

بررسی موانع تحقق طرح پیوست فرهنگی (بر اساس مقایسه میان نظر نخبگان و مدیران ارشد اجرایی کشور)

مینو پورصالحی^۱ * حسین مظفر^۲ * ابراهیم حاجیانی^۳ * عبدالعلی رضایی^۴

چکیده

هدف اصلی این مقاله، بررسی موانع تحقق طرح «پیوست فرهنگی» است. بر اساس ادبیات موجود و مصاحبه، موانع موجود بر سر راه اجرایی شدن طرح مذکور در حوزه‌های مفهومی، ساختاری و عملیاتی شناسایی شده است. نمونه آماری این پژوهش، دو گروه (هر کدام ۲۵ نفر) و ابزار جمع‌آوری اطلاعات نیز پرسشنامه بوده است. یافته‌ها حاکی از آن است که از نظر اساتید، اولویت موانع به ترتیب عملیاتی، ساختاری و مفهومی و از نظر مدیران، به ترتیب مفهومی، ساختاری و عملیاتی است. بر اساس نتیجه به دست آمده از آزمون t، هر دو گروه پاسخگو در موانع مفهومی و عملیاتی هم‌نظرند، ولی در مورد موانع ساختاری، تفاوت معناداری دارند.

واژگان کلیدی: پیوست فرهنگی، موانع مفهومی، موانع ساختاری و موانع عملیاتی.

فصلنامه راهبرد اجتماعی و فرهنگی • سال اول • شماره سوم • تابستان ۱۳۹۱ • صص ۱۴۳-۱۲۱

تاریخ دریافت: ۹۱/۴/۳ تاریخ پذیرش: ۹۱/۵/۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول).
m_poursalehi123@yahoo.com
۲. دکترای مدیریت و برنامه‌ریزی امور فرهنگی، عضو هیئت علمی دانشگاه، عضو سابق شورای عالی انقلاب فرهنگی و عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام. dr.mozafar_h@yahoo.com
۳. دکترای جامعه‌شناسی، عضو هیئت علمی دانشگاه و مدیر گروه پژوهش‌های فرهنگی مرکز تحقیقات استراتژیک. ehajiani@yahoo.com
۴. دکترای مدیریت تحقیقات، عضو هیئت علمی دفتر فرهنگستان علوم اسلامی قم و عضو شورای تخصصی حوزوی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی. Abdolali_rezaee@yahoo.com

مقدمه

هر اقدام و فعالیتی در سطح اجتماع، دارای تأثیرات فرهنگی و اجتماعی سازنده و یا مخربی است که گاه بسیار گسترده و ماندگار است. به علت غلبه ترجیحات اقتصادی و یا سیاسی، به این تأثیرات توجهی نمی‌شود و در مسیر توسعه جوامع، با مسائل و معضلات فرهنگی و اجتماعی روبه‌رو می‌شویم که تا چند سال پیش هیچ توجهی به آنها نشده است. در ایران نیز با مثال‌های متعدد و متنوعی که از فعالیت‌ها و طرح‌های عمرانی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و... به یاد داریم، در تمام سال‌های پس از انقلاب اسلامی، خلأ وجود راهکاری که بتواند به درستی و به شکل کاربردی نقش عنصر فرهنگ را در سایر حوزه‌ها و نظامات، اعمال نموده و در هر پروژه و فعالیتی عناصر انسانی، فرهنگی و اجتماعی را در اولویت تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و امور اجرایی قرار دهد؛ به‌طور جدی وجود داشته است. پس از طرح مبحث «مهندسی فرهنگی» در سال ۱۳۸۳ توسط مقام معظم رهبری (در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۳)، نگاه جدیدی مطرح شد و در آذرماه سال ۱۳۸۶ زمانی که ایشان به تهیه «پیوست فرهنگی» برای طرح‌های مهم در کشور اشاره نموده (در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۶) و در ابلاغ سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه در تاریخ ۸۷/۱۰/۲۱ به آن تأکید و رئیس‌جمهور وقت را موظف به اجرای آن نمودند؛^۱ درحقیقت پاسخ دقیق به نیازی مطرح شد که سال‌ها اذهان را به خود مشغول کرده بود و از مهم‌ترین دغدغه‌های دلسوزان فرهنگی جامعه محسوب می‌شد. ارائه «پیوست فرهنگی» برای طرح‌های مهم، به معنی تهیه توجیه فرهنگی آنها و «بررسی تأثیرات متقابل هر فعالیت بزرگ اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بر نظام به هم پیوسته اعتقادات، ارزش‌ها و گرایش‌ات مردم جامعه (هسته مرکزی فرهنگ) است» (بنیانیان، ۱۳۸۷: ۱۳۵).

1. <http://www.jamejamonline.ir/newstest.aspx?newsnum=100896028073>

بی شک یکی از مهم ترین نکات در طراحی و پیاده سازی دقیق و صحیح هر طرح جدیدی مانند طرح «پیوست فرهنگی»، شناخت موانع تحقق آن طرح است. در پژوهش حاضر، به این موانع در سه شاخه «مفهومی، ساختاری و عملیاتی» به طور مجزا پرداخته خواهد شد؛ موانعی که باید رفع و برطرف شوند تا طرح اجرا شده، به ثمر بنشیند و نتایج مثبت مورد پیش بینی از آن به دست آید. برای دستیابی به آنچه مد نظر این پژوهش است، از نظرات و دیدگاه استادان و صاحب نظران و تعداد منتخبی از مدیران و مهندسانی که باید این طرح را اجرایی نمایند، استفاده شده است. هدف از انتخاب این مخاطبان، این بوده است که دو زاویه نگاه تئوری و عملی یا تجربی در کنار یکدیگر و به صورت مکمل، مورد بررسی و توجه قرار گیرند تا نتایج به دست آمده از توجیه قوی تری برخوردار باشد. هدف اصلی از این پژوهش، آن است که مسئولین تهیه آیین نامه های اجرای طرح «پیوست فرهنگی»، با بخشی از موانع پیش بینی شده تحقق این طرح آشنا شده و در برنامه ریزی ها و سیاست گذاری های خود، آنها را لحاظ کنند. بدیهی است که پیشگیری از آسیب های ناشی از تأثیر این موانع، عملی تر و کم هزینه تر از درمان آنها خواهد بود و نقش مؤثری در ارتقای سطح بهره وری طرح، خواهد داشت. بر این اساس، سؤالات اصلی عبارتند:

۱. از میان موانع پیش بینی شده در سه دسته مفهومی، ساختاری و عملیاتی، کدام موانع قوی تر و مؤثرترند؟
۲. آیا از نظر دو گروه اساتید و مدیران، میان سه دسته موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی تفاوت معناداری وجود دارد؟
۳. از نظر دو گروه اساتید و مدیران، سه دسته موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی دارای چه اولویتی نسبت به یکدیگر هستند؟
۴. آیا از نظر دو گروه اساتید و مدیران در مورد سه دسته موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی، با یکدیگر متفاوت است؟

بررسی موانع تحقق این طرح مهم نیز از آن جهت ضرورت دارد که اصل موضوع «پیوست فرهنگی» موضوع جدید و نویی در کشور است و در مورد جوانب مختلف آن، از جمله موانع تحقق، کار خاصی صورت نگرفته و بدیهی است که اگر بخواهیم این طرح کلان، اثرگذار و نوظهور، در مراحل طراحی و اجرا با موفقیت روبه رو شود؛ ضروری است که بتوانیم لوازم و اسباب تحقق آن را در ابعاد مختلف فراهم آورده و موانع موجود بر سر

راه آن را شناسایی و برای رفع و دفع این موانع، راهکارهایی اتخاذ شود. در این صورت است که گام‌های طراحی و اجرا یا به تعبیری مهندسی و مدیریت طرح به شکلی صحیح برداشته می‌شود و از شکست طرح، اجرای ناقص و ضعیف آن و هزینه‌های پنهان ناشی از طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای ناصحیح طرح تا حد زیادی پیش‌گیری می‌شود و مانند سایر عناوین لازم‌الاجرا و مهم در کشور، در حد یک موضوع محفل آرا باقی نمی‌ماند. این پژوهش می‌تواند پلی باشد میان طراحان و تصمیم‌گیران این طرح با کسانی که از تجربیات علمی و تئوری آن بهره‌مندند و کسانی که در طراحی، اجرا و نظارت طرح‌های کلان کشور دخیل هستند. این ارتباط می‌تواند به مسئولین طرح پیوست کمک کند تا در زمان نوشتن آیین‌نامه‌های اجرایی و عملیاتی آن، با دیدی واقع‌بینانه و نگاهی چندجانبه‌نگر و با در دست داشتن نظر و نکات تجربی مهندسان مشاور و مجریان و مدیران؛ برنامه‌ها و مراحل اجرای طرح را طراحی و تبیین کنند.

۱. پیشینه و ادبیات پیوست فرهنگی در ایران و جهان

از آنجا که مبحث «پیوست فرهنگی» در ادبیات علوم اجتماعی و مدیریت و مطالعات فرهنگی، موضوعی جدید و ویژه ایران است، در بررسی تاریخی آن می‌توان به مباحثی که به این موضوع و کارکردهای آن نزدیک هستند، اشاره کرد.

نخستین رویکردهای ارزیابی تأثیر پروژه به دهه ۱۹۵۰ بازمی‌گردد. بنگاه‌های توسعه به تدریج این رویکردها را به کار بستند تا پروژه را تصویب و بررسی یا رد کنند. ارزیابی تأثیر زیست‌محیطی (EIA)، ارزیابی تأثیر اجتماعی (SIA)، تحلیل هزینه و فایده (CBA) و تحلیل هزینه و فایده اجتماعی (SCBA) از رایج‌ترین این رویکردها هستند (روح، ۱۳۸۷: ۳۹). البته بعدها روش‌های تحقیق جدیدی به وجود آمد، اما مهم‌ترین آنها ارزیابی تأثیر زیست‌محیطی و ارزیابی تأثیر اجتماعی و فرهنگی است.

۱. ارزیابی تأثیر زیست‌محیطی: در سال ۱۹۹۲ در نشست سازمان ملل متحد، با محوریت محیط زیست و توسعه، موضوع توجه به مقولات فرهنگی و زیست‌محیطی به‌عنوان یکی از فاکتورهای اساسی برای رسیدن به توسعه پایدار، مورد توافق قرار گرفت. از آن زمان، کشورها ملزم شدند تا مقوله‌های زیست‌محیطی و فرهنگی را در اجرای برنامه‌های توسعه خود، لحاظ نمایند. با این حال، یک تعریف جامع و پذیرفته‌شده اگرچه در زمینه‌های زیست‌محیطی به وجود آمده، ولی در حوزه فرهنگی، هنوز اجماعی حاصل نشده

است. در موضوع «ارزیابی اثرات فرهنگی» تجارب و روش‌های متعددی به کار گرفته شده، اما تجارب موفق‌تری در این زمینه وجود ندارد و حتی هنوز تعریف مشخصی ارائه نشده است (بنیادی نایینی و محمدنژاد، ۱۳۸۸: ۸۱). به هر صورت، پیوست زیست‌محیطی در دنیا سابقه زیادی دارد، ولی در کشور ما در سال ۱۳۸۳ در قالب ماده ۱۰۵ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، معرفی و ارائه شده و در ماده ۷۱ قانون برنامه چهارم توسعه اصلاح شده است. در بخشی از بند ششم از رئیس و سرفصل‌های گزارشات ارزیابی اجمالی طرح‌های توسعه آمده است: «۶-۴. بررسی محیط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (جمعیت و ویژگی‌ها و تحولات آن، اشتغال، تسهیلات، آموزش، بهداشت، اعتقادات فرهنگی و مذهبی و میراث فرهنگی)». همچنین در بند هفتم ذکر شده است: «۷-۷. پیش‌بینی آثار و پیامدهای مثبت و منفی طرح برای هر یک از گزینه‌ها و فازهای پیشنهادی به صورت زیر: ... ۷-۳. اثر بر محیط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (جمعیت، اشتغال، مسکن، آموزش و بهداشت، اعتقادات فرهنگی و مذهبی، میراث فرهنگی و...)». این نکته که به این موارد، در قالب پیوست محیط زیست تا چه حد عمل شده است، جای بررسی دارد ولی در این مرحله، نکته حائز اهمیت، این است که در این پیوست به مسائل فرهنگی و اجتماعی نیز توجه شده و ارزیابی تأثیرات طرح‌ها بر آنها مدنظر بوده است.

۲. ارزیابی تأثیر اجتماعی (اتا): «ارزیابی تأثیر اجتماعی»^۱ که به اختصار از آن به نام «اتا» یاد می‌شود، در حدود چهار دهه پیش مطرح شده است. فرانک ونکلی که یکی از فعالان ارزیابی تأثیر اجتماعی در دنیا است، اتا را این‌گونه تعریف می‌کند: «برآورد پیامدهای اجتماعی فرایند تحلیل (پیش‌بینی، برآورد و بازاریابی) و مدیریت عواقب خواسته و ناخواسته مداخلات برنامه‌ریزی شده (سیاست‌ها، برنامه‌ها، طرح‌ها و پروژه‌ها) برای محیط انسانی و هرگونه فرایند تغییر اجتماعی ناشی از این مداخلات، به نحوی که محیط انسانی و زیستی - فیزیکی پایدارتر و عادلانه‌تری پدید آورد» (بکر و ونکلی، ۱۳۸۸: ۱۸). اتا در ایران بیشتر به‌عنوان بخشی غیرمستقل و ضمنی از مطالعات اجتماعی، حضوری کم‌رنگ داشته است. مطالعات اتا ابتدا در میانه دهه ۱۳۷۰ در زمینه ساخت عوارض

1. <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/804291>

2. Social Impact Assessment: SIA

اجتماعی ساخت سدها آغاز شد و وزارت نفت دومین سازمانی بود که تقاضاهایی برای انجام مطالعات اتم مطرح کرد. این مطالعات از ابتدای دهه ۱۳۸۰ قوت گرفت (فاضلی، ۱۳۸۹: ۶۳). شهرداری تهران از جمله نهادهایی است که در این امر پیش قدم بوده است. در شهریور ماه سال ۱۳۸۶ شورای اسلامی شهر تهران مصوبه واجب‌الاجرائی را در خصوص پیش‌بینی اعتبار این امر از محل بودجه پروژه‌های در دست مطالعه، به شهرداری تهران ابلاغ کرد و نتیجه این بود که به موجب دستورالعمل اجرایی سال ۱۳۸۷ شهردار تهران، انجام مطالعات ارزیابی در راستای مصوبه شورای شهر از طریق اختصاص درصدی از اعتبار پروژه‌های عمرانی میسر شده است (علاء‌الدینی، ۱۳۸۹: ۱۱).

۱-۱. تاریخچه بحث «پیوست فرهنگی»

عبدالعلی رضایی مجری طرح نظام‌نامه «پیوست فرهنگی» در دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، پیوست را چنین تعریف می‌کنند: «پیوست فرهنگی» ابزاری است برای رصد، پیش‌بینی پیامدها، پیامدسنجی و نظارت بر نتایج و کنترل و هدایت آثار فرهنگی حاصل از اجرای سیاست‌ها و راهبردها، طرح‌ها و لوایح، تصمیم‌ها و مصوبات و اقدامات و پروژه‌ها. پیامدشناسی و پیامدسنجی در تمامی موضوعات مشمول پیوست فرهنگی در سه مرحله زمانی قبل، حین و بعد از اتمام پروژه انجام می‌پذیرد؛ لذا پیوست فرهنگی یک فرایند مستمر است که امکان پیش‌بینی، هدایت و کنترل پیامدهای مخرب و سازنده فرهنگی را در تمامی ابعاد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی برای نظام اسلامی فراهم می‌سازد.

نیک‌منش از همکاران اصلی طرح نظام‌نامه «پیوست فرهنگی»، در توضیح سطوح تعریف این طرح می‌گوید: ما طرح پیوست را برای چهار سطح یا چهار دسته تعریف می‌کنیم. سطح اول به سیاست‌ها و راهبردهای کلان مربوط می‌شود؛ مثل طرح آمایش سرزمینی که در سطح شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجمع تشخیص مصلحت نظام تهیه می‌شود. سطح دوم مربوط می‌شود به طرح‌ها و لوایحی که توسط قوه مقننه انجام می‌شود. سطح سوم نیز ویژه تصمیمات و مصوبات بوده و در رده کاری قوه قضاییه و به‌ویژه قوه مجریه است. سطح چهارم نیز مربوط می‌شود به پروژه‌ها و اقدامات». همچنین وی در توضیح شکل تهیه فرم پیوست‌ها می‌گوید: «آنچه توسط ما تهیه می‌شود، سؤالات و مباحثی بسیار کلی است که باید در فرم‌های پیوست بیاید. این سؤالات برای همه حوزه‌ها و

موضوعات کاربرد داشته و لایه مبنایی کار پیوست‌نگاری است. دسته بعدی سؤالات مربوط می‌شود به مجموعه‌ای از مباحث هم‌موضوع و دسته‌های بعدی نیز شامل نکات جزئی‌تر و خاص‌تر هر طرح یا موضوع است که توسط کارشناسان خبره در آن بحث تهیه و آماده می‌شود؛ زیرا هر فعالیت، باید پیوست ویژه منحصر به خودش را داشته باشد.

در کشور ما بحث ارزیابی تأثیر فرهنگی اولین بار با عنوان «پیوست فرهنگی» ارائه شده و به دنبال موضوعات راهبردی و مهم «مهندسی فرهنگ»، «مهندسی فرهنگی» و «مدیریت فرهنگی» از سوی مقام معظم رهبری مطرح شده است. در دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی که مسئولیت اصلی این طرح را به عهده دارد؛ کمیسیون حوزوی، کار تهیه نظام‌نامه و آیین‌نامه‌های مربوط به طرح را انجام می‌دهد که تا کنون نظام‌نامه، الگوی تیپ، فرم پرسشنامه کلی و شاخص‌های پیام‌دسنجی فرهنگی توسط ایشان تهیه شده و به تصویب رسیده است که البته تنها در اختیار اعضای دبیرخانه بوده و هنوز قابل بهره‌برداری علمی و عملی نیست. اطلاعات به دست آمده نیز نتیجه مراجعه و ارتباط‌گیری با بخش فرهنگی معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور و دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی است. اگرچه فعالیت‌های پژوهشی بسیار محدودی در زمینه بحث «پیوست فرهنگی» انجام شده است؛ اما در مورد موانع تحقق این طرح به‌طور خاص هیچ تحقیقی انجام نشده و تنها اشارات اندکی که به موانع شده است.

۱-۲. مرور نظریه‌های مرتبط با بحث «پیوست فرهنگی»

در حوزه بحث «پیوست فرهنگی» متأسفانه نظریه‌ای وجود ندارد، ولی تلفیق دو نظریه «نوسازی» و «تأخر فرهنگی» می‌تواند بیانگر بخشی از دیدگاه‌های مدنظر در این بحث باشد. «نوسازی» به معنی مرحله انتقالی از جامعه سنتی به جامعه صنعتی است. در این انتقال، تحول ساختاری رخ می‌دهد؛ ارتباطات، مبنا و معیار دیگری پیدا می‌کنند؛ ارزش‌ها، نهادها و هنجارهایی که الزامات و نیازهای ساختار جدید را تأمین کنند، به وجود می‌آیند. الگوهای جدید زندگی همراه با سبک‌های تربیتی خاص خود نمایان می‌شوند. تزاخم ارزش‌های مدرن و سنتی در سطوح مختلف، انتظارات و نیازهای جدید و پذیرش و تعریف جدیدی از جمع‌گرایی یا فردگرایی، از الزامات نوسازی است. «تأخر فرهنگی» نیز محصول این فرایند است. نظریه پردازان نوسازی معتقدند که در خلال این دوران، سه دسته از مسائل

مطرح می‌شود:

الف) گروهی معتقد به موانع معرفتی و تضاد معرفتی در این دوره هستند؛ به این معنا که نوسازی، ساختار معرفتی جامعه را آشفته و با ابهام مواجه می‌کند. در همین زمینه، هانتینگتون نیز مدعی است که روندهای مدرنیزاسیون به‌عنوان منبعی برای تغییر ارزش‌ها در جوامع مختلف، عمل کرده و اولویت‌های ارزشی به‌طور گریزناپذیری در نتیجهٔ مدرنیزاسیون تغییر می‌کنند.

ب) گروهی معتقدند که گذران ایام نوسازی، تشت ارزشی و تحولات اجتماعی - فرهنگی نسبتاً عمیقی را با خود به همراه دارد و به اصطلاح عده‌ای، سبک‌های زندگی و سبک‌های مصرف در حوزه‌های گوناگون، تغییر می‌کند. این ایام را دوران‌گذار و تحول ارزش‌ها نام نهاده‌اند.

ج) گروهی معتقدند که گذران ایام نوسازی، فرهنگ وارداتی و ارزش‌های غیربومی را وارد منظومهٔ فرهنگی می‌کند. به زعم این گروه، هویت چند تکه می‌شود. این گروه معتقدند: نوسازی جوامع از این رهگذر، سعی در یک‌دست کردن و همگرایی ارزش‌های جهانی داشته است. لذا نوسازی از دید این طیف، با خود ارزش‌هایی را به ارمغان آورده که این ارزش‌ها جهانی بوده و همهٔ نسل‌ها را در بر می‌گیرد (صدرا و قنبری، ۱۳۸۷: ۵۵).

در حوزهٔ نظریه «نوسازی»، مفهوم «تأخر فرهنگی» مطرح می‌شود که خود محصول فرایند نوسازی است. اصطلاح «تأخر فرهنگی» نخستین بار توسط آگبرن، جامعه‌شناس آمریکایی، در کتاب «تغییر اجتماعی» عنوان شد. بر اساس نظریهٔ او، فرهنگ دارای دو جنبه مادی و غیرمادی است که به نظر می‌رسد همواره جنبهٔ غیرمادی نسبت به جنبهٔ دیگر با تأخیر مواجه است. در حقیقت آنچه «تأخر فرهنگی» نامیده می‌شود، اقدامی همراه با تأخیر است. او بر این باور است که در حقیقت، فاصلهٔ میان دو قسمت به هم مربوط فرهنگ است که عامل بروز میزان‌های متفاوتی از سرعت می‌شود و سبب می‌شود، قسمتی را که حرکت کند داشته و در پشت سر بخش دیگر قرارداد، عقب مانده تلقی نمایند (محسنی، ۱۳۸۶: ۷۹-۸۱). آگبرن، عنوان «پس‌افتادگی فرهنگی» را به جای «تأخر فرهنگی» به کار برده و می‌گوید: «هنگامی که یکی یا بعضی از عنصرهای فرهنگی یک جامعه دگرگون شود، به ناگزیر تناسبی که میان آن عنصر و عناصر دیگر برقرار است، از میان می‌رود و در نتیجه

پس افتادگی فرهنگی^۱ پدید می‌آید. پس افتادگی فرهنگی که یکی از نکات مهم پویایی‌شناسی فرهنگی است، بر عقب ماندن نسبی یک عنصر فرهنگی از عنصر فرهنگی دیگر، اطلاق می‌شود و این عقب ماندن نسبی یک عنصر یا معلول مداخله‌عمدی انسان و یا نتیجه‌کندی سیر خود آن عنصر است» (آگبرن، ۱۳۵۲: ۴۸۴).

از آنجا که الگوهای فرهنگی یک جامعه از شیوه‌های رفتاری، نهادها و سایر عناصر به هم پیوسته و منسجم تشکیل شده، تغییر در بخشی از فرهنگ (اختراع، رشد جمعیت و یا پیدایش هر چیز نو یا متفاوت) سبب ایجاد تغییرات، تنش‌ها و فشارهایی در سایر قسمت‌های فرهنگ خواهد شد. در این حالت ضرورت و یا نیاز به تطابق و تنظیم مجدد که سبب خواهد شد فرهنگ به تعادل جدید برسد، احتمالاً منجر به دگرگونی‌های تطابقی خواهد شد. اما این فرایند تعادلی معمولاً چندان سریع بروز نمی‌کند و ممکن است فاصله زمانی زیادی وجود داشته باشد تا یک جزء عقب مانده فرهنگ بتواند به سایر قسمت‌ها برسد و یکپارچگی فرهنگی حاصل شود. برای مثال مدت‌ها پس از ورود خودرو به جامعه بود که به تدریج دولت‌ها در کشورهای مختلف درصدد ساختن خیابان‌های مناسب و بزرگراه‌ها و علامت‌گذاری و نصب چراغ قرمز و تنظیم قوانین رانندگی برآمدند.

آگبرن معتقد است که تحولات سریع عصر ما سازش و تطابق اجتماعی را دشوار کرده است. این واقعیت ناظر به حالت‌های تطابق انسان با فرهنگ و هماهنگی و سازش میان قسمت‌های مختلف یک فرهنگ است. اما آنچه از مفهوم تأخر فرهنگی، مورد نظر آگبرن است، مربوط به حالت دوم است. کلیه اجزای یک فرهنگ با هم تغییر نمی‌کنند. برخی از عناصر فرهنگی سریع‌تر از دیگر جنبه‌ها پیش می‌روند و بقیه رشد کمتری دارد که نتیجه این امر، تأخر فرهنگی است و می‌تواند شرایط بروز بحران را در فرهنگ فراهم کند. آگبرن مفهوم تأخر فرهنگی را با مطالعه تأثیرات فناوری و آثار نوآوری‌ها بر تغییرات اجتماعی مطرح کرد. به اعتقاد او، اگر تغییرات اجتماعی «تنش» می‌آفرینند، علت آن است که برای هم‌سازی نهادهای اجتماعی و یا افراد (که از طریق فرهنگ خود در حاشیه‌نگه داشته شده‌اند) با پیشرفت‌های فنی و اکتشافات علمی، وقوع مقداری تأخر، اجتناب‌ناپذیر است (محسنی، پیشین: ۷۹-۸۱).

نظریه «تأخر فرهنگی» از آن جهت با بحث «پیوست فرهنگی» ارتباط دارد که یکی از

نکات مهم مورد تأکید در بحث پیوست و یا یکی از اصول آن این است که برای هر اقدامی از جمله ورود فناوری‌ها و به کارگیری ابزار نوین در جامعه باید متوجه و مراقب پیامدها و عواقب آن ابزار یا فناوری بود. برای مثال، باید ابتدا فرهنگ استفاده از آن فناوری وارد جامعه شود و سپس سخت‌افزارها را وارد کرده و به کار گرفت؛ مانند استفاده از تلفن همراه، اینترنت و غیره. مجموع این نگرانی‌ها و دغدغه‌ها نظام تصمیم‌گیری کلان کشور را به لزوم به کارگیری ابزارهایی می‌رساند که می‌تواند آسیب کمتری در دوران گذار به وجود آورد و شرایطی را فراهم آورد که بتوان بر تغییر و تحولات جامعه و تأثیرات و پیامدهای آن مدیریت کرد. قاعدتاً «پیوست فرهنگی» با تعاریف و جوانبی که برای آن تعریف می‌شود، می‌تواند یکی از مهم‌ترین این ابزارها باشد.

تالکوت پارسونز، نظریه‌پرداز است که نگاه ویژه‌ای نسبت به فرهنگ دارد. او فرهنگ را نیروی عمده‌ای می‌داند که عناصر گوناگون جهان اجتماعی و یا به تعبیر خودش، نظام اجتماعی را به هم پیوند می‌دهد. فرهنگ این خاصیت ویژه را دارد که کم و بیش می‌تواند بخشی از نظام‌های دیگر شود. اما نظام فرهنگی تنها بخشی از نظام‌های دیگر نیست، بلکه به صورت ذخیره دانش، نمادها و افکار، وجود جداگانه‌ای نیز برای خود دارد. این جنبه‌های نظام فرهنگی در دسترس نظام‌های اجتماعی و شخصیتی هستند، ولی به بخشی از آنها تبدیل نمی‌شوند (ریترز، ۱۳۸۶: ۱۳۸).

پارسونز در نظریه ارادی کنش که ترکیبی است پویا و بدیل از مفاهیم و مفروضات سودمند فایده‌گرایی پارتو، اثبات‌گرایی دورکیم و ایده‌گرایی وبر؛ کنش انسانی را رفتاری معنی‌دار و هدفمند می‌داند که در درون روابط اجتماعی نمود می‌یابد و دارای حداقل چهار عنصر است: کنشگر یا عامل، اهداف، ابزار و وسایل، هنجارها (ابراهیم‌پور، ۱۳۸۷: ۱۰). او کارکردهای متناظر هر یک از این چهار عنصر را چنین برمی‌شمرد: یکپارچگی (وحدت)، دستیابی به هدف (هدف‌جویی)، تطبیق (سازگاری) و سکون یا نگه‌داشت الگویی (ثبات الگویی) (ریترز، پیشین: ۱۳۱).

در این مطالعه، از میان مفاهیم متعددی که از نظریه پارسونز برداشت می‌شود، مفهومی مورد نظر است که به تعادل میان بخش‌های مختلف نظام اجتماعی اشاره می‌کند؛ هماهنگی و توازن میان فرهنگ، اقتصاد، اجتماع و سیاست که در بحث «پیوست فرهنگی» مطالعه شده در این مقاله، هماهنگی میان اقتصاد (پروژه‌ها و طرح‌های صنعتی) با فرهنگ، بیشتر

مورد تأکید است. در حقیقت «پیوست فرهنگی» ابزار کارآمدی است که با این ایجاد تعادل، دستیابی به چهار عنصر مورد نظر پارسونز در جامعه را ممکن می‌سازد.

۲. ملاحظات روش‌شناختی

این بررسی از حیث هدف پژوهشی، کاربردی محسوب می‌شود و بر اساس زمان گردآوری، تحقیقی پیمایشی، کمی و میدانی است. موانع نیز با روش شبه دلفی استخراج شده‌اند. در اینجا، دو دسته جامعه آماری مدنظر بوده‌اند:

۱. گروه اول، اساتید، صاحب‌نظران و مطلعین از مبحث «پیوست فرهنگی» هستند. کسانی که در زمینه ارزیابی تأثیرات اجتماعی و یا فرهنگی، فعال بوده، تألیف یا مقاله‌ای ارائه داده و یا در جریان طراحی و اجرای این طرح قرار گرفته باشند. از آنجا که تعداد مطلعین از این مبحث، اندک بوده و تنها چند نهاد و مرکز مشخص با آن درگیر هستند، افراد نمونه اول با توجه به اسامی دریافت شده از این مراکز انتخاب شده‌اند. در مجموع، حجم این جامعه آماری، ۵۴ نفر است.

۲. گروه دوم، مهندسين و مدیرانی هستند که در سال‌های پس از انقلاب، طراحی، مشاوره، مدیریت، نظارت و یا اجرای طرح‌های بزرگ و مهم در کشور را به‌عهده داشته‌اند و قرار است طرح «پیوست فرهنگی» توسط ایشان و در حوزه کاریشان اجرا شود. به این منظور، فهرستی ۱۲۰ نفره از مدیران و مهندسين دارای سابقه کاری بیش از ده سال، از وزارت صنایع دریافت شده است. انتخاب وزارت صنایع از آن جهت بوده است که دارای تنوع پروژه‌های بسیار زیادی در حوزه‌های مختلف از جمله فناوری‌های برتر، ساخت بنادر، مجموعه نفت و پتروشیمی، صنعتی‌سازی ساختمان، مترو، کارخانجات و انواع صنایع و معادن است.

۲-۱. حجم نمونه و شیوه نمونه‌گیری

برای محاسبه حجم نمونه، ابتدا از فرمول کوکران استفاده کرده و سپس به‌علت محدود بودن تعداد افراد گروه اول و بسیار سخت بودن امکان دسترسی به افراد گروه دوم و به‌علت اینکه حجم نمونه بیش از پنج درصد جامعه آماری است، از فرمول تقلیل استفاده شده و برای رسیدن به نتایج قابل قبول و قابل استناد در محاسبات، نیز حجم ۲۵ نفر انتخاب و اعمال شده است. با توجه به شرایط لازم برای انجام این تحقیق، از شیوه نمونه‌گیری

هدف‌دار یا هدفمند استفاده شده است.

پس از تهیه پرسشنامه‌ها، اساتیدی که تمایل به تکمیل پرسشنامه بدون حضور محقق داشتند، آن را دریافت و تکمیل و ارسال کردند. پرسشنامه سایر اساتید و تمام مدیران اجرایی و مهندسين، با حضور محقق و با انجام مصاحبه تکمیل شده است.

۲-۲. تعریف مفاهیم و نحوه استخراج گویه‌ها

در این پژوهش، پس از مرور ادبیات و انجام چند مصاحبه با پنج نفر از اساتید و مطلعین از طرح «پیوست فرهنگی»، با روش شبه دلفی، موانع قابل پیش‌بینی بر سر راه اجرایی شدن دقیق و درست این طرح که در کوتاه‌مدت و میان‌مدت قابل رفع است، احصا شده و در قالب جدولی در سه دسته موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی دسته‌بندی شده‌اند که این تقسیم‌بندی بر اساس سه بعدی دانستن برخی عناصر و مفاهیم مانند فرهنگ، انجام می‌شود. مطابق آنچه در جدول شماره ۱ خواهد آمد، مشخص شده است که هر کدام از موانع به کدام گروه از دو گروه پاسخ‌دهندگان مربوط است. موانع مطرح شده در این جدول‌ها، گویه‌های این محسوب می‌شوند که باید سنجیده شوند. در این تحقیق از دو پرسشنامه محقق ساخته که سؤالات هر کدام متناسب با شرایط و وظایف پاسخ‌دهندگان طراحی شده، استفاده شده است. این سؤالات، بر اساس موانع مطرح شده در جداول گویه‌ها و به صورت طیف پنج قسمتی لیکرت، طراحی شده است؛ بدین صورت که امتیاز پنج، بالاترین سطح اعتبار را از جهت میزان «مانع بودن» به گویه‌ها می‌دهد و امتیاز یک نشان می‌دهد که مانع پیش‌بینی شده، اهمیت و اعتبار زیادی ندارد.

- موانع مفهومی: عبارت است از هرگونه نادرست‌اندیشی درباره ماهیت، منطق و منابع که سبب عدم شکوفایی و درست‌اندیشی در یک موضوع می‌گردد و یا پیش‌انگاره‌های غلط درباره خصائص و فلسفه آنکه بر فهم انسان از آن موضوع، اثر می‌گذارد (صادقی‌رشاد، ۱۳۸۴). تعریف عملیاتی و منظور از موانع مفهومی عبارت است از: هرگونه ابهام نظری و یا عدم پذیرش ذهنی اجرای طرح‌های پیوست فرهنگی در کشور. موانع مفهومی در این حوزه عبارتند از:

۱. شیوع این روحیه میان مدیران که عجله کنند تا کشور را زودتر بسازند و نتایج ملموس قابل شمارش ارائه دهند؛ ۲. خلأ وجود شاخص‌های معین فرهنگی برای سنجش و

ارزیابی میزان مفید یا مضر بودن یک طرح یا پروژه؛ ۳. برداشتی محدود از گستره کار پیوست که آن را تنها به طرح‌ها متعلق می‌داند، در حالی که پیوست باید بر هر سه حوزه سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌ها اعمال شود؛ ۴. عدم درک روابط متقابل میان چهار بعد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در جامعه و اعتقاد نداشتن به تأثیر و تأثرات متقابل آن‌ها؛ ۵. عدم توافق مدیران و مسئولان طرح پیوست بر سر تعاریف و موضوعات مربوط به این طرح و ارائه برداشت‌های متفاوت از آن؛ ۶. مقاومت سیستم‌های کاری موجود در مقابل تغییر و ایجاد شرایط جدید؛ ۷. زیرمجموعه دانستن فرهنگ نسبت به اقتصاد و سیاست و اولویت‌دهی به آنها از سوی تصمیم‌گیران و مجریان؛ ۸. اولویت‌گذاری‌های مدیران اجرایی و مجریان، بر اساس هزینه - فایده اقتصادی است، نه انسانی؛ ۹. نبود ابزارها و روش‌های علمی برای اثبات موفقیت اقدامات فرهنگی که مدیران را تشویق می‌کند به سمت انجام فعالیت‌های عینی قابل اندازه‌گیری روی آورند؛ ۱۰. عدم درک مدیران از این موضوع که «پیوست فرهنگی» هر طرح، عامل بسیار مهمی در کسب موفقیت، کاهش آسیب‌ها و تضمین دوام آن طرح است؛ ۱۱. ناآشنا بودن ذهن مدیران اجرایی و مهندسی نسبت به مباحث مطرح در طرح «پیوست فرهنگی» به صورت یک بحث ساختار یافته علمی؛ ۱۲. عدم اعتقاد مسئولان طرح پیوست به مؤثر و قابل اجرا بودن این طرح در کشور؛ ۱۳. غلبه توجه به دغدغه‌های اقتصادی و معیشتی مردم بر مسائل فرهنگی و اجتماعی ایشان از سوی مسئولین؛ ۱۴. عدم توجه به وجود تنوع میان فرهنگ‌ها، درون فرهنگ‌ها و اختلاف منافع میان افراد و گروه‌های تحت تأثیر، در طراحی و اجرای پروژه‌ها؛ ۱۵. مورد پذیرش قرار نگرفتن مفهوم مدیریت راهبردی در فرهنگ، به این معنا که مدیران ارشد اجرایی در عمل نپذیرفته‌اند که می‌توان فرهنگ را هم مدیریت کرد، در نتیجه در حرف به فرهنگ اهمیت می‌دهند و در عمل به رفع نیازهای فوری و روزمره مردم می‌پردازند و ۱۶. برداشت اشتباه از معنا و مصداق فرهنگ و کار فرهنگی.

- موانع ساختاری: مراد از ساختارها در این بخش، نهادها، ارگان‌ها، سازمان‌ها و زیرساخت‌هایی است که مسئولیت گردش امور را در حوزه‌های مختلف اجتماع، بر عهده دارند (پیروزمند، ۱۳۸۹: ۹۴).

موانع احصا شده در این حوزه عبارتند از: ۱. خلأها و نواقص قانونی برای اجرایی ساختن مراحل مختلف طرح «پیوست فرهنگی»؛ ۲. نبود سازمان‌ها و مراکز معتبر فرهنگی

برای مشاوره دادن و کمک به نهادهایی که می‌خواهند برای فعالیت‌هایشان پیوست فرهنگی تهیه کنند؛ ۳. عدم وجود ساختار و ابزار مشخص و مصوب برای تهیه و ارائه دقیق و درست گزارش‌های پیوست؛ ۴. عدم اعتقاد مدیران به لزوم بهره‌گیری از یک گروه کارشناس فرهنگی در تیم تصمیم‌گیری پروژه‌ها، برای بررسی پیامدهای فرهنگی و اجتماعی آن‌ها؛ ۵. فقدان ساختارها و ابزار مصوب و مدون در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی و غلبه سلیقه‌های شخصی مدیران؛ ۶. تصدی‌گری دولت در امور فرهنگی و سپردن انجام کارها به سیستم کارمندان دولتی در طرح‌هایی مانند پیوست که به تمرکز، دقت و اطلاعات زیادی نیاز دارد؛ ۷. تبدیل نشدن بحث پیوست به یک خواست و دغدغه عمومی در کشور؛ ۸. کم‌توجهی به بهره‌گیری از مشارکت مردم در امور کشور و همکاری و نقش‌آفرینی جدی؛ ۹. معلوم نشدن مرجع قانونی مشخص برای نظارت بر انجام و حسن انجام «پیوست فرهنگی» طرح‌های مهم؛ ۱۰. موقتی بودن پست و مقام در مدیران ارشد که باعث می‌شود مدیران، از کارها و برنامه‌های بلندمدت و یا با بازده ناملموس در زمان مدیریت خود استقبال نکنند؛ ۱۱. محدود دانستن توجه به فرهنگ به چند نهاد و سازمان خاص مانند وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و حوزه‌های علمیه؛ ۱۲. عدم تعریف ساختاری برای پاسخگویی مدیران ارشد کشور در مورد نتایج فرهنگی و اجتماعی فعالیت‌هایشان و ۱۳. به‌کارگیری ابزارهای قانونی و حقوقی به جای طراحی و ارائه راه‌حل‌های مبتنی بر فرهنگ و فرهنگ‌سازی در مواجهه با مشکلات بخش نیروی انسانی.

- موانع عملیاتی: گزینش و کاربست روش یا قواعد نادرست، یا ناشایست در اجرا و عملیاتی کردن یک موضوع (صادقی رشاد، پیشین).

موانع احصا شده در این حوزه عبارتند از: ۱. دقت مجریان و مدیران به مزایای ابتدایی هر طرح و غفلت از پیامدهای بعدی آن؛ ۲. سخت و غیرقابل فهم تعریف کردن مباحث پیوست؛ ۳. عدم همکاری نهادها و مجریان طرح‌ها با پژوهشگران پیوست؛ ۴. سازمان‌ها و شرکت‌ها، اقداماتی مانند «پیوست فرهنگی» را هزینه‌بر و زمان‌بر می‌دانند و بر این گمان هستند که انجام آنها باعث عقب ماندن از فضای رقابت جهانی می‌شود؛ ۵. غفلت از فرهنگ‌سازی و زمینه‌سازی لازم در خصوص طرح «پیوست فرهنگی» در حوزه عمومی (مردم) و تخصصی (مدیران اجرایی)؛ ۶. محدود دانستن انجام مطالعات ارزیابی به زمان پیش از اجرای پروژه و غفلت از ارزیابی‌های حین و بعد از اجرا؛ ۷. عدم مشارکت دوگروه

طراحان و مجریان پیوست، در تهیه و اجرای طرح «پیوست فرهنگی»؛ ۸. در دست نداشتن منابع اطلاعاتی مناسب و قابل اعتماد برای تهیه پیوست فرهنگی یک پروژه؛ ۹. بروز آثار و نتایج مثبت یا منفی فرهنگی یک رفتار پس از گذشت سال‌ها که موجب می‌شود درک درستی از این تأثیرگذاری‌ها و تأثیرپذیری‌ها وجود نداشته باشد و به آن اهیتی داده نشود؛ ۱۰. عدم اعتقاد مدیران به اهمیت جلب مشارکت مردم و تأثیر آن در ارتقای سطح بهره‌وری طرح‌ها و پروژه‌ها؛ ۱۱. غلبه مطالبات اقتصادی و سیاسی مردم از مسئولین نسبت به مطالبات فرهنگی؛ ۱۲. دیده نشدن هزینه‌های لازم برای اجرای پیوست در ردیف بودجه مصوب هر طرح؛ ۱۳. کمبود یا نبود مصادیق مشخص عملی از اجرای طرح «پیوست فرهنگی» در یک پروژه که فواید و نتایج مثبت حاصل از آن را به مدیران و مجریان نشان دهد؛ ۱۴. عدم ثبات مدیریتی و تغییر مکرر مدیران که موجب می‌شود نتوانند اطلاعات دقیق در مورد شرایط محیطی و انسانی و سابقه پیامدهای مثبت و منفی طرح‌های مشابه گذشته در منطقه و بخش کاری خود را در دست داشته باشند؛ ۱۵. کم کاری نظام آموزشی کشور در آموزش نیروهای متخصص در تهیه پیوست و گروه‌های علمی فعال در این زمینه؛ ۱۶. ضعف عمومی کارشناسان و متخصصان در انجام گروهی کارها به‌ویژه در موضوعات میان رشته‌ای و در فعالیت‌هایی مانند پیوست که به حضور چند تخصص مختلف در کنار هم نیاز دارد.

جدول ۱. گویه‌های اندازه‌گیری موانع مفهومی

شماره	موانع	مطلعین	مدیران	مشترک
۱	شیوع این روحیه میان مدیران که عجله کنند تا کشور را زودتر بسازند و نتایج ملموس قابل شمارش ارائه دهند			*
۲	خلأ وجود شاخص‌های معین فرهنگی برای سنجش و ارزیابی میزان مفید یا مضر بودن یک طرح یا پروژه	*		
۳	برداشتی محدود از گستره کار پیوست که آن را تنها به طرح‌ها متعلق می‌داند، در حالی که پیوست باید بر هر سه حوزه سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌ها اعمال شود	*		
۱۰	عدم درک مدیران از این موضوع که «پیوست فرهنگی» هر طرح، عامل بسیار مهمی در کسب موفقیت، کاهش آسیب‌ها و تضمین دوام آن طرح است		*	

۳-۲. اعتبار و قابلیت اعتماد پرسشنامه

پرسشنامه نهایی تهیه شده در این مطالعه، پس از تکمیل و نقد توسط هشت نفر از اساتید و سپس اصلاح و حذف گویه‌ها و سؤالات مبهم، تأیید شده است. به علت عدم وجود پرسشنامه مشابهی در این موضوع، این پرسشنامه کاملاً محقق ساخته و با مشورت اساتید و صاحب نظران تنظیم شده است. برای اعتبار نمونه‌گیری نیز جمعیت کاملاً هدفمند انتخاب شده‌اند. بنابراین پرسشنامه دارای روایی است. در مورد محاسبه پایایی، از نرم افزار spss، ویرایش ۱۶ استفاده شده که ضریب آلفای کل (پایایی کل شاخص) را محاسبه کرده است. ضریب آلفای کروباخ برای هر دسته از گویه‌ها بالای ۰/۷ محاسبه شده است. از این رو می‌توان گفت که مجموع سؤالات قابلیت سنجش موضوع مورد نظر را دارد.

۳. یافته‌ها

نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش، به صورت کمی و آماری بوده است. برای سنجش هر یک از مؤلفه‌ها، ابتدا گویه‌ها با یکدیگر ترکیب شدند و سپس دامنه به دست آمده به سه دسته ضعیف، متوسط و قوی تقسیم شد. بر اساس پاسخ‌های دو گروه اساتید و مدیران، توزیع فراوانی گویه‌ها، محاسبه و مقایسه شده است تا بر مبنای آن میزان قوت و تأثیرگذار بودن موانع در هر سه دسته، مشخص شود. همچنین در محاسبه دیگری، بر مبنای میانگین گویه‌ها، اولویت موانع در هر دسته نسبت به یکدیگر مشخص شده است. مجموع نتایج این دو محاسبه، حاکی از آن است که از نظر اساتید و مدیران، مهم‌ترین موانع از این قرارند: در میان موانع مفهومی، به ترتیب موانع ۲، ۴، ۹ و ۱۳ مفهومی دارای اهمیت بیشتر بوده و بعد از آنها موانع ۵، ۶ و ۷ مفهومی دارای اهمیت است؛ در میان موانع ساختاری، به ترتیب موانع ۳، ۹، ۱۰ و ۱۲ و بعد از آنها موانع ۵ و ۶ ساختاری دارای اهمیت هستند؛ در میان موانع عملیاتی، به ترتیب موانع ۴، ۹، ۱۱ و ۱۵ عملیاتی و بعد از آنها نیز موانع ۱، ۲ و ۱۲ دارای اهمیت هستند.

مقایسه میان سه دسته موانع بر اساس نظرات دو گروه پاسخ‌دهنده انجام گرفته است. در اینجا با جمع امتیازاتی که هر پاسخگو در رابطه با گویه‌های مربوط به هر نوع مانع (برای مثال مفهومی) به دست آورده بود و تقسیم آن بر تعداد گویه‌های مربوط به آن مانع، شاخصی ساخته شده که نشان‌دهنده میانگین نمرات حاصل از پاسخ به گویه‌های هر یک از

سه نوع مانع است. سپس میانگینی از ۲۵ میانگین حاصله اخذ شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است. بر اساس اطلاعات این جدول، از نظر اساتید، اولویت موانع به ترتیب عملیاتی، ساختاری و مفهومی و از نظر مدیران، به ترتیب مفهومی، ساختاری و عملیاتی است که این اولویت با فرضیه فرعی این مطالعه، همخوانی دارد.

جدول ۲. مقایسه میانگین موانع سه گانه

موانع	موانع مفهومی	موانع ساختاری	موانع عملیاتی
میانگین (اساتید)	۳/۰۷۰۰	۳/۱۶۶	۳/۴۲۶۱
میانگین (مدیران)	۳/۴۹۹۳	۳/۱۹۶	۲/۸۰۰۰

در مقایسه میان سه دسته موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی نشان داده می شود که توزیع، نرمال است و بر اساس آزمون کولموگروف - اسمیرنف، تفاوت معناداری میان آنها وجود ندارد. این رابطه در آزمون فریدمن در نمونه اساتید انجام شده است نیز نشان داده شده، ولی این آزمون در نمونه نظرات مدیران انجام می شود، نتیجه عکس داده و نشان می دهد که تفاوت میان این سه دسته، معنادار است. با توجه به نرمال نبودن توزیع داده ها در متغیرها، برای آزمون فرضیات از طریق آزمون فریدمن که یک آزمون ناپارامتریک است، عمل می شود. در این آزمون، فرض صفر این است که «تفاوتی میان سه عامل مفهومی، ساختاری و عملیاتی وجود ندارد» و فرض یک این است که «تفاوت معناداری میان سه عامل مفهومی، ساختاری و عملیاتی وجود دارد». نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن بر اساس نظریات اساتید، نشان می دهد که تفاوت معناداری میان سه نوع مانع وجود ندارد و فرض صفر پذیرفته می شود ولی بر اساس نظریات مدیران، تفاوت بسیار معناداری میان این سه عامل (در سطح ۹۹ درصد معناداری) وجود دارد و فرض صفر مبنی بر نبودن تفاوت معنادار رد می شود.

برای مقایسه میانگین های موانع مختلف میان مدیران و اساتید، چون این موانع با توجه به آزمون k-s دارای توزیع نرمال هستند؛ در نتیجه از آزمون t مستقل استفاده شده است. بر اساس این آزمون، به لحاظ آماری تفاوت معناداری (در سطح ۹۹ درصد) در مورد موانع مفهومی میان میانگین گروه ها وجود دارد. همین محاسبات در مورد موانع ساختاری و عملیاتی، حاکی از آن است که در مورد موانع ساختاری به لحاظ آماری تفاوت معناداری

میان میانگین گروه‌ها وجود ندارد و در مورد موانع عملیاتی میان میانگین گروه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد.

همچنین در خصوص اولویت‌بندی سه دسته موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی از نظر مدیران، یافته‌ها نشان می‌دهد که به ترتیب اهمیت، موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی مهم بوده و از نظر اساتید، این اولویت‌بندی به ترتیب عملیاتی، ساختاری و مفهومی است. در مقایسه میان سه دسته موانع، نشان داده شد که توزیع نرمال وجود دارد و بر اساس آزمون کولموگروف - اسمیرنف، تفاوت معناداری میان آنها وجود ندارد. این رابطه در آزمون فریدمن که در نمونه اساتید انجام شده است نیز نشان داده شده، ولی این آزمون وقتی در نمونه مدیران انجام می‌شود، نتیجه عکس داده و نشان می‌دهد که تفاوت میان این سه دسته، معنادار بوده و تقسیم‌بندی موانع بر اساس فرضیات این مطالعه، صحیح است. بررسی دیگری که در این پژوهش صورت گرفته است، بر مبنای آزمون t و برای مقایسه نظرات دو گروه پاسخگو در مورد سه دسته موانع است. در مورد موانع مفهومی و عملیاتی، تفاوت معناداری میان نظرات دو گروه مشاهده می‌شود، ولی در مورد موانع ساختاری، تفاوت معناداری وجود ندارد.

۴. پیشنهادات

۱. از آنجا که نتایج به دست آمده از مقایسه میان سه دسته موانع مفهومی، ساختاری و عملیاتی از دید اساتید (عملیاتی < ساختاری < مفهومی) و مدیران (مفهومی < ساختاری < عملیاتی)، دو اولویت عکس و متفاوت را به دست داده و همچنین به دلیل نزدیکی میانگین‌های محاسبه شده برای این عوامل و همپوشانی‌های معنایی میان سه دسته؛ می‌توان هر سه عامل را به یک اندازه مهم و قابل تأمل معرفی کرد. از این روی پیشنهاد می‌شود مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» با اولییتی یکسان به بررسی این سه دسته مانع بپردازند.
۲. بر اساس نتایج به دست آمده از انجام آزمون t، میان نظرات دو گروه اساتید و مدیران، در مورد موانع مفهومی و عملیاتی، تفاوت معناداری وجود ندارد، ولی در مورد موانع ساختاری، این تفاوت معنادار است. در نتیجه به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود در کنار جلسات و ارتباطات مستمری که با گروه اساتید دارند، در این زمینه از نظرات و تجربیات مدیران اجرایی نیز اطلاع

یافته و بر غنای کار خود بیفزایند.

۳. از آنجایی که «خلاً وجود شاخص‌های معین فرهنگی» (مانع ۲ مفهومی) و «نبودن ابزارها و روش‌های علمی برای اثبات موفقیت اقدامات فرهنگی که مدیران را تشویق می‌کند به سمت انجام فعالیت‌های عینی قابل اندازه‌گیری روی بیاورند» (مانع ۹ مفهومی) از موانع مفهومی قوی از دید اساتید شناخته شده‌اند، به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود که به عنوان یک گام جدی در فرایند اجرایی کردن این طرح، تعیین و تبیین شاخص‌های فرهنگی لازم توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی را پیگیری کنند. همچنین تهیه ابزار سنجش میزان موفقیت امور کیفی در موضوعات مرتبط با طرح‌ها و پروژه‌های کلان در وزارت صنایع می‌تواند با همکاری این نهاد و محققین دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام شود و ملاک تعیین میزان موفقیت مدیران و طرح‌ها قرار گیرد.

۴. نظر به اینکه «عدم درک روابط متقابل میان چهار بعد اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در جامعه» (مانع ۴ مفهومی)، یکی از موانع مفهومی مشترک قوی شناخته شده است، به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود که در فرایند معرفی این طرح برای اقشار مختلف، با ارائه مصادیق متنوعی از تأثیر و تأثرات متقابل این ابعاد، فضا را برای درک و دریافت این روابط و شکل آن مهیا کنند.

۵. از آنجا که «غلبه توجه به دغدغه‌های اقتصادی و معیشتی مردم بر مسائل فرهنگی» (مانع ۱۳ مفهومی)، یکی از موانع مفهومی قوی و «غلبه مطالبات اقتصادی و سیاسی مردم از مسئولین نسبت به مطالبات فرهنگی» (مانع ۱۱ عملیاتی) یکی از موانع عملیاتی قوی از دید اساتید شناخته شده‌اند، به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود یکی از پیش‌نیازهای اجرای این طرح را برنامه‌ریزی میان‌مدت برای اولویت دادن به توجه به مسائل و نیازهای فرهنگی مردم، از سوی مسئولین و ایجاد یک دغدغه عمومی فرهنگی در جامعه و سوق دادن خواست اکثریت مردم به مطالبات فرهنگی، قرار دهند. ایجاد یک گفت‌وگو فراگیر، مستمر و مؤثر با بیان‌ها و روش‌های متفاوت (از جمله نشست‌های دانشجویی و دانش‌آموزی، برگزاری جلسات بحث میان اساتید، تهیه برنامه‌های رسانه‌ای با این

هدف و...) می‌تواند تأثیر بسزایی در زمینه‌سازی تغییر دغدغه‌های مسئولین و مطالبات مردم داشته باشد.

۶. با توجه به اینکه «عدم وجود ساختار و ابزار مشخص برای ارائه دقیق و درست گزارش‌های پیوست» (مانع ۳ ساختاری)، یکی از موانع ساختاری قوی از دید اساتید شناخته شده است، به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود، تهیه فرمت کلی تهیه برای ارائه این گزارش‌ها در چند مرحله و متناسب با شرایط انواع موضوعات، تصویب این فرم‌ها و ارائه آن به نهادها و سازمان‌ها را در اولویت کار خود قرار دهد.

۷. چون «معلوم نشدن مرجع قانونی مشخص برای نظارت بر انجام و حسن انجام «پیوست فرهنگی» طرح‌های مهم» (مانع ۹ ساختاری)، یکی از موانع ساختاری قوی از دید اساتید شناخته شده است، به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود به جهت تسریع در روند اجرایی ساختن این طرح، از شورای عالی انقلاب فرهنگی بخواهند که متولی و مسئول قانونی اجرا و نظارت طرح پیوست و شرح وظایف او را در اولویت اقدامات خود قرار داده و این امر را به عهده نهادی بگذارند که به جهات مختلف برای پذیرش این امر خطیر، مناسب باشد. بدیهی است، اقدامات لازم برای هماهنگی با مراجع مربوطه و مصوب نمودن این مرجع قانونی، ضروری است.

۸. با توجه به اینکه «موقتی بودن پست و مقام در مدیران» (مانع ۱۰ ساختاری)، یکی از موانع مشترک ساختاری قوی و «عدم ثبات مدیریتی و تغییر مکرر مدیران» به عنوان یکی از موانع عملیاتی نسبتاً قوی از دید اساتید شناخته شده‌اند، به مدیران ارشد وزارت صنایع و سازمان‌های متبوع، پیشنهاد می‌شود جز در موارد خاص و کاملاً ضروری، از تغییرات مدیریتی پرهیز کرده و برای اقدامات مناسب و مورد نیازی که در طولانی مدت بازده دارند و یا نتایج آنها کیفی است، ارزش بیشتری قائل شوند. همچنین به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود، در جریان معرفی طرح پیوست و توجیه مدیران ارشد اجرایی نسبت به آن، به این موضوع تأکید نمایند که تغییرات مکرر مدیران، به چه دلیل و از چه جهاتی می‌تواند تهدید مهمی برای دستیابی به اهداف طرح پیوست محسوب شود. تهیه

یک آرشیو کامل از هر طرح یا پروژه و تأکید جدی بر مستندسازی اقدامات و نتایج آتی آنها در هر مجموعه، نیز می‌تواند گام مؤثری در این راستا باشد، زیرا در این صورت مدیران با هر مدت‌زمان مدیریت، با تعهد بیشتری فعالیت کرده و این احساس را پیدا نمی‌کنند که اقدامات بلندمدت آنها دیده نشده و در طول زمان فراموش می‌شود.

۹. از آنجا که «عدم تعریف ساختاری برای پاسخگویی مدیران ارشد کشور در مورد نتایج فرهنگی و اجتماعی فعالیت‌هایشان» (مانع ۱۲ ساختاری)، یکی از موانع مشترک ساختاری قوی شناخته شده است، به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود در کتابچه پیشنهادات قانونی خود که به مجلس شورای اسلامی ارسال می‌شود، تعیین یک مرجع قانونی و تهیه سازوکارهای ضروری برای اعمال قانون در باب پاسخگویی مدیران در مورد نتایج فرهنگی و اجتماعی فعالیت‌هایشان را نیز لحاظ نمایند.

۱۰. این مسئله که «سازمان‌ها و شرکت‌ها اقداماتی مانند «پیوست فرهنگی» را هزینه‌بر و زمان‌بر می‌دانند و فکر می‌کنند که انجام آنها باعث عقب ماندن آنها از فضای رقابت جهانی می‌شود» (مانع ۴ عملیاتی) از دید اساتید مانع بسیار مهمی محسوب می‌شود و قابل توجه است که مدیران این مانع را بسیار ضعیف ارزیابی کرده‌اند. به همین علت پیشنهاد می‌شود، مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیش از ورود به مرحله اجرای این طرح، شرایطی فراهم آورند تا مصادیق متنوعی از نتیجه توجه و یا عدم توجه به تأثیرات فرهنگی و اجتماعی اقدامات و طرح‌ها برای مدیران حوزه‌های مختلف، ارائه شود.

۱۱. نظر به اینکه «بروز آثار و نتایج مثبت یا منفی فرهنگی یک رفتار پس از گذشت سال‌ها» (مانع ۹ عملیاتی)، یکی از موانع عملیاتی قوی از دید اساتید، شناخته شده است؛ به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود، در جریان فرهنگ‌سازی و زمینه‌سازی برای اجرای این طرح، مصادیقی از کارهای مؤثر فرهنگی که سال‌ها پیش پایه‌گذاری شده و هم‌اکنون به ثمر نرسیده است را برای مردم و مدیران ارائه کنند.

۱۲. با توجه به اینکه «کم‌کاری نظام آموزشی کشور در آموزش نیروهای متخصص

در تهیه پیوست و گروه‌های علمی فعال در این زمینه» (مانع‌های عملیاتی) یک مانع عملیاتی قوی از دید اساتید شناخته شده، به مسئولین طراحی طرح «پیوست فرهنگی» پیشنهاد می‌شود، یک بسته پیشنهادی جهت ارائه دروس مرتبط با سرفصل‌های مشخص و مؤثر و همچنین رشته‌های تحصیلی مرتبط با تخصص پیوست‌نگاری در سطح کارشناسی ارشد، به شورای عالی انقلاب فرهنگی ارائه شود. از آنجا که افزودن یک واحد درسی یا یک رشته تحصیلی، کاری زمان‌بر است که در طولانی مدت به نتیجه می‌رسد؛ پیشنهاد می‌شود تدبیری اندیشه شود تا مطالب مدونی با هماهنگی اساتید رشته‌های مرتبط، در طول ترم‌های تحصیلی برای دانشجویان ارائه شده و حمایت‌های لازم برای تهیه پایان‌نامه و مقاله با موضوع «پیوست فرهنگی» انجام شود. همچنین «پیوست‌نگاری» می‌تواند یکی از موضوعاتی باشد که در فهرست موضوعات سمن‌های (سازمان‌های مردم‌نهاد) وزارت کشور قرار گیرد.



فهرست منابع

الف) منابع فارسی

- آگبرن و نیم کف (۱۳۵۲). زمینه جامعه‌شناسی، ترجمه آریان‌پور، تهران: نشر شرکت سهامی کتاب‌های جیبی با همکاری مؤسسه انتشارات فرانکلین.
- ابراهیم‌پور، محسن (۱۳۸۷). ارزیابی آثار و پیامدهای اجتماعی و فرهنگی طرح‌ها و پروژه‌ها، تهران: دفتر مطالعات اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران.
- بکر، هنک و فرانک ونکلی (۱۳۸۸). راهنمای بین‌المللی برآورد پیامدهای اجتماعی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر جامعه‌شناسان.
- بنیادی ناینی، علی و امیر محمدنژاد شویلی (۱۳۸۸). کلیاتی بر مهندسی پیوست فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، زیر نظر مجید یارمند، تهران: نشر قلم علم.
- بنیانیان، حسن (۱۳۸۷). فرهنگ در مدیریت توسعه اسلامی؛ ۴ گفتار در باب فرهنگ و مظلومیت آن، تهران: سوره مهر.
- پیروزمند، علیرضا (۱۳۸۹). مبانی و الگوی مهندسی فرهنگی، قم: فرهنگستان علوم اسلامی.
- روح، کریس (۱۳۸۷). ارزیابی تأثیر پروژه، ترجمه حسن جاوشیان. تهران: نشر اختران.
- ریتزر، جرج (۱۳۸۶). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- صادقی رشاد، علی اکبر (۱۳۸۴). درنگی در گفتمان‌های سه گانه متجمد، متجدد و مجدد، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- صدرا، علیرضا و علی قنبری (۱۳۸۷). ارزش‌های حاکم بر جامعه ایرانی، تهران: گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- علاء‌الدینی، پویا (۱۳۸۹). سابقه فعالیت‌های ارزیابی و ارزشیابی طرح‌ها، خبرنامه «همایش ملی ارزیابی تأثیر اجتماعی؛ سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌ها»، شماره اول، تهران.
- فاضلی، محمد (۱۳۸۹). ارزیابی تأثیرات اجتماعی، زیر نظر اداره کل مطالعات اجتماعی و فرهنگی معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران: نشر جامعه‌شناسان.
- محسنی، منوچهر (۱۳۸۶). بررسی در جامعه‌شناسی فرهنگی ایران. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

ب) منابع اینترنتی

<http://www.jamejamonline.ir/newstest.aspx?newsnum=100896028073>

<http://rc.majlis.ir/fa/law/show/804291>



مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی