

\* دکتر محمد حریری اکبری

### مدیریت توسعه فرهنگی

هرگاه به پیروی از رویه علمی رایج در دانشگاهها و مراکز آموزشی خودمان ، بخواهیم نخست فرهنگ را تعریف کنیم ، در همان اوان کار دشواری بررسی موضوع روشن خواهد شد. چه به دلیل وسعت و ماهیت قالب ناپذیر فرهنگ ، تا به امروز اندیشمندان صدها تعریف از آن بعمل آورده‌اند. تنها رده بندی انواع این تعاریف-تشریحی ، تاریخی ، هنجاری ، روانشناختی ، ساختی ، تکوینی و ... و تشریح مضامین آنها موجب تدوین کتابهای متعدد شده<sup>(۱)</sup>. هر رده از تعاریف یاد شده ، در تعریف فرهنگ بر پدیده یا پدیده های اجتماعی خاصی تکیه کرده‌اند. در تعاریف " ساختی " نیز تکیه بر الگوسازی یا "سازمان فرهنگ " است . علت انتخاب این رده از تعاریف ، مدنظر قرار دادن موضوع همین مقاله است . زیرا مدیریت خواه ناخواه با مساله تنظیم رابطه انسانها با یکدیگر و انسانها با منابع ، سروکار دارد تا " انرژی جمعی " هرچه بیشتری بیرون کشد. مقدم ترین ، عملی ترین و بهترین راه حصول این امر هم الگوسازی است که ساحت اجتماعی رابطه هارا

---

\* عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز

شکل می دهد. اگر با جامعه شناسی همداستان شویم که هسته مرکزی فرهنگ را نهادهای اجتماعی می داند، خاستگاه و پایگاه فرهنگ به مثابه سیستمی ناپایدار یا پایدار را، در تجمع انسانها به دور الگوها خواهیم یافت.

به عنوان برداشتی مقدماتی می توان فرهنگ را پندارها، گفتارها و کردارهای سازمان یافته تر اجتماع که همان الگوهای ناپایدار یا پایدار را بوجود می آورند، شناخت. در این صورت فرهنگ سیستمی اکتسابی و انتقالی تلقی می شود که توسط نمادها جریان و تسلسل می یابد. لسیذا نمادهای مشترک در بین عده ای از انسانها معنا و بار فرهنگی خاصی می یابند و از آنجائی که توانائی کاربرد نمادها از توانمندیهای خاص نوع بشر است، فرهنگسازی و القاء پندارها و اندیشهها را منحصر در انسانها می توان جست. روانشناسی و جامعه شناسی، تخیل و هوش نمادی راویژه انسان می دانند. با هرچه بیشتر شدن کمال و تعالی انسان، تخیل و هوش نمادی وی نیز غنی تر می شود. از اینرو یکی از ویژگیهای تکامل در سطوح بالا، بروز نشانههای فردیت و لاجرم متفاوت اندیشی است. بنابراین سبب جامعهای که ظرفیت و توان تحمل اندیشههای متفاوت را ندارد، از تکامل عالی برخوردار نیست. هرچه فرهنگی دارای خاصه های متعدد تر و متنوع - تری باشد، پیکر فرهنگی بالنده تر و غنی تر خواهد داشت. لذا فرهنگ، سازمان معناداری از خاصههاست که همین نیز واحد سنجش و بررسی سیستمی فرهنگی بشمار می رود.

بی سبب نیست که تی. اس. الیت چهره شاخص فرهنگی و بلنسد آوازه ترین شاعر معاصر انگلیسی، رونق هر فرهنگ را در رونق اجزاء متشکله متعدد آن فرهنگ می شناسد و آشکارا نظری میدهد که نابرابری، جوهر فرهنگ و توسعه فرهنگی است. وی از نظر مانهایم در مورد فرهنگ که به برگزیدگان و فرهنگسازی آنان بهای بیشتری می دهد، انتقاد کرده و می نویسد "... فرهنگ آفریده هیچیک از بخشهای آن جامعه نیست. وظیفه کسانی که دکتر مانهایم آنها را گروههای فرهنگ آفرین می نامد، طبق

نظریه من ، در واقع توسعه بیشتر فرهنگ در ترکیب آلی است : فرهنگ در سطحی آگاهانه تر ، ولی هنوز همان فرهنگ . سطح بالاتر فرهنگ را باید هم به صورت سطحی با ارزشهای مختص به خود متصور شدوهم به صورت سطحی که به سطوح پائین تر غنا می بخشد: پس حرکت فرهنگی در چرخه خاصی صورت می گیردکه در آن هر طبقه به طبقات دیگر قوت می بخشد<sup>(۲)</sup> . به عبارت دیگر الیت همدارمی دهدکه در مطرح ساختن برگزیدگان — عنوان فرهنگساز ، همیشه خطر منطبق ساختن فرهنگ با مجموع فعالیت — های مشخص فرهنگی — هنری ، ادبی ، سیاسی ، فلسفی و... — وجود دارد .

در جامعه ای که دم از پیشرفت و تعالی و داشتن فرهنگ برتر می زند ، باید سطوح فرهنگی متفاوتی وجود داشته باشد. البته در ایجاد هم گونگی یا گونه گونی فرهنگی ، هر نوع افراط و تفریطی مخاطره آمیز است . هرگاه فرهنگ را نوعی سازماندهی خاصه ها و ارزشهای معنوی تلقی کنیم ، بسا دستیابی به ارزشهای بیشتر و متنوع تر ، این کار راحت تر و بهتر انجام می گیرد. یعنی با وجود منابع سرشار خاصه ها و ارزشهای گونه گون ، دست متولیان سازمانی الگوسازی فرهنگی ، بازتر خواهدبودتا در طراحی و مدیریت سیستمی هدفمندتر عمل کنند. فراموش نکنیم که البته — — — " ... فرهنگ تنها چیزی است که نمی توانیم بطور آگاهانه به عنوان هدف انتخابش کنیم . " <sup>(۳)</sup> با اینهمه اگر توسعه فرهنگ معینسی مد نظر باشد ، شناخت ارزشهای مثبت و منفی آن فرهنگ فرض اسست . برترین معیار عملکردی این شناخت هم اینستکه هر ارزش یا عنصری که توسعه و بالندگی فرهنگ مورد نظر را سبب می شود " مثبت " و هر ارزش یا عنصری که بر عکس عمل می کند " منفی " تلقی گردد. با هدایت ها و حمایت های آشکار و پنهان ، مستقیم و غیر مستقیم و بدون اعمال زور و خشونت می توان الگوها و یا مجموعه ای از الگوها ، پیکر فرهنگی مورد نظر را آفرید و توسعه داد. یعنی با آفرینش هر الگو یک نهاد و بسا آفرینش مجموعه ای از الگوها ، می توان یک فرهنگ را ساخت و رواج داد .

چرا که از دیدگاه اندیشمندان علوم اجتماعی " ... مجموعه نهادهای اجتماعی یک جامعه است که فرهنگ آن جامعه را می سازد. به عبارت - دیگر رابطه فرهنگ و نهاد اجتماعی رابطه عموم و خصوص مطلق است، بدین معنی که ترکیب و هماهنگی نهادهای اجتماعی است که فرهنگ یک جامعه را تشکیل می بخشد." (۴)

هر نهادی درونمایه خاص خود را دارد که همان ارزشهای معنوی و باورهای محوری آن است. پس نهادها در حکم جایگاه و پایگاه ارزشهای هستند که هم خالق و هم مخلوق الگوها بشمار می روند. چنانکه نهادها و سازمانهای دانشگاهی، نهادهای دینی، نهادهای سازمانهای رزمی و جز آن، هر کدام ارزشها و فرهنگ خاص خود را دارند. البته جذب این فرهنگ و درونی شدن ارزشهایش در افراد اغلب در گرو دوش شرط اصلی است.

الف - جنبه و حالت اختیاری داشتن ورود به نهادها و اتخاذ ارزشهایشان که اگر داوطلبانه و حتی با اشتیاق و طلب انجام پذیرد، تاثیر رفتاری می گذارد. شاید "گرویدن" مناسب ترین کلمه باشد، چون معنای آن چه از لحاظ لغوی و چه از لحاظ مضمونی، متضمن بکار بستن گرایش و گرایشات است.

