

دانش و پژوهش
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)

(علوم انسانی)

شماره ششم - زمستان ۱۳۷۹

صص ۷۲ - ۵۵

بررسی عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی از دیدگاه مدیران فرهنگی شهر اصفهان

آذر قلی زاده* - جواهر سعیدی**

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی و بررسی عوامل مؤثر در پیشگیری از پدیده تهاجم فرهنگی از دیدگاه مدیران فرهنگی شهر اصفهان در سال ۱۳۷۷ بوده است. جامعه آماری تحقیق تمام ۲۴۰ نفر مدیران و دست‌اندرکاران ادارات و دوایر فرهنگی شهر اصفهان بوده است. از این میان تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. روش آماری در این تحقیق در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. نتایج به دست آمده از این تحقیق اجمالاً به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- به نظر مدیران فرهنگی به ترتیب عوامل اعتقادی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، خانوادگی، اقتصادی و روانی - شخصیتی در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثر است. بین نظر آنان در مورد هفت عامل گفته شده، تفاوت معنادار در سطح $\alpha = 5\%$ دیده شد.
- ۲- بین نظر مدیران مرد و زن فقط در خصوص عوامل اقتصادی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی، تفاوت معنادار دیده شد.

*- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

** - کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی و مدرس پیش‌دانشگاهی زبان خارجه.

- ۳- بین نظر مدیران با مدارک تحصیلی مختلف در خصوص عوامل سیاسی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی، تفاوت معنادار وجود داشت.
- ۴- بین نظر مدیران با سنوات مختلف خدمتی فقط در خصوص عوامل اجتماعی و خانوادگی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی، تفاوت معنادار مشاهده گردید.
- ۵- بین نظر مدیران با سوابق مختلف مدیریتی در خصوص همه عوامل به استثنای عامل روانی - شخصیتی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی تفاوت معنادار دیده شد.

مقدمه

فرهنگ ملی به مثابه مجموعه اندیشه‌ها، آرمانها، معیارها، ارزشها و سنتهای جامعه در پهنه تاریخ است که باعث پیوند عاطفی و همبستگی بین مردمان یک مرز و بوم می‌شود. شکی نیست که بقای یک کشور و سریلندی و رستگاری آن ملت در گرو حفظ و گسترش جنبه‌های مختلف فرهنگ است. هرگاه فرهنگ از ریشه و عمق تاریخی برخوردار باشد و موهبت ابتکار، ابداع و آفرینش را برای ملل به ارمغان آورد می‌توان آنرا حصار محکمی در مقابل تهاجمات روحی و معنوی و اخلاقی به حساب آورد.

فرهنگ ملتی که یارای مقابله با هجوم و نفوذ عناصر فرهنگی متضاد با ارزشها و شالوده‌های خود را نداشته باشد، دچار اضمحلال و تحریف شده و سرانجام یا یکسره نابود می‌شود و یا رنگ می‌بازد (نوبد، ۱۳۷۴).

در دنیایی که آینده دیگر تداوم گذشته‌ها برای بشر نیست و تغییرات پی‌درپی و شتابان پیوند انسان معاصر را با گذشته‌اش بیش از پیش قطع کرده است، ظرفیت جسمی و روانی محدود بشر یارای مقاومت و مقابله با حجم و آهنگ شتابان تغییرات را از دست داده و نمی‌تواند در برابر ضربه تغییرات آینده مصون بماند. در چنین شرایطی رسالت انسان و جامعه معاصر در برابر آینده آن است که تغییرات را خردمندانه بشناسد و با داورِ سنجیده و دقیق این تحولات را در جهت حفظ تعادل و نظم هدایت کند (تافلر، ۱۳۷۴).

پذیرش کورکورانه یا مقاومت و ایستادگی در برابر تازه‌ها و تغییرات هر دو برخوردی خطرآفرین و نامناسب است.

با توجه به این مهم است که نقش سرنوشت‌ساز نظام فرهنگی و آموزشی و مدیریت فرهنگی در آماده‌سازی افراد و جامعه برای انطباق با شرایط پر تحول و آموختن شیوه‌های درست برای مقابله با تهاجم فرهنگی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌شود.

تهاجم فرهنگی از جانب قدرتهای بزرگ به صورت پذیرش آگاهانه و ناآگاهانه بر کشورهای در حال توسعه تحمیل می‌شود. به نظر می‌رسد این تهاجم در آینده ابعاد وسیعتری به خود گرفته و به هدف نهایی خود که یکسان‌سازی فرهنگی است، برسد. شیوه نگرش و برخورد ما با آثار فرهنگی و نمودهای تمدن مغرب‌زمین به دو صورت بوده است: یا مشتاقانه و بی‌تکلف معیارهای فرهنگی بیگانگان را تبلیغ کرده و از پیوستن به کاروان معرفت بیگانگان به خود بالیده‌ایم و یا بدون تحمل رنج شناخت انتقادی، هر چه نام و نشان از غرب دارد را به باد انتقاد گرفته و با آن به جدال و ستیزه پرداخته‌ایم (ناقد، ۱۳۷۵).

تجلی فرهنگ مهاجم را ابتدا در نوع زندگی و پس از آن در چگونگی اندیشه افراد جامعه مورد تهاجم می‌توان مشاهده کرد، آثار تهاجم در رفتارها، طرز نگرش‌ها، روابط اجتماعی و خانوادگی و الگوی مصرفی قابل مشاهده است و در برگیرنده آرایشها و طرز لباس پوشیدن، طریقه معماری و شهرسازی، به‌کارگیری واژه‌ها، کاربرد ادبیات و شعر، فعالیت‌های هنری رسانه‌های گروهی و انطباق با فن‌آوری جدید می‌باشد.

تجمل‌گرایی، لوکس‌پرستی، بت‌پرستی، اسراف و فزون‌طلبی، مصرف‌زدگی، استفاده نامشروع از ماهواره و ویدئو و تماشای فیلم‌های مبتذل، بی‌بندوباری و اعتیاد، طلاق‌های حقیقی و کاذب، قتل و خودکشی، خشونت، شخصیت‌پرستی، انزواگرایی و نگرش منفی نسبت به دین، همه و همه نمودهای تهاجم فرهنگی هستند که سبک و محتوای زندگی ما را تغییر و یا تحت تأثیر قرار می‌دهند.

بدون شک نه منطق خودکفایی فرهنگی یکسره پذیرفتنی است و نه منطق آنانی که در پوشش تجددطلبی، عاشقانه مجذوب غرب می‌شوند. در عرصه برخوردها راه سومی را باید پیدا کرد که نه منطق شیدایی را می‌پذیرد و نه بیزاری و تنفر را (خاتمی، ۱۳۷۷). لازمه دستیابی به این راه، تقویت ارزشهای معنوی جامعه، فراهم کردن زمینه برای بازگشت افراد به خویشتن، متبلور ساختن فرهنگ ملی و اعتقادی و بالا بردن

مقاومت آحاد جامعه در مقابل هجوم عوامل منفی است. برای نیل به اهداف بالا باید دست‌اندرکاران امور فرهنگی جامعه متوجه سستی شالوده‌های اعتقادی، نارساییهای فرهنگی و اقتصادی، نابسامانی‌های اجتماعی و خانوادگی، عدم ثبات سیاسی و امنیت ملی و نقش مؤثر این‌گونه نارساییها در تهاجم فرهنگی باشند.

نتایج پژوهش عربیان (۱۳۷۴) که بر روی ۲۰۰ نفر از روحانیون حوزه‌های علمیه اصفهان و تعدادی از دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان و دانشگاه آزاد خوراسگان انجام گرفت، نشان‌دهنده این است که هر دو گروه نخبگان و روحانیون پدیده تهاجم فرهنگی را پذیرفته‌اند و روحانیون تأکید بیشتری بر وجود تهاجم داشته‌اند. دانشگاهیان بر عوامل درون‌مرزی موجد تهاجم فرهنگی بیش از علل برون‌مرزی تأکید کرده‌اند. با افزایش سن نخبگان و روحانیون میزان پذیرش وجود پدیده تهاجم زیادتر شده است.

روحانیون بیش از دانشگاهیان بر ضرورت برخورد‌های قانونی با پدیده تهاجم فرهنگی تأکید کرده‌اند. در پژوهش دیگری که امین صارمی (۱۳۷۴) در تهران انجام داده است به این نتایج مهم رسیده است. رشد فن‌آوری کمک‌شایانی به فرایند سلطه فرهنگی نموده و از هنر تولیدات صوتی - تصویری جهت گسترش این تهاجمات استفاده زیادی شده است. شبکه‌های ارتباطی، مخابراتی و ماهواره‌ای؛ مخاطبان، خاصه جوانان را زیر بمباران تهاجمی خود قرار داده‌اند.

از پژوهش احمدی حکمتی‌کار (۱۳۷۴) بر روی جوانان ۱۵-۱۸ ساله شهر تهران چنین بر می‌آید که بین وضعیت اعتقادی، اقتصادی، تحصیلات خانوادگی از یک سو و نگرش جوانان به فرهنگ غربی از سوی دیگر رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج تحقیق توصیفی فیاضی (۱۳۷۵) نشان داده است که عوامل داخلی از قبیل ضعف سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های فرهنگی، بی‌توجهی به نیازهای فرهنگی جامعه، کمبود امکانات فرهنگی، کیفیت پایین تولیدات فرهنگی داخلی و مشکلات اقتصادی خطر تهاجم فرهنگی را افزایش می‌دهد.

تحلیل یافته‌های پژوهشی عبدی (۱۳۷۷) در تهران نشان‌دهنده این است که علل بروز پدیده دوقطبی در عناصر فرهنگی ضمن ریشه داشتن در تحولات ناموزون متغیرهای اقتصادی و اجتماعی و سرعت تحولات در منطبق نبودن سیاست‌های حکومتی با ساخت و واقعیات اجتماعی نهفته است.

پژوهش کاظمی پور (۱۳۷۷) بر روی جمعیت دیپلم به بالای شهر تهران و مسؤولان نظام نشان دهنده این واقعیت است که غرب‌گراها، دانش‌آموختگان غرب و دستاوردهای علمی و فنی می‌توانند به‌عنوان عوامل موجد تهاجم فرهنگی عمل کنند. از پژوهشی که بار (۱۹۸۹) در دانشگاه بیولا انجام داد چنین بر می‌آید که ورود کالاها و فن‌آوری نامأنوس غربی در جوامع غیر غربی، پدیده تهاجم فرهنگی را به ارمغان می‌آورد.

نتایج تحقیق ایوانز (۱۹۹۷) در دانشگاه یوتا نشان‌دهنده این است که قبل از مبارزه با هرگونه ناهنجاری اجتماعی و بی‌اعتقادی مذهبی باید زمینه‌های فرهنگی را در اجتماع بررسی و اصلاح کرد.

همچنین نتایج تحقیق زاها رپولوس (۱۹۸۵) در دانشگاه ایلینویز با عنوان «رسانه‌های گروهی خارجی در یونان» حاکی از این است که رسانه‌های گروهی چیزی بیش از یک وسیله تجاری - اقتصادی است، چرا که با خود ارزشهای فرهنگی بیگانه را حمل می‌کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
مجله علمی علوم انسانی

اهم اهداف

- ۱- بررسی نگرش مدیران فرهنگی نسبت به عوامل اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، سیاسی و روانی - شخصیتی مؤثر در جلوگیری از تهاجم فرهنگی.
- ۲- مطالعه اینکه مدیران فرهنگی کدام یک از این عوامل را مهمترین عامل مؤثر در جلوگیری از تهاجم فرهنگی می‌دانند.
- ۳- بررسی دیدگاههای مدیران فرهنگی براساس جنس، رشته تحصیلی، سوابق خدمت و سوابق مدیریتی آنان نسبت به هر یک از این موارد.
- ۴- رسیدن به اندیشه‌ای نو جهت حل و فصل رضایت‌بخش معضلات فرهنگی.

سؤالات اصلی و فرعی

- ۱- آیا مدیران فرهنگی عوامل اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، سیاسی و روانی - شخصیتی را در جلوگیری از تهاجم فرهنگی مؤثر می‌دانند؟
- ۲- آیا در بین مدیران فرهنگی، با جنسیت مختلف در این عوامل تفاوت معنادار وجود دارد؟

۳- آیا در بین مدیران فرهنگی، با مدارک تحصیلی مختلف در این عوامل تفاوت معنادار وجود دارد؟

۴- آیا در بین مدیران فرهنگی، با سنوات مختلف خدمتی در این عوامل تفاوت معنادار وجود دارد؟

۵- آیا در بین مدیران فرهنگی، با سوابق مختلف مدیریتی در این عوامل تفاوت معنادار وجود دارد؟

روش تحقیق

با توجه به اینکه این پژوهش در صدد است به بررسی عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی بپردازد می توان گفت این پژوهش توصیفی^۱ و از نوع پیمایشی^۲ است که در آن نظر مدیران فرهنگی شهر اصفهان نسبت به تهاجم فرهنگی در سال ۱۳۷۷ مورد پرسش و تحلیل قرار گرفت.

از جمعیت آماری ۲۴۰ نفری مدیران دواير و ادارات فرهنگی و مدیران آموزش و پرورش نواحی پنجگانه شهر اصفهان ۱۲۰ نفر که ۹۶ نفر از آنان مرد و ۲۴ نفر زن بودند، به عنوان نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه ویژه‌ای استفاده شد که دارای دو بخش بود. بخش اول شامل ویژگیهای زمینه‌ای پاسخگویان از قبیل جنسیت، سابقه کار، سابقه مدیریت و مدارک تحصیلی و بخش دوم شامل ۴۲ سؤال بسته پاسخ بود که پژوهشگر بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت طرح‌ریزی کرده بود و از نظر صاحب نظران دارای اعتبار ظاهری^۳ قابل قبولی توصیف گردید و پس از آن به صورت حضوری بین مدیران توزیع و سپس جمع آوری گردید. اعتبار پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۴٪ در سطح $\alpha = 0.05$ معنادار می باشد محاسبه گردید.

در سطح استنباطی برای آزمون سؤالات تحقیق از آزمون t استیودنت، من‌ویتنی یو و کروسکال والیس استفاده گردید.

نتایج آماری تحقیق

سؤال ۱- آیا مدیران فرهنگی عوامل هفتگانه (اعتقادی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، خانوادگی، اقتصادی و روانی - شخصیتی) را در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثر می‌دانند؟

جدول ۱- توزیع میانگین و انحراف معیار عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی

عوامل	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t
اعتقادی	۴/۳۶	۰/۴۰۷	%۳۷	۳۶/۹۴
فرهنگی	۴/۱۶	۰/۳۹۳	%۳۶	۳۲/۴۱
اجتماعی	۴/۰۱	۰/۴۴۷	%۴۱	۲۶/۹۲
سیاسی	۳/۹	۰/۴۴۱	%۴	۲۲/۵
خانوادگی	۳/۹۰۴	۰/۴۷۲	%۴۳	۲۱/۰۲
اقتصادی	۳/۹۸	۰/۵۱۷	%۴۷	۲۰/۹۱
روانی - شخصیتی	۳/۴۸	۰/۴۷	%۴۳	۱۱/۳

با توجه به اطلاعات جدول شماره ۱ چون t مشاهده شده در تمام موارد بزرگتر از مقدار بحران در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌باشد نتیجه می‌گیریم که میانگین نمونه به میانگین جامعه تعلق دارد. به عبارت دیگر از نظر مدیران فرهنگی به ترتیب عوامل اعتقادی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، خانوادگی، اقتصادی و روانی - شخصیتی در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثر است و بین اظهار نظر پاسخگویان در مورد هفت عامل گفته شده تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 5\%$ وجود دارد.

سؤال ۲- آیا در بین مدیران مرد و زن در خصوص عوامل هفتگانه (اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، سیاسی و روانی - شخصیتی) مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۲- مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان مرد و زن در خصوص عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی

عوامل	مرد میانگین رتبه	زن میانگین رتبه	Z
اعتقادی	۵۹/۶۱	۶۴/۰۶	-۰/۵۶۷۲
فرهنگی	۵۹/۶۶	۶۳/۸۸	-۰/۵۳۸۱
اجتماعی	۶۱/۹۱	۵۴/۸۸	-۰/۸۹۵۱
سیاسی	۵۸/۷۷	۶۷/۴۴	-۱/۱۰۳۶
خانوادگی	۶۰/۷۳	۵۹/۱۹	۰/۲۰۸۹
اقتصادی	۶۶/۷۳	۳۵/۵۶	-۳/۹۵
روانی - شخصیتی	۵۸/۸۲	۶۹/۵	۱/۴۳۱۸

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بین نظر مدیران مرد و زن فقط در مورد عوامل اقتصادی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی تفاوت معنادار وجود دارد. به بیان دیگر مدیران فرهنگی مرد عوامل اقتصادی را در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثرتر از مدیران زن ارزیابی کرده‌اند.

سؤال ۳- آیا در بین مدیران فرهنگی با مدارک تحصیلی مختلف در خصوص عوامل هفتگانه (اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، سیاسی و روانی - شخصیتی) تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۳- مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان با مدارک مختلف تحصیلی در خصوص عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی

عوامل	دیپلم میانگین رتبه	فوق دیپلم میانگین رتبه	لیسانس و بالاتر میانگین رتبه	H
اعتقادی	۶۱/۷۹	۴۵/۲۹	۶۴/۲۵	۵/۰۶۴
فرهنگی	۷۲/۵	۶۸۰/۷۱	۵۷/۲۱	۳/۲۷۷
اجتماعی	۵۵/۱۴	۶۰/۲۹	۶۲	۰/۶۵۷
سیاسی	۶۹/۲۹	۴۴/۶۴	۶۲/۴	۶/۰۶
خانوادگی	۵۳/۴۳	۶۴/۵۴	۶۱/۳۱	۱/۲۲۴
اقتصادی	۵۱/۹۳	۶۹/۵	۶۰/۳۸	۲/۷۶۱
روانی - شخصیتی	۷۲/۰۷	۴۷/۲۱	۶۰/۹۶	۵/۵۱

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین نظرات گروه با مدارک تحصیلی مختلف فقط در خصوص عوامل سیاسی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر مدیران با مدرک تحصیلی دیپلم عوامل سیاسی را در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند.

سؤال ۴- آیا در بین نظرات مدیران فرهنگی با سوابق مختلف خدمتی در خصوص عوامل هفتگانه (اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، سیاسی و روانی - شخصیتی) تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۴- مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان با سنوات مختلف خدمتی در خصوص عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی

عوامل	۱۵-۱ سال میانگین رتبه	۱۵-۲۰ سال میانگین رتبه	۲۰+ سال میانگین رتبه	H
اعتقادی	۵۴/۸	۶۴/۱۴	۶۰/۶۱	۰/۶۴۸
فرهنگی	۶۷/۴	۹۳/۵۱	۶۱/۴۱	۱/۹۷۱
اجتماعی	۷۲/۲	۷۶/۳۶	۵۴/۴۵	۸/۷۸
سیاسی	۷۷	۵۶	۵۸/۶۸	۴/۰۳۸
خانوادگی	۷۱	۸۳/۴۳	۵۲/۸۹	۱۴/۸۲
اقتصادی	۶۳/۲	۷۳/۷۹	۵۶/۷	۴/۲۱۱
روانی - شخصیتی	۶۱/۴	۷/۷۱	۵۷/۲۹	۳/۳۸۵

نتایج جدول شماره ۴ حاکی از این است که بین نظر مدیران با سنوات مختلف خدمتی فقط در خصوص عوامل اجتماعی و خانوادگی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تفاوت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر مدیران با سابقه خدمت ۱۵-۲۰ سال عوامل اجتماعی و خانوادگی را در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند.

سؤال ۵- آیا در بین نظر مدیران فرهنگی با سوابق مدیریتی مختلف در خصوص عوامل هفتگانه (اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، سیاسی و روانی - شخصیتی) تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۵- مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان با سوابق مدیریت
در خصوص عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی

عوامل	۱-۵ سال میانگین رتبه	۵-۱۰ سال میانگین رتبه	۱۱ سال یا بیشتر میانگین رتبه	H
اعتقادی	۶۴/۰۹	۶۲/۸	۳۸/۳	۷۱/۱۶
فرهنگی	۶۵/۱۳	۲۶	۷۴	۹/۹۸
اجتماعی	۶۹/۸۳	۳۰/۳۸	۶۵/۳۹	۱۷/۷۴
سیاسی	۶۵/۵۲	۳۶/۶۳	۷۰/۷۰	۸/۶۳
خانوادگی	۷۲/۳	۳۶/۲۵	۶۴/۴	۲۶/۱۹
اقتصادی	۶۸/۴۶	۳۶/۷۵	۷۸۰/۹	۲۵/۸
روانی- شخصیتی	۵۷/۶۳	۸/۱۳	۷۹/۴۵	۵/۱۷

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که بین نظر مدیران با سوابق مدیریتی مختلف در خصوص همه عوامل مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی به استثنای عوامل روانی- شخصیتی تفاوت معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در مورد تأثیر زیر مقوله‌های عوامل اعتقادی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی (سؤال اول تحقیق)، مدیران فرهنگی زیر مقوله «توجه به نیازهای نسل جوان در ارائه فرهنگ و معارف اسلامی» را مؤثرتر دانسته‌اند. این نکته را نتایج پژوهش سادئی (۱۳۷۳)، مسعودفر (۱۳۶۹) و ایوانز (۱۹۹۷) مبنی بر اینکه وضعیت اعتقادی و نارسایی مذهبی و عدم اعتقاد صحیح به خدا با انجام رفتارهای منفی ارتباط دارد، تأیید می‌کنند.

تفاوت بین نظر پاسخگویان با جنسیت، مدرک تحصیلی و سنوات خدمتی متفاوت در خصوص عوامل اعتقادی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی معنادار نبوده است. این نکته نشان می‌دهد که کلیه پاسخگویان تأثیر عوامل اعتقادی را در پیشگیری از تهاجم فرهنگی یکسان ارزیابی کرده‌اند.

تفاوت بین نظر گروه با سوابق مدیریتی مختلف در خصوص عوامل فوق معنادار بوده، بدین معنی که مدیران با سابقه کمتر از ۵ سال این عوامل را در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثرتر دانسته‌اند.

به نظر می‌آید چون مسأله تهاجم فرهنگی در سالهای اخیر شدیدتر و ملموس‌تر بوده است، مدیرانی که به‌تازگی دست‌اندرکار این‌گونه امور شده‌اند، تأثیر این عوامل را مؤثر ارزیابی کرده‌اند و به صورت دیگری برخورد داشته‌اند.

در مورد تأثیر زیر مقوله‌های عوامل اقتصادی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی (سؤال دوم تحقیق)، مدیران زیر مقوله «ایجاد اشتغال لازم برای نیروی انسانی موجود» را مؤثرتر دانسته‌اند. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات فیاضی (۱۳۷۵)، سادئی (۱۳۷۳) و گری (۱۹۸۷) در ارتباط با تأثیر مشکلات اقتصادی و معیشتی و عدم خوداتکایی اقتصادی با هجوم فرهنگی، همسویی دارد.

مقایسه میانگین نظر گروه از لحاظ جنسیت حاکی از این است که مدیران مرد تأثیر عوامل اقتصادی را بیشتر از مدیران زن ارزیابی کرده‌اند؛ می‌توان چنین برداشت کرد که چون مردان بیشتر درگیر مشکلات اقتصادی هستند این تأثیر را بیشتر حس کرده‌اند.

مقایسه میانگین نظرات گروه از لحاظ مدرک تحصیلی و سوابق خدمتی مختلف در خصوص عوامل اقتصادی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی معنادار نبوده است.

همچنین مقایسه نظر مدیران از لحاظ سوابق مدیریتی حاکی از این است که تفاوت مشاهده شده بین آنان از لحاظ آماری معنادار بوده و مدیران با سابقه مدیریت بیشتر از ۱۱ سال عوامل اقتصادی را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند. به نظر می‌رسد مدیرانی که با سابقه‌تر هستند با مقایسه وضعیت اقتصادی در گذشته و حال و پدید آمدن مشکلات جدید اقتصادی و ارتباط آن با تهاجم فرهنگی این عوامل را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند.

در مورد تأثیر زیر مقوله‌های عوامل اجتماعی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی (سؤال سوم تحقیق)، مدیران زیر مقوله «تأمین تفریحات سالم و گذران اوقات فراغت افراد» را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند.

یافته‌های این پژوهش در مورد این عوامل با نتایج تحقیقات عبدی (۱۳۷۶) در مورد ایجاد شکاف در عناصر فرهنگی و ارتباط آن با تحولات ناموزون اجتماعی همخوانی دارد.

مقایسه میانگین نظر گروه از لحاظ جنسیت و مدارک تحصیلی مختلف در خصوص عوامل اجتماعی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی معنادار نبوده است.

مقایسه میانگین نظر پاسخگویان با سوابق مختلف، مدیران با سابقه خدمت ۱۵۲۰ سال و با سابقه مدیریت کمتر از ۵ سال بیشترین موافقت را با این مقوله داشته‌اند. چنین استنباط می‌شود که مدیرانی که دارای سابقه خدمتی بیشتری هستند به علت تقارن دوران خدمتشان با دوران انقلاب اسلامی خطر تهاجم فرهنگی را بیشتر احساس کرده‌اند.

در مورد تأثیر زیر مقوله‌های عوامل خانوادگی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی (سؤال چهارم تحقیق)، مدیران زیر مقوله‌های «توجه متعادل والدین به نیازهای عاطفی و جسمانی فرزندان» و «تسهیل امکانات ازدواج برای جوانان» را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند. این نکته را نتایج پژوهش سادئی (۱۳۷۴) در مورد تأثیر عوامل خانوادگی در بحران هویت مذهبی و هجوم فرهنگی و پژوهش احمدی حکمتی‌کار (۱۳۷۴) در رابطه با اینکه بین وضعیت خانوادگی و نگرش جوانان به فرهنگ غرب رابطه معنادار وجود دارد تأیید می‌کنند.

مقایسه میانگین نظر مدیران از لحاظ جنسیت، مدارک تحصیلی مختلف و

سنوات خدمتی مختلف نشان می‌دهد که تفاوت مشاهده شده بین میانگین گروهها معنادار نبوده است.

همچنین مقایسه میانگین پاسخگویان با سوابق مدیریتی مختلف در این خصوص حاکی از این است که تفاوت مشاهده شده بین میانگین گروهها معنادار است و مدیران با سابقه مدیریت کمتر این عوامل را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند. می‌توان چنین استنباط کرد که چون اکثر افرادی که به سمت مدیریت منصوب شده‌اند و نسبت به سایر مدیران جوان‌تر بوده‌اند با ورود به صحنه مسؤولیت کار با این پدیده روبه‌رو شده‌اند و مسلماً حساسیت این‌گونه عوامل را در پیشگیری از تهاجم فرهنگی مؤثرتر ارزیابی می‌کنند.

در مورد تأثیر زیرمقوله‌های عوامل فرهنگی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی (سؤال پنجم تحقیق)، مدیران زیر مقوله «آشنایی با نقاط ضعف و قوت فرهنگ خودی» را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند.

این نکته را نتیجه پژوهش کاظمی پور (۱۳۷۷) که معتقد است بازگشت به خویشتن و گذشته پر افتخارمان در ارزش نهادن به فرهنگ خودی از اقدامات اساسی در پیشگیری از تهاجم فرهنگی است تأیید می‌کند.

مقایسه میانگین نظر مدیران فرهنگی از لحاظ جنسیت، مدارک تحصیلی مختلف و سوابق خدمتی متفاوت در خصوص عوامل فرهنگی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی حاکی از این است که تفاوت بین نظر گروه از لحاظ آماری معنادار نبوده است. همین‌طور مقایسه میانگین نظر پاسخگویان با سوابق مدیریتی مختلف در خصوص عوامل فرهنگی نشان می‌دهد که مدیران با سابقه بیشتر از ۱۱ سال این عوامل را مؤثرتر ارزیابی نموده‌اند. چنین استنباط می‌شود که با افزایش سنین مدیریتی ضعف فرهنگی جامعه بیشتر احساس می‌شود.

در مورد تأثیر زیر مقوله‌های عوامل سیاسی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی، مدیران زیر مقوله «هماهنگی بین دستگاههای اجرایی کشور» را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند. این مطلب را نتایج تحقیق عبدی (۱۳۷۷) مبنی بر اینکه «عدم انطباق حکومت با ساخت و واقعیات اجتماعی عاملی است در ایجاد قطب‌سازی فرهنگی»، مورد تأیید قرار می‌دهد.

مقایسه میانگین نظر مدیران فرهنگی از لحاظ جنسیت و سوابق مختلف خدمتی در خصوص عوامل سیاسی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی نشان‌دهنده این است که بین نظر گروه تفاوت معنادار دیده نمی‌شود. همچنین مقایسه میانگین نظر مدیران با مدارک تحصیلی در این خصوص حاکی از این است که مدیران با مدرک تحصیلی دیپلم این عوامل را مؤثرتر ارزیابی نموده‌اند.

مقایسه میانگین نظر مدیران با سوابق مدیریتی مختلف در این خصوص نشان‌دهنده تفاوت معنادار بین میانگین رتبه‌هاست. مدیران با سابقه مدیریت ۱۱+ سال این عوامل را مؤثرتر ارزیابی نموده‌اند. استنباط می‌شود که آنها به دلیل درگیری با کار مدیریت تأثیر عوامل سیاسی را بیشتر دانسته‌اند.

در مورد تأثیر زیر مقوله‌های عوامل روانی-شخصیتی مؤثر در پیشگیری از تهاجم فرهنگی (سؤال هفتم تحقیق)، مدیران زیر مقوله «رشد عقاید منطقی در افراد» را مؤثرتر ارزیابی کرده‌اند. این مطلب نتایج تحقیق لطفی کاشانی و دیگران (۱۳۷۳) را که معتقدند وضعیت روان‌شناختی جامعه می‌تواند تا اندازه‌ای زمینه‌ساز نفوذ فرهنگی بیگانگان شود تأیید می‌کند.

پیشنهاد‌های پژوهش

براساس یافته‌های تحقیق حاضر پیشنهادهایی به مسؤولان فرهنگی، والدین و پژوهشگران آتی ارائه می‌شود.

الف) مسؤولان فرهنگی

- ۱- اصلاح شیوه‌های انتقال فرهنگ اسلامی و تجدید نظر در روش تبلیغی حوزه‌های علمیه
- ۲- برنامه‌ریزی‌های صحیح و مناسب درسی به منظور ایجاد خط‌مشی مشخصی که با آن بتوان به شبهات مذهبی پاسخ مناسبی داد.
- ۳- قرار دادن سمت و جهت مواد و محتوای درسی به سوی مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و هدایت مطلوب تحصیلی دانش‌آموزان.

- ۴- برنامه‌ریزی درسی صحیح جهت آگاهی دادن به نسل جوان از نقاط ضعف و قوت فرهنگ خودی و بیگانه.
- ۵- جدی گرفتن درس ورزش در برنامه‌ریزی درسی مدارس و اختصاص امکانات لازم برای اجرای مطلوب این رشته درسی برای تخلیه انرژی نهفته جوانان.
- ۶- جلوگیری از مناقشات سیاسی و ایجاد زمینه برای مبادلات فکری آزادانه، مستدل و معقول شهروندان بر سر حقوق مدنی و سیاسی خویش.
- ۷- تأمین امنیت ملی (شغلی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) و اعتماد و خوشبینی نسبت به آینده.
- ۸- تبلیغ و ترویج کار به‌عنوان یک ارزش.
- ۹- تأمین تفریحات سالم برای گذران اوقات فراغت.
- ۱۰- گسترش فرهنگ ازدواج از طریق صحیح.
- ۱۱- رشد مسؤلیت‌پذیری در سطح جامعه به‌منظور ایجاد یک فرهنگ فن‌آوری صحیح از طریق آموزش و پرورش و رسانه‌های گروهی و تبلیغاتی.

ب) والدین

- ۱- هماهنگی خانواده‌ها و ارتباط مستمر آنان با مدرسه، رسانه‌های گروهی و مسئولان برای حل معضلات مرتبط با جوانان.
- ۲- حضور مستمر خانواده‌ها در برنامه‌های آموزشی برای آشنا کردن آنان با تغییرات اجتماعی جدید.

ج) پژوهشگران آتی

- ۱- انجام پژوهش‌های مستقل روی هر یک از عوامل مورد بررسی پژوهش.
- ۲- انجام پژوهش از دیدگاه گروه‌های دیگر جامعه.

منابع

- احمدی حکمتی‌کار، ج. (۱۳۷۴)، بررسی نگرش نوجوانان ۱۵-۱۸ ساله به فرهنگ غربی و راههای مقابله با آن، پژوهش و چکیده پژوهش، سال اول، بهار ۷۶.
- امین صارمی، ن. (۱۳۷۴)، بررسی چگونگی آثار و محصولات فرهنگی مبتذل در شهر تهران، خبرنامه فرهنگ و پژوهش، شماره ۱۶، شهریور ۱۳۷۶.
- تافلز، ا. (۱۹۷۰)، شوک آینده، ترجمه ح کامرانی، (۱۳۷۴)، تهران؛ نشر سیمرخ.
- خاتمی، م. (۱۳۷۷)، شیدایی و نفرت بزرگترین آفت نگرش به تمدن غرب است، روزنامه اطلاعات، شماره ۲۱۴۴۱.
- سادتی، علی. (۱۳۷۳)، بررسی زمینه‌های مؤثر در نیل به توسعه و استقلال فرهنگی و مقابله با هجوم فرهنگی بیگانگان، خبرنامه فرهنگ و پژوهش، ۱۳۷۷، شماره ۲۳.
- عبدی، عباس. (۱۳۷۷)، تجزیه فرهنگی، روزنامه اطلاعات، تیرماه ۱۳۷۷، شماره ۲۱۳۸۱.
- عربی‌ان، ع. (۱۳۷۴)، بررسی جنبه‌های اسنادی نحوه برخورد روحانیون و دانشگاهیان با پدیده تهاجم فرهنگی در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشگاه آزاد واحد خوراسگان.
- فیاضی، م. س. (۱۳۷۵)، درآمدی بر تهاجم فرهنگی غرب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع).
- کاظمی‌پور، ش. (۱۳۷۷)، نگرش مسئولان و کارشناسان امور فرهنگی و جمعیت دیپلم به بالای شهر تهران در مورد تهاجم فرهنگی، خبرنامه فرهنگ و پژوهش، شماره ۲۳.
- لطفی کاشانی، ف و دیگران. (۱۳۷۳)، بررسی نقش خودشناسی ملی و باzdاری یا زمینه‌سازی قبول تهاجم فرهنگی، مجموعه مقالات و راههای مقابله با تهاجم فرهنگی، رودهن؛ انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- مسعودفر، ا. ر. (۱۳۶۹)، علل گرایش جوانان ۱۵-۱۸ ساله شهر مشهد به مظاهر فرهنگ غرب، نمایه پژوهش (چکیده پژوهش‌ها)، سال اول، بهار ۱۳۷۶.
- ناقد، خ. (۱۳۷۵)، پیوستگی و گسستگی‌های فرهنگی، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، سال یازدهم، شماره (۱۱۶-۱۱۵).
- نوید، م. (۱۳۷۴)، فرهنگ و مقاومت فرهنگی، تهران؛ مؤسسه انتشاراتی محسنی.

- Bar, C. (1989), The development of a contextualized indigenous education system. ED. D Thesis, Biola University.
- Evans. C. M. (1997), An exploration of the ways great basin Indian youth get through difficult times. Ph. D. Thesis, The University of Utah.
- Gray, A. (1987), Minority rights group.
- Zaharopoulous, E. (1985), Foreign Mass Communication in Greece. Ph. D Thesis, Illinois University.

E-mail: azar, 59 2001 @ Yahoo.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی