

بحران فرهنگی و بررسی راهکارهای تدبیر بحران

با تاکید بر دیدگاه مدیران فرهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

فاطمه عزیزآبادی فراهانی*

چکیده

این مقاله با هدف بیان ضرورت پرداختن به مسائل فرهنگی و شناخت نقش و وظایف مدیران فرهنگی در یک سازمان، به بررسی بحران فرهنگی و راهکارهای تدبیر آن با تاکید بر دیدگاه‌های مدیران وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی پرداخته است. نویسنده با این پیش فرض که وجود اختلاف باورها و ارزشهای فرهنگی میان نسل اول و دوم با نسل سوم انقلاب، نتیجه‌ی نهادینه نشدن باورها و ارزشهای اسلامی در میان نسل سوم است، این فرضیه را مطرح می‌کند که وجود تعارضات فرهنگی در یک نظام فرهنگی به موازات افزایش تهاجم فرهنگی، موجب بروز بحران فرهنگی در کشور می‌شود. این مقاله به روش میدانی، اطلاعات بدست آمده از مصاحبه با چهل نفر از مدیران فرهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه رسیده است که اختلاف فرهنگی میان سه نسل مذکور ناشی از انتقال ضعیف و نامناسب ارزش‌ها و دیدگاه‌های فرهنگی به نسل جوان بوده و عدم به‌کارگیری مناسب مدیران فرهنگی در جایگاه‌های تخصصی، تعدد مراکز سیاستگذاری و تصمیم‌گیری در حوزه‌ی فرهنگ و عدم هماهنگی بین بخشی میان نهاد‌های فرهنگی منجر به پاره‌ای اختلالات فرهنگی گردیده که می‌تواند زمینه‌ساز شکل‌گیری و بروز بحران را فراهم آورد.

واژگان کلیدی

نظام فرهنگی، مدیران فرهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تعارضات فرهنگی، تهاجم فرهنگی

* مربی بورسیه و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات

بیان مسئله و اهمیت موضوع

مدیریت فرهنگی به عنوان حوزه ای تخصصی در دانش مدیریت، ضمن جوانی از پیچیدگی، ظرافت و اهمیت خاصی برخوردار است، که علی رغم اهمیت ساختاری و تاثیر گذاری عمیق آن بر دیگر عرصه های حیات بشری، بهای لازم بدان داده نشده است. که البته این امر می تواند دلایل گوناگونی داشته باشد. از جمله: پیچیدگی و ابهام آمیز بودن مقولات حوزه علوم انسانی به ویژه مسائل فرهنگی و عدم قطعیت نسبتاً زیاد چنین موضوعاتی در حوزه مدیریت و یا بی اعتقادی نسبت به قابل اداره و هدایت بودن فرهنگ.

دلایل مذکور و پاره ای دلایل دیگر که مجال بر شمردن آنها در این مقاله نمی باشد، موجب گردیده تا توجهی شایسته و در خور به حوزه تخصصی مدیریت امور فرهنگی نشده و در این وادی به لحاظ اندیشه، نوشته و تحقیقات علمی و کاربردی کمبودهای فراوانی احساس گردد. از این رو در نوشتار موجود مقوله بحران فرهنگی و بررسی راهکارهای تدبیر بحران که بیش از همه در حیطه وظایف اداره کنندگان امور فرهنگی است، از منظر مدیران فرهنگی مورد بررسی قرار گرفته است.

در این مقاله فرهنگ و نظام فرهنگی به عنوان اساس کیفیت احساس، اندیشه و رفتار افراد در جامعه، انسجام بخش نظام اجتماعی و عامل بقای آن با محوریت آرمان ها و ارزش های مشترک در نظر گرفته شده که با توجه به تاثیر ریشه ای و رابطه تعاملی فرهنگ با دیگر عرصه های حیات اجتماعی به خوبی می توان دریافت که بدون برنامه ریزی فرهنگی و هدایت فرهنگ در راستای ارزش های مورد قبول و مشترک نمی توان به اهداف مقطعی و غایی جامعه دست یافت. این امر به ویژه در دنیای امروز که هر لحظه مرزهای فرهنگی با امواج الکترونیکی و ماهواره ای در هم شکسته می شود و پایه های ساختار نظام فرهنگی در رویارویی با عناصر فرهنگی جدید و بیگانه با ظواهری جذاب و کذایی به

سستی می گراید، از اهمیت زیادی برخوردار گشته است. اما این فرض نیز پذیرفته شده است که فرهنگ را می توان با مدیریت صحیح به مسیر مطلوب هدایت نموده و از بروز اختلال و انحراف در آن ممانعت به عمل آورد، چرا که بروز هر گونه اختلال و انحراف در فرهنگ جامعه می تواند زمینه و بستر مناسبی برای پیدایش و رشد اختلالات و انحرافات در دیگر خرده نظام های اجتماعی ایجاد نماید. در این خصوص امام خمینی (ره) در سخنانی می فرمایند:

«بی شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه هویت آن جامعه را تشکیل می دهد و با انحراف فرهنگ هر چند جامعه در بعدهای اقتصادی، سیاسی و صنعتی و نظامی قدرتمند و قوی باشد، ولی پوچ و پوک و میان تهی است. اگر فرهنگ جامعه ای وابسته و متأثر از فرهنگ مخالف باشد، ناچار دیگر ابعاد آن جامعه به جانب مخالف گرایش پیدا می کند و بالاخره در آن مستهلک می شود و موجودیت خود را در تمام ابعاد از دست می دهد.» (امام خمینی، ۱۳۶۰)

انقلاب اسلامی با ماهیتی فرهنگی و ارزشی به دلایل تقابل با اهداف و سیاست های سلطه گرانه ی شرق و غرب از همان ابتدای پیروزی و حاکمیت، در معرض انواع تهاجمات سیاسی، نظامی، اقتصادی و بالاخره فرهنگی مخالفان قرار گرفت و از این حیث، توجه به فرهنگ و ویژگی های فرهنگی به خصوص به جهت ساختار جمعیتی جوان کشور، نه تنها در میان مسئولین نظام بلکه همپای آن در میان دشمنان و معارضان نیز در طول سال های اخیر رشد فزاینده ای داشته است. که علی رغم تلاش ها و اقدامات فرهنگی انجام شده، بنا به اعتقاد اکثر مسئولین نظام، هنوز انقلاب فرهنگی به طور کامل محقق نشده و به ویژه در میان نسل های جوانتر بسیاری از آرمان ها و ارزش های مقدس مذهبی و ملی، درونی و نهادی نگردیده است که

رکود و انحطاط بسیاری از تمدن‌ها در گذر تاریخ که عمدتاً بر اثر بحران در عرصه مسایل فرهنگی آنها صورت پذیرفته اهمیت و ضرورت پرداخت به مقوله فرهنگ را به عنوان نقطه عطف تغییر و تحولات در عرصه ارتباطات و به ویژه قرار گرفتن در سال‌های آغازین هزاره ی جدید پس از پشت سر گذاردن عصر حاکمیت مدرنیسم که با تمام جاذبه‌های کذایی نتیجه ای جز مسخ ارزش‌های والای انسانی و ناکامی بشر در دستیابی به سعادت نداشته، بیش از پیش می‌گرداند.

تاریخ بشر گواه ارتباطات عمیق و مستمر فرهنگی بین اقوام مختلف از گذشته‌های بسیار دور می‌باشد که برای تأمین نیازهای خود یا از طریق دادوستد و یا جنگ، در واقع دستاوردهای تمدنی و فرهنگی خود را با یکدیگر مبادله می‌کردند و بدین وسیله موجبات رونق هر چه بیشتر تمدن را فراهم می‌نمودند.

مصادق خوب آن ارتباط و برخورد ساکنان نواحی مرکزی و غربی فلات ایران (اقوام گوتی، لولوبی، کاسی و ایلامی) با ساکنان بین‌النهرین است که به موازات دادوستد‌های تجاری، عناصر فرهنگی مهمی چون خط و اعتقادات مذهبی را نیز با یکدیگر مبادله می‌کردند و در حقیقت عمده برخوردهای فرهنگی بین اقوام مختلف بر مبنای از طریق رقابتهای تجاری صورت می‌گرفت چنانکه بسیاری از محققین نفوذ و گسترش دین اسلام تا آسیای دور و آفریقا و غرب اورپا را نیز تحت تأثیر رفت و آمدهای تجاری عرب و مسلمان به این مناطق می‌دانند.

ارزشهای عصر روشنگری و نوزایی (رنسانس) در قلمروهای مختلف علوم و اندیشه نیز از خلال رقابت‌های تجاری شکوفا شد. استعمارگران برای ایجاد سلطه سیاسی و اقتصادی ابتدا با اعزام "میسونرها" زمینه فرهنگی مناسب را در میان اقوام و ملت‌های دور دست فراهم ساختند و سپس قرن‌ها منابع ملی و سرزمین‌های آنها را چپاول کردند. از همین طریق، قدرتهای بزرگ تجاری آداب و قواعد بازی را در مناسبات خود

در این راستا علاوه بر کارشکنی‌ها و تهاجمات پنهان و آشکار معارضان نظام، عدم پرورش مدیران فرهنگی متخصص و تنگناها و نارسائی‌های مدیریتی در بخش تولید امور فرهنگی نیز می‌توانند از جمله علل عدم توفیق کامل در تحقق انقلاب فرهنگی باشد.

بر این اساس، به منظور دست‌یابی به توسعه و تکامل فرهنگی و تحقق کامل انقلاب فرهنگی با محوریت ارزشهای والای انقلاب اسلامی، لازم است تا همراه با شناخت و بررسی دقیق و کارشناسانه ی ابعاد و جوانب مسائل نظام فرهنگی به ویژه در خصوص نیازهای فرهنگی جوانان در جهت تقویت و غنای مدیریت فرهنگی کشور به تربیت و پرورش مدیران امور فرهنگی نیز پرداخته شود.

نوشتار حاضر با فرض امکان شکل‌گیری و بروز بحران فرهنگی در نتیجه تلاقی دو دسته، عوامل داخلی و خارجی نسبت به نظام فرهنگی که یکی وجود تعارضات فرهنگی در داخل نظام و دیگری تهاجم فرهنگی بیگانه است، تلاشی در راستای شناخت وضعیت موجود نظام فرهنگی و ارائه ی راهکارهای مطلوب می‌باشد.

تبادل فرهنگی، الزامات و چالش‌ها

تجزیه و تحلیل مسایل فرهنگی در جهت حفظ اصول و ارزش‌ها در مواجهه با نفوذ فرهنگ‌های بیگانه و ارتقائ آنها به شیوه به‌گزینی در جریان مبادلات فرهنگی، امری لازم و ضروریست و بدیهی است که غفلت و عدم حساسیت نسبت به فرهنگ و امور فرهنگی به عنوان خاستگاه بسیاری از اعتقادات، سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌ها در سطح جامعه می‌تواند به مرور پیکره جامعه را در عرصه رویارویی با فرهنگ‌های مختلف که اساساً با هدف استیلا و مجهز به جذابترین شیوه‌ها و دستاوردها در بازار مکاره تبادل فرهنگی قرار گرفته‌اند، دچار پوسیدگی و نهایتاً از هم‌پاشیدگی نماید.

ریشه های تهاجم فرهنگی قدرت های استعمارگر به دنیای اسلام و انقلاب اسلامی می فرمایند: "در مواجهه قدرت های مسلط عالم با انقلاب و نظام جمهوری اسلامی مسأله، مسأله اسلام خالص و پیراسته از تحریف های ایادی خود استکبار جهانی است. به عبارت دیگر هم برای ما و هم برای دشمن مسئله، مسئله ی اسلام است و مواجهه ما با استکبار به خاطر اسلام است" (آیه الله خامنه ای، ۱۳۶۸).

در خصوص ماهیت انقلاب اسلامی و ویژگی های خاص شعارهای آن اغلب نظریه پردازان در کوتاه مدت پس از وقوع انقلاب به بعد ایدئولوژیک آن اذعان کرده و آن را با انقلاب های بزرگ جهان چون فرانسه و روسیه مقایسه نمودند. "تئورسین های شوروی سابق هم که جزم اندیشانه پدیده ی انقلاب اسلامی را گونه ای "انقلاب دموکراتیک ملی" با مضمون بورژوازی و خرده بورژوازی ارزیابی می کردند با تأخیری طولانی مجبور به اعتراف این امر شدند که انقلاب اسلامی از ویژگی های خاص و قابل مطالعه ای برخوردار است. س. آقایی از تئورسین های شوروی سابق در توصیف این انقلاب می نویسد "انقلاب اسلامی شعار اصلی جنبش های سیاسی - اسلامی مختلف در بسیاری از کشورهای اسلامی مشرق زمین است... مسئله ی مشترک برای این جنبش ها، اسلامی کردن تمام جوانب زندگی اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و خانوادگی تمام شهروندان کشورهای خود و اعلان، سومین راه رشد، که با سرمایه داری و سوسیالیستی متفاوت هست می باشد." (منطقی، ۱۳۷۵: ۵۱)

در اهمیت خطر نفوذ، استاد شهید مطهری معتقد است: "هنگامی که یک نهضت اجتماعی اوج می گیرد و جاذبه پیدا می کند و مکتب های دیگر را تحت الشعاع قرار می دهد، پیروان مکتب های دیگر برای رخنه کردن در آن مکتب و پوسانیدن آن از درون اندیشه های بیگانه را که با روح آن مکتب مغایرت دارد وارد آن مکتب می

با دیگر سرزمینها تدوین کردند و به تدریج قوانین، ارزش ها، هنجارها، نهادها و ساختارهای خود را در عرصه های مختلف زندگی و فرهنگ به دیگران القاء و تحمیل نمودند." (کاظمی، ۱۳۷۷: ۴۱)

نگاهی به تحولات شگرف تکنولوژیکی جهان معاصر نشان می دهد عواملی که در گذشته موفقیت جنگهای پیشین را رقم می زد، نظیر شکستن مرزها، در نوردیدن خاک دشمن و فتح پایتخت، اینک الزام خود را بویژه برای قدرتهای تکنولوژیک جهان معاصر از دست داده است. زیرا امروزه امواج ماهواره ای به سادگی قادر به در هم شکستن مرزها، نفوذ به عمق خاک کشورها و متأثر ساختن انسان ها هستند و این امر خود ضرورت بکارگیری ابزارهای خشن و سلاح های مرگبار را به منظور پذیرش تهاجم دشمن از بین می برد. به این ترتیب "جنگ جهانی سوم، جنگی در ابعاد و اشکال جنگ های جهانی اول و دوم و مبتنی بر توپ و تانک و هواپیما و دیگر ادوات نظامی نخواهد بود، بلکه به واسطه برخورداری از پیشرفت های تکنولوژیک، جنگی متکی بر مسائل فرهنگی خواهد بود که در آن تهاجم تبلیغاتی و فرهنگی جای تهاجم نظامی را خواهد گرفت." (منطقی، ۱۳۷۵: ۵)

انقلاب اسلامی به عنوان پدیده ای مهم و تأثیر گذار در قرن بیستم (عصر حاکمیت مدرنیسم) با خاستگاهی فرهنگی و ارزشی، واکنشی در مقابل انحطاط اخلاقی انسان مدرن و تلاشی برای احیای ارزش های والای انسانی بود که با شعار معنویت گرایی و محوریت ایمان مردمی و بر مبنای تفکر فقهی - سیاسی رهبری مذهبی، حکومتی دینی بنا نهاد. طرح شعارهای ارزشی بر خاسته از مکتب اسلام و ارائه خط مشی جدیدی در زمینه توسعه به صورت نه شرقی و نه غربی همراه با زیر سؤال بردن ارزش ها و الگوهای مدرن غربی برای جهان، قدرت های مسلط را از سه وجه ارزشی، سیاسی و اقتصادی در تعارض با انقلاب اسلامی قرار داد. مقام معظم رهبری در خصوص علل و

با این وصف، نظام فرهنگی کشور تحت تأثیر دو دسته عوامل خارجی یعنی اقدامات دشمن در قالب تهاجم فرهنگی و عوامل داخلی یعنی ضعف هویت فرهنگی به واسطه شکاف فرهنگی نسل اول و دوم با نسل سوم انقلاب (نسل نوجوان و جوان که در شکل گیری و پیروزی انقلاب، سال های دفاع مقدس و دوران سازندگی حضوری مؤثر و فعال نداشته و چنانکه گفته شد تعلق عاطفی کمتری نسبت به انقلاب دارند) در آستانه شرایطی خاص و به طور بالقوه وضعیتی بحرانی قرار گرفته است. بنابراین شناخت و بررسی وضعیت موجود نظام فرهنگی به عنوان عامل انسجام بخش نظام اجتماعی (پیوند دهنده خرده نظام های خانواده، آموزشی، سیاسی، اقتصادی و ...) و محور ارتباطات ملی و فراملی و نیز آمادگی برای مواجهه ی هر چه بهتر با موقعیت های خاص بین المللی همت و تلاشی پیگیر را از جانب سیاستگذاران، متولیان و کارگزاران امور فرهنگی در سطحی خاص و آگاهی و دقت نظر آحاد و اقشار مختلف مردم را به طور عام طلب می نماید.