ب - آموزش و پرورش هر چه طولانی تر باشد، می تواند بهره و تاثیر بیشتری داشته باشد. یعنی فراگیری خواه از نهادهای رسمی و خواه از نهادهای غیررسمی مسئول انجام این کار، هر چه سیستماتیک تر و مداوم تر باشد، فرهنگ ساز ترمی شود.

دو شرط فوق جوهر فرهنگی موسسات و سازمانهای معتبر را تشکیل می دهند. هرگاه در برخی از موسسات علمی پراشتهاار جهان یا در برخی از رشته های علمی تقریبا در سرتاسر جهان، روی شرط "مقیم شسیدن" Residency پای فشرده می شود، حکمت آن در تحقق بخشیدن به منظور دو شرط یاد شده است. الیت همین را جوهر فرهنگی مدرسه و پنجستر

ودانشگاه آکسفورد می شناسد. " ... سنتی قدیمی که امکان می دهد مردانی برخوردار از امنیت کامل با وقار و آسودگی به زندگی خود ادامه می دهند."<sup>(۱)</sup>

یعنی باطیب خاطر و اطمینان قلبی از انتخاب خود ، پای در راهی بگذارند که هم خودخواسته است و هم کلیه ارزشهای آن را به تدریج جذب و درونی می کنند. به همین جهت نیز ارزشهای معنوی موجود در این نهادها ، به اصطلاح عوام " حلیم انداخته " و واجد رنگ و بوئی خاص می شود که تشخیص چشمگیری به فرهنگ آنها می دهد ، یا ظهور خلاقیتهای فرهنگی اصیلی را موجب می شود. و دست کم مهد تربیت برگزیدگانی می شود که به زعم جامعه شناسان بورژوا فرهنگساز بحساب می آیند .

مشابه همین امر در شرایط اجتماعی ما نیز بارها رخ نموده و می نمایاند ، مانند مجاور شدن در حریم اماکن متبرکه مثلاً می توان از زنده یاد حکیم سیدابوالقاسم نباتی ، به عنوان یکی از هزاره نام برد ، که اواخر عمر گرانبیاهش را در جوار بقعه شیخ شهاب الدین ( در اهر ) مقیم و مجاور شد و حاصل آن آفرینش و تدوین دیوان فارسی<sup>(۶)</sup> و دیوان ترکی<sup>(۷)</sup> وی است .

ارزشهای معنوی جان و نهادها یا سازمانهای اجتماعی جسمی بشمار می روند که در تعامل و همسازی ، فرهنگ را شکل می دهند. از اینرو کلیه سازمانهایی که حاوی ارزشهای معنوی هستند ، همانند پایه و کالبد فرهنگ به شمار می روند. جریان فرهنگی هر چه پر رونق و شکوفانتتر ، پاکرقتن و فعال شدن سازمانهای اجتماعی مربوطه هم بیشتر و متنوعتر می شود. بهترین مورد مثال وجود موسسات متعدد آموزشی ، علمی ، هنری ، ادبی و ... و فعالیت هر چه بیشتر آنها در یک جامعه است . با علم بر اینکه هر سازمان یک عامل اجتماعی و فرهنگی است " ... هر چه عامل های یک فرهنگ پر شمارتر باشند ، آن فرهنگ گسترده تر خواهد بود "<sup>(۸)</sup> به عبارت دیگر یکی از بهترین شاخص های توسعه فرهنگی ، ظهور و ازدیاد نهادها و سازمانهای اجتماعی است که هر چه افزونتر می گردند ، خود موجب پیدائی " نهادهای واسطه ای " می شوند. همین سازمانهای نوتاسیس در هر

جامعه و میزان فعالیت و مشارکت تمامی مردم یا دست کم اکثریت در آنهاست که گرایش‌ها و ماهیت فرهنگی و ارزشی نظام را نشان می‌دهد. در صورت تعدد و فعالیت یافتن این نهادها و الگوهاست که فرهنگ موفق به انجام رسالت خود می‌شود که همان هدایت جامعه به سوی ارزشهای والاتر و فراهم ساختن امکانات کمال و تعالی انسان است.

هرچه تعداد و حجم فعالیت سازمانهایی که جریانات فرهنگی راره انداخته، پاسداری کرده و اعتلاء می‌بخشد بیشتر شود، نشانگر سلامت و سعادت یک جامعه تواند بود. چرا که فرهنگ به مفهوم اخص در حکم "نرم افزار" اجتماع است و اگر بدل به زائده یا دنباله رواققتصاد و بازار و دیگر نهادهایی شود که "سخت افزار" اجتماع بشمار می‌روند، دیگر جنبه پیشتازی، راهنمونی و راهگشایی خود را از دست خواهد داد. ولی اگر اکثر افراد و اذهان در یک جامعه مشغول فرهنگ معنوی و جریانات عمده آن شوند، ارزشهای معنوی جایگاه شایسته خود را باز می‌یابند. چنانکه در تمامی فعالیت‌ها، حتی در تولید کالاها و انجام خدمات، همگان یا دست کم اکثریت، متوجه "کیفیت" شده، تا مرحله نیل به بالاترین درجه آن، از پای نمی‌نشینند. افزایش و اعتلاء کیفیت تاجایی ادامه می‌یابد که نه تنها هیچ انسانی ضایع نشود، بلکه هیچ قابلیت از هیچ انسانی ضایع نشود. یعنی همان امری که امروزه سیستم‌های مدیریتی پیشرفته ژاپنی و چند کشور موقی دیگر، پی‌جوئی می‌کنند. (۹-۱۲)

در پرتو مسائل مقدماتی مطروحه، می‌توان دست به مدیریست توسعه فرهنگی زد. گام نخست عبارتست از تهیه شناسنامه کامل و دقیق کلیه سازمانهایی که دست اندرکار ایجاد، پرورش و کنترل ارزشهای معنوی هستند. این امر در کشورهای پیشرفته مدتهاست که مورد عمل و استفاده است. (۱۳) گام دوم تعیین هدف و رویه‌های استراتژیک توسعه فرهنگی است. گام سوم پیرایش و آرایش ارزشها و عناصر فرهنگی است. بدین معنی که ارزشهای مثبت را مورد حمایت و تقویت قرار دهیم و با

ارزشهای منفی برخوردار مناسب کرده و در جهت زدودن آنها حرکت کنیم . البته برای تشخیص ارزشهای مثبت و منفی و تفکیک آنها از ارزشهای گونه‌گون موجود یا ارزشهایی که بوجود خواهند آمد و یا با استقرار نظام نوین بین المللی توسط رسانه‌های گروهی عالمگیر به درون حوزه فرهنگی ما رسوخ خواهند یافت ، پیشنهاد خامی مطرح می‌شود که در صورت مقبول افتادن و پس از انجام کارهای کارشناسی لازم روی آن ، می‌تواند بالاترین نهاد یا ارگان فرهنگی جامعه را بوجود آورد .

پیشنهاد اینست که با مشارکت سران سازمانهای بزرگ دست اندرکار فرهنگ این آب و خاک و وزارت علوم و آموزش عالی ، وزارت آموزش و پرورش ، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ، سازمان صدا و سیما ، وزارت دادگستری و ... و شخصیت‌هایی از برگزیدگان فرهنگی و علمی کشور ، به ویژه از رشته علوم اجتماعی " شورایی عالی فرهنگ " تشکیل شود و زیر نظر آن ، کمیته‌های تخصصی گونه‌گون شروع به کار کنند . شورایی عالی نقش ستادی و تصمیم‌گیری را رداشته و کمیته‌های تخصصی نقش تقریباً اجرایی و عمدتاً پژوهشی را ایفا کنند . این مجموعه از سازمانهای نو تأسیس در مجموع " فرهنگستان نظام " را تشکیل خواهد داد که کارش متفاوت از فرهنگستان علوم است که از مدت‌ها قبل وجود دارد . کار این فرهنگستان بسیار وسیعتر و جامع‌تر خواهد شد و مشخصاً عبارت خواهد بود از برداشتن گامهای سه گانه فوق و نظارت بر حسن اجرای آنها و مراقبت از مرزهای فرهنگی نظام یا حوزه فرهنگی ما . یعنی مسئولیت ایجاد مرکز یا بانک اطلاعاتی مختص فرهنگ معنوی بر عهده این فرهنگستان خواهد بود . همچنین تهیه و تدوین استراتژی توسعه فرهنگی و سیاست‌گذاریهای لازم در این زمینه . علاوه بر اینها بررسی و تحلیل مسائل فرهنگی روز و به ویژه تشخیص ارزشهای مثبت و منفی . بطور خلاصه کار " فرهنگستان نظام " راهبرد توسعه فرهنگی و همکاسه کردن کلیه تصمیمات و سیاست‌هایی خواهد بود که در حوزه فرهنگی ما قرار دارند .

پس از برداشتن این گامهاست که می‌توانیم به ساخت و درونمایسه فرهنگ خود استحکام و انسجام ببخشیم. در آن صورت می‌توانیم با سایر فرهنگها تماس داشته یا حتی ارتباطات خود را بیش از پیش گسترش دهیم. بدیهی است که در انجام این کار ناگزیر مبادله‌هایی — به حکم نیازی که به تکنولوژی و پاره‌ای از ارزشهای فرهنگی جوامع پیشرفته داریم — نیز انجام خواهند گرفت. البته در این راستا خواه ناخواه تهاجم فرهنگی مطرح خواهد شد. ولی فراموش نکنیم که عملی‌ترین راه مقابله با آن، تنظیم و تحکیم مبانی فرهنگ خودمان است. هرگاه جریانات فرهنگی داخل جامعه را توسعه ندهیم و اذهان را به الگوهای خودی جلب نکنیم، هرگز نخواهیم توانست جلوی رشد و تهاجم فرهنگهای بیگانه را بگیریم. اصولاً ارزش فرهنگ از اینجا ناشی شده، اهمیت می‌یابد که به قول یکی از رهبران معروف مبارزات آزادیبخش افریقا " ... به مثابه یک عنصر مقاومت در برابر سلطه بیگانه (۱۴) ایفای نقش می‌کند. به نظر همیسن اندیشمند مبارز، فرهنگ از آن چنان اهمیت بالائی برخوردار است که " ... آزادی ملی ضرورتاً عبارتست از عمل فرهنگ " (۱۵)

هرگاه فرهنگ و کار فرهنگی را تا این درجه مهم تلقی کنیم، گریزی نیست جز اینکه راههای توسعه آنرا فرا گرفته، بکار بندیم. راز و رمز توسعه فرهنگی عبارتست از نوآوری و دگرگونی. نه تنها نباید از آن هراس داشته باشیم، بلکه ایمان بیاوریم که تحول اجتماعی براساس جریان فرهنگ خود یکی از والاترین ارزشهاست. متحول شدن به مقتضای زمان، هم آموزه دینی ماست و هم حکم تاریخ. یکی از ارزشهای مثبت است که علاوه بر پایه‌های هنجاری، پایه‌های علمی نیز دارد. " ... در جامعه پیشرفته، روحیه استقبال از تغییر پذیری و گرایش به پویا و نوآوری یک ارزش محسوب می‌شود. (۱۶) از اینرو یافتن محملها و شیوه‌هایی برای فعال کردن و متحرک ساختن سازمانهای فرهنگی، ضرورت زمان شناخته می‌شود. تشخیص این ضرورت و نشان دادن واکنش در برابر آن، خود توسعه فرهنگی



است . اما تحقق پذیرفتن این مهم ، پیش شرطهایی دارند که بدون وجود آنها هرگز توسعه فرهنگی حاصل نمی‌شود:

۱ - ایجاد و تقویت انگیزه پیشرفت : حتی برخی از اندیشمندان معتقدند وجود انگیزه کافی نیست ، کس یا کسانی موفق می‌شوند که " حرص پیشرفت " داشته باشند. به شیوه‌های گونه‌گونی می‌شود این حالت را ایجاد و تقویت کرد که یکی از آنها دادن آگاهی از تحولات و موفقیت های سایر جوامع ، به ویژه از پیشرفتهای جوامع همسایه است.

