

منظومه فرهنگی؛ کاربرد استعاره منظومه شمسی

برای ساماندهی سازمان‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

نادر جعفری هفتخوانی*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۱۱/۱۵

چکیده

نگاهی به عملکرد و نقش سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، چند ویژگی مشترک و کلان را درباره مجموعه آنها نشان می‌دهد: تعداد زیاد این سازمان‌ها؛ نبود تمایزهای مأموریتی میان آنها؛ تداخل و موازی‌کاری در فعالیت‌ها؛ کمبود هماهنگی کلی (دو و چندسویه) در سیاست‌گذاری و اجرا؛ و نبود یک ستاد فرماندهی مرکزی قدرتمند و مؤثر. این عوامل موجب شده تا در چرخه سیاست‌گذاری فرهنگی کشور، سازمان‌های مختلفی از تدوین سیاست تا اجرا و نظارت بر آن را عهده‌دار شوند و چنین وضعیتی با بروز تداخل‌های مأموریتی، نتایج ناخواسته‌ای را در پی آورده که از جمله مهم‌ترین آنها بروز ناهماهنگی در عملکرد سازمان‌های فرهنگی، توسعه افقی و غیره‌فتمند این سازمان‌ها، و مصرف رو به رشد بودجه است که نهایتاً اثربخشی نه‌چندان مطلوب بدنه فرهنگی نظام یعنی سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور را به دنبال داشته است.

استعاره‌ها دیرزمانی است که در حوزه‌های مختلف علوم انسانی از جمله در دانش سازمان و مدیریت برای تبیین وضعیت و درک و شناخت پدیده‌ها به کار می‌روند. این مقاله بر آن است که با استفاده از استعاره «منظومه» برپایه کاربرد منظومه شمسی، وضعیت مطلوب و آرمانی مجموعه سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور را در قالب یک «منظومه فرهنگی» تبیین نماید. پرسش اصلی مقاله آن است که «آیا مشکل اصلی کشور در حوزه فرهنگ، نبود یک نظام جامع مدیریت فرهنگی برای هدایت مجموعه سازمان‌های فرهنگی کشور است؟»، در پاسخ، نخست با استناد به پژوهش‌های کاربردی متعددی که از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجمع تشخیص مصلحت نظام انجام یافته به تبیین این مشکل و راه‌حل‌های مرتبط با آن می‌پردازد و سپس با معرفی چند ویژگی برگزیده از منظومه شمسی، استعاره منظومه را در قالب منظومه فرهنگی برای تبیین ویژگی‌های نظام فرهنگی مطلوب در ساماندهی سازمان‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به کار می‌گیرد.^۱

واژگان کلیدی

سازمان‌های فرهنگی، سازماندهی، هماهنگی، استعاره، منظومه شمسی، منظومه فرهنگی

مقدمه: اهمیت سازمان‌های فرهنگی

با توجه به اینکه جوهره انقلاب اسلامی و محور اهداف متعالی آن، فرهنگ است، سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی نقش مهمی را در برنامه‌ریزی و اجرای سیاست‌های فرهنگی نظام به عهده دارند. این سازمان‌ها که مجموعه‌ای گسترده از وزارتخانه‌ها، سازمان‌های وابسته به آنها، نهادها، مراکز و شوراهای در بر می‌گیرند، نخست بر بستری از سازمان‌های برجای مانده از دولت گذشته از جمله وزارت فرهنگ و هنر، وزارت آموزش و پرورش، کتابخانه ملی ایران، سازمان پیشاهنگی، سازمان جلب سیاحان، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان و نظایر آنها به نظام انقلابی ایران به ارث رسیده و کمابیش متناسب با اهداف و نیازهای جمهوری اسلامی دچار تغییراتی گشتند. در نخستین سال‌های پس از انقلاب، نهادهایی نیز بنا به ضرورت به این مجموعه افزوده شدند، از جمله سازمان تبلیغات اسلامی، ستاد انقلاب فرهنگی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، حوزه هنری، شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی، جهاد دانشگاهی و نظایر آنها؛ تا پس از دوران دفاع مقدس و آغاز دوره دوم تثبیت انقلاب که ضمن انجام بازنگری‌هایی در مجموعه سازمان‌ها، دستگاه‌ها و نهادهای مرتبط با فرهنگ، برخی سازمان‌های جدید، از جمله سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی، ۱۳۷۳؛ شورای عالی جوانان، ۱۳۷۱؛ مرکز ملی جوانان، ۱۳۷۶؛ سازمان ملی جوانان، ۱۳۷۹؛ نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، ۱۳۸۲؛ و نظایر آنها نیز تأسیس و به مجموعه قبلی اضافه شدند.

این مجموعه عظیم و پرشمار که همواره رو به توسعه نیز داشته است با گذشت سه دهه از انقلاب اسلامی، و مصرف سرمایه‌های بسیار از بودجه دولتی و مردمی، متأسفانه از توفیق قابل توجهی در دستیابی به اهداف متعالی فرهنگی نظام برخوردار نبوده و در سال‌های اخیر و از زمان تصویب سند چشم‌انداز کشور، یعنی از سال ۱۳۸۴ نیز با انتقادهای جدیدتری روبرو بوده است. البته موضوع مهندسی فرهنگی و ضرورت تدوین نقشه جامع آن که از سال ۱۳۸۳ تاکنون به کرات موردتوقع رهبر معظم انقلاب اسلامی از شورای عالی انقلاب فرهنگی کشور قرار گرفته و نقشی که ایشان با طرح جایگاه «قرارگاه اصلی و ستاد فرماندهی» برای این شورا قائل شده‌اند، بر مطالبات و انتظارات به حق دلسوزان فرهنگ کشور و پژوهشگران این حوزه افزوده است. اما با

این وجود، مشکل واقعی چیست؟ آیا تعدد سازمان‌ها به‌خودی‌خود مشکل‌زا است، یا نقص در سازماندهی هدفمند آنها؟ در ادامه بررسی موضوع اصلی این مقاله تلاش می‌شود به این دو پرسش پاسخ داده شود.

۱. شرح برخی مفاهیم کلیدی مرتبط

چنانچه از نگاه جامعه‌شناسی به سازمان بنگریم، «سازمان، سیستمی اجتماعی است، که با هماهنگی کردن اجزای خود برای دستیابی به اهدافی خاص فعالیت می‌کند و در کارکرد سیستم اجتماعی بزرگتر از خود (جامعه) نیز سهیم است» (قلی‌پور، ۱۳۸۰، ص ۲۱). با وجود آن‌که موضوع این مقاله، مجموعه سازمان‌های فرهنگی کشور است، ولی می‌توان چنین پنداشت زمانی که این مجموعه در راستای یک چشم‌انداز کلان به‌طور هدفمند به فعالیت می‌پردازند خود، یک فضای سازمانی بزرگ‌تر را تشکیل می‌دهند که اگرچه از مرزهای مشخصی به‌مثابه یک سازمان برخوردار نیست، ولی در عین حال، بحث از مفاهیم تخصصی سازمان در این محیط بزرگ‌تر که دربرگیرنده چندین سازمان مشابه است امکان‌پذیر بوده و زمینه به‌کارگیری دانش مدیریت و سازمان را برای افزایش کارآمدی این مجموعه از سازمان‌ها فراهم می‌آورد. از این‌رو به شرح مختصری از چند کلیدواژه تخصصی می‌پردازم که در تداوم بحث از موضوع این مقاله یاری‌گر ما باشد.

۱-۱. سازماندهی^۲

فرآیندی است، که طی آن تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری و هماهنگی میان آنها به منظور کسب اهداف صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۶). به بیان دیگر، سازماندهی فرآیندی سه مرحله‌ای، شامل مراحل زیراست:

الف) طراحی کارها و فعالیت‌ها،

ب) دسته‌بندی فعالیت‌ها به پست‌های سازمانی،

ج) برقراری رابطه میان پست‌ها به منظور کسب هدف مشترک.

در همین رابطه، مفهوم دیگری به نام «ساخت سازمانی»^۳ مطرح می‌شود، که حاصل فرایند سازماندهی است و عبارت از سیستم روابطی است که به‌طور غیررسمی شکل

گرفته و به طور رسمی تصویب شده است و حاکم بر فعالیت‌های افرادی است، که برای کسب اهداف مشترک به هم وابسته‌اند (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۷). البته همانطور که گفته شد، منظور از فرد در این مقاله، افراد حقوقی و سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شوند. به عبارت دیگر ساخت سازمانی برای مجموعه‌ای از سازمان‌هایی که در مسیر دستیابی به اهداف مشترک، در ارتباط متقابل و چندجانبه با هم قرار دارند، ناگزیر است زیرا آنها نیازمند نوعی هماهنگی بینایی هستند. سازماندهی، فعالیتی مستمر و پویا است و در محیط متغیر و متحول امروزی باید اصلاحات لازم جهت متناسب‌سازی سازمان‌ها با تغییرات روزافزون محیطی انجام پذیرد. از این رو برخی صاحب‌نظران مدیریت، آن را فرایند انتخاب دائم یا سازماندهی مجدد می‌نامند (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۹۷).

یادآوری این موضوع نیز لازم است، که ساخت سازمانی، به‌کارگیری منابع و فعالیت‌های افراد را باید به گونه‌ای با هم ترکیب کند و هماهنگ نماید، که هم‌افزایی^۴ حاصل شود. در غیراین صورت یعنی زمانی که هماهنگی میان سازمان‌ها به وجود نیاید و منابع آنها مصروف فعالیت‌های موازی و بعضاً غیرهم‌جهت شود، نه تنها هم‌افزایی به دست نخواهد آمد که هم‌کاهانی، اجتناب‌ناپذیر است.

۲-۱. هماهنگی

دومین موضوعی که در تشکیل هر سازمان اهمیت دارد، هماهنگ کردن فعالیت‌های واحدهای مختلف سازمان به منظور تحقق هدف مشترک است. هماهنگی، مجموعه‌ای از مکانیسم‌های ساختاری و انسانی است، که برای مرتبط‌ساختن اجزای هر سازمان با یکدیگر، و برای تسهیل در کسب اهداف طراحی می‌شود. اهمیت هماهنگی به آن خاطر است که هرچه تقسیم کار بیشتر باشد نیاز به هماهنگی، بیشتر خواهد بود. در سازمان‌های بزرگ، عوامل مختلفی مانند کندی و سختی جریان ارتباطات، تقسیم کار و تفویض اختیارات، ایجاب می‌کند که مکانیسم‌های مؤثری برای هماهنگی عملکردها برقرار گردد. گستردگی مفهوم فرهنگ و اهداف عالی فرهنگی نظام جمهوری اسلامی و نیز تعداد قابل ملاحظه سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور به خوبی این ضرورت را می‌نمایاند. همچنین هرچه وابستگی‌های واحدهای فرعی در یک سازمان و در اینجا،

وابستگی سازمان‌های متولی حوزه‌های مختلف و درهم‌تنیده فرهنگ به یکدیگر بیشتر باشد نیاز به هماهنگی بیشتر خواهد بود (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۶۲). لزوم هماهنگی، از این جهت نیز مطرح است که تمایل به گریز از مرکز در عین استقلال کارکردی دو خصیصه عمومی همه سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های باز است که موجب می‌شود هر واحد سازمانی، خود را غایت وجودی و مهم‌ترین بخش از یک مجموعه سازمانی بیانگارد و از تأثیرها و پیامدهای فعالیت‌های خود در نتایج فعالیت‌های سایر سازمان‌ها بی‌اطلاع بماند. از این‌رو اندیشمندان مدیریت، روش‌های مختلفی را برای ایجاد هماهنگی در سازمان ارائه داده‌اند، که علی‌رغم اهمیت آنها به جهت اختصار از ذکرشان صرف‌نظر می‌شود.

۱-۳. استعاره^۵

پیشینه مطالعاتی استعاره نشانگر گستره زمانی کاربرد آن در مطالعات فلسفی یونان باستان است، که این سنت تاکنون نیز در مطالعات فیلسوفان از جمله برخی فیلسوفان مسلمان تداوم داشته است. اگرچه بسیاری از اندیشمندان، مطالعات مبتنی بر استعاره را کم‌ارزش یا بی‌ارزش دانسته‌اند (افراشی، ۱۳۸۳، ص ۱۲)؛ ولی استفاده از استعاره برای تئوری‌پردازی، سنتی دیرینه و قابل توجه در علوم طبیعی و همین‌طور علوم اجتماعی دارد.

استعاره را می‌توان توصیفی دانست که از طریق تشبیه یک پدیده به پدیده دیگری که با هم دارای وجوه مشترکی هستند به روشن شدن ذهن ما یاری می‌دهد. «استعاره به صورت خلاصه و کوتاه، موضوع را توصیف و تبیین می‌کند و وجوه اصلی موردنظر را در آن نشان می‌دهد. استعاره‌ها موضوعات و پدیده‌های پیچیده را با تأکید بر نکات کلیدی آنها ساده و قابل درک می‌سازند. استعاره‌ها از آنچه که ذهن ما با آن آشناست برای شناخت آنچه که ذهن، کمتر با آن آشنایی دارد استفاده می‌کنند. از این‌رو برای شناخت سازمان‌ها و پیچیدگی‌های موجود در آنها ابزاری سودمند به شمار می‌آیند» (الوانی، ۱۳۷۹، صص ۳۰-۳۱). استعاره‌ها صرفاً برای درک سازمان به کار نمی‌روند بلکه در نحوه مدیریت بر سازمان‌ها و در سازماندهی و هماهنگی نیز مفیدند. «این شیوه حتی

در سازماندهی نیز کارساز است زیرا مدیران و طراحان سازمان‌ها می‌توانند در دنیای خلاق تخیل به یاری استعاره‌ها، سازمان‌ها را در شکل‌های متفاوتی مجسم نموده و به ساختارهای متفاوت و بدیعی دست یابند» (الوانی، ۱۳۷۹، ص ۳۳).

از نظر گرت مورگان^۶ و ماری هچ^۷، اندیشمندان صاحب‌نام مطالعات سازمان، شناخته‌شده‌ترین استعاره‌های سازمان عبارتند از: سازمان به مثابه ماشین؛ موجود زنده؛ مغز؛ زندان روح^۸؛ پدیده‌ای دگرگون‌شونده و متغیر؛ ابزار سلطه؛ فرهنگ؛ نظام سیاسی؛ پرده نقاشی، متن، گفتمان، هنر، و نمایشنامه (هچ، ۱۳۸۷؛ صص ۹۱-۹۲)، با وجود کمک بسیاری که به کارگیری استعاره در شناخت سازمان عرضه می‌دارد، اما محدودیت‌های چنین شناختی نیز از دیدگاه متفکران به دور نمانده است. زیرا «همواره باید در نظر داشت که دانش حاصل از به کارگیری استعاره‌ها، دانش کاملی نیست زیرا استعاره‌ها فقط شباهت‌هایی را میان دو چیز آشکار می‌سازند ولی در مورد تفاوت آنها چیزی ارائه نمی‌دهند. بنابراین اکتفا به کسب معرفت از طریق استعاره‌های گوناگون، شناخت محدودی در مورد پدیده‌ها به ما ارائه می‌دهد» (هچ، ۱۳۸۷، صص ۹۶-۹۷).

۲. پرسش‌ها و هدف تحقیق

پرسش اصلی مقاله عبارت از این است، که آیا مشکل اصلی کشور در حوزه فرهنگ، نبود یک نظام جامع مدیریت فرهنگی برای هدایت مجموعه سازمان‌های فرهنگی کشور است؟ برای بررسی بهتر این پرسش، آن را در قالب دو پرسش فرعی زیر بررسی خواهیم کرد:

پرسش فرعی ۱- آیا مشکل اصلی نظام فرهنگی کشور، «نبود تمایز مأموریتی میان سازمان‌های فرهنگی» است؟

پرسش فرعی ۲- آیا مشکل اصلی نظام فرهنگی کشور، «نبود انسجام و هماهنگی نهادینه بین سازمان‌های فرهنگی» است؟

نویسنده تلاش می‌نماید، با ارائه پاسخ‌های مناسب به سؤال‌های فرعی و اصلی تحقیق، به هدف اصلی مقاله، یعنی معرفی استعاره منظومه فرهنگی برای ساماندهی سازمان‌های فرهنگی کشور بر مبنای منظومه شمسی دست یابد.

۳. مروری بر وضعیت کنونی ساماندهی سازمان‌های فرهنگی کشور

۳-۱. سند سیاست فرهنگی کشور و ساماندهی حوزه فرهنگ

مطابق سند اصول سیاست فرهنگی کشور (مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۱)، در بخش ب، دو بند از اهداف سند نشانگر توجه به هدف ساماندهی و هماهنگی هستند:

بند ۲: ایجاد وحدت رویه و هماهنگی فرهنگی در میان دستگاه‌های مختلف نظام و بسیج امکانات، تلاش‌ها و برنامه‌های فرهنگی در جهت پاسخگویی به نیازهای فرهنگی جامعه.

بند ۴: تمهید لازم در جهت همسویی و عدم مغایرت طرح‌ها و برنامه‌های اقتصادی، اجتماعی، و غیرفرهنگی اما دارای نتایج فرهنگی با سیاست فرهنگی کشور. همچنین در بخش اولویت‌ها و سیاست‌های کلی سند اصول سیاست فرهنگی کشور، بند ۱۲ از اولویت‌ها چنین است: تمرکز در سیاست‌گذاری، عدم تمرکز در امور اجرایی، و هماهنگی تشکیلات و فعالیت‌های فرهنگی کشور (حسین‌لی، ۱۳۷۹). البته مطابق بند ۴۹ همین سند، «مسئولیت نظارت و ایجاد هماهنگی لازم در اجرا به‌عهده شورای عالی انقلاب فرهنگی است که تحت نظر رئیس‌جمهور انجام می‌گیرد» (www.iranculture.org).

۳-۲. پراکندگی سازمان‌های فرهنگی کشور

۳-۲-۱. مرجع نخست: سند اصول سیاست فرهنگی کشور

این سند، مجریان اخص سیاست فرهنگی کشور را هفت سازمان زیر تعیین می‌کند که عبارتند از پنج وزارت‌خانه فرهنگ و ارشاد اسلامی؛ آموزش و پرورش؛ فرهنگ و آموزش عالی؛ بهداشت؛ و امور خارجه؛ و دو سازمان صداوسیما؛ و تربیت‌بدنی (بند ۵۰)؛ (حسین‌لی، ۱۳۷۹، ص ۴۵).

۳-۲-۲. مرجع دوم: شورای عالی انقلاب فرهنگی کشور

این شورا سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی داخلی کشور را مجموعاً ۱۲ سازمان برمی‌شمرد، که عبارتند از: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تربیت‌بدنی، سازمان صداوسیما، سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان اوقاف و امور خیریه، سازمان ملی

جوانان، جهاد دانشگاهی، سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی، خبرگزاری جمهوری اسلامی، کتابخانه ملی، شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی، و سازمان حج و زیارت (<http://www.iranculture.org/index.php>).