فرهنگ و کارکردهای نظام فرهنگی

برخی از صاحب نظران با توجه به نقش و اهمیت فرهنگ در حیات فردی و اجتماعی انسان کارکردهای نظام فرهنگی را تعریف و تبیین نموده اند از جمله: لسانی وایت که معتقد است "کارکرد فرهنگ، تأمین نیازهای درونی و بیرونی انسان است تا زندگی را امنیت و تدام بخشد" که می توان این کارکردهای کلی را به چند کارکرد مشخص تر تقسیم نمود. از آنجائی که حیات انسان وابسته به تأمین نیازهای مادی و غیر مادی است بنابراین فرهنگ به عنوان ویژگی منحصر به فرد انسان باعث ارتباط انسان با محیط خود می شود و بدین وسیله امنیت و بقای آن تضمین می گردد. به عبارت دیگر سازگاری انسان با محیط و تأمین نیازهای معیشتی او بدون برخورداری از دانش و بهره گیری از ابزار و مهارت ها و سازماندهی لازم (که هر یک از اینها از

کنند و آن مکتب را به این ترتیب از اثر و خاصیت می اندازند و یا کم اثر می کنند." (مطهری : ۹۲-۹۰)

پاتریک کلاوسون رئیس تحقیقات مؤسسه سیاستهای خاور نزدیک در واشنگتن می گوید: جمهوری اسلامی یک خطر عقیدتی به حساب می آید که نمی توان آن را سبک شمرد." (کلاوسون، ۱۳۷۷)

بنابراین بدیهی است که اشاعه ارزش های مطرح در انقلاب و به تعبیری فرهنگ انقلاب اسلامی و مقوله صدور انقلاب که تهدیدی برای قدرت های غربی مدعی اداره جریان مبادلات فرهنگی و فرایند نوگرایی در سطح جهان بوده آنها را وادار به واکنش جدی همراه با برنامه ریزی های دقیق و حساب شده نمود که با محکم کردن و تحت فشار قرار دادن جامعه اسلامی ایران به عنوان جامعه ای بسته، اصولگرا و مخالف نوگرایی تهاجم همه جانبه خود را به شیوه های مختلف آغاز نموده و در این خصوص از طریق نفوذ در ساختار نظام فرهنگی (متأثر ساختن فرهنگ غیر مادی با استفاده از ابعاد مادی فرهنگ) و استحاله آن یعنی تغییر و التقاط از اصول و اعتقادات اولیه و جایگزینی عناصر فرهنگی جدید و با تأثیر گذاری بر باورها و اعتقادات نسل سوم انقلاب (نوجوانان و جوانان) که تعلق عاطفی کمتری نسبت به دو نسل اول و دوم به انقلاب دارند (آنچه برای نسل اول و دوم انقلاب حیات اجتماعی محسوب می شده برای این نسل تنها تاریخ است) و به لحاظ شناخت محدودتر نسبت به اصول انقلاب و مبانی و ماهیت تفکر امام (ره) آسیب پذیری بیشتری در این هجمه دارند، به تضعیف معیارها و ارزش های دینی و انقلابی مورد قبول عموم و طرح و ارائه ی معیارها و ارزش های جدید و ناهمگون با نظام ارزشی و فرهنگی از راه اشاعه فساد و بی بند و باری، ترویج فرهنگ پوچگرایی (در قالب گروه هایی مثل RAP و Heavy metal)، احیاء و ترویج فرقه های مذهبی (از جمله تصوف و فرق دروایشی چون علی الهی، نعمت الهی، شیخیه و نوربخشیه) و ... پرداخت.

انسجام بین نهادها و اجزاء مختلف نظام اجتماعی است. (پناهی، ۱۳۷۶: ۱۰۱-۱۰۰)

با استفاده از مطالب فوق در خصوص نقش، اهمیت و کارکردهای فرهنگ چند نکته در خور توجه است:

فرهنگ با استفاده از معانی و نمادها امکان و نحوه تعامل بین افراد را فراهم ساخته و واسطه ای برای تعامل اجتماعی می باشد.

- فرهنگ زمینه و امکان مناسب و مساعد جهت تأمین نیازهای مادی و غیر مادی انسان را فراهم می آورد.
- فرهنگ در بوجود آمدن احساس ها و هویت گروهی و سپس تکوین گروه نقش اساسی دارد.

- فرهنگ به عنوان خاستگاه نظام ارزشی و آرمان اجتماعی سازمان دهنده نقشها و الگوهای عمل خرد نظامهای اجتماعی، انسجام بخش نظام اجتماعی و عامل بقای آن است.

- و بالاخره فرهنگ، جهان اجتماعی فرد (شامل گذشتگان، معاصران و آیندگان) را از حد افرادی که با وی بصورت نسبتاً مستقیم در تعامل اجتماعی قرار می گیرند گسترش داده و در ارتباط قرار می دهد و بنابراین موجب گسترش جهان اجتماعی فرد می گردد.

نظام فرهنگی، هماهنگی و تعارض

دقت در نظام فرهنگی به مفهوم مجموعه معانی و اعتقادات مشترکی که مبنای عمل افراد در یک گروه یا جامعه قرار گرفته و اجبار اجتماعی از آن حمایت کرده و کم و بیش شکل یک نظام را دارد، بیانگر دو نکته اساسی است: اولاً وجود معانی، عناصر و اعتقادات مشترک موجد احساس "ما" و مکون "هویت جمعی" است و ثانیاً نظام مندی و نظم اجتماعی موجب هماهنگی و انسجام می گردد که این هر دو مشخصه، ذاتی نظام فرهنگی می باشند. اما آنچه حائز اهمیت است این است که یکپارچگی و هماهنگی داخل نظام فرهنگی

اجزای مهم فرهنگ و دستاوردهای خاص انسانی می باشند) امکان پذیر نیست. پس می توان یکی از مهمترین کارکردهای فرهنگ را تأمین نیازهای فیزیولوژیک دانست. اما برای بهره برداری از محیط با استفاده از اجزای فرهنگی یاد شده انسانها نیاز به ایجاد ارتباط فکری و عملی با یکدیگر دارند که از طریق اختراع انباشت و استفاده از نمادها (که یکی از مهمترین اجزاء هر فرهنگ است) تأمین می شود. چنانچه پارسونز معتقد است "یکی از اساسی ترین کارکردهای فرهنگ عامه، ایجاد ارتباط جمعی است" و به نظر لانسکی نیز این نمادها هستند که به ما امکان می دهند از فرایند تفکر بهره برداری کنیم و اطلاعات زیادی را با یکدیگر مبادله نماییم. بنابراین کارکرد مهم دیگر فرهنگ ایجاد ارتباط جمعی است.

یکی دیگر از کارکردهای مهم فرهنگ را ایجاد احساس تعلق گروهی و خود آگاهی جمعی و فردی خاصی می دانند که از آن به عنوان "هویت فرهنگی" یاد می کنند. به عبارت دیگر، هر فرهنگ با ایجاد احساس یگانگی وجدان جمعی خاص بین افرادی که درون آن زندگی می کنند و به طور مشترک از اجزاء فرهنگ خود استفاده و تبعیت می کنند امکان مرزبندی بین خودی و غیر خودی را فراهم می سازد.

تضمین بقاء و تداوم تاریخی یک جامعه نیز از دیگر کارکردهای مهم فرهنگ است. میراث فرهنگی هر جامعه ای از طریق فرایند اجتماعی کردن افراد، به نسل بعد انتقال می یابد و به همین علت است که برای یک ملت حفظ فرهنگی و دفاع از فرهنگ کم اهمیت تر از دفاع از سرزمین نیست و این هر دو مستلزم تلاش مادی و معنوی فراوان است.