۲ - انتقاد پذیری : ایجاد و گسترش ظرفیت تحمل اندیشه هـ... ارزش های متفاوت . در صورت تامین حق و حرمت افراد و سازمانهای اجتماعی گونه گونی که می‌توانند ابراز نظر کنند و کمبودها و نارسائی های موجود را مطرح کنند، چنین ظرفیتی پدیدآمده رشد خواهد کرد. فقط و فقط در صورت جاری و ساری شدن انتقاد است که می‌توان از وجود کلیشه عوامل باز دارنده پیشرفت ، مطلع شد و در اصلاح و بهبود اوضاع کوشید. " ... اندیشه باز و انتقادی لازمه فرهنگ باز و پویاست ، به همان نسبت که فرهنگ باز پرورش دهنده دیدگاهی وسیع و انتقادی است. در حقیقت آن اثری فرهنگی است که قابلیت پذیرش انتقاد و نیروی نقد و سنجش تمامی معیارها و هنجارها را در خود داشته باشد." (۱۷)

در مجموع ، توسعه فرهنگی هرچند وسیع و قالب ناپذیر باشد، به هر روی قابل مدیریت و هدایت است. می‌توان با تمهیدات سازمانی و اداری دست کم جریانات عمده آن را جهت داد. ولی اینهمه در عمل ، به آن سادگی و سهولتی نیست که در گفتار و نوشتار می‌نماید. چه در عمل رویاروی قرار گرفتن پدیده های گونه‌گون اجتماعی ، سدراه این خواستمان می‌شود. امپا با ایجاد آگاهی ، افزایش ارتباطات ، بکارگرفتن قابلیت ارتباطی و کاستن از موانع مشارکت و... می‌توان عوامل بازدارنده توسعه فرهنگی را یکی یکی از میان برداشت. ایمان داشته باشیم که برداشتن هرگامی در این جهت خودتوسعه فرهنگی است.

## منابع

- ۱- داریوش آشوری، تعریفها و مفهوم فرهنگ، (تهران: مرکز اسناد فرهنگی آسیا، ۱۳۵۷).
- ۲- تی. اس. الیت، در باره فرهنگ، (تهران: نشر مرکز، ۱۳۶۹) ترجمه حمید شاهرخ، ص ص ۴۰ - ۴۱.
- ۳- --، همان اثر، ص ۱۶.
- ۴- دکتر محمود روح الامینی، زمینه فرهنگ شناسی، (تهران: انتشارات عطار، ۱۳۷۲)، چاپ سوم، ص ۴۳.
- ۵- تی. اس. الیت، اثر یادشده، ص ۱۲۴.
- ۶- سید ابوالقاسم نباتی، دیوان فارسی، (تبریز: انتشارات احرار، ۱۳۷۲).
- ۷- --، دیوان ترکی، (تبریز: انتشارات احرار، ۱۳۷۲).
- ۸- امیر حسین آریانپور، "برداشتی مردمی از فرهنگ"، دنیای سخن، شماره ۶۱، شهریور و مهر ۱۳۷۳، ص ۲۶.
- ۹- ن. درداری، مدیریت ژاپنی، (تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۱).
- ۱۰- سیدحسن موسوی، مدیریت "کیوسی" رمز پیروزی ژاپن، (تهران: انتشارات دنیا، ۱۳۷۵).
- ۱۱- کونوسوکی ماتسوشیتا، نه برای لقمه‌ای نان، (تهران: انتشارات شباویز، ۱۳۶۶)، ترجمه: دکتر محمدعلی طوسی.
- ۱۲- ازرا و وگل، ژاپن کشور شماره ۱، (تهران: نشر فرهنگ با همکاری انجمن مدیران صنایع جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۶).
- ۱۳- ادوارد برمن، کنترل فرهنگ، (تهران: نشرنی، ۱۳۶۶)، ترجمه: دکتر حمیدالیاسی، ص ص ۱۰ - ۱۵.
- ۱۴- امیلکار کابرال، آزادی ملی و فرهنگ، (تهران: انتشارات یاشار، ۱۳۵۹)، ترجمه: رهسپار، ص ۴۱.
- ۱۵- --، همان اثر، ص ۴۵.

- ۱۶ - پیدا... ساولی، " ریشه های فرهنگی توسعه " ، فرهنگ توسعه ، شماره ۱۲ ، خرداد و تیر ۱۳۷۳ ، ص . ۵۶ .
- ۱۷ - رامین جهانگلو ، " مفهوم فرهنگ در آئینه جهان امروز " ، کیان ، شماره ۱۹ ، خرداد ماه ۱۳۷۳ ، ص . ۳۶ .



شرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



شروہ شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی