

مطالعه مفهوم فرهنگ و ابعاد آن

دکتر مهر دادنوابخش

—تعریف فرهنگ (Culture definition)

از فرهنگ تعاریف متعددی ارایه شده است که متجاوز از ۱۶۰ تعریف می باشد که بعضی از این تعاریف مفهوم عام و برخی دیگر مفهوم خاصی از این واژه را به دست می دهند. یکی از اولین تعاریف نسبتاً جامع از فرهنگ در سال ۱۸۷۱ توسط تایلور (E.B.Taylor) ارایه شده است. (همایون، ۱۳۵۸). این مردم شناسی انگلیسی اعتقاد داشت که فرهنگ عبارت است از مجموعه پیچیده ای از علوم، دانش ها، هنرها، افکار، اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم، سنت ها و به طور خلاصه کلیه آموخته ها و عاداتی که یک انسان به عنوان عضو جامعه اخذ می کند. به اعتقاد «سمتر» جامعه شناس امریکایی، فرهنگ مجموعه آداب و رسوم و سنت ها و نهادهای اجتماعی است. اسپنسر در کتاب اصول جامعه شناسی خود از فرهنگ به عنوان محیط فوق جسمانی انسان یاد می کرد و درصدد جدا ساختن فرهنگ از عوامل جسمانی و طبیعی است. وی اعتقاد داشت که محیط فوق جسمانی خاص انسان است در حالی که انسان از لحاظ دو محیط دیگر (طبیعی و جسمانی) با حیوان دارای وجه مشترک است (محسنی، ۱۳۷۵). شاید لازم باشد تعاریف گوناگونی را که از فرهنگ ارایه گردیده است عنوان کرد، تا مفهوم دقیق تری از این پدیده ذهنی و ناملموس به دست آید. از تعاریف فوق یک وجه مشترک می توان یافت و آن وجود سلسله ای از باورها و اعتقادات عجین شده در انسان است که ضمیر ناخودآگاه او را هدایت می کند و به قول «ادگار شاین» لایه مصنوعات و ابداعات، ارزش ها و مفروضات اساسی وجود انسان را اشغال کرده است.

—عناصر فرهنگی (یا ویژگی فرهنگی) (Cultural Characteristics)

عناصر فرهنگی، کوچکترین واحد یک فرهنگ است. عنصر فرهنگی از یک جزء یا بخشی که به عناصر و بخش های دیگر تقسیم پذیر نیست تشکیل شده است. برخی عناصر فرهنگی، بیش از یک شیء ساده نیست، مثلاً یک انگشتر، قیچی یا عصا، اما عناصر دیگری نیز هست که مادی نبوده، بلکه نمونه ای از رفتار است، مانند دست دادن، سلام کردن، و نماز گزاردن. اشیاء دسته اول را عناصر مادی، و دسته دوم را عناصر غیرمادی فرهنگ می نامند.

برخی دیگر در تعریف عنصر فرهنگی گفته اند: «ویژگی یا عناصر فرهنگی، کوچکترین جزء فرهنگ است که اگر تجزیه شود، دیگر بخشی از فرهنگی نخواهد بود.»

– ترکیب فرهنگی (Cultural Composition)

مجموعه چند عنصر که در یک موضوع مشترک کارکردشان در یک جهت و به یک منظور باشد، یک ترکیب فرهنگی را تشکیل می دهد. مثلا بارسنز در مطالعه "ترکیب فرهنگی" قبائل پوئه بلو* عناصر تشریفات مذهبی را بدین نحو تقسیم بندی می کند:

۱- دعا و قربانی شامل: ذکر، چوب های دعا، آرد و غذای مقدس.

۲- وسایل متبرکه شامل: ماسک، تصویر و سنگ های تبرک.

۳- مناسک شامل: آواز و رقص مذهبی، مسابقات، روزه، تطهیر.

۴- مکان تشریفات شامل: معبد، جهات انجام مراسم، جای وسایل موسیقی، اعداد مقدس.

■ در مورد ترکیب فرهنگی اطاق غذاخوری، عناصر زیر یادآوری می شود:

۱- ظروف و وسایل غذاخوری.

۲- انواع غذاهای متداول.

۳- آداب غذا خوردن و تعارفات و تشریفات.

■ این عناصر و ترکیب ها می تواند بنا بر سلیقه و دیدگاه محقق تغییر یابد و این اجزا و تقسیم بندی ها را در همه ی تحقیقات فرهنگی می توان در نظر گرفت."

– مناطق فرهنگی (Cultural Areas)

■ برای برنامه ریزی و اجرای طرح های فرهنگی، تقسیم بندی و شناخت مناطق فرهنگی جهان ضرورت دارد.

■ مشترکات فرهنگی هر جامعه - شامل زبان، دین، خط، آداب و رسوم و سایر مشترکات تاریخی، نژادی، جغرافیایی - از عوامل مهم تشکیل دهنده ی مناطق فرهنگی به شمار می آیند.