با توجه به اینکه هر نظام اجتماعی دارای خرد نظام های مختلف با کارکردهای گوناگونی است که در عین حال با یکدیگر ارتباط متقابل دارند، لذا یکی دیگر از کارکردهای مهم نظام فرهنگی ایجاد هماهنگی و

نفوذ عقاید، ارزشها و هنجارهای غربی علاوه بر بعد نظامی به ابعاد سیاسی و اجتماعی سرایت می کند و تفکرات جدید قبل از مشروطه را رقم می زند. پس از مشروطه این نفوذ بطور جدی تر در نزاع مشروطه و مشروعه خودنمایی می کند پس از شهادت آیت الله شیخ فضل الله نوری غربگرایی، سکه بازار می شود و بالاخره دولت پهلوی سعی می کند از جنبه کمی و کیفی آن را گسترش دهد. (اورعی، ۱۳۷۶: ۲۹) البته در واکنش نسبت به تغییرات سریع فرهنگی ایجاد شده تا حدی مردم شهرهای بزرگ و عمدتاً مردم روستایی و عشایری و ساکنین شهرهای کوچک که پایبندی بیشتری نسبت به سنتها دارند، سعی در به دور ماندن از نفوذ فرهنگ غیرمادی غرب می نمایند که در این خصوص نقش علما و روحانیون به عنوان حافظان ارزشها و هنجارهای مذهبی در جهت مقاومت فرهنگی بسیار مؤثر بوده است اما گذشت زمان نشان داده است که هم اکثر اقشار مردم و هم علمای مذهبی در خصوص فرهنگ مادی تغییرات فرهنگی را به صورت آرام و تدریجی پذیرفته اند و چون این تأثیر پذیری بطور بطئی و کند اتفاق افتاده چالش و تنش جدی به دنبال نداشته است، چنانکه زمینه برای پذیرش فرهنگ غیر مادی نیز بصورت تدریجی و البته در سطحی محدودتر فراهم گردیده است اما اقشار محدودی از جامعه (به تعبیری متجدد) هم بوده اند که در جهت مقابل جریان مقاومت فرهنگی (قشر پایبند به فرهنگ سنتی) در بعد فرهنگ مادی (محصولات و دستاوردهای علمی و فنی غربی) به شدت تأثیر پذیرفته و در بعد فرهنگ غیرمادی نیز به سرعت پذیرای عناصر اشاعه یافته ی فرهنگ غرب گردیده اند. "با بررسی پیشینه تاریخی تماس فرهنگی با غرب، قبل از مشروطه تا پایان دوره سلطنت پهلوی می بینیم که حکومت، قدرت و ثروت ملی در اختیار جناح مشتاق فرهنگ غرب بوده است و علاوه بر علم، تکنولوژی و جنبه های مادی فرهنگ، ارزشها، هنجارها و الگوها و باورهای وارداتی غرب را همراه با سیستمهای اداری - آموزشی و

به معنی همبستگی کامل و مکانیکی نیست. وجود گروه ها و عقاید و مجموعه های فکری با ارزشها و الگوهای عمل خاص در داخل هر نظام، گاهی با هماهنگی و گاه با تعارض همراه است چرا که در هر نظام، همیشه حدی از هماهنگی و تعارض وجود دارد، که حد این هماهنگی و تعارض در جامعه را کلی ترین "ما" (گروه ملت) بواسطه مجموعه قوانین (هنجارها) به شیوه ی کنترل اجتماعی تعیین و مشخص می سازد. (رجب زاده، ۱۳۷۸: ۱۳) وجود گروه های مختلف با ارزشهای ویژه و الگوهای عملی خاص در جامعه مصداق این کلام است و از آنجائی که به موازات وجود هر گروه در یک جامعه یک نظام فرهنگی خاص (متشکل از ارزشها و اعتقادات و باورها و الگوهای عمل خاص) شکل می گیرد، به پیروی از تعارض یا هماهنگی گروهها با یکدیگر، می توان گفت نظام های فرهنگی هماهنگ یا متعارض نیز تکوین می شود که تعارض خود را به صورت برخورد آراء و تعاطی افکار نشان می دهند. نمونه مشخص این تعارضات (تعارض بین خرده نظام های فرهنگی) را می توان تعارض میان دو تشکل سیاسی که هر دو در پی کسب قدرت هستند دانست که در قالب دو عقیده متفاوت مثلاً دفاع و حمایت از حقوق اجتماعی یا دفاع از آزادیهای فردی ظاهر می شود.

جامعه ما در گذشته دارای فرهنگی بود که در نظر همه مردم "خودی" تلقی می شد. اگر فرهنگ غیر مادی ایران در پایان دوره صفویه را "بستر فرهنگی" در نظر بگیریم، رویارویی ایران با غرب در زمینه فرهنگی عامل خارجی اصلی در تحولات فرهنگی ایران بوده است. در عصر قاجاریه این تماسها و تأثیر گرفتنها افزایش می یابد و به صورتی مشهود جلوه گر می شود. ظاهراً اولین شگفتیها در زمان فتحعلی شاه در اردوگاههای نظامی عباس میرزا پدید آمده است که عمدتاً به تکنولوژی و ابزار نظامی غربیها مربوط می شده است.

شاهنشاهی و استقرار رژیم انقلابی می‌اندیشیدند تا جائیکه وفاق جمعی بر ارزشهایی چون استقلال، آزادی و حاکمیت اسلامی به احساس تعلق به یک "ما" منجر گردید (دقیقاً همان پیوستگی و تعلق به جمعی که از آن به عنوان انسجام اجتماعی یاد می‌شود).

بروز انقلاب اسلامی نه تنها در زمینه قومیت‌ها و خرده نظام‌های فرهنگی مختلف، وحدت بخش بود بلکه زمینه‌ی بسیار مساعدی جهت وحدت شیعه و سنی و کاهش تعارضهای مذهبی فراهم آورد. وقوع جنگ تحمیلی و شکل‌گیری حماسه دفاع مقدس نیز که در راستای تحقق ارزش‌ها و آمان‌های انقلاب اسلامی پیگیری می‌گردید به نوبه خود سهم مهم و تعیین‌کننده‌ای در افزایش انسجام و همبستگی اجتماعی داشت. از سوی دیگر جایگزینی و حاکمیت ارزش‌های اسلامی به جای ارزش‌های غربی چیزی بود که با تأکید وافر و سعی فراوان از طرف انقلابیون دنبال می‌شد. لیکن اگر چه تمایل بسیاری نسبت به حاکمیت ارزش‌های اسلامی در میان توده مردم وجود داشت، اما تعارضهای باقیمانده در نظام فرهنگی موجود به سادگی قابل حل نبود، زیرا در تحقق این هدف به منظور جامعه‌پذیر کردن یا به تعبیر بهتر "اجتماعی کردن مجدد" افراد نسبت به ارزش‌ها و الگوهای عمل متناسب با فرهنگ اسلامی کمتر از مکانیزم "درونی کردن" فرهنگ و ارزش‌ها و بلکه عمدتاً از شیوه‌های کنترل اجتماعی استفاده گردید.

بدین ترتیب نه تنها تعارض‌های باقیمانده از دوران نفوذ فرهنگ غرب تا حد مطلوب از بین نرفت بلکه بواسطه عدم تحقق جریان درونی شدن فرهنگ و جامعه‌پذیری نسل جدید بطور کامل توسط نسل‌های قدیمی‌تر زمینه شکل‌گیری و گسترش بسیاری از تعارض‌های فرهنگی در میان نسل جدید (نسل سوم انقلاب) که دوران قبل از انقلاب را درک نکرده و نسبت به ارزش‌های حماسه ۸ سال دفاع مقدس کمتر مأنوس و ملتزم بودند) فراهم گردید. این مسئله با استفاده از

نظامی و ... در کشور رواج داده‌اند. قبل از انقلاب اسلامی می‌توان فرهنگ غربگرایی رایج را فرهنگ غالب نامید و جناح دارای مقاومت فرهنگی را خرده فرهنگ مذهبی - سنتی دانست." (اورعی، ۱۳۷۶، ۳)

در دهه‌ی پنجاه (۱۳۵۰ تا پیروزی انقلاب اسلامی) افزایش تعارضات فرهنگی ناشی از برخورد فرهنگ ایرانی - اسلامی و فرهنگ غربی و تعارضات ناشی از زمینه‌های سیاسی و اقتصادی در نظام اجتماعی همراه با روشنگریهای رهبری فقیه و نستوه منجر به قدرت یافتن جریان مذهبی - سنتی و افزایش نفوذ ایشان در میان جوانان تحصیلکرده و در نهایت، پیروزی انقلاب اسلامی گردید و به دنبال آن، فرهنگ انقلابی - مذهبی در نظام جمهوری اسلامی به فرهنگ غالب تبدیل شده و فرهنگ غربگرایی به عنوان خرده نظام فرهنگی مهجور، در تعارض با فرهنگ انقلاب اسلامی قرار گرفت ولی از آنجائیکه فرهنگ غرب طی سالها بواسطه استفاده از ابعاد مادی و غیر مادی بصورت آرام و تدریجی نفوذ کرده بود بسیاری از عناصر مادی و غیر مادی آن به صورت فرهنگ درونی شده درآمده بود، لذا در فرهنگ عمومی تغییر برخی ارزشها و هنجارهای ناشی از پذیرش فرهنگ غرب به سختی میسر بود. (عناصر زیادی از ارزشها، هنجارها، زیباشناسی، الگوهای لباس، مسکن و ... اشاعه یافته از غرب و بعضاً ناسازگار با اصول و فرهنگ ملی و دینی) و از آنجائیکه انقلاب اسلامی به عنوان انقلابی ارزشی با خاستگاه عمدتاً فرهنگی محقق گشت لذا هدف اصلی و اساسی انقلاب، حاکمیت ارزشها و فرهنگ معنوی اسلام بر اساس عرفان و اخلاق عملی بود. با ظهور انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷، جامعه ایران کم‌تعارضترین دوران خود را طی سالها تجربه کرد. تأکید و پایبندی عموم مردم بر ارزشهای مشترک و امید به اهداف مشترک جمعی موجب گردید تا حد زیادی تعارضهای فرهنگی پیشین کاهش یابد. ترک و فارس، بلوچ، کرد و لر و ترکمن همه دست در دست یکدیگر به سقوط رژیم ۲۵۰۰ ساله

فرهنگ مادی غرب قرار داشته و از طرفی بواسطه وسایل تبلیغاتی و رسانه های جمعی دولتی و نیز از طریق آموزش های رسمی در مدارس و دانشگاه ها تحت تاثیر فرهنگی قرار دارند که در موارد زیادی با فرهنگ خانوادگی آنها در تعارض است (آنچه برای جوان در خانواده هنجارها و سلوک خانوادگی به شمار می رود در جامعه طبق هنجارهای انتظامی و قانونی، جرم تلقی می شود).

- تعارض فرهنگی در میان نسل جوانی که به لحاظ خانوادگی در خانواده ای سستی و مذهبی قرار داشته و به شدت در مقابل تبلیغات فرهنگ غرب مقاومت می کنند و از سوی دیگر در معرض تاثیرات فرهنگی رسانه های جمعی داخلی، مدارس، معلمان، مربیان و گروه های دوستان، ناگزیر از پذیرش پاره ای رفتارها بسیاری ارزش های مغایر با دیدگاه های خانواده هستند (پاره ای رفتارها که برای بعضی خانواده ها حرام و ناشایست تلقی می گردید بعد از انقلاب به علت اینکه متولی آن سازمانهای دولتی و صدا و سیما جمهوری اسلامی می باشند صحیح و مورد قبول واقع شد).

- تعارض فرهنگی میان نسل اول و دوم با نسل سوم انقلاب متأثر از وضعیت ناموفق انتقال پیام های فلسفی و ارزشی فرهنگ انقلاب از سوی نسل اول و دوم به نسل سوم و نیز عدم برقراری پیوند عاطفی عمیق بین ارکان انقلاب با ارکان زندگی نسل جدید و از طرف دیگر تلاش های دشمنان انقلاب از خارج در جهت تاثیر گذاری بر نسل بعد از انقلاب و فاصله انداختن میان ایشان و نسل های اول و دوم از طریق استحاله ارزشی با به کار گیری پیچیده ترین و پیشرفته ترین تکنولوژیهای ارتباطی.

- و در طبیعی ترین وضعیت، تعارض فرهنگی میان نسل جدید و جوان امروزی با نسل های قبلی ناشی از تفاوت های بیولوژیکی و سرعت تغییرات اجتماعی و فرهنگی که فاصله یا شکاف میان نسل ها را به علت تنوع و پیچیدگی جریانهای اجتماعی شدن (متاثر

اصول جامعه شناسی خرد و روانشناسی اجتماعی نیز قابل تبیین است که تا یک عنصر فرهنگی از طریق فرایند اجتماعی کردن منتقل نشده و درونی نگردد، اولاً "کنترل اجتماعی با مبنای عاطفی و ارزشی که قویترین نوع آن است، به ندرت قابل اعمال است. ثانیاً" کنترلهای اقتصادی و خشونت - مستقیم و غیر مستقیم - بدون جنبه درونی، حالت کنترل بیرونی دارد و پاسخ و عمل فرد در قبال آن از نوع متابعت است یعنی با محو کاهش فشار بیرونی، عمل قبلی مجدداً بروز می کند. البته در این میانه برخی هنجارها تا حدودی جا افتاده ولی قابلیت محو شدنشان شدید است، زیرا به عنوان یک ارزش و هنجار مبتنی بر آن، درونی نشده اند.

با توجه به آنچه مطرح شد می توان گفت اگر چه با پیدایی انقلاب اسلامی مشکلات و تعارضات فرهنگی ناشی از نفوذ فرهنگ غرب و سیاست های مبتنی بر مدرنیزاسیون و ارزش زدایی دینی در دوران پهلوی تحت الشعاع مسئله انقلاب قرار گرفته و بسیاری از تعارض های فرهنگی پیدا و نهان در میان اقشار مردم کاهش یافت و انقلاب توانست تا مدتها با تکیه بر ارزش های آرمانی در مقابل ارزش های وارداتی و عمدتاً "مدرن غربی مقاومت کند و همراه با پدیده جنگ روح جمعی را در کالبد ملت تقویت نماید، لیکن بنا بر دلایلی که ذکر شد (عمدتاً درونی و نهادینه نشدن ارزش ها و باورهای مطرح در فرهنگ انقلاب اسلامی میان نسل جدید بعد از انقلاب یعنی نسل سوم، پس از پشت سر گذاردن دوران دفاع مقدس و آغاز دوران انتقال ارزشی فرهنگ انقلاب به نسل جدید، زمینه های بروز و ظهور تعارض های فرهنگی ناشی از علل و عوامل داخلی و خارجی (تهاجم فرهنگی به شیوه نفوذ و استحاله از طریق القاءات ارزشی فرهنگ بیگانه از خلال برنامه های فرهنگی جدید، جذاب و مدرن) فراهم گردید که برخی از انواع این تعارضهای فرهنگی عبارتند از:

- تعارض فرهنگی در میان نسل جدیدی که به لحاظ خانوادگی در خانواده هایی غربگرا و متأثر از

، بهره مندی از ظرفیت های فرهنگی و بالاخره آسیب شناسی فرهنگی در کاهش اختلالات و تعارضات اداره ی بحران های فرهنگی اجتماعی بسیار موثرند به طوریکه اگر نظام فرهنگی به لحاظ درونی از هماهنگی و انسجام کافی برخوردار باشد و آگاهی جمعی همراه با برنامه ریزی ها و اقدامات اصلاحی میزان بهره مندی از ظرفیت های بالقوه در حوزه ی فرهنگ را افزایش دهد، آنگاه از پیامدهای تهدیدات و تهاجمات فرهنگی تحت تاثیر عوامل خارجی نیز به نحو چشمگیری کاسته خواهد شد.

سوالات تحقیق

عمده موضوعاتی که در قالب مهمترین سوالات مطرح در تحقیق انگیزه حرکت در این مسیر را ایجاد نموده عبارتند از :

- وضعیت موجود نظام فرهنگی از منظر مدیران فرهنگی چگونه است و طرز تلقی ایشان از یک نظام فرهنگی مطلوب و متعادل چیست؟
- مهمترین مشکلات نظام فرهنگی از دیدگاه مدیران کدامند؟ و آیا با توجه به تنگناهای مدیریتی (به زعم ایشان) این مسائل و مشکلات امکان تبدیل شدن به مصادیق بحران فرهنگی را دارند یا خیر؟
- طرز تلقی مدیران فرهنگی از بحران فرهنگی چیست؟ و ایشان چه تعریفی از عوامل بحران را و یا شاخص های بحران فرهنگی دارند؟
- موثرترین و بهترین راهکارها و راهبردهای عملی در مواجهه با شرایط بحران فرهنگی نزد مدیران فرهنگی چیست؟

اهداف تحقیق

در این مجموعه سعی بر آن است تا با شناخت اجزا و ویژگیهای نظام فرهنگی و نقش فرهنگ در تعاملات اجتماعی و بین المللی به مسئله تهاجم فرهنگی پرداخته و ضمن شناسایی عوامل و زمینه های

از برنامه های فرهنگی رسانه های جمعی ، ماهواره، مدرسه و گروههای دوستان و...) در شرایط فعلی تسریع بخشیده است .