۳-۲-۳. مرجع سوم: سند بودجه سالیانه کشور

در سند لایحه بودجه سالیانه کشور که از سوی معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهور تدوین می‌گردد، مجموع بودجه بخش فرهنگ با در نظر گرفتن فصل فرهنگ و هنر و رسانه‌های جمعی و گردشگری، در بودجه سال ۱۳۸۹ در قالب اعتبارات مستقیم و غیرمستقیم ۳۲ دستگاه فرهنگی اصلی اختصاص یافته است. چنانچه اعتبارات ردیف‌های متفرقه این لایحه را هم در نظر بگیریم باید تعداد ۷۴ دستگاه فرهنگی را هم به رقم پیش‌گفته بیافزاییم، که در این صورت تعداد کل سازمان‌های مرتبط با بودجه فرهنگی کشور به ۱۰۶ سازمان، مؤسسه، مرکز، نهاد و دستگاه می‌رسد (مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۸، شش، ۱-۲). دستگاه‌های اصلی مذکور در لایحه بودجه عبارتند از:

«نهاد ریاست جمهوری (معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی، معاونت علمی و فناوری)، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان صداوسیما، سازمان تربیت‌بدنی، وزارت علوم و تحقیقات و فناوری، سازمان ملی جوانان، سازمان اسناد و کتابخانه ملی، شورای عالی انقلاب فرهنگی، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، شورای عالی حوزه علمی قم، مرکز خدمات حوزه علمی قم، مرکز مدیریت حوزه علمی قم، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمی قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، سازمان تبلیغات اسلامی، مرکز جهانی علوم اسلامی (جامعه المصطفی العالمیه)، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، سازمان حج و زیارت، مجمع جهانی اهل بیت (ع)، مجمع جهانی تقریب مذاهب اسلامی، دانشگاه مذاهب اسلامی، سازمان اوقاف و امور خیریه، سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی، شورای هماهنگی تبلیغات اسلامی، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس، مؤسسه نشر

آثار حضرت امام(ره)، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، جهاد دانشگاهی، ستاد فرماندهی کل نیروهای مسلح».

مؤسسه‌ها و نهادهای مذکور در ردیف‌های متفرقه لایحه بودجه ۱۳۸۹ عبارتند از: «بنیاد شهید انقلاب اسلامی، شورای سیاست‌گذاری ائمه جمعه، پژوهشگاه علوم و معارف اسلامی، سازمان بسیج دانش‌آموزی، اتحادیه انجمن‌های اسلامی دانش‌آموزان، ستاد اقامه نماز، مرکز رسیدگی به امور مساجد، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، بنیاد فرهنگی مولانا، مرکز اسناد انقلاب اسلامی، مؤسسه بصیرت، مؤسسه فرهنگی و اطلاع‌رسانی تبیان، مؤسسه فرهنگی دعبیل، مؤسسه رواق حکمت، مؤسسه پرتو تقلین، مؤسسه مصباح‌الهدی، مؤسسه سفینه‌النجاه، مؤسسه شیعه‌شناسی، دایره‌المعارف بزرگ اسلامی، بنیاد دایره‌المعارف اسلامی، مجمع عالی حکمت اسلامی، فرهنگستان علوم اسلامی، بنیاد علمی و فرهنگی بوعلی سینا، مؤسسه فرهنگی ایراس، بنیاد شمس و مولانا، بنیاد حکمت صدرا، مجمع جهانی صلح اسلامی، جامعه الزهراء، کانون نویسندگان قم، دانشگاه باقرالعلوم علیه‌السلام، دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، مدرسه عالی شهید مطهری، دانشکده اصول دین علامه عسگری، پژوهشکده باقرالعلوم، پژوهشکده علوم شناختی، پژوهشکده مهدویت...»

۳-۳. ساماندهی و طبقه‌بندی بنیاد سازمان‌های فرهنگی

همان‌طور که پیش از این و در بخش تشریح واژگان تخصصی ذکر گردید گام نخست در فرآیند سازماندهی، طبقه‌بندی و تقسیم وظایف است. با توجه به این که در این مقاله جایگاه سازمان‌ها به‌طور پسینی مورد بررسی قرار می‌گیرد ناگزیر از آنیم که سازمان‌ها و نهادهای حاضر و فعال در حوزه فرهنگ کشور را براساس مأموریت و فعالیت‌هایی که هم‌اکنون به انجام آن می‌پردازند مورد بررسی قرار داده و به طبقه‌بندی آنها توجه کنیم. به این منظور و با مرور یافته‌ها و نتایج چند پژوهش مرتبط با این موضوع، تلاش می‌شود الگوهایی را که پژوهشگران برای ساماندهی سازمان‌های فرهنگی ارائه نموده‌اند معرفی شوند.

۳-۳-۱. احمدی گرجی در پژوهشی با عنوان «تعیین چگونگی بررسی و آسیب‌شناسی دستگاه‌های فرهنگی» که برای شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام داده است سازمان‌های فرهنگی را بالحاظ «مخاطبان عام و خاص آنها» در دو دسته قرار می‌دهد و با افزودن سازمان‌هایی که بدون مأموریت فرهنگی، به امور فرهنگی اشتغال دارند نهایتاً دسته‌بندی سه‌گانه‌ای را مطابق جدول شماره یک ارائه می‌دهد (احمدی گرجی، ۱۳۸۳ به نقل از [www. iranculture. org](http://www.iranculture.org)):

جدول شماره یک- دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی بر مبنای مخاطبان

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان صداوسیما، سازمان فرهنگی و هنری شهرداری...	دستگاه‌های فرهنگ‌محور با مخاطبین عام	دسته یک
سازمان ملی جوانان، سازمان دانش‌آموزی، کانون فرهنگی و هنری مساجد...	دستگاه‌های فرهنگ‌محور با مخاطبین خاص	دسته دو
وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مجموعه دانشگاه‌ها، سازمان تربیت‌بدنی...	دستگاه‌های بدون مأموریت فرهنگی که به امور فرهنگی هم می‌پردازند	دسته سه

(احمدی گرجی، ۱۳۸۳، ص ۶۶).

۳-۳-۲. صالح اولیاء در پژوهشی با عنوان «تدوین مبانی ارزیابی عملکرد سازمان‌های فرهنگی» که برای شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام داده سه معیار برای دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی در نظر می‌گیرد (صالح اولیاء، ۱۳۸۵ به نقل از www. iranculture. org):

معیار الف- سطح سازمانی آنها در یک سلسله‌مراتب مدیریتی. وی براین اساس، سازمان‌های فرهنگی را به دو سطح راهبردی (با کارکرد سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان) و اجرایی (برنامه‌ریزی عملیاتی) تقسیم می‌نماید:

الف- ۱) سطح راهبردی. نظیر شورای عالی انقلاب فرهنگی، کمیسیون فرهنگی مجلس شورای اسلامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تربیت‌بدنی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی سابق.

الف- ۲) سطح اجرایی. سایر سازمان‌های فرهنگی در این سطح قرار می‌گیرند. معیار ب- تخصیص بودجه. به این معنا که کلیه سازمان‌ها و دستگاه‌هایی که از بودجه فرهنگی کشور استفاده می‌کنند، متناسب با میزان بودجه‌ای که در اختیار دارند دسته‌بندی می‌شوند. لازم به ذکر است، که تعداد این دستگاه‌ها در سال ۱۳۸۴ معادل ۴۶ دستگاه فرهنگی بوده، و در سال ۱۳۸۶ به ۵۴ دستگاه (جعفری و بهروان، ۱۳۸۷، ص ۶)، و در سال ۱۳۸۹ به ۱۰۶ دستگاه (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۸) افزایش یافته است. معیار ج- مأموریت اصلی. با این رویکرد که آیا سازمان فرهنگی، دارای مأموریت فرهنگی متمرکز است، یا اینکه تمایز اصلی مأموریتی آن، حوزه فرهنگ نیست. ولی ضمن فعالیت‌های اصلی خویش به امور فرهنگی نیز می‌پردازد» (جعفری و بهروان، ۱۳۸۷، صص ۵-۶). نیز همین سه معیار را برای طبقه‌بندی و تعدد سازمان‌های فرهنگی ذکر کرده‌اند. نمایش این سه معیار مطابق جدول شماره دو است:

جدول شماره دو- دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی بر مبنای معیارهای سه‌گانه

سطح ۱- راهبردی: شورای عالی انقلاب فرهنگی، کمیسیون فرهنگی مجلس شورای اسلامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تربیت بدنی...	سطح مدیریت فرهنگی	معیار یک
سطح ۲- اجرایی. سایر سازمان‌های فرهنگی: سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان صداوسیما، سازمان فرهنگی و هنری شهرداری...	برخورداری از بودجه فرهنگی	معیار دو
مجموعه‌ای از ۴۶ دستگاه فرهنگی مطابق بودجه سال ۱۳۸۴ کل کشور	برخورداری از مأموریت متمایز فرهنگی	معیار سه

(صالح‌اولیا، ۱۳۸۵، ص ۴۶).