- در بخش فعالیت های فرهنگی بین المللی، دست اندرکاران اغلب دنباله رو بخش های سیاسی و اقتصادی بوده اند که جهان را از آن دیدگاه ها تقسیم بندی کرده، و کمتر به دسته بندی و بافت فرهنگی کشورها عنایت داشته اند.
- در نتیجه مشکلاتی نظیر عدم کارایی، تشکیلات موازی، انجام آزمایش و خطاهای مکرر و چندباره کاری های فراوان در برنامه ریزی و اجرای طرح های فرهنگی بین المللی بوجود آمده است.
- اگر چه در تشکیل مناطق فرهنگی رویدادهای سیاسی و تاریخی و عوامل جغرافیایی تاثیر مستقیمی داشته اند، اما عوامل مشترک؛ نظیر زبان، دین و سایر موارد یاد شده از عناصر اصلی تشکیل منطقه ی فرهنگی (علی رغم پراکندگی جغرافیایی و یا افتراق منافع سیاسی و اقتصادی) بوده اند.
- برای مثال: کشورهایی هم چون انگلستان، ایرلند، اتازونی، کانادا، آفریقای جنوبی، استرالیا و زلاندنو، با وجود قرار داشتن در قاره های مختلف از اشتراک فرهنگی مشخصی برخوردارند.
- بنابراین کشور «مکزیک» می تواند مثال واضح تری برای ما باشد که از نظر جغرافیایی آن کشور در منطقه ی امریکای شمالی واقع شده و عضو پیمان اقتصادی «نفتا»^۱ است، اما بخاطر مختصات فرهنگی و تاریخی به منطقه ی امریکای لاتین^۲ تعلق دارد.
- از آنجا که بیان مباحث علمی (خصوصاً در زمینه ی امور اجتماعی) از یک سو نیاز به تعریف مقدماتی و مطالعه ی پیش فرض های مورد توافق اندیشمندان و محققین (با دیدگاه های متفاوت و یا متفق الرأی) دارد، و از سوی دیگر پرداختن به مسایل و موضوعات کلی؛ نظیر مبحث «تقسیم بندی فرهنگی» در این مقال نمی گنجد (و باید مستقلاً مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد)؛ لذا لازم است با بررسی یکایک مناطق فرهنگی، نتایج کلی استخراج گردد.

–تاخر فرهنگی(Cultural Lag)

- اصطلاح " Cultural Lag" به معانی تاخر فرهنگی، عقب ماندگی فرهنگی، واپس ماندگی فرهنگی یا دیرکرد فرهنگی ترجمه شده است. تاخر فرهنگی یکی از نکته های مهم پویایی شناسی فرهنگی است، و در اصطلاح نوعی عدم تعادل فرهنگی به حساب می آید و به معنای تمایز اجزا یک فرهنگ از نظر آهنگ حرکت آنان است. در واقع بعضی از عناصر فرهنگ، نظیر زیرساخت یا فنون و ابزارهای مادی زودتر از اندیشه ها و عقاید یا سازمان های اجتماعی دگرگون می شوند. بدین سان در درون یک فرهنگ، اجزا از یکدیگر جدا و گاه بیگانه می شوند. در اثر این تغییر یا پیشرفت (اصطلاح پیشرفت را در مورد

فرهنگ مادی می‌توان به کار برد) نابسامانی و ناهماهنگی در مجموعه آن ترکیب فرهنگی به وجود آید. این عدم هماهنگی در تغییر عنصرهای یک ترکیب فرهنگی را پس‌افتادگی فرهنگی گویند.

■ تاخر فرهنگی مفهومی است که توسط ویلیام اگبرن (-1886 William Fielding Ogburn: 1959) جامعه‌شناس امریکایی مطرح گردید. تاخر فرهنگی، در نظریه اگبرن با مفهوم تطبیق با محیط جدید همراه است. سازش و تطابق اجتماعی به دو شکل قابل تصور است: یکی سازش و تطابق انسان با فرهنگ، و دیگری هماهنگی و سازش میان قسمت‌های مختلف یک فرهنگ است. نظریه تاخر فرهنگی اگبرن، مربوط به حالت دوم یعنی مشکل تطبیق قسمت‌های مختلف یک فرهنگ است، که به علت سرعت تغییر و تحول از یکدیگر جدا شده‌اند. قسمت‌های مختلف یک فرهنگ (عناصر مادی و معنوی فرهنگ) به یک سنت و آهنگ تغییر نمی‌کنند.

—استحاله فرهنگی (Cultural Diffision)

■ فرهنگ هر ملتی دژ حیات آن مردم و جامعه است که بر فراز قله هستی یک ملت بنا می‌شود، فرهنگ ماندگارترین وجه زندگی بشر است و در تعریف آن باید گفت: "فرهنگ عبارت است از: مجموعه ای از معارف، اعتقادات، اخلاق و آداب و رسوم یک ملت".

■ منظور از استحاله فرهنگی؛ تلاش دشمنان یک ملت برای گرفتن اعتقادات و ارزش‌های مردم آن جامعه است. مردمی که با پشتوانه اعتقادات دینی و ملی خود سرمایه عظیمی از فرهنگ و دست آوردهای فرهنگی را با خود دارند. این فرهنگ که بر اساس اعتقادات دینی مردم شکل گرفته و باعث ترقی و تعالی آنها شده و می‌شود، دشمن تلاش می‌کند تا به شیوه‌های گوناگون، به جنگ فرهنگی آنان رفته و فرهنگ آنان را مورد هجوم قرار داده، و با تغییر فرهنگ آنان آن ملت را از پای در آورد، فرهنگ آنان را که در واقع هویت آن ملت است از آنها گرفته و فرهنگ دل‌خواه خود را جایگزین آن می‌کند در نتیجه مردم بی‌هویت شده فرهنگی وارداتی جایگزین آن خواهد شد و در واقع نوعی برانداری است که وابستگی‌های دیگر را به دنبال دارد.

—فرهنگ پذیری (Acculturation)

یکی از مسایل اساسی و بنیادی، بخصوص در جهان امروز مسئله فرهنگ و فرهنگ پذیر می باشد. این موضوع نه تنها به دلیل اینکه اصالت و هویت ملت ها و انسانها بر اساس فرهنگی که دارا هستند قابل تعریف و بیان می باشد؛ بلکه به دلیل اهمیت و نقش فرهنگ و فرهنگ پذیری در بقاء و چگونگی زیست انسانها و تعامل جوامع انسانی نیز دارای اهمیت می باشد. شاید یکی از دلایل اساسی که جامعه شناسان، مردم شناسان و فرهنگ شناسان به این موضوع روی آورده اند همین نکات بوده باشد. بدون تردید که امروز در جامعه بحران زده ما که در حال شکل گیری روند تازه ای از هویت اجتماعی و فرهنگی است توجه به مباحث فرهنگی از اهمیت فوق العاده ای برخوردار می باشد. حقیقت آنست که بدون روی کرد فرهنگی به مسایل اجتماعی و سیاسی و اقتصادی، نمی توان از چالش های موجود بگونه ای سالم و امیدوارانه عبور نمود. فرهنگ عامل انسجام سیستم و بخش های مختلف جامعه است. جامعه انسانی و فرهنگ منبعث از آن به قدری تافته و بافته هم هستند که جدایی بین آنها مشکل است. این دو لازم و ملزوم همدیگرند. فرهنگ هویت اجتماعی و شخصیت اساسی جامعه است که بدون شک حامل تضادها و سرمایه هایی است که بر اثر آن، هویت جدید شکل می گیرد. فرهنگ می تواند بخش های مختلف جامعه را به هم متصل کند و باعث به وجود آمدن نگرشهای جدید و همبستگی های انسانی شود. در این میان یکی از مواردی که در عرصه فرهنگ بسیار مهم به نظر می رسد، موضوع فرهنگ پذیری می باشد. فرهنگ پذیری جریانی است که فرد را عمیقاً و از هر لحاظ با فرهنگ جامعه همانند می کند، همانطور که جامعه پذیری فرد را کما بیش با هنجارهای اجتماعی آشنا و سازگار می گرداند. هر انسانی به محض تولد، از همان آغازین مراحل حیات بی اختیار در جریان فرهنگ پذیری و جامعه پذیری قرار می گیرد، با بزرگ شدن و رشد شخصیت فرد، وی در اثر ارتباط و تعامل با محیط پیرامونی خود ممکن است با فرهنگ های نوی مواجه شود، در این صورت وی خود را ناگزیر از فرهنگ پذیری می یابد. روند فرهنگ پذیری که از فرد نو تولد آغاز می گردد با رشد فرد و پیدایش جامعه و فرایند های زیست جمعی پیچیده تر می شود. فرهنگ پذیری، در یک معنی، خوگیری با فرهنگ جامعه و در معنای دیگر پذیرش فرهنگ نو و طرد فرهنگ پیشین را می رساند. فرهنگ پذیری بر اساس معیارهایی چون سطح فرهنگ پذیری، تنوع و تعدد

گروه‌های اجتماعی، گسترده بودن یا محدود بودن گروه‌های یاد شده، طرز تلقی گروه‌های اجتماعی از یکدیگر
تحقق می‌یابد

– محیط فرهنگی (Cultural Sphere) محیط فرهنگی از نهادها و سایر نیروهایی تشکیل
می‌شود که ارزش‌های اساسی، ادراکات، رجحان‌ها و رفتارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهند. مردم در یک
جامعه معین، پرورش می‌یابند و بزرگ می‌شوند، جامعه‌ای که اعتقادات و ارزش‌های اساسی آنان را شکل
می‌دهد. آنها جهانی را برای خود ترسیم می‌کنند که تعیین‌کننده روابط آنها با خود و دیگران است.

– فرهنگ پذیری مستقیم و غیر مستقیم (Direct & Indirect)

(Acculturation) در بیان فرهنگی شدن انسان که مقدمه‌ای بر فرهنگ‌پذیری می‌باشد گفته شده
است که فرهنگی شدن یعنی هماهنگی و انطباق فرد با کلیه شرایط و خصوصیات فرهنگی است. این فرایند
معمولاً به دو صورت تحقق می‌یابد: اول بصورت طبیعی و تدریجی که همان رشد افراد در داخل شرایط
فرهنگی خاص است .

■ دوم بصورت تلاقی دو فرهنگ که بطرق مختلف ممکن است صورت گیرد . فرهنگ در برگیرنده تمام
چیزهایی است که ما از مردم دیگر می‌آموزیم و تقریباً اعمال انسان مستقیم و یا غیر مستقیم از فرهنگ
ناشی می‌شود و تحت نفوذ آن است. البته باید یاد آور شد که هر فردی دارای خصوصیات منحصر به
فرد می‌باشد که ویژه است و دیگران را از آن بهره‌ای نیست . این گونه خصوصیات را نمی‌توان جزو
فرهنگ بشمار آورد؛ مگر آنکه بوسیله افراد دیگر یاد گرفته شود و بصورت رسوم و عادات گروهی در
آید و دیگران در انجام آن شرکت کنند. از طرف دیگر باید توجه داشت که فرهنگ گرد آورده جمع
است، ذخیره دانش انسانی است که از طریق نسل‌های متمادی فراهم آمده است و از نسلی به نسل دیگر
انتقال یافته است.

– سیاست‌گذاری فرهنگی Cultural Policy

■ واژه "سیاست فرهنگی" به طور عام بر ارزش ها و اصولی که موجودات اجتماعی را در مسائل فرهنگی هدایت و راهنمایی می‌کند، اطلاق می‌شود. یک اظهار نظر سیاسی ممکن است به طور ساده یک گزاره شخصی همچون "من" قصد دارم از زبان‌خسونت‌آمیز در نوشته‌هایم پرهیزم" باشد. اما به طور، معمول سیاست ها پیچیده‌تر هستند و حاصل جمع ارزش ها و معیارهای تصمیم‌گیری یک سازمان می‌باشد.

■ سیاست های فرهنگی هر چند اغلب توسط دولت ها و از پای تخته‌سیاه‌های مدارس تا درون ساختمان های مجالس قانونگذاری وقوه مجریه تعیین می‌شود اما تعداد بسیار زیادی از موسسه‌های دیگر در بخش خصوصی همچون شرکت ها و سازمان های اجتماعی نیز در این امر دخیل هستند. سیاست های فرهنگی اصول راهنما برای کسانی که تصمیمات و اقدامات آنها بر زندگی فرهنگی تاثیرگذار است، فراهم می‌کند.

■ سیاست فرهنگی بعضی اوقات به صورت آشکار از طریق یک فرایند تعریف شده توسط یک سازمان متولی این امر تعیین می‌گردد. به عنوان نمونه، یک وزارت فرهنگ و یا یک سازمان هنری ممکن است سیاستی تصویب کند که در بردارنده اهداف و اصول عملی آن سازمان در خصوص تقویت موسسه‌های تئاتر در مناطق مختلف باشد. با این وجود، اغلب موارد سیاست فرهنگی به طور رسمی تعریف نمی‌شود. در عوض، آنچه در این شرایط وجود دارد آثار فرهنگی حرکت اجتماعی است که برخی اوقات غیرقابل پیش‌بینی نیز می‌باشد. به عنوان نمونه، "پدیده نوسازی شهری" را در نظر بگیرید.

■ این نوع سیاست فرهنگی مقطعی در واقع واکنش در برابر عوارض منفی آن دسته از اقدامات اجتماعی دولت‌ها و سازمان‌هاست که بدون در نظر گرفتن آثار فرهنگی آنها انجام می‌شود.

■ اما صرف نظر از عامل مربوطه، یک سیاست بیانگر وجود اهداف غایی (بلندمدت)، اهداف (کوتاه مدت و قابل سنجش) و ابزارهایی (همچون نیروی انسانی، منابع مالی و قانونی) است که در یک نظام "کامل همیشه با هم ترکیب شده‌اند" (گیرارد صفحات ۱۷۱ و ۱۷۲).

■ همان طوری که فرهنگ یک امر فراگیر است، سیاست فرهنگی نیز مرکب از یک رشته اقداماتی است که برای توسعه زندگی فرهنگی انجام می‌شود. بسیاری از سیاست‌هایی که دارای پیامدهای عمیق فرهنگی هستند توسط سیاستگذارانی اتخاذ می‌شود که به ندرت قادر به درک ملاحظات فرهنگی تصمیم‌گیری‌های مربوط به مسایلی همچون حمل و نقل یا بودجه کل کشور می‌باشند. در یک جامعه کاملاً دموکراتیک پیامدهای فرهنگی امور مختلف نیز در کنار آثار اقتصادی و سیاسی آنها مورد ملاحظه قرار می‌گیرد. به عنوان نمونه هنگام تصمیم‌گیری درباره مسائل حمل و نقل عمومی نقش این تصمیمات در تشویق یا ممانعت از مشارکت فرهنگی مردم مورد ارزیابی قرار می‌گیرد

– تفاوت نسلی / شکاف نسلی / Generational difference / generation

gap

■ **شکاف نسلی:** دلالت بر وجود منافع و مطالبات و سوگیریهای نامتجانس و ناسازگار از میان نسلها دارد. به نظر می‌آید که تفاوت در موقعیت‌ها، مثل دانش، گرایش و رفتار معطوف به دو گروه سنی جوان و پیر منجر به شکاف نسلی میشود (آزاد ارمکی، غفاری: ۱۳۸۳: ۱۷-۱۸). شکاف نسلی (Generation gap) توسط جامعه‌شناسان و انسان‌شناسان در دهه ۱۹۶۰ برای نخستین بار مورد استفاده قرار گرفت و همچنان نیز بکار برده می‌شود و به طور معمول دلالت دارد بر ارزشهای و باورهای مختلف و متفاوتی که میان والدین و فرزندان آنان بروز می‌کند و در نتیجه بسیاری از والدین نگران هستند که مبادا تاثیر و نفوذشان در بچه‌های خود را از دست بدهند آن‌هم در شرایطی که نظرات گروه همسالان از ارزش مضاعفی برخوردار شده است (دانکن، ۲۰۰۵: ۲).

■ **گسست نسلی:** با گسست نسلی و اقتضائات جوانی و گسست فرهنگی قابل بررسی میباشد. به عبارتی در عرصه گسست فرهنگی، فاصله‌های سنی و سالی از بین می‌رود، یعنی در افراد پیر و میانسال کنشهای جوانان ۱۷-۱۸ ساله به چشم می‌خورد. اقتضائات سنی نیز به رغم وضع جسمانی و انرژی جوانی و روحیه پیری پوشیده می‌شود. یعنی گرایشهای فرهنگی موجب دگرگونی گرایش‌های طبیعی انسان می‌شود (مددپور، ۱۳۸۲: ۵). گسست نسل‌ها می‌تواند بر مبنای احساس بی‌نیازی و استقلال

کامل باشد که در عمل نه تنها منجر به فاصله گرفتن از یکدیگر می شود بلکه به مرز بندی وجدایی کامل می انجامد. در نتیجه پدیده انقطاع نسل ها شکل می گیرد (شرفی، ۱۳۸۲: ۱۱۰).

■ **تقابل نسلی:** وضعیتی است که پس از گسست نسل ها به وجود می آید و ابتدا از رویکرد منفی یک نسل به نسل دیگر آغاز می شود، رویکردی که متکی بر طرد، مقابله و تخطئه یکدیگر است و در عمل منجر به تعارض، تخاصم و تضاد آنها می شود. معمولا چنین روشی را نسل جوانتر علیه نسل مسن تر از خود به کار می گیرند. از بعد اجتماعی، تقابل نسل ها در رفتارهایی مانند: هنجارشکنی، درگیری با مقررات و قوانین و بزهکاری معنا پیدا می کند. (همان، ۱۱۰) در اینکه نسل ها متفاوت از هم هستند تردیدی نیست اما هنگامی که هریک از موارد فوق پدیدار شود نشان از علائمی می دهد که هوشیاری و تحقیق کارآمد را می طلبد.

■ به هر حال مسلم است که فاصله نسلها قبل از شکاف نسلی اتفاق می افتد و اگر تدابیری برای تعدیل آن اندیشیده نشود به شکاف، گسست و حتی تقابل نسلی خواهد انجامید.

■ **فاصله نسلی:** این فاصله در غالب تجدد و از طریق اقتباس فناوری، الگوها و نهادهای غربی ظاهر می گردد. تجدد و دگرگونی معیارها علاوه بر تغییرات مختلف اجتماعی که برای این جوامع به همراه آورده است، نسل های مختلف را نیز به لحاظ ارزشی و هنجاری از یکدیگر جدا ساخته است و بدین گونه بر هوشیاری و وجدان مردم به ویژه نسل جوان در جهان رو به توسعه تاثیر به جای گذاشته است. برگر در سال ۱۹۷۴ از آن به عنوان تحول و دگرگونی در روشها و فرایندهای نهادی نام برده است. تغییرات اجتماعی-اقتصادی همزمان در این خصوص خود زمینه پیدایی فاصله نسل ها را هرچه بیشتر کرده اند (شیخی، ۱۳۸۰: ۳۵۶).

— برنامه ریزی فرهنگی Cultural planning

■ ساماندهی و بالاتر از آن تکامل فرهنگی بدون برنامه ریزی فرهنگی، خیالی بیش نیست. برنامه ریزی فرهنگی یعنی تنظیم روندی از پیش طراحی شده در رسیدن به اهداف مشخص و زمان بندی شده فرهنگی.

■ جالب اینجاست که برخی فرهنگ را به دلیل ماهیت غیرحسی آن (حداقل در بدو امر) امری قابل برنامه ریزی نمی دانند و حداکثر قایل به برنامه ریزی در توسعه ابزارها و محصولات فرهنگی هستند. می

توان تمهیداتی داشت که کتابخانه، سینما، صدا و سیما، مطبوعات رواج و گسترش یابد. اما این که بتوان براساس مؤلفه‌هایی سنجید که فرهنگ جامعه در چه مرحله‌ای است و باید به چه مرحله‌ای برسد، خیر. لذا اگر در برنامه ریزی‌های توسعه درکنار توسعه اقتصادی از توسعه فرهنگی و اجتماعی سخن به میان می‌آورند، چیزی بیش از این مورد نظر آنها نیست.

■ در حالی که اعلام عجز از برنامه ریزی فرهنگی (همانند برنامه ریزی اقتصادی) به معنای اظهار ناتوانی از تحقق مدبرانه، سنجیده و متناسب با واقعیت اهداف انقلاب مبارک اسلامی است، متأسفانه نتیجه قهری چنین تفکری آن خواهد بود که ناخواسته هدایت اخلاقیات، افکار و رفتار آحاد جامعه به دست ناهلانی بیفتد که در پس پرده‌ها پنهان شده‌اند و تنها باید نظاره‌گر لطمات برنامه ریزی آنها باشیم. علاوه بر جواب نقضی فوق، فرهنگ پدیده‌ای با خصوصیات بارز اجتماعی است که براساس آنها قابل ارزیابی بوده و می‌توان بسترهای لازم را برای تعالی آن فراهم نمود.

■ اندیشه غلط دیگری که مانع اهتمام لازم به برنامه ریزی فرهنگی است، تفکری است که برنامه ریزی حکومت برای اداره و توسعه فرهنگی جامعه را ملازم دولتی شدن و کلیشه‌ای شدن فرهنگ می‌داند. لذا برای حاکم نشدن قرائت مشخصی از اسلام در جامعه، بازبودن عرصه را برای تمامی تلقیاتی از فرهنگ اسلامی به صورت مساوی لازم می‌داند که طبعاً رعایت این اصل مغایر برنامه ریزی مشخص فرهنگی است.

■ حال آن که ایجاد فضای باز فرهنگی توسط حکومت به هیچ وجه مجوز پذیرش هرج و مرج فرهنگی در جامعه نیست. جامعه باید به سمت اهداف و ارزشهای اسلامی پیش رود و کامل‌ترین اندیشه اسلامی که معمولاً توسط ولی فقیه زمان القا می‌گردد، محور تنظیمات اجتماعی باشد. هرچند دیگران هم اجازه یابند که قرائتهای خود را از دین عرضه نمایند.

■ به عبارت دیگر، تضارب افکار حتماً لازم است و طرح اندیشه‌های متنوع مبدأ رفع کاستی برداشتها خواهد بود و هیچ کس نباید برداشت خود را از فرهنگ اسلامی مطلق بپندارد. لکن نباید پذیرش این مطلب ملازم رهاشدن مقوله فرهنگ توسط حکومت اسلامی تلقی شود. حکومت اسلامی (که دولت بخشی از آن است) وظیفه سرپرستی همه جانبه تکامل جامعه را برعهده دارد که سرپرستی فرهنگی

جامعه رکن مهمی از آن است. اینجاست که مفهوم سرپرستی فرهنگی باید به خوبی شکافته شود. صحیح است که مردم عاقل و رشیدند و قیم نمی خواهند. اما چنانچه همین مردم عاقل در مقیاسی وسیع تر باید توسط انبیا هدایت شوند تا به گمراهی نیفتند. در مقیاس کوچک تر نیز در زمان غیبت باید توسط علمای دین شناس و در رأس آنها ولی فقیه عادل زمان، سرپرستی گردند و بقیه ارکان حاکمیت نیز وظیفه دارند تا به محوریت برداشتی از اسلام که نزد متخصصان دین شناسی حجیت آن به اثبات رسیده است جامعه را تعالی بخشد.

— سازمان و مدیریت فرهنگی Organization and cultural management

- مدیریت در هر سازمانی عبارت از هماهنگ‌سازی کوشش‌های افراد انسان و استفاده مؤثر از منابع برای تحقق اهداف سازمان است.
- در سازمان‌های فرهنگی این هدف‌ها مربوط به امور توسعه و تقویت و تعالی فرهنگی است؛ بنابراین منظور از مدیریت در سازمان‌های فرهنگی، تحقق هدف‌ها و سیاست‌های فرهنگی است.
- مدیریت فرهنگی را گاهی مترادف با مدیریت به معنای اعم می‌توان تعریف نمود. در این صورت مدیریت فرهنگی عبارت از برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل امور و فعالیت‌های فرهنگی در چهارچوب اهداف مورد نظر است، اما مدیریت فرهنگی به معنی اخص آن گاهی بر یکی از کارکردهای فرهنگ از جمله کارکرد اطلاع رسانی یا تبلیغ، ترویج و یا آموزش تأکید دارد که در این صورت می‌توان مدیریت فرهنگی را با کارکرد آموزشی، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل همه امور و فعالیت‌های مربوط به آموزش و پرورش نامید.
- همچنین اگر مدیریت را مترادف با تصمیم‌گیری و اجرای تصمیم تعریف کنیم، مدیریت فرهنگی عبارت خواهد بود از تصمیم‌گیری در مورد یک سیاست فرهنگی و اجرای تصمیم‌ها در چهارچوب همان سیاست.
- اگر مدیریت را « فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی براساس نظام ارزشی مورد قبول » بدانیم، می‌توان مدیریت فرهنگی را فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات،

هدایت و کنترل مجموعه فعالیت‌هایی دانست که هدف آن انتقال، تثبیت، ترویج و تکامل فرهنگی بر اساس نظام ارزشی مشخص با تمامی اجزا و عناصر آن است.

■ همچنین اگر فعالیت فرهنگی را در سطح سازمان‌هایی که مسئولیت عملیات فرهنگی را بر عهده دارند، ایجاد، حفظ، ارتقا و تغییر رفتار بدانیم، بدون شک می‌توان گفت، سازمان فرهنگی در این سطح وظیفه دارد مجموعه فعالیت‌های فرهنگی خود را به گونه‌ای مدیریت و هدایت نماید، تا به ایجاد، حفظ، ارتقا و ترویج باورها، ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای رفتاری صحیح در چهارچوب سیاست‌های فرهنگی منجر شود.

— بالندگی سازمان فرهنگی The growth of a cultural organization

■ تاکنون تعاریف مختلفی از بالندگی سازمانی ارائه شده است. اشهاک و مایلز، بالندگی سازمانی را یک کوشش برنامه‌ریزی شده و پایدار که دانش رفتاری را برای بهگشت نظام، از راه‌های به خود بازشکافی، به کار می‌بندد تعریف کرده اند. فرنچ و بل (۱۹۸۴) بالندگی سازمانی را کوششی بلند برد برای بهگشت فراگردهای تازه گردانی و دشواری گشایی سازمان، به ویژه از راه کارگردانی اثربخش‌تر فرهنگ سازمانی می‌داند و بکهارد می‌گوید بالندگی سازمانی کوششی است ۱- برنامه‌ریزی شده؛ ۲- سراسری در سازمان؛ ۳- کارگردانی شده از رده بالای سازمان؛ که هدف آن ۴- بالابردن اثربخشی و تندرستی سازمان از راه؛ ۵- دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فراگردهای سازمانی، با بهره‌گرفتن از دانش علوم رفتاری است. بنیس (۱۹۹۴)؛ نیز معتقد است که بالندگی سازمانی یک پاسخ به دگرگونی است، یک راهبرد پیچیده آموزشی است برای دگرگون کردن باورها، نگرشها، ارزشها و ساختار سازمانها تا آنکه آنها بتوانند فن شناسیها، بازارها، چالشهای تازه را بپذیرند و همچنین با آهنگ گنج کننده دگرگونی بهتر سازگاری پیدا کنند. و بالاخره اینکه کونتز، اودانل و ویهوخ «بالندگی سازمانی را یک رویکرد منظم، منطقی، به هم بافته، یکپارچه و برنامه‌ریزی شده می‌دانند که برای بهتر کردن اثربخشی سازمانی به کار گرفته می‌شود. بالندگی سازمانی برای گشودن دشواریهایی که کارآمدی عملی سازمانی را در همه رده‌ها کاهش می‌دهد، طراحی می‌شود (طوسی، ۱۳۸۰).

—خط مشی مدیریت فرهنگی Cultural management policy

■ علما و صاحب نظران علم مدیریت، برای هر مدیریتی پنج جزء یا وظیفه اصلی قائل هستند. این وظایف عبارتند از: الف) برنامه ریزی، ب) سازماندهی، ج) بسیج منابع و نیروها، د) هدایت و رهبری، ه) کنترل و نظارت.

■ برنامه ریزی، بنیاد مدیریت را تشکیل می دهد. برنامه ریزی یک پل لازم و ضروری است که بین حال و آینده زده می شود و احتمال دستیابی به هدف های موردنظر را بالا می برد. برنامه ریزی در برگیرنده همه فعالیت هایی است که مدیر برای تدارک دیدن امور آینده انجام می دهد. اقداماتی که در این زمینه انجام می شود، عبارتند از: پیش بینی، تعیین هدف های بلندمدت، تدوین استراتژی ها، تعیین سیاست ها و در نظر گرفتن هدف های کوتاه مدت (۳)، به عبارت دیگر برنامه ریزی عبارت است از:

■ ۱. تعیین هدف و یافتن یا پیش بینی کردن راه تحقق آن؛

■ ۲. تصمیم گیری در خصوص اینکه چه کارهایی باید انجام گیرد؛

■ ۳. تصور و طراحی وضعیت مطلوب، با دریافت و پیش بینی راه ها و وسایلی که نیل به آن را میسر می سازد؛

■ ۴. طراحی عملیات، برای تغییر یک شیء یا موضوع بر مبنای الگوی پیش بینی شده.

■ برنامه ریزی در مباحث مدیریت از اهمیت و جایگاه اساسی برخوردار است، بر سایر وظایف مدیران اولویت دارد و مقدم بر آنهاست، اهداف همه فعالیت ها و تلاش های گروهی را تعیین و نحوه دستیابی به آن اهداف را طرح ریزی می کند تا مدیر بتواند تشخیص دهد از چه نوع ساختار سازمانی باید استفاده کند، و برای هر منصب چه کارکنانی با چه تخصص هایی به کار گیرد، کدام شیوه هدایت و سرپرستی را مورد استفاده و چه معیارهایی برای کنترل عملیات مدنظر قرار دهد. بنابراین می توان گفت برنامه ریزی، وظیفه اساسی و شالوده مدیریت است.

تعاریف و مفاهیم مدیریت فرهنگی Definitions and concepts of cultural management

- قبل از بیان منظور خود از مفهوم « مدیریت فرهنگی » لازم است ابتدا تعریف هر دو جزء آن، یعنی « مدیریت » و « فرهنگ » را ارائه دهیم. در فصل قبل برداشت خود را از مفهوم فرهنگ بیان نمودیم، در این قسمت از مفهوم مدیریت شروع می کنیم. مدیریت را در یک تعریف ساده، علم و هنر به کارگیری منابع و نیروها در راستای رسیدن به اهداف موردنظر می دانند. در یک تعریف علمی، مدیریت عبارت است از:
- « فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده که از طریق برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده صورت می گیرد. » (۱)
- برخلاف مفهوم فرهنگ، تعریف « مدیریت » چندان پیچیده نیست. اکثر تعاریف مدیریت بسیار به هم نزدیک هستند و می توان در تعریف این مفهوم، شاهد اجماع میان علمای مدیریت بود. از این رو ما نیز در این کتاب، تعریف فوق را به عنوان تعریف مدیریت می پذیریم. براساس تعریف فوق:
- ۱. مدیریت یک فراگرد است؛
- ۲. بر هدایت تشکیلات انسانی دلالت دارد؛
- ۳. مدیریت مؤثر مبتنی بر تصمیم گیری مناسب و دستیابی به نتایج مطلوب است؛
- ۴. مدیریت کارآ، متضمن تخصیص و مصرف مدبرانه منابع است؛
- ۵. مدیریت بر فعالیت های هدفدار تمرکز دارد. (۲)
- تأکید این تعریف بر « نظام ارزشی »، برای تحقیق حاضر بسیار سودمند است؛ به این دلیل که میزان موفقیت در به کارگیری شیوه های رهبری و مدیریت، تحت تأثیر ارزش های حاکم بر بافت فرهنگی جامعه قرار دارد. ما در فصول بعد خواهیم دید چگونه مدیریت عرصه فرهنگ، متأثر از خود این عرصه است. از این رو برای « مدیریت » و « فرهنگ » ارتباط متقابل قائل هستیم.

—عناصر تشکیل دهنده فرهنگ Elements of culture

■ الف) عناصر معنوی فرهنگ

■ ۱- عقاید و باورها

عقاید، توافق‌هایی است در مورد این که در جهان حقیقی، چه چیزی اصل و درست است و واقعیت دارد. هر چند ممکن است عقیده‌ای درست یا نادرست باشد.

■ ۲- ارزش‌های اجتماعی

«ارزش، بار معنایی ویژه‌ای است که انسان به برخی از اعمال، حالت‌ها و پدیده‌ها نسبت می‌دهد و برای آن در زندگی خود جایگاه قائل است.»

■ ۳- هنجارها و مقررات اجتماعی

هنجار در واژه به معیار، الگو رفتار مرسوم، قاعده، مأخذ، مقیاس، حد وسط و معدل ترجمه شده است. هنجارها، معیارهای رفتاری هستند که انتظار می‌رود به وسیله‌ی فرهنگ پذیر رعایت شود. این هنجارها در قالب عرف، آداب، سنت‌ها، قواعد و قوانین عرضه شده هستند و از نسلی به نسل دیگر در میان اعضای یک مجموعه منتقل می‌شوند.

■ ۴- نمادها

نمادها سلسله‌ای از امور قراردادی اند که معرف معنای خاصی می‌باشند. این امور می‌توانند یکی شی (پرچم) ژست یا عمل (مانند دو انگشت را به شکل V قرار دادن به نشانه‌ی پیروزی) یا رنگ (مانند لباس سیاه به هنگام عزاداری) شکل (مانند آرم جمهوری اسلامی) و یا آمیزه‌ای از دو یا چند علامت باشند.

■ ب) عناصر مادی فرهنگ

بخش دیگر فرهنگ، جنبه‌ی مادی آن یا همان تولیدات فیزیکی و دستاوردهای صنعتی یک جامعه است جنبه‌ی مادی فرهنگ یک ملت، در کمیت و کیفیت بر ساخته‌هایی مانند ساختمان، بناها و میراث معماری، لباس، ابزار و وسایل کشاورزی، صنعتی و تجاری، وسایل منزل و زندگی، ابزارهای علمی، دستاوردهای صنعتی و فرآورده‌های فن‌آوری و... یک جامعه تجلی می‌کند. (نائینی - درآمدی بر مدیریت فرهنگی - ۱۳۹۰)