بنابراین چنانکه پیداست گذشته از آن حد تعارض که بطور طبیعی در هر جامعه ای وجود دارد، وجود تعارض فرهنگی در سطح جامعه ما محرز است و از آنجائیکه وجود تعارض فرهنگی بر شکل گیری هویت جمعی و در نتیجه وفاق اجتماعی تاثیر می گذارد، می تواند به عنوان یکی از مآخذ تهدیدهای فرهنگی و مالا زمینه های ایجاد کننده بحران (crisis) تلقی شود، از طرفی کارکرد نامناسب یا عدم کارآیی یک بخش از نظام اجتماعی به عنوان یک سیستم می تواند بر سایر بخشها تاثیر گذار باشد . در این صورت با استفاده از الگوی پارسونز (parsons) می توان نتیجه گرفت که هرگونه عدم تعادل یا تعارض ساختی در بخشی از نظام (مثل نظام فرهنگی یا خرده نظام های آن) می تواند به کارکردهای خاص نظام و سایر خرده نظام ها منتقل شوند. (کاظمی پور، ۱۳۷۶: ۱۴). لذا تا زمانیکه مشکلات ناشی از تعارضات فرهنگی مرتفع نشود، اختلالات و تعارضات و در نتیجه زمینه های ایجاد بحران در جامعه وجود خواهد داشت. در حقیقت بحران فرهنگی ناشی از تلاقی تهدیدات داخلی و خارجی نسبت به نظام فرهنگی می باشد و البته بخش عمده ی آن متأثر از تعارضات ساختی است که فرهنگ ها را از درون دچار ناسازگاری می نماید. (آزاد ارمکی، ۱۳۷۷: ۳۵) اما توجه به این نکته ضروری است که وجود عوامل اختلال زا در نظام فرهنگی همواره موجب بروز بحران نخواهد بود و در واقع شدت و ضعف اختلال در نظام فرهنگی به نوع ، میزان و نقش عوامل اختلال زا بستگی دارد و نکته ی دیگر اینکه عوامل داخلی همانگونه که در ایجاد اختلال در نظام فرهنگی موثرند در کاهش و حل بحرانهای فرهنگی و اجتماعی نیز نقش تعیین کننده ای دارند. زمینه هایی چون فعال سازی نخبگان فرهنگی، بازشناسی هویت فرهنگی ، بازبینی ارزش های فرهنگی

۱. روش اکتشافی یا کتابخانه ای به منظور شناخت ویژگیها، ساختار و کارکرد نظام فرهنگی مسئله تهاجم فرهنگی، مقوله بحران فرهنگی شاخص ها و مدیریت بحران.

۲. روش تحقیق پیمایشی (میدانی) به منظور شناخت، بررسی و سنجش دیدگاه مدیران فرهنگی در خصوص نظام فرهنگی، مسائل؛ مشکلات و بحران فرهنگی و بالاخره راهکارهای تدبیر بحران.

از آنجایی که هدف این پژوهش بررسی و سنجش دیدگاه مدیران فرهنگی بوده است، لذا مدیران فرهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به عنوان یکی از مهمترین متولیان امور فرهنگی در کل کشور انتخاب شده اند که با بررسی های انجام شده و مشاوره با تعدادی از مدیران وزارتخانه ی مزبور و نیز با استفاده از چارت سازمانی و ساختار تشکیلاتی این سازمان، سه معاونت "امور فرهنگی"، "پژوهشی و آموزشی" و "امور سینمایی و سمعی بصری" انتخاب و مدیران سه سطح عالی، میانی و سرپرستی در هر کدام از این معاونت ها شناسایی و مورد سوال قرار گرفتند.

جامعه مورد بررسی مدیرانی هستند که در معاونت های مزبور، عهده دار مسئولیت های سیاستگذاری و برنامه ریزی امور فرهنگی بوده اند و با استفاده از روش مصاحبه حضوری نظرات آنها در خصوص مسئله پژوهش جمع آوری گردیده است. تعداد پست های مدیریتی از هر سه سطح عالی، میانی و سرپرستی در هر سه معاونت با استفاده از ساختار تشکیلاتی و اطلاعات سازمانی وزارت خانه مورد بررسی، "۴۳" جایگاه بوده که البته با توجه به اینکه برخی افراد بیش از یک پست سازمانی دارا بوده اند، "۴۰" نفر به منظور انجام مصاحبه حضوری تعیین گردیدند.

ایجاد تعارض فرهنگی و نهایتا شکل گیری بحران و شناخت شاخصهای بحران فرهنگی، طرز تلقی مدیران فرهنگی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی را در خصوص وضعیت موجود نظام فرهنگی سنجیده و برداشتهای ایشان را نسبت به شیوه ها و سیاستهای راهبردی در امور فرهنگی و نیز تدبیر بحران فرهنگی از منظر مدیریت بحران مورد بحث و بررسی قرار داد.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی پژوهش:

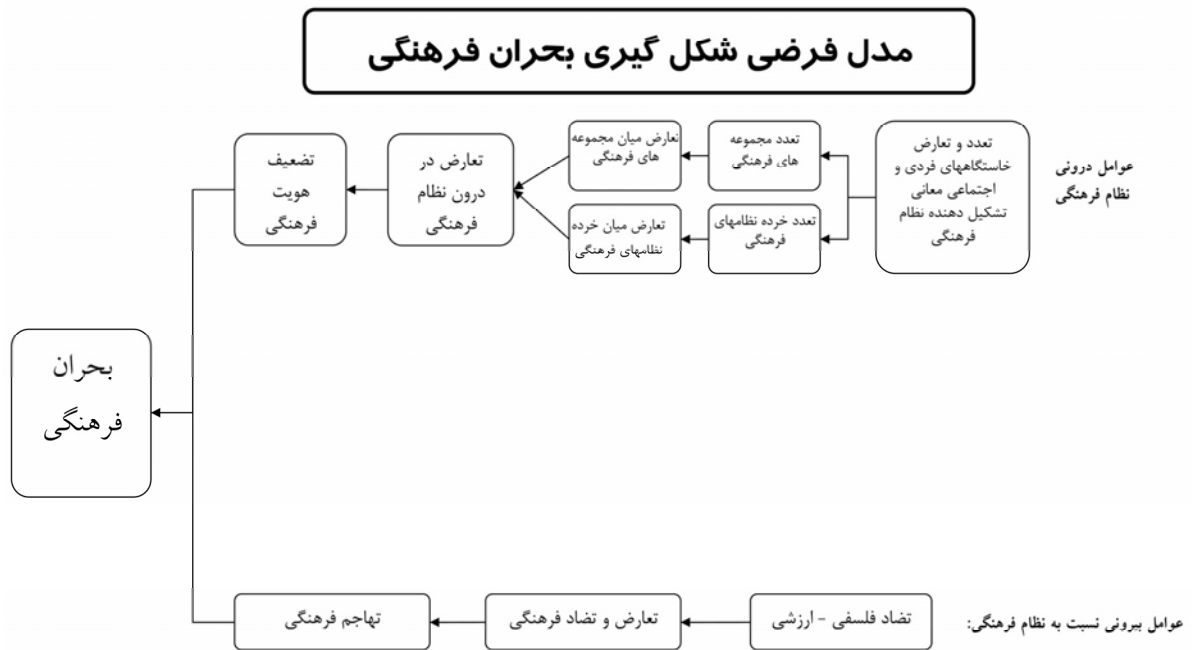
فقدان انسجام و هماهنگی میان اجزای درونی نظام فرهنگی (تعارضات فرهنگی) به موازات افزایش تهاجمات عوامل بیرونی که در مقابل نظام فرهنگی آرایش یافته اند (تهاجم فرهنگی) موجب بروز بحران فرهنگی در کشور می شود.

فرضیه های فرعی

۱. اختلاف باورها و ارزش های فرهنگی میان نسل اول و دوم با نسل سوم انقلاب موجب بروز تعارض فرهنگی می شود.
۲. وجود تعارضات فرهنگی مهمترین عامل در ایجاد زمینه های بحران فرهنگی است.
۳. بهترین شیوه برای حل تعارضات فرهنگی تقویت هویت فرهنگی است.
۴. به موازات ضعف هویت فرهنگی و افزایش تهاجمات فرهنگی، نظام فرهنگی دچار بحران می گردد.
۵. عدم به کارگیری مناسب و صحیح مدیران در جایگاه تخصصی مدیریت امور فرهنگی از مهمترین مشکلات اداره امور فرهنگی است.

متدولوژی تحقیق

در این تحقیق با استفاده از روش های ذیل اطلاعات مورد نیاز جمع آوری گردیده است:



جمع بندی و نتیجه گیری

این مجموعه به لحاظ سابقه کار مدیریتی در شرایط مطلوبی قرار ندارند.

۳. با بررسی میزان سابقه کار در شغل فعلی مدیران فرهنگی مشخص گردید، مدیران با وجود سابقه کار بیشتر در مدیریت های قبلی، در مدیریت فعلی از سابقه کمتری برخوردار می باشند و اطلاعات بدست آمده حاکی از آن است که بویژه در دو سطح مدیریتی عالی و میانی تغییرات شغلی نسبتاً زیادی وجود داشته است. (به طوریکه بیش از ۸۳٪ مدیران عالی و ۸۱٪ مدیران میانی دارای سابقه ای کمتر از ۵ سال در مدیریت فعلی می باشند حال آنکه جابجایی های زیاد و مکرر در سطح مدیران به دلیل اختلال بویژه در امر برنامه ریزیهای راهبردی نه تنها به صلاح نبوده بلکه درحقیقت می تواند ساختار مدیریت فرهنگی را با چالشهای جدی مواجه سازد) که البته در خلال مصاحبه ها، مدیران خود بر این نکته اشاره داشتند که تغییر مدیریتهای تابعی از تغییر مقام وزارتی است و نتایج تا حدودی بیانگر این امر است که علت اصلی این تغییرات عمدتاً ناشی از گرایشها و تمایلات سیاسی است.

از آنجایی که انجام هر پژوهش علمی به منظور افزایش شناخت و یافتن راه حل های مناسب جهت بهبود کمی و کیفی مسئله مورد بررسی صورت می پذیرد، بررسی نتایج به دست آمده و یافته های تحقیق از اهمیت خاصی برخوردار خواهد بود لذا در قسمت پایانی به اهم این موارد اشاره می گردد:

۱. وضعیت سنی مدیران فرهنگی در سه معاونت مورد بررسی به لحاظ قرار گرفتن در گروه میان سالی و به تعبیری نسل دوم انقلاب که هم می توانند حافظ و مدافع ارزش های اسلامی و انقلابی بوده و هم به لحاظ سوابق و تجارب کاری دارای شرایط و پتانسیل های مناسب برای اداره امور فرهنگی باشند، مطلوب تلقی می گردد.

۲. از حیث سوابق مدیریتی، اطلاعات به دست آمده حاکی از آن است که مدیران فرهنگی در مجموع سه معاونت مورد بررسی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی دارای تجربه نسبتاً پایینی (میانگین کل سابقه کار مدیران کمتر از ۹ سال بوده است) هستند که با در نظر گرفتن وضعیت موجود، مدیریت امور فرهنگی در

بنابراین نتیجه بدست آمده حاکی از تایید فرضیه مورد بررسی می باشد که: "عدم بکارگیری مناسب و صحیح مدیران در جایگاه تخصصی مدیریت امور فرهنگی از مهمترین مشکلات اداره امور فرهنگی است."

۴. از حیث وضعیت "تحصیلی" مدیران فرهنگی، وجود ۶۷٪ مدیران با میزان تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس نقطه قوتی برای ساختار مدیریت فرهنگی محسوب می شود. اما مشاهده ۲۰٪ مدیران در بخشهای فرهنگی علی رغم تحصیل در رشته های فنی و مهندسی و علوم پایه وضعیت چندان مطلوبی را از حیث ارتباط میان تحصیل و نوع کار تداعی نمی کند. اضافه بر اینکه تعداد بسیار محدودی از مدیران در هر سه سطح در رشته مدیریت و شاخه های مختلف آن به ویژه رشته مدیریت امور فرهنگی تحصیل نموده اند و این در حالی است که نوع کار ایشان به طور مستمر مرتبط با روش ها و تئوری های نوین علم مدیریت به ویژه مدیریت فرهنگی می باشد و این امر می تواند نشانگر لزوم توجه هر چه بیشتر مسئولین و سیاستگذاران بخش فرهنگ کشور به امر طراحی و اجرای آموزش های ضمن خدمت در شاخه خاص مدیریت امور فرهنگی باشد. (به طوریکه مدیران فرهنگی نیز خود بر این امر اذعان داشتند که جایگاه مدیریت فرهنگی جایگاه خاص و تخصصی ایشان نیست) بنابراین نتایج به دست آمده (۳ و ۲ و ۴) حاکی از تایید فرضیه مورد بررسی می باشد که: "عدم به کارگیری مناسب و صحیح مدیران و جایگاه تخصصی مدیریت امور فرهنگی از مهمترین مشکلات اداره امور فرهنگی است."

۵. به رغم ارتباط اساسی و منطقی مفاهیم کلیدی چون "فرهنگ" و "نظام فرهنگی متعادل" با حوزه مسئولیتی و شغلی مدیران مزبور، تنها تعداد محدودی (۲۵٪) از ایشان تعریف نسبتا کامل و جامعی از فرهنگ ارائه داده و می توان گفت نزد ایشان در مورد

۶. در خصوص نظام فرهنگی ایران توصیفی که مدیران فرهنگی وزارت خانه مزبور ارائه داده اند، چندان خوش بینانه نبوده و بویژه در میان مدیران عالی و میانی بیشترین درصد، نظام فرهنگی را درگیر چالش های درونی (عمدتا مدیریتی) و بیرونی (تعارض با شرایط جهانی) دیده اند که البته این طرز تلقی در بین مدیران سطح سرپرستی کمتر مشاهده می شود.

۷. به اعتقاد غالب پاسخگویان (۶۸٪) در هر سطح مدیریتی مهمترین منبع و خاستگاه ارزشی نسل سوم انقلاب، خانواده بوده و این گروه سنی بیش از همه تحت تاثیر تربیت و آموزش خانواده خود می باشند. که البته با توجه به میزان تاثیرات اساسی و عمده ی خانواده و سایر گروه های اجتماعی داخلی و ملی در انتقال ارزش ها و باورهای فرهنگی به نسل سوم، در خصوص میزان همسویی دیدگاه های اعتقادی و باورها و ارزش های فرهنگی میان نسل اول و دوم و نسل سوم انقلاب، بیشترین درصد مدیران عالی این میزان را زیاد و خیلی زیاد دانسته در حالی که بیشترین درصد مدیران میانی و سرپرستی علی رغم نظر مدیران عالی میزان این همسویی را "کم"، "خیلی کم" و یا "اصلا" عنوان نموده اند که این امر بیانگر تفاوت دیدگاه سطوح مدیریتی در این خصوص است. مع هذا می توان گفت اکثر مدیران فرهنگی به وجود اختلاف باورها و ارزشها میان نسل اول و دوم با نسل سوم انقلاب اشاره کرده اند. که این خود مویذ یکی از فرضیه های تحقیق مبنی بر وجود این اختلاف می باشد.

۸. در خصوص مقوله ارتباط فرهنگی و فرهنگ پذیری اکثر مدیران فرهنگی نظری خوش بینانه و مثبت داشته

دیدگاهی و ارزشی میان نسل اول و دوم با نسل سوم و نیز تاکید اکثر مدیران فرهنگی بر "انتقال وضعیت نامطلوب باورها و ارزشها به جوانان" به عنوان مهمترین عامل تعارضات در نظام فرهنگی، یکی دیگر از فرضیه های تحقیق مبنی بر اینکه "اختلاف باورها و ارزشهای فرهنگی میان نسل اول و دوم با نسل سوم انقلاب موجب بروز تعارضات فرهنگی می شود" نیز تایید می گردد.

۱۱. علی رغم عدم توافق کلی مدیران در تبیین تعارضات فرهنگی و تعیین مهمترین عوامل تعارضات در نظام فرهنگی، همه ایشان بر نقش مهم و سهم بسزای هویت فرهنگی در حل تعارضات فرهنگی تاکید داشته و تقویت هویت فرهنگی را جهت زمینه سازی مناسب برای ارتباط فرهنگی و مصون سازی فرهنگی در جریان فرهنگ پذیری موثر دانسته اند. که این دیدگاه نیز تا حد زیادی در راستای تایید دو فرضیه دیگر تحقیق مبنی بر: "تقویت هویت فرهنگی بعنوان بهترین شیوه برای حل تعارضات فرهنگی" و "بروز بحران در نظام فرهنگی ناشی از ضعف هویت فرهنگی همراه با افزایش تهاجمات فرهنگی" می باشد.

۱۲. با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق بر خلاف آنکه غالب پاسخگویان معتقدند وضعیت نظام فرهنگی وضعیتی بحرانی نبوده و حتی در آستانه بحران نیز قرار ندارد، اما بیشترین درصد ایشان اعتقاد دارند در صورت عدم چاره جویی و حل مشکلات فرهنگی و تبدیل مشکلات فرهنگی به مصادیق بحران، امکان بروز و ظهور بحران فرهنگی وجود خواهد داشت. که از این میان مهمترین عوامل، عدم حل تعارضات فرهنگی، عدم پاسخگویی به نیازهای جوانان و مواجهه نادرست با فشارها و تهاجمات بیرونی است که این نقطه نظر مبین و موید یکی دیگر از فرضیه های مورد بررسی در تحقیق و نیز فرضیه

اند(در هر سه سطح مدیریتی بویژه در دو سطح میانی و سرپرستی) و با تاکید بر لزوم و ضرورت فرهنگ پذیری بمنظور ارتقا فرهنگی چندان تاکید بر امکان وجود تهاجم فرهنگی در خلال جریان فرهنگ پذیری نداشته و به تعبیری می توان گفت در میان اکثر مدیران باوری به نام تهاجم فرهنگی بیگانه وجود ندارد.

۹. توسعه فرهنگی به عنوان یکی از مهمترین اهداف و سیاستهای راهبردی مدیریت امور فرهنگی مقوله ای مهم و به لحاظ روشن شدن ابعاد مختلف آن مسئله ای در خور توجه از منظر مدیران فرهنگی می باشد. نتایج حاصله از تحقیق بیانگر این مطلب است که ضمن اینکه همه مدیران بر لزوم و ضرورت تحقق توسعه فرهنگی جهت بهبود نظام فرهنگی تاکید نموده اند اما میان ایشان در خصوص این موضوع از حیث اهداف و راهبردها اشتراک نظر و توافق قابل توجهی موجود نیست و این امر حاکی از نبود برنامه ی دقیق و مبسوط و یا عدم اشراف مدیران نسبت به آنها می باشد.

۱۰. با توجه به اینکه در هر نظام فرهنگی همواره حدی از هماهنگی و تعارض دیده می شود لیکن وجود تعارضات فرهنگی بویژه از نوع تعارضات میان خرده نظام های فرهنگی می تواند موجبات اختلال و آشفتگی را در ساختار نظام فرهنگی فراهم آورد. که شناخت آنها و در نهایت ساماندهی و حل آنها از زمره وظایف اداره کنندگان امور فرهنگی است و چنانکه تلقی مشترک و همسانی در خصوص ماهیت مسئله (تعارض فرهنگی) و عوامل ایجاد کننده آن میان مدیران فرهنگی وجود نداشته باشد، نمی توان انتظار داشت در چاره جویی و بکارگیری راهبردهای اجرایی با نبود همدلی و وحدت رویه به توفیقات چندانی دست یافت. و این در حالی است که نتایج حاصله از این حیث وضعیت کاملاً مطلوبی را میان مدیران تداعی نمی کند. لیکن با توجه به تایید وجود اختلاف

اند و به ذکر برخی زمینه های بحران زا در عرصه نظام فرهنگی پرداخته اند، این مسئله قابل تامل و بررسی است.

فهرست منابع و ماخذ

۱. آزاد ارمکی ، تقی ، اختلال درون فرهنگی ، کیهان فرهنگی ، شماره ۱۲ ، ۱۳۷۷.
۲. امام خمینی (ره) صحیفه نور، جلد ۱۵
۳. سخنان رهبر معظم انقلاب در دیدار میهمانان کنفرانس اندیشه اسلامی ۶۸/۱۱/۱۲
۴. سید علی اصغر کاظمی، "نظریه ارزش مازاد در مبادلات فرهنگی"، اطلاعات سیاسی-اقتصادی، شماره ۹۹-۱۰۰
۵. رجب زاده و همکاران، مطالعات اجتماعی (تهران: نشر کتابهای درسی ایران سال ۱۳۷۸)
۶. صدیق اورعی، تعارضهای فرهنگی و وفاق اجتماعی، مرکز پژوهشهای بنیادین وزارت ارشاد ۱۳۷۶.
۷. کاظمی پور، شهلا، سنجش نگرش مسئولین و کارشناسان و جمعیت دیپلم به بالای شهر تهران نسبت به تهاجم فرهنگی، مرکز پژوهشهای بنیادی، ۱۳۷۸.
۸. محمود روح الامینی، زمینه فرهنگ شناسی (تهران: نشر عطار، ۱۳۶۸).
۹. محمد حسین پناهی، نظام فرهنگی، نامه پژوهش، شماره ۲ و ۳، ۱۳۷۶.
۱۰. مرتضی منطقی، "جنگ جهانی سوم" نامه پژوهش، فصلنامه فرهنگی، سال اول، شماره ۳ و ۲، پاییز و زمستان ۱۳۷۵.
۱۱. مرتضی مطهری، نهضت‌های اسلامی در صد ساله اخیر، انتشارات صدرا
۱۲. معاونت سیاسی نمایندگی ولی فقیه در قرارگاه ثار... نفوذ و استحاله، تهران: چاپ اول زمستان ۱۳۸۰.

اصلی می باشد بدین‌قرار که: "وجود تعارضات فرهنگی بعنوان مهمترین زمینه بحران زا می تواند به موازات افزایش میزان تعارضات بیرونی در قالب تهاجم فرهنگی موجبات بروز بحران فرهنگی را فراهم آورند."

۱۳. از آنجائیکه مدیر موفق مدیری است که با تسلط و اشراف کافی و وافی بر حوزه مسئولیتی خود نسبت به شرایط پیش بینی شده و پیش بینی نشده، مطلوب و نا مطلوب بتواند بیشترین درصد پیروزی و موفقیت و کمترین درصد خطا را داشته باشد، لازم است در خصوص وضعیت و شرایط بحرانی نیز آمادگیهای ذهنی و فیزیکی لازم را برای مواجهه درست و منطقی داشته باشد ، لذا از مدیران فرهنگی خواسته شد تا ضمن تبیین نقش مدیران فرهنگی در مواجهه با بحران ، بهترین راهکارهای تدبیر بحران و خروج از بحران فرهنگی را تشریح نمایند، که بر اساس نتایج بدست آمده ضمن اینکه ۸۰٪ مدیران به تبیین و تشریح نقش مدیر فرهنگی در مواجهه با بحران پرداخته اند اما اشتراک نظر و توافق چندانی در نوع ، نحوه و حوزه ایفای نقش مدیران در شرایط بحرانی نداشته اند. و البته قابل ذکر است که ۲۰٪ مدیران اساسا نقشی برای مدیران فرهنگی در مواجهه با بحران فرهنگی قائل نبوده و مدیران ارشد نظام اجتماعی کل را در این امر موظف به ایفای نقش می دانند. این نکته نیز حائز اهمیت است که چه در تبیین نقش مدیران فرهنگی در مواجهه با بحران و چه در توضیح راهکارهای تدبیر بحران، هیچیک از مدیران فرهنگی به نحوه مواجهه و مقابله با بحران با توجه به ماهیت، سطح و ابعاد و جلوه های بحران اشاره ای نداشته اند که شاید این امر به دلیل عدم شناخت کامل و دقیق مقوله بحران، جدی تلقی نشدن آن در حوزه مدیریت فرهنگی و یا جدیدالورود بودن آن به عرصه اداره امور فرهنگی باشد . لذا با توجه به اینکه غالب مدیران بر احتمال وقوع بحران فرهنگی اشاره داشته



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی