بسمه تعالی

خلاصه

 کتاب آسیب شناسی فرهنگی در ایران

نویسنده : دکتر سید رضا صالحی امیری

**تعریف مفهومی فرهنگ :**

فرهنگ مقوله ای پیچیده و مناقشه انگیز است و از دیدگاه سایمون ماندی یکی از شخصی ترین و پرالتهاب ترین و سیاسی ترین مقولات به شمار می رود. فرهنگ، موضوعی ابهام آمیز است و در اکثر زبان ها، معای متعددی دارد. از دیدگاه بعضی از متفکران و اندیشمندان فرهنگ در زبان انگلیسی جزو دو یا سه کلمه ای است که پیچیده ترین معانی را دارند. در زبان فارسی نیز وضعیت مفهوم « فرهنگ» تا حدودی بدینگونه است. ویلیامز معتقد است که مفهوم فرهنگ ویژگی تاریخی دارد و باید متناسب با تغییرات اجتماعی برای آن تغییرات مفهومی نیز قائل شد. آرچر مفهوم سازی فرهنگ را به عنوان مفهوم کلیدی در جامعه شناسی بسیار ضعیف می بیند. بی شک مردم شناسان، پیشکسوتان علمی فرهنگ هستند و در این میان نام اِدوارد برنت تایلور به دلیل تاثیری که تاکنون از خود بر جای گذاشته است درخشان ترین است. وی در کتاب فرهنگ ابتدائی که در سال 1871 منتشر شد، اولین تعریف علمی را از فرهنگ ارائه کرد. همه جوامع و مردمان دارای فرهنگ هستند و اصولاً اصطلاح « انسان بی فرهنگ » بی معناست. فرهنگ ، فصل ممیز انسان ها از یکدیگر نیست بلکه فصل ممیز انسان از حیوان است. فرهنگ امـری اکتسابی است نه وراثتی ؛ لذا آموختنی است. فرهنگ شامـل تمام اموری می شود که بشـر آنها را می سازد و به نسلهای آینده آموزش می دهد. فرهنگ از دیدگاه تایلور « مجموعه ی منظم و آرایش یافته ای است که از باورها، قوانین، آداب و اشکال گوناگون دانش و هنر تشکیل شده است . تایلور به مقوله ی فرهنگ نگرشی علمی و نظام مند دارد. تایلور تنها به مظاهـر مادی فرهنگ توجـه دارد و «معنی»که جوهر اصلی فرهنگ است در آن نادیده گرفته می شود. تایلور نماینده ی اصلی نحله ی پوزیتیویسیتی در انسان شناسی است و در مقابل او افرادی چون گیلفوردگیرتز قرار دارندکه به نحله ی تفهمی – تفسیری در انسان شناسی تعلق دارند. کاربردهای معاصر مفهوم فرهنگ به چهار دسته تقسیم می شوند:

1) فرهنگ در معنای فرایند کلی رشد فکـری،معنوی و زیبایی شناختی : این برداشت از فرهنگ درونمایه ی دیدگاه اومانیسم لیبرال و برخی دیدگاه های اولیه مارکسیستی است. از این دیـدگاه فرهنگ امری اکتسابی است و به تدریج ایجاد می شود و با گذشت زمان افزایش می یابد.

2) فرهنگ در معنای شیوه ی بخصوص زندگی یک ملت،دوران یا گروه : فرهنگ در معنای فوق معنای مسلط در مردم شناسی است.شیوه ای از زندگی که در روح مشترک جامعه جلوه گر است.در این معنا فرهنگ مفهومی فردی ندارد؛ بلکه به گروه ها، دوره ها، اقوام ، جوامع و زیر گروه ها تعلق دارد.

3) فرهنگ در معنای آثار و فعالیتهای فکری و به ویژه هنری : در حال حاضر این معنا متداول ترین معنای فرهنگ است.این مفهوم دیدگاهی غالب درباره ی فرهنگ است که در گروه وسیعی از نهادهای اصلی فرهنگ مانند نظام آموزشی،رسانه ها،دانشگاهها و ... جریان دارد. در این برداشت از فرهنگ، فرهنگ به مثابه ی هنرهای عالی تلقی می شود که در مقابل فرهنگ عامیانه قرار دارد.

4) فرهنگ به معنای نظام نشانه هایی است که از طریق آن نوعی نظم اجتماعی عرضه، برقرار، تجربه و جستجو می شود. فرهنگ در این مفهوم یکی از ابعاد نهادهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است. فرهنگ مجموعه ای از کنش های مادی است که معانی، ارزش ها و نقش های فاعلی را می سازد. این کاربرد فرهنگ دو شکل اصلی دارد:

1) در شکل ضعیفتر و دیالکتیکی، ناظر بر این باور است که انسانها فرهنگ را می سازند و خود نیز به دست فرهنگ ساخته می شوند.

2) در شکل قوی تر، این مفهوم که بر گرفته از نظریه ی ساختارگرایی و پساساختارگرایی است، فرهنگ را تعیین کننده ی نقشهای فاعلی می داند. ویلیامز که یکی از پیشگامان اولیه مطالعات فرهنگی محسوب می شود در تعـریف خـود از فرهنگ چنین بیان می کند: « ما واژه ی فرهنگ را در دو معنی به کار می بریم: روش کلـی زنـدگی (معانی مشترک) و هنر و معرفت (فرایندهای خاص اکتشاف و تلاش خلاقانه ) است.

برای اینکه فعالیتی را فرهنگی بنامیم باید سه شرط اساسی برای آن قائل شویم:

1) فعالیتهای مورد نظر شامل نوعی خلاقیت در تولید خود باشند.

2) فعالیتهای مورد نظر به آفرینش و انتقال معنای نمادین بپردازند.

3) محصول آنها، حداقل به طور بالقوه، واجد نوعی ویژگی عقلانی باشد.

ابعاد و جلوه های فرهنگ :

صاحب نظران علوم اجتماعی فرهنگ را از دو بعد متمایز می کنند:

1) فرهنگ به عنوان « واقعیتی عینی» یا « فرهنگ مادی » نظیر آثاری که تحقق پذیرفته اند، یا هر آنچه به عنوان نتیجه ارائه می شود.

2) فرهنگ به عنوان واقعیتی که انسان ها با آن زندگی می کنند،مشارکت در سلسله اموری مستمر و با تحرک و متشکل از ارزشها (مدل فرهنگی سازگارا) یا همان « فرهنگ غیر مادی» . تمایزگذاری فوق متداولترین و در عین حال ساده ترین تمایزگذاری میان ابعاد مختلف فرهنگ است. گی روشه برای فرهنگ دوجه قائل است: 1) وجه عینی فرهنگ –

2) وجه نمادی فرهنگ . وجه عینی فرهنگ از دیدگاه « گی روشه » شامل : حالات تفکر، احساس و اعمالی است که اشخاص به طور مشترک دارا هستند. همبستگی بین اعضای یک جمع هرگاه به عنوان واقعیتی احساس شود از طریق دستگاه وسیع نمادینی که هر یک از اعضاء در آن سهیمند ادراک و بیان می شود.برای فرهنگ چهار بُعد یا جزء اصلی وجود دارد که عبارتند از : باورها، ارزش ها، هنجارها، تکنولوژی ها.

باورها به « سوال چیست» ؛ ارزش ها به « چه باید باشد» ؛ هنجارها به « چه انجام شود» و تکنولوژی ها به « چگونه انجام شود» پاسخ می دهند.

اگر فرهنگ را امر معنوی و متجلی در « حوزه ی امر طبیعی » بدانیم برای آن چهار وجه می توان قائل شد، این وجوه عبارتند از : 1) فرهنگ درونی شده – فرهنگ نمادی – فرهنگ نهادی – فرهنگ متبلور

1) فرهنگ درونی شده : جایگاه اصلی معانی ذهن افراد است. حیات درونی افرد در عین حال که خاستگاه معانی است،حامل معانی نیز است؛ فرهنگ در این حوزه نشو و نما می کند؛ تغییر می یابد و .... اما خود ذهن محصول فرهنگی است که آموخته و بعد از دوره ی اکتساب، حامل فرهنگ و گاه مولد آن می شود. این وجه فرهنگ را می توان « فرهنگ درونی شده » نامید. اموری چون اعتقادات، ارزش ها و گرایش – که فرهنگ یا بخشی از آن دانسته شده است – حوزه ای از فرهنگ است که جایگاه اصلی آن درون یا ذهنیت افراد است و در قالب نمادها، همراه با تربیت از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود.

2) فرهنگ نمادی : وقتی فرهنگ درقالب نمادها ظاهر می شود و تفهیم و تفهم و آموزش از طریق آن انجام می گیرد می توان ازجلوه ی دیگری از فرهنگ یاد کرد به نام« فرهنگ نمادی شده». آثار هنری، کتابها و نوشته ها از نوع فرهنگ نمادی هستند.

3) فرهنگ نهادی : شکل دیگر فرهنگ (معنی) بروز آن در رفتار افرد است. رفتار افراد در جامعه و در ترکیب با هم و رسوب شدن در طی زمان اشکالی از رفتار را تثبیت می کند و از آن به عنوان نهاد یاد می شود. هنگامی که فرهنگ در اشکالی از رفتار تثبیت شود و مورد عمل قرار گیرد به آن « فرهنگ نهادی شده» می گویند.

4) فرهنگ متبلور : فرهنگ از طریق رفتار، صرفاً در قالب نهادهایی که معنوی هستند وشکل رفتار را تعیین می کنند، تبلور نمی یابد. تغییراتی که انسان در طبیعت ایجاد میکند، ازجمله ابزار و آثار، نیز ذهنیت انسانها (معانی) را در خود حفظ می کنند.این مجموعه را می توان « آثار فرهنگی» نام نهاد و هر چند بعد از خلق بیش تر امری مادی هستند تا معنوی، همیشه وابسته به حوزه ی معنا باقی می مانند.

ویژگی های اساسی فرهنگ :

از دیدگاه گی روشه « فرهنگ مجموعه ی به هم پیوسته ای از شیوه های تفکر، احساس و عمل است که کم و بیش مشخص است از جانب تعداد زیادی از افراد فراگرفته شده، بین آنها مشترک است و به دو شیوه ی عینی و نمادین به کار گرفته می شود تا این اشخاص را به جمعی خاص و متمایز مبدل سازد »

فرهنگ هم شکل رسمی دارد و هم غیر رسمی (عمومی) . « شیوه های تفکر، احساس و عمل، کم و بیش می تواند رسمی شوند و شکل معین و خاصی به خود بگیرند. فرهنگ شامل قواعدی است که تجزیه و تحلیل آنرا به روشهای علمی ممکن می کند. مالینوفسکی مهمترین ویژگی فرهنگ را در« رفتارهای تکرار شونده » و «احساسات و ارزش های مشترک» می داند. سه ویژگی مشترکی که در تمام فرهنگها وجود دارد و تالکوت پارسونز نیز به آن معتقد است عبارتند از :

1) انتقال پذیری فرهنگ و اینکه فرهنگ سنت و میراثی اجتماعی است.

2) انسان ها در فرهنگ شریکند و آن محصول کنش متقابل انسان هاست.

 3) فرهنگ ها قابل آموزشند.

اهمیت فرهنگ :

 از دیدگاه جامعه شناسان یکی از نیازهای اصلی جوامع انسانی نیاز به فرهنگ است ومعتقدند که هیچ جامعه ی بدون فرهنگی وجود ندارد. موجودیت انسانی ما وابسته به فرهنگ است. فرهنگ هر جامعه را اقتصاد و زیر بنای آن جامعه تعیین می کند. اولین کسی که نقش مقوله ی فرهنگ را درمطالعات اجتماعی و انسانی برجسته کرد مارکس وِبِر بود.

درجهانی که ما اکنون در آن زندگی می کنیم « فرهنگ» اهمیتی فوق العاده پیدا کرده و به سلاحی سیاسی با کارایی زیاد تبدیل شده است. متوسل شدن به موضوعات مربوط به حقوق فرهنگی، بسیار بیش از دعاوی صرف ارضی و اقتصادی اذهان و احساسات عمومی را تحریک می کند. بسیاری از موضوعات و مشکلات عصر ما ماهیتی فرهنگی پیدا کرده اند و ریشه ی بسیاری از منازعات در سطوح ملی و فراملی را می توان در فرهنگ جستجو کرد.

اکنون در جوامع مُدرن و پیشرفته صنعتی، فعالیتهای فرهنگی به منزله ی ابزار امرار معاش، جایگزین فعالیتهایی نظیر کشاورزی شده اند. از این رو اینگونه فعالیتها به عنوان فعالیتهای دارای ارزش اقتصادی شناخته می شوند. به عقیده گوردن، فعالیتهای فرهنگی ارمغان های دیگری در جوامع دارند که عبارتند از : افزایش همبستگی اجتماعی، ایجاد ساختارهای شغلی، شایسته سالاری مبتنی بر اندیشه، ایجاد امنیت مبتنی بر رعایت حقوق همگان و تساهل و کرامت.

کارکردهای فرهنگ و دیدگاه های مختلف درباره فرهنگ :

 مهمترین کارکارد فرهنگ از دیدگاه متفکران انسجام بخشی و ایجاد وفاق اجتماعی است. مهمترین وظیفه نظام فرهنگی از نظر پارسونز « حفظ و تداوم الگوها » است. به عقیده ی وی ، فرهنگ مجموعه ای از ارزشها و باورهای خاص هر جامعه را در بر می گیرد که حفظ و باور به آن، نقش حیاتی و تعیین کننده ای در تداوم جامعه ایفا می کند. از منظر جامعه شناسی، کارکرد اساسی فرهنگ جمع آوری تعدادی اشخاص در جماعتی مشخص است. حفظ فرهنگ و باور به آن نقش حیاتی و تعیین کننده ای در تداوم جامعه ایفا می کند. فرهنگ در واقع نوعی قالب است که در آن شخصیت های روانی افراد شکل می گیرد و این قالب، اشکال تفکر، معرفت، آراء و عقاید، کانال های ممتاز بیان احساسات، وسایل ارضاء یا تشدید احساسات طبیعی و ... را فراهم می کند. اگر فرهنگ را مجموعه ی نگرش ها، عقاید، آداب و رسوم و ارزش هایی بدانیم که در هر گروهی مشترک یا مطرح است، یکی از کارکردهای اساسی آن، ایجاد هویت متمایز گروهی خواهد بود. نظریه فرهنگی نوعی نظریه ی مقاومت است. مارکسیست ها و تضاد گرایان به فرهنگ موجود در سطح جامعه رجوع می کنند و سعی دارند همان فرهنگ عامه را مورد ستایش قرار دهند و این عام گرایی فرهنگی سبب رکود فرهنگی در سطح جامعه خواهد شد. راجِرز از صاحب نظران معروف در باب توسعه فرهنگی است که فرهنگ جهان سوم را فرهنگ دهقانی تعریف می کند. از دیدگاه ویلی « فرهنگ نظامی است از الگوهای عادتی پاسخگویی، که با یکدیگر همبستگی سلسله مراتبی ومتقابل دارند.». دیدگاه کارکردگرایی از دو جوامع ابتدایی و مدرن به وجود آمده است. در دیدگاه اِسمال « فرهنگ عبارت است از ابزاری فنی، مکانیکی، مغزی و اخلاقی که در دوره ای خاص با استفاده از آن می توان به اهداف مورد نظر رسید . در دیدگاه داوسِن « فرهنگ راه و روش مشترک زندگی است که سبب تطبیق انسان با محیط اجتماعی و نیازهای اقتصادی اش می شود.» در دیدگاه عوام گرایی فرهنگی با مقدس شمردن سنت بازمانده از قبل، سعی در حفظ وضعیت موجود فرهنگی جامعه دارد. این دیدگاه برخاسته از مردم شناسی کلاسیک است. آسیب عاملی است که سبب اختلال، ناهنجاری و آفَت در پدیده ها می شود.

آسیب شناسی فرهنگی:

آسیب فرهنگی در حقیقت نوعی تعارض، ناهمگونی و اختلال در ارزش ها، باورها و رفتارهای آحاد جامعه نسبت به ارزش های حاکم است. آسیب فرهنگی محصول گسترش شکاف میان ارزش های رسمی( اعلامی ) و ارزش ها، باورها و عملکرد فرهنگی حاکم بر جامعه ( اعمالی) است(شکاف میان ارزش های رسمی و غیر رسمی جامعه ). آسیب فرهنگی تغییر تدریجی شکل و محتوای فرهنگ حاکم بر جامعه است، به نحوی که با گذشت زمان استحاله ی فرهنگی در نظام فرهنگی صورت می گیرد. آسیب فرهنگی نوعی کژ کاردی در سطح سیاست ها، نظام ها، ساختارها، مدیریت، اهداف، برنامه ها و کارآمدی نظام فرهنگی در مسیر دستیابی به آرمان ها و اهداف نظام فرهنگی است. آسیب شناسی فرهنگی در حقیقت، شناخت نوعی بی تعادلی نظام فرهنگی است که به بررسی آفاتی می پردازد که ماهیت فرهنگی دارد. یکی از دغدغه های پژوهشگران در رابطه با آسیب شناسی فرهنگی: تلاش برای ارائه نوعی متدولوژی جهت شناخت آسیبهای فرهنگی و فرایند تبدیل آسیبها به فرصتهای فرهنگی با هدف توسعه و تقویت و ارتقای نظام فرهنگی است. فرهنگ کانون تکامل ، تحول و پویایی فرد و جامعه و الهام بخش انسانها به سوی دانش است.در آسیب شناسی فرهنگی محقق به کمک شیوه های کمی و کیفی به بررسی، استنباط و کشف انواع آسیب های فرهنگی حاکم بر جوامع انسانی می پردازد. آسیب شناسی فرهنگی بر اساس ضوابط و الگوهای جامع آسیب شناسی، لازم است از فرهنگ آسیب شناسی برخوردار باشد. نخستین و مهمترین وظیفه آسیب شناس، شناسایی آسیبها است. آسیب شناس باید بر اساس معادلاتی از پیش تعیین شده نسبت به پیدایش آسیب ها شناخت کافی داشته باشد و عوامل موثر در آسیب ها را درست ارزیابی کند. این امر مستلزم دستیابی به اطلاعات صحیحی از علائم آسیبهاست. در آسیب شناسی بالینی این امر تا حدودی با سهولت انجام می پذیرد، زیرا نشانه ها و انواع امراض و آسیب های بالینی تعریف های تقریباً ثابتی دارند. یکی از شیوه های ارزیابی آسیبهای فرهنگی قضاوت عامه مردم در مورد شایسته یا ناشایست بودن رفتاری خاص است و این اختصاص به جامعه ای دارد که از الهامات و رهنمودهای دینی فاصله گرفته است. در چنین جامعه اب « معروف» چیزی است که عرف شایسته و مطلوب بداند و « منکر» چیزی است که عرف ناشایست و مطرود شناسد.این شیوه بر اهمیت داوری اجتماعی تاکید دارد. جوامع غربی نمونه ی بارز جوامعی هستند که بر اساس داوری اجتماعی و پذیرش عرف ، امور را ارزش یا ضد ارزش تلقی می کنند. نوعی شیوه که بر مدیریت نظریه های عقیدتی، اخلاقی و فرهنگی تاکید فراوان دارد، تکیه بر داوری فردی است. از مشخصه های بارز شیوه ی تکیه بر داوری فردی ، فردگرایی و گرایش به ذهنیت و داوری شخصی است. آسیب شناسی از پیش شرط ها و ابزارهای طراحی شده ی هر سازمانی برای تدوین سیاستهاست و می تواند در تعیین سمت و سوی برنامه ریزی نقش کلیدی ایفا کند. در واقع آسیب شناسی شکلی از تحقیق کاربردی است و صرفاً روشی برای گردآوری داده ها و تحلیل آنها نیست، بلکه استفاده و بهره برداری ازیافته ها را نیز شامل می شود. با توجه به موارد مذکور می توان نتیجه گرفت که آسیب شناسی فرهنگی ابزاری برای آگاهی از نیازها و گامی اساسی در برنامه ریزی فرهنگی است ومی تواند تمهیدات لازم را برای توسعه ی فرهنگی جامعه مهیا سازد.

فرصت های فرهنگی :

 اساس برنامه ریزی در هر نظامی به آگاهی برنامه ریزان، سیستگذاران و مسئولان از فرصتها و تهدیدهای آتی و چگونگی استفاده از این فرصتها و مبارزه با تهدیدها بستگی دارد. فرصتها رموز کلیدی موفقیت رهبران و سازماندهی هستند که با بهره گیری از آن نتایج سودمند حاصل می شود . فرصتها که از عوامل پویایی در جوامع هستند درصورتی به آسیب تبدیل می شوند که در مسیر مناسب هدایت نشوند. به همین دلیل شناسایی، نظارت و ارزیابی فرصتها موفقیت نظام را تضمین می کنند. یکی از پدیده های پویا و بازدارنده ی قدرت در فرهنگ سیاسی – اجتماعی ایران سنت عیاری بوده است.

فرهنگ مولد فرهنگی است که دارای پویایی درونی باشد. در جامعه ی سنتی اساس فرهنگ بر مقاومت و ثبات بود اما دنیای امروز، بر اساس تفکر فرهنگی، موافق تنوع و تکثر فرهنگی است. ذائقه فرهنگی تنها متوجه لباس و غذا نیست، بلکه به روان انسانها نیز توجه دارد و همچنان که انسان نیاز به تنوع غذا دارد، در عرصه ی فرهنگ هم نیاز به تنوع فرهنگی دارد؛ و ما در اوضاع کنونی نیازمند تولید کالاهای فرهنگی ای هستیم که نیازهای متنوع نسل جوان را پاسخگو باشد. فرهنگ زمانی که فاقد عنصر پویایی شد، یعنی وقتی که به فرهنگ ایستا بدل شد ، به مصرف گرایی فرهنگی رو می آورد و جامعه بالاجبار نیازهای فرهنگی خود را از تولیدات فرهنگی وارداتی تامین می کند. فرهنگ های ایستا در شرایط سخت در را به روی خود می بندند و از درون متلاشی می شوند. ایستایی موجب مرگ فرهنگ می شود. بنابراین فقدان پویایی در تولیدات فرهنگی ایجاد خلل می کند و در نهایت منجر به انجماد فرهنگی می شود. جوامعی که با انجماد فرهنگی مواجهند، بازارهای مناسبی برای تولیدات فرهنگی دیگران خواهند بود. لذا کشور ما باید سیاست ها و راهبردهای مشخصی در زمینه ی تولیدات فرهنگی داشته باشد وگرنه بازار فرهنگی جامعه از کالاهای فرهنگی جذاب بیگانه اشباع می شود. کشور برای تداوم حیات فرهنگی به تولید فرهنگی نیاز دارد، لذا نیازسنجی فرهنگی و تولید متناسب با نیاز امروز فرهنگی جامعه مهم ترین اصل برای نجات فرهنگ ایران است. در این میان، پویایی فرهنگی به معنای پذیرش اختیاری عناصری از فرهنگ غیر بومی است که به غنای فرهنگی جامعه کمک می کند. در این میان ، پویایی فرهنگی به معنای پذیرش اختیاری عناصری غیر بومی است که به غنای فرهنگی جامعه کمک می کند. به نظر می رسد که سازمنها و نهادهای فرهنگی ما پویایی لازم ندارند و لذا تحول چشمگیری نیز در روند فعالیت های آنها مشاهده نمی شود. این مشکل تنها با آسیب شناسی و سیاستگذاری مطلوب مرتفع خواهد شد. قبل از پیدایش هر گونه آسیب در فرهنگ چه به دنبال رشد آن باشیم و چه بخواهیم آسیب های آن را ریشه یابی کنیم باید زیر ساخت های آن را مطالعه کنیم. زیر ساخت های فرهنگی آن دسته از نگرش ها، نظریه ها، آموزه ها، راهبردها، سیاستها و برنامه هایی هستند که مستقل از دولت و ملتی خاص، در همه ی جومع مطرحند.

فقدان مبانی نظری و راهبردها و اهداف کلان فرهنگی :

اساساً فرهنگ نیازمند تئوری ومبانی نظری است. برای توسعه ی فرهنگی مناسب در کشور باید به چهرچوب های نظری متناسب با اکولوژی فرهنگی استناد کرد. نبود کانون فکری بومی و فقدان آموزه ها و راهبردهای فرهنگی متناسب با مقتضیات کنونی کشور سبب شده است که نتوان در عرصه ی نظری به تولید نظریه و چهارچوب های نظری پرداخت و این خود سبب بروز نازایی نظری در حوزه های تفکر فرهنگی و عرصه ی سیاستگذاری های کلان در راستای توسعه ی فرهنگی کشور است . اساساً هر نوع هدفگذاری نیازمند برنامه ریزی است. برنامه ریزی عبارت است از فرایندی دارای مراحل مشخص و به هم پیوسته برای تولید خروجی منسجمی در قالب نظامی هماهنگ از تصمیمات. برنامه ریزی فکر کردن راجع به آینده یا کنترل آن نیست بلکه فرایندی است که می تواند در انجام این امور مورد استفاده قرار گیرد.برنامه ریزی، تصمیم گیری در شکل معمول آن نیست بلکه از طریق فرایند برنامه ریزی، مجموعه ای از تصمیمات هماهنگ اتخاذ می شود. برنامه بیانی روشن، مستند و مشروح از مقاصد و تصمیمات است. برنامه خروجی فرایند برنامه ریزی است اما برنامه ریزی فرایندی پیوسته است که پیش از اتخاذ هر تصمیمی آغاز شده و پس از اجرای آن تصمیم ادامه می یابد. بیش تر برنامه ریزی ها بر اساس دیدگاه عقلانی ، دارای شکل « آرمان ها و اهداف – طرح ها و اقدامات – منابع مورد نیاز » هستند. تغییر در اوضاع محیط، سیاستها، نگرش ها ، ددیگاه ها ، ساختارها، نظامها و... عواملی هستند که بر آرمانها و اهداف برنامه ریزی تاصیر گذاشته ، در نهایت باعث تغییر برنامه می گردند. برنامه ریزی در شکل عقلایی فوق، ظرفیت و توانایی مقابله با چنین تغییراتی را ندارد و منجر به شکست می شود. هدف برنامه ریزی سنتی که در آن آرمانها و اهداف تعیین می شوند و هدف برنامه ریزی راهبردی، تبیین و تدوین راهبرد است. بسته به تنوع و ماهیت تغییرات موجود در محیط می توان ترکیبی از برنامه ریزی سنتی و برنامه ریزی راهبردی را به کار برد. برنامه های کوتاه مدت بر دو نوع هستند: برنامه های اجرایی و برنامه های عکس العملی. برنامه های اجرایی به منظور عملیاتی کردن هر نوع برنامه ای طراحی می شوندو برنامه های عکس العملی برنامه هایی هستند که برای مقابله با موقعیت های پیش بینی ناپذیر تهیه می شوند.با توجه به اینکه اوضاع و موقعیت ممکن است به هنگام اجرای برنامه برای سازمان مطلوب نباشد، بر این اساس مقابله با موفقیت های ویژه از طریق « برنامه ی عکس العملی» نیز ممکن است شروط موفقیت را داشته یا نداشته باشد. مدیران کلیه ی سطوح سازمان با توجه به وظایف محوله، در اثر بخش کردن برنامه ریزی سازمانی مسئولیت دارند. فقدان راهبرد و سیاستگذاری در عرصه فرهنگ از دیگر عوامل چالش برانگیز است. ساختار فرهنگی ای که فاقد چشم انداز باشد دچار سردرگمی خواهد شد. برنامه ریزی راهبردی نوعی برنامه ریزی درازمدت است که برای رسیدن به آینده ای بهتر طراحی می شود. پیوستگی فزاینده و متقابل میان محیط و سازمان های دولتی و خصوصی در سالهای اخیر نیازمند واکنشی سه وجهی از جانب سازمان هاست:

1) سازمان ها باید به شکل راهبردی تفکر کنند.

2) باید یافته ها و ادراکات خود را برای سازگاری کردن آنها با محیط های تغییر یافته به راهبردهای کارساز بدل نمایند.

3) آنها باید برای تطبیق و اجرای راهبردها با تعقل و تفکر بستر مناسب را برای بنگاه ها فراهم سازند.

 اساساً با توجه به ساختارهای اداری و گسترده بودن عرصه ی مسئولیت دولتها، تعیین راهبرد در همه ی حوزه های فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی ضروری و در عرصه ی فرهنگی امری قطعی و انکار ناپذیر است. حرکت بدون راهبرد مانند حرکت در جاده ای باریک و تاریک است. راهبرد چراغی است که افق بلند آینده را تعیین و مسیر حرکت را هموار می کند و همه ی منابع، امکانات، نیروها و توانایی را در مسیری مشخص به حرکت در می آورد و از اتلاف نیروها و منابع به شدت جلوگیری می کند. راهبرد ، موتور محرکه ی حرکت پویای جامعه است. نهادها، مدیران و معلمان فرهنگ، بدون داشتن راهبردی روشن، مدون و شفاف عملاً دچار نوعی سردرگمی و روزمرگی و نظام سلیقه ای می گردند. اهداف فرهنگی، جهت همه ی نهادها را در رسیدن به مقصد و حرکت بلندمدت معین می کند. برنامه ریزی فرهنگی بدون هدف گذاری و بدون تعیین راهبرد و چشم انداز، کاشتن باد در مزرعه و درو کردن طوفان است. راهبردها باید با درک روشن از هدفها و ماموریتهای سازمانی تدوین شوند. رسالت هر سازمانی ممکن است علت وجودی اش باشد که هدف اساسی آن سازمان را به عنوان عرضه کننده ی کالاها یا خدمات به جامعه نشان می دهد. بیانیه ی رسالت نوعاً در اسناد رسمی مانند گزارش های سالانه ، منشورها و بروشورهای اطلاعاتی دیده می شود. این بیانیه قلمروی را که سازمانقصد دارد در آن عمل کند نشان می دهد. به نظر می رسد که بخش عمده ای از ناکارآمدی نهادهای فرهنگی کشور نیز به علت فقدان راهبرد فرهنگی است؛ این نقیصه ، مسئولیت شورای عالی انقلاب فرهنگی را سنگین تر از پیش می کند. فرهنگ رسمی، معطوف به عقاید، ارزشها و هنجارهایی است که از نظر دولت مجاز است و تشویق و ترویج می شود. در مقابل، فرهنگِ غیر رسمی ناظر بر ارزشها، عقاید و هنجارهایی است که به صورت خودجوش سر برآورده و پناهگاه کسانی است که می خواهند خارج از چهارچوب های فرهنگی و ایدئولوژیک حکومت، باورها و ارزش ها و قضاوت های خاص خود را داشته باشند. هم فرهنگ رسمی و هم فرهنگ غیر رسمی در درون خود طیف ها و طبقه بندی های کم و بیش متنوعی را در بر می گیرند.

عدم دستیابی به منظومه ی فرهنگی متعادل و متوازن:

نظام عبارت است از مجموعه ای از اجزای به هم پیوسته که در راه رسیدن به یک یا چند هدف معین به هم وابسته اند و در راه رسیدن به هدفهای معین با هم هماهنگی دارند. برای رسیدن به انسجام وهمگرایی در حوزه های فرهنگی می باید اجزای نظام فرهنگی به صورت منظومه ای فرهنگی عمل کند. بدینمعنا که علی رغم شرح وظایف و عملکرد متفاوت فرهنگی در حوزه های مختلف باید بدون بروز اصطکاک و نفی یکدیگر در مدارهای چشم انداز کلان فرهنگی و در راستای تامین اهداف ماموریتهای سازمانی و بدون هیچ گونه تزاحمی به فعالیت های عملیاتی و اجرایی سازمانی خود بپردازد. اینگونه عملکرد منظومه ای نه تنها سبب کاهش عملکرد یا موازی کاری فعالیت های نهادهای فرهنگی نمی شود بلکه با ایجاد یک سینرژی مثبت باعث هم افزایی کارکردهای مختلف نهادهای فرهنگی در چهارچوب چشم انداز کلان سیاستهای فرهنگی جامعه نقش آفرین خواهند بود. منظور از منظومه ی فرهنگی حرکت طبیعی نظام فرهنگی در مسیر پویایی و تعامل با سایر اجزای نظام اجتماعی، اقتصادیو سیاسی است به نحوی که تعادل در برآیند این تبادلات و تقابلات برقرار شود. منظومه ی فرهنگی در هر جامعه با رعایت اصول منظم، متعادل و حرکت پویا با ایجاد تقسیم کار، تمامی حوزه های فرهنگی را در تمامی ابعاد شامل می شود.

تحقق منظومه ی فرهنگی در حضور سه مولفه ی اساسی امکان پذیر خواهد بود:

1) نظم: نظم موجود در منظومه ی فرهنگی به معنای یکنواختی و سکون نیست ، بلکه نوعی تعامل متعادل است.

 2) پویایی: تغییرات چشمگیر و تحولات بنیادی جهان امروزی متناسب با فناوری و دانش فزاینده، ضرورت پویایی نظام فرهنگی رادر همه حال مورد توجه قرار دهد.

 3) هدفمندی و اثر بخشی : بدین معنا که نظم ، پویایی و مجموعه کارهای نظام فرهنگی باید به تحقق اهداف فرهنگی (توسعه فرهنگی) و اثربخشی در جامعه و مخاطبان منجر شود.

بنابراین ، اولین گام در تدوین منظومه ی فرهنگی تدوین سند تحول نظام فرهنگی در کشور است. اقداماتی برای تدوین سند تحول فرهنگی کشور صورت گرفته، اما هنوز به نهایت نرسیده است. حرکت فرهنگی غیر از آن که باید کل حرکت و تک تک عناصر آن، یعنی سازمان ها و مراکزی که چنین نقشی را ایفا می کنند بر اساس هدف مشخص و نقشه ی راه روشن اقدام کنند، باید جایگاه خود را در درون این منظومه باز یابند. پس برای دستیابی به منظومه ی فرهنگی و تحقق نظم متعادل، پویایی و حرکت آفرینی به سه جزء اساسی نیازمندیم:

1) بنیادن های نظری( اندیشه و نظریه های فرهنگی ).

 2) اصول و راهبردهای فرهنگی

 3) مدیریت فرهنگی.

 آنچه امروز مشکل هویتی در ایران نامیده می شود در واقع سه وجه اصلی دارد: هویت اسلامی ، هویت ملی و هویت قومی. ادعای اصلی و جهانشمول در سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی، تکا بر هویت اسلامی است. امام خمینی همواره ملت ها و امت اسلامی را مخاطب قرار می دادند. چنین تاکیدی بر هویت اسلامی،معنادار است ؛ زیرا اسلام وجه اصلی هویل ملت ایران و تمام منطقه ای را که ایران در آن قرار دارد تشکیل می دهد.

اختلاف در مبانی نظری، فقهی و ارزشی مسائل و تولیدات فرهنگی:

نظام ارزشی در هر جامعه ای به مجموعه ای از فرایندهای رفتاری و ذهنی، الگوها و روشها، شیوه های گفتاری و فنون بدنی اطلاق می شود که در چهارچوب ها و موقعیت هایی از پیش تعریف شده،پذیرفته می شوند. این نظام بر ساس پهنه ی جغرافیایی و دوره ی زمانی و بر اساس گروه اجتماعی مورد استناد (مثل خانواده، شهر، کشور و ... ) تغییر می کند. افزون بر این، نظام ارزشی لزوماً در همه ی افراد گروه به صورت یکسانی درونی نمی شود و به صورت یکسانی به آن عمل نمی شود. بدین ترتیب، نظام ارزشی در هر جامعه، بیش تر پیوستاری قابل انعطاف از رفتارها، اندیشه ها، واژگان و زبان است که کنشگران اجتماعی دائماً بر روی آن در حرکتند و بر اساس راهبردهای آگاهانه و ناخودآگاهانه خود را در آن نسبت به خود و نسبت به دیگران ارزیابی و قضاوت می کنند و بر اساس این قضاوت و ارزیابی عمل می کنند. جامعه ی ما با نوعی ابهام و چندگانگی در حوزه ی نخبگان و جامعهی دانشگاهی، حوزه های علمیه و نهادها در خصوص مرز و هنجار معیارهای ارزشی و فرهنگی مواجعه است. ضرورت تدوین و تنظیم مبانی نظری و فقهی مسائل فرهنگی برای مجریان امری ضروری و انکار ناپذیر است و لازم است از سوی یکی از نهادهای ذی ربط تعیین و ابلاغ شود تا از تشتت و سردرگمی سه دهه ی گذشته رهایی یابیم.