۳-۳-۳. صالحی‌امیری در پژوهشی با عنوان «مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی» که پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام آن را منتشر نموده با لحاظ فرآیند سیاست‌گذاری، سازمان‌ها را متناسب با سه مرحله اصلی از این فرایند یعنی سیاست‌گذاری، اجرا، و نظارت در سه دسته سازمان‌های سیاست‌گذار، سازمان‌های مجری، و سازمان‌های ناظر قرار می‌دهد (صالحی‌امیری، ۱۳۸۷، ص ۲۲۵). جدول شماره سه-۳ این دسته‌بندی را می‌نمایاند:

جدول شماره سه-۳ - دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی بر مبنای فرآیند سیاست‌گذاری

دسته یک	سازمان‌های سیاست‌گذار	شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان صداوسیما
دسته دو	سازمان‌های مجری	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، صداوسیما، ایرنا، سازمان اوقاف، سازمان میراث فرهنگی و گردشگری، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان، سازمان حج و زیارت، سازمان ملی جوانان، سازمان فرهنگی و هنری شهرداری، بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس، ستاد امر به معروف و نهی از منکر، ستاد اقامه نماز، فرهنگستان زبان و ادب فارسی، مؤسسه تنظیم و نشر آثار حضرت امام (ره)، نهاد نمایندگی ولی فقیه در دانشگاه‌ها، سازمان بسیج، مرکز رسیدگی به امور مساجد... (۲۵ سازمان و نهاد)
دسته سه	سازمان‌های ناظر	شورای عالی انقلاب فرهنگی، نهاد رهبری، شورای نظارت بر صداوسیما

(صالحی‌امیری، ۱۳۸۷، ص ۲۲۵).

۳-۳-۴. گودرزی و شیخ‌زاده در پژوهشی با عنوان «تحلیل وضعیت موجود ساماندهی نهادهای فرهنگی کشور» که برای شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام داده‌اند ۴۵۵ سازمان و نهاد فرهنگی را در چهار گروه سیاست‌گذار (به معنای غیراجرایی)، آموزشی، پژوهشی، و تبلیغی شناسایی و دسته‌بندی کرده و سپس آنها را در یک قالب

چهاربخشی «سیاست‌گذار؛ برنامه‌ریز و ناظر؛ پشتیبان تخصصی؛ و پشتیبان عمومی» قرار می‌دهند که نهایتاً منجر به تعیین کارکرد هر سازمان در یک ماتریس ۳*۴ می‌گردد (گودرزی و شیخزاده، ۱۳۸۸، ص ۱۲۷). جدول شماره چهار گویای طبقه‌بندی است.

جدول شماره چهار- ماتریس عملیاتی سازمان‌های فرهنگی

نقش/زمینه فعالیت	آموزشی	پژوهشی	تبلیغی
سیاست‌گذار			
برنامه‌ریز و ناظر			
پشتیبان تخصصی			
پشتیبان عمومی			

(گودرزی و شیخزاده، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸).

۳-۳-۵. مدل تلفیقی. از ترکیب سه نوع دسته‌بندی پیش‌گفته، سه محور را می‌توان برای طبقه‌بندی سازمان‌های فرهنگی پیشنهاد داد (صالحی امیری، ۱۳۸۷، ص ۲۲۷).
 محور ۱. فرهنگ به عنوان مأموریت اصلی ← سازمان فرهنگ‌محور - غیر فرهنگ‌محور
 محور ۲. سطح مدیریتی ← سازمان سیاست‌گذار - مجری - ناظر
 محور ۳. نوع مخاطبان ← سازمان فرهنگی دارای مخاطبان عام - خاص
 در نتیجه این ترکیب، الگویی خواهیم داشت از یک ماتریس ۲*۳*۲ شامل ۱۲ نوع سازمان فرهنگی از جمله سازمان فرهنگ‌محور سیاست‌گذار دارای مخاطب عام، سازمان فرهنگ‌محور سیاست‌گذار دارای مخاطب خاص، سازمان فرهنگ‌محور مجری دارای مخاطب عام،... جدول شماره پنج این مدل را نشان می‌دهد.

جدول شماره پنج - مدل تلفیقی دسته‌بندی سازمان‌های فرهنگی

با مخاطبان عام	سیاست‌گذار	سازمان فرهنگ‌محور	۱	شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، صداوسیما، سازمان تبلیغات اسلامی، دفتر تبلیغات اسلامی
با مخاطبان خاص	سیاست‌گذار	سازمان فرهنگ‌محور	۲	سازمان ملی جوانان، وزارت علوم، وزارت آموزش و پرورش، سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی
با مخاطبان عام	مجری	سازمان فرهنگ‌محور	۳	سازمان فرهنگی هنری شهرداری، بنیاد حفظ و نشر ارزش‌های دفاع مقدس، سازمان میراث فرهنگی
با مخاطبان خاص	مجری	سازمان فرهنگ‌محور	۴	سازمان حج و زیارت، ایرنا، کانون پرورش، مؤسسه تنظیم و نشر، سازمان اوقاف، نهاد نمایندگی، مرکز امور مساجد، دفتر زنان و خانواده، کتابخانه ملی
با مخاطبان عام	ناظر	سازمان فرهنگ‌محور	۵	شورای عالی انقلاب فرهنگی، نهاد رهبری
با مخاطبان خاص	ناظر	سازمان فرهنگ‌محور	۶	شورای نظارت بر صداوسیما
با مخاطبان عام	سیاست‌گذار	سازمان غیر فرهنگ‌محور	۷	...
با مخاطبان خاص	سیاست‌گذار	سازمان غیر فرهنگ‌محور	۸	...
با مخاطبان عام	مجری	سازمان غیر فرهنگ‌محور	۹	...
با مخاطبان خاص	مجری	سازمان غیر فرهنگ‌محور	۱۰	...
با مخاطبان عام	ناظر	سازمان غیر فرهنگ‌محور	۱۱	...
با مخاطبان خاص	ناظر	سازمان غیر فرهنگ‌محور	۱۲	...

(صالحی امیری، ۱۳۸۷، ص ۲۲۸).

۳-۴. جمع‌بندی و تحلیل مدل‌های طبقه‌بندی سازمان‌های فرهنگی

دسته‌بندی‌های پنج‌گانه فوق و به‌ویژه دسته‌بندی اخیر به خوبی نشان می‌دهند، که سازمان‌های فرهنگی کشور از مشکلی به نام «نبود تمایز مأموریتی» به شدت رنج می‌برند و به همین دلیل، علاوه بر همپوشانی‌هایی که چند سازمان ممکن است در یک حوزه داشته باشند متأسفانه وضعیتی فراهم آمده که یک سازمان مشخص، هم در مقوله سیاست‌گذاری وارد می‌شود، هم به اجرای سیاست‌هایی که خود آنها را تدوین نموده می‌پردازد، و هم شخصاً بر کار و فعالیت خود نظارت کرده و عملکردش را ارزیابی می‌نماید. و این برخلاف اصول و مبانی اولیه دانش سیاست‌گذاری و مدیریت است. مطابق جدول شماره سه چنین معضل آشکاری در سازمان‌هایی چون وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، و سازمان صداوسیما دیده می‌شود (صالحی امیری، ۱۳۸۷، ص ۲۲۵). همچنان‌که «این مشکل میان ستاد اقامه نماز، نهاد نمایندگی ولی فقیه در دانشگاه‌ها و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در خصوص سیاست‌گذاری مسأله نماز و گسترش روحیه معنویت در دانشگاه‌ها دیده می‌شود» (گودرزی و شیخ‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۱۳۷). ای بسا اگر به مأموریت‌ها و فعالیت‌های سازمان‌های فرهنگی دیگری چون سازمان ملی جوانان، سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی، سازمان تبلیغات اسلامی، حوزه هنری، نهاد کتابخانه‌های عمومی، و حتی بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس نیز به دقت نگریسته شود ممکن است، همین معضل فراگیر با وضوح بیشتری به چشم آید. پژوهش‌های مختلفی وجود این مشکل را در سطح سازمان‌های فرهنگی کشور تأیید می‌کنند. از جمله فرم‌پهنی فراهانی (۱۳۸۷) که در پژوهش «آسیب‌شناسی نهادهای فرهنگی و دینی انقلاب اسلامی» به شناسایی و رتبه‌بندی ۲۸ آسیب جدی در این باره پرداخته، که در میان مهم‌ترین آسیب‌ها، «تداخل وظایف و فعالیت‌های موازی» با ۸۴٪ در رتبه سوم، و «فقدان مدیریت واحد و نظام برنامه‌ریزی صحیح فرهنگی» با ۸۳٪ در رتبه چهارم قرار دارند. بدیهی است، همین مشکل موجب شده تا این سازمان‌ها به جای تمرکز بر فعالیت‌های اصلی خود در معرض آسیب‌های دیگری نظیر «سرگرم‌شدن به درگیری‌های سیاسی و غفلت از مردم» با ۸۹٪ در رتبه نخست، «سیاسی‌کاری نهادها» (غلبه تصمیمات سیاسی) با ۸۵٪ در رتبه دوم، و «گسترش

سطحی‌نگری و عوام‌زدگی در فعالیت نهادها» با ۸۳٪ در رتبه پنجم آسیب‌ها قرار گیرند. پیروزمند نیز در فراتحلیل و جمع‌بندی ۱۴ پژوهش مرتبط (و مجموعاً ۵۵۰۰ صفحه) که آن را با عنوان «تحلیل وضعیت دستگاه‌های فرهنگی کشور» برای شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام داده یافته‌های زیر را گزارش می‌نماید که همگی مؤید نتایج موردنظر این مقاله نیز هستند: «عدم تناسب وظایف محوله به دستگاه‌ها با نیازهای جامعه، فقدان ارتباط ارگانیک در ساختار کلان تشکیلات فرهنگی کشور، موازی‌کاری، تداخل وظایف و مأموریت‌ها، تعدد منابع تصمیم‌گیری، نبود متولی برای برخی امور در کنار تعدد متولی در امور دیگر، وجود تصدی‌گری به عنوان یک آسیب جدی در دستگاه‌های دولتی، تأثیر فرهنگی برخی دستگاه‌های غیرفرهنگی، و تخصصی‌نبودن سازمان‌ها و وجود فعالیت‌های چندبعدی». بنیانیان نیز به عنوان یک مسئول فرهنگی پرسابقه در مجموعه سازمان‌های فرهنگی کشور معتقد است: «تعدد جاهایی که خودشان را متولی فرهنگ در جامعه می‌دانند زیاد است و این مراکز فرهنگی هرکدام سیاستی خاص برای پیشبرد اهداف خود در نظر می‌گیرند که بازتاب آنها می‌تواند، معضلات زیادی را در سایر حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، و سیاسی به وجود آورد. باید بین دستگاه‌های اجرایی، دستگاه‌های ستادی، و دستگاه‌های مدیریت راهبردی تفکیک صورت گیرد. در این مقطع مشکل ما تعدد دستگاه‌های اجرایی نیست بلکه اختلاط این سه ساختار است. باید نهادی را برای مدیریت راهبردی در نظر بگیریم که زیرنظر مقام معظم رهبری باشد» (بنیانیان، ۱۳۸۸، ص ۲۸).

رازنهان، عضو هیئت‌علمی کمیسیون فرهنگی شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز با اشاره به اینکه «با گذشت بیش از ربع قرن، همه مدیران عالی فرهنگی کشور در این موضوع به اجماع رسیده‌اند، که کارهای ناسنجیده و سازماندهی نشده در حوزه فرهنگ، نه تنها چاره‌ساز نیستند بلکه ممکن است پیامدهای منفی هم داشته باشند». معتقد است: «دو مشکل اساسی حوزه فرهنگ در کشور عبارتند از سیاست‌زدگی فرهنگ، و نبود نگاه جامع به فرهنگ و غلبه نگاه‌های اقتصادی، سیاسی، و امنیتی (رازنهان، ۱۳۸۸، صص ۴۰-۴۲).

از سویی تلاش‌های شورای عالی انقلاب فرهنگی برای ساماندهی فعالیت سازمان‌های فرهنگی کشور که در قالب اجرای پژوهش‌های متعدد و یا برگزاری یک همایش محدود یا تشکیل و اضافه شدن یک کارگروه به انبوهی از شوراها، کارگروه‌ها و کمیته‌های تخصصی، مشورتی و تصمیم‌گیری دبیرخانه شورا بروز می‌یابد نیز می‌تواند تأییدی بر وجود این مشکل در سطح سازمان‌های فرهنگی کشور است. در این راستا ایجاد کارگروه جدید «مدیریت کلان دستگاه‌های فرهنگی» در شورای عالی انقلاب فرهنگی از سال ۱۳۸۶ و برگزاری همایش «دستگاه‌های فرهنگی کشور» در سال ۱۳۸۷ و تشکیل دبیرخانه دائمی برای آن نمونه‌هایی از این تلاش‌ها هستند (ناظمی، ۱۳۸۸، ص ۷۶).

کارگروه مدیریت کلان دستگاه‌های فرهنگی کشور با مأموریت «نظم‌دهی و انسجام‌بخشی به مجموعه فعالیت‌های فرهنگی دستگاه‌های مختلف فرهنگی (دولتی، نیمه‌دولتی و غیردولتی)» تشکیل شده و مهم‌ترین وظایف آن عبارت است از:

- بررسی و ارزیابی جامعیت وظایف دستگاه‌های فرهنگی در تحقق سند چشم‌انداز،
- بررسی آسیب‌شناسی عملکرد مجموعه دستگاه‌های فرهنگی،
- بازنگری شرح وظایف و عملکرد دستگاه‌های فرهنگی،
- تبیین تعارض، تداخل، موازی‌کاری و پراکنده‌کاری دستگاه‌ها در انجام فعالیت‌های فرهنگی،
- تعیین کارکردهای اصلی هر یک از دستگاه‌های فرهنگی،
- تدقیق وظایف هر دستگاه و جلوگیری از موازی‌کاری و ایجاد تعامل سازنده میان دستگاه‌ها،
- ساماندهی روابط دولت با دستگاه‌های فرهنگی،
- تعیین سازوکار پیگیری و نظارت بر اجرای مصوبات شورای عالی،
- تدوین سازوکار مناسب برای نظارت کارآمد بر نقش و وظیفه هر یک از دستگاه‌های فرهنگی، و
- تهیه سازوکار تعامل دستگاه‌های فرهنگی با یکدیگر.

همایش دستگاه‌های فرهنگی کشور نیز که با مأموریت «انسجام دستگاه‌های فرهنگی جبهه انقلاب اسلامی» در بهمن‌ماه سال ۱۳۸۷ برگزار گردید، اهدافی چون معرفی دستگاه‌های فرهنگی و ظرفیت‌های آنها برای همکاری، تبیین سیاست‌های کلان فرهنگی، و برقراری تعامل سازنده دستگاه‌ها با یکدیگر را مدنظر داشته است (عبداللهی‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۸۷).

با استناد به یافته‌های این بخش از مقاله به نظر می‌رسد، می‌توان به پرسش‌های فرعی این مقاله و به تبع آن، پرسش اصلی مقاله این‌گونه پاسخ داد، که مشکل اصلی کشور در حوزه فرهنگ، نبود «یک نظام جامع مدیریت فرهنگی» برای هدایت مجموعه سازمان‌های فرهنگی کشور است. نظام جامعی که بتواند تمایزهای مأموریتی در سازمان‌های فرهنگی ایجاد نماید و با استفاده از سازوکارهایی مشخص، به انسجام و هماهنگی نهادینه میان این سازمان‌ها پردازد. بخش دوم مقاله با معرفی منظومه شمسی و مرور برخی ویژگی‌های آن به عنوان یک مجموعه آرمانی از ساماندهی و نظم، آن را مبنایی استعاره‌ساز برای ساماندهی مجموعه سازمان‌های فرهنگی کشور تحت عنوان «منظومه فرهنگی» قرار می‌دهد.

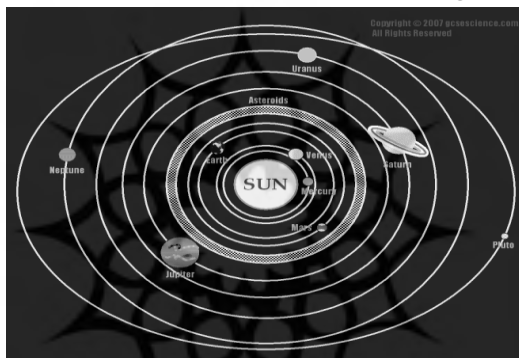
۴. منظومه شمسی یا سامانه خورشیدی به مثابه مبنای استعاره‌ساز

در این بخش به‌طور مختصر ویژگی‌ها و کارکردهای منظومه شمسی یا سامانه خورشیدی و سازوکار هماهنگی آن مطرح و سپس تلاش می‌شود متناظر با اجزا و ویژگی‌های این منظومه، زمینه‌های ساماندهی سازمان‌های فرهنگی در یک مجموعه مشابه با استعاره «منظومه فرهنگی» مطرح گردند. خلأقیتی که از مخاطبان مقاله انتظار می‌رود، آن است که در این بخش و در جای‌جای مطالب، به مقایسه متناظر منظومه شمسی با منظومه فرهنگی پیشنهادی بیان‌دیشند تا بستری واقعی به عنوان سازوکارهای ساماندهی سازمان‌های فرهنگی کشور به‌طور واضح‌تری فراروی ایشان قرار گیرد (اگرچه نویسنده نیز تلاش‌هایی را در همین راستا انجام می‌دهد). یادآور می‌شود دانش نجومی مختصر نویسنده در بخش دوم مقاله کاملاً متکی است، به اطلاعات دو پایگاه تخصصی نجوم با عناوین آسمان پارس ([www. parssky. com](http://www.parssky.com)) و دانشنامه ستاره‌شناسی

هفت آسمان (www. haftaseman. ir) که از این پس به جهت لزوم اختصار در عین کثرت استناد به آنها از ارجاع موردی خودداری می‌شود.

۴-۱. منظومه شمسی: تعریف و اجزا

منظومه شمسی ترکیبی است، از یک ستاره بنام خورشید و هشت سیاره با نام‌های تیر (عطارد)، ناهید (زهره)، زمین، مریخ (بهرام)، مشتری (هرمز)، زحل (کیوان)، اورانوس، و نپتون؛ و تعدادی سیارک، تعدادی دنباله‌دار و تعدادی سیاره کوتوله که با نظمی قابل توجه دور آن در چرخش هستند. میدان ثقل کره خورشید، حرکت سیارات و دیگر اجرام منظومه را کنترل می‌کند.



شکل شماره یک - ترکیب اجزای منظومه شمسی

۴-۲. ویژگی‌های منظومه شمسی

۴-۲-۱. مرکز کنترل منظومه یا ستاره خورشید

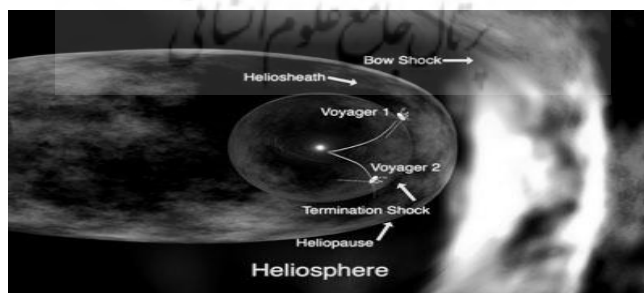
خورشید به‌عنوان مرکز کنترل منظومه شمسی از کارکردهای متنوعی برخوردار است که عبارتند از: منبع انرژی (متناظر با منبع بودجه)، مرکز ثقل برای کنترل حرکت سیاره‌ها و حفظ نظام (متناظر با مرکز عالی سازماندهی و کنترل)، موتور مغناطیسی برای حفظ هماهنگی (متناظر با ابزار کنترل و هماهنگی)، مرزبندی با محیط بیرونی در کنار تبادل با آن از طریق سپر هلیوپاز^۴ (متناظر با مرزبندی سازمانی حوزه فرهنگی نظام و دستگاه‌های زیرنظر آن با محیط)، و عامل پویایی و حیات یکایک اجزا از طریق حرکت‌های وضعی و انتقالی (متناظر با سازوکارهای هماهنگی درونی).

۴-۲-۲. میدان مغناطیسی خورشید، عامل نظم‌دهی به منظومه

در منظومه شمسی، میدان‌های مغناطیسی خورشید و سیاره‌ها عموماً توسط جریان‌های الکتریکی درون لایه‌های رسانای هر سیاره تولید می‌شود. منشأ تشکیل این میدان در خورشید، درونی است ولی در زمین و دیگر سیاره‌های منظومه، لایه رسانا عامل ایجاد میدان به شکل آهن مایع، در هسته بیرونی قرار دارد. مصداق متناظر با این میدان، عوامل هماهنگ‌ساز در درون منظومه سازمان‌های فرهنگی هستند که یکی از مهم‌ترین آنها بودجه به عنوان محور هماهنگی و کنترل است. هسته‌های هماهنگی موقت، اتصال ساختاری، و کنترل از طریق هیئت‌مدیره در ساختار هلدینگ‌وار، می‌توانند دیگر عوامل هماهنگ‌کننده به شمار آیند.

۴-۲-۳. سپر محافظ منظومه یا هلیوپاز

باد خورشید که با سرعت ۱.۵ میلیون کیلومتر در ساعت می‌وزد، حباب حفاظتی خوبی را به دور منظومه شمسی ایجاد نموده و مرز میان منظومه شمسی و فضای بین ستاره‌ای را مشخص می‌نماید. این مرز موسوم به توقف خورشیدی در واقع نوعی مرز حباب‌شکل (شکل شماره ۲) است، که منظومه شمسی را در برابر بادهای دیگر ستارگان احاطه نموده است. منطقه اطراف توقف خورشیدی با نگرهبانی در برابر سهم مهمی از تابش‌های فضایی بیرون کهکشان، به صورت یک پوشش برای منظومه شمسی عمل می‌کند. می‌توان این سپر را متناظر با مرزی دانست که مجموعه سازمان‌های فرهنگی با دیگر سازمان‌های سیاسی، اقتصادی و... دارند و نشانگر کارکرد و هویت منحصر آنها است.



شکل شماره دو- سپر محافظ منظومه شمسی (هلیوپاز)

۴-۲-۴. خصوصیات متفاوت سیاره‌ها

مقایسه حجم سیاره‌ها (متناظر با اندازه سازمان‌ها) نشان می‌دهد، که در منظومه شمسی، اندازه هر ۹ سیاره، متفاوت از یکدیگر است در عین آن‌که تناسب حجم بزرگترین به کوچک‌ترین سیاره بیش از ۳۰ برابر می‌باشد. علاوه بر شکل شماره ۱، جدول شماره شش نیز این تفاوت‌ها را به خوبی نشان می‌دهد.

جدول شماره شش اندازه، جرم و خصوصیات شکلی متفاوت سیاره‌ها در منظومه شمسی

نام سیاره	قطر (برحسب قطر زمین)	جرم (برحسب جرم زمین)	شعاع مداری (برحسب واحد نجومی)	درازی سال (نسبت به زمین)	درازی روز (نسبت به زمین)
تیر (عطارد)	۰,۳۸	۰,۰۶	۰,۳۸	۰,۲۴۱	۵۸,۶
ناهید (زهره)	۰,۹۵	۰,۸۲	۰,۷۲	۰,۶۱۵	۲۴۳ -
زمین	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰	۱,۰۰
بهرام (مریخ)	۰,۵۳	۰,۱۱	۱,۵۲	۱,۸۸	۱,۰۳
مشتري (هرمز)	۱۱,۲	۳۱۸	۵,۲۰	۱۱,۸۶	۰,۴۱۴
کیوان (زحل)	۹,۴۱	۹۵	۹,۵۴	۲۹,۴۶	۰,۴۲۶
اورانوس	۳,۹۸	۱۴,۶	۱۹,۲۲	۸۴,۰۱	۰,۷۱۸
نپتون	۳,۸۱	۱۷,۲	۳۰,۰۶	۱۶۴,۷۹	۰,۶۷۱

۴-۲-۵. مدار حرکتی متفاوت ولی منظم سیاره‌ها به گرد خورشید

می‌دانیم که این حرکت موجب نظم سیاره‌ها در منظومه شمسی (نظم درون محیطی) می‌شود و تعیین‌کننده رابطه هریک از سیاره‌ها با مرکز ثقل منظومه، یعنی خورشید است در عین آن‌که تفاوت در مسیر حرکت انتقالی و سرعت آن (طول فصل و نوع آن متناسب با حرکت انتقالی خاص هر سیاره) موجب می‌شود تا هریک از این روابط (مدارها) در تناسب با دیگر سیارات از نظم خاصی نیز برخوردار باشد. این ویژگی دوگونه نظم را با خود دارد: نظم اول: تمامی سیارات تقریباً در یک صفحه مداری به دور خورشید می‌گردند. این به آن معناست که اگر به منظومه شمسی از پهلو نگاه کنیم ظاهری شبیه به یک صفحه تخت دارد. نظم دوم: اگر از نقطه بالای قطب شمال زمین به سیارات بنگریم، تمامی سیارات در جهت خلاف عقربه‌های ساعت به دور خورشید در گردش‌اند (به استثنای زهره و اورانوس).

۴-۲-۶. محور حرکتی متفاوت و منحصر برای هر سیاره به گرد خود

حرکت وضعی خاص هر سیاره حول محور خود با سرعتی خاص (پیدایش شب و روز با زمان متفاوت) در واقع نمایانگر حرکت منظم هر سیاره (متناظر با سازمان) در مسیر ویژه و مأموریت اختصاصی و متمایز آن است. جالب آن که نسبت این دو حرکت وضعی (به گرد خود) و انتقالی (به گرد خورشید) که نشانگر دو نوع نظم خودجوش درونی و بیرونی نیز هست از تناسب منحصر بفردی برای هر سیاره برخوردار است. مثلاً سیاره تیر به ازای هر ۲ بار گردش دور خورشید، ۳ بار دور خود می چرخد و زمین به ازای هر یکبار گردش دور خورشید، ۳۶۵ بار دور خود می چرخد.

۴-۲-۷. قمرهای وابسته به هر سیاره

این قمرها (متناظر با سازمان‌های کوچک‌تر و وابسته به هر سازمان)، به طور هم‌جهت یا در خلاف جهت سیاره‌ها حرکت می‌کنند. مدار گردش انتقالی آنها نسبت به سیاره مادر و در عین حال نسبت به دیگر سیاره‌ها، خاص است. تعداد این قمرها نیز در سیاره‌های مختلف، متفاوت است به طوری که زمین یک قمر دارد، و مشتری، کیوان، و نپتون هر یک چند قمر.

۴-۲-۸. ایجاد برخی سیارات از دیگر سیاره‌ها و ادغام برخی اقمار در سیارات

نمونه نخست، فرضیه تشکیل مریخ و عطارد از کره زمین و زهره است که می‌تواند متناظر با ایجاد سازمان‌های نوین و مستقل از درون سازمان‌های کنونی و لازمه پویایی سازمانی باشد. نمونه دوم، یعنی این فرضیه که مشتری اقمار خود را بلعیده است، می‌تواند متناظر با لزوم ادغام سازمان‌های پویا در شرایط متغیر محیطی باشد.

۴-۳. بحث و تحلیل یافته‌ها: به سوی الگویی از منظومه فرهنگی مبتنی بر ویژگی‌های منظومه شمسی

مرور هشت ویژگی شاخص منظومه شمسی، بیانگر وجوه تشابه متعددی است، که امکان استفاده از منظومه شمسی را به عنوان مبنایی برای به‌کارگیری استعاره «منظومه فرهنگی» به منظور ساماندهی سازمان‌های فرهنگی فراهم می‌آورد. این ویژگی‌ها یعنی وجود یک مرکز کنترل منظومه (ستاره خورشید)؛ میدان مغناطیسی خورشید به عنوان

عامل نظم‌دهی به منظومه؛ وجود سپر محافظ منظومه یا هلیوپاز؛ خصوصیات متفاوت سیاره‌ها، مدار حرکتی متفاوت و منظم سیاره‌ها به گرد خورشید (حرکت انتقالی)؛ محور حرکتی متفاوت و منحصر برای هر سیاره به گرد خود (حرکت وضعی)؛ دارا بودن قمرهای وابسته به هر سیاره؛ و ایجاد برخی سیارات از دیگر سیاره‌ها و ادغام برخی اقمار در سیارات، همگی مبنایی را برای تعبیه مابه‌ازای متناظر در مجموعه‌ای از سازمان‌های فرهنگی در اختیار ما قرار می‌دهند. تحلیل یافته‌های این مقاله موارد زیر را در بر می‌گیرد:

۴-۳-۱. این که مرکز ثقل منظومه شمسی، یک ستاره است و متفاوت از جنس سایر اجزای آن که همگی سیاره‌اند می‌تواند بیانگر این اصل بنیادین و منطقی باشد که محور هماهنگی منظومه فرهنگی کشور باید مرکزی فراتر از سطح مجموعه سازمان‌های موجود و با ماهیتی جداگانه از آنها باشد. با توجه به وجود حداقل یک وزارتخانه با مأموریت مستقیم فرهنگی، و چند وزارتخانه دیگر با مأموریت‌های غیرمستقیم فرهنگی، و نیز وجود سازمان‌هایی در سطح معاونت رئیس‌جمهور نظیر سازمان میراث فرهنگی و گردشگری، و نیز سازمان ملی جوانان، و نیز سازمان‌هایی که اگرچه زیر نظر یک وزارتخانه دولتی هستند ولی احکام رؤسای آنها از سوی بالاترین مقام حکومتی یعنی رهبر معظم انقلاب صادر می‌شود و حتی وجود سازمانی مانند صداوسیما که مستقیماً زیر نظر رهبری نظام فعالیت می‌کند همگی مؤید ضرورت وجود یک مرکز عالی مدیریت فرهنگی در نظام است که از سطح سازمانی بسیار بالایی حداقل در سطح «معاونت فرهنگی رئیس‌جمهور» و حتی مستقل از آن به عنوان «قوة فرهنگی»^{۱۱} در سطح قوای سه‌گانه کشور برخوردار باشد. همین موضوع شاید مشکل ساختاری جایگاه شورای عالی انقلاب فرهنگی و عدم موفقیت آن را در ایفای نقش قرارگاه اصلی و ستاد فرماندهی فرهنگ کشور - با وجود برخورداری جدی از حمایت‌های مکرر رهبر معظم انقلاب - توجیه نماید.

۴-۳-۲. میدان مغناطیسی خورشید به‌عنوان عامل نظم‌دهی به منظومه که در هنگام تعریف این ویژگی، متناظر با قدرت تأمین و توزیع بودجه معرفی گردید مؤید اهمیت بودجه به‌عنوان ابزار کنترل و نظارت بر اجرای برنامه‌های سازمان‌های مختلف

و مانع از گریز و فراقنی سازمان‌های زیرمجموعه منظومه فرهنگی از نظارت و ارزیابی مرکز می‌شود. در حالت آرمانی مشخص است که هیچ سازمانی بدون برخورداری از بودجه، امکان تداوم عملکرد و حیات و بقا را ندارد و بودجه نیز جز بر محور برنامه‌های منطبق بر سیاست‌های مرکز و مختص اجرای این برنامه‌ها تأمین نمی‌گردد.

۴-۳-۳. وجود سپر محافظ منظومه یا هلیوپاز در سطح منظومه فرهنگی به خوبی بیانگر ضرورت وجود مرزهای مشخص میان منظومه فرهنگی و سایر منظومه‌های اقتصادی و سیاسی و نظایر آن است. همچنان‌که بر لزوم ایجاد هویت متمایز برای منظومه فرهنگی که علاوه بر ایجاد قابلیت سازگاری، موجب هدفمندی افزون‌تر منظومه، و محافظت از فعالیت‌های آن در مواجهه با تهدیدهای بیرونی نیز می‌شود تأکید دارد.

۴-۳-۴. این‌که سیاره‌ها از خصوصیات متفاوتی برخوردارند مؤید این اصل است که سازمان‌های فرهنگی می‌توانند متناسب با دایره مخاطبان خود از حجم و اندازه متفاوتی برخوردار باشند و این تفاوت، دلیلی بر عدم انسجام آنها یا لزوم استقلال کارکردی آنها نیست. بلکه اندازه، حجم و ویژگی‌های هر یک از سازمان‌ها باید متناسب با مأموریت و فعالیت‌هایی باشد که برای آن در نظر گرفته می‌شود.

۴-۳-۵. مدار حرکتی متفاوت و منظم سیاره‌ها به گرد مرکز (حرکت انتقالی) بیانگر این موضوع است که لازمه حیات و بقای هریک از سازمان‌ها در منظومه فرهنگی، هماهنگی تام آنها با مرکز و پیروی آنها از سیاست‌ها، برنامه‌ها و مسیر مشخصی است که از مرکز فرادست برای آنها در نظر گرفته می‌شود و هریک متناسب با نقش و وظایف معین خود اقدام به ایفای نقش می‌کنند. ضمن آنکه این نظم مرکزی، در ارتباط فیما بین همه سازمان‌های همکار در منظومه فرهنگی نیز دیده و تعیین شده است به گونه‌ای که تمایزهای مأموریتی هر یک از سازمان‌ها مانع از همپوشانی احتمالی در فعالیت‌ها و عملکرد نیز باشد.

۴-۳-۶. محور حرکتی متفاوت و منحصر برای هر سیاره به گرد خود (حرکت وضعی) گویای نظم درون‌سازمانی متناسب با استانداردها و منحصر به خود سازمان

است به گونه‌ای که از توسعه افقی غیرنظام‌مند یا ایجاد ساختارهای همسان و مشابه، و کپی‌برداری از فعالیت‌های دیگر سازمان‌ها جلوگیری خواهد شد.

۷-۳-۴. دارا بودن قمرهای وابسته به هر سیاره، این نیاز واقعی را نشان می‌دهد، که در منظومه فرهنگی، برخی فعالیت‌ها می‌تواند در سازمان‌های اقماری و وابسته انجام گیرد و به جای ازدیاد تعداد سازمان‌های اصلی و گسترش بیش‌ازحد حیطه مدیریتی مرکز، می‌توان اقدام به ایجاد سازمان‌های وابسته و تحت کنترل و نظارت سازمان‌های اصلی نمود.

۸-۳-۴. ایجاد برخی سیارات از دیگر سیاره‌ها و ادغام برخی اقمار در سیارات، مؤید این واقعیت در محیط متغیر و پویای امروزی منظومه فرهنگی کشور است که دگرگونی شرایط محیطی، تنوع و تکثر مخاطبان، تغییرات فرهنگی جهانی و بسیاری از عوامل دیگر می‌تواند زمینه‌ساز برخی ادغام‌ها یا تأسیس‌های البته محدود ولی ضروری شود. این امر با تأکید بر ایده خودتنظیمی منظومه، حیات هیچ سازمانی را برای همیشه تضمین نمی‌کند بلکه اهداف عالی منظومه را تنها دلیل بقای سازمان‌ها می‌داند.

جمع‌بندی

پیشتر وضع موجود سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور به استناد مراجع رسمی مختلف تبیین و مهم‌ترین ویژگی‌های این مجموعه، «تعدد نابسامان»، «نبود تمایز مأموریتی»، «نبود سازوکار انسجام‌بخش و هماهنگ‌کننده» معرفی گردید. در بخش دوم مقاله، سعی شد با شناساندن منظومه شمسی و مرور برخی ویژگی‌های آن، از این منظومه به مثابه یک استعاره برای درک بهتر و تبیین وضعیت آرمانی یک مجموعه هدفمند، ساختارمند، و کارکردگرا بهره گرفته شود تا ضمن شناخت مشکل حقیقی سازمان‌های فرهنگی کشور، بر ضرورت ایجاد تمایزهای مأموریتی در آنها و هماهنگ‌سازی فعالیت‌های سازمان‌های فرهنگی تأکید شود. محقق در بخش تحلیل یافته‌ها تأکید دارد، که استعاره منظومه شمسی همچنین می‌تواند به عنوان یک گزینه آرمانی برای تشریح راه‌حل‌ها (گزینه‌های سیاستی) به منظور رفع مشکل ناهماهنگی سازمان‌ها و نهادهای

فرهنگی مورد توجه قرار گیرد. اصلی ترین نتایجی که از کاربرد این استعاره حاصل می شود، عبارتند از:

- محور هماهنگی منظومه فرهنگی کشور باید مرکزی فراتر از سطح مجموعه سازمان های موجود و با ماهیتی جداگانه از آنها باشد.
- نقش این مرکز در تخصیص و نظارت بر بودجه سازمان های مختلف.
- ضرورت وجود مرزهای مشخص میان منظومه فرهنگی و دیگر منظومه های اقتصادی و سیاسی
- لزوم هماهنگی تمام سازمان های فرهنگی با مرکز و پیروی آنها از سیاست ها، برنامه ها و مسیر مشخصی که از مرکز فرادست برای آنها سیاست گذاری و بعضاً برنامه ریزی می شود.
- نظم درون سازمانی متناسب با استانداردها و منحصر به خود سازمان ها به گونه ای که از توسعه افقی غیرنظام مند یا ایجاد ساختارهای همسان و مشابه، و کپی برداری از فعالیت های دیگر سازمان ها جلوگیری شود.
- توصیه نهایی نگارنده به عنوان نتیجه این مقاله، ضرورت گریزناپذیر بازنگری ساختاری حوزه فرهنگ کشور به منظور پی ریزی یک منظومه فرهنگی کارآمد، پیشرو و مبتنی بر آرمان های اصیل فرهنگی انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران است.

یادداشت ها

۱. اصطلاح منظومه فرهنگی را در مفهومی که توضیح آن در این مقاله می آید، نویسنده برای نخستین بار در بهار سال ۱۳۸۷ و در کلاس درس «سازمان ها و سیاست های فرهنگی» برای دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد رشته فرهنگ و ارتباطات دانشگاه امام صادق علیه السلام به کار گرفته و در سه سال متوالی مورد نقد و بررسی همین گروه از دانشجویان و برخی همکاران دانشگاهی قرار داده است. اگرچه این اصطلاح قبلاً به عنوان معادلی برای واژه های مجموعه یا گروهی از سازمانها استفاده شده بود، ولی کاربرد آن به منظور تبیین وضعیت و الگوی مطلوب ساماندهی سازمان های فرهنگی کشور، نخستین بار است، که در یک مقاله ارائه می گردد.

2. Organizing
3. Organizational Structure
4. Synergy
5. Metaphor
6. Morgan, Gareth
7. Hatch, Mary Jo.
8. Psychic Prison
9. Heliopause

۱۰. ایده معاونت فرهنگی رئیس‌جمهور را از مهندس منصور واعظی، دبیر شورای فرهنگ عمومی کشور و دبیرکل نهاد کتابخانه‌های عمومی نقل می‌کنم.

۱۱. ایده قوه فرهنگی را از دکتر محمدهادی همایون، عضو هیئت‌علمی دانشگاه امام صادق علیه‌السلام و معاون اسبق توسعه و برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی گرفته‌ام. البته دکتر حسن بنیانیان، رئیس سابق حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی نیز به همین ایده بارها در گفته‌ها و نوشته‌های خود اشاره کرده‌اند.

کتابنامه

- احمدی گرجی، حسینعلی (۱۳۸۳)، «تعیین چگونگی بررسی و آسیب‌شناسی دستگاه‌های فرهنگی» (طرح پژوهشی)، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- افراشی، آزیتا (۱۳۸۳)، «نگاهی به تاریخچه مطالعات استعاره»، در استعاره؛ مبانی تفکر و ابزار زیبایی‌آفرینی (مجموعه مقالات) به کوشش فرهاد ساسانی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و هنر اسلامی.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- بنیانیان، حسن (۱۳۸۸)، «مقوله فرهنگ و ضرورت نظریه‌پردازی» (مصاحبه)، سوره.
- پیروزمند، علیرضا (۱۳۸۸)، «تحلیل وضعیت دستگاه‌های فرهنگی کشور» (گزارش طرح پژوهشی)، خبرنامه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- جعفری، علی‌اصغر، بهروان، سعید (۱۳۸۷)، «شاخص‌های ارزیابی مدیریتی سازمان‌های فرهنگی مناسب جامعه امروز ایران»، مجموعه مقالات همایش ملی توسعه و تحول در فرهنگ.
- حسین‌لی، رسول (۱۳۷۹)، مبانی و اصول سیاست فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران (مجموعه مقالات)، تهران: نشر آن.

رازنهان، فیروز (۱۳۸۸)، «فرهنگ در آینه سند چشم‌انداز» (مصاحبه)، سوره، شماره ۴۳، ص ۳۸-۴۳.

رضائیان، علی (۱۳۸۰)، اصول مدیریت، تهران: سمت.

صالح اولیاء، محمد (۱۳۸۵)، «تدوین مبانی ارزیابی عملکرد سازمان‌های فرهنگی» (طرح پژوهشی)، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

صالحی‌امیری، رضا (۱۳۸۷)، مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی، تهران: پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.

عبداللهی‌زاده، محمدعلی (۱۳۸۸)، «گزارش عملکرد دبیرخانه همایش دستگاه‌های فرهنگی کشور»، خیرنامه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

فرمهبینی فراهانی، محسن (۱۳۸۷)، «آسیب‌شناسی نهادهای فرهنگی و دینی در دو دهه اخیر انقلاب اسلامی»، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال سوم، شماره ۲۳.

قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی سازمانها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران: سمت.

گودرزی، غلامرضا؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۸۸)، «تحلیل وضعیت موجود ساماندهی نهادهای فرهنگی کشور با نگاهی به مفهوم و مبانی مهندسی فرهنگی»، نامه پژوهش فرهنگی، سال ۱۰، شماره ۵.

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۸-۱)، «لایحه بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور؛ بودجه بخش فرهنگی: نهادهای دینی-تبلیغی» (گزارش پژوهشی)، شماره مسلسل ۱۰۱۲۹.

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۸-۲)، «لایحه بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور؛ برنامه‌های فصل فرهنگ و هنر، رسانه‌های جمعی و گردشگری» (گزارش پژوهشی)، شماره مسلسل ۱۰۱۳۶.

مشبکی، اصغر (۱۳۸۷)، سیمای سازمان؛ مروری بر اثر ارزشمند مورگان درباره استعاره‌های سازمان، تهران: دانشگاه تهران.

منتظری، علی (۱۳۸۸)، «مهندسی اجتماعی، ابزار مهندسی فرهنگی» (مصاحبه)، سوره.

ناظمی اردکانی، مهدی (۱۳۸۸)، «گزارش عملکرد کارگروه مدیریت کلان دستگاه‌های فرهنگی کشور»، خیرنامه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

هیچ، ماری جو (۱۳۸۷)، تئوری سازمان؛ مدرن، نمادین-تفسیری، و پست-مدرن، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: نشر افکار.

[http://www. parssky. com](http://www.parssky.com)

<http://www. iranculture. org/index. php>

<http://WWW. haftaseman. ir>

پایگاه ستاره‌شناسی آسمان پارس

پایگاه شورای عالی انقلاب فرهنگی

دانشنامه ستاره‌شناسی هفت آسمان



کتابنامه

- احمدی گرچی، حسینعلی (۱۳۸۳)، «تعیین چگونگی بررسی و آسیب‌شناسی دستگاه‌های فرهنگی» (طرح پژوهشی)، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- افراشی، آزیتا (۱۳۸۳)، «نگاهی به تاریخچه مطالعات استعاره»، در استعاره؛ مبنای تفکر و ابزار زیبایی‌آفرینی (مجموعه مقالات) به کوشش فرهاد ساسانی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و هنر اسلامی.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۹)، مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
- بنیانیان، حسن (۱۳۸۸)، «مقوله فرهنگ و ضرورت نظریه‌پردازی» (مصاحبه)، سوره.
- پیروزمند، علیرضا (۱۳۸۸)، «تحلیل وضعیت دستگاه‌های فرهنگی کشور» (گزارش طرح پژوهشی)، خبرنگار شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- جعفری، علی‌اصغر، بهروان، سعید (۱۳۸۷)، «شاخص‌های ارزیابی مدیریتی سازمان‌های فرهنگی مناسب جامعه امروز ایران»، مجموعه مقالات همایش ملی توسعه و تحول در فرهنگ.
- حسین‌لی، رسول (۱۳۷۹)، مبانی و اصول سیاست فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران (مجموعه مقالات)، تهران: نشر آن.
- رازنهان، فیروز (۱۳۸۸)، «فرهنگ در آینه سند چشم‌انداز» (مصاحبه)، سوره، شماره ۴۳، ص ۳۸-۴۳.
- رضائیان، علی (۱۳۸۰)، اصول مدیریت، تهران: سمت.
- صالح اولیاء، محمد (۱۳۸۵)، «تدوین مبانی ارزیابی عملکرد سازمان‌های فرهنگی» (طرح پژوهشی)، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- صالحی‌امیری، رضا (۱۳۸۷)، مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی، تهران: پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- عبداللهی‌زاده، محمدعلی (۱۳۸۸)، «گزارش عملکرد دبیرخانه همایش دستگاه‌های فرهنگی کشور»، خبرنگار شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- فرمهبینی فراهانی، محسن (۱۳۸۷)، «آسیب‌شناسی نهادهای فرهنگی و دینی در دو دهه اخیر انقلاب اسلامی»، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال سوم، شماره ۲۳.
- قلی‌پور، آرین (۱۳۸۰)، جامعه‌شناسی سازمانها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران: سمت.

گودرزی، غلامرضا؛ شیخزاده، محمد (۱۳۸۸)، «تحلیل وضعیت موجود ساماندهی نهادهای فرهنگی کشور با نگاهی به مفهوم و مبانی مهندسی فرهنگی»، نامه پژوهش فرهنگی، سال ۱۰، شماره ۵.

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۸-۱)، «لایحه بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور؛ بودجه بخش فرهنگی: نهادهای دینی-تبلیغی» (گزارش پژوهشی)، شماره مسلسل ۱۰۱۲۹.

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۸۸-۲)، «لایحه بودجه سال ۱۳۸۹ کل کشور؛ برنامه‌های فصل فرهنگ و هنر، رسانه‌های جمعی و گردشگری» (گزارش پژوهشی)، شماره مسلسل ۱۰۱۳۶.

مشبکی، اصغر (۱۳۸۷)، *سیمای سازمان؛ مروری بر اثر ارزشمند مورگان درباره استعاره‌های سازمان*، تهران: دانشگاه تهران.

منتظری، علی (۱۳۸۸)، «مهندسی اجتماعی، ابزار مهندسی فرهنگی» (مصاحبه)، سوره. ناظمی اردکانی، مهدی (۱۳۸۸)، «گزارش عملکرد کارگروه مدیریت کلان دستگاه‌های فرهنگی کشور»، *خبرنامه شورای عالی انقلاب فرهنگ*.

هچ، ماری جو (۱۳۸۷)، *تئوری سازمان؛ مدرن، نمادین-تفسیری، و پست-مدرن*، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: نشر افکار.

[http://www. parssky. com](http://www.parssky.com)

پایگاه ستاره‌شناسی آسمان پارس

<http://www. iranculture. org/index. php>

پایگاه شورای عالی انقلاب فرهنگی

<http://www. haftaseman. ir>

دانشنامه ستاره‌شناسی هفت آسمان

