخلاصی که به مردم دارد به انفعال کشانده و درمان دردهای اصلی را به تأخیر بیندازد و همچون دولتهای گذشته توصیه شود که قرار نیست همه مشکلات را شما حل کنید، درست مثل مادری که به دلیل زیادی احساسات نمی‌تواند جراحی فرزند دل‌بند خود را تحمل نماید تا روزی که لاعلاج بودن درمان را با او مطرح می‌کنند.

و: احترام جدی از بکارگیری چهره‌هائی که علی‌رغم سلامت نفس، بدلیل تداوم نگرش تک بعدی در افکار سیاسی شان در حرف و عمل، این دولت را به ضرورت اقدامات فوری و عوام پسند توصیه می‌کنند و استدلال می‌کنند که از نظر سیاسی قبل از هر چیز باید موقعیت استمرار بلند مدت خود را تثبیت کنیم، این اشتباه استراتژیک همه‌ی

جریان های سیاسی گذشته است که موجب استمرار تمامی دردهای مزمن نظام اجرایی کشور شده است زیرا "زمان در اختیار"، بابت تنش های تثبیت یک جریان سیاسی سپری می شود و از طرف دیگر با ظاهر منطقی، عقلی و نفس پسند این توصیه است که با اولین اقدامات سطحی و به ظاهر تعمیق بخش محبوبیت دولت جدید، موجی از انتظارات را در سایر بخش ها بوجود آورده و با کسب رضایت اقلیتی، اکثریت ناراضی شده و از آن به بعد وقت رئیس جمهور و همه ی وزرا صرف پاسخ گویی به انتظارات جدید خواهد شد تا این چهار سال تمام شود

ز: اشاعه تفکر حرکت ضابطه مند در همه تصمیمات، بویژه تصمیمات کلیدی روزهای اول مدیریت برای مثال: در طول سال های گذشته با پیروزی یک جریان سیاسی، بلافاصله اعضای ستادهای انتخاباتی دور هم جمع می شدند و برای آنکه چه کسی نباشد، تصمیم می گرفتند. به طور طبیعی احساسات و مستی و غرور حاصل از پیروزی موجب می شد که اولین دلیل ماندن و رفتن افراد و دعوت از افراد جدید از میزان حضور آنها در ستادهای انتخاباتی، رای دادن و ندادن به کاندیدای پیروز نشأت گرفته و در اولین نشست ها، بخش وسیعی از عناصر توانمند و باتجربه که در طول ۲۷ سال گذشته از حضور در بازی های قدرت و سیاست خسته شده اند به حاشیه رانده شوند و افراد با نشاط اما با نگرش های سیاسی تک بعدی و با حداقل توان و تجربه به صحنه بیایند و البته با پول نفت و بیت المال و سعی و خطا تجربه پیدا کنند، تا در روزهای آخر که بدلیل صداقت و سلامت وجدان، از تصمیمات روزهای اول شرمنده شده اند با انتخابات بعدی، این ها هم از صحنه خارج شوند و دور تازه ای از کسب تجربه بوجود آید و جامعه به شرایط امروز برسد.

انتظار از رئیس جمهور عدالت محور این است که این بازی های رایج و عرفی شده در بازی های سیاسی قدرت را که "من" مرکز ثقل آن است کنار بزند و قبل از هر چیز خود برای آوردن همکاران معیار اسلامی و انقلابی داشته باشد و در ادامه از همه وزرای جدید هم بخواهد، معیارهای عزل و نصب خود را تعیین و ارسال دارند تا پس از تصویب در

کمیته‌ای متشکل از عناصر مورد تایید خود اقدام نمایند و بلافاصله یک سیستم بازرسی و ارزیابی از اولین انتخاب‌ها و تغییرات گزارش بدهند تا این جریان نابود کننده‌ی سرمایه‌ای انسانی در کشور، لااقل قدری کاهش پیدا کند و از این طریق، بدنه‌ی مدیریت متزلزل فعلی با آرامش بکار خود ادامه دهد و کشور را از ورود به بحران‌هایی که دشمن تدارک دیده است، دور سازد.

ح: چون علی رغم طرح همه‌ی مباحث آرمان گرایانه، واقعیت کشورداری ایجاب می‌کند هر دولتی در روزهای اول، نشاط تازه‌ای را در جامعه تزریق نماید، تشکیل جلسات پی‌درپی متشکل از وزرای جدید و تعدادی از نیروهای نخبه و مورد قبول و با تجربه برای فهرست کردن فعالیت‌های کوتاه مدت و فوری، میان مدت و بلند مدت، ضرورت دارد، اما نکته ظریف این است که تمهیداتی اندیشیده شود که اقدامات فوری، زمینه ساز تخریب اقدامات اصولی میان مدت و بلند مدت و نابود کننده منابع محدود در دسترس دولت نباشد و بلکه این اقدامات کوتاه مدت، بستر ساز و آماده کننده‌ی جامعه برای تحقق سیاست‌های اصولی و برنامه‌های اصلی گردد، تدوین چنین فهرستی است که نیازمند بکارگیری نیروهای باتجربه گذشته، لااقل در حاشیه دولت جدید است.

۲-۳ راهبردهای مورد نیاز در خارج از دولت

الف: حفظ روحیه همکاری با دولت

لازم است مجددا تاکید گردد، که مجموعه شرایط بوجود آمده به شکلی است که نیروهای واقعی اصول گرا و نگران ارزشهای انقلاب، فرصت دیگری برای سعی و خطا ندارند و به دلایلی که فرصت ذکر آن نیست باید همه‌ی دلسوزان انقلاب در هر موقعیتی که هستند تلاش کنند مشکلی از مشکلات دولت جدید را حل کنند، زیرا حساسیت موضوع به حدی بالا است که نیروهای اجتماعی و مدیرانی که به هر دلیل از گردونه مستقیم مدیریت موجود به حاشیه رانده می شوند، باید با این روحیه ادامه فعالیت دهند که

چگونه می توانند با نوشتن، حضور، مراجعه به نزدیکان مورد وثوق دولت به نحوی تجربیات خود را به نظام اجرایی بازگردانند و اشتباهات اجتناب ناپذیر هر مدیر جدید را به حداقل برسانند و توجه کنند که هر مدیر جدیدی در روزهای اول به دلیل ساده نگری از افرادی که مسائل را پیچیده می کنند، دل خوشی ندارند، اما متناسب با هوش و ذکاوت خود پس از مدتی متوجه اشتباه خود می شوند و علاقمند به بهره گیری از تجربه گذشتگان می شوند. حوصله به خرج دادن برای حفظ ارتباط به منظور عبور از این زمان محدود، خود خدمتی است به سازندگی کشور اسلامی.

ب: حرکت جمعی دلسوزان، برای کاهش توقعات مردم

این درست است که مجریان باید همواره تلاش کنند که حداکثر خواسته های مشروع مردم را برآورده کنند اما برآوردن این خواسته ها کنند. این خواسته ها مستلزم فرصت اندیشیدن، اقدام برای تخصیص منابع و انجام فعالیت هایی است که به صورت متفاوت نیازمند زمان است. این فرآیند وقتی محقق می شود که محیط اجتماعی آرام و شرایط، اجازه ی برنامه ریزی و اقدام را بدهد.

متأسفانه بدلالی که قبلاً مطرح شد در بین توقعات مردم، بویژه اقشار تحصیل کرده و گروه هایی که استفاده بیشتری از خدمات دولت می برند و دسترسی بیشتری به تریبون ها دارند توقعات اضافی، غیرمنطقی، زود هنگام زیادی وجود دارد و نوع اصول و ارزش های مورد تاکید آقای احمدی نژاد نیز خود دامن زننده به این توقعات است، لذا بر همه ی تریبون های مطبوعات، صدا و سیما و همه ی عالمان بویژه ائمه محترم جمعه، روحانیون موثر در تحولات اجتماعی و حتی تشکل های سیاسی رقیب فرض است که به خاطر انقلاب و اسلام، پالایشی را در نوع توقعات مردم بوجود آورند تا این دولت فرصت اصلاح زیرساخت های ایجاد یک جامعه اسلامی را پیدا کند. تکرار حرف های غیرعلمی در تریبون ها دایره بر اینکه اگر تورم، اشتغال و عدالت به مفهوم تقسیم امکانات مادی حل شود، مشکلات فرهنگی و سیاسی جامعه نیز حل می گردد یا طرح این مساله که اگر مشکلات

فرهنگی حل شود. همه مشکلات سیاسی، اقتصادی حل می‌شود خود زمینه ساز تداوم انحراف دولت‌های گذشته در این دولت خواهد بود. مطالعات علمی نشان می‌دهد بخش مهمی از مشکلات اقتصادی و سیاسی جامعه‌ی ما متأثر از معضلات موجود در فرهنگ عمومی است و بی‌توجهی دولت‌های گذشته به "مدیریت فرهنگ" در همه ابعاد "فرهنگ سیاسی"، "فرهنگ اقتصادی" و در نهایت احیاء فرهنگ اسلامی، زمینه ساز وضع موجود بوده است و دولت احمدی نژاد اگر بخواهد انقلاب را به مسیر اصلی خود بازگرداند، بخش اعظم وقت خود را باید صرف اصلاح زیرساخت‌های نظری و فکری تصمیم‌گیری‌های دولت نماید، تا بتواند بطور متوازن به ابعاد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه بپردازد. فشار سنگین موجود در افکار عمومی برای حل مشکلات معیشتی، آنهم از رهگذر تزریق درآمدهای نفتی این دولت را به انفعال می‌کشاند. و وقتی این دولت اصول‌گرا نتواند این مسائل را حل کند، بطور طبیعی برای سال‌های زیادی این فرصت ارزشمند از دست خواهد رفت. لذا احتراز از تلاش انحرافی برای کسب نظر، توجه و رای توده‌های مردم و گفتن واقعیت‌های تلخ با هدف تنظیم توقعات اضافی اقشار اجتماعی حتی به قیمت کاهش محبوبیت، امتحان الهی است که در مقطع فعلی متوجه همه‌ی نیروهای موثر در اصلاح افکار عمومی است.

ج- احیاء امر به معروف و نهی از منکر متناسب با شرایط زمان

وجود تملق و چابلوسی، ریا و دورویی، دروغ، تهمت و غیبت از خصوصیات تلخ فرهنگ عمومی امروز جامعه است. این خصلت‌های تلخ فرهنگی موجب شده موضوع امر به معروف و نهی از منکر از مسیر واقعی خود دور شود و در حد تذکر مسئولین و روحانیون به توده‌های مردم، بویژه جوانان آنهم در حد مراعات مسائل شرعی در ظاهر خلاصه گردد. در حالی که وقتی این واجب الهی، نقش خود را در اصلاح جامعه ایفا می‌کند که افراد دارای شناخت در هر موضوعی، با نیت خالص، نقد و تحلیل و ارشاد خود را در صورتی که نیاز به اصلاح افکار عمومی ندارد، به صورت محرمانه برای خود تصمیم

گیرنده، ارسال کند. حال تصور کنید که اگر روسای جمهور گذشته در تریبون‌های در اختیار به حمایت رئیس جمهور فعلی پردازند و کمک کنند تا توقعات کاهش یابد اما در ملاقات‌های خصوصی با بیانی صریح انتقادات و پیشنهادات خود را به رئیس جمهور مطرح کنند، وزرای گذشته هم هر کدام به اقتضای موقعیت خود دست به قلم برده و ضمن تدوین اشتباهات و موفقیت‌های خود این را به عنوان هدیه‌ای در روزهای اول تقدیم وزرای جدید نمایند و در ادامه نیز با مشاهده اشتباهات عمده‌ی وزرا در قالب تذکری همراه با استدلال در پاکت محرمانه نظرات خود را ارسال نمایند. چه فضای سازنده‌ای در نظام اجرایی کشور رخ می‌دهد. اما متأسفانه در شرایط موجود، تعارفات رایج در کشور ما موجب شده است در ملاقات‌های خصوصی تعارفات رد و بدل شده و تذکرات از طریق تریبون‌ها به گوش مسئولین رسانده می‌شود. احیاء امر به معروف و نهی از منکر اختصاص به مسئولین ندارد، در شرایط امروز بر همه‌ی طلاب فاضل، اساتید دانشگاه و هنرمندان فرهیخته فرض است که با بیانی زیبا و صریح اما با مراعات مصلحت‌های نظام و انقلاب، در یک ارتباط مستقیم تذکرات خود را به رئیس جمهور و اعضای دولت و استانداران و مدیران کل برسانند.

امید است با فضا سازی دولت جدید و نشان دادن سعه‌ی صدر در پذیرش تذکرات مشفقانه، این فضای صمیمی امر به معروف و نهی از منکر از تذکر به توده‌های مردم فراتر رفته و به عنوان اولین اقدام در احیای ارزش‌های اسلامی، فضا را برای نقد نخبگان جامعه از عملکرد دولت جدید باز کند و از آن طرف نخبگان جامعه نیز با آرام‌سازی افکار عمومی شرایطی را فراهم سازند که این دولت بتواند اصول اساسی خود را محقق سازد. انشاءا...

نقش فرهنگ در خط مشی گذاری عمومی

محسن فردرو

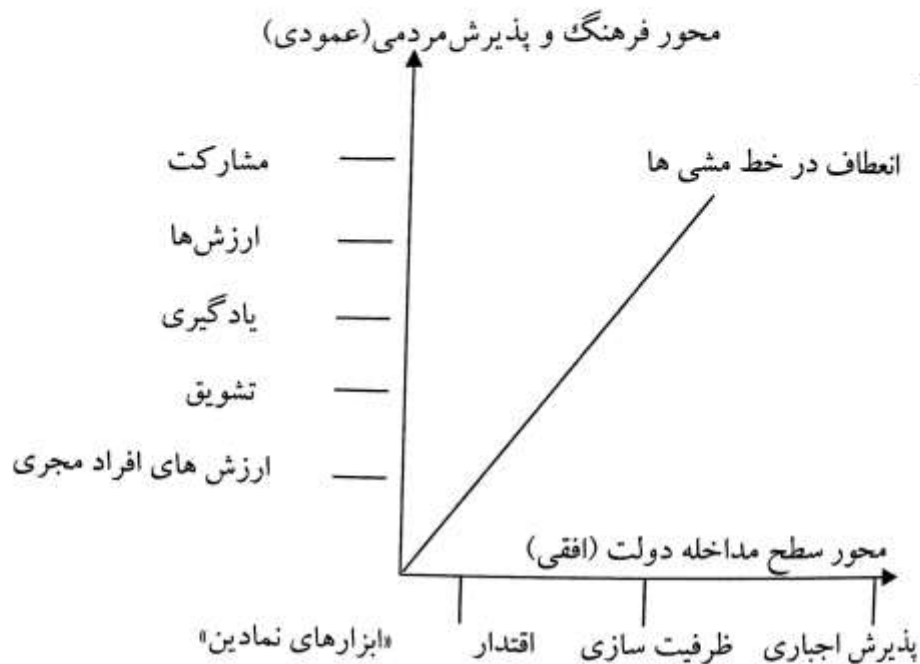
کشورها را «جمع‌های انسانی» نامیده‌اند و آنچه جمع‌های انسانی را از دیگر جمع‌ها متمایز می‌سازد گسترش فرهنگ یا شیوه‌ی عمل، اندیشه و احساس است که از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد. فرهنگ هم محصول تلاش جمعی است و هم وسیله بیان فردی (زبان، هنر، علم، آموزش، مذهب و ورزش هم این ویژگی‌ها را دارند).

برای هر یک از ما زندگی کردن به معنای ساکن بودن در جهانی است که خود آن را ساخته‌ایم و تنها می‌توانیم به بخش کوچکی از آن شکل دهیم. پس درگیری جمعی ما با جهان و ساختن محیط؛ زمینه‌ی اصلی تبیین روابط اجتماعی ماست. این روابط حاصل جمع فرهنگ گذشته، توانایی‌های گونه‌ی انسانی و اجتماعی است. هرگاه واژه ملت، فرهنگ، دولت و سرزمین را با یکدیگر پیوند می‌زنیم جامعه شکل می‌گیرد و واژه کشور نیز نشانه این پیوندهاست.

جامعه وابسته به مردم و حاصل ماهیت دائماً متغیر و کیفیت روابط مردم است، جامعه دائماً خود را بازتولید می‌کند، اما هرگز همانگونه باقی نمی‌ماند. نکته مهم این است که دولت جامعه را به وجود نمی‌آورد و دولت تنها منبع نظم و پیش‌بینی‌پذیری در امور انسان نیست و بخش عظیمی از این نظام محصول آداب و رسوم مردم است. از قرن نوزدهم با دولت‌های ملی روبرو شدیم که می‌کوشیدند جامعه را با سیاستگذاری در زمینه‌های مختلف در راستای منافع عمومی و ملی و مطابق نیازهای نظام بین‌المللی شکل دهند.

هر نظام سیاسی برای مشروعیت بخشیدن به اعمال و رفتار خود باید با محیط خویش همواره در تبادُل و تعامل باشد و محیط نظام سیاسی از یک فضای فرهنگی، ارزشی، هنجاری و نمادین تشکیل شده است. قابلیت هر نظام سیاسی بر پایه‌ی ایجاد ارتباط بین خط‌مشی‌های عمومی و تصمیمات با فضای فرهنگی، ارزشی و هنجاری و نمادین جامعه است. از سوی دیگر نظام سیاسی کوشش می‌کند افکار عمومی را به سمت حمایت از برنامه‌ها و خط‌مشی‌هایش هدایت کند و همچنین کوشش می‌کند از طریق تأثیر گذاری بر فضای فرهنگی ارزشی هنجاری و نمادین جامعه خط‌مشی‌های مورد نظر خود را بتدریج بر جامعه حاکم نماید.

انتخاب ابزار خط‌مشی براساس شرایط گروه‌های هدف و شرایط سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی می‌تواند در اجرای موفقیت آمیز خط‌مشی کمک کند. (این مقاله جمع‌بندی و مروری است بر منابع مطالعاتی پیرامون خط‌مشی و فرهنگ که در انتهای مقاله نام آنها ذکر شده است)



خط مشی عمومی را می توانیم به عنوان متغیر مستقل در نظر بگیریم که چه تاثیری به اجتماع و نظام سیاسی آن دارد و می توانیم خط مشی عمومی را بعنوان متغیر وابسته بررسی کنیم که چه شرایط اجتماعی و اقتصادی و سیاسی در شکل بخشیدن به محتوای خط مشی عمل می کند. خط مشی عمومی یکی از راههای مطالعه و توصیف مراوده‌ی دولت با مردم است و دو رویکرد دارد:

۱- تحقیق در خط مشی

۲- تجزیه و تحلیل خط مشی

خط مشی های عمومی کشورها را می توان به چهار عنوان طبقه بندی کرد:

۱- خط مشی استخراجی: شکل های گوناگون استخراج منابع مانند دریافت مالیات و عوارض

۲- خط مشی توزیعی: تصمیم در مورد چگونگی توزیع امکانات و منابع بین افراد

۳- خط مشی تنظیمی: تنظیم رفتار افراد و گروه‌های مختلف جامعه از راه اجبار یا ترغیب و تشویق

۴- خط مشی نمادین: تحکیم هویت جمعی و وفاق ملی

هدف انجام تحقیقات در خط مشی، تسهیل فرآیندهای خط مشی عمومی از طریق تهیه اطلاعات درست و مفید برای تصمیم‌گیری است. از تحقیقات خط مشی انتظار می‌رود که انواع اطلاعات را در یک شبکه پیچیده تصمیمات که خط مشی عمومی را شکل می‌دهد، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل کند. تحقیقات خط مشی مستقل و جدای از تصمیم‌گیرندگان انجام نمی‌گیرد، بلکه این تحقیقات به داخل فرآیند خط مشی نفوذ می‌کند. سیاست‌پژوهی فرآیند انجام تحقیق در باب مسئله اجتماعی مهم یا تحلیل مسئله اجتماعی مهمی است به منظور ارائه توصیه‌های عملی، توصیه‌های معطوف به عمل بر سیاستگذاری برای حل مسئله. سیاست‌پژوهی تنها شیوه‌ای است که هم به عمل‌گرایش دارد و هم به مسائل اساسی و مهم. این گرایش متضمن آن است که در تلاش برای ارائه توصیه‌های سودمند بر سیاستگذاران همه‌ی اقدامات ممکن در حل مسائل اساسی مورد بررسی و مذاقه انتقادی قرار گیرند. بدین ترتیب فقط اقداماتی توصیه می‌شوند که مناسب‌ترین اقدامات‌اند. سیاست‌پژوهی خصوصیتی دارد که آن را از سایر فعالیتهای پژوهشی متمایز می‌سازد.

۱. چند بعدی بودن محور تحقیق

۲. اعمال رویکرد تجربی - استقرایی در تحقیق

۳. گنجاندن صریح ارزش‌ها در فرآیند تحقیق

۴. پاسخگویی بهره‌برداران تحقیق

۵. تمرکز بر متغیرهای انعطاف‌پذیر

۶. سیاست‌پژوهی به صراحت در برگیرنده ارزش‌هاست.

سیاست‌پژوهی فرآیندی مملو از ارزش‌هاست که در آن منشاء بسیاری از تصمیمات که

در تحقیق اتخاذ می شود، ارزشهای متعدد و گاه متضاد است. علاوه بر این ارزش های متعارف جامعه نیز، در طرح ریزی تحقیق و در توصیه ی اقدامات خاص برای کاهش مسئله ی اجتماعی در نظر گرفته می شود.

فرایند سیاست پژوهی شامل پنج مرحله است:

۱. آماده سازی - شامل گردآوری اطلاعات با توجه به محیط اجتماعی سیاسی
۲. مفهوم سازی - شامل تهیه مدل اولیه مسئله اجتماعی و پرسش های ویژه تحقیق است.
۳. تحلیل تکمیلی - شناسایی متغیرها و بررسی عواملی که ممکن است علت مسئله اجتماعی باشند.

۴. تحلیل توصیه ها - شامل تحلیل پارامترهای اجرا و ارزیابی پیامدهای بالقوه ی توصیه ها و برآورد احتمال اجرای مناسب توصیه ها و توصیه های نهایی

۵. انتقال نتایج

سیاست به یکباره شکل نمی گیرد، بلکه انباشتی است * سیاست گذاران نوعا با مسائل اجتماعی سر و کار دارند که پیچیده و مبهم اند و راه حل ساده ای ندارند، مسائل اجتماعی را فقط با یک رشته اقدامات تقریبی متوالی می توان کاهش داد که در آن مدام سیاستهای عرضه، اجرا و ارزیابی می شود و مورد تجدیدنظر قرار می گیرد.

فرایند اتخاذ سیاست ها به اندازه ی خود مسائل اجتماعی پیچیده اند * پیچیدگی این فرایند از آن روست که از بازیگران مختلف فراوانی تشکیل شده است. فرآیند در سطوح مختلف سیاست گذاری عمل و با هزاران مکانیسم سیاسی و پیامدهای مورد نظر و ناخواسته گوناگون بازی می کند *

از آنجا که سیاست پژوهی تا حد زیادی به محیط موجود وابسته است نیل به درک محیط، برای پیشبرد تحقیقی موفقیت آمیز ضروری است * به ویژه در مورد محیط، چهار موضوع وجود دارد که محقق باید قبل از مبادرت به انجام سیاست پژوهی به شناخت آنها نائل آید:

- زمینه‌ی سیاست‌گذاری مسئله‌ی اجتماعی
 - دامنه‌ی تعریف‌های مسئله‌ی اجتماعی و ارزش‌هایی که دربرمی‌گیرد
 - انواع توصیه‌های عملی درباره‌ی مسئله
 - منابع مقتضی و موجود برای پیشبرد تحقیق
- سیاست می‌تواند از یک نگاه حفظ امتیازات اقلیت در برابر اکثریت باشد و از نگاه دوم سیاست می‌تواند وسیله‌ای باشد برای تحقق همگونی همه‌ی افراد در جامعه و ایجاد جامعه‌ی مطلوب، این دو نوع دیدگاه همواره در مورد سیاست و حکومت مطرح بوده است و دیدگاه دوم دیدگاه عمومی‌تری است که سیاست را کوششی می‌داند به منظور استقرار نظم و عدالت که، قدرت، سود همگانی و مصلحت جمعی را در برابر فشار خواسته‌های خصوصی تامین می‌کند.
- تضادها نخستین عوامل بوجود آمدن سیاست اند که باید برای از میان بردن یا کاهش آنها کوشید و همگونی را بوجود آورد. هر دکترینی از بین عوامل متعدد و متنوع بر روی عاملی پافشاری می‌کند، بعضی نابرابریهای طبیعی و بعضی نابرابری‌های اقتصادی، بعضی عوامل اجتماعی و فرهنگی و بعضی نیز عوامل دیگری را مطرح و اساسی می‌دانند.
- عوامل فردی - شامل استعدادهای متنوع افراد
- عوامل روانی - همچون غریزه‌ی تسلط جویی یا احساسات بشر دوستانه یا ماهیت سودجویانه‌ی بشری
- عوامل جمعی - همچون مبارزات طبقاتی، مبارزات نژادی، رقابتهای میان ملت‌ها و سرزمین‌ها، رقابتهای میان گروههای صنفی، جدال میان اجتماعات مذهبی یا مسلکی
- تئوریهای تبیین‌کننده‌ی پیدایش تغییرات و انقلابات در جوامع‌ها متغیرهای متعددی را علت پیدایش تغییرات در جوامع می‌دانند. افلاطون زیاده‌خواهی و تجمل پرستی مردم را عاملی می‌داند که موجب می‌شود از زندگی ساده رضایت نداشته باشند و احساس تفاوت بین فقرا و اغنیاء شکل گیرد و تغییرات در تقسیم ثروت و افراط سرمایه داران در طلب

منافع آنی شورش و انقلاب را پدید آورد.

مارکس نیز فقر و تضاد طبقاتی را موجب تغییرات حکومتی می داند. "بریتون Brinton تاریخ شناس" براساس بررسی استقرایی چهار انقلاب پیشرفت اقتصادی، تضاد طبقاتی تسویه، از خود بیگانه شدن روشنفکران، ضعف و عدم کارایی دستگاه دولت، انعطاف ناپذیری طبقه حاکمه را، عوامل انقلاب دانسته است.

اکشتاین Eckstein دانشمند علوم سیاسی عدم جامعه پذیری و انطباق سیاسی مناسب روشنفکران، تضاد ارزشهای اجتماعی یا دوگانگی نظام ارزش سنتی و جدید و فلسفه و ایدئولوژی تباه کننده را عامل تغییرات حکومتی دانسته است.

دورکهایم و مرتون در تئوری آنومی معتقدند که در شرایط اجتماعی پایدار، آرزوهای افراد که از طریق هنجارها تنظیم و محدود شده است، در رکورد اقتصادی یا رشد اقتصادی آشفتنگی اجتماعی روی میدهد؛ هنجارها از هم پاشیده شده و وضعیت آرزوهای بی حد و حصر بوجود می آید و چون این آرزوها ارضاء و اشباع نمی شود نوعی نارضایتی اجتماعی دائمی پدید می آید. مرتون بهم خوردن رابطه بین اهداف از یک طرف و وسائل مشروع برای دستیابی به این اهداف را از طرف دیگر در عدم ثبات اجتماعی می داند. پس وقتی ارزشها و نیازهای جدید وارد جامعه می شود مردم آنها را می پذیرند و چون ابزاری برای دستیابی به آنها وجود ندارد احساس نارضایتی پدید می آید.

دیویس (Davies; 1962) معتقد است پس از یک مرحله رشد اقتصادی که پس از رکود پیش می آید انتظارات ایجاد شده متوقف نشده و رشد می کند و چون نیازها ارضاء نمی شود نوعی ناامیدی عمیق جامعه را فرا می گیرد.

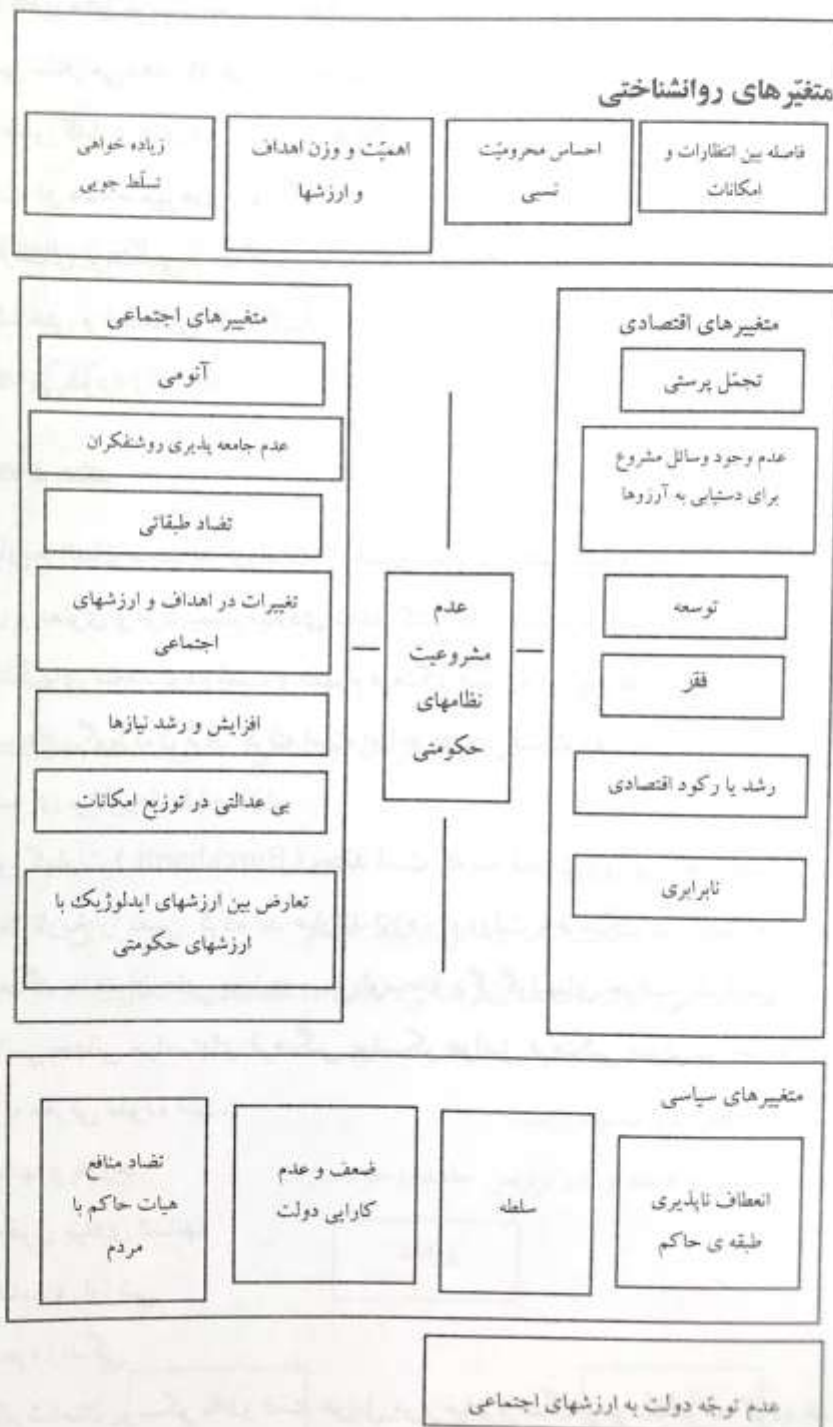
دارندورف عامل تضادهای اجتماعی را سلطه ی هیات حاکم و تضاد منافع با افراد تحت تسلط را، عامل اصلی تغییرات انقلابی حکومتها می داند.

جانسون عدم توجه دولت به ارزشهای اجتماعی حاکم در بین مردم را، موجب از دست دادن مشروعیت دولت می داند و یا باور و ارزشهای جدید به جامعه ارزشهای مغایر با

ارزشهای سنتی وارد جامعه می شود و عدم توجه دولت به ارزشهای جدید موجب عدم مشروعیت نظام ها می شود.

تد گور (Ted Gurr) احساس محرومیت نسبی یا احساس بی عدالتی را عاملی مهمی می داند که علت آن کاهش امکانات و یا افزایش انتظارات است.

در مجموع می توانیم مدل نمونه زیر را برای از دست رفتن مشروعیت نظام های حکومتی ترسیم کنیم:



مدل متغیرهای موثر بر تغییرات حکومتی و پدید آمدن انقلاب و عدم مشروعیت نظام های سیاسی نشان می دهد که عوامل متعددی به خط مشی گذاری های دولتی تاثیر گذار است و خط مشی گذاری های دولتی می تواند تاثیر جدی و عمیق بر تغییرات اجتماعی داشته باشد. با دقت در همه متغیرهای گوناگون مذکور، این نکته آشکار می شود که اهداف، ارزشها و هنجارهای فرهنگی و هرگونه تغییر در آنها، در کلیه متغیرهای اقتصادی سیاسی، روانشناختی و اجتماعی تاثیر گذار است و اهمیت فرهنگ و ارزشها و نقش موثر آنها آشکار می شود.

جایگاه فرهنگ

تاریخ انسان مجموعه ای است از اعمال متقابل، درهم تنیده و به هم آمیخته عنصرهای مادی و معنوی و قرن بیستم میلادی شاهد کشاکش شدید و تاثیر گذار متقابل قطبها و دوگانگیهای متعدد بوده است و مفهوم فرهنگ همواره در این تقابلها در معرض تفسیرها و تعبیرهای گوناگون قرار گرفته است اما عرصه فرهنگ روز به روز از اهمیت و توجه فزاینده ای برخوردار شده است.

بورکهارت (Burckhardt) معتقد است که سه قدرت بزرگی که واقعیت هستی بشر و روند تاریخ را تعیین کرده اند عبارتند از: دین، دولت و فرهنگ. در چند دهه اخیر توجه به فرهنگ به عنوان علتی پویا در مسیر توسعه و دگرگونیهای جوامع افزایش یافته است، کنفرانس جهانی سیاستهای فرهنگی یونسکو عوامل فرهنگی موثر بر جریان توسعه را اینگونه معرفی نموده است:

۱. سنتها و باورها

۲. حقوق بنیادی انسانها

۳. نظامهای ارزشی

۴. نحوه زندگی

کارشناسان یونسکو به دو دسته عوامل موثر میان فرهنگ و توسعه توجه کرده اند:

الف- آنهایی که میراث و تاریخ یک جامعه یعنی تداوم آن را نشان می دهند (عوامل تداوم)

ب- آنهایی که عناصر تغییر را در بر می گیرند (عوامل تغییر)

عوامل تداوم عبارتند از:

۱. سنتها، باورها، نظامهای ارزشی و هنجارهای اجتماعی، خانوادگی، قانونی، اخلاقی، نهادها و ساختهای قدرت

۲. شیوه های زندگی، نحوه تفکر و تولید، تجربیات، عادات، توزیع کارکردها و وظایف، عادات غذاخوری

۳. رویدادها، وقایع، جشنواره های تاریخی، ملی و مذهبی

۴. زبان و شکل های دیگر میراث غیرمادی

عوامل تغییر نیز عبارتند از:

۵. نیازها و امیال مردم یعنی راهبردهای بقاء

۶. دانش (علم) و مهارتها (تکنولوژیها، سازمان اجتماعی، مدیریت محیط زیست، پزشکی و ...)

۷. خلاقیت و توانایی نوآوری

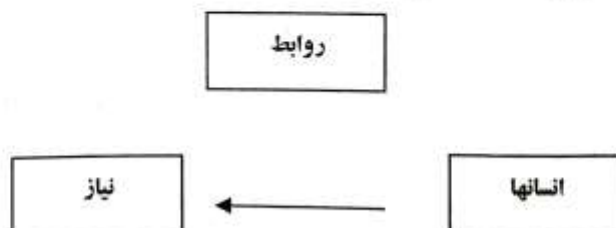
۸. زبان محاوره به ویژه تحت تاثیر وسایل ارتباط جمعی

۹. انتقال تکنولوژی و ارتباطات میان فرهنگی، مبادلات اقتصادی و تجارت

۱۰. مهاجرت

۱۱. تغییرات متناسب با محیط زیست

سه عنصر اساسی و هسته ای در بررسی جامعه وجود دارد:



انسانها برای ارضاء نیازهایشان با دیگران روابط اجتماعی دارند، نیازها را به پنج دسته اصلی تقسیم کرده‌اند:

- نیازهای جسمی
- نیاز به ایمنی
- نیاز به روابط اجتماعی و محبت
- نیاز به تأیید و احترام
- نیاز به خویشتن‌یابی

نیازهای انسانی بطور مجزاً قابل ارضاء نیستند و آمیختگی در نیازها وجود دارد و از سوی دیگر نیازهای انسانی اشباع نمی‌شود و رفع یک نیاز نیازهای دیگر را بوجود می‌آورد و احساس نیازمندی بیشتر می‌شود.

نیازها، اگرچه جنبه عام دارند اما متأثر از نظامهای اجتماعی و فرهنگی نیز می‌باشند و ابزار و وسائل ارضاء نیازها در شرایط هر جامعه، متفاوت است و میزان نیازمندی و وابستگی به نیازها نسبت به شرایط جوامع و فرهنگ‌ها متفاوت است، روابط اجتماعی معمولاً براساس قواعد و ضوابطی می‌باشند که به آن هنجار می‌گویند، هنجارها در کلیه شئون زندگی وجود دارند، هنجارها نوعی قاعده، الگو، دستورالعمل یا شیوه رفتار اجتماعی هستند و اگر رعایت نشوند زندگی مختل می‌شود. هنجارها به چند دسته تقسیم می‌شوند:

- ۱- عادات ۲- آداب و رسوم ۳- قوانین، مقررات و قراردادهای اجتماعی
- ۴- آموزه‌های مذهبی

هنگامیکه بین اهداف و امکانات جامعه هماهنگی وجود نداشته باشد، تضاد هنجاری و عدم پیروی از هنجارها بوجود می‌آید. هنجارها به عنوان منشاء ارزش‌ها شناخته می‌شوند و ارتباط دو سویه بین ارزش‌ها و هنجارها وجود دارد. (شکل‌گیری ارزش‌ها منشاهای دیگری

هم دارد) تبدیل یک پدیده به ارزش از طریق تبدیل آن به هنجار انجام می گیرد و بنابراین فرایند تغییر ارزشها به معنای این است که یک ارزش اجتماعی را، از حالت جمعی و هنجاری بیرون آوردن و به جای آن ارزش دیگری را به هنجار تبدیل کردن. ارزشها، هنجارها، آداب و رسوم، نمادها، باورها عناصر اصلی فرهنگ هستند.

در یک فرایند مراحل و درجات تفکر مردم آشکار می شود، هر چه یک جامعه و اعضایش بتوانند برای ارضاء نیازهایشان راههای متناسب و ابزارهای مناسب ابداع نمایند یعنی در واقع از پیشرفت فکری بالاتری برخوردار باشند و بهتر می توانند به اهدافشان دستیابند. فرهنگ در واقع میزان تجزیه و عمق تفکر و ادراک در همه ی زمینه هاست که انسان یا انسانها چگونه به بهترین وجهی محیط خود را بشناسند و روشها و ابزار مناسب برای کسب بهترین شناخت را ابداع نمایند. از روشهای گسترش ادراک ذهنی و علمی تا ابزار مناسب تفکر و شناخت فرهنگ یک نوع سازماندهی قوی بین عناصر فرهنگی یک جامعه وجود دارد که عناصر مورد نیاز را تغییر می دهد، جذب می کند، تولید می کند، پرورش می دهد و تکثیر می کند.

در هر جامعه ای درباره شکل ماهیت و ساختی که باید قدرت داشته باشد تا فی حد ذاته خوب و ارزشمند جلوه کند تصوّر معینی وجود ندارد. قدرتی حقّانی است که با فرهنگ یا نظامهای ارزشی انطباق داشته باشد و اگر قدرت موجود حقّانی در نظر آید خودبخود مورد اطاعت واقع می شود و اگر خلاف حقّانیت جلوه کند حکومت یا حاکمان دچار مشکل می شوند.

جایگاه ارزش

ارزشها غالباً به ایده هایی اطلاق می شوند که انسانها درباره خوب و بد یا مطلوب و نامطلوب دارند. در فرهنگ فلسفی "لالاند" چهار مفهوم برای ارزش ارائه شده است:

- ارزش به عنوان چیزی که فرد یا گروهی به آن علاقه دارند.
- چیزی که کم و بیش در میان عده ای مورد توجه و احترام است.

■ وقتی که فرد یا گروهی در رسیدن به هدف خود، ارضا می‌شود.

■ از جنبه اقتصادی که ارزش کالا و عمل مطرح است

از نگاه اندیشمندانی که مقوله‌ی فرهنگ و ارزشها توسط آنها مورد مطالعه قرار گرفته است، ارزشها در سطوح فردی، گروهی، ملی و فراملی قابل توجه است، از دیدگاه جامعه‌شناسان ارزشهای اجتماعی، تنها در صورتی وجود دارند که افرادی وجود داشته باشند که بتوانند اشیاء و اشخاص را ارزشیابی کنند. در این راستا، نقش اجتماعی مهمترین مکانیسمی است که به واسطه‌ی آن می‌توان ارزشها را توجیه و سمبولیک کرد.

در ادبیات وفاق کاملی بر سر تعریف مفهوم ارزش وجود ندارد. اغلب برای تعریف ارزش از تعریف‌کننده‌هایی نظیر علایق، خواست‌ها، نیازها، تمنیات، رجحان‌ها، علایق استفاده می‌شود و تردید وجود دارد که بتوان تعریفی از ارزش ارائه نمود که در برگیرنده تمامی جنبه‌های معنایی این واژه و هم ریشه‌های آن باشد که مورد قبول تمامی پژوهشگران واقع شود. ارزش‌ها مستقل از ارگانسیم‌های زیستی و محیط اجتماعی عمل نمی‌کنند. ارزش‌ها را به عنوان ویژگی‌های افراد در زمینه اجتماعی آنها می‌بینند، ارزش‌ها امری عینی - ذهنی تلقی می‌شوند. ارزش‌ها را می‌توان مجموعه‌ای از پنداشته‌های اساسی نسبت به آنچه پسندیده (تمنا پذیر) است تلقی نمود که تجلی عمیق‌ترین احساسات مشترک نسبت به (اعیان) مختلف در جامعه هستند (چلبی، ۱۳۷۵) طبق تعریف اخیر ارزش‌ها مفاهیمی هستند که در خور «آنچه در جامعه پسندیده و تمنا پذیر است» تجلی احساسات عمیق مشترک اعضاء جامعه می‌باشند.

به لحاظ ارزش‌شناسی می‌توان ارزش‌ها را به چهار نوع عمده تقسیم نمود:

■ ارزش کارایی و زیستی

■ ارزش زیبایی

■ ارزش اخلاقی

■ ارزش دانایی

از اینجا که ارزش به عنوان پنداشت از امر تمناپذیر تعریف می‌شود پس می‌توان برای ارزش دو عنصر اساسی قائل شد. یکی عنصر شناختی (پنداشت) و دیگری عنصر عاطفی (تمناپذیری) ارزش‌ها در سطح نظام فرهنگی، مجموعه‌ای از معیارها هستند و در سطح نظام شخصیت، تولید الزام و تعهد ارزشی می‌نمایند. ارزشهای اجتماعی به مدل‌های کلی رفتار، احکام جمعی و هنجارهای کرداری که مورد پذیرش عمومی و خواست جامعه قرار گرفته‌اند اطلاق می‌شوند.

باتوجه به کثرت تعاریف درمورد ارزشها، مواردی از آن به شرح زیر تلخیص می‌گردد:^{*}

۱- ارزش، گاه در قالب یک هدف و گاه رسیدن به هدف و با بهاء دادن به یک مورد مطرح می‌شود.

گونه‌های بسیاری از ارزشها قابل شناسایی و تشخیص‌اند از جمله ارزشهای اقتصادی، اخلاقی، سیاسی، حقوقی، فرهنگی و دینی. ۲- آنچه نوع و میزان و مرتبت ارزشها را تحقق می‌بخشد، فرهنگ است. فرهنگ به ارزشها هویت می‌بخشد. به عبارت دیگر، معیار ارزشها از طریق فرهنگ شناسایی می‌شود. رابطه متقابل بین فرهنگ و ارزشهای قابل قبول و مطرود در هر جامعه‌ای وجود دارد. چرا که ارزشها نیز موجب شناخت و تفاوت فرهنگ می‌شوند. فرهنگ طبق ارزشهای خود، الگوها و مدل‌های خاصی فراهم می‌سازد و از این طریق مدل‌های رفتاری و آرمانی را در جامعه، تدارک می‌بیند. طی ارزیابی ارزشها و ارائه الگوها از طریق فرهنگ، هویت «من» یا «ما» در هر جامعه‌ای معین می‌گردد.

۳- ارزشها، نظامهایی از نمادهایی هستند که در قالب ایده‌های انتزاعی اخلاقی مربوط به خوب و بد، مناسب و نامناسب، درست و نادرست سازماندهی شده‌اند. این نمادهای اساسی مشترک عبارتند از: زبان، تکنولوژی، عقیده، هنجار، ذخیره‌های علمی و...

۴- اگر نقشهای اجتماعی را منشأ رفتارهای موردانتظار از افراد بدانیم و هنجارها را

* (این قسمت تلخیص مقاله آقای هدایتی با عنوان ارزشها در تئوریهای مدیریت است)

معیارهای قطعی رفتار مردم، می‌توان ارزشها را ضوابط اخلاقی، مرامی و بایدهایی دانست که در هر گروه اجتماعی موثر بوده و با شدت و ضعف رفتار گروه و اعضایش، یعنی آنچه را که آنها انجام داده یا فرو می‌گذارند، تشکیل داده و برای گروه وحدت درونی ایجاد می‌کند.

۵- از نظر اندیشمندان فلسفه اسلامی، ارزشها یک سلسله اصول کلی، ثابت و مطلق اند که تحت هیچ شرایطی تغییر نمی‌کنند، اما مصداق آنها تغییرپذیر است. از این منظر ملاک کلی ارزش اخلاقی، مصلحت عمومی فرد و جامعه و مصلحت واقعی انسان است. یعنی هر چیزی که موجب کمال واقعی انسان است، نه چیزی که دلخواه افراد و مورد خوشایند آنهاست. البته اگر ملاک اصلی ارزش در اسلام، کمال نهایی است، مصداق آن قرب الهی است. در نظام اسلامی، هدف کسب رضای خداست. در این نظام، ارزشها نه کاملاً مطلق و ثابت اند که در هیچ شرایط زمانی و مکانی تغییر نکنند و نه اینکه همیشه تابع شرایط زمانی و مکانی باشند، بلکه اصول آن ثابت و مصداقها متغیراند.

۶- در قلمرو ارزشها، مجموعه‌ای از ارزشهای درجه اول و عام وجود دارد که مقبول تمام عقلا و مطلوب همه انسانهاست و هیچ کس - علی‌الاصول - با آنها مخالفتی ندارد، مثل عدالت، مبارزه با ستم و در واقع این ارزشها خود ملاک حقانیت دین هستند. اگر دین مردم را به سوی عدالت سوق ندهد در حقانیت آن شک می‌شود. ادیان این ارزشهای عام و درجه اول را به مردم آموزش می‌دهند. این ارزشها ماهیتاً دینی نیستند. دین به منزله پشتوانه این ارزشهای اخلاقی ایفای نقش می‌کند. به لحاظ منطقی این ارزشها فرادینی هستند. ارزشهای درجه دومی و سومی نیز وجود دارند که یا منبعث از ارزشهای عالی‌ترند (مثل حسن قناعت و قبح تکبر) یا منبعث از دینداری که ذاتاً دینی هستند (مثل توکل، رضا، شکر نعمت، حرمت، ریا و ...) و یا از قبیل احکام عملی و جوارحی‌اند (مثل حرمت شراب و وجوب حجاب برای زنان) که احکام فقهی تلقی می‌شوند

ارزشها و علوم

علاوه بر علم اقتصاد که ارزش در آن برای سنجش مطلوبیت کالا و کار مورد توجه است، شاید بتوان جامعه‌شناسی را از شاخص‌ترین علمی دانست که به جدّ به بحث فرهنگ و ارزشها پرداخته است. از نظر جامعه‌شناسان فرهنگ غالباً به عنوان یکی از مفاهیم گسترده و نادقیق مدنظر است که عامل توحید بخش ارزشهای اجتماعی تلقی می‌شود که به ارزشها نوعی یگانگی می‌بخشد. برخلاف جامعه‌شناسی که ارزشهای اجتماعی مورد توجه است، در علم روانشناسی غالباً بحث ارزشها در سطح فرد مورد بررسی قرار می‌گیرد. در علم سیاست با پرداختن به موضوعاتی چون ارزشهای قومی، ملی و جهانی، فرهنگ و ارزش مورد توجه قرار می‌گیرد. بخصوص در حوزه سیاستگذاری که مشترک بین سیاست و اداره است، نقش ارزشها حائز اهمیت است. شاید بتوان گفت در مدیریت که یک رشته بین رشته‌ای است و از علمی مانند روانشناسی، انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد، حقوق و سیاست نیز بهره می‌برد، ارزشها حضور پررنگ‌تری داشته و در تمام نقاط سیستم به چشم می‌خورد.

ارزشها و مدیریت

اگر مدیریت را یک سیستم بدانیم، حضور ارزشها در زیرسیستم‌های متعدد آن به چشم می‌خورد که به برخی از آنها اشاره می‌شود: فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مهمترین زیرسیستم‌های مدیریت، بارزترین جایی است که ارزشها در آن رشد می‌کنند. با پذیرش این اصل که ارزشهای مشترک از جمله‌ی عناصر فرهنگ سازمانی بوده و به همراه باورها تجلی فرهنگ سازمانی هستند و ارزشهای اصلی سازمان، که به مقیاس وسیع مورد توجه همگان قرار می‌گیرند، معرف فرهنگ آن سازمان هستند و موازین اخلاقی سازمان، یک سیستم ارزشی است که سرلوحه کار اعضای سازمان قرار گرفته و توجه به اینکه فرهنگ سازمانی سیستمی مرکب از چندین ارزش مشترک است که، کارکنان را رهبری می‌کند و اینکه اغلب در کنار روشهای مدیریت اجرایی، سازمان و نتایج آن را در

سطح بالا به منابع انسانی منعکس می‌کند و در صورتی که ارزشهای سازمانی را ناشی از عوامل متعددی مثل سمبل‌ها، ساختار قدرت، ساختار سازمانی، رهبری، داستانها و اسطوره‌ها و سیستم‌های سازمان بدانیم؛ ارتباط متقابل فرهنگ سازمانی و ارزشها و سیستم مدیریت، به خوبی عیان می‌گردد. ادگار شاین می‌گوید: "پارادایم‌های فرهنگی در سازمان شکل می‌گیرند به نحوی که چگونگی فکر و احساس افراد سازمان درباره مسایل و موقعیتها و روابط آنها را مشخص سازد" وی سطوح مختلفی را برای فرهنگ، به عنوان مانیفست قائل است که، مصنوعات در سطح اول و ارزشها در سطح دوم قرار می‌گیرند. پیتراکر نیز بر این باور است که سازمانها باید برای خود معیار و ارزشهایی داشته باشند، مردم هم همین طور. برای اینکه فرد در سازمان، کارآمد و موثر باشد. ردپای ارزشها را در همه‌ی تئوری‌های مدیریت از کلاسیک‌ها - و حتی پیشتر از آن - گرفته تا نظریه‌های جدید مدیریتی می‌توان مشاهده کرد. ماکس وبر و دیگر نظریه‌پردازان کلاسیک، تلویحاً واقعیتهای ارزشها و خواسته‌های شخصی افراد را با تاکید بر مجزا دانستن آن از رفتارهای رسمی و اداری پذیرفته‌اند. آنچه در تقسیم‌بندی منابع قدرت از وبر نقل شده است و یا برخی اصول چهارده گانه مدیریت فایول و حداقل دو اصل از اصول مدیریت علمی تیلور، به نحوی بر پذیرش تفاوتها و ارزشهای افراد در سازمان گواهی می‌دهند. بدون شک مکتب نئوکلاسیک‌ها، ارتباط بین ارزشهای افراد و عملکرد آنها در سازمان را مورد تایید قرار داده است و در ادامه نظریه‌های رفتار گرایان و افرادی چون مازلو، هرزبرگ، مک گریگور، ربارناد، هرسی، بلانچارد و... هریک به نحوی مهر تاییدی بر نفوذ ارزشها در سازمان و عملکرد آن نهاده‌اند. و بعدها با تولد نظریه نوین که ترکیبی از نگرشهای سیستمی و اقتضا است و با پذیرش عنصر مهمی چون محیط در سیستم مدیریت، تقریباً کمتر تئوری مدیریت می‌توان یافت که مستقیم یا غیرمستقیم مقوله‌ی فرهنگ و ارزشها را در سازمان مورد توجه قرار نداده باشد. بخصوص تئوری‌های رفتار سازمانی و مدیریت تطبیقی و مدیریت راهبردی آن چنان نقش ارزشها را پررنگ دیده‌اند که

بدون توجه به ارزشها و فرهنگها هر یک از آنان از هویت مستقل دور می شوند. در تئوریهای جدیدی همچون مدیریت کیفیت جامع، مدیریت بر مبنای هدف، مهندسی ارزش و مهندسی مجدد، نقش فرهنگ و ارزشها محوری تر از گذشته است.*

ارزشها در تصمیم گیری و خط مشی گذاری

تصمیم گیری و خط مشی گذاری از دیگر عناصر سیستم است که عمیقاً تحت تاثیر ارزشهای جامعه می باشد. علاوه بر تاثیری که از طریق ارزشهای مدیران، کارکنان و دیگر افراد مرتبط بر فرایند تصمیم گیری و خط مشی گذاری به وجود می آید، نظام فکری، اخلاقی و ارزشی جامعه نیز به طور مدام بر تصمیم های مدیران تاثیر می گذارند. (* مبحث فوق الذکر در مورد ارزشها تلخیص مقاله آقای هدایتی با عنوان ارزشها در تئوریهای مدیریت است)

از سوی دیگر، در مرحله شناخت مسئله، چه چیزی را مسئله بدانیم، با کدام اولویت، بازم متأثر از ارزشهای محیطی است. سازماندهی که از آن تحت عناوین وظایف مدیر، اصول مدیریت و نیز گامی از فرایند مدیریت نام برده می شود از دیگر زیرسیستم هایی است که ارزشها به نحوی بر چگونگی و نتایج آن تاثیر می گذارند. تمرکز و عدم تمرکز، پهنای و بلندای هرم سازمان، حیطه نظارت، صف و ستاد و نحوه ارتباط آنها با هم، میزان پذیرش مشارکت و تفویض اختیار در سازمان مکانیسم های ارتباط بین واحدها از جمله مسایلی است که تحت تاثیر ارزشهای حاکم بر سازمان و داخل سازمان قرار دارند.

بعد جدید مدیریت

بعد جدید مدیریت توجه به خط مشی های عمومی است. در چند دهه ی گذشته تغییراتی در وظایف مدیران بوجود آمده است و یکی از وظایف جدید؛ تصمیم گیری براساس ملاحظات عمومی و مسائل اجتماعی و سیاسی است که علاوه بر ملاحظات اقتصادی و فنی سازمان و خط مشی عمومی لازم و ضروری شده است:

۱. بدلیل بوجود آمدن محیط تجاری متغیر
 ۲. بوجود آمدن شرایط آشکار و روشن در عملیات سازمانها (تنگ ماهی) که بوسیله رسانه ها و امکانات ارتباطی پدید آمده است.
 ۳. منفعت طلبی های سازمانی و عدم توجه به مسئولیت های اجتماعی؛ محکوم به فنا خواهد بود.
 ۴. پدیدار شدن انتظارات جدید در جوامع امروزی، نسبت به چند دهه قبل
 ۵. توجه به رفاه کلی اجتماعی و اقتصادی کشور، توسط سازمانها
 ۶. استفاده از منابع برای مقاصد و نتایج فراگیر اجتماعی، نه فقط برای منافع محدود شخصی سازمانی و تجاری
 ۷. توجه به ارزش های والای انسانی و توجه به کیفیت زندگی افراد
 ۸. توجه به سیستم ارزشی نسبتاً همگن در طول یک دوره زمانی در جامعه و توجه به تغییرات اجتماعی
 ۹. توجه به چرخه ی عمر مسائل عمومی و تغییر در انتظارات عمومی
 ۱۰. توجه به ماهیت مسائل، اهداف و نتایج و ماهیت جمعیت های هدف که از طرح خط مشی تاثیر می پذیرند.
- برخی این بعد جدید مدیریتی را انقلاب دوم مدیریتی می نامند و انقلاب مدیریتی اول در قرن هیجدهم کاملاً اقتصادگرا بود، ولی امروزه غالب بودن تفکرات اقتصادی محض رنگ باخته و پای کسب و کار دائمی و پایدار پاره ای جز حرکت در مسیر مسئولیت های اجتماعی نیست.
- مدیریت مسائل عمومی برنامه ای است که سازمان برای افزایش دانش خود از فرآیند خط مشی عمومی و داشتن مشارکتی فعال و اثر بخش در آن به کار می گیرد.
- مدیریت مسائل عمومی به دنبال پیش بینی، تشخیص و ارزیابی مسائل عمومی است که به عملکرد سازمانی تاثیر گذار است. خط مشی عمومی Public policy هر آنچه دولت ها

انتخاب می‌کنند انجام بدهند یا ندهند خط مشی عمومی است. مطالعات مربوط به خط مشی به خاطر توصیف و تشریح علّت‌ها و پیامدهای فعالیت دولت و ارزیابی پیامدهای متظره بر اجتماع، تاثیر نیروهای اجتماعی، اقتصادی سیاسی و نهادها و فرایندهای سیاسی است. درک رفتار سیاسی با بهره‌گیری از تحقیقات جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی و روانشناسی اجتماعی از سالها پیش در اداره حکومتها متداول گشته است و بر مبنای بکارگیری روش جامعه‌شناختی در سیاستگذاری‌های حکومتی است، این اعتقاد وجود دارد که اگر ما بتوانیم رفتار انسان و اجتماعات را که از عرف و عادات و فرهنگ و سنت‌ها و خلق و خو و خصلت‌های ملی، قومی و نژادی و... نشات می‌گیرد را درک کنیم، زمینه فهم بسیاری از فراگردهای سیاسی فراهم می‌شود. همچنین این مطالعات به رهبران سیاسی کمک می‌کند که دریابند در مسیر توسعه سیاسی و کشور سازی با تنش‌ها و بحران‌های اجتماعی مانند بحران هویت، بحران مشروعیت، بحران تفوذ، بحران مشارکت و بحران توزیع و ... چگونه تصمیم‌گیری کنند.

از اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی شاهد تحوّل جدی در سازگار کردن روش‌های علم سیاست با ارزش‌ها و هنجارهای جامعه ملی و بین‌المللی هستیم. ارزش‌شناسی در قلمرو روش و بینش سیاسی عبارتست از شناخت پژوهشی از غایات، اهداف و ارزش‌های جامعه مورد نظر و ساماندهی و بازسازی قواعد، نظامات و ساختارهای آن. تمام فعالیت‌های سیاسی به نحوی با یک نظام یا مقوله ارزشی ارتباط دارند و معمولاً موضع‌گیری‌های سیاسی برای آنکه موثر باشد بر یک یا چند پدیده ارزشی استوار است. معمولاً در یک جامعه مردم به نظام ارزشی آن حساسند و بیش از هر پدیده دیگری به آن بها می‌دهند. طبیعی است در صورتی که تعارض بین ارزش‌ها و رفتارهای اجتماعی و یا ساختارها با رفتارها همگون نباشد، بحران درونی جامعه پدید آمده و در عرصه‌ی مناسبات سیاسی اجتماعی نمود می‌یابد.

سیاستگذاری عمومی به عنوان دولت در عمل شاخه‌ای نوین از علم سیاست است، که

میان رشته‌ای بوده و با دانش‌های آکادمیک مختلف (همچون اقتصاد، جامعه‌شناسی، روانشناسی، حقوقی و ...) در هم آمیخته است. قرن بیستم شاهد پدید آمدن دولت‌هایی است که دامنه عمل آن بواسطه‌ی دخالت‌های عمویشان در تمامی عرصه‌های زندگی روزمره قابل مشاهده است و دولت‌هایی که از سوی دیگر در مقابل بحران‌های عمیق حاصل از اشکال مختلف عملکرد خود هستند. در واقع گسترش دخالت‌های دولت در جامعه مدنی یکی از پدیده‌های اساسی قرن بیستم است.

سیاست‌گذاری عمومی زمانی آغاز می‌شود که یک مقام دولتی یا ملکی به کمک یک برنامه عملی هماهنگ در پی تغییر محیط فرهنگی اجتماعی یا اقتصادی باشد. مجموعه ارزش‌ها و هنجارهای این مرجعیت کلان، نظامی سلسله مراتبی را می‌سازد که در یک دوره‌ی خاص بر روی تصمیمات اثر گذار است. مطالعات نشان می‌دهد که محیط تصمیم‌گیری براساس حوزه مورد نظر تغییرات شدیدی می‌نماید و در برخی موارد بازیگرانی که وارد محیط تصمیم شده‌اند به بخشی از عملکرد عمومی تبدیل می‌شوند.

خط مشی‌گذاری و توجه به محیط بیرونی

هر آنچه را که دولت‌ها انتخاب می‌کنند انجام بدهند یا انجام ندهند خط مشی عمومی است امروزه توصیف و تشریح علت‌ها و پیامدهای فعالیت دولت و تجزیه و تحلیل تاثیر نیروهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بر محتوای خط‌مشی عمومی و ارزیابی پیامدهای منتظره و غیر منتظره خط‌مشی‌های عمومی بر اجتماع در مطالعات مربوط به خط مشی مدنظر قرار دارد. در نگرش سنتی اکثر تصمیمات سازمان بر پایه منافع اقتصادی مورد سنجش قرار می‌گرفت و سازمان صرفاً در مقابل خواسته‌های مشتریان، اقدامات رقبا و التزامات بازار سرمایه عمل می‌کرد. اما امروزه مرز میان سازمان و محیط بیرونی مبهم و نامعین است و نقش اجتماعی و سیاسی سازمان مهم شده است و اکثر تصمیمات سازمانی نیازمند ملاحظه دقیق و صریح محیط بیرونی است و عوامل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بیرونی موثر بر سازمان به شمار می‌روند. محیط بیرونی سازمان محیطی کاملاً با ثبات و قابل

پیش‌بینی نیست و تغییرات بیرونی همچون تغییر ارزشها و ایدئولوژی‌های اجتماعی از جمله عوامل موثر بر تصمیمات سازمان به حساب می‌آید. مسائل عمومی مسائلی است که آحاد مردم را متأثر می‌سازد و نیازمند نوعی عمل جمعی و یکپارچه است و خط‌مشی‌های عمومی را طلب می‌کند. خط‌مشی‌های عمومی از خواسته‌های محیطی نشات می‌گیرند، مسائل عمومی یک چرخه‌ی عمر دارند. تغییر در ارزشهای جامعه می‌تواند مسائل عمومی جدیدی را به همراه داشته باشد. تغییر در ارزش‌ها ممکن است حاصل تغییرات تکنولوژیک، تغییرات در ترکیب، آموزش، تغییر در نمادهای پایه مانند خانواده، تغییرات اقتصادی، تغییر در شیوه ارتباطات و اطلاعات جامعه پدید آید. هنگامی که نظام ارزشی همگن در جامعه از بین می‌رود، تغییرات اجتناب‌ناپذیر مسائل جدیدی را پدید می‌آورد و این مسائل بایستی توسط خط‌مشی‌های عمومی مورد توجه قرار گیرند.

دیوید ایستون David Easton خط‌مشی عمومی را به عنوان اختصاص مقتدرانه ارزش‌ها برای اجتماع تعریف می‌کند. به این مفهوم که هر چیزی که دولت انجام می‌دهد یا نمی‌دهد منجر به اختصاص ارزشها در جامعه می‌شود. هارولد لاسول Harold Lasswell خط‌مشی را به عنوان یک برنامه طرح‌ریزی شده از اهداف، ارزش و اقدامات تعریف می‌کند. اگر فرض کنیم که هر فعالیت و عملی که در جامعه صورت می‌گیرد وابسته به جامعه است، پس آهنگ فرآیند دگرگونیهای اجتماعی ایجاب می‌کند که قضاوت‌های هوشمندانه‌ای درباره‌ی جامعه داشته باشیم. هنجارها و ساخت‌های اجتماعی و سیاسی هم نتیجه و دستاورد فرهنگ هر جامعه هستند و هم سازنده و تشکیل دهنده‌ی فرهنگ، رابطه تنگاتنگ و پیچیده‌ای بین فرهنگ و هنجارها و ساخت‌های اجتماعی و سیاسی وجود دارد. از سوی دیگر در محیط بیرونی یا محیط جهانی امروز حقوق اساسی بشر و اعلامیه‌ها و بیانیه‌هایی مطرح شده است که حقوق بشر در زندگی، آزادی، امنیت فرد، مساوات در برابر قانون، آزاداندیشی، وجدان و مذهب، برخورداری از حمایت قانون در برابر تجاوز به حریم خصوصی افراد، خانواده، مسکن، حق تعلق به ملیت، حق مالکیت و ... که با تفسیرهای

گوناگون بر تعامل داخلی فرهنگ و هنجارها و ساخت‌های اجتماعی و سیاسی جوامع موثر است. در کنش و واکنش میان فرهنگ و توسعه، خط‌مشی‌گذار عمومی بایستی به عوامل متعددی که در این بین درگیر هستند توجه نماید.

منابع :

- سیاستگذاری عمومی - پیر مولیر - نشر دادگستر
- تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی - حسن گیوریان... - نشر یکان
- مدیریت دولتی نوین - آون هیوز - انتشارات مروارید
- تئوریهای سازمان - دکتر علی پارسائیان... - انتشارات آژنگ
- رفتار سازمانی - رایینز - دفتر پژوهشهای فرهنگی
- مبانی استراتژی فرهنگی - دکتر محمدباقر بابایی - نشر دانشگاه فرماندهی سپاه
- مدیریت فرهنگ سازمان - ناصر میرسپاسی - انتشارات مروارید
- ارزشهای فرهنگی ایرانیان - دفتر طرحهای ملی
- مدیریت رفتار سازمانی - هرسی. بلانچارد... - نشر دانشگاه آزاد اسلامی
- مدیریت در پهنه فرهنگها - شنایدر - دفتر پژوهشهای فرهنگی
- نگرش نوین به نظریات سازمان - غلامحسین حیدری... - انتشارات اندیشه
- فرهنگ‌شناسی - چنگیز پهلوان - نشر قطره
- جامعه‌شناسی قشربندی - ملوین تامین - نشر توتیا
- نظریه‌های جامعه‌شناسی معاصر - جورج ریتزر - انتشارات علمی
- دگرگونی اجتماعی - رابرت. ا.ج. لاور - مرکز نشر دانشگاهی
- جامعه‌شناسی نظم - دکتر مسعود چلبی - نشر نی
- مطالعه تطبیقی انقلابها - لورنس کاپلان - علامه طباطبائی
- روش‌های سیاست‌پژوهی - ماژراک - ترجمه هوشنگ نایی
- جامعه‌شناسی سیاسی - حسین بشیریه - نشر نی
- نظریه علمی فرهنگ - مالدینوفسکس - نشر گام نو
- نظریه‌های فرهنگ در قرن بیستم - حسین بشیریه - آینده پویان
- انقلاب و ارزشها - محسنیان راد - سازمان مدارک انقلاب اسلامی

- مطالعات فرهنگی - مشیرزاده - آینده پویان
- روش و بینش در سیاست - علی اصغر کاظمی - وزارت امور خارجه
- توسعه و تضاد - دکتر فرامرز رفیع پور - شرکت سهامی انتشار
- جامعه شناسی سیاسی - موریس دووژه - انتشارات جاویدان
- مقدمات جامعه شناسی - مارتین آلبرو - نشر نی
- مقاله تحقیقی جایگاه ارزشها در تئوری های مدیریت - سید هاشم هدایتی

الگوی برنامه‌ریزی فرهنگی (مجموعه قابل استفاده برای مجامع محلی و منطقه‌ای)

ترجمه مقاله

در مجموعه‌ی حاضر، مبحث برنامه‌ریزی فرهنگی، مطرح و مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها ارائه می‌شود که مجامع محلی و منطقه‌ای با استفاده از آن می‌توانند برنامه‌های فرهنگی خود را تدوین نمایند.

بخش اول: اصول کلی

برنامه‌ریزی فرهنگی چیست؟

فرهنگ در گسترده‌ترین معنای خود، به جوامع و مسائل مردم مربوط می‌شود. درباره روابط، داشته‌ها و تجارب مشترک مردم است که به پیشینه‌های مذهبی و فرهنگی متفاوت جوامع مربوط می‌شود. فرهنگ از نظر ما سرمایه‌ی ارزشمندی است که می‌خواهیم به نسل‌های بعدی منتقل نماییم. فرهنگ شیوه و ابزار ما برای ارتباط حال با گذشته و آینده است. برنامه‌ریزی فرهنگی نیز با ارزش‌ها و تجارب خاصی از همین نوع در ارتباط است. فرهنگ شیوه‌ای برای یکپارچه‌سازی جوامع است و با استفاده از برنامه‌ریزی فرهنگی بر

تلاشهای جامعه بر روی کلیه مسائلی که در کیفیت و نحوه زندگی مردم موثر است، معطوف می‌شود.

با کمک برنامه‌ریزی فرهنگی، نهادهای مرتبط مفاهیم دقیق از خواسته‌ها و ارزش‌های جامعه را درک نموده و به نوبه خود باعث تبیین سیاست‌های برنامه‌ریزی در کل جامعه می‌شوند. مشخص کردن اهداف و راهبردها در برنامه‌ریزی فرهنگی دولت موجب تقلیل محرومیت‌های اجتماعی، تجدید حیات شهری، ایجاد فرصت‌های شغلی، ایجاد جامعه‌ای امن و ترویج زندگی سالم می‌شود.

در این مجموعه واژه «فرهنگ» به مفاهیم زیر اطلاق می‌شود:

۱. هنرهای صوتی و تصویری (شامل موسیقی، تئاتر و ...)

۲. صنایع دستی، مُد، طراحی و رسانه

۳. موزه‌ها، میراث و جوامع تاریخی

۴. کتابخانه‌ها، ادبیات، مکتوب و انتشارات

۵. محیط ساخته شده بدست ما

۶. تسهیلات و رویدادهای ورزشی

۷. فضای طبیعی شامل بوستانها و فضای سبز

۸. پارک سرگرمی و پارک بازی کودکان

۹. نمایشگاهها، امور گردشگری و اوقات فراغت

طرح فرهنگی : ضروریات

یکی از ابزارهای بسیار مهم در برنامه‌ریزی فرهنگی، ایجاد امکانات لازم برای توسعه طرحهای فرهنگی است. این طرحها و اسناد (به همراه جدول، نقشه، نمودار و دیگر موارد) پس از مطالعات، پژوهش‌ها و مشورت‌های زیاد و مفصل قابل تدوین است و می‌تواند در بر دارنده‌ی سیاست‌ها و اهداف راهبردی برای دوره‌های معین - معمولاً برای یک دوره سه یا پنج ساله باشد- طرح فرهنگی باید شامل شرح کلیات و جزییات، شرایط، منابع و

زیرساخت‌های فرهنگی در بخش خصوصی و عمومی باشد. این طرح نشان می‌دهد چگونه مردم از داشته‌ها و منابع استفاده می‌کنند و در آینده چگونه باید از آن استفاده نمایند. بطور خلاصه طرح شامل:

- جزییات شرایط و زیر ساخت فرهنگی است.
- گرایش‌های مردم و ساختار مردم شناسی جامعه را نشان می‌دهد.
- گروه‌ها و سازمان‌های گوناگون جامعه را بعنوان اعضاء و یک دیدگاه مشترک، در نظر می‌گیرد.
- ضامن شیوه‌ای برای حذف موانع و تقویت و ایجاد فرصت‌هایی برای مشارکت و مفاهیم فرهنگی مشترک است.
- بازتابی از خواسته‌ها و انتظارات جوامع محلی و منطقه‌ای است.
- حاکی از نحوه تلفیق برنامه‌ریزی امور فرهنگی، در فرایند کلی برنامه‌ریزی و مدیریت است.
- در بردارنده‌ی چارچوبی از اصول سازمانی و ساختار مالی و اجرایی است.
- راهکارهایی برای اولویت سنجی ارائه و نحوه ارزیابی پیشرفت‌ها را با توجه به اهداف نشان می‌دهد.
- یک طرح فرهنگی پس از تصویب به دفاتر مرتبط تسلیم می‌شود.

بخش ۲: پیاده کردن برنامه ریزی فرهنگی

برای تعیین و تشخیص صلاحیت جوامع محلی و منطقه‌ای برای اداره، مدیریت و اجرای برنامه‌ریزی‌های فرهنگی دلایل زیادی وجود دارد. ارتباط بسیار نزدیکی با دولت و رابطه مستقیم و تنگاتنگی با مردم دارند. در زمینه مشاوره اجتماعی دارای تجربه و واجد مهارت‌های لازم هستند و از ارزشها و خواسته‌های مردم بومی که از ضروریات تدوین برنامه ریزی فرهنگی محلی است، آگاه هستند. همچنین طیف گسترده‌ای از خدمات فرهنگی - گالری‌های هنری، جشنواره‌ها، موزه‌ها و کتابخانه را تحت پوشش دارند و نیز

تنها منبع عرضه کننده‌ی همین خدمات فرهنگی در بسیاری از دیگر مناطق تابعه هستند. برای اجرای سیاست‌ها از توان و قدرت قانونی لازم برخوردار هستند. برنامه ریزی فرهنگی بعنوان شیوه‌ای برای اجرای توسعه اهداف و راهبردها قلمداد می‌شود که بطور مستقیم پاسخگوی خواسته‌ها و نیازها مردم جامعه است، اطلاعات بدست آمده و ارائه آن در طرح فرهنگی، باعث تدوین سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌ها و تبیین دیدگاهها می‌شود.

یک مجموعه ابزار

یک طرح فرهنگی صحیح، مجموعه ابزاری را در اختیار نهادها قرار می‌دهد. این مجموعه ابزار باعث ارتقاء توان و ظرفیت نهادها شده، به خواسته‌های مردم جامعه آگاهی بیشتر و شیوه‌هایی را برای پاسخگویی به آن نیازها و خواسته‌ها فراهم می‌کند. به عبارت دیگر جامعه به درک روشن تری از خواسته‌های مردم دست پیدا کرده و بنابراین تصمیم‌گیری با آگاهی بیشتر و در شرایط بهتری انجام می‌شود. این فرایند شباهت‌های زیادی با سایر اصول و راهکارهای برنامه‌ریزی دارد. برنامه‌ریزی فرهنگی به معنای ارتباط مستقیم با ارزشها و خواسته‌های مردم نیست، بلکه به معنای فراهم آوردن تسهیلات و امکانات؛ برداشتن موانع فرهنگی، خلاقیت و احساس زندگی در مردم است.

مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی همچنین فراتر از مدیریت منابع فیزیکی (موجود) مانند کتابخانه، موزه و پارک‌هاست. هدف از آن ایجاد نظم و ترتیب استراتژیک برای داشته‌ها، منابع و خدمات فرهنگی با رعایت اولویت سنجی و دستورالعملهای کلی است.

برنامه‌ریزی فرهنگی الزاماً نیازی به برگزاری جلسات طراحان فرهنگی و یا تاسیس دفتری جداگانه ندارد. اگرچه بعضی از نهادها، برخی از کارکنان خود را به همین منظور منصوب نموده‌اند. در هر حال طرحهای فرهنگی نیازمند یک فرد مسئول از کارکنان و دست اندرکاران است.

فرهنگ و شرایط

هدف از تدوین برنامه فرهنگی در این مجموعه، تقویت، تشخیص و حمایت از توسعه فرهنگی در قالب عملکرد نهادهای محلی و راهنمایی جامعه در توسعه در برنامه ریزی فرهنگی و مدیریت منابع هنری آنان است. هدف اصلی، پشتیبانی و حمایت دولت محلی در تشخیص و شناخت اهمیت فرهنگ جامعه است. هدف از دستورالعمل‌ها، تنظیم کردن برنامه‌ریزی فرهنگی در مناطق است که به آن یک‌شان و مرتبه بالاتر داده، باعث اشاعه‌ی برنامه‌ریزی راهبردی، کامل و پایدار برای توسعه پایدار فرهنگی و هنری در سطح محلی می‌دهد.

پیشینه سیاسی:

در طرح‌های فرهنگی، سیاستهای محلی و منطقه‌ای مدنظر قرار می‌گیرد.

فرهنگ بومی

یکی از اهداف بسیار مهم محلی و منطقه‌ای ترغیب جوامع هنری در تشخیص، حمایت و ارتقای فرهنگ بومی است.

توافق فرهنگی ثانویه

۱. هماهنگ سازی برنامه ریزی فرهنگی در برنامه‌های محلی و منطقه‌ای همانند دیگر فرایندهای برنامه‌ریزی
۲. تشخیص و حمایت از تنوع فرهنگی
۳. تشخیص و حمایت از فرایندها و قالب‌های توسعه فرهنگ بومی
۴. توسعه‌ی فرآیندهای برنامه‌ریزی فرهنگی منطقه‌ای
۵. توسعه و گسترش شبکه کتابخانه‌های عمومی
۶. حمایت، تشخیص و بکارگیری هنرمندان حرفه‌ای در طرح‌های شهری.

برنامه ریزی اجتماعی

- شناخت و تشخیص علایق کلیه شهروندان به منظور حفظ عدالت اجتماعی و توزیع عادلانه منابع و فرصت ها و تسهیلات
- شناخت ملزومات برای همکاری منطقه‌ای و محلی با دیگر نهادهای دولتی و غیر دولتی
- شناخت ضروریات یک رویکرد کلی در دولت برای برنامه‌ریزی و عرضه خدمات
- شناخت عملکرد دولت بعنوان حمایت و دفاع از جامعه محلی
- شناخت ارتباط برنامه‌های فرهنگی با برنامه‌های اجتماعی و اقتصادی و تاثیر آن در کلیه مناطق

اصول و راهکارهای قید شده در بخش توافق فرهنگی ثانویه و برنامه‌ریزی اجتماعی برای توسعه و ایجاد طرحهای فرهنگی قابل استفاده و بهره برداری است. برنامه‌ریزی اجتماعی و گزارش راهکارها از ضروریات است. اگر هدف اجرای یک طرح فرهنگی است باید به ارتباط این طرح با دیگر طرحهای اجتماعی توجه نمود.

بیشتر اطلاعات مورد نیاز در ارزیابی کمی و کیفی فرهنگی که پایه گذار اساس برنامه‌ریزی فرهنگی است را می‌توان در اطلاعات جمع آوری شده بعنوان بخشی از فرآیند اجتماعی شورا و دیگر برنامه‌ریزی‌های شورا پیدا نمود. در حالیکه طرح‌های اجتماعی بوجود آورنده طرحهای فرهنگی و برعکس است، با این وجود توجه داشته باشید که برنامه‌ریزی فرهنگی زیرمجموعه برنامه‌ریزی اجتماعی نیست. برنامه‌ریزی فرهنگی بعد دیگری را در برنامه‌ریزی محیطی، اجتماعی و اقتصادی موجود شورا و نحوه‌ی عرضه آن قرار می‌دهد. توجه به این نکته مهم است که در خلال فرآیند برنامه‌ریزی، این عملکردها و نقش‌ها بهم پیوسته‌اند.

سایر موارد

نهادهای می‌توانند فعالیتها و اصول دیگری را برای تکوین بخشی از طرح مدیریتی دولت تعریف و تصریح نمایند. این رویکرد بعنوان شیوه‌ای موثر و کارآمد برای هدف قرار دادن موضوعات فرهنگی در طرحهای مدیریتی مطرح است.

■ عدالت اجتماعی - کلیه آحاد جامعه صرفنظر از سن، اصول قابل توجه در اجراء و توسعه‌ی طرح‌های فرهنگی، پیشینه‌های زبانی و فرهنگی، حتی در صورت ناتوانی باید از حقوق یکسان و برابر برخوردار باشند.

■ همکاری منطقه‌ای و محلی - نهادهای برای همکاری و هماهنگی فعالیتها با دیگر نهادهای دولتی و یا سازمان‌های غیر دولتی جهت تامین خدمات در مناطق تابعه ترغیب می‌شوند. وجود چنین هماهنگی‌هایی مابین نهادهای جامعه بخاطر کاهش هزینه‌ها، کارایی و خدمات رسانی بیشتر، قطعاً برای جامعه مفید است.

■ یک رویکرد کلی برای برنامه ریزی و خدمات رسانی مدنظر است. بخاطر اطمینان از اینکه کلیه واحدهای عملیاتی و مرتبط در توسعه طرح فرهنگی دخیل هستند.

■ نهادهای بعنوان طرفدار جامعه برای اجرای کلیه‌ی پیشنهادات و توصیه‌های اجرایی می‌تواند نقش مبلغ را در نگرش‌ها و رخدادها بازی نماید. جائیکه مقام مسئولی یا منبعی برای اجرای آن وجود ندارد.

■ در گذشته برنامه‌های دولت نظیر خدمات اجتماعی، توسعه اقتصادی، مدیریت منابع طبیعی و حفاظت محیط زیست، معمولاً از یکدیگر جدا بودند. امروزه این برنامه‌ها بهم پیوسته و به شیوه‌های پیچیده‌ای برهم تاثیر می‌گذارند. همچنین در طول زمان از پایداری و پایایی برخوردارند.

برنامه‌ریزی فرهنگی بعد چهارمی هم به نکات فوق اضافه می‌کند. یک مربع چهار ضلعی یعنی اینکه شاخصه‌های پایداری که تاثیر سیاست‌ها و فعالیتها را بر پایه فرهنگی جامعه به موازات دلالت‌های اقتصادی، محیط زیستی و اجتماعی توسعه می‌یابد را اندازه-

گیری و سنجش می‌کند. شاخص‌های پایداری که دارای ارکان اقتصادی، اجتماعی و محیطی هستند نشان می‌دهند که این ارکان بهم پیوسته‌اند. برای مثال شاخصی میراث هم به جامعه‌ی سالم و هم محیط زیست مربوط است.

بخش ۳: راهنمای برنامه ریزی فرهنگی

راهنمای زیر برای اجرا و توسعه طرح فرهنگی پیشنهاد می‌شود:

علائق فرهنگی

طرح فرهنگی باید براساس این فرضیه که شهروندان از علایق فرهنگی خاصی بهره‌مند می‌شوند تدوین شود با توجه به:

۱. شیوه‌های بیان هنری
۲. میراث فرهنگی و انسانی
۳. تولیدات فرهنگی و هنری جدید

اشراف بر فرهنگ محلی: شناخت و جوابگویی

طرح فرهنگی بازتابی است از:

۱. درک درست از واقعیات و مسائل جامعه، روابط موجود میان آن مسائل، خاطرات مشترک، تجارب، هویت، تنوع مذهبی و سوابق تاریخی
۲. درک درست از محصولات، داشته‌ها، منابع و زیر ساخت‌های فرهنگی جامعه
۳. درک درست از نحوه استفاده و تعامل مردم جامعه با زیر ساخت‌ها، منابع و داشته‌های فرهنگی منطقه‌ای و مناطق تابعه
۴. شناخت و حمایت از فرآیند و عملکردهای توسعه فرهنگی بومی
۵. شناخت و حمایت از اصول فردی در تبیین نوع اولویت‌های توسعه فرهنگی در جوامع بومی

۶. شناخت و حمایت از تنوع فرهنگی

یک نگاه مشترک

طرح فرهنگی بازتاب و نگاه مشترکی است از:

۱. دخالت صحیح اعضاء، گروه‌ها و سازمانهای جامعه در توسعه و اجرای طرح
۲. دخالت به موقع و مستمر جوامع محلی با فرآیند برنامه‌ریزی فرهنگی
۳. نگاه مشترک نحوه‌ی ارتباط مردم جامعه، نحوه سازماندهی محیط زیست و فضای طبیعی و نحوه بهره‌برداری از آن
۴. نگاه مشترک از نحوه برطرف سازی موانع و ترویج فرصت‌هایی برای بیان فرهنگی در جامعه

- هماهنگی و ارتباط

طرح فرهنگی حاکی از:

۱. ادغام برنامه‌ریزی فرهنگی در فرآیند برنامه‌ریزی مدیریتی نهادها است.
۲. هماهنگ سازی سیاست و برنامه‌ریزی فرهنگی در دیگر فرآیندهای برنامه‌ریزی در ارتباط با سایر طرح‌ها و برنامه‌ها (طرح فرهنگی کجا و چگونه دیگر سیاستها را تغذیه اطلاعاتی نموده و کجا آن سیاست‌ها و طرحها موجب تغذیه و تاثیر بر رویه‌ی طرح فرهنگی محلی می‌شود).
۳. توجه به تسهیلات فرهنگی خارجی، منطقه‌ای و مناطق تحت پوشش
۴. توسعه‌ی اعضا و مشارکت با دیگر نهادها، سازمان‌ها و شوراهای اجتماعی در توسعه و اجرای طرح فرهنگی

پایداری

ویژگی‌های طرح فرهنگی

۱. متعهد به ارتقاء نهادها برای تشخیص و جوابگویی به خواسته ها و ارزش های فرهنگی- اجتماعی
۲. متعهد به ارتقای توان جوامع محلی جهت بیان و درک خواسته ها و ارزشهای فرهنگی مردم
۳. حمایت از فعالیتهای فرهنگی در پشتیبانی و ارتقاء توان امور و روابط فرهنگی و محلی
۴. ثبات پایداری ما بین اهداف و فرآیند و پیامدهای فرآیند برنامه ریزی فرهنگی
۵. قواعد و ضوابط سازمانی برای بیان سیاست، شامل بودجه و ساختار اداری جهت اطمینان از اجرای حوزه طرح فرهنگی، ارتباطات استراتژیک مابین دفاتر نهادها و دیگر موسسات و ساز و کاری برای ادغام و هماهنگ سازی برنامه ها، راهبردها و سیاست های محیط زیستی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی
۶. توسعه ساز و کارهایی برای اولویت سنجی خدمات
۷. فرموله کردن شاخصه ها و پایایی فرهنگی در مقایسه با پیشرفت هایی قابل اندازه گیری
۸. توجه به روابط بهم پیوسته شاخصه های فرهنگی، اقتصادی، محیطی و اجتماعی

تصویب طرح فرهنگی

پس از تصویب طرح فرهنگی، این طرح برای تصویب دفاتر بالاتر تسلیم می شود.

دوره طرح فرهنگی

طرح فرهنگی برای یک دوره سه تا پنج ساله قابل اجرا است.

گزارش اجرای طرح

گزارش اجرای طرح فرهنگی باید به گزارش سالیانه نهادها ضمیمه شود.

بازنگری دستورالعمل‌ها

دستورالعمل‌ها پس از سه سال و مشاوره‌ی دیگر انجمن‌ها و موسسات قابل بازنگری است.

بخش ۴: نحوه تهیه طرح فرهنگی

در این بخش مجموعه‌ای از راهکارهای عملی مطابق با دستورالعمل‌ها برای تدوین و اجرای طرح فرهنگی ارائه می‌شود. همانند سایر راهبردها، طرح فرهنگی یک موضوع ثابت نیست بلکه فرایندی مستمر و ادامه دار است. در طرح فرهنگی لازم است روابط راهبردی پیچیده و شرایط و فرآیند عملیاتی متناسب مدنظر قرار گیرد. یکی از وجوه کلیدی هرگونه راهبرد، امکان انعطاف آن در فراسوی مسائل صرفاً عملیاتی و یا مسائل روزانه است.

تفاوت‌های موجود ما بین رویکرد راهبردی و رویکرد عملیاتی در برنامه‌ریزی به شرح زیر است:

عملیاتی	راهبردی
روزمره	غیر روزمره
واکنش پذیر	فعال
سرویس عملیاتی مشخص	بنیادی، گستره سازمانی
تغییرات در مقیاس اندک	تغییرات در مقیاس وسیع
کوتاه مدت	میان مدت و بلند مدت
بهره گیری از منابع	توجه به نیازها و خواسته‌ها، بهره گیری از محیط
توجه به نحوه انجام کار	توجه به علت انجام کار و نوع انجام آن
توجه به بحران‌ها	توجه به بازتاب واکنش‌ها

در توسعه طرح فرهنگی، دست‌اندرکاران نهادها لازم است از ابتدایی‌ترین مرحله فرآیند برنامه‌ریزی تا آخرین مراحل ارتباطی را برای انتخاب نمایندگان و فرایندهای رسمی تصمیم‌گیری در پیش گیرند. همچنین لازم است جامعه و نمایندگان آن از مراحل ابتدایی فرایند، شروع به کار نمایند تا اطمینان حاصل شود که به درک مشترکی از حوزه‌ی طرح و بهره‌گیری از حمایت‌های گسترده اجتماعی دست یافته‌اند. نکته قابل توجه اینکه؛ نقطه آغاز فرایند توسعه فرهنگی نیاز به زمان دارد. توجه نمایند محیطی که این فرایند در آن پیاده می‌شود، مشخص کردن موانع جهت هماهنگی موثر توسعه فرهنگی با عملیات و سیاست‌های نهادها و طراحی فرآیندی که در طول زمان موانع موجود را برطرف می‌سازد؛ به وقت نیاز دارد. در دستورالعمل‌ها مشخص است که برنامه‌ریزی فرهنگی یک فرآیند

استخراجی است. شواهد حاکی است پیشرفتهای انجام شده برای برطرف‌سازی موانع، جهت هماهنگی موثر توسعه فرهنگی با سایر فرآیندهای برنامه‌ریزی یکی از عوامل شاخصه‌های کلیدی در ارزیابی و سنجش میزان کارایی طرح فرهنگی است.

فهرست

موارد زیر برای فرآیند برنامه‌ریزی بسیار مهم و اساسی است:

- آیا طرح فرهنگی با حوزه‌ی گسترده‌ی فعالیتها و اقدامات نهادها و جامعه مرتبط و متصل است؟
- آیا دیدگاه وسیع‌تر توسعه‌ی فرهنگی در نگرشها، مسائل و مفاهیم که تاکنون در دستور جلسه نهادها آمده است لحاظ شده است؟
- آیا توسعه فرهنگی تحت پوشش طرح، در صورت امکان با سایر فرایندهای برنامه‌ریزی محلی، برنامه‌ریزی اجتماعی، برنامه‌ریزی اراضی، برنامه‌ریزی بهداشتی، طرحهای محیط زیست محلی طرحها محلی قابل ارتباط است؟
- آیا در طرح امکان استفاده عینی‌تر، متنوع‌تر و وسیع‌تر از امکانات و تسهیلات مهم مانند کتابخانه، گالری و مراکز هنری پیش‌بینی شده است؟
- آیا طرح فرهنگی بازتابی از شبکه گسترده و مستحکمی مابین نهادها و جامعه است؟ طرح فرهنگی برای بهبود اوضاع ارتباطی و آگاهی بیشتر و گسترده‌تر فعالیت فرهنگی جامعه و تشویق حمایت‌ها و متخصصین اجتماعی برای تصویب و تایید پروژه‌ها بسیار مهم و اساسی است.
- آیا مهارتهای لازم برای رویکرد وسیع‌تر توسعه و برنامه‌ریزی فرهنگی در ساختارهای موجود و کارکنان نهادها وجود دارد؟
- آیا منابع در دسترس دست‌اندرکاران برای یک رویکرد کامل و متمرکز کافی است؟ آیا از منابع و مهارتهای موجود به نحو احسن استفاده می‌شود؟
- جائیکه هیچ متخصص فرهنگی به کار گماشته نشده است، آیا مسئولیت امور

- توسعه‌ی فرهنگی به فرد مناسبی از کارکنان واگذار شده است؟
- آیا مسئولیت مشخصی در سطوح مدیریتی بالا برای توسعه فرهنگی و اصرمینان از یک رویکرد کامل وجود دارد؟
- آیا نهادها در فرآیندهای تصمیم‌گیری امور توسعه فرهنگی، اوضاع اجتماعی محلی را لحاظ می‌کنند؟ آیا جامعه به نحو مطلوبی از اوضاع تصمیم‌گیری مطلع است؟ آیا برگزاری کمیته مشترک نهادهای جامعه در توسعه فرهنگی یک ارزش محسوب می‌شود؟
- آیا نهادها شکلی از یک عضو سازمان محلی جامعه است که گرایش‌ها و علایق خود را برای برنامه ریزی و توسعه فرهنگی ابراز می‌کنند؟ در غیر اینصورت، آیا نهادها و مزایای بالقوه‌ی پرداختن به امور توسعه فرهنگی را با نهادهای مجاور در یک سطح منطقه‌ای مدنظر قرار می‌دهند؟
- جایگاه کارشناسان هنری در سازمان کجاست؟ آیا رتبه‌بندی کنونی باعث تسهیل و یا ایجاد اشکال در ارتباطات مابین توسعه‌ی فرهنگی و دیگر رشته‌های مرتبط (بوژه خدمات اجتماعی، طرح و برنامه ریزی محیطی و توسعه صنعت گردشگری) می‌شود؟

فرآیند و مراحل ۹ گانه

همانطور که در قبل اشاره شد، شیوه‌های زیادی برای توسعه یک طرح فرهنگی وجود دارد. منظور ما پیروی از یک روش و یا فرآیند بعنوان بهترین فرآیند قابل استفاده نیست، زیرا شرایط و اوضاع و منابع از هم متفاوت هستند.

جدول زیر یک فرآیند ۹ مرحله‌ای را برای اجرا و توسعه موثر برنامه ریزی فرهنگی بیان کرده و برای هر دوره یک مقیاس زمانی پیشنهاد می‌کند. این جدول زمانی از نهادی به نهادهای دیگر و با توجه به بزرگی و منابع موجود فرق می‌کند.

فرآیند برنامه‌ریزی فرهنگی محلی در ۹ گام

مرحله	فعالیتها	مدت زمان
۱- آماده سازی	تصویب اندازه ی برنامه تصویب حوزه برنامه ریزی تصویب فرآیند، میزان مشاوره و پژوهش تعیین و تخصیص منابع تشخیص و بکارگیری طراحان - برنامه ریزان تنظیم برنامه‌ریزی فرهنگی برای فرآیندهای برنامه‌ریزی مهم در نهادها	۲-۳ ماه
۲- آماده سازی و پژوهش	بهبود آگاهی ارزشیابی کیفی فرهنگی ارزشیابی کمی فرهنگی تهیه خلاصه (SWOT) نقاط ضعف، نقاط قوت، فرصت‌ها، نحوه عملکرد برگزاری کارگاه بررسی و مطالعه سایر راهبردها و سیاست ها	۴-۶ ماه
۳- تجزیه و تحلیل	تجزیه و تحلیل مطالب بدست آمده از پژوهش و مشاوره الویت سنجی مرور و بررسی سازو کارها	۲-۳ ماه
۴- سازمان دهی	تشخیص و بهبود مهارتهای دست اندرکاران (هماهنگ سازی) مقوله ی فرهنگ با برنامه ریزی های راهبردی	

در جریان	پایه گذاری ساختار سازمانی و فرآیندهای تصمیم گیری مناسب پایه گذاری همکاریهای منطقه ای - مناطق تابعه پایه گذاری روابط درون سازمانی	
۱-۲ ماه	نگارش پیش نویس راهبردهای فرهنگی توسعه شاخصه های فرهنگی تصحیح پیش نویس	۵- نگارش
۲-۳ ماه	ارائه پیش نویس به دفاتر مرتبط مشاوره با دیگر شوراهای، نهادهای محلی و برگزاری جلسه با افراد دست اندر کار	۶- برگزاری جلسات و مشاوره
۱-۲ ماه	بررسی بازتاب های پیش نویس ارائه شده بازنگری مجدد راهبردهای تدوین شده اتخاذ رسمی استراتژی	۷- تکمیل
۱ ماه	اعلام به نهادهای علاقمند و رسانه های عمومی	۸- اعلام
در جریان		۹- اجراء، مدیریت و بازرسی

راهنمای گام به گام

برای طراحی یک طرح فرهنگی، مراحل ۹ گانه فهرست شده در بالا، بطور کامل در زیر توضیح داده می شود.

اجرای یک طرح با استفاده از این فرآیند به ۱۳ تا ۲۰ ماه وقت نیاز دارد. مدت زمان بیشتر به معنای احتیاط بیشتر و مدت زمان کمتر به معنای نقص کمی در اطلاعات است.

نهادهای برای اجرا و توسعه طرح فرهنگی باید با نهادهای دیگر همکاری و هماهنگی داشته باشند.

مرحله ۱: تهیه و تدارک (۲-۳ ماه)

بکارگیری طراحان - کارشناسان:

برای اجرای برنامه‌ریزی فرهنگی، همکاری و حضور حداقل یک کارشناس لازم است. کسی که بر فرآیند برنامه‌ریزی اشراف داشته و از اختیارات لازم پرداختن به ضروریات طرح فرهنگی برخوردار باشد. فرد گزینش شده باید از همان آغاز مشغول به همکاری شود.

بکارگیری همکار جدید:

فردی که مسئول اجرای راهبردها بوده و به مجریان طرح برای اجرا و توسعه راهبردها و اتخاذ رویکردهای چندگانه کمک نماید.

تخصیص منابع مالی و کاری:

برای تضمین اجرای فرایند برنامه‌ریزی

تعیین گستره‌ی طرح:

چه چیزی جزء گستره‌ی طرح و چه چیزی خارج از آن است. چه نوع ارتباطی مابین نهادها و سازمان‌های خارج باید ایجاد شود. در میان خدمات فرهنگی متفاوت مانند ورزش و هنر و نیز خدمات خارج از سرویس‌های جاری مرسوم بخش فرهنگی مانند بخش بهداشت چه نوع ارتباطی باید ایجاد شود. این ارتباطات نشان می‌دهد که فرهنگ گستره‌ی وسیع داشته و می‌تواند در صورت لزوم از حوزه مشاوره و پژوهش آنان در توسعه طرح فرهنگی استفاده نماید. اطلاعات و داده‌های بدست آمده از سازمان‌های مهم توسعه فرهنگی و جوامع بومی باید در تعیین حوزه اجرای طرح محلی، مدنظر قرار گیرد.

تعیین مقیاس طرح :

برنامه‌ریزی معمولاً چهارچوب مناسب تری را برای ارتباط توسعه فرهنگی با سایر امور و فعالیتها فراهم می‌آورد. بدین ترتیب اولویت سنجی و بازنگری و مرور انجام می‌شود. برنامه‌ریزی منطقه‌ای اغلب در کشف روابط مابین دیگر مسائل مانند توسعه اقتصادی و تسهیلات اصلی گالری‌های بزرگ، موزه‌ها، مراکز هنری و پیگیری همکاری‌های مشترک با سایر نهادهای مشترک المنافع موثر و مفید است. قابل ذکر است که فرهنگ از مرز و یا محدودیت‌های محلی پیروی نمی‌کند.

تعیین حوزه فرایند برنامه‌ریزی فرهنگی:

و جدول زمان بندی برای سایر برنامه ریزیهای راهبردی و نیز فعالیتها و بویژه بودجه و

طرح مدیریتی

مرحله‌ی دوم : آماده سازی و پژوهش (۴- ۶ ماه)

نقطه عطف رویکرد و جامع توسعه فرهنگی لازمه‌ی اشراف هر چه بیشتر به فعالیتها و مسائل فرهنگی در جامعه محلی است. اساساً نحوه بکارگیری از تکنیک‌های ارزشیابی فرهنگی و طرح نقشه‌های فرهنگی باعث اشراف هر چه بیشتر به این موضوع می‌شود. بازنگری گسترده راهبردی از کلیه مسائل قابل توجه محیطی، اقتصادی و اجتماعی که به فرهنگ ارتباط دارد. اگر فقط یک ارزشیابی محدود امکان پذیر است، باید به گونه‌ای انجام شود که ارتباط مابین مسائل فرهنگی و سایر امور را مشخص نماید. در عمل به معنای بررسی و دامنه کاملی از اسناد موجود و در برنامه ریزی محلی گسترده‌ی فعالیتها در زمینه هنر و سایر مصنوعات سرگرمی و فراغتی است که مستلزم مشاوره‌ی گسترده و بررسی دقیق برخی از روابط درونی مانند رابطه بین برنامه‌ریزی شهری و برنامه‌ریزی فرهنگی، پارک‌ها، فضای سبز، توسعه گردشگری و امور شغلی است.

جستجو برای ایجاد درک بیشتر اوضاع و شرایط در سازمان

دفاتر و گروه‌های حرفه‌ای گوناگون باید تاثیر برنامه ریزی فرهنگی را در مسائل کاری خود لحاظ نمایند. باید در پی کشف فرصتهایی برای ارتباط فعالیت‌های مرتبط به منظور دنبال کردن فعالیتهای توسعه فرهنگی و نیز بهبود روندها یا نتایج برنامه‌های فعلی و تلفیق موضوعات توسعه‌ی فرهنگی باشند.

مشاوره اجتماعی

برنامه ریزی جامع و نیز برنامه ریزی توسعه فرهنگی با مشاغل اجتماعی موثر و گسترده مرتبط هستند. البته نه به صورت یک مشاوره منفعل. مشاغل اجتماعی باید با چشم انداز پایه گذاری سازمان‌های فرهنگی جهت دسترسی به بزرگترین حوزه ممکن از گروه‌ها و افراد گسترش یابد. مشارکت از میان چشم اندازی به نتایج نگرش‌ها و منابع موجود گزینش شوند. برخی از تکنیکهای مناسب تر در پایین فهرست شده است. در این مرحله جوامع باید شیوه‌های مذاکره‌ای مناسبی را برای درک مفهوم فرهنگ و حوزه طرح بکار گیرند.

ارزشیابی فرهنگی کمی مناطق با استفاده از اطلاعات کلیدی مشابه و یکسان در

جمعیت و منابع طبیعی :

جمعیت شناسی کلی، تعداد زنان و مردان، زبان‌ها و فرهنگهای متفاوت و متنوع، افراد ناتوان، سالمندان، خردسالان، دانش آموزان نوجوانان، جوانان، هنرمندان. بخش زیادی از این اطلاعات بعنوان بخشی از فرایند برنامه ریزی اجتماعی، موجود است.

همچنین به پرونده‌ای از فعالیت‌ها و داشته‌های فرهنگی نیاز است: جزئیات دقیق تسهیلات عمومی، تجارت فرهنگی، میراث مشخص، فرهنگ مادی و میراث قابل انتقال، فرهنگهای بومی، سازمانهای فرهنگی، جوامع تاریخی (سنتی) نهادهای مذهبی، تحصیلات فرهنگی و منابع آموزشی، گردشگری جغرافیایی و فرهنگی، رخدادها و جشنواره‌ها، رسانه‌ها و فعالیتهای برای فرهنگ‌ها و زبانهای متفاوت کافه‌ها و رستورانها. همچنین به سیاست‌های تشخیص موانع توسعه فرهنگی نیاز است.

بهره‌گیری از این اطلاعات، ضامن یک ارزیابی کمی فرهنگی از طریق ترسیم

نقشه‌های فرهنگی

به این معنا که در جستجوی شواهدی باشید از اینکه مردم چگونه محیط زندگی و فرهنگ خود را تجربه می‌کنند. برای مثال ارزیابی کمی نشان می‌دهد چقدر کتابخانه وجود دارد؟ اما نشان نمی‌دهد که چگونه و به چه صورتی در فرهنگ و زندگی اجتماعی مشارکت و دخالت دارند.

ترسیم نقشه‌های فرهنگی می‌تواند شامل نقشه گروه‌های ویژه فرهنگی (گروه‌های یک جامعه با شیوه‌های زندگی متفاوت) و نحوه ارتباط آنان با یکدیگر باشد. نقشه کشی شرایط یک محل با استفاده از پست کارد، مقالات تصویری، هنرهای عمومی با نقشه‌ی نگرش‌های فرهنگی (ارزشها، اعتقادات، اسلوب شناسی که شکل دهنده‌ی گوشه‌هایی از یک فرهنگ است. با استفاده از focus group و نقشه کشی صنایع دستی (مصنوعات) و پیام آنان (برای مثال مهندس یک ساختمان عمومی، جایگاه صندلی‌های عمومی، یادبودها و مجسمه‌های شهری). نتایج این نقشه کشی باید در طرح فرهنگی مستند سازی و ارائه شود.

عوامل و شاخصه‌های موثر که باعث بهبود کمیت زندگی می‌شود

یک محل یا یک جامعه می‌تواند شامل موانع فیزیکی، اقتصادی، فرهنگی و فکری موجود در بهره‌گیری از علایق و گرایش‌های فرهنگی باشد. کارگاه‌های برگزار شده نشان می‌دهد که چه چیزی باید تغییر نماید.

تجزیه و تحلیل swot

(نقاط ضعف و قوت، فرصت‌ها، واکنش‌ها) و برگزاری کارگاه برای توسعه‌ی

فرهنگی

ادامه فرآیند مشاوره فعالیت‌های اجتماعی

در هر مرحله، این مسئله باعث کمک در تعیین دستور کار محلی می‌شود. این مشاوره می‌تواند در تعیین محدودیت‌های واقعی در اینکه چه چیزی در دوره‌های کوتاه مدت و

متوسط قابل دسترسی است، مورد استفاده قرار گیرد. مشاوره خاص با جوامع محلی نیز در همین مرحله توصیه می‌شود.

مرحله ۳: تجزیه و تحلیل (۲- ۳ ماه)

تجزیه و تحلیل در این مرحله به تعیین اولویت‌ها و امور مهم و کلیدی و توسعه و تعیین اهداف و مقاصد طرح فرهنگی منجر می‌شود. همچنین در تعیین شاخصه‌های اجرایی مهم و سازه کارهای اجرای موثر است. بازنگری کلیه اطلاعات جمع‌آوری شده برای اهداف و مقاصد معین جدید و لحاظ کردن آن در دیدگاه راهبردی گسترده‌تر در همین مرحله توصیه می‌شود.

بازنگری مجموعه اهداف معین طرح

(به مرحله یک رجوع شود) آن، در بررسی اینکه آیا ارزشیابی اولیه درست بوده است موثر است. اگر مراحل جمع‌آوری اطلاعات به نحو درستی انجام شده و شامل اطلاعات کلیدی و مهم باشد، باعث ارتقا و افزایش آگاهی کارکنان شورا، نمایندگان انتخابی و امور توسعه فرهنگی جوامع محلی می‌شود.

مرحله ۴: سازماندهی (بخش در جریان طرح)

یکپارچه‌سازی و ادغام موثر توسعه فرهنگی و برنامه‌ریزی با ساختار سازمانی و تصمیم‌گیری شورا مربوط می‌شود، که باعث ارتقاء گروه‌کاری و کاهش موانع اداری برای انجام تلاشهای گروهی می‌شود.

(روشن نمودن) مسئولیت‌ها در سطح مدیریتی

برای ارتقاء تلاشهای جمعی

بررسی و مطالعه اصول و مهارتها

به منظور اینکه آیا این مجموعه‌ی اصول نیازمند اصلاح و تجدید نظر است و آیا مهارتهای موجود بخوبی تشخیص و مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای اطمینان از ثبات و پایداری توسعه فرهنگی، لازم است آگاهی از این امور و مهارتهای مرتبط در سازمان

پخش و اعلام شود. نهادها باید از وجود دانش توسعه فرهنگی و توسعه مهارتها در میان دست اندرکان حاضر مطمئن شده و آن را تضمین نمایند.

استفاده به موقع از کارشناسان هنری

جائیکه نهادها بعنوان کارشنان هنرهای اجتماعی، طراحان فرهنگی و یا کارشناسان توسعه‌ی فرهنگی، کار می‌کنند. لازم است در یک مجموعه چندگانه با تمرکز راهبردی قرار گیرند. به نحوی که ارتباط به نوع آوری‌های توسعه‌ی اقتصادی، محیطی و اجتماعی بطور چشمگیری قابل توسعه و افزایش باشد. برای یک فعال فرهنگی در دولت محلی آسان است اگر در حاشیه خدمات و یا یک بخش خاصی قرار گیرد، خود را کنار بکشد. اگر هیچ دست اندرکار فرهنگی بکار گرفته نشود، واحدها و گروههای راهبردی چندگانه برای اقدامات برنامه ریزی راهبردی، یک پایگاه منطقی و اصولی محسوب می‌شود و ممکن است در زمینه برنامه ریزی فرهنگی نیازمند توسعه‌ی حرفه‌ای باشد.

در بودجه شورا و طرح مدیریت، توسعه فرهنگی را لحاظ نمایید

باید آن را با دیگر فرآیندهای برنامه ریزی شورا یکپارچه و هماهنگ سازید. باید ارتباط روشن و مشخص فرهنگی که آن سیاست‌ها و طرح‌ها را تغذیه می‌کند و کجا و به چه صورتی سیاست‌ها و طرح‌ها بر راهبرد فرهنگی تاثیر می‌گذارد؛ در اسناد توسعه نهادها، وجود داشته باشد.

تصمیم‌گیری در مورد رابطه ما بین توسعه فرهنگی، منابع و داشته‌های فرهنگی

(تسهیلات ورزشی، کتابخانه‌ها، موزه‌ها، نگارخانه‌ها، مراکز هنری) یک طرح باید مبین نحوه تعامل و بهره‌گیری جامعه از نهادها و خدمات فرهنگی باشد. همچنین باید مبین نقش پایای فرهنگی جامعه و دلالت‌های طرح فرهنگی برای طرحهای تجاری این منابع و داشته‌های فرهنگی بویژه در رابطه با برنامه ریزی، توسعه مخاطب، پایه‌گذاری هویت محلی و تفکیک و مساعدت گردشگری فرهنگی و دیگر حوزه‌های توسعه اقتصادی باشد.

ارتباط منطقه ای نهادها و موسسات

شامل سازمان‌های توسعه اقتصادی و آموزشی و سازمان‌های فرهنگی، اجتماعی. طرح فرهنگی می‌تواند به حضور و مشارکت خود در مقاصد توسعه فرهنگی منطقه‌ای، استانی و ملی اشاره داشته باشد.

مرحله ۵: نگارش (۱-۲ ماه)

تنظیم و نگارش متن طرح براساس کارهای انجام شده

پیش‌نویس اجتماعی باید به معاونت، نمایندگان منتخب و در صورت لزوم به نهادهای همکار عرضه شود. قبل از اینکه پیش‌نویس تنظیم شده، جهت دریافت نقطه نظرات و بازتاب‌های اولیه به جریان بیافتد، لازم است شاخصه‌های اجرایی توضیح داده شده در مرحله ۳ مجدداً مورد بررسی مطالعه و بازنگری قرار گیرد. این شاخص‌ها راهبردها را بهم مرتبط و یکپارچه می‌سازد و باید با فعالیتها و راهبردهای فرهنگی، محیطی، اجتماعی و اقتصادی شورا هماهنگ و یکپارچه شود. در زمینه یکپارچه سازی شاخصه‌های پایدار و ثبات اجتماعی، محیطی، اقتصادی مطالب زیادی منتشر شده است. همچنین در مورد شاخصه‌های فرهنگی مطالب ارزشمندی وجود دارد. (Hawkes 2001) توسعه‌ی شاخصه‌های فرهنگی که تاثیر امور برنامه ریزی را بر موارد زیر تحت پوشش قرار می‌دهد، اینگونه تعریف می‌کند:

محتوای فرهنگی:

ارزشها، هویت، خواسته‌ها و تاریخ

عملکرد فرهنگی:

سهولت در دسترسی و حراست فرهنگی

پیامدهای فرهنگی:

عملکرد فرهنگی آغازین جامعه، دسترسی عموم به فعالیتهای فرهنگی موجود، دامنه و نوع تسهیلات عمومی موجود برای دسترسی به فعالیتهای فرهنگی، سطح و دامنه استفاده امکانات عمومی از امور فرهنگی. افراد و سازمانهای دیگری نیز دامنه‌ای از شاخصه‌ها را

برای پویایی اعتبار فرهنگی کشف و بیان نموده اند. همه آنان تلاش می کنند تاثیر فعالیت بر کمیت های جوامع که ممکن است آن را برای خودشان بعنوان یک ارزش تعریف نمایند را اندازه گیری نمایند. این شاخصه ها نه تنها تاثیر راهبردهای توسعه فرهنگی بر جوامع را اندازه گیری می کند بلکه تاثیر سایر سیاست ها و فعالیتها را بر اعتبار فرهنگی نیز سنجش می نماید.

مرحله ۶: برگزاری جلسات و مشاوره (۲-۳ ماه)

جنبه عمومی طرح و مشاوره ی ثانویه. این مرحله باعث ترغیب به بازتاب های وارده به پیش نویس، مشاوره، اصلاح و بهبود و کاهش هرگونه خطا و شکاف های بوجود آمده می شود. در صورت امکان، این پیش نویس باید در اختیار تمام سازمانهای فعال در این امر و پژوهشگران قرار گرفته و اطلاع رسانی گسترده ای انجام شود بنحوی که عامه مردم علاقمند بتوانند نسبت به آن اظهار نظر نمایند. باید قرار جلسات منظمی ما بین اعضای داخلی و خارجی از جمله سازمان بومی جهت نقد و بررسی پیش نویس از طریق مذاکره و اصلاح پیش نویس برگزار شود.

مرحله ۷: تکمیل (۱-۲ ماه)

جمع آوری و تحلیل بازتاب ها

بازخوردهای بدست آمده تحلیل و در صورت امکان در طرح لحاظ می شود. بنابراین اقدام نهایی، ارائه طرح به معاونت و نمایندگان منتخب جهت تصویب نهایی است و یک خلاصه کلی از آن استخراج می شود. ساختاری که طرح نهایی در آن ارائه می شود باید متناسب با شرایط محلی باشد. نکات مهمی که در طرح باید اعمال شود:

- توصیفی از فضای راهبردی که طرح در آن اجراء می شود.
- داده های کمی و کیفی در مورد ارزشها، مطالب و ابعاد فرایندی فرهنگ در جامعه محلی.

- سیاست های فرهنگی روشن

■ اهداف

- ارتباط مابین فعالیتهای، راهبردها و سیاست های شورا
- ارتباط با دیگر نهادها و شوراها
- شاخصه های اجرایی کلیدی
- اجرا و یا عملیات اجرایی طرح
- تعیین مسئولیت اجرای طرح
- جدول زمان بندی و بودجه

مرحله ۸: اعلام (یک ماه)

جهت همکاری گسترده افراد و سازمانهای گوناگون است.

مرحله ۹: اجرا، بازنگری

حصول اطمینان از اعمال راهبردها.

کلیه تصمیمات دارای یک دلالت فرهنگی - بویژه در زیر ساختها (مسائل زیر بنایی)، تصمیمات اقتصادی روزانه دارد. این تصمیمها می تواند خیلی سریع، نگرش راهبردی توسعه فرهنگی را تحلیل نماید. همانطور که می تواند به ساختار سازمانی کنونی و فرآیندهای تصمیم گیری هم، چشم اندازی داشته باشد. به همین منظور توصیه می شود دیدگاههای فرهنگ تلفیقی و آثار آن بر توسعه فرهنگی جامعه، در طول اجراء بصورت صورتجلسه تنظیم شود. همچنین لازم است یک پایگاه اطلاعاتی جاری و به روز، از اطلاعات کمی و کیفی بدست آمده نگهداری و جهت دلالت بر هر گونه تغییری در طرح فرهنگی مورد بررسی قرار گیرد. طرح فرهنگی بطور سالیانه مورد بازنگری قرار گرفته و گزارش اجرای آن در گزارش سالیانه شورا لحاظ می شود.

مهارت های کلیدی در مدیریت فرهنگی

ترجمه

برخلاف دانش فنی، اطلاعات و مهارت های فرهنگی چیزی نیست که براحتی با مطالعه یک دفترچه راهنما یا فراگیری فرمولی ساده قابل دسترسی و درک باشد. اگرچه پیشینه ها و داشته های فرهنگی افراد از بعضی جهات شفاف است، اما ممکن است از زوایای دیگری کاملاً مبهم باشد. به بیان دیگر، در یک نگاه اجمالی، ویژگی های ظاهری، نام ها، زبان، لهجه و دست ساخته ها و دیگر موارد مشابه قابل تشخیص است. اما موارد مبهمی مانند نوع نگرش ها و ذهنیت ها نسبت به عملکردها، تعهدات، موقعیت ها، اعتبار، مسوولیت، طرح ریزی، مناقشه ها، پاداش ها، کار گروهی، حد و حدود شخصی و تعاملات اجتماعی در همان نگاه اول خود را نشان نمی دهد.

برای دسترسی و نیل به جایگاه یک مدیر لایق و موفق و در سطح جهانی، لازم است از مهمترین ارزش های فرهنگی و زیر ساختی افراد آگاهی داشته باشید. زیرا این ارزشها بطور ضمنی بر مناسبات تجاری و عملکردهای سازمانی موثر است. به مهارت های مورد نیاز شما در این زمینه، مهارت های نرم افزاری گفته می شود که به مراتب از فراگیری مهارت های فنی یا سخت افزاری، دشوارتر است. خوشبختانه، بعضی مدیران بطور ذاتی از نبوغ کافی برخوردارند. اما بیشتر آنان به آموزش و فراگیری نیاز دارند و تعداد اندکی نیز از توان مدیریتی لازم برخوردار نیستند. بنابراین بهتر است از اداره امور مهم مدیریتی کنار گذاشته شوند. آیا می خواهید مدیری لایق و موفق باشید؟ آیا می خواهید توانایی خود را برای

احزار موفقیت در جایگاه یک مدیریت جهانی ارزیابی نمایید؟ آیا می خواهید کسی را برای اداره یک پست کلیدی منصوب نمایید؟ آیا می خواهید گروه زیر مجموعه و چند فرهنگی شما بهتر و موثرتر کار نماید؟ آیا تلاش می کنید شیوه مدیریتی مناسبی را برای مجموعه خود تعریف کنید؟ در این صورت به مهارت های کلیدی زیر که برای اداره مدیریتی محیط های چند فرهنگی تعریف شده است، توجه نمایید:

۱. دانش فردی
۲. ارزشهای فرهنگی خود را شناسایی و از نحوه اثر گذاری آنها بر نگرش ها و رفتارهای فردی آگاه باشید.
۳. توجه به مردم و مشکلات آنها
۴. رعایت ارزشهای جامعه
۵. اطلاع از جهان همواره از رخدادها و گرایش های جهانی مطلع باشید.
۶. ذکاوت فرهنگی رفتارهای فرهنگی را به دور از مناقشه و جنجال مورد بررسی قرار دهید.
۷. انعطاف پذیری بتدریج طیف گسترده ای از امور عملیاتی، سبکهای کاری و محیط های اجتماعی را اتخاذ نمایند.
۸. جامعیت بگذارید افرادی که از ویژگیهای فرهنگی متفاوتی برخوردارند، احساس نمایند دیدگاههای فردی آنان درک شده و مورد احترام هستند.
۹. مدیریت در گوناگونی بگذارید افرادی که دارای فرهنگهای متفاوتی هستند، با هم بصورت موثر در یک گروه متحد کار کنند.

۱۰. ارتباط بین فردی

موقع شنیدن صحبت دیگران صادق و بطور مستدل ابراز عقیده نمایید.

۱۱. مدیریت در انگیزش

شیوه مدیریت شما به گونه ای باشد که به کارمندان انگیزه ی احساس مسوولیت، قوه ابتکار عمل، حس همکاری و مشارکت فعالانه در تفاوتهای فردی الهام شود.

۱۲. صداقت

در تمامی مناسبت های فردی راستگویی، صراحت، رک گویی و رفتار صادقانه را در پیش گیرید.

۱۳. صبری

به نیازها و جدول کاری کارکنان دقت نمایند و به روی اهداف طولانی متمرکز شوید به عبارت دیگر بخاطر دسترسی به نتایج زود هنگام، وقت و سرمایه خود را تلف نکنید.

۱۴. توجه به فرهنگ بومی و منطقه‌ای

داشتن طرح و شاخص اندازه گیری

۱۵. ارزیابی و بازنگری در اقدامات

فرهنگ و پدیده مشارکت

علی رشیدپور

مشارکت از دیرباز یکی از ابزارهای مهم زندگی انسان بوده است، ادیان الهی و مذاهب مختلف مشارکت را زمینه ای برای کوشش های عبادی، سیاسی و اجتماعی پیروان خود می دانند. شاید در هیچ کدام از ادیان الهی همانند دین حیات بخش اسلام، شور و مشورت در امور از جایگاه بالایی برخوردار نباشد. توجه و احترام به نظرات کارکنان به عنوان عوامل انسانی موجود در هر سازمان از جایگاه و اهمیت ویژه ای برخوردار است.

عامل فرهنگ به عنوان ریشه دارترین و اساسی ترین عامل در همه ی جوانب زندگی اجتماعی انسان، در این خصوص نیز می تواند موجبات موفقیت یا عدم موفقیت پدیده مشارکت را فراهم آورد. «فرهنگ یک قوم یا یک ملت به مثابه شخصیت یک فرد، بیانگر هویت جامعه و تعیین کننده نحوه ی احساس، اندیشه و رفتار جامعه است.» با توجه به تعریف فرهنگ، فرهنگ عصاره ارزش ها، آداب، سنن و در مجموع نحوه ی زندگی اجتماعی مردم یک جامعه محسوب می شود. از این رو توجه به آن از اهمیت بسزایی برخوردار است. در این زمینه امام خمینی (ره) در مورد نقش فرهنگ در تاریخ ۱۳۶۰/۶/۳ می فرمایند:

«بی شک بالاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت دارد، فرهنگ آن جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می دهد و با انحراف فرهنگ، هر چند جامعه در بعدهای اقتصادی، سیاسی، صنعتی و نظامی قدرتمند و

قوی باشد، ولی پوچ، بوک و میان تهی است». (جیبی، ۱۳۷۹، ۳)

تعاریف فرهنگ و ویژگی‌های آن

«فرهنگ به عنوان پدیده‌ای پویا، از اساسی‌ترین جنبه‌های حیات اجتماعی هر جامعه به شمار می‌آید. در حقیقت همان گونه که افراد شخصیت و هویت خاص خود را دارند، چنانچه جامعه را موجودی حقیقی بیانگاریم و نه اعتباری، فرهنگ شخصیت و هویت جامعه را مشخص می‌نماید. از سویی، از جمله اموری که در آن کثرت شریکان مطلوب تلقی می‌شود و مایه رونق و اعتبار هر قوم و ملتی به شمار می‌رود، فرهنگ است. فرهنگ ملی، محصول اندیشه، ذوق و تجربه‌های عموم افراد آن در گذشته و حال محسوب می‌شود. (خانلری، به نقل از جیبی، ۱۳۷۹، ۱۰)

فرهنگ مفهومی بس حساس، پیچیده و پراهمیت است که سرنوشت یک جامعه و افراد آن را مشخص می‌سازد. به عبارت دیگر فرهنگ یک جامعه، اساس و بنیان آن جامعه را تشکیل می‌دهد و سایر جوانب زندگی اجتماعی متأثر از فرهنگ می‌باشد. در این راستا امام خمینی (ره) در مورد اهمیت فرهنگ در یکی از سخنرانی‌های خویش می‌فرماید:

«فرهنگ مبدأ تمام خوشبختی‌ها و بدبختی‌های ملت است. اگر فرهنگ ناصالح باشد، جوانانی که در این فرهنگ ناصالح تربیت می‌شوند، در آینده فساد ایجاد خواهند کرد. اگر فرهنگ یک ملت اصلاح شود همه چیزش اصلاح می‌شود».

حال با توجه به مطالب مختصر بالا که در مورد ویژگی‌های فرهنگ ارائه گردید در اینجا به تعاریف فرهنگ می‌پردازیم. اما بایستی توجه داشت که تعاریف ارائه شده از فرهنگ بسیار وسیع و متنوع اند، به طوری که روح الامینی (۱۳۶۸) بیان می‌دارد:

تنوع مفاهیم و وسعت اصطلاح فرهنگ، چنان بعد گسترده‌ای یافته است که دیگر نمیتواند آن را منحصرأ به مفهوم معنای دانش و تربیت محدود دانست. چنانچه امروزه در تعاریف ارائه شده از فرهنگ به معنای لغوی آن توجهی نمی‌شود و عمدتاً ابعاد جامعه‌شناسانه، مردم‌شناسانه و روان‌شناسانه آن در نظر گرفته می‌شود. بر این اساس، تعداد

تعاریف فرهنگ ظاهراً به دویست (هرسکویتس) سیصد (کروبر) و حتی بیشتر می‌رسد و مفاهیمی که هر روزه با پسوند یا پیشوند فرهنگ نظیر: فرهنگ شهری - فرهنگ روستایی - فرهنگ عشایری - فرهنگ ماشینی - خرده فرهنگ - بی فرهنگ - هویت فرهنگی و ... به کار می‌روند، هیچ کدام مغایر با تعاریف مطرح شده و بیرون و جدای از آن نیز نیست. کامل ترین تعریف فرهنگ که بیشتر فرهنگ شناسان و جامعه شناسان بر آن باور دارند تعریفی است که تایلور ارائه کرده است به نظر وی:

«فرهنگ یا تمدن مجموعه پیچیده‌ای شامل معارف، معتقدات، هنرها، صنایع، فنون، اخلاق، قوانین، سنن و بالاخره عادات، رفتارها و ضوابطی است که فرد به عنوان عضوی از جامعه خود فرا می‌گیرد و در برابر آن جامعه وظایف و تعهداتی بر عهده دارد.» (روح الامینی، ۱۳۶۸، ۶۷) تعاریف دیگری نیز در این خصوص ارائه شده اند که تعداد آن بسیار فراوان است که در ذیل به چند مورد از آنها اشاره می‌شود:

مارگارت مید :

«فرهنگ عبارت است از مجموعه‌ای از رفتارهای آموختنی، باورها، عادات و سنن که مشترک میان گروهی از افراد است و به گونه‌ای متوالی توسط دیگران که وارد آن جامعه می‌شوند آموخته و به کار گرفته می‌شوند.» (فرهنگی، ۱۳۷۹، ۸۲) هافستد نیز فرهنگ را برنامه‌ریزی جامع ذهن که به جداسازی اعضای یک گروه یا دسته از دیگران می‌انجامد تعریف نموده است. بنابراین «هافستد» همانند «مارگارت مید» فرهنگ را آموختنی می‌داند نه ذاتی و غریزی. اگر این درست باشد به این نتیجه می‌رسیم که می‌توان فرهنگ‌ها را با آموزش اعضای پیرو آن دگرگون ساخت و فرهنگ‌های ناتوان را در برخی زمینه‌ها به فرهنگ‌های توانا مبدل نمود.

حال با توجه به ویژگی‌ها و تعریفی که از فرهنگ در بالا ارائه گردید، به قول دکتر فرهنگی می‌توان گفت: «اگر از فرهنگ به عنوان درک معانی مشترک یاد کنیم و آن را وسیله‌ای بدانیم که گروهی از انسان‌های متفاوت را در زمینه‌ای خاص به حرکت در می‌آورد»

آورد. می‌توان آن را ستون فقرات و برپا دارنده‌ی ثبات در تأسیسات اجتماعی بدانیم.» (فرهنگی، ۱۳۷۹، ۸۲) در ضمن می‌توان به این نکته نیز اذعان نمود که هر تغییر، فرآیند، عمل یا فعالیتی، اگر بنا باشد با موفقیت همراه شود، بایستی متکی بر فرهنگ موجود باشد و الا سرنوشتی جز شکست نخواهد داشت.

تقابل مفاهیم فرهنگ و تمدن

با توجه به اینکه برخی از جوامع واژه‌های فرهنگ و تمدن را یکسان به کار می‌برند و برخی جوامع دیگر آنها را به عنوان دو واژه جدا، اما وابسته به هم مورد استعمال قرار می‌دهند، به جهت روشن شدن مطلب و با توجه به اینکه از نظر جامعه ایرانی دو واژه فوق جدا از هم و دارای کاربرد متفاوتی هستند، به ارائه تعاریف و برخی از نظریات صاحب نظران در این مورد می‌پردازیم.

بختیاری تمدن و فرهنگ را به شرح ذیل تعریف نموده است:

«تمدن، از مدینه به معنی شهر گرفته شده است. معنی آن شهرنشین شدن، حضارت، به آداب و اخلاق شهریان خوی گرفتن، همکاری افراد یک جامعه در امور اجتماعی، اقتصادی، دینی، سیاسی و غیره است. این واژه برای ترجمه سیویلیزاسیون یا سیویلیزیشن (civilization) بکار رفته است.

فرهنگ به معنی: ادب، تربیت، دانش، علم، معرفت، بیرون کشیدن و بالا کشیدن استعدادهای درونی فرد و اجتماع، رسوم، مجموعه‌ی علوم و معارف و هنرهای یک قوم بکار رفته است و معادل (culture) است.» (بختیاری، ۱۳۵۸، ۲۶)

چنگیز پهلوان در این مورد می‌گوید:

«هر آنچه اصالت دارد و به غنای فکری و معنوی می‌انجامد، تجسم فرهنگ است؛ برعکس هر آن چه ظاهری است. از سهل انگاری بر می‌آید و لطافت سطحی دارد، وابسته به تمدن. بدین سان فرهنگ در تقابل با تمدن قرار می‌گیرد. همچنان که ژرف اندیشی در تضاد با سطحی نگری است.»

فرانسویان بین فرهنگ و تمدن تفاوت قائل نمی‌شوند و آنها را یکی می‌دانند. برعکس آلمانی‌ها فرهنگ را از تمدن جدا می‌دانند و فرهنگ را نماینده امور معنوی و تمدن را نشان امور مادی می‌دانند. بطور کلی می‌توان دریافت که فرهنگ سازنده و کمال دهنده فرد است و کهن و دیرمان. ولی تمدن ناپایدار، سطحی و زودگذر است. تمدن نیازمند فرهنگ است و هر تمدنی که بر فرهنگ استوار نباشد پایدار نخواهد ماند. خلاصه آنکه فرهنگ جنبه آفرینش، معنوی و بنیادی دارد و تمدن جنبه تقلیدی، عملی و عینی.

مطالعات هافستد

هافستد چهار دسته شاخص‌های فرهنگی، فاصله قدرت، گریز از عدم اطمینان (ابهام)، فردگرایی، جمع‌گرایی و مردانگی و زنانگی را مطرح ساخته و این چهار بعد را در ۶۴ کشور دنیا مورد بررسی قرار می‌دهد و با توجه به این شاخص‌ها به ارزیابی چهارعنصر زیر می‌پردازد.

- ۱- نُرم‌های حاکم اجتماعی
- ۲- خانواده
- ۳- نظام آموزشی
- ۴- نظام‌های سازمانی و اداری

فاصله قدرت

ویر قدرت را چنین تعریف می‌کند: «موقعیتی که بازیگر اجتماعی در رابطه‌ای اجتماعی علی‌رغم مقاومت‌ها و مشکلات موجود چیزی را که می‌خواهد به دست آورد.» (روشه، ۱۳۶۸، ۱۰۰) «به گفته پارسونز قدرت را می‌توان محصول نظام اجتماعی در نظر گرفت. همان‌گونه که ثروت محصول سازمان تولیدی است.» (گیدنز، ۱۳۸۱، ۲۲۴) به نظر ویر قدرت به عنوان احتمال این که یک یا چند نفر اراده‌ی خود را در یک عمل اجتماعی تحقق بخشند - حتی در برابر مقاومت دیگرانی که در این عمل مشاکت دارند - در نظر

گرفته می‌شود.

همان‌طور که از تعاریف فوق برمی‌آید اولاً اختلاف قدرت در جوامع حتماً وجود دارد و اصلاً نمی‌توان جامعه‌ای یافت که اختلاف در توزیع قدرت در آن وجود نداشته باشد. ولی این میزان در برخی جوامع ممکن است بالا و در برخی جوامع دیگر پایین باشد. در ثانی همان‌طوری که توزیع ثروت که محصول نظام تولیدی است در جوامع کاملاً برابر نیست. توزیع قدرت نیز که محصول نظام اجتماعی است نمی‌تواند به‌طور یکسان صورت گیرد. و از همه مهم‌تر این که همان‌طوری که رقابت در بدست آوردن ثروت وجود دارد، رقابت برای کسب قدرت نیز وجود دارد و شاید بسیار شدیدتر نیز باشد، چرا که با کسب قدرت توانایی کسب سایر منافع نیز بالاتر می‌رود. حال واضح است که قطعاً در جوامع، توزیع قدرت با شدت و ضعف نابرابر است، و وجود فاصله قدرت امری طبیعی است، اما میزان پذیرش این نابرابری در توزیع قدرت در بین افراد جوامع مختلف یکسان نیست. بنابراین فاصله قدرت را می‌توان حدی دانست که مردم یک جامعه وجود نابرابری در توزیع قدرت (توزیع قدرت نابرابر) را در جامعه، مؤسسات و سازمان‌ها تحمل می‌کنند. هافستد عوامل مؤثر در بالا یا پایین بودن فاصله قدرت را به شرح ذیل می‌داند:

۱- وضعیت آب و هوا:

فرهنگ‌های موجود در عرض‌های جغرافیایی (اقلیم‌های معتدل یا سرد) دارای میزان پایین فاصله قدرت هستند. فرهنگ‌های مناطق استوایی و گرمسیری دارای فاصله قدرت بالا هستند.

۲- جمعیت:

هر چه افراد متعلق به یک فرهنگ بیشتر باشد فاصله قدرت بالاتر خواهد بود.

۳- توزیع ثروت:

هر چه توزیع ثروت در یک جامعه نابرابرتر باشد، از نظر فرهنگی دارای فاصله قدرت بیشتری می‌باشد.

در مورد رابطه میزان فاصله قدرت و پدیده مشارکت هافستد معتقد است، در جوامعی که فاصله قدرت بالاست امکان مشارکت کمتر وجود دارد. ولی هر چه فاصله قدرت در جامعه در حد پایین تری باشد امکان مشارکت بیشتر می شود. در جوامع با فاصله قدرت بالا بچه ها از بدو تولد در خانواده به شیوه ای تربیت می شوند که متکی به بزرگترها هستند. (یعنی پدر و مادر و حتی برادر و خواهر بزرگتر) و صرفاً بچه ها اطاعت را می آموزند و کمتر جرأت اظهارنظر در مورد افراد بزرگتر از خویش را پیدا می نمایند. و اظهارنظر مخالف با نظر بزرگترها نوعی نابهنجاری تلقی می شود. بعد از اینکه بچه ها وارد مدرسه شدند در مدرسه نیز معلم جای پدر و مادر و بزرگترهای خانه را می گیرد. بچه در مدرسه نیز همان نقشی را که در خانه داشته در مقابل اولیاء مدرسه ایفا می نماید. بعلاوه پس از پایان تحصیلات و احیاناً شروع به فعالیت در سازمانها، رئیس سازمان و مافوق ها نقش بزرگتر را برای فرد دارند و فردی که در خانواده و مدرسه به گونه ای تربیت شده که نبایستی روی حرف بزرگترها حرف بزند و در مورد دیدگاههای آن حق اظهارنظر را در خود احساس نمی کند، در سازمانها و مؤسسات نیز تمایلی به اظهارنظر ندارد و دستورات مافوق را به عینه پذیرفته و عمل می کند. حتی اگر بداند که دارای اشکال هستند. اما برعکس بچه ای که در جوامع با فاصله قدرت کم بزرگ می شوند از همان بدو تولد و زندگی در خانواده طوری تربیت می وند که قدرت اظهارنظر پیدا نمایند و بعلاوه نظام آموزشی نیز یک نظام دانش آموز محور می باشد. بنابراین افراد این جوامع در موقع کار در سازمان ها و مؤسسات نیز به راحتی نظر خویش را اعلام داشته و هیچ فرمانی را در صورتی که دارای اشکال و ایراد باشد نمی پذیرند و آمادگی مشارکت در اموری که مربوط به خودشان باشد را دارا هستند.

پرهیز از ابهام

پرهیز از عدم قطعیت برای نشان دادن این واقعیت به کار می رود که زمان تنها در یک جهت در حال حرکت است و ما همیشه با سه زمان گذشته، حال و آینده مواجه هستیم،

زمان گذشته که سپری شده، و همه چیز آن عیان است و حال نیز در دسترس می باشد. اما این آینده است که در هاله‌ای از ابهام و پیچیدگی قرار دارد و در این حالت است که انسان با عدم اطمینان سروکار دارد. در این مورد جوامع دو دسته هستند:

الف) جوامعی که به افراد خویش القاء می کنند، ابهام یک واقعیت است و نمی توان آن را تغییر داد یا حتی بر آن تأثیر گذاشت. این جوامع که به افراد خطرپذیری و تحمل بردباری را می آموزند و به آنان یاد می دهند که رفتاری مغایر با رفتار خویش را بپذیرند، در زمره کشورهایی هستند که در زمینه پرهیز از عدم قطعیت (ابهام)، فرهنگی ضعیف دارند. ب) در مقابل برخی از جوامع اعضاء خویش را به نفوذ در آینده، تأثیر بر آن و حتی تغییر آن تشویق می کنند. این جوامع جزو دارندگان فرهنگ قوی در این زمینه هستند.

«در پاره‌ای از فرهنگ‌ها انسان بر سرنوشت خود حاکم است. در دیگر فرهنگ‌ها سرنوشت انسان‌ها از پیش تعیین شده است، به جای این که سعی کنید تغییر بدهید یا باعث بروز چیزی شوید، بهتر است بگذارید هر چه می خواهد بشود.» (شنایدر و بارسو، ۱۳۷۹، ۵۱) به نظر هافستد تمایل انسان به کنترل طبیعت و سرنوشت خویش معلول وحشت و اجتناب از عدم اطمینان است. این امر ناشی از نگرانی جامعه از عدم اطمینان، تمایل به پیش بینی آینده و کنترل آن و پرهیز از خطر است. بعلاوه تردید گریزی یا احتیاط، به میزان نگرانی جامعه از ابهام و ناشناخته‌ها و میزان تمایل آنها به ثبات و قابلیت پیش بینی رویدادها اطلاق می شود. هافستد می گوید:

شاخص‌های خاصی برای نشان دادن جوامع با پرهیز از ابهام بالا و پایین وجود ندارد اما معمولاً کشورهایی که تازه شروع به مدرنیزه شدن کرده اند و میزان تغییرات در آنها بالاست دارای میزان بالایی از پرهیز از ابهام هستند. برعکس جوامعی که به سطحی از مدرنیزاسیون رسیده اند و تغییرات آنها تقریباً ثابت یا قابل پیش بینی هستند از نظر پرهیز از ابهام در حد پایینی هستند. در خصوص رابطه مشارکت با پرهیز از ابهام هافستد معتقد است: هر چه جامعه‌ای از نظر پرهیز از ابهام در حد بالایی باشد یعنی افراد جامعه ریسک پذیری

پایینی داشته باشند امکان مشارکت بسیار پایین می باشد، برعکس جوامع دارای درجه پایین پرهیز از ابهام با توجه به اینکه اعضای این جوامع ریسک پذیری بالایی دارند از آمادگی بیشتری برای مشارکت در امور برخوردارند. در جوامعی که عدم اطمینان بالاست برای کاهش خطرات احتمالی قوانین زیاد و دست پاگیر وضع می شوند که این قوانین قطعاً مانع مشارکت مطلوب افراد خواهد شد. برعکس در جوامعی که عدم اطمینان پایین است قوانین دست و پاگیر حذف شده و راه برای مشارکت عموم افراد در سرنوشت خویش هموار می باشد.

جمع گرایی، فردگرایی

فردگرایی به نحوه ارتباط فرد با افراد دیگر می پردازد. در این خصوص برخی از جوامع نسبت به فردگرایی دید مثبتی دارند و برخی دیگر آن را نمی پذیرند و ارزشی برای آن قائل نیستند. در جوامع فردگرا پیوند میان افراد بسیار سست می باشد و هر فرد در پی منافع خویش می باشد و افراد آزادی عمل زیادی دارند و در تعیین فعالیت های خود کاملاً آزاد هستند ولی در جوامع جمع گرا از افراد خواسته می شود که به منافع جمع توجه داشته باشند و بنا به تعبیری جوامع جمع گرا مانند یک خانواده گسترده هستند که اعضاء موظف به رعایت منافع دیگران هستند.

رابطه فرد و جامعه به دو شکل قابل تصور است:

۱- رابطه مکانیکی: در این شکل افراد در کنار هم قرار می گیرند، ولی پیوستگی ضروری با یکدیگر ندارند و هر کس کار خودش را می کند و حیات جمعی برای فرد، ارزش و اهمیت نخستین را ندارد، در نتیجه هر کس به این فکر است که به اصطلاح امروز، «گلیم خویش را از آب بیرون بکشد». در این نوع همبستگی، منافع فرد بر منافع جمع اولویت دارد و همین مورد برای تلاشی کردن جامعه کفایت می کند.

۲- رابطه ارگانیکی: در این شکل، تقسیم کار تخصصی موجب شده که فرد نسبت به کل اجتماع وابستگی اندام وار پیدا کند و همه ی افراد در عین انجام وظایف فردی، در

خدمت حیات کالبد اصلی باشند. در همبستگی ارگانیک، روحیه اشتراک مساعی جمعی، زیاد و قابل ملاحظه است. در این نوع رابطه منافع جامعه در خور توجه است و فرد منافع خود را در منافع جامعه می بیند. (قلی، ۱۳۷۳، ۱۹۵) «فردگرایان معتقدند که تمام لوازم و سازوکارهای اجتماعی باید بر اساس فرد و وضعیت طبیعی وی چیده شود. جمع گرایان معتقدند که افراد را نمی توان تک تک، تنها و رها شده در نظر گرفت، بلکه باید فرد را در سازوکارهای اجتماعی آن مدنظر قرار داد. آنها جمع را بر فرد ترجیح می دهند و در این راستا است که منافع فردی مطابق مصالح جمعی در نظر گرفته می شود و مصالح جمعی مقدم بر منافع فردی می شود.» (زندى، ۱۳۷۹، ۱۴۱). احادیث، روایات، اشعار و سخنان زیادی از بزرگان، علما و شعرا وجود دارد که افراد را به رعایت منافع جمع ترغیب می نمایند، که در ذیل به برخی از آنها اشاره می شود:

پیامبر اکرم (ص) فرمود: «خير الناس انفعهم للناس» یعنی بهترین مردم مفیدترین آنان برای دیگرانند.

یا اینکه سعدی شیرین سخن می گوید:

بنی آدم اعضای یکدیگرند که در آفرینش ز یک گوهرند

مقام معظم رهبری نیز در سخنرانی مهم فروردین ۱۳۷۸ این مسأله را مورد تأکید قرار می دهد و می فرماید:

«در این سرزمین هر کس در راه تحقق اهداف الهی و آرمانهای ملت تلاش بیشتری کند و منافع عمومی را بر منافع فردی ترجیح دهد دارای ارزش بیشتری است و به همین علت بسیجیان، جانبازان، ایثارگران، خانواده های معظم آنها و کلیه کسانی که ایمان قلبی را با عمل صالح همراه می کنند، برای نظام اسلامی و ملت ایران ارزش حقیقی فراوانی دارند. «علی رغم تأکیدی که به برخی از آنها اشاره شد، به نظر می رسد که عملاً افراد جامعه ایرانی تمایل چندانی به رعایت منافع و مصالح جمعی نداشته باشند، به نحوی که برخی از جهانگردان بی طرف که ایران را مورد بررسی قرار داده اند نیز به این نکته رسیده اند. مثلاً

واتسن رابرت می نویسد: « شاید صفت بارز ایرانی آن نوع علاقه وطن دوستی نیست که در میان اروپائیان هست. یک فرد ایرانی شاید کمتر از هر فرد دیگری در روی زمین حاضر است در راه منافع کشور خود قدمی بردارد. » (رابرت، ۱۳۵۸، ۷)

خانم لمبتون نیز می نویسد: « گرچه در بسیاری از نقاط کشور ما افراد شهری یا روستایی در گذشته با هم همکاری اجتماعی و اقتصادی داشته اند و احتیاج مشترک خود را با کمک هم رفع می کرده ... به یکدیگر قرض می داده اند، برای معالجه بیماران خود به یاری هم برمی خواسته، از میهمانان و رهگذران در محل‌های خاص که برای این کار به وجود آورده بودند، پذیرایی می کرده اند و اکنون نیز جای جای این گونه اعمال دسته جمعی به چشم می خورد، اما هیچکدام از این اقدامات آنچنان دامنه دار و اصیل نبوده است که کارهای انفرادی دیگران را تحت الشعاع قرار دهد و اثر بزرگی در زندگانی اجتماعی مردم پدید آورد. » (لمبتون، ۱۳۴۵، ۶۸۴)

افرادی که فردگرا هستند در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات خود نیروی جمع و جامعه و منافع آنان را مطلق نظر قرار نمی دهند، برعکس افراد جمع‌گرا به ثمربخش بودن مشارکت‌های سایر افراد معتقدند که ریشه این نگرش در باور سیستمی بودن جامعه دارد، که جزء با برخورداری از نگرش سیستمی و جامع نمی توان راه را برای تحقق اهداف جامعه و افراد آن فراهم نمود. فردگرایی یا جمع‌گرایی نشانگر آن است که افراد یک جامعه تا چه اندازه خود و اقوام و نزدیکان خویش را به دیگران ترجیح می دهند و از نظر احساسی و عاطفی از گروه‌ها، سازمان‌ها، تشکله‌ها و دیگر شکل‌های گروهی مستقل باقی می‌مانند. هافستد عوامل مؤثر بر گرایش افراد یک جامعه به جمع‌گرایی یا فردگرایی را به شرح ذیل می‌داند:

- ۱- توسعه اقتصادی: فرهنگ‌هایی که از نظر مالی غنی‌اند متمایل به فردگرایی هستند، در صورتیکه فرهنگ‌های ضعیف متمایل به جمع‌گرایی هستند.
- ۲- آب و هوا: فرهنگ مناطق سردسیر متمایل به فردگرایی هستند، در صورتیکه

فرهنگ های مناطق گرمتر متمایل به جمع گرایی هستند .

در ضمن هافستد به این نتیجه نیز رسید که فرهنگ های با فاصله قدرت بالا تمایل به جمع گرایی دارند، در حالی که فرهنگ های با فاصله قدرت پایین متمایل به فرد گرایی هستند. در ارتباط با عامل اولی که هافستد تحت عنوان توسعه اقتصادی بیان می دارد، در مورد ایران جای تردید دارد چرا که کشور ایران هنوز به توسعه اقتصادی نرسیده ولی اکثر افراد جامعه ایرانی عملاً تمایل به فرد گرایی دارند هر چند که در جنبه نظری جمع گرا جلوه می کنند. در ارتباط با رابطه بین جمع گرایی، فرد گرایی و پدیده مشارکت، هافستد معتقد است که هر چه جامعه ای به سمت جمع گرایی حرکت نماید، افراد آن جامعه از آمادگی بیشتری برای مشارکت برخوردارند، برعکس جوامع فرد گرا آمادگی کمتری برای مشارکت دارند . هر چند در جوامع فرد گرا بچه از همان اوایل زندگی در خانواده مستقل بار می آید و در جامعه نیز حکومت های دموکرات حاکم هستند و افراد جامعه می توانند از طرق مختلف نظرات و دیدگاههای خویش را ابراز نموده و خود را در سرنوشت جامعه خویش دخیل نمایند، برعکس در جوامع جمع گرا بچه ها وابسته به خانواده هستند و به نظر می رسد در بسیاری از جوامع افراد جامعه به خاطر اینکه در یک سیستم وابسته تربیت شده اند، به خود جرأت اظهار نظر نمی دهند یا حداقل در این مورد کوتاهی می کنند و بعلاوه در این جوامع حکومت ها معمولاً از نوع استبدادی هستند ولی بایستی اذعان نمود که اظهار نظرات افراد در جوامع فرد گرا بیشتر به خاطر کسب منافع فردی می باشد و برعکس در جوامع جمع گرا این گونه اعمال نشان از تمایل افراد به مشارکت در سرنوشت خود و جامعه خویش دارند. بعلاوه وجود تشکلهای مردمی از قبیل هیئت ها، گروههای حافظ طبیعت و رسومی مانند شیرواره و ... در بین مردم ایران حاکی از این است که مردم ایران با فرهنگ جمع گرا، آمادگی خوبی برای مشارکت داشته اند که بایستی راه حلهایی برای احیاء فرهنگ مشارکت در میان افراد جامعه اتخاذ نمود.

تعاریف مشارکت و ویژگی های آن

مشارکت کلمه‌ای عربی در باب مفاعله می باشد، که در زبان فارسی واژه های ذیل را معادل این واژه به کار می‌برند. معاضدت، تعاون، همیاری، دگریاری، همکاری، تشریک، مساعی، یارگیری، کمک متقابل، کنش متقابل، تقسیم کار، همنوایی، واگذاری امور، خودگردانی، مردم سالاری، مسئولیت پذیری، هم اندیشی، همفکری، دستیاری، همدمی، همراهی، یارمندی، مددکاری، یاور، اعانت، مددخواهی، دستگیری، خودیاری، خوداتکایی، خودمختاری، انبازی و ... از مشارکت تعاریف گوناگونی ارائه شده که به برخی از آنها اشاره می شود:

- قدیمی ترین تعریف مشارکت عبارت است از « پیوندی دو سویه، سازنده و سودمند میان دو تن یا بیشتر. » (طوسی، ۱۳۷۹، ۴)

- ساروخانی در تعریف مشارکت می گوید: « شرکت فعالانه انسانهاست در حیات سیاسی، اقتصادی و فرهنگی و به طور کلی تمامی ابعاد حیات » (ساروخانی، ۱۳۷۰، ۵۲۱)

- در جایی دیگر می گویند مشارکت عبارت است از « هر کنش متقابل اجتماعی که در آن فرد یا افراد یا گروهها، کار و فعالیت خود را به صورتی کم و بیش سازمان یافته و با کمک متقابل به هم می آمیزند تا هدفی مشترک تحقق پذیرد. » (طهمورث، ۱۳۷۸، ۱۱۵)

- سپهری (۱۳۷۳): مشارکت عبارت است از ایجاد نوعی احساس همبستگی و تعلق و تلاش جمعی از افراد یک جامعه به منظور نیل به یک نظام عادلانه اجتماعی. » (طهمورث، ۱۳۷۸، ۱۱۵)

- آلن بیرو: «مشارکت کردن به معنای سهمی در چیزی یافتن و از آن سود بردن و یا در گروهی شرکت جستن و بنابراین با آن همکاری داشتن است. به همین جهت از دیدگاه جامعه شناسی باید بین مشارکت به عنوان حالت یا وضع (امر مشارکت کردن) و مشارکت به عنوان عمل و تعهد (عمل مشارکت) تمیز قائل شد. مشارکت در معنای اول از تعلق به گروهی خاص و داشتن سهمی در هستی آن خبر می دهد و در معنای دوم داشتن شرکتی

فعالانه در گروه را می‌رساند، و به فعالیت اجتماعی انجام شده نظر دارد. « (بیرو، ۱۳۶۶، ۲۵۷)

- میسرامی گوید: « مشارکت عبارت است از رشد توانایی‌های اساسی بشر از جمله شأن و منزلت انسانی و متحول ساختن بشر در باروری نیروی تصمیم‌گیری و عملی که سنجیده و از روی تفکر باشد. » (حامد مقدم، ۱۳۶۵، ۴۱)

- بالاخره اینکه سازمان ملل متحد در تعریف تازه‌ای اذعان می‌دارد، مشارکت عبارت است از « دخالت و درگیر شدن مردم در فراگردهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی‌ای که بر سرنوشت آنها اثر می‌گذارد. » (طوسی، ۱۳۷۹، ۶)

کوثری و نجاتی (۱۳۷۹) با جمع‌بندی از تعاریف گوناگون مشارکت به ارائه تعریف ذیل همراه با ویژگی‌های مشارکت می‌پردازند. « اگر مشارکت را به معنای شرکت داوطلبانه، ارادی و آگاهانه افراد، گروه‌ها، سازمانهای تشکیل‌دهنده یک جامعه در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آن، برای رسیدن به توسعه پایدار و متوازن و همه‌جانبه‌زندی در نظر بگیریم، می‌توان گفت که مشارکت به این معنا، پدیده و مفهومی است که طرح آن دست کم به چند دهه پیش باز می‌گردد. از این رو شکل‌گیری ابعاد گوناگون مشارکت، شامل مشارکت‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی نیز به طور سازمان‌مند، سازمان‌یافته و توسعه‌ای فرآورده زندگی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی نوین است که خود طی چند دهه‌ی اخیر شکل گرفته است. » (کوثری و نجاتی، ۱۳۷۹، ۱۹)

هزینه‌های سنگین اقتصادی و اجتماعی اداره متمرکز امور باعث شده تا گرایش به سمت شیوه‌ها و روشهای مشارکتی در همه جوامع افزایش یابد و جوامع روز به روز از شیوه‌های قدیمی اداره امور فاصله گرفته و به سمت شیوه‌ای نوین گام بردارند. بایستی توجه نمود که مشارکت یک فرآیند گسسته نمی‌باشد، بلکه فرآیندی پیوسته است که هر فرد شرکت‌کننده می‌باید در تمامی مراحل آن شرکت داشته باشد. برای فرآیند مشارکت

محصولات صنایع نوین آینده بر « قدرت مغزی » انسان تکیه خواهد داشت . » (همدانی، ۱۳۷۸، ۷)

- ۵- مشورت کردن زمینه را برای شریک شدن در عقل دیگران فراهم می نماید و قطعاً تصمیمی که حاصل از تدبیر چند عقل باشد بهتر از تصمیم یک نفر می باشد.
- ۶- در امر مشارکت، نظرات متعدد و گوناگونی ارائه می شود که می توان از میان آنها بهترین نظر را انتخاب و بر اساس آن تصمیم گیری نمود .
- ۷- یکی دیگر از عواملی که نیاز به مشارکت را به وجود می آورد، فریضه امر به معروف و نهی از منکر می باشد، که اصلاح امور صرفاً در پدیده مشارکت امکان پذیر می - شود.
- ۸- مشارکت باعث بهبود روابط بین افراد در سازمان و جامعه، مدیران و زیردستان و معلم و شاگردان می شود.
- ۹- رسیدن به اطلاعات جامع و کامل برای اخذ تصمیمات، صرفاً از طریق مشارکت امکان پذیر می باشد.
- ۱۰- نیاز به هماهنگی با تغییرات محیطی یکی دیگر از عواملی است که مشارکت را ضروری می سازد.

فوائد مشارکت

به نظر می رسد که مشارکت پاسخی منطقی به شرایط و چالش های امروز است. مشارکت دارای حقانیتی فطری، اخلاقی و معنوی است. هنگامی که افراد در امور، مشارکت می نمایند بدون شک عملکردها بهبود یافته و از ایجاد هزینه های اضافی جلوگیری به عمل می آید. اما باید به این نکته نیز توجه نمود که مشارکت نیازمند زمان است، چون درگیری ایجاد می کند و از این رو باید با آن مواجه شد و گردهمایی ها و مباحثات را تشکیل داد. بعلاوه بایستی اطلاعات لازم را نیز جمع آوری نمود و از همه مهمتر ارتباطات ضروری را بوجود آورد، لذا ملاحظه می شود انجام امور مذکور هزینه

هایی در بر دارد که نشان می دهد مشارکت هزینه بر است. اما تحقیقات انجام شده به طور صریح نشان می دهد که مشارکت ارزش چنین بهایی را دارد و سازمانها و مؤسساتی که به افراد خویش مسئولیتهایی واگذار نموده اند و آنها را در امور دخالت داده اند، موفق تر از سایر مؤسسات و سازمانها بوده اند. به طور نمونه می توان به پژوهشی که در دانشگاه کلمبیا در این مورد انجام شده اشاره نمود:

از سال ۱۹۸۶ دانشگاه کلمبیا سرگرم بررسی روابط بین شیوه ی استفاده از منابع انسانی و عملکرد اقتصادی بود. در پژوهشی که توسط لیوین (۱۹۸۸) انجام گرفت به بررسی ۴۹۵ سازمان و مؤسسه پرداخت که نتایج ذیل را بدست آورد:

« شرکت هایی که کارکنان را در سود و منافع سهام می کنند به مراتب عملکرد مالی بهتری نسبت به دیگران دارند.

- شرکت هایی که به طور گسترده اطلاعات را رد و بدل می کنند و برای مسئولیت دادن به کارکنان برنامه های وسیع دارند (پژوهشگران به مسئولیت دهی و تبادل اطلاعات با کارکنان، همچون حیطه های مشارکت فکری می نگرند) به نحوی چشمگیر از سازمانهایی که توسط چند تن اداره می شود، عملکرد بهتری دارند.

- طراحی قابل انعطاف کاری - ساعات شناور، چرخش و گسترش حیطه کاری و مهارت های چند گانه - به طور کامل مؤثر بر موفقیت مالی است.

- آموزش دهی و توسعه ی حیطه کار، تأثیری مثبت در عملکرد مالی تجارتنی دارد.

- وجود روشهای رسمی اعتراض برای حمایت از حقوق کارمند هم در شرکت های دارای اتحادیه و هم بدون اتحادیه، بر عملکرد رده های پایین سازمان تأثیر زیادی می گذارد. شرکت هایی که مشارکت اقتصاد گروهی، مشارکت عقلانی، طراحی شغل قابل انعطاف و آموزش های ضمن خدمت و توسعه ی حیطه کاری را به هم آمیخته اند، افزایش تولید بیشتری دارند. دو سوم تفاوت در تأثیر عملکرد سطوح پایین خدمتی ناشی از اثرات ترکیب این اقدامات است. » (مک گلان و کریستوتل، ۱۳۷۷، ۵)

بعلاوه کورت لوین در پژوهشی در سال ۱۹۴۷ در مورد شیوه تغذیه مردم ایالات متحده آمریکا به این نتیجه می‌رسد که هر گاه مردم در دگرگون کردن شیوه‌های انجام دادن کاری که به آنها مربوط است مشارکت فعال داشته باشند، مقاومت و ایستادگی آنان در برابر دگرگونی کاهش می‌یابد و میل و علاقه مندی‌شان به تغییر و دگرگونی افزایش می‌پذیرد و راه سازگاری را پیش می‌گیرند.

کیت دیوس و جان نیو استروم نیز در مورد فایده مشارکت بر این باورند که در درون سازمان‌ها و نظام‌هایی که شماری از مردم به کار می‌پردازند، بزرگترین بهره مشارکت آن است که حق طبیعی کارکنانی را که می‌توانند عضو یاری دهنده و سودبخش گروهی باشند که در آن کار می‌کنند، به آنان باز می‌گرداند. مشارکت ارزشهای انسانی را در سازمان پاس می‌دارد و به نیازهای کارکنان برای امنیت، پیوندهای اجتماعی، حرمت و احترام و خودشکوفایی پاسخ می‌گوید. این بهتر شدن ارزشهای انسانی در کار هم برای جامعه مهم است و هم برای کارکنان. «(طوسی، ۱۳۷۹، ۲۲)

حال ملاحظه می‌گردد که مشارکت افراد در امور مربوط به خودشان باعث افزایش برخی از جوانب مفید و کاهش برخی جوانب مخل کارها می‌گردد، که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود. (طوسی، ۱۳۷۹، ۲۱)

پی‌آمدهای افزایشی و کاهشی مشارکت در زمینه‌های مثبت و منفی کار

پیآمدهای افزایش	پیآمدهای کاهش
- بالارفتن کیفیت کار و برتر شدن کیفیت زندگی کاری	- کاهش تعارض، دشمنی و رقابت کوبنده و ناسالم
- آسان شدن پذیرش دگرگونی و تازه گردانی	- کاهش میزان سرپرستی و نظارت
- افزایش روحیه وفاداری سازمانی	- پایین آمدن ضرورت تنبیه و کیفر
- پدید آمدن احساس «ما» و هویت یگانه	- کاهش ضایعات و به هدر دادن مواد اولیه
- بالا رفتن درجه بردباری و شکیبایی در برابر دیگران	- کم شدن ترک خدمت، غیبت و تأخیر در کار
- گسترده شدن فرصت بیان آزاد، احساس و عواطف و اندیشه های درونی	- کاهش فشار عصبی و تنش در کار
- فزونی گرفتن پیوندهای صلح آمیز میان بالادستان و زیردستان و میان همکاران	- کاهش ناخشنودی مشتریان
- افزایش میزان انگیزش و علاقه مندی به کار	- پیش گیری از دوباره کاریها

دلایل حرکت به سمت مشارکت

حرکت روزافزون به سمت مشارکت و استفاده از شیوه های مشارکتی دلایل متعددی دارد که در اینجا به چندین مورد با اهمیت از آنها اشاره می شود:

الف) اطلاعات: با توجه به اینکه در گذشته اطلاعات در اختیار عده ای محدود از افراد جامعه قرار داشت و همگان به اطلاعات مورد نیاز دسترسی نداشته و یا حتی در صورت دسترسی، قدرت تحلیل و تفسیر اطلاعات را نداشتند امکان مشارکت همگان بسیار کم بود. اما در زمان حاضر با توجه به اینکه اطلاعات مورد نیاز به موقع و در زمان مناسب در اختیار همگان قرار می گیرد و با استفاده از تلویزیون، کامپیوتر و اینترنت سرعت دسترسی به اطلاعات نیز بسیار بالا رفته است، بنابراین دسترسی به موقع به اطلاعات اولین و شاید مهمترین دلیل حرکت به سمت شیوه های مشارکتی تصمیم گیری می باشد.

ب) فن آوری: یکی از عوامل مؤثر دیگر در حرکت به سمت مشارکت در جوامع، فن آوری می باشد. زیرا فن آوری باعث دگرگونی دائم نظام های کاری و فعالیتهای افراد می شود. با پیشرفت فن آوری افراد زمان کمتری را صرف فعالیتهای و امور روزمره می نمایند، لذا زمان بیشتری از افراد آزاد می شود، که افراد می توانند این زمان مازاد را صرف مشارکت در امور سازند.

ج) مشتری: اهمیت بیش از حد مشتری و ارباب رجوع در نظام های نوین عامل اساسی برای گرایش به سمت مشارکت می باشد. زیرا تنها با مشارکت است که می توان رضایت ارباب رجوع و مشتری را جلب و مقصود و مراد ایشان را تأمین نمود.

چگونگی ایجاد زمینه برای رسیدن به مشارکتی

عوامل متعددی در سازمان و جامعه وجود دارد که به صورت منسجم و یکپارچه شرایط را برای اداره مستبدانهی امور فراهم می آورد و انجام تلاشها و کوششهای ضعیف و بدون پشتوانه برای انجام مشارکت های موقتی در این بافت نظام یافته و منسجم قطعاً

محکوم به شکست می باشد. چنانچه بخواهیم در این بافت شیوه ای مشارکتی را به اجرا بگذاریم و انتظار موفقیت داشته باشیم بایستی اجزاء بافت مورد نظر را شناسایی نموده و همه ی آنها را به صورت توأم و با یک برنامه تدوین شده در جهت برقراری شیوه ی مشارکتی دگرگون سازیم. اجزاء در بافت مذکور متعددند ولی آنچه عمومیت دارد و تقریباً همگان بر آن توافق دارند هفت جزء ذیل با ویژگی های مطرح شده می باشند:

ارزش ها : ارزش ها اغلب نیروهای ناظر و نامرئی هستند که بیش از سایر عوامل، تعیین کننده ماهیت اداره کردن هستند .

ساختارها : ساختارها بیان گر فلسفه ما از شیوه اداره کردن هستند و طبعاً ساختارهای بسته مجالی برای اداره مشارکتی فراهم نمی آورند .

فرآیندهای مدیریت : راهبردها، برنامه ها، بودجه ها، اهداف، تصمیمات و بازخوردهای منطبق بر شیوه های فردی، زمینه هر گونه مشارکت را از بین خواهد برد .

اطلاعات : دسترسی به اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها در صورتی که در اختیار مقامات بالا نباشد زمینه مناسب را برای مشارکت فراهم می سازد .

مناسبات : نوع روابط سلسله مراتبی و متقابل، قطعاً مانع مشارکت خواهند بود .

مشارکت نیازمند شیوه نوین از روابط می باشد .

شایستگی ها : سیستم مشارکتی همه افراد و شایستگی های آنها را ملاک قرار می دهد. پرداخت (دستمزد) : اگر دستمزد مشوق کار گروهی و فراگیری باشد می تواند مشارکت را تقویت نماید.

موانع مشارکت

در ارتباط با موانع مشارکت و عواملی که مشارکت را مختل می نمایند تقسیم بندیهای متعددی صورت گرفته است . برخی این موانع را به موانع فرهنگی و موانع سازمانی، و عده ای دیگر آنها را بصورت بحران هایی نظیر بحران هویت، بحران مشروعیت و اقتدار، بحران بیکپارچگی، بحران توزیع و بحران مشارکت و یا به اشکال دیگر دسته بندی نموده اند. در

اینجا ما صرفاً به برخی از این عوامل که مانع تحقق مشارکت هستند به شرح ذیل اشاره می-کنیم:

- ۱- جهل و نادانی؛ شاید مهمترین مانع در برابر مشارکت جهل، نادانی و ناآگاهی افراد از مزایای مشارکت می باشد.
- ۲- خودخواهی و خودمحوری نیز باعث می شود افراد بر نظرات خویش تأکید کنند و توجهی به نظرات دیگران نداشته باشند.
- ۳- عدم اعتماد به نظرات دیگران هم سبب می شود افراد نظرات خویش را هر چند هم ناقص باشد بکار ببرند.
- ۴- عدم توانایی در ایجاد ارتباط مطلوب با دیگران از علل اساسی پرهیز از مشارکت می باشد. صرفاً افرادی می توانند مشارکت پذیر بوده و در امور با دیگران مشارکت نمایند که توانایی لازم برای ایجاد ارتباط مطلوب با دیگران را داشته باشند.
- ۵- نبود حس کنجکاوی در افراد باعث می شود آنها تمایلی برای دستیابی به نتایج مطلوب نداشته و بالطبع مشارکت پذیر نیز نباشند.
- ۶- احساس حقارت و ضعف نیز سبب می شود افراد به مشارکت روی نیاورند، زیرا به زعم اینگونه افراد در صورت مشارکت ممکن است نتواند نظرات مطلوبی را در مورد موضوع مطرح شده ارائه نمایند و باعث تضعیف آنها در میان جمع شود.
- ۷- نخبه گرایی نیز موجب می شود تا افراد صرفاً منتظر ارائه راه حل از طرف افراد قوی تر باشند و خود به فکر چاره اندیشی و مشورت با دیگران نباشند.
- ۸- سلسله مراتب سازمانی و مقررات خشک و دست و پا گیر نیز مانعی محکم در برابر مشارکت می باشد.
- ۹- استفاده نکردن از نظرات و پیشنهادات ارائه شده توسط افراد در تصمیم گیری های سازمان، موجبات عدم ادامه روند مشارکت می شود. برخی از سازمانها به جمع آوری نظرات و پیشنهادات اقدام می کنند. (مشارکت را آغاز می کنند) ولی به برخی از دلایل

که در بالا به آنها اشاره شد، از کاربست آنها خودداری می نمایند که همین امر نیز باعث قطع فرآیند مشارکت می شود.

۱- ارائه نکردن آموزشهای لازم برای مشارکت مطلوب افراد در سازمان ها. سازمانها معمولاً به افراد خویش آموزشهای لازم را در این زمینه نمی دهند، لذا افراد بدون اطلاع و آگاهی لازم اقدام به ارائه نظرات و پیشنهادات می کنند که ممکن است برای سازمان مطلوب نباشند در این راستا هم وقت افراد تلف می شود و هم سازمان نفعی از این نظرات نمی برد، که این امر نیز باعث می شود هم افراد و هم سازمان در ادامه تمایلی به مشارکت نداشته باشند.

پس از مطالعه تنوری ها و نظریات موجود در ارتباط با موضوع فرهنگ و مشارکت و همچنین بررسی رابطه این دو مقوله مشخص گردید که اساساً مقوله مشارکت یک پدیده فرهنگی و کاملاً وابسته به فرهنگ می باشد و این فرهنگ است که زمینه ساز ایجاد مشارکت یا مانع و مخل اجرای مؤثر و مطلوب آن می شود. پس از بررسی و مطالعه تحقیقات انجام شده در خصوص فرهنگ به ویژه مطالعات گسترده گیرت هافستد محقق و جامعه شناس نامدار هلندی معلوم گردید که برخی از مؤلفه ها و شاخص های فرهنگی تأثیر زیادتری بر نظام ها و پدیده های اجتماعی دارند. در جوامعی که پرهیز از ابهام بالا می باشد معمولاً قوانین بسیار زیاد و دست و پاگیر هستند برعکس در جایی که پرهیز از ابهام پایین باشد نیاز زیادی به قوانین دست و پاگیر نیست. همین قوانین زیاد و دست و پاگیر نیز مانع مشارکت هستند. بنابراین در جوامع با پرهیز از ابهام پایین امکان مشارکت بیشتر می باشد.

منابع و مأخذ فارسی

- ۱- بیرو، آلن. فرهنگ علوم اجتماعی. ترجمه باقر ساروخانی، تهران: انتشارات کیهان، ۱۳۶۶
- ۲- پهلوان، چنگیز. فرهنگ شناسی، گفتارهایی در زمینه ی فرهنگ و تمدن. تهران: انتشارات پیام امروز، ۱۳۷۸
- ۳- حامد مقدم، احمد. توسعه روستایی و مشارکت. «مجموعه مقالات کنفرانس مشارکت». تهران: انتشارات وزارت جهاد سازندگی، ۱۳۶۵.
- ۴- حبیبی، محمد. خصائص مدیران فرهنگی. تهران: انتشارات تبیان، ۱۳۷۹
- ۵- رابرت گرنست، واتسن. تاریخ دوره قاجاریه. ترجمه ع. وحید مازندرانی، تهران: انتشارات امیرکبیر، ۱۳۵۸
- ۶- روح الامینی، محمود. زمینه فرهنگ شناسی. تهران: انتشارات عطار، ۱۳۶۸
- ۷- روشه، گگی. تغییرات اجتماعی. ترجمه منصور وثوقی، تهران: نشر نی، ۱۳۶۸
- ۸- ساروخانی، باقر. درآمدی بر دایره المعارف علوم اجتماعی. تهران: انتشارات مؤسسه کیهان، ۱۳۷۰
- ۹- شنایدر، سوزان و ژان لوئی بارسو. مدیریت در پهنه فرهنگ ها. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۹
- ۱۰- طوسی، محمدعلی. مدیریت و مشارکت کارکنان، سلسله نوشته هایی در باره مشارکت کارکنان در مدیریت. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۹
- ۱۱- طهمورث، سعید. «بررسی موانع مشارکت در نظام اداری ایران»، مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۸
- ۱۲- غریبایق زندی، داود. «مجموعه مقالات بررسی علل و عوامل تقدم مصالح جمعی بر منافع فردی» اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان تهران. تهران: انتشارات باز، ۱۳۷۹
- ۱۳- فرهنگی، علی اکبر. «نظری به فرهنگ» نامه فرهنگ، ۳۰، پاییز، ۱۳۷۹
- ۱۴- قلی، علی رضا. جامعه شناسی خودکامگی. تهران: نشر نی، ۱۳۷۳
- ۱۵- کوثری، مسعود و سید محمود نجاتی. مشارکت فرهنگی. تهران: انتشارات آن، ۱۳۷۹
- ۱۶- گیدنز، آنتونی. سیاست، جامعه شناسی و نظریه های اجتماعی. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی، ۱۳۸۱
- ۱۷- لمبتون. مالک و زارع در ایران. ترجمه منوچهر امیری. تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۴۵
- ۱۸- محمودی، بختیاری، علیقلی. زمینه ی فرهنگ و تمدن ایران، نگاهی به عصر اساطیر. تهران:

چاپ افست، ۱۳۵۸

۱۹- مک لگان، پاتریشیا و کریستونل . عصر مشارکت . ترجمه مصطفی اسلامی، تهران : دفتر

پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۷

۲۰- همدانی، علی . پیوند مدیریت مشارکتی و روابط کار در سازمانهای دولتی (۶) . تهران : انتشارات

مرکز مدیریت دولتی، ۱۳۷۸

منبع و مأخذ خارجی

I. G.Hofstede , cultures and organizations : soft ware of the mind , Mc Graw-Hill , 1991

سئوالات پیش‌روی مدیران هنری

اغلب مدیران با داشتن سابقه قبلی مدیریتی و به دلیل داشتن عملکرد خوب به عنوان مسئول کار در یکی از سازمانها و نهادها به خدمت گرفته می‌شوند. در این حین مهارت‌های شخصی یکی از مهمترین عوامل موفقیت مدیر محسوب می‌شود و توفیق مدیر بستگی به حد توانایی‌های او در ایجاد شرایطی دارد که تحت آن شرایط کارکنان تابعه و سازمان مربوط بهترین عملکرد را داشته باشند. اما موضوع مدیریت در سازمانها و نهادهای هنری بدلیل ویژگیهای هنر از پیچیدگی دیگر و تخصصی تری نیز برخوردار است و متاثر از سئوالات چندگانه ای است :

۱. هدف و کارکرد آثار تولید شده هنری چیست؟
۲. نظریه پردازان هنری در چه شرایط اجتماعی و فرهنگی هستند و انتظارات از نتیجه و عملکرد سازمان و نهاد هنری چیست؟
۳. چه ارزش‌های زمانی و مکانی و اعتقادی به هنرمندان، نظریه پردازان و مدیران حاکم است؟
۴. زمینه‌های هنری و مکتب‌های هنری روز چه تاثیری به عملکرد هنری دارند؟
۵. چه روابطی در بین پدیده یا پدیده‌های هنری وجود دارد؟
۶. چگونه روابط هنری استدلال یا اثبات می‌شوند؟
۷. چگونه و تا چه حد ارزشهای شخصی در شناخت آثار هنری دخالت دارد؟
۸. شناخت هنری به چه طریق و بر مبنای چه ضوابط و قواعدی بدست می‌آید؟

۹. کدام سازمانها و عوامل در ذوق هنری جامعه نفوذ دارند و تاثیر گذارند؟
۱۰. جماعت ذوق مداران چه خواسته ها و نیازهایی دارند؟
۱۱. آیا شکاف بین مردم و هنرمندان در نتیجه کار مدیر هنری موثر است؟
۱۲. تحولات ایجاد شده در ذوق هنری جامعه چگونه اثر گذار است؟
۱۳. وسائل تبلیغاتی در تولید آثار هنری چه نقشی بعهده دارند؟
۱۴. فرآیند و جریان تولید آثار کدام است؟
۱۵. همکاران و مدیران نهاد های هنری دارای چه مهارتهایی هستند؟
۱۶. برنامه ریزی هنری چگونه امکان پذیر است؟
۱۷. سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان و سازمان یا نهاد هنری چه تفاوت هایی از دیگر سیستم ها دارد؟
۱۸. شیوه رهبری در سازمانهای هنری چگونه است؟
۱۹. معیارهای کلی حاکم در اداره رشته های هنری کدام است؟
۲۰. اهداف و فواصل زمانی برنامه ریزی هنری چگونه است؟
- علاوه بر این در مقابل هر مدیر در هر یک از سازمانها، نهادها و مراکز گوناگون سئوالاتی قرار دارد که لازم است به آنها نیز پاسخ گفته شود:
۲۱. مدیر در مقابل چه کاری مسئول است؟
۲۲. شغل وی با سایر مشاغل سازمانی چگونه مرتبط است؟
۲۳. هدف ها و کارهای مورد انتظار از وی چیست؟
۲۴. فهرست کارکنان، هزینه ها و سایر منابعی که مسئولیت آنها بعهده دارد؟
۲۵. حدود اختیارات
۲۶. معیارهایی که عملکرد وی با آن سنجیده و ارزیابی می شود کدام است؟
۲۷. زمان و نوبت ارزیابی کارآیی او چه زمانی است؟
۲۸. عوامل محدود کننده شغل کدامند؟

۲۹. استانداردهای لازم برای انجام کارها کدام است؟
۳۰. از چه مکانیزی برای کنترل کیفیت کارها استفاده می‌شود؟
۳۱. لغزشها از برنامه پیش‌بینی شده چگونه مشخص می‌شود؟
۳۲. راههای اصلاح و پیشرفت فعالیت‌ها کدامند؟ و چگونه حاصل آمده‌اند؟
۳۳. برنامه‌های واحد کدامند؟
۳۴. اجرای برنامه به کمک کدام منابع و افراد و چگونه ارزیابی می‌شوند؟
۳۵. آیا برنامه‌ها استاندارد هست؟
۳۶. آیا برنامه‌ها با سایر برنامه‌های مدیران هماهنگ است؟
۳۷. برای چه دوره زمانی برنامه ریزی می‌کنیم؟
۳۸. کدامیک از اهداف اولویت بیشتری دارند؟
۳۹. گزارش پیشرفت کارها چگونه و در چه فواصل زمانی ارائه می‌شود؟
۴۰. فرصت‌های جدید عملکرد کدامند؟
۴۱. پیشرفت کارها چگونه کنترل می‌شود؟

سرمایه اجتماعی چیست؟

دکتر عباس طلوعی، اسماعیل کاوسی

سرمایه اجتماعی ماده اولیه و خام جامعه مدنی محسوب می شود و از تعاملات متقابل مردم با یکدیگر ایجاد می شود، این سرمایه در درون یک فرد یا ساختار اجتماعی منحصربفردی قرار نگرفته بلکه در فضای میان مردم و جامعه واقع می باشد. این سرمایه چیزی نیست که متعلق به یک سازمان خاص مانند یک بازار یا یک دولت باشد بلکه همه افراد جامعه می توانند در بوجود آوردن آن نقش داشته باشند. سرمایه اجتماعی یک پدیده از پایین به بالا است که بوسیله مردمی که ارتباطات و شبکه های اجتماعی را بر مبنای اعتماد و تقابل دو طرفه و هنجارهای عملکرد جامعه شکل می دهند، ایجاد می شود. واژه سرمایه اجتماعی اولین بار در دهه 1980 بوسیله یوردیو و کولمن به کار برده شد.

رابرت پاتنام:

مباحث گسترده مربوط به سرمایه اجتماعی مخصوصاً بعد از انتشار کتاب « ایجاد دموکراسی کار ستهای شهری در جامعه مدرن ایتالیا » توسط رابرت پوتنام در سال ۱۹۹۳ مطرح گردید. پاتنام خلاصه ای از کار خود را به این شرح مطرح می کند:

همانند عقاید مربوط به سرمایه انسانی و فیزیکی، اصطلاح سرمایه اجتماعی به دورنماهای سازمان اجتماعی مانند شبکه ها، هنجارها، اعتماد و مسئولیت که باعث افزایش پتانسیل تولیدی یک جامعه می گردد، اشاره می نماید. در اوایل سال ۱۹۷۰ ایتالیایی ها،

مجموعه گسترده ای از حکومت‌های محلی قدرتمندی را در کشور ایجاد نمودند که بطور مجازی شکل آنها یکسان بوده اما محتوای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی آنها بطور شگفت‌انگیزی متفاوت بود. بعضی از این حکومت‌ها صنعتی و برخی فراصنعتی و گاهاً فنودالی ساکن (راکد) یا کاملاً مدرن بودند. تعدادی از حکومت‌های شکست خورده، ناکارآمد و فاسد در مقابل دیگر حکومت‌ها از بی حرکت تا مدرن فعال قرار داشتند.

برخلاف تصور؛ ما نمی‌توانیم این تفاوت‌ها را براساس عوامل آشکاری مانند سیاست‌های گروهی، رفاه و ثروت یا تحرکات جمعیتی و توضیح دهیم. سوابق تاریخی قویاً اذعان می‌دارد که جوامع موفق ثروتمند می‌شوند زیرا آنها جوامع شهری هستند. سرمایه اجتماعی که در هنجارها و شبکه‌های متعهد مدنی تجسم می‌یابد از پیش شرط‌های توسعه اقتصادی یک حکومت موثر محسوب می‌گردد. موضوعات شهری (PCP) فروم ۶ مارس ۱۹۹۵)

اوا کاکس:

اوا کاکس مباحث قابل توجهی را در رابطه با سرمایه اجتماعی از طریق سخنرانی‌های بویر (Boyer) در سال ۱۹۹۵ در استرالیا مطرح نمود. او گفت:

چهار معیار سرمایه‌ای عمده وجود دارد. یکی از آنها که از گذشته تاکنون در سطح گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته سرمایه مالی می‌باشد. سرمایه فیزیکی نیز به خاطر تغییرات محیطی در دستور کار قرار داشته و مطرح است؛ از این رو مباحث عمیقی در رابطه با درختان، آب، ذغال سنگ و تمامی عواملی که توسعه پایدار را ایجاد می‌کند وجود دارد. بعضی از اشکال سرمایه فیزیکی و سرمایه مالی بدلیل استفاده بیش از اندازه، کاهش می‌یابند و یا نادر و کمیاب شده، یا بسیار گرانبها می‌شوند و اغلب از سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها و دانش ذکر می‌شود، اما به ندرت زیانهای ناشی از بیکاری آن را در محاسبات، مد نظر قرار می‌دهند.

توجه بسیار اندکی به مقوله سرمایه اجتماعی شده است. سرمایه اجتماعی عبارت از

فرایندهایی میان مردمانی است که شبکه‌ها (ارتباطات اجتماعی) هنجارها و اعتماد اجتماعی را بوجود آورده و هماهنگی و همکاری لازم را برای ایجاد منافع متقابل تسهیل می‌نمایند. این فرآیند همچنین به عنوان ساختار اجتماعی (محکم پیچیده) و عامل متصل کننده معروف هستند. اما من از روی احتیاط از واژه (سرمایه) استفاده می‌کنم زیرا مفهومی انعکاس یافته از اشکال سرمایه را بکار می‌گیرد. سرمایه اجتماعی هم چنین بعلت آنکه از نظر کیفی و کمی قابل اندازه‌گیری می‌باشد مناسب است و بنابراین ما می‌توانیم مزایای آن را انتشار داده و از معایب آن اجتناب نماییم. ترجمه مفهومی: (ما می‌توانیم صرفنظر از اشکالات آن، این اصطلاح را بکار ببریم) ما سرمایه اجتماعی را بواسطه کار کردن با یکدیگر بطور داوطلبانه در سازمانهای تساوی خواه (مساوات خواه) گسترش می‌دهیم و هم چنین یادگیری تعدادی از فراز و فرودهای (معاملات) فرایندهای گروهی می‌تواند مزایایی را در توانایی ایجاد ارتباط با دیگران در برداشته باشد. ما صحبت‌هایی را در خصوص جنبه‌هایی از زندگی خصوصی خود با دیگران انجام می‌دهیم و رابطه گرمی را در ارتباطات خود ایجاد می‌کنیم که از اعتماد متقابل ناشی می‌شود. مجموعه این اعتماد اجتماعی به گروه‌ها و سازمانها و حتی ملتها اجازه می‌دهد که در برخورد با منافع متفاوت و پیچیدگی شرایط (تضاد منافع) (بردباری) لازم را انجام دهند.

سرمایه اجتماعی بایستی از قبل شناخته شده و ارزشمندترین شکل سرمایه در اشکال مختلف سرمایه به حساب آید زیرا که مبانی لازم برای ساخت و استقرار یک جامعه مدنی واقعی را مهیا می‌نماید. بدون مبانی اجتماعی ما نمی‌توانیم انسان کاملی باشیم. سرمایه اجتماعی به مثابه یک عامل حیاتی برای جامعه انسانی محسوب می‌شود.

موضوعات مطروحه در ادبیات

در ادبیات در حال پیشرفت، اخیراً برای سرمایه اجتماعی موضوعات نوظهوری مطرح شده‌اند:

۱- مشارکت در شبکه‌ها:

هرگونه کاربرد از مفهوم سرمایه اجتماعی، اطلاع از میزان پیچیدگی و پیوستگی ارتباطات بین افراد و گروه‌های جامعه می‌تواند عامل کلیدی به شمار آید. افراد از طریق روابط افقی متنوعی با دیگران ارتباط برقرار می‌نمایند. این روابط بایستی اختیاری و منصفانه باشد.

۲- رابطه متقابل:

سرمایه اجتماعی به مبادله حساب شده رسمی و فوری قراردادهای قانونی یا قرارداد تجاری اشاره نمی‌کند؛ بلکه بر ترکیبی از رعایت حال دیگران در کوتاه مدت و منفعت شخصی در بلند مدت تاکید می‌کند. (تیلور، ۱۹۸۲) یک فرد خدمتی را برای دیگران انجام می‌دهد یا با هزینه شخصی برای منفعت دیگران کار می‌کند. اما با این انتظار معمول که منافع این نودوستی در زمان نامعلوم در آینده و به هنگام نیاز می‌تواند به فرد برگردد (تو نیکی می‌کن در دجله انداز.....) در جامعه ای که رابطه متقابل قوی است افراد از هرگونه منافع دیگران محافظت می‌نمایند.

۳- اعتماد

اعتماد عبارت است از تمایل به خطر پذیری در بطن اجتماع براساس حس اعتماد به دیگران به این شکل که دیگران براساس انتظار ما پاسخ داده و به روشهای حمایتی دو جانبه عمل خواهند کرد و یا لاقلاً اینکه مطمئن باشند دیگران قصد آزاردهی ندارند.

۴- هنجارهای اجتماعی

هنجارهای اجتماعی عقلی غیررسمی از کنترل اجتماعی را فراهم می‌آورند که نیاز به حمایت‌های قانونی نهادینه شده و رسمی تر را برطرف می‌نماید. هنجارهای اجتماعی معمولاً نانوشته می‌باشند اما همگان مفهوم آنها را درک می‌کنند. این هنجارها فرمول تعیین اینکه چه الگوهای رفتاری در یک محیط اجتماعی معین مورد انتظار می‌باشد و نیز اینکه کدامیک از اشکال رفتاری ارزشمند بوده و یا از نظر جامعه مورد قبول و تایید می‌باشد را

مشخص می نماید. برخی از مردم بر این اعتقاد هستند جایی که سرمایه اجتماعی بالا باشد میزان جرم کمتر بوده و به نیروی پلیس رسمی کمتری نیاز می باشد. (کنترل با کمک نماینده نیرومند قانونی) "هنگامی که سطح اعتماد پایین بوده و هنجارهای اجتماعی کم باشند مردم تنها تحت سیستم مقررات و قوانین رسمی در کارهای گروهی با یکدیگر همکاری و مشارکت می نمایند" آنها بعضی از مواقع مجبورند بوسیله ابزارهای مبتنی بر جبر با یکدیگر مذاکره کنند یا با یکدیگر موافقت نمایند. این امر منجر به انجام مبادلات قانونی پرهزینه ای می گردد. (فوکو یاما ۱۹۹۵)

۵- مشترکات

اعتماد شبکه ها، هنجارها و روابط متقابل اجتماعی قوی را بوجود می آورد که دارای مالکیت مشترک بر روی منبعی باشند که با عنوان مشترکات شناخته می شود. مشترکات به ایجاد منبع اجتماعی عمیق جامعه اشاره می کند که به هیچ فرد خاصی تعلق نداشته بلکه توسط همه افراد جامعه مورد استفاده قرار می گیرد؛ اگر منفعت کوتاه مدت هر یک از افراد جامعه ارزیابی نگردد می تواند منجر به استفاده بیش از اندازه از منافع مشترک همگانی گردد و این در بلند مدت می تواند موجب تخریب این منافع شود. فقط جایی که روحیه قوی اعتماد و حمایت‌های اجتماعی غیر رسمی اثر بخش و متقابل در برابر کسانی که بدنبال نفع شخصی هستند وجود داشته باشد، منافع مشترک همگانی می تواند در حالی که مزایای متقابل برای همه داشته باشد برای همیشه حفظ گردد.

۶- فعالیت گسترده

آنچه که در دسته های بالا بدان اشاره گردید یک حس اشتراک از خاصیت فردی و جمعی می باشد؛ توسعه سرمایه اجتماعی نیازمند درگیری شهروندان فعال و راحتی در یک اجماع مشارکتی می باشد. این مفهوم کاملاً با مقوله دریافت خدمات و یا حتی با حقوق انسانی مربوط به دریافت خدمات متفاوت می باشد. اگر چه اینها بدون شک مهم می باشند. سرمایه اجتماعی به افراد بعنوان ایجاد کننده های این سرمایه و نه قربانیان اشاره می کند.

۲- مطالعه

اندازه گیری سرمایه اجتماعی در ۵ جامعه در NSW

مقدمه ارزیابی موردی:

مطالعه اندازه گیری سرمایه اجتماعی در ۵ جامعه NSW تلاش می کند که به دو سوال ذیل پاسخ دهد.

آیا چیزی بنام سرمایه اجتماعی وجود دارد؟ آیا این مفهوم، واقعا دارای معنای تجربی می باشد؟

آیا ما می توانیم معیار کاربردی معتبری را برای سرمایه اجتماعی تدوین کنیم؟

پاسخ این بررسی به هر دو سوال مثبت می باشد.

این بررسی سرمایه اجتماعی را در ۵ جامعه NSW: دنی لی کوپین، گرینا کر، نارلان، آلیتمو و پیرمونت و وست وی الونگ اندازه گیری نمودند. این جامعه ها شامل جامعه های برون شهری و درون شهری می شود. این جوامع شامل جوامع روستایی با بیش از ۲۰۰ نفر می شوند. از هریک از این جوامع (۱۲۱۱ نفر در کل) مورد بررسی قرار گرفتند.

آغاز تحقیق:

این تحقیق در اکتبر ۱۹۹۵ با طرح مباحث اکتشافی میان گروه کوچکی از دانشجویان و مدیران اجرایی در مرکز مدیریت و سازمانهای اجتماعی استرالیا آغاز گردید و دانشکده بازرگانی در سالهای ۹۶ و ۱۹۹۵ بودجه این پروژه را تقبل نمود. چارچوب نظری و مفاهیم کلیدی این پژوهش توسط محققین در اواخر سال ۱۹۹۵ و در نیمه اول سال ۱۹۹۶ شناسایی شد.

پرسشنامه ابتدایی پیش نویس:

پرسشنامه پیش نویس توسط دانشجویان سیدنی در UTS و کارکنان شرکت کننده در دوره های آموزش اجتماعی در پندیت تدوین شد تاری و تام ورث (اواسط ۱۹۹۶)

پرسشنامه های نهایی را (لانت و دارن) به منظور استفاده برای نخستین بار مطرح کردند. هریک از ابعاد زیر شامل چندین بخش بود:

نگرشهای فردی (ارزش فردی)

اعتماد/ایمنی درک شده

مشارکت در اجتماعات محلی

رابطه متقابل

قدرت (توانایی) فردی

تنوع ارتباطات باز

روابط در محل کار

نگرشهایی نسبت به حکومت

اطلاعات جمعیت شناسی

پرسشنامه ها

بعد از نهایی شدن پرسشنامه ها از مراکز همسایگی پنجگانه خواسته شد که نظر سنجی کاملی را بر روی یک نمونه تصادفی و منظم ۲۵۰ تایی از افراد دارای سنین بین ۱۸ تا ۶۵ سال انجام دهند.

تجزیه و تحلیل اطلاعات:

پرسشنامه ها بصورت مستقل و جداگانه توسط هر دو نویسنده و با استفاده از SPSS و روشهای آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اهداف تجزیه و تحلیل آماری به قرار زیر بود:

شناسایی اینکه کدام مجموعه از نگرشها، رفتارها و دانستنی ها به سرمایه اجتماعی مربوط بودند (کدامیک مربوط نبودند)

(a) شناسایی عناصر سرمایه اجتماعی (عوامل)

(b) شناسایی مجموعه مناسبی از سوالات قابل استفاده در اندازه گیری سرمایه

اجتماعی در تحقیقات آتی در سایر جوامع.
(c) شناسایی اینکه آیا سرمایه اجتماعی به جنسیت و یا سایر متغیرهای جمعیت شناسی مربوط می باشد یا خیر.

(d) توصیف ۵ جامعه مذکور توسط یافته های (a) تا (d).
ابزار آماری اصلی استفاده شده در این پژوهش، تجزیه و تحلیل عاملی می باشد. تجزیه و تحلیل عاملی تلاش می کند تا با قرار دادن سوالات مرتبط با یکدیگر در یک مجموعه بصورت آماری ابعاد بنیادی مجموعه ای از سوالات را شناسایی نمایند.

۳- یافته های اساسی:

برخی از یافته های اساسی این تحقیق به قرار زیر می باشند:
۱- سرمایه اجتماعی یک مفهوم تجربی می باشد.
۲- اندازه گیری سرمایه اجتماعی در اجتماعات محلی امکانپذیر می باشد.
۳- یک فاکتور عمومی برای سرمایه اجتماعی وجود دارد که می تواند اندازه گیری شود.

۴- همچنین ۸ عنصر متمایز برای تعریف سرمایه اجتماعی بوجود آمده است که عبارتند از:

الف- مشارکت در جامعه محلی

ب- فعالیت گسترده در بطن جامعه

ج- احساس اعتماد و امنیت

د- ارتباطات همسایگی

ه- ارتباطات دوستانه و خانوادگی

و- تحمل (پذیرش) تفاوتها

ز- ارزش زندگی

ح- ارتباطات کاری

۵- چهار عامل از عوامل فوق در رابطه با مشارکت و ارتباطات در زمینه های مختلف می باشد.

الف- مشارکت در اجتماعات محلی

ب- ارتباطات همسایگی

ج- ارتباطات دوستانه و خانوادگی

د- ارتباطات کاری

۶- چهار عامل از عوامل مذکور پایه های اصلی سرمایه اجتماعی را تشکیل می دهد:

ه- فعالیت گسترده در بطن جامعه

و- احساس اعتماد و امنیت

ز- ارزش زندگی

ح- تحمل (پذیرش) تفاوتها

۷- سرمایه اجتماعی کلی ارتباطی با متغیرهای جمعیت شناسی مانند سن، جنسیت، و غیره ندارد.

اما در این بین استثنائاتی نیز وجود دارد. برای نمونه زنان در اجتماعات محلی نسبت بر مردان از احساس امنیت کمتری برخوردارند. افراد دارای فرزندان بیشتر برای مشارکت بیشتر در جوامع محلی نسبت به آنها که دارای فرزندان کمتری هستند بیشتر علاقمند می باشند.

۸- تفاوت های قابل ملاحظه ای در سطوح سرمایه اجتماعی در بین (۵) جامعه ای که مورد بررسی قرار گرفت، وجود دارد. برای مثال دلی کوئین ووست وی الانگ نسبت به ۳ جامعه دیگر دارای سطوح بالاتری از سرمایه اجتماعی هستند.

عناصر سرمایه اجتماعی:

ما در این پژوهش ۸ عنصر سرمایه اجتماعی را شناسایی و تعریف نمودیم. سوالاتی که بر هر یک از عناصر تاثیر گذار می باشد در اینجا فهرست شده است. این سوالات به گونه

ای در اینجا گردآوری شده که شما می توانید محتوای هر کدام از این ۸ فاکتور را درک نمایید.

الف- مشارکت در جامعه محلی:

- ۱- آیا شما از روی اختیار (داوطلبانه) به گروه محلی کمک می کنید؟ (۱۶)
 - ۲- آیا در طول شش ماه گذشته به وقایع مربوط به اجتماعات محلی توجه داشته اید (برای مثال جشن کلیسا)، کنسرت مدرسه؟ (۲۹)
 - ۳- آیا شما یک عضو فعال و یک سازمان محلی یا یک باشگاه محلی می باشید. (برای مثال باشگاه ورزشی، باشگاه هنری یا یک باشگاه اجتماعی)؟ (۳)
 - ۴- آیا شما در کمیته مدیریتی یا کمیته سازماندهی یک سازمان یا گروه محلی عضو می باشید؟ (۴۴)
 - ۵- در طول سه سال گذشته، آیا هرگز به اجتماع محلی (تحرک جامعه محلی) برای انجام کاری اضطراری ملحق شده اید؟ (۴۶)
- ب- فعالیت گسترده در بطن جامعه
- ۱- آیا تاکنون زبانه هایی که دیگر افراد در مکانهای عمومی می ریزند را جمع آوری کرده اید؟ (۱۴)
 - ۲- آیا برای دیدار با افراد خانواده خود به خارج از محل زندگی خود می روید؟ (۳۷)
 - ۳- اگر شما برای اخذ تصمیمی در زندگی نیاز به اطلاعات داشته باشید آیا می دانید که کجا آن اطلاعات را پیدا کنید؟ (۴۱)
 - ۴- در صورتی که شما با نظر هر فرد دیگری موافق نباشید آیا احساس آزادی برای ابراز آن می کنید؟ آیا می توانید به آسانی نظر خود را بیان نمایید؟ (۵۶)
 - ۵- اگر با همسایگان خود اختلاف و مشاجره داشته باشید (مثلا در مورد حصار یا سگها) آیا بدنبال راهی برای میانجیگری می باشید؟ (۵۶)
 - ۶- در محل کار آیا بصورت خلاقانه درصدد برطرف کردن نیازها می باشید حتی اگر

کسی از شما آن را نخواهد؟ (۶۵) (این سوال فقط از کسانی پرسیده می‌شود که در استخدام شرکتها می‌باشند)

ج- احساس اعتماد و امنیت:

۱- هنگامی که بعد از تاریک شدن هوا در خیابان قدم می‌زنید، آیا احساس امنیت می‌کنید؟ (۱۷)

۲- آیا موافق هستید که بسیاری از مردم قابل اعتماد می‌باشند؟ (۱۸)

۳- اگر وسیله نقلیه افرادی در خارج از منزل شما خراب شود آیا از آنها دعوت می‌کنید به منزل شما بیایند و از تلفن استفاده کنند؟ (۱۹)

۴- آیا ناحیه شما از نظر امنیتی دارای حسن شهرت می‌باشد؟ (۲۴)

۵- آیا جامعه محلی خود را همانند منزلتان احساس می‌کنید؟ (۳۳)

د- ارتباطات همسایگی:

۱- آیا می‌توانید در صورت نیاز از دوستانان کمک بگیرید؟ (۲۱)

۲- اگر در حال مراقبت از بچه ای باشید و نیاز داشته باشید برای لحظه ای بیرون بروید آیا برای مراقبت از بچه از همسایه تان تقاضای کمک می‌کنید؟ (۲۶)

۳- آیا در طول هفته گذشته با یکی از همسایگان ملاقات داشته اید؟ (۲۸)

۴- وقتی که برای خرید به ناحیه محلی خود می‌روید آیا تمایل دارید با دوستان و آشنایان بطور اتفاقی برخورد کنید؟ (۳۹)

۵- در طول ۶ ماه گذشته آیا محبتی نسبت به یک همسایه بیمار نموده اید؟ (۴۵)

ه- ارتباطات دوستانه و خانوادگی

۱- در طول هفته گذشته، چند مکالمه تلفنی با دوستان خود داشته اید؟ (۳۴)

۲- دیروز با چند نفر صحبت کرده اید؟ (۳۵)

۳- در تعطیلات آخر هفته آیا بیرون از محیط خانه با سایر افراد شام یا ناهار خورده- اید؟ (۳۶)

و- پذیرش (تحمل) تفاوتها

- ۱- آیا فکر می کنید چند فرهنگی بدون؛ زندگی در ناحیه شما را بهتر می کند؟ (۵۷)
 - ۲- آیا از زندگی کردن در میان مردم با سبکهای زندگی متفاوت لذت می برید؟ (۵۹)
- ز- ارزش زندگی:

- ۱- آیا در جامعه احساس ارزش مفید بودن می کنید؟ (۱)
- آیا شما احساس ارزشمند بودن توسط جامعه دارید؟
- ۲- اگر قرار باشد فردا بمیرید (از دنیا بروید) آیا از معنایی که زندگی تان داشته است راضی خواهید بود؟ (۳)

ح- ارتباطات کاری:

این سوالات فقط از افرادی که در استخدام دیگران اشتغال بکار دارند پرسیده خواهد شد.

- ۱- آیا بخشی از جامعه جغرافیای محلی ای را که در آن کار می کنید احساس می نمایند؟ (۶۱)
- ۲- آیا همکارانتان، دوستان شما نیز محسوب می شوند؟ (۶۲)
- ۳- آیا محل کار خود را بخشی از یک سیستم احساس می کنید؟ (۶۳)
- ۴- کاربردهای عملی معیار سرمایه اجتماعی (شماره های داخل پرانتز به شماره ردیف سوالات در پرسشنامه اصلی اشاره دارد)

مقیاس سرمایه اجتماعی

مقیاس سرمایه اجتماعی تدوین شده در این تحقیق همانند تمامی مقیاسهای تجربی، ساده سازی شده که هم نقطه قوت و هم نقطه ضعف آن محسوب می شود. نقطه ضعف آن در این واقعیت نهفته است که هیچ مقیاسی نمی تواند بصورت مناسب ظرافت ها و

پیچیدگیهای زندگی بشری و آنچه را که اساساً مربوط به کیفیت زندگی است توضیح دهد. تلاش در راستای کاهش ارزش ارتباطات در زندگی اجتماعی بشر به یک سری معیارهای محدود امری بی معنی محسوب می شود. با این حال نقطه قوت آن تنها در ساده بودن آن نهفته است. در دنیای عقلانی اقتصادی عقل گرایانه که ایدئولوژی می گوید (اگر نتوانید آنرا اندازه گیری نمائید نمی توانید آنرا اداره کنید) بعضی از اشکال مربوط به شاخص عوامل کمی سرمایه اجتماعی؛ ضروری بشمار می آید. شاخصهای کلی سرمایه اجتماعی ضروری است. (ضروری است که از بعضی شاخصهای کمی سرمایه اجتماعی استفاده کنید) مقیاس سرمایه اجتماعی درست یک شاخص معتبر و معقول، سلامت اساسی جامعه را تضمین می کند. (برای مردمی که بعنوان زبان اصلی و یا زبان دوم خود در زمینه فرهنگی استرالیایی، انگلیسی صحبت می کنند.) اما مقیاس سرمایه اجتماعی یک شاخص ساده است و نیاز دارد که از متدهای کیفی تری مثل استفاده از مقیاس سرمایه اجتماعی شاخص مطالعات موردی که بایستی بوسیله روشهای کسفی زیادی مانند مطالعات موردی و توصیف های عمیق و مراجعه به شاخصهای اجتماعی کلان مانند میزان جرایم و میزان تمایل به مردن شرح داده شود، بهره برداری نماید.

سوالات:

تعدادی از سوالات که ممکن است گروههای مختلف بدان توجه نمایند بقرار ذیل می باشد:

حکومت:

- ۱- تغییرات سیاسی چه اثراتی بر روی سرمایه اجتماعی در جامعه می گذارند؟
- ۲- الزامات اقتصادی مربوط به افزایش یا کاهش سرمایه اجتماعی کدامند؟
- ۳- آیا سرمایه اجتماعی هموار، در اجتماعات در حال تغییر است؟ چرا؟

ارائه کنندگان خدمات اجتماعی:

- ۱ - آیا خدمات انسانی به نحوی ارائه می گردند که نه تنها ارائه کننده خدمت باشند؛ بلکه سرمایه اجتماعی را نیز افزایش دهند؟
- ۲ - استفاده کنندگان از خدمات جاری تا چه میزان به ساختار جامعه در جامعه محلی خود مشارکت دارند؟ و چگونه ارتباط آنها با جامعه، قابل مقایسه با سطح عمومی ارتباطات افراد در یک جامعه محلی می باشد؟
- ۳ - آیا سرمایه اجتماعی در جامعه محلی همواره در حال تغییر می باشد؟ چرا؟
- ۴ - آیا توسعه جامعه تفاوتی در سطح سرمایه اجتماعی ایجاد می کند؟

کارفرمایان:

- ۱ - آیا فرهنگ و ساختار سازمانهای تجاری و غیر تجاری، یا هر دو، در شرایط اقتصادی و افزایش سرمایه اجتماعی در جامعه، تاثیر گذار می باشند؟
- ۲ - چگونه محیط کاری می تواند تغییر یابد به گونه ای که کارکرد محیط کاری، توسعه سرمایه اجتماعی را مورد حمایت قرار دهد؟

محققین:

- ۱ - آیا عناصر سرمایه اجتماعی شناسایی شده در این پژوهش، مختص به فرهنگ خاص می باشد؟ آیا سوالات پرسشنامه بکار رفته در این پژوهش مختص به فرهنگ خاص می باشد؟

کاربردهای عملی:

این سوالات بصورت عمومی می توانند، کاربردی تر و خاص تر مطرح شوند بعنوان

مثال:

- ۱ - یک سازمان اجتماعی می تواند هر دو سال یک بار جهت نظارت بر تغییر در سطح سرمایه اجتماعی در طول زمان بررسیهایی را در جوامع محلی به انجام برساند.
- ۲ - یک سازمان اجتماعی می تواند سطح سرمایه اجتماعی جامعه محلی را (با گروه

خاصی از جامعه را) قبل و بعد از اجرای یک پروژه توسعه اجتماعی عمده اندازه گیری نماید.

۳- ممکن است یک مرکز (سازمان) اجتماعی بررسی کند که چگونه سطوح سرمایه اجتماعی در یک جامعه محلی را با دیگر جامعه ها (مثلا ۵ جامعه ای که در این تحقیق مورد اندازه گیری قرار گرفته است) مورد مقایسه قرار دهد و بنابراین سرمایه اجتماعی را در این جامعه مورد اندازه گیری قرار داده و با نتایج این گزارش مورد مقایسه قرار دهد.

۴- یک سازمان اجتماعی قومی، قبیله ای می تواند سطوح سرمایه اجتماعی را در این جامعه اندازه گیری نموده و آن را با سطوح سرمایه اجتماعی در دیگر جوامع مقایسه نماید.

۵- یک ارائه کننده خدمت اجتماعی می تواند سرمایه اجتماعی را در جامعه محلی خود اندازه گیری نموده و سپس آن را با ارتباطات گروه هدف خاص، که ارائه کننده خدمت با آن گروه همکاری می کند مقایسه نماید. بعنوان مثال: آیا مراکز اجتماعی و همسایگی یا گروهایی که کار می کنند قبلا بصورت رسمی به جامعه ملحق شده اند یا با آنهایی کار می کنند که دارای ارتباط کمی با ساختار جامعه می باشند؟ (یا هر دو به خوبی به ساختار اجتماع متصل هستند)

۶- یک کارفرما می تواند قبل و بعد از اجرایی برنامه ای که برای حمایت از کارکنان در ارتباطات خانوادگی و اجتماعی آنها طراحی شده، میزان ارتباطات کارکنانش را در ساختار اجتماعی جامعه آنها اندازه گیری نماید. در همه این موفقیت ها یک پرسشنامه می تواند بعنوان یک استراتژی مورد استفاده قرار گیرد که یک پرسشنامه نمونه در این گزارش آورده شده است.

گزارش اندازه گیری سرمایه اجتماعی در ۵ جامعه :

راهنمایی شرکت کنندگان اطلاعات مفصل و کاملی که برای اندازه گیری سرمایه اجتماعی در موقعیت های فوق الذکر مورد نیاز می باشد را فراهم می نماید. سرشماری (آمارگیری) LCSA در سال ۱۹۹۷ درخصوص مراکز همسایگی و مراکز اجتماعی برای

پاسخ گویی به این سوال طراحی شده بود که:

آیا مراکز همسایگی و مراکز اجتماعی در NSW با گروههایی که قبلاً ارتباط رسمی خوبی با اجتماع داشته اند کار می کنند یا با آنهایی که دارای ارتباطات کمی می باشند؟ (یا هر دو) جستجو برای پاسخ به این سوال می تواند بر مراکز همسایگی و مراکز اجتماعی جهت بررسی نقش آنها در جامعه کمک نماید. داده های حاصله از سرشماری (آمارگیری) LCSA ۱۹۹۷ می تواند با داده های حاصله از تحقیق "اندازه گیری سرمایه اجتماعی در ۵ جامعه NSW مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. گزارش جداگانه ای در رابطه با یافته های سرشماری (آمارگیری) LCSA ۱۹۹۷ می تواند از طریق تماس تلفنی با LCSA بدست آید.

Title:

Measuring Social Capital in five
Communities in NSW

Authors : Paull Bullen & yennng onyx
Murch

Tran & Lathed by:

Masoud gazdani

Master degree in Accounting

معرفی کتاب

چالش های تغییر پایدار در سازمان های یادگیرنده

نگاهی به کتاب رقص تغییر

تالیف: پتر سنگه و همکاران

ترجمه: دکتر علی مشایخی و همکاران

جهان در حال تغییر است و آینده چالشهای پیش روی فراوانی را در مقابل افراد قرار داده است. اگر در شیوه انجام کارهایمان تجدید نظر نکنیم، چالشها توان ما را محدود می-کنند. سازمانها نقشه راهنمای جامعی ندارند و بدون داشتن چنین نقشه ای با مخاطرات زیادی در مسیر تغییر روبرو می شوند. مطالعات نشان می دهد که اکثر برنامه های تغییر با شکست مواجه بوده اند و در مرحله اول پروژه تغییر باقی مانده اند. سازمانهایی که نتوانند تغییرات عمده پایداری را فراهم آورند در بحرانهای جدید توان ایستادگی نخواهند داشت. معمولاً به این دلایل سازمانها بدنبال تغییراند:

۱. توسعه شایستگی های سازمان

۲. ایجاد محیط کار خلاق و با نشاط

۳. بقای سازمان

چالش آینده جهان رهبری در عصری است که اقتدار سلسله مراتب در آن نامناسب است و شاید فکر می کنیم که باید در انتظار رهبران جدید باشیم. اما سازمانها و گروههای

پیشاهنگ می‌توانند به بخشی از این نگرانی‌ها پاسخ دهند. اسطوره‌ی رهبر قهرمان در سازمانها موجب شده است که در جستجوی بی‌پایان افراد قهرمان از دیگر موارد غافل شویم. مدیر ارشد فقط مسئول انجام یا عدم انجام کارها نیست. افراد متعددی در موقعیت‌های متفاوت در شکل‌دهی آینده‌ی سازمان سهیمند و امروزه در سازمانها با جمع رهبران سروکار داریم.

رهبری عملیاتی

مفاهیم را به توانایی تبدیل می‌سازند و ایده‌ها و ابزارهای جدید در عمل آزموده می‌شود. رهبری عملیاتی، قلب نوآوری سازمانی است. رهبران عملیاتی مسئول کسب نتیجه‌اند و اختیارات کافی برای تغییر دارند.

رهبران شبکه

ترویج ایده‌ای نو و نوآوری در سازمان را بعهده دارند و به رشد شبکه‌های اجتماعی سازمان کمک می‌مایند. رهبران شبکه با کمک و مشارکت مستقیم و مرتبط نمودن افرادی که انگیزه‌ای مشابه دارند و می‌وانند به همکارانشان مطالب جدید بیاموزند عمل می‌مایند. آنها نوعی رابطان داخلی و سازندگان ارتباط اجتماعی در سازمان هستند. رهبران شبکه به شبکه‌های غیر رسمی وابسته‌اند و سلسله‌مراتب اداری ندارند. آنها شبکه داخلی غیر رسمی را ترغیب و تشویق می‌نمایند.

رهبران اجرایی

بیشتر بر طراحی تمرکز دارند تا تصمیم‌گیری‌های کلیدی. در هر سازمان به هر سه نوع رهبران نیاز مندند.

تغییر پایدار

نگاه تازه‌ای که در تغییر شکل گرفته است چند ویژگی کلیدی دارد:
سازمان یک سیستم زنده و یک اجتماع بشری است

تغییر در سازمان همچون تغییر در سیستم های زنده قابل فهم است
 تلقی سازمان بعنوان اجتماع بشری تغییر اساسی در جهان بینی مدیران است. بدین
 ترتیب سازمان دیگر ماشین تلقی نمی شود، بلکه یک خانواده است و به گناه تغییر متفاوت
 خواهد شد:

ترس محرک تغییرات نیست
 مفهوم اقتدار متفاوت خواهد بود
 اشتیاق اعضاء مهم است
 اعضاء صرفاً بعنوان منبع شناخته نمی شوند
 سیستم های زنده در فرایند تغییر به ما می آموزاند که :
 طبیعت چیزهای جدید را با کمک آنچه از قبل وجود داشته است خلق می کند
 چیزهای جدید برای رشد به انرژی نیاز دارند و دغدغه رهبران کمک به ایجاد انرژی
 مورد نیاز است

توسعه چشم انداز به تغییر انرژی می دهد
 تشخیص بین فاصله وضعیت موجود با وضعیت مطلوب و داشتن ارزیابی از آن برای
 اعضاء مهم است
 تغییرات در سیستم های زنده از طریق تعامل نیروهای رشد و نیروهای تعادل پدید
 می آیند

فرایندهای محدود کننده مانع از تحقق رشد است و وقت رهبران صرف نیروهای
 محدود کننده می شود

تمام پدیده های طبیعی از یک الگوی رشد تبعیت می کنند و به رشد اس شکل معروف
 است. ابتدا شتاب می گیرند و سپس با تعدیل میزان قبلی بالغ می شوند و هیچ رشدی فارغ از
 تعامل فرایندهای تقویت کننده و یا فرایندهای محدود کننده نیست .
 الگوهای زیست شناسی مطالب مهمی برای رشد به ما می آموزند:

- اگر گیاهی امکان رشد نداشته باشد کسی نمی‌تواند برایش کاری کند
 - باغبان باید موانع رشد و آفات را بشناسد و به محدودیت‌ها توجه کند
 - برای تغییر پایدار فرایندهای رشد را باید درک کنیم
- چالش‌های اساسی تغییر که مجموعه‌ای از نیروهای محدود کننده پویا و غیرخطی هستند عبارتند از:

۱- چالش‌های اقدام

شامل:

- چالش کمبود وقت
- چالش نداشتن کمک (عدم هدایت و راهنمایی و حمایت کیفی)
- چالش مربوط نبودن
- چالش ایستادن پای حرف خود

۲- چالش‌های تغییر پایدار

شامل:

- چالش ترس و دلهره
- چالش ارزیابی و اندازه‌گیری
- چالش معتقدان واقعی و ناباوران
- ۳- چالش‌های طراحی و بازنگری

شامل:

- چالش اداره کردن
- چالش ترویج
- چالش راهبرد و اهداف
- چالش‌ها به یکدیگر پیوسته هستند و بصورت فشار انتقالی و ظرفیتهای مرتبطی و روابط فراکتال بر یکدیگر اثر می‌گذارند. تغییر بنیادی به صرف زمان، انرژی و منابع نیاز دارد و به

یک گروه پیشاهنگ. ایجاد گروه پیشاهنگ کمک می‌نماید تا ایده‌های جدید در سازمان رشد کند و مفاهیم نظری به توانایی و نظریه‌های عمل تبدیل شوند. این گروه می‌توانند تیمی و وظیفه‌ای باشد و یا گروه پیشاهنگ می‌تواند شبکه‌ای غیر رسمی باشد که اختیار اداری ندارد و بدلیل تعهد و اعتبارش بر سازمان نفوذ دارد.

سه فرایند تقویت‌کننده توانایی تیم پیشاهنگ را افزایش می‌دهد:

۱- تقویت دستاوردهای شخصی هیجان - تعهد - پشتکار - میل به تجربه - توجه به

استعدادها

۲- توسعه شبکه‌های افراد متعهد که به یکدیگر اعتماد دارند و نسبت به اهداف

مشترک وفادارند

۳- بهبود دستاوردهای کسب و کار