

عنوان مقاله:

مبانی نظری مدیریت تحول فرهنگی در ایران

نویسنده:

دکتر مهدی ناظمی اردکانی

عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

دکتر سوسن کشاورز

عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم

آذر - ۱۳۸۵

چکیده:

ارتقاء فرهنگ و ارزشهای اسلامی در جامعه از اهداف اصلی انقلاب اسلامی بوده و می باشد. تحقق چنین هدفی در گرو مدیریت کشور با رویکرد فرهنگی و توسعه فرهنگی در همه شئون جامعه است. مدل مفهومی ارائه شده در مقاله نشان می دهد که بدون مدیریت فرهنگی توسعه فرهنگی تحقق نمی یابد. مهم ترین گام در مدیریت فرهنگی داشتن هدف و سیاست مشخص فرهنگی است تا با برنامه ریزی معین به مدیریت تحول فرهنگی پرداخته شود. خلاقیت و نوآوری فرهنگی و فرهنگ پذیری عوامل موثر بر مدیریت تحول فرهنگی هستند. پس از هدف گذاری ، شناخت راهبردی وضعیت موجود فرهنگی امکان ترسیم چشم انداز مطلوب فرهنگی را فراهم می سازد.

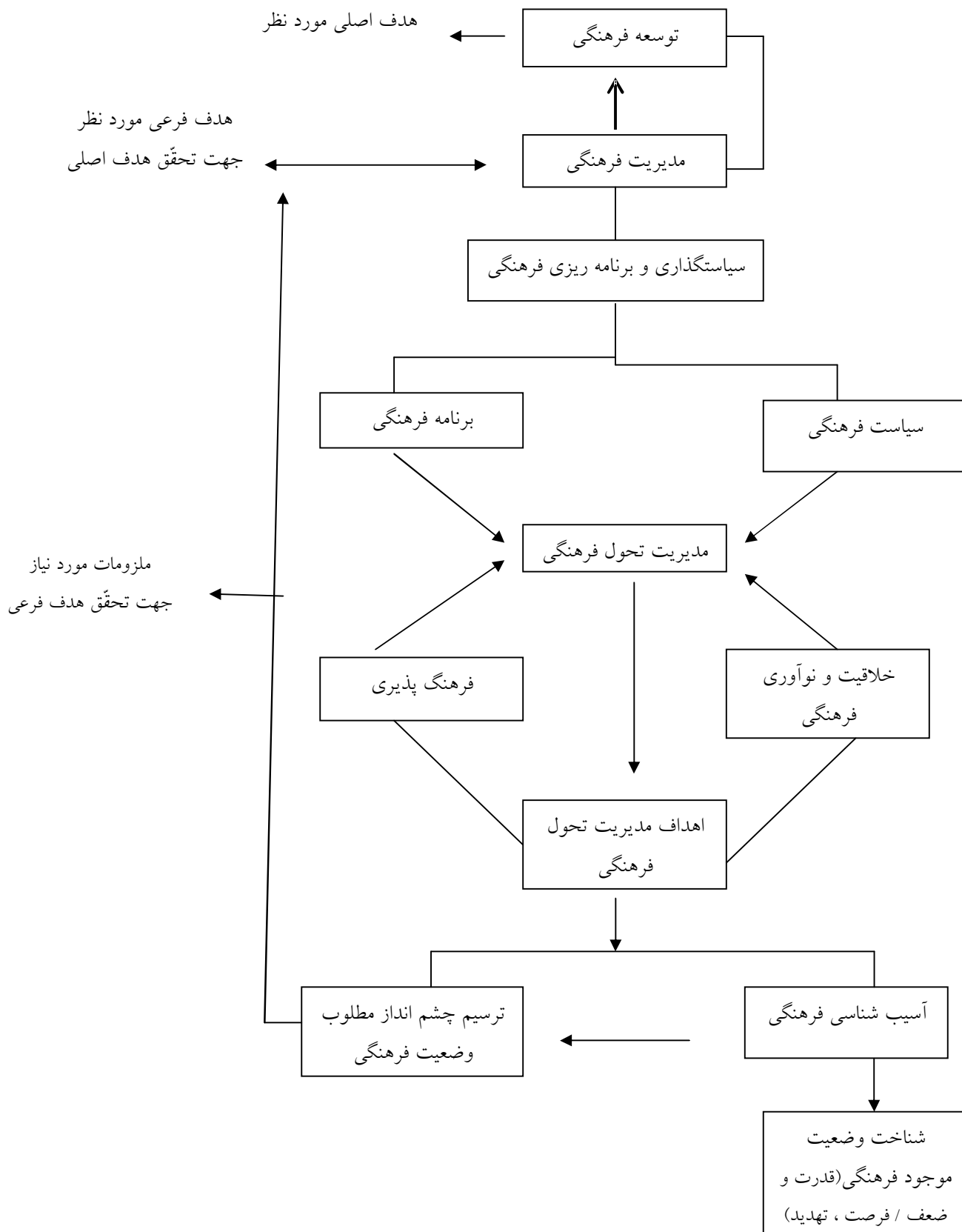
مقدمه:

این مقاله، جستاری است پیرامون مبانی نظری مدیریت تحول فرهنگی در کشور، بدین منظور جهت دستیابی به هدف مورد نظر، تلاش گردیده است ابتدا مدل مفهومی مشخصی با ساختار منطقی جهت تدوین مقاله ترسیم گردد، سپس با توجه به این مدل مفهومی، مبانی نظری مربوطه در حوزه مدیریت تحول فرهنگی مورد بررسی قرار گیرد. از آنجایی که اقدام جهت مدیریت فرهنگی در کشور، ساز و کار لازم را جهت دستیابی به توسعه فرهنگی فراهم می سازد. بدین منظور، بحث با موضوع فرهنگ و توسعه فرهنگی آغاز گردیده است، در ادامه ملزومات مورد نیاز جهت تحقق هدف توسعه فرهنگی ، به تفکیک مورد بحث قرار گرفته اند. ابتدا موضوع مدیریت فرهنگی به عنوان هدف فرعی مورد نظر جهت تحقق امر توسعه فرهنگی، مطرح گردیده است در بخشهای بعدی به ترتیب بایسته های مورد نیاز جهت تحقق هدف فرعی مورد بحث قرار گرفته اند اولین بخش اختصاص به استلزامات مدیریت فرهنگی شامل هدف گذاری و سیاست گذاری فرهنگی، و برنامه ریزی فرهنگی دارد؛ و در ادامه از

آنجایی که در امر سیاست گذاری و برنامه ریزی فرهنگی، با توجه به ماهیت سیال و جاری بودن فرهنگ، باید به امر تحول فرهنگی و بایسته ها آن توجه داشت، موضوع تحول فرهنگی مورد تأکید قرار گرفته است.

سپس به موضوع مدیریت تحول فرهنگی، مراحل و اهداف آن پرداخته شده است و از آنجایی که دستیابی به اهداف تحول فرهنگی، مستلزم شناخت وضعیت موجود است، چراکه آگاهی از وضعیت موجود می تواند تصویری از کاستی ها و کمبودهای احتمالی به دست دهد تا هنگام ترسیم چشم انداز مطلوب مورد نظر قرار گیرد به همین منظور، آسیب شناسی وضعیت موجود فرهنگی طبق گزارش جلسات هم اندیشی مبانی فرهنگی توسعه در پنج محور شامل فرهنگ عمومی، اجتماعی، اداری و اجرایی، نظام برنامه ریزی و نظام نظارت و ارزیابی مطرح گردیده است و در کنار آن، از آنجایی که ترسیم وضعیت ایده آل برای فرهنگ کشور می تواند مبنای تحول قرار گیرد و به عنوان مبنای تحول فرهنگی در مدیریت تحول فرهنگی مورد لحاظ قرار گیرد، چشم انداز مطلوب وضعیت فرهنگی کشور براساس وضع موجود، فرصت ها و چالش های پیش روی فرهنگ براساس گزارش هم اندیشی «مبانی فرهنگ توسعه» ترسیم گردیده است و در پایان مقاله با توجه به آنکه مدیریت فرهنگی باید در چهارچوب سیاست های کلان فرهنگی، فعالیت نماید و توانایی تبیین، تدوین و اجرای سیاستهای خود را براساس اصول سیاست کلان فرهنگی کشور داشته باشد، اصول مورد نظر در عرصه سیاست فرهنگی بیان گردیده است.

مدل مفهومی: مبانی نظری مدیریت تحول فرهنگی



الف- فرهنگ و توسعه فرهنگی

فرهنگ واژه ای است با معانی بسیار و گسترده که تا به حال تعریف واحدی از آن صورت نگرفته است. از نظر یونسکو، فرهنگ، کلیت تامی از ویژگی های معنوی، مادی، فکری و احساسی است که یک گروه اجتماعی را مشخص می کند. فرهنگ نه تنها هنر و ادبیات را در بر می گیرد بلکه شامل آیین های زندگی، حقوق اساسی نوع بشر، نظام های ارزشی، سنت ها و باورهاست. (یونسکو، ۱۳۷۶، ص ۱۳)

در تعریف دیگر فرهنگ عبارت است از مجموعه ای از (آداب، سنن، باورها، ارزش ها و ...) می باشد که مورد پذیرش مردم یک جامعه قرار گرفته و براساس آن عمل نموده و می نمایند، به گونه ای که پذیرش های یاد شده به هنجارهای اجتماعی تبدیل گشته و ارزش گذاری جامعه براساس آن صورت پذیرد.^۱ به طور کلی در تعاریف صورت گرفته از فرهنگ، وجوه اشتراکی وجود دارد که شامل: ۱- محوریت انسان (فرد) به عنوان عامل ایجاد، دگرگونی، انتقال و تثبیت فرهنگ در جامعه، ۲- تلقی فرهنگ به عنوان عامل ادامه حیات انسان ۳- جریانی بودن فرهنگ و دربرگیرندگی زمان های متفاوت (گذشته، حال و آینده)، ۴- عامل ایجاد باور، ارزش و هنجارهای رفتاری جامعه، ۵- ذاتی نبودن فرهنگ، ۶- بازتاب ارزش های یک جامعه نسبت به مسائل مختلف و شکل زندگی و رویکرد آنان به جهان هستی. توسعه فرهنگی به دنبال توسعه بخشیدن به فرهنگ جامعه می باشد و البته این امر، خود مستلزم برخورداری از رویکردی فرهنگی نسبت به توسعه می باشد. به عبارت دیگر، رابطه متقابلی میان فرهنگ و توسعه برقرار است و هر یک از دیگری تأثیر می پذیرد. مقصود از توسعه فرهنگی، ایجاد شرایط و امکانات مادی و معنوی مناسب برای افراد جامعه به منظور شناخت جایگاه آنان و رشد و افزایش علم و دانش و معرفت انسان ها و آمادگی برای تحول و پیشرفت و پذیرش اصول کلی توسعه، نظیر قانون پذیری، نظم و انضباط، بهبود روابط اجتماعی و انسانی و افزایش توانایی های علمی و اخلاقی و معنوی برای همه افراد جامعه می باشد. توسعه فرهنگی با تاکید بر هویت فرهنگی، بهینه سازی شرایط فرهنگی و رشد کمی و کیفی مسائل مربوط به خود را نوید می دهد و به اخلاق و آداب و سنن جامعه بهبود می بخشد و بر رونق بازار فنون و دانش و تکنیک می افزاید (نظیرپور، ۱۳۷۸، ص ۴۴)

۱- گزارش تعیین الگو و طبقه بندی موضوعات در مهندسی فرهنگی کشور، علیرضا پیروزمند، ص ۲۶

در سال ۱۹۸۲، در قطعنامه شماره ۲۷ کنفرانس جهانی سیاست های فرهنگی مکزیکوسیتی، به کنفرانس عمومی یونسکو توصیه شده بود که اعلام دهه جهانی توسعه فرهنگی را به مجمع عمومی سازمان ملل متحد پیشنهاد کند. (دوپویی، ۱۳۷۴، ص ۲۳) در نتیجه توجه به توسعه فرهنگی به تدریج یک ضرورت تلقی شد، زیرا این اعتقاد وجود داشت که توسعه فرهنگی همگام با توسعه اقتصادی نیست بلکه فراتر از آن است و عامل پویایی و نوآوری است. (همان، ص ۳۹)

توسعه فرهنگی در جامعه ما دربرگیرنده سه بخش یعنی فرهنگ بنیادی، فرهنگ تخصصی و فرهنگ عمومی می باشد. فرهنگ بنیادی در واقع تعیین کننده خطوط کلی، زیربنایها و آرمان های فرهنگی جامعه می باشد. یکی از فرآورده های بسیار مهم این بخش که کلیه فعالیت های توسعه اجتماعی به آن متکی است، مبانی معرفتی مورد نیاز است یعنی اندیشه سیاسی، اندیشه فرهنگی، اندیشه نخبگان فرهنگی جامعه که در برنامه ریزی و اجرای فعالیت های فرهنگی دخالت چندانی ندارند. در بخش فرهنگ تخصصی، اصول و خطوط کلی فرهنگ جامعه که در بخش فرهنگ بنیادی ساخته شده است توسط گروهی خاص از اندیشمندان و متخصصین هر بخش از فرهنگ مورد بررسی قرار گرفته و زمینه های مفهومی یافته، قابلیت استفاده برای اجرا می یابد. در واقع این گروه همچون شبکه ها و عواملی، تولیدات فرهنگی را در بستری خاص ساخته و پرداخته و به مجریان فعالیت های فرهنگی عرضه می دارند. مراکز و افرادی نظیر مراکز تحقیقاتی و مطالعاتی، دانشگاه ها، محافل و انجمن های تخصصی، وزارتخانه های فرهنگ و آموزش عالی، فرهنگ و ارشاد اسلامی و زیرمجموعه های آنها و برنامه ریزان امور فرهنگی در این گروه قرار می گیرند. این گروه به عنوان حلقه واسطه بین بنیاد گزاران فرهنگی و ارائه کنندگان فعالیت های فرهنگی عمل می نمایند.

در بخش فرهنگ عمومی، مفاهیم و دست آوردهای فرهنگی در قالب های مختلف و از طریق نرم افزارها و ابزارهای گوناگون به جامعه عرضه می گردد. این مفاهیم برحوزه تمایلات، اندیشه ها و رفتارها تأثیر می گذارند و می توانند آنها را در جهت تکامل و یا تنازل توسعه دهند مراکز و افرادی که عهده دار انجام فعالیت های فرهنگی می باشند مانند: صدا و سیما، رسانه های مطبوعاتی و اطلاعاتی، نویسندگان، مبلغان دینی و در این گروه جای دارند. (مرعشی، ۱۳۷۶، صص ۱۰۹-۱۰۸)

در واقع، وقوع توسعه فرهنگی مستلزم اعمال مدیریت فرهنگی است تا جامعه به سوی اهداف مورد نظر خود حرکت کند. بنابراین، موضوع مدیریت فرهنگی و استلزامات آن به عنوان هدف فرعی مورد نظر جهت تحقق هدف اصلی توسعه فرهنگی مورد بحث قرار می گیرد.

ب - اصول سیاست فرهنگی کشور

در مدیریت فرهنگی این ضرورت وجود دارد که براساس سیاست‌های کلان فرهنگی، مدیریت فعالیت خویش را آغاز نماید و به نحوی عمل کند که سیاست‌ها، امکان تحقق بیابند. کارآمدی مدیریت در هر حوزه‌ای زمانی به وقوع می‌پیوندد که سیاست‌های تعیین شده اعم از خرد و کلان، در حیطه اجرا قرین موفقیت باشند؛ زیرا سیاست‌ها و تصمیم‌هایی که فی نفسه خوب هستند اگر در مقام عمل با تشتت و ناهماهنگی مواجه گردند، هدف مورد نظر از سیاستگذاری و تصمیم‌سازی را به دست نمی‌دهند. بنابراین مدیریت بایستی توانایی تبیین، تدوین و اجرای سیاست‌های خود را براساس اصول سیاست کلان فرهنگی کشور داشته باشد، چرا که:

« - سیاست فرهنگی در حقیقت همان توافق رسمی و اتفاق نظر مسئولان و متصدیان امور در تشخیص، تدوین و تعیین مهم‌ترین اصول و اولویت‌های لازم الرعایه در حرکت فرهنگی است.

- سیاست فرهنگی راهنمای کارگزاران فرهنگی کشور است.

- سیاست فرهنگی، مجموعه علائم و نشانه‌هایی است که مسیر حرکت فرهنگ کشور را نشان می‌دهد.

- سیاست فرهنگی نوعی دستورالعمل فرهنگی است که روشنگر حرکت‌های فرهنگی است.

- سیاست فرهنگی معاهده‌ای است که سلسله‌ای از اولویت‌های اصول و فروع یک حرکت فرهنگی را رسمیت می‌دهد و همفکری و هم‌جهتی را با همکاری و هماهنگی توأم می‌کند.

- سیاست فرهنگی راهنمای مسئولان، مدیران، برنامه‌ریزان و کارگزاران فعالیت‌های فرهنگی است»^۱.

در مرحله اقدام و مبادرت به امر مدیریت فرهنگی، به دلیل اهمیت توجه به سیاست‌های کلان فرهنگی، در پایان اصول سیاست فرهنگی کشور بیان خواهد شد زیرا توجه به آنها نشان می‌دهد که تمامی آنچه به عنوان مبانی تحول فرهنگی بیان می‌گردد، در حقیقت در چهار چوب این اصول قرار دارند.

اصل اول - بازشناسی و ارزیابی موارث و سنن تاریخی و ملی در عرصه‌های مختلف دینی، علمی، ادبی و هنری و فرهنگ عمومی و نگاه‌بانی از مآثر و موارث اسلامی و ملی و حفظ و احیاء دستاوردهای مثبت و ارزشمند تمدن اسلام و ایران.

^۱. سیاست فرهنگی و الگوی ارائه گزارش فعالیت‌های فرهنگی، وزارت ارشاد اسلامی، ص ۱۱۲.

اصل دوم - شناخت جامع فرهنگی و مدنیت اسلام و ایران و ترویج اخلاق و معارف اسلامی و معرفی شخصیت‌ها و عظمت‌های تاریخ اسلام و ایران.

اصل سوم - ارتباط فعال با کشورها و ملت‌ها و تحکیم پیوند مودت و تقویت همبستگی با مسلمانان و ملل دیگر جهان.

اصل چهارم - شناخت فرهنگ و تجربه‌های بشری و استفاده از دستاوردهای عملی و فرهنگی جهانی با بهره‌گیری از کلیه روش‌ها و ابزار مفید و مناسب.

اصل پنجم - تحکیم وحدت ملی و دینی با توجه به ویژگی‌های قومی و مذهبی و تلاش در جهت حذف موانع وحدت.

اصل ششم - تلاش مستمر در جهت رشد علمی، فرهنگی و فنی جامعه و فراگیر شدن امر سواد و تعلیم و تربیت.

اصل هفتم - اهتمام به امر زبان و ادبیات فارسی و تقویت و ترویج و گسترش آن.

اصل هشتم - بسط زمینه‌های لازم برای شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌ها و حمایت از ابتکارات و ابداعات.

اصل نهم - پاسداری از هویت و امنیت انسان در عرصه‌های گوناگون فرهنگی، سیاسی، قضایی و اقتصادی.

اصل دهم - فراهم ساختن شرایط و امکانات کافی برای مطالعه و تحقیق و بهره‌گیری از نتایج آن در همه زمینه‌ها.

اصل یازدهم - تقویت فکر و تعقل و قدرت نقادی و انتخاب در عرصه تلاقی و تعارض افکار.

اصل دوازدهم - مقابله با خرافات و موهومات، جمود و تحجر فکری، مقدس مآبی، ظاهر گرایی و مقابله با افراط در تجدد طلبی و خودباختگی در برابر بیگانگان تحت شعار واقع گرایی.

اصل سیزدهم - ترویج روحیه قیام به قسط و عدالت اجتماعی.

اصل چهاردهم - ارزش دادن به کار و اهمیت بخشیدن به تلاش و کوشش در جهت استقلال و خودکفایی در عین التزام به کفاف قناعت و مبارزه با روحیه اسراف و تبذیر.

اصل پانزدهم - پرورش روح و جسم با اهتمام همه جانبه به امر ورزش و تربیت بدنی به عنوان یک ضرورت مهم اجتماعی.

اصل شانزدهم - تقویت و احیاء و معرفی هنر اصیل و سازنده در تمامی عرصه‌ها و زمینه‌های سازگار با روح تعلیم اسلامی.

اصل هفدهم - اهتمام و اقدام همه جانبه به منظور شناخت نیروها و نیازها و مقتضیات جسمی و روحی نسل جوان کشور و فراهم آوردن زمینه‌های مناسب برای تکامل و تعالی شخصیت علمی و عقیدتی جوانان و مسئولیت‌پذیری و حضور مستقیم و مشارکت هر چه بیشتر آنان در عرصه‌های مختلف حیات فردی و اجتماعی.

اصل هجدهم - تقویت شخصیت و جایگاه واقعی زن مسلمان به عنوان مادر و ترویج و فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای ایفای نقش و رسالت اساسی خود به عنوان مربی نسل آینده و اهتمام به مشارکت فعال زنان در امور اجتماعی، فرهنگی، هنری و سیاسی و مبارزه با بینش‌ها و اعتقادات نادرست در این زمینه.

اصل نوزدهم - گسترش زمینه مشارکت و مباشرت مردم در امور فرهنگی، هنری، علمی و همچنین حمایت از فعالیت‌ها و اقدامات غیردولتی به منظور همگانی شدن فرهنگ و توسعه امور فرهنگی با نظارت دولت.

اصل بیستم - اتخاذ سیاست‌های ایجابی و مثبت در امور فرهنگی، هنری و اجتماعی و ایجاد مصونیت برای افراد و جامعه و اهتمام به جاذبه و رحمت و جامع‌نگری و دوراندیشی و شور و مشورت و پرهیز از خشونت و شتابزدگی و یکسونگری و استبداد رای.

اصل بیست و یکم - آموزش و تشویق و تقویت روح اجتماعی و مقدم داشتن مصالح جمعی بر منافع فردی، احترام گذاشتن به قانون و نظم عمومی به عنوان یک عادت و سنت اجتماعی و پیشقدم بودن دولت در دفاع از حرمت قانون و حقوق اشخاص.

اصل بیست و دوم - تلاش برای شناخت و معرفی ارکان هویت اصیل دینی و ملی به منظور استحکام و استمرار استقلال فرهنگی.

اصل بیست و سوم - گسترش روحیه نقد و انتقادپذیری و حمایت از حقوق فردی و اجتماعی برای دعوت به خیر و همگانی شدن امر به معروف و نهی از منکر بر مبنای حکمت، موعظه حسنه، شرح صدر و جدال به آنچه احسن است.

اصل بیست و چهارم - توسعه و اعتلای تبلیغات فرهنگی و هنری به نحو مناسب به منظور ترویج و تحکیم فضائل اخلاقی.

اصل بیست و پنجم - توجه به فرهنگ و هنر روستا به منظور بالا بردن سطح فرهنگی در روستاها و همچنین خلاقیت‌های اصیل و با ارزش روستایی و عشایری.

شایان ذکر است که صرف وجود سیاست‌های صحیح اگرچه لازم است ولی کافی نیست، چرا که برخورداری و بهره‌گیری از رویکردی مناسب برای به اجرا در آوردن سیاست‌ها و تامین بستر و زمینه مناسب در جهت شکوفایی فرهنگ شرطی اساسی تلقی می‌گردد و اینجاست که علم و هنر مدیریت به کار گرفته می‌شود تا این مهم تحقق یابد.

ج - مدیریت فرهنگی

برای تبیین معنای اصطلاح مدیریت فرهنگی، ابتدا باید مفهوم مدیریت مشخص گردد. در خلاصه ترین تعریف می‌توان گفت که مدیریت عبارت است از هنر و علم انجام کارها از طریق دیگران، مدیریت وظیفه‌ای بسیار پیچیده است که مستلزم مسئولیت پذیری افراد در پنج حوزه برنامه ریزی، سازماندهی، کارگزینی، سرپرستی و اعمال کنترل می‌باشد. توجه به مفهوم مدیریت آشکار می‌کند که با انتقال بار معنایی فرهنگ به مدیریت، مدیریت بر مقوله گسترده‌ای همچون فرهنگ، به علم و هنری مضاعف نیاز دارد.

دستیابی به بستر فرهنگی مناسب جهت رشد و توسعه، نیاز به یکپارچگی فرهنگی جامعه دارد و رسیدن به یکپارچگی فرهنگی در جامعه و نهایتاً بستری آماده توسعه، لزوم مدیریت فرهنگی جامعه را مطرح می‌نماید و برای اثر بخشی مدیریت فرهنگی هر جامعه، سامان دادن به تعارضات فرهنگی اجتماعی در اولویت فعالیت مدیران فرهنگی قرار دارد.^۱

اصطلاح مدیریت فرهنگی جامعه اگرچه بسیار فراتر از مدیریت فرهنگی در سازمان‌ها و بخش‌های فرهنگی به عنوان زیر مجموعه‌های آن جامعه است، اما برای اجرا و کاربرد، تفاوت ماهوی چندانی ندارند. مدیریت بر هر حوزه بدون برنامه ریزی، سازماندهی و ... ممکن نیست، چه در سطح کلان (جامعه) باشد و چه در سطح خرد (سازمان). مدیریت فرهنگی از آن رو حائز اهمیت است که

^۱. مقاله «مدیریت جامع فرهنگی کشور»، دکتر اعظم رحیمی نیک.

فرهنگ در زندگی افراد جامعه و ایجاد هویت ملی، نوآوری، کارآفرینی، سرمایه، فن آوری و ... اهمیت بسیار دارد. تمامی موارد برشمرده زمانی به منصف ظهور خواهند رسید که در باورها و ارزش‌های یک جامعه ریشه و حضور داشته باشند.

از آنجا که هدف گذاری و برنامه ریزی، ضرورت مدیریت محسوب می‌شوند، این دو، بدون شناخت وضعیت موجود (که مبتنی بر گذشته است) امکان پذیر نمی‌باشد. مدیریت فرهنگی با اتکاء به ارزش‌های جامعه بایستی در پی اعتلای فرهنگ باشد و شرایطی را فراهم نماید که اهداف مورد نظر به گونه‌ای مطلوب حاصل شود، چرا که دستیابی به اهداف مطلوب فرهنگی، تاثیر قابل توجهی بر دیگر فعالیت‌ها خواهند داشت.

وقتی صحبت از مدیریت فرهنگی می‌شود، آنچه در ابتدا به ذهن متبادر می‌شود، سازمان بخشیدن به مقوله فرهنگ و سیاستگذاری آن است که خود مستلزم برخورداری از فرهنگ مناسب برای سیاستگذاری است. «فرهنگ سیاستگذاری، فرهنگ پذیرش امکان تغییر تدریجی و هدفمند است و از آنجا که تئوری تغییر در اساس فرهنگ است، در مجموعه سیاستگذاری‌های اقتدار عمومی، سیاست‌های فرهنگی بالاترین اهمیت را دارد. قاعدتا از این روست که در نگاه یونسکو، فرهنگ و سیاستگذاری‌های فرهنگی نه در حاشیه که در کانون فرآیند توسعه پایدار کشورها تعریف می‌گردند».

(وحید ، ۱۳۸۲- ص ۱۳)

ج - ۱ - الزامات مدیریت فرهنگی:

برای مدیریت بهینه در هر حوزه‌ای، لازم است که سیاست‌های متناسب با آن حوزه اتخاذ گردد و مسیر را برای رسیدن از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب هموار سازد. «سیاستگذاری فرهنگی، شامل اصول و راهبردهای کلی و عملیاتی شده‌ای است که بر نوع عملکرد یک نهاد اجتماعی در امور فرهنگی استیلا دارند. به این اعتبار، منظومه‌ای سامان یافته از اهداف نهایی درازمدت، میان برد، قابل سنجش و نیز ابزارهای وصول به آن اهداف را در بر می‌گیرد. بنابراین الگوی سیاستگذاری فرهنگی الزاما براساس هدف گذاری‌های خاصی که از اصول و راهبردهای کلی و عملیاتی شده خود اخذ می‌کند، سامان می‌یابد. سیاستگذاری فرهنگی فاقد هدف گذاری‌های پیشینی، چیزی جز ترجمان عدم سیاستگذاری فرهنگی نیست(همان ، ص ۵۵)

«برنامه ریزی فرهنگی، تلاشی است برای تغییر آگاهانه در زمینه بینش‌ها، احساسات، ارزش‌ها، اندیشه‌ها، عقاید و سلوک نسبتاً پایدار و بادوام یک جامعه، مطابق خواست و الگوی ذهنی برنامه ریز».(فردرو، ۱۳۸۰- ص ۲۱۵)

«سیاستگذاری فرهنگی کلان یا کلان نگر، باید در جهت اهداف درازمدت جامعه جهت گیری کند، زیرا این شیوه یک نوع سیاستگذاری درازمدت است... پس این سیاستگذاری باید اولاً اهداف دراز مدت را در بر داشته باشد... ثانیاً اهدافی که کوتاه مدت است نمی‌تواند موضوع کار سیاستگذاری کلان شود. سومین نکته اینکه، سیاستگذاری فرهنگی کلان نگر، وظیفه یک بخش نیست... سیاستگذاری فرهنگی کلان، فرابخشی و حتی فرا حکومتی است... سیاستگذاری فرهنگی کلان موضوعاتش، انسان‌ها هستند، یعنی موجودات آگاه و فعالی که به هر نوع تحریک واکنش نشان می‌دهند».(همان، ص ۲۰۹)

«سیاست‌های فرهنگی باید بخشی از سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی باشد تا ارزش‌های فرهنگی- ملی و محلی در مدیریت اقتصاد به حساب آید... سیاست فرهنگی نباید به قلمروی ملی محدود شود بلکه با اتخاذ چشم اندازی وسیع، مسائل بین المللی، بین منطقه‌ای و جهانی نیز باید مدنظر قرار بگیرد... توجه به رابطه انسان با محیط زیست در سیاست‌هایی که بیان فرهنگی و توسعه توانایی‌های بالقوه فرهنگی را ترویج می‌کند، ضروری است».(یونسکو، پیشین، صص ۵۲۹-۵۲۷)

«موضوع سیاست فرهنگی؛ تولید، توزیع و مصرف کالاهای فرهنگی است. منظور از کالاهای فرهنگی، آن دسته از کالاهایی است که اصولاً برای تعالی ذات نوع بشر تولید می‌شوند و مهم ترین آنها، کالاهایی هستند که حوزه‌های دانش، هنر، ادبیات و سرگرمی را پوشش می‌دهند. آنچه در سیاست فرهنگی، بیشتر اهمیت دارد، هدف(های) آن است. زیرا نه تنها یکی از وجوه مهم هر نوع سیاستگذاری، هدف‌هایی است که این نوع سیاست برای نیل به آن طراحی می‌شود، بلکه یکی از راه‌های ارزیابی هر نوع سیاستگذاری نیز، ارزیابی هدف‌های آن است. این ارزیابی دو جنبه را در بر می‌گیرد؛ نخست، خود هدف‌ها و دیگری، رابطه منطقی میان سیاست‌ها و هدف‌های آن».(وحید، پیشین، ص ۱۸۸)

برنامه ریزی با فعالیتی هدفمند مبتنی بر مفروضاتی است. برنامه ریزی استراتژیک را از آن حیث که مجموعه‌ای از اقدامات با رعایت ترتیب و توالی معین برای تحقق هدف (هایی) مشخص است، می‌توان «فرایند» نامید. با این توضیح فرایند برنامه ریزی استراتژیک به شرح زیر است:

- تبیین چشم اندازها، رسالت‌ها و فرجام‌ها
- شناخت راهبردهای فعلی و دستیابی به آنها
- تجزیه و تحلیل محیط خارجی در قالب شناخت و تحلیل فرصت‌ها و تهدیدها
- تجزیه و تحلیل محیط داخلی در قالب شناخت و تحلیل نقاط قوت و ضعف
- ارزیابی راهبردهای فعلی با رویکرد شناخت میزان تغییرات لازم
- طراحی و تدوین راهبردهای جدید
- اجرای راهبردها
- ارزیابی میزان اثر بخشی راهبردهای اجرا شده
- استقرار نظام کنترل و باز خورد برای ارزیابی و اصلاحات احتمالی.

... در حوزه فرهنگ، به دلیل کیفی بودن و قابل تفسیر بودن فعالیت‌ها، رسیدن به اجماع درباره چشم اندازها به مراتب پیچیده تر است. تفسیرها و تاویل‌های مختلف از مضامین، مفاهیم و واژه‌های موجود در حوزه مذکور نیز به این پیچیدگی دامن می‌زند. به این ترتیب، برای طراحی برنامه ریزی راهبردی در حوزه فرهنگ، نخست باید رسالت‌ها یا ماموریت‌های اساسی هر یک از حوزه‌های فرعی تر یا زیر مجموعه حوزه فرهنگ نظیر کتاب، مطبوعات،... و نیز ارزش‌ها و باورهای جامعه تدوین گردد و در قالب چشم انداز مشترک، اشتراک نظر تحقق یابد تا گام‌های بعدی به صورت منطقی طی شود». (وحید ، پیشین، صص ۹۵-۹۳)

می توان گفت که موضوع سیاست فرهنگی مفهوم متداول توسعه فرهنگی است که به جزء کوچکی از فعالیت‌های اجتماعی یعنی ترویج هنر و حیات فرهنگی از جمله حفظ میراث فرهنگی اطلاق می‌گردد و دولت‌ها برای آن بودجه، طرح‌های توسعه و نهادهای عمومی از قبیل موزه‌ها، مراکز فرهنگی، آکادمی‌های هنری و غیره را تعیین، و ایجاد کرده اند. در همین زمینه، دولت خواستار مشارکت روز افزون بخش خصوصی و جامعه مدنی است». (همان ، ص ۲۶۳)

هر چند، آنچه تا بدینجا بیان شد، در قالب سیاستگذاری فرهنگی، برنامه‌ریزی فرهنگی و سیاست فرهنگی بود اما، ناگفته پیداست که اینها در نگاه کلان، مدیریت فرهنگی محسوب می‌شوند چرا که وظیفه مدیریت؛ سامان بخشی، سیاستگذاری، برنامه ریزی و البته پس از آن اجرا و سپس به منظور حصول اطمینان از اثر بخشی، ارزیابی عملکردهای صورت گرفته است.

هدف سیاستگذاری فرهنگی و به بیانی عام تر، مدیریت فرهنگی بایستی بیشتر معطوف به فراهم آوردن شرایط مناسب برای شکوفایی استعداد انسان‌ها و اشاعه خلاقیت و نوآوری باشد و طبعاً چنین امر مهمی، بدون مشارکت مردم، امکان ناپذیر است و این خود در گرو وجود ارتباط متقابل میان ملت و دولت است، زیرا «دولت زمانی می‌تواند در امور فرهنگی کارآمد باشد که محیط و فضایی فراهم آورد تا در آن، شهروند، احساس قدرت و خلیفه بودن به جای خداوند را، درونی کند». (ستاری، ۱۳۷۹، ص ۴۷)

در صورت پذیرش تعامل میان دولت و مردم در امور فرهنگی، می‌توان به کسب کارآمدی بیشتری از سیاست‌ها امیدوار بود. از این روست که در کشور ما هم، وزن مسئولیت دولت به نفع افزایش مسئولیت پذیری مردم، کاهش می‌یابد و انتظار می‌رود که دولت، سیاستگذاری را وسیله‌ای برای هموار کردن مسیر مردم در راستای دستیابی به کارآمدی تلقی نماید. این خواست، به شیوه‌های گوناگون مطرح شده است از جمله در گزارش هم اندیشی «مبانی فرهنگی توسعه» چنین آمده است: «نهاد دولت در حوزه فرهنگ جامعه نیز همچون سایر عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی وظیفه مند است، اگرچه وظیفه مند و مکلف بودن دولت، ضرورتاً به معنای مداخله مستقیم در اجرا و تصدی گری امور فرهنگی نیست. دولت می‌تواند با فراهم کردن چارچوب حقوقی، سیستم نظارتی و ارزیابی، زمینه و بستر مناسب برای فعالیت‌های فرهنگی نهادهای جامعه را جهت عهده داری و اجرای برنامه‌های فرهنگی در راستای سیاست‌های فرهنگی مورد نظر، هدایت و حمایت کند.

دولت باید ضمن سیاستگذاری‌های هدایت کننده و تشویقی در امور فرهنگی، میدان را برای عهده داری و اجرای برنامه‌های فرهنگی به نهادهای اجتماعی و فرهنگی جامعه واگذار کند. نهادهای اجتماعی و فرهنگی جامعه همچون خانواده، مدرسه، مسجد، دانشگاه، حوزه علمیه، انجمن‌های علمی، انجمن‌های ادبی، اصناف و غیره، بازیگران اصلی عرصه فرهنگ و موثر در نحوه‌ی رقم خوردن ارتباط و تعامل شؤن فرهنگی و امور اقتصادی جامعه می‌باشند... با عنایت به ارتباط و تعامل فرهنگ و توسعه، بهبود رفاه مادی و معنوی جامعه بدون توجه به نقش نهادهای اجتماعی و فرهنگی در فرآیند توسعه و تعریف اهداف و برنامه‌های مشخص هر نهاد در راستای اهداف تعیین شده برنامه توسعه کشور، میسر نیست».^۱

^۱ . گزارش هم اندیشی «مبانی فرهنگی توسعه»، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ص ۴.

در زمینه اصول سیاستگذاری فرهنگی نیز چنین آمده است: «وظیفه‌ی دولت در حوزه فرهنگ جامعه به طور عمده در حیطه سیاستگذاری‌های فرهنگ است. سیاستگذاری فرهنگی طبیعتاً در صورتی موفق خواهد بود که اصول اعتقادی روانشناختی و تعلیم و تربیتی در آن لحاظ شده باشد. از مهم‌ترین نکاتی که در سیاستگذاری فرهنگی، رعایت آنها توصیه می‌شود، عبارتند از:

۱- در سیاستگذاری فرهنگی، شان و شخصیت و کرامت انسانی افراد رعایت شود. شخصیت و کرامت انسان که وجه تمایز آن از سایر موجودات است با دو ویژگی، اندیشه و اختیار تعریف می‌شود. هیچ سیاست فرهنگی بدون رعایت این دو خصلت ذاتی انسان موفق نخواهد بود و آنچه از این رهگذر حاصل شود، ظاهری و کوتاه مدت است.

۲- آمریت و بخشنامه‌ای عمل کردن در امور فرهنگی با کرامت انسانی آحاد جامعه مبنی بر متفکر بودن و مختار بودن آنان در تضاد است زیرا آمریت در امور فرهنگی یا از عهده متقاعد کردن افراد بر نمی‌آید و یا اختیار آنان را نادیده می‌گیرد»^۱.

از آنجایی که عامل تغییر و سیالی از ویژگیهای اساسی فرهنگ می باشد که در امر سیاستگذاری، انتخاب سیاستها و برنامه ریزی باید مورد نظر قرار گیرد و مدیریت فرهنگی باید به امر تحول فرهنگی و بایسته های آن توجه اساسی داشته باشد، این موضوع محور بعدی بحث را تشکیل خواهد داد.

د - تحول فرهنگی و استلزامات آن

تحول فرهنگی نیز همچون توسعه فرهنگی و مدیریت فرهنگی، واژه‌ای مرکب است که در آن، بار معنایی تحول به فرهنگ منتقل می‌گردد و مراد از آن، تحول در حوزه فرهنگ است.

چنانچه قبلاً بیان شد، فرهنگ قابلیت توسعه‌یافتن و مدیریت یا سیاست‌پذیری را دارد و چون در عین حال، سیال و جاری است و سکون نمی‌پذیرد، زمانی اثر بخش تر خواهد بود که در صورت نیاز و لزوم تحول یابد. با توجه به تاثیر فرهنگ بر دیگر حوزه‌ها و توسعه آنها و نیز توسعه ملی و پایدار، تحول فرهنگی خود به یک ضرورت بدل می‌شود و این در مورد کشور ما از اولویت‌ها محسوب

^۱. همان، ص ۵.

می‌گردد. «آینده ایران در گروی تحول فکری و فرهنگی و نهادینه کردن عقلانیت است. منظور از تحول فرهنگی، منطقی کردن نظام باورها و ارتباطات اجتماعی و روش‌های حل مسائل کشور است».^۱ این اولویت به ویژه در دوران جهانی شدن، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، چرا که حضور فعال در جهان امروز، مستلزم تغییر و تحول بنیادی است و طبعاً، تحول فرهنگی از مهم‌ترین آنها محسوب می‌شود. «تغییر، خصوصیت تمام فرهنگ‌هاست ولی میزان و مسیر تغییر از فرهنگی به فرهنگ دیگر و از زمانی به زمان دیگر، متفاوت است. از عوامل تغییر در یک فرهنگ، میزان انعطاف آن است. هر چه قابلیت انعطاف فرهنگ بیشتر باشد، میزان تحول فرهنگ در آن، بیشتر خواهد بود. احتیاجات خاص یک فرهنگ، در زمان خاص و شاید مهم‌تر از آن، تناسب جزء جدید با سایر اجزاء، از عوامل تسریع در تغییر فرهنگی به شمار می‌روند».^۲

اما تحول فرهنگی چگونه می‌تواند صورت پذیرد؟ چه عوامل درونی و بیرونی متعددی در دگرگونی یک فرهنگ نقش دارند؟ از جمله عواملی که در تحول فرهنگی نقش دارند، نوآوری فرهنگی و فرهنگ‌پذیری است. در هر جامعه‌ای، انسان‌ها، با استعداد و خلاقیتی که دارند، می‌توانند از هر یک از اجزاء فرهنگی مانند ارزش‌ها، هنجارها، دانش‌ها، نهادها، آثار هنری و ابزار و متون، عناصر جدیدی ابداع و به جامعه عرضه کنند. در صورتی که چنین عناصری مورد پذیرش عامه قرار گیرند، به عنوان یک عنصر فرهنگی جدید به جزء مربوطه اضافه و سبب دگرگونی در آن جزء می‌شوند و سپس به علت وجود ارتباط متقابل بین اجزاء و نظام فرهنگی، ممکن است سبب دگرگونی در کل نظام فرهنگی شوند. بدیهی است، هر چند عناصر فرهنگی بیشتری در مدت زمان کمتری، ابداع و به جامعه عرضه و مورد پذیرش اکثریت مردم واقع شوند، میدان دگرگونی حاصله در نظام فرهنگی، وسیع‌تر و سریع‌تر خواهد بود.

بدین ترتیب، خلاقیت و نوآوری فرهنگی و فرهنگ‌پذیری، دو عامل عمده‌ی تحول فرهنگی محسوب می‌شوند و از آنجا که تحول فرهنگی لازمه پیشرفت و توسعه در تمامی ابعاد آن است، بنابراین بایستی شرایطی فراهم گردد تا به این دو عامل، مجال بروز و ظهور دهد. البته باید توجه داشت که بهترین حالت، مدیریت بر تحول فرهنگی و نه فقط پذیرش صرف و انفعالی آن است.

^۱ . خلاصه مقالات گردهمایی دین، فرهنگ و توسعه، ص ۲۹.

^۲ . مجموعه مقاله‌های سمینار جامعه‌شناسی و توسعه، ص ۱۰۶.

فرهنگ پذیری به عنوان دیگر عامل تحول فرهنگی عبارت است از: «جریانی از خصوصیات فرهنگی که در میان جوامع به صورت غالب و مغلوب به چشم می‌خورد. اخذ خصوصیات فرهنگی در بین جوامع، گاه ممکن است یک جریان دو طرفه باشد ولی معمولاً جامعه مغلوب (تابع) خصوصیات فرهنگی بیشتری را می‌گیرد. در این حالت، می‌توان مفهوم اشاعه را برای گرفتن داوطلبانه خصوصیات فرهنگی، در مقابل گرفتن خصوصیات فرهنگی تحت فشار خارجی، یعنی فرهنگ پذیری به کار برد»^۱. اما همانگونه که قبلاً بیان شد، فرهنگ پذیری از سوی جوامع بایستی عالمانه و مدیریت شده صورت بگیرد، چرا که در غیر این صورت می‌تواند در بلند مدت فرهنگ داخلی را از پا بیندازد. تحول فرهنگی مستلزم تبادل فرهنگی است اما تبادلی آگاهانه و گزینشی، آن هم در راستای سازگاری با فرهنگ ملی. در حالی که، ایجاد مانع در مقابل تبادل فرهنگی، نه تنها آن را از میان نمی‌برد بلکه موجب بروز قهری آن می‌شود که این امر فرصت سوز است نه فرصت ساز زیرا «هیچ فرهنگی، موجودیتی کاملاً مهر و موم شده نیست. هر فرهنگی تحت تاثیر فرهنگ‌های دیگر است و به نوبه خود بر آنها اثر می‌گذارد. همچنین، هیچ فرهنگی، بی تغییر، ثابت یا ایستا نیست. تمام فرهنگ‌ها، پیوسته در تغییرند و با نیروهای داخلی و خارجی به حرکت در می‌آیند. این نیروها ممکن است سازگار کننده، هماهنگ ساز، بی‌خطر و مبتنی بر اعمال ارادی باشند یا غیر ارادی و ناشی از ستیزه، زور و سلطه‌ی خشونت آمیز و اعمال قدرت نامشروع ... باید از تفاوت‌های فرهنگی به وجد آییم و بکوشیم که از آنها، چیز یاد بگیریم، نه اینکه آنها را بیگانه، ناپذیرفتنی و نفرت انگیز تلقی کنیم... تنوع و کثرت فرهنگ‌ها، مزایایی دارد شبیه مزایای تنوع زیستی. مزیت کثرت گرایی این است که گنجینه‌ی سرشار تجربه، خرد و رفتار تمام انسان‌ها را مورد توجه قرار می‌دهد... آزاد منشی، دیگر پذیری و کثرت گرایی باعث می‌شوند که از چند گانگی بینش‌ها لذت ببریم؛ در مقابل، طلب عینیت و جهانشمولی ما را به آنجا می‌کشاند که حقیقت را یگانه، و نه چندگانه بخواهیم». (دکویار، ۱۳۷۷، صص ۶۰-۶۱)

تغییر، دگرگونی یا تحول فرهنگی خواه ناخواه روی می‌دهد و در دوران گسترش ارتباطات، سرعت بیشتری هم می‌یابد. پس جوامع مختلف برای آمادگی به منظور رویارویی با تحولات، بایستی از وفاق و تفاهم اجتماعی برخوردار باشند تا بستر مناسبی برای برقراری و در نهایت توسعه تفاهم اجتماعی

^۱. مجموعه مقاله‌های سمینار جامعه‌شناسی و توسعه، ص ۱۱۹.

مهیا گردد، به طوری که تحول فرهنگی، در آن بستر رشد کند، بالنده شود و هویتی ملی بیابد. بدین لحاظ، لازم است تا عرصه تصمیم سازی و تصمیم گیری در جامعه به گونه‌ای باشد که مدیریت فرهنگی به سهولت، امکان‌پذیرش و انتخاب و یا تامین شرایط مناسب برای تغییر و تحول را داشته باشد. فقدان چنین عرصه و بستری، محیط تصمیم سازی و تصمیم گیری را بسیار آسیب پذیر می‌کند. ایجاد تحول در حوزه فرهنگ، فرآیندی پیچیده و بیش از هر چیز نیازمند بستر مناسب و نیز وفاق اجتماعی است و چنانچه بیان شد، در صورت فقدان این ضرورت‌ها، به طور بالقوه قابلیت ایجاد مشکل و حتی بحران را دارد. «یک تحول بزرگ دشوارتر از آن است که یک نفر به سادگی بتواند آن را هدایت کند. وجود یک نیروی مقتدر برای تداوم فرآیند تحول ضرورت دارد. هیچ فردی تاکنون نتوانسته است به تنهایی چشم انداز مناسبی خلق کند، آن را به تعداد زیادی از افراد انتقال دهد و همه موانع عمده را از میان بردارد...» (کاتر، ۱۳۸۲، ص ۷۴) حال شاید این سوال مطرح گردد که اصولاً چرا فرهنگ نیازمند تحول است؟ پاسخ بدیهی می‌نماید: هیچ موجودیت و هیچ مفهومی اگر در معرض تغییر و تحول قرار نگیرد، ناخواسته به حیات خویش پایان می‌دهد. برای ادامه حیات بایستی متناسب با شرایط و مقتضیات، پذیرای تغییر بود، زیرا نمی‌توان تغییر نکرد و ماند. اما نکته قابل توجه، پذیرش آگاهانه، مختارانه و فعالانه است. در جهان کنونی، بنا به دلایل متعدد (از نظر تاریخی و سیاسی) کشورهای با سطوح مختلفی از اقتصاد و فن آوری وجود دارند که می‌توان مرز روشن و قاطعی میان آنها ترسیم کرد: پیشرفته و عقب مانده. این مرز، کشورهای عقب مانده را ناگزیر، نیازمند نوآوری‌های فنی کشورهای پیشرفته می‌سازد. از آنجا که سرعت تغییرات فن آوری بسیار بالاست، هرگاه کشورهای فاقد این فن آوری‌ها، درست و به موقع عمل نکنند، شکاف میان این دو گروه، بیشتر و عمیق تر می‌شود. پس چاره چیست؟ طبعاً با ورود عناصر مادی یک فرهنگ به فرهنگ دیگر، ورود عناصر غیرمادی آن فرهنگ هم به سهولت صورت می‌گیرد و در این حال، فرهنگ میزبان ممکن است در بلند مدت، هویت خود را از دست بدهد. آیا دستیابی به پیشرفت و توسعه اقتصادی و فنی، توجیه مناسبی - اگر نه برای وابستگی فرهنگی - که حداقل پذیرش بحران فرهنگی است؟ هر چند جواب قاطعانه منفی است اما بایستی چاره‌ای اندیشید. چاره‌ای که به نظر می‌رسد ژاپنی‌ها به آن دست یافته اند. کورودا، استاد دانشگاه بین المللی ژاپن و رئیس مرکز تحقیقات خاورمیانه می‌گوید: ژاپنی‌ها مثل صدف عمل می‌کنند؛ با دهان گشوده همه چیز را می‌بلعند اما روزی، این صدف بسته می‌شود و از آن چه به کارشان می‌آید، گوهری می‌سازند که ویژگی ژاپنی دارد. بنابراین فقط توجه

کامل و همه جانبه به حیات فرهنگی است که می‌تواند به خودی کردن آنچه خارجی است، کمک کند. حفظ حیات فرهنگی و تکیه بر آن، به این مفهوم نیست که باید خود را در چارچوب سرزمین خویش محصور سازیم و از ایجاد ارتباط با دیگر فرهنگ‌ها دوری جوییم. مقصود این است که در ایجاد ارتباط بدانیم که کیستیم؟

۵- مدیریت تحول فرهنگی و مراحل آن

مراد از مدیریت تحول فرهنگی، اداره کردن تحول فرهنگی در جامعه است زیرا با توجه به گفته‌های پیشین، بار معنایی تحول فرهنگی به مدیریت منتقل می‌شود که به معنای برنامه ریزی و سامان دهی به تحول فرهنگی است. مقوله تحول فرهنگی همچون هر مقوله، اجتماعی دیگر، برای وقوع نیازمند شرایط مناسب می‌باشد و واضح است که ایجاد این شرایط، خود مستلزم اندیشه، برنامه ریزی و سازماندهی است. هیچ چیزی بدون مدیریت، در چارچوب مناسب خود اتفاق نمی‌افتد و حتی ممکن است از یک فرصت به تهدید بدل شود. تحول فرهنگی هم بدون مدیریت شدن، مستثنی از این قاعده نیست.

تحول فرهنگی مدیریت نشده، امکان تهاجم فرهنگی را افزایش می‌دهد و این امر در دوران جهانی شدن، احتمال وقوع بیشتری دارد، بنابراین مدیریت فرهنگی و مدیریت تحول فرهنگی برای هر جامعه‌ای ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

مدیریت تحول فرهنگی (در سطح کلان) با انتزاع از مدیریت تحول (در سطح خرد یعنی سازمان) شاید تا حدی امکان پذیر باشد. در سطح سازمانی، تحول مستلزم طی فرایند هشت مرحله‌ای زیر است: (کاتر، پیشین)

- ایجاد احساس ضرورت و فوریت
- ایجاد ائتلاف راهنما
- توسعه چشم انداز و استراتژی
- انتقال چشم‌انداز تحول به افراد
- توانمندسازی افراد برای انجام اقدامات فراگیر
- خلق پیروزی‌های کوتاه مدت
- جمع بندی پیروزی‌ها و ایجاد تحول بیشتر

- نهادینه ساختن دیدگاه‌های جدید در فرهنگ.
- به نظر می‌رسد، این مراحل قابلیت انجام در سطح کلان را نیز دارند. به سخن دیگر، برای تحول فرهنگی در جامعه هم می‌توان این گام‌ها را پیمود هر چند مخاطبان این تحول، نه گروهی در یک سازمان، که کل افراد جامعه هستند؛ یعنی برای مدیریت بر تحول فرهنگی بایستی:
- احساس ضرورت و فوریت از طریق تشخیص موقعیت، فرصت‌ها و بحران‌های بالقوه صورت بگیرد.
- گروهی کارآمد، مدیریت بر تحول را عهده دار شوند.
- چشم‌انداز توسعه‌ی فرهنگ جامعه و راهبردهای دستیابی به آن با استفاده از تحول فرهنگی تبیین شود.
- این چشم‌انداز و راهبردهای آن به گونه‌ای مستمر به افراد جامعه منتقل شود تا علاوه بر آگاهی از آن، در راه‌های نیل به چشم‌انداز مشارکت داشته باشند.
- موانع موجود بر سر راه تحول و هر آنچه امکان دستیابی به تحول را تضعیف می‌کنند، از میان برداشته شوند و شرایط برای انتخاب بهینه فراهم گردد.
- تلاش برای اتخاذ روش‌هایی، تا نتایج مثبت از تحول، جلوه عینی پیدا کنند و قابل مشاهده باشند، هر چند این مرحله، برای تحول فرهنگی در سطح جامعه بسیار دشوار است و اصولاً بروز نتایج هر آنچه در حوزه فرهنگ قرار می‌گیرد، بسیار کند و بطئی اتفاق می‌افتد و گاه ممکن است حتی نسل موجد تحول، نتواند شاهد نتایج حاصل از آن باشد.
- منافع حاصل از ایجاد تحول برای افراد به منظور ایجاد اشتیاق برای تلاش بیشتر در جهت تحول، ترسیم گردد زیرا هر تغییری به طور بالقوه ممکن است از سوی کسانی با مخالفت و یا مقاومت روبرو شود. بنابراین تامین شرایطی جهت تشویق مردم برای پذیرش تحولات فرهنگی، ضروری است.
- ظهور دیدگاه‌های جدید در فرهنگ، شرطی لازم است اگرچه، کافی نیست. لذا، برداشتن گام‌هایی در جهت نهادینه کردن این دیدگاه‌ها، آنها را با موفقیت بیشتری قرین خواهد ساخت. برقراری ارتباط میان رفتارهای - ناشی از دیدگاه‌های جدید - با موفقیت‌ها، به عهده مدیریت تحول فرهنگی می‌باشد.

شایان ذکر است که شاید لزومی برای طی تمامی این مراحل در سطح کلان وجود نداشته باشد (هر چند قابلیت انجام آن وجود دارد) بلکه می‌توان مراحل فرایند تحول را کم یا زیاد کرد و بسته به ماهیت و محتوای تحول، آن را تغییر داد. اما گفتنی است که شرط مهم در تحول فرهنگی، تثبیت آن است و ایجاد شرایطی برای تحقق بخشیدن به تثبیت. ضمن آنکه مدیریت تحول فرهنگی (در هر دو سطح خرد و کلان) باید بداند که تثبیت تحول فرهنگی دارای مشخصات زیر است:

- «در پایان به وقوع می‌پیوندند نه در آغاز: اغلب تحولات در هنجارها و ارزش‌های مشترک، در آخر فرایند تحول به وقوع می‌پیوندند.
- به نتایج متکی است: دیدگاه‌های جدید معمولاً تنها زمانی در فرهنگ تثبیت می‌شود که روشن شده باشد، نتیجه بخش هستند و بهتر از روش‌های گذشته عمل می‌کنند.
- مستلزم صحبت‌های طولانی است: افراد بدون دستورالعمل‌ها و حمایت‌های شفاهی، اغلب برای پذیرش اعتبار فعالیت‌های جدید بی‌میل هستند.
- ممکن است مستلزم تغییر نیروی انسانی باشد: گاهی تنها راه تحول یک فرهنگ، تغییر افراد کلیدی است.
- تصمیم‌گیری در مورد انتخاب را حتمی می‌سازد: اگر فرایندهای ارتقاء به خوبی تغییر نیابند که با فعالیت‌های جدید سازگار باشند، فرهنگ قدیمی دوباره ظهور خواهد کرد». (کاتر، پیشین، ص ۲۲۰)

و - اهداف مدیریت تحول فرهنگی

آنچه حائز اهمیت است اینکه، انجام هر کار و فعالیتی منطقاً بایستی مبتنی بر هدف یا اهدافی باشد و مدیریت تحول هم بدیهی است که حائز اهدافی باشد: اهدافی که در ذیل می‌آیند، هر چند مربوط به سازمان‌ها هستند ولی می‌توانند با اندکی تغییر، اهداف مدیریت تحول فرهنگی در سطح کلان نیز قرار بگیرند:

- «دستیابی به بالاترین اثر بخشی ممکن در شرایط کنونی و در هر یک از مراحل بعدی
- ایجاد فضا و زمینه مناسب برای فعالیت‌های خود جوش
- اتخاذ تصمیمات بر پایه آخرین دستاوردهای علمی
- هماهنگی و همکاری کامل بین افراد و بخش‌ها

- کاهش یا از بین بردن اختلافات در سازمان.
- بهبود و تحول در سازمان به سادگی و به سرعت صورت نمی‌پذیرد و تحقق هر مرحله از اهداف، نیاز به صرف زمان و بررسی دقیق توان و امکانات دارد. برآورد نتایج تحول در هر مرحله و مقایسه آن با اهداف عملیات توسعه در هر مرحله و مقایسه آن با اهداف عملیات توسعه در هدف‌گذاری مرحله بعد نقش مستقیم دارد». (تسلیمی، ۱۳۷۶، ص ۴۱)

ز - آسیب‌شناسی وضعیت موجود فرهنگی کشور

نکته قابل توجه این است که، نیل به اهداف مورد نظر در هر کاری - از جمله تحول فرهنگی - مستلزم شناخت وضعیت موجود و پس از آن ترسیم چشم انداز مطلوب است. آگاهی از وضعیت موجود می‌تواند تصویری از کاستی‌ها و کمبودهای احتمالی به دست دهد تا هنگام ترسیم چشم انداز مطلوب موردنظر قرار گیرند. بر همین اساس، یکی از وظایف مدیریت تحول فرهنگی، شناخت وضعیت موجود فرهنگی به منظور تامین شرایط مناسب برای دستیابی به وضعیت مطلوب فرهنگی است. آنچه در ذیل می‌آید، گزیده‌ای از نتایج جلسات «هم‌اندیشی مبانی فرهنگی توسعه» و نشان دهنده وضعیت موجود فرهنگی کشور است:*

آسیب‌های فرهنگ عمومی:

- عدم اعتقاد به امکان ایفای نقش و تاثیرگذاری بر روند شکل‌گیری وقایع اقتصادی و فرهنگی جامعه و وضعیت آینده کشور به طور عام به دلیل رواج برداشت نادرست از مفاهیم قضا و قدر که جبر باوری را القاء می‌کند.
- کاهش ارج و منزلت کار و تلاش در جامعه و بی‌ارزش شدن آن نزد افکار عمومی.

*. برگرفته از گزارش «هم‌اندیشی مبانی فرهنگی توسعه»، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

آسیب‌های اجتماعی:

- عدم جلب مشارکت همه متفکران و فرهیختگان کشور و عدم بهره برداری از مجموع توانمندی‌ها و ظرفیت‌های فکری و فرهنگی جامعه برای برنامه ریزی و اداره کشور به دلیل برخورد‌های حزبی و جناحی.
- مهاجرت سالانه بخشی از متخصصان کشور و کاسته شدن از توانایی‌های علمی جامعه (فرار مغزها)
- رواج فرهنگ مصرف گرایی و اسراف و تبذیر که موجب اتلاف منابع اقتصادی و کاهش پس انداز می‌شود.
- رواج فرهنگ اشرافی گری و تجمل گرایی در جامعه به ویژه میان مسوولان و صاحب منصبان.
- فروپاشی بسیاری از ارزش‌های اخلاقی و تبدیل شدن ناهنجاری‌های رفتاری به هنجارهای فرهنگی.
- فقدان مطالعات و پژوهش‌های هدفمند برای تعریف هویت فرهنگی و تاریخی خود و اکتفاء به آنچه تحت عنوان شرق شناسی درباره فرهنگ ایران ترویج شده است.
- تعارض شدید میان ارزش‌ها و سنت‌های فرهنگی بومی از یک سو و ارزش‌ها و الگوهای فرهنگی مهاجم غرب از سوی دیگر در سطح جامعه و آثار و پیامدهای این تعارضات فرهنگی برای کشور.
- فقدان نظم اجتماعی، انضباط اخلاقی و وجدان کاری در زمینه تعاملات اجتماعی، منزلت شهروندی، مشارکت و جامعه پذیری و توزیع قدرت و در آمد.
- بی اطلاعی اکثریت مردم از تحولات علمی، فنی و فرهنگی جهان و فقدان روح علمی در جامعه.

آسیب‌های اداری و اجرایی

- سیاست زدگی فرهنگ و استفاده از فرهنگ به عنوان ابزاری برای نیل به اهداف سیاسی و جناحی.

- عدم تربیت مدیران فرهنگی شایسته و لایق برای عهده داری برنامه ریزی و اجرای امور فرهنگی.
- گسترش تصدی گری دولت در امور فرهنگی که موجب بازماندن دولت از تدوین به موقع راهبردها و سیاست‌های فرهنگی شده است.
- کم توجهی به پژوهش‌های کاربردی در امر برنامه ریزی و اجرای سیاست‌های فرهنگی.
- عدم هماهنگی میان دستگاه‌های فرهنگی و فقدان متولی واحد برای برنامه ریزی‌ها و سیاست گذاری‌های فرهنگی و هماهنگ کردن آنها.

کاستی‌های نظام برنامه ریزی

- تمرکز صرف بر ابعاد فنی و اقتصادی در برنامه‌های قبلی توسعه و کم توجهی به جوانب انسانی، اجتماعی، فرهنگی و معنوی برنامه‌ها.
- عدم بهره برداری شایسته از نقاط قوت ارزش‌ها و سنت‌های فرهنگی و عناصر تمدن ساز فرهنگ و ادب فارسی در راستای اهداف و راهبردهای توسعه‌ای کشور.
- کم توجهی به تنوع‌ها و تفاوت‌های قومی، فرهنگی و زبانی و اقتضائات آنها در برنامه ریزی فرهنگی کشور.
- نامشخص بودن جایگاه فرهنگ در فرایند توسعه و ناهماهنگی برنامه‌های کلان اقتصادی و سیاسی کشور با اهداف و ارزش‌های فرهنگی جامعه.
- عدم شناخت و توجه کافی به فرهنگ عمومی و ویژگی‌های آن از سوی برنامه ریزان توسعه در فرایند برنامه ریزی.

کاستی‌های نظام نظارت و ارزیابی

- فقدان شاخص‌های فرهنگی منسجم که علاوه بر سنجش کمیت‌های فرهنگی زمینه‌ی ارزیابی کیفیت‌های فرهنگی جامعه را نیز فراهم آورد.
- فقدان برنامه، نظام و مکانیزم کارآمد نظارت بر وضعیت فعالیت‌های فرهنگی جامعه.
- کمبود اطلاعات پایه‌ای و پیوسته از وضعیت موجود فرهنگی کشور.

ح - ترسیم چشم انداز مطلوب وضعیت فرهنگی کشور

تحول فرهنگی باید مدیریت شود و فرهنگ، دانسته و آگاهانه در معرض تحول قرار بگیرد. بنابراین تحول فرهنگی بایستی مبنی بر اصولی باشد. به این منظور، ترسیم وضعیت ایده آل برای فرهنگ جامعه می تواند مبنای تحول قرار گیرد به طوری که مدیریت تحول فرهنگی، نیل به وضعیتی مطلوب را به عنوان مبانی تحول فرهنگی در نظر داشته باشد.

بنا به گزارش هم اندیشی «مبانی فرهنگ توسعه» که از سوی پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی تهیه و در همایش «چالش ها و چشم اندازهای توسعه ایران» (برگزار شده به وسیله موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی) ارائه شده، وضعیت مطلوب براساس وضع موجود، فرصت ها و چالش های پیش روی فرهنگ ترسیم گشته است که با ترتیب منطقی تر در ذیل ارائه می گردد:

مؤلفه های اصلی وضعیت مطلوب:

- ۱- تکامل شخصیتی و تعالی روحی و معنوی
- توجه به اخلاق، معنویت و ارزش های متعالی فرهنگی جهت سلامت روحی و فکری جامعه در برابر آسیب های اجتماعی
- برنامه ریزی واقع بینانه تر در زمینه آموزش نظری و عملی در برنامه های آموزشی و پرورشی
- تقویت برنامه های درسی و دانشگاهی و تحلیل مسائل عینی براساس تعالیم اخلاقی در خلال مباحث این درس ها
- تدوین و ارایه برنامه های عملی و فرهنگی ناظر بر ارزش های معنوی از طریق وسایل ارتباط جمعی
- اصلاح روابط اجتماعی و افزایش بهره وری اقتصادی به عنوان مهم ترین عوامل تسهیل کننده فرایند توسعه.

۲- استقلال و هویت فرهنگی

- تعریف عناصر متشکله فرهنگ و رفع ابهامات و تضادها
- تعیین سازمان ها و نهادهای متولی فرهنگ عمومی و شرح خدمات و مسؤولیت های هر یک
- ارزیابی آثار و عواقب ارتباط فرهنگی با سایر فرهنگ ها

- تبیین تعامل فرهنگی و تعیین زمینه و چگونگی تعامل با فرهنگ‌ها
- شناخت آسیب‌های فرهنگی و تعریف برنامه‌های مشخص و معین برای چاره‌جویی
- مشخص کردن سیاست فرهنگی ملی و برخورداری سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی از راه کارهای همسو و موافق با سیاست کلی
- شناسایی ظرفیت‌های فرهنگی، اخلاقی و بومی و ایجاد برنامه‌های مشخص برای معرفی و تقویت آنها

- شناسایی عناصر فرهنگی سازگار با توسعه و استفاده از ابزارهای تشویقی و انگیزشی اقتصادی برای تقویت و شکوفایی آنها.

۳- نظم و امنیت عمومی و انسجام و توازن فرهنگی

- شناسایی آسیب‌ها و مشکلات ناشی از تشتت و گسیختگی‌های فرهنگی و ارزیابی آثار و عوارض آنها
- ایجاد برنامه‌های مدون و مشخص برای پیشگیری و چاره‌جویی مشکلات با تاکید بر حفظ نظم و امنیت و صیانت از اخلاق عمومی با بهره‌گیری از برنامه‌های آموزشی، تربیتی و ارشادی برای کودکان و نوجوانان

- طراحی و تدوین برنامه‌های جامعه برای بهره‌گیری از نهادهای اجتماعی و فرهنگی همچون خانواده، مدرسه و انجمن‌های غیردولتی.

مؤلفه های فرعی وضعیت مطلوب

- ۱- آزادی مشارکت در امور عمومی و فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی
- حصول تعادل و توازن در عملکرد نیروهای سیاسی و اجتماعی در زمینه مباحث فرهنگی
- تدوین و توسعه برنامه‌های آموزش همگانی در جهت تقویت فرهنگ قانون مداری و رعایت حقوق و مسؤولیت‌های متقابل افراد.

- ۲- عدالت و امنیت قضایی برای فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
- اصلاح و تقویت دستگاه قضایی به منظور حصول عدالت اقتصادی و اجتماعی در سطحی معقول و متناسب با ارزش‌های فکری و فرهنگی جامعه
- دستیابی به یک سیستم قضایی پیشرفته کارآمد جهت حصول بهره‌وری بیشتر در تولید و تجارت و باروری خلاقیت‌ها و استعدادهای علمی در عرصه فرهنگ
- برنامه‌ریزی و سیاستگذاری برای رفع چالش‌ها و مشکلات پیش‌روی دستگاه قضایی

- ایجاد و تقویت روحیه عدالت‌خواهی و عدالت‌گستری در عامه مردم و به‌ویژه در کادر قضایی و اداری.

۳- خلاقیت‌های ادبی، هنری و ارتباطات فرهنگی

- تدوین و اجرای برنامه‌های خاص به منظور کاهش آسیب‌پذیری‌های موجود در این حوزه
- ایجاد و توسعه برنامه‌های ادب، فلسفه و فرهنگ ایرانی در دانشگاه‌ها، محافل علمی و فرهنگی جهان همراه با حمایت و تشویق استادان و پژوهشگران ایرانی و خارجی در این زمینه
- ایجاد زمینه‌ی مناسب برای رشد این حوزه به منظور تقویت هویت فرهنگی و رواج ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی ایران
- شناسایی و ترویج ارزش‌های سنتی فرهنگ ایرانی میان کودکان، نوجوانان و جوانان ایرانی در مدارس و دانشگاه‌ها.

۴- دانش و معلومات تخصصی برای ارتقای زندگی اقتصادی و اجتماعی

- ایجاد تعامل ساختاری میان اقتصاد و دانشگاه
- رشد و رونق تحقیقات علمی به‌ویژه تحقیقات نظری در علوم پایه و اساسی از طریق حمایت دولت و بنیادهای خیریه از تحقیقات نظری دانشگاه‌ها
- ایجاد استقلال علمی در دانشگاه و ایجاد محیط رقابت علمی میان مؤسسات دانشگاهی.

تبعی

- ۱- آموزش و پرورش عمومی برای زندگی اجتماعی
- تدوین برنامه‌های درسی و تربیتی مناسب، ایجاد کادر آموزشی و پرورشی علاقه‌مند و ایجاد روش‌های پیشرفته آموزش و سنجش؛
- جلب مشارکت عمومی برای ایجاد و اداره مدارس
- برنامه‌ریزی اصلاحی و ترویج روش‌های مشوق خلاقیت به جای روش سنتی انتقال معلومات و سنجش محفوظات به منظور تغییر سیستم آموزشی و روش تدریس.

۲- تفریح، ورزش و گردش

- شناسایی زمینه‌های مساعد برای تفریح، ورزش و گردش با توجه به ظرفیت‌های فرهنگی بومی
- مطالعه و برنامه‌ریزی برای ترویج تفریحات سالم و مفید و سازگار با فرهنگ ایرانی
- توجه به بخش تفریحات سالم و گردشگری به عنوان یک بخش مهم اقتصادی.

نتیجه گیری:

این مقاله، تلاش داشت به بررسی و تبیین مبانی نظری مدیریت تحول فرهنگی در کشور ایران بپردازد. بدین منظور با توجه به مدل مفهومی ترسیم شده با ساختار منطقی، ابتدا موضوع فرهنگ و توسعه فرهنگی به عنوان هدف اصلی مورد نظر در امور مدیریت فرهنگی، مبنای بحث قرار گرفت، سپس مدیریت فرهنگی و استلزامات آن در سه محور تحت عنوان سیاست گذاری فرهنگی، سیاست فرهنگی و برنامه ریزی فرهنگی به عنوان هدف فرعی جهت تحقق هدف اصلی توسعه فرهنگی، مورد بررسی قرار گرفتند. در ادامه با توجه به ماهیت سیال بودن و عدم ثبات فرهنگ، امر تحول فرهنگی و بایسته های آن در دو عرصه خلاقیت و نوآوری فرهنگی و فرهنگ پذیری مورد نظر قرار گرفتند. سپس خود موضوع مدیریت تحول فرهنگی مراحل و اهداف آن بیان گردید و از آنجایی که دستیابی به اهداف مورد نظر مستلزم شناخت وضعیت موجود و ترسیم چشم انداز مطلوب می باشد. موضوع آسیب شناسی وضعیت موجود فرهنگی در ایران، طبق گزارش جلسات هم اندیشی مبانی فرهنگی توسعه، در پنج محور شامل فرهنگ عمومی، اجتماعی، اداری و اجرایی، نظام برنامه ریزی و نظام نظارت و ارزیابی بیان گردید و براساس گزارش این هم اندیشی، چشم انداز مطلوبی نیز از وضعیت فرهنگی کشور براساس وضع موجود، فرصت ها و چالش های پیش روی فرهنگ، ارائه گردید و در پایان اصول سیاست کلان فرهنگی کشور به عنوان چهار چوب عمل مدیریت فرهنگی بیان گردید.

فهرست منابع:

- ۱- تسلیمی، محمد سعید، مدیریت تحول سازمانی، سازمان سمت، ۱۳۷۶
- ۲- دکوئیار، خاویر پرز، تنوع خلاق ما (گزارش کمیسیون جهانی فرهنگ و توسعه، گروه مترجمان، ۱۳۷۷)
- ۳- دوپویی، گزاویه، فرهنگ و توسعه، فاطمه فراهانی و عبدالحمید زرین قلم، مرکز انتشارات کمیسیون ملی یونسکو در ایران، ۱۳۷۴
- ۴- زمردیان، اصغر، مدیریت تحول (استراتژی ها، کاربرد و الگوی نوین)، سازمان مدیریت دولتی، چاپ سوم، ۱۳۷۹
- ۵- ستاری، جلال، در بی دولتی فرهنگ، نشر مرکز، ۱۳۷۹
- ۶- فردرو، محسن، سهراب حمیدی و...، جامعه و فرهنگ (مجموعه مقالات)، جلد دوم، انتشارات آرون، ۱۳۸۰
- ۷- فرهنگ، سیاست و توسعه در ایران امروز، مجموعه مقالات گردهمایی ساماندهی فرهنگی، نشر دال، ۱۳۷۹
- ۸- کاتر، جان پی، رهبری تحول، مهدی ایران نژاد، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۲
- ۹- گروه نویسندگان، گزارش جهانی فرهنگ، گروه ترجمان، مرکز انتشارات کمیسیون ملی یونسکو در ایران، ۱۳۷۹
- ۱۰- گل محمدی، احمد، جهانی شدن، فرهنگ، هویت، نشرنی، چاپ دوم، ۱۳۸۳
- ۱۱- مرعشی، سید جعفر، چالشی نو در مقوله های اجتماعی، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۶
- ۱۲- مرعشی، سید جعفر، مقولاتی پیرامون مدنیت تکاملی، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۷۸
- ۱۳- معاونت پژوهشی و آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سیاست فرهنگی و الگوی ارائه گزارش در فعالیت های فرهنگی، انتشارات باز، ۱۳۷۸
- ۱۴- نظیر پور، محمد نقی، ارزش ها و توسعه، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۷۸
- ۱۵- وجید، مجید، سیاستگذاری و فرهنگ در ایران امروز، مرکز بازشناسی اسلام و ایران، انتشارات باز، ۱۳۸۲
- ۱۶- یونسکو، فرهنگ و توسعه (رهیافت مردم شناختی توسعه)، نعمت ا... فاضلی، محمد فاضلی، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ ارشاد اسلامی، ۱۳۷۶، ص ۱۶۳۱-۱۰/۲-گز