

نقش راهبردی رشته مدیریت فرهنگی در پیشرفت اسلامی - ایرانی

زهرا علاف بهبهانی^۱

چکیده

امروزه علم و تکنولوژی از عناصر تاثیرگذار بر فرهنگ ملت‌هاست و ماهیت و خصلتی جهان شمول ایفا می‌کنند و بدین صورت است که جهانی شدن فرهنگی با تأثیر بر تلویزیون، ماهواره و رسانه نظام معنایی را تحت تأثیر قرار داده و هویت را به یک مفهوم نسبی تبدیل می‌کند و یا به تعبیر والراشتاین جهان نوبنیادی در حال شکل‌گیری است که در خصوص هویت دچار تردیدها و دگرگونی‌هایی شده است. این ثبات نسبی در نگرش ملی که از قرن بیستم پدید آمده تصمیم‌گیری در بسیاری از مسائل فرهنگی و اقتصادی را دچار تغییرات نسبی نموده که تنها از رهیافت سیاست‌های فرهنگی هر ملت ودولتی می‌توان برنامه ریزی‌های عمیق و حساب شده ای را در کوتاه مدت و بلند مدت در این خصوص انجام داد. در این میان نقش بسیاری از علوم و بخصوص رشته‌های علمی و دانشگاهی در جوانان و نسل امروز و آینده تأثیر بسزایی خواهد داشت. رشته مدیریت فرهنگی از جمله گرایش‌های میان رشته ای است که امروزه توانسته با بکارگیری نیروهای جوان و کارآموده و خلاق کشور در جهت ارائه مطلوب سیاست گذاری فرهنگی در کشور و برنامه ریزی‌های مؤثر آن‌ها را در مطالعات مسائل فرهنگی و اجتماعی رهنمون سازد. این پژوهش به بررسی نقش رشته مدیریت فرهنگی در راهبردهای اساسی در فرهنگ اسلامی - ایرانی می‌پردازد.

واژگان کلیدی: مدیریت فرهنگی، سیاست گذاری، راهبردهای مطلوب، پیشرفت اسلامی - ایرانی.

فرهنگ مجموعه ای از باورها، ارزش‌ها و الگوهای متفاوت رفتاری است که برای گروهی از مردم عمومیت دارد. تفاوت‌های فرهنگی - اجتماعی از حیث تجارت و مدیریت، آثار و نتایج مهمی دارند که باید درک شوند. رسم‌های محلی به قدری متفاوت‌اند که بسیاری از ما نمی‌توانیم در فرهنگ‌های مختلف متخصص شویم. با این حال می‌توان گفت شناخت الگوها و تفاوت‌های فرهنگی به لحاظ مدیریتی و ارتباطی نه تنها در سطح بین‌المللی حائز اهمیت است، بلکه در سطح ملی نیز، به ویژه در کشورهای نظیر ایران که از تنوع گسترده خرده‌فرهنگ‌ها برخوردار هستند، از جهات گوناگون

^۱ - کارشناس ارشد مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران. gorohefarhangi@yahoo.com

اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی ارزشمند است. واضح است که برای تداوم موفق انسجام در جامعه‌ای که گروه‌های مختلف قومی در آن وجود دارند، شناخت تفاوت‌های فرهنگی و مدیریت آن از ضروریات آن جامعه است. انسجام فرهنگی و ملی زمانی به وجود می‌آید که اعضا توان مشارکت در جامعه ملی را بدون قربانی کردن فرهنگ خود داشته باشند و بدون کشیده شدن به انزوا به حیات اجتماعی خود ادامه دهند. حضرت امام خمینی (ره) می‌فرمایند: «... اگر فرهنگ درست بشود یک مملکت اصلاح می‌شود».

در اینجاست که ضرورت تحول فرهنگی و نقش مدیران فرهنگی نمایان می‌شود؛ زیرا اگر بخواهیم جامعه‌ای پیشرفت کند و به سوی تعالی حرکت کند، باید زمینه‌های آن در مجریان این پیشرفت و حرکت ایجاد شود و این زمینه‌ها چیزی جز فرهنگ نیست. بنابراین ضرورت تحول فرهنگی برای دستیابی به توسعه نمایان می‌شود. مقام معظم رهبری فرموده‌اند: «مسئله فرهنگی را باید مسئله اول این کشور به حساب آورد. عامل فرهنگی، تضمین‌کننده آینده است». ما برای تربیت مدیران فرهنگی برنامه‌ریزی مناسب نداریم و از طرف دیگر در همان حدی هم که برنامه داریم، برنامه‌ها را پیاده نمی‌کنیم؛ زیرا ما اعتقادی به تخصص نداریم و در رابطه با فرهنگ هم این گمان را داریم که می‌توانیم اداره امور آن را به هر کسی بسپاریم (صالحی امیری، کاووسی، ۱۳۸۷، ص ۷۵-۷۷). در همین راستا نقش رشته مدیریت فرهنگی و برنامه ریزی در نهادها و سازمانها و جامعه امروزی بسیار تاثیرگذار خواهد بود. این رشته در دو گرایش مدیریت و برنامه ریزی بصورت میان رشته تقریباً یک دهه است که در سطح کارشناسی ارشد و دکتری در دانشگاه ازاد علوم و تحقیقات تهران و اصفهان پذیرش دارد. در سطح کارشناسی نیز با ترکیب مدیریت فرهنگی و هنری چندین سال است که در سطح دانشگاه‌های مختلف تدریس می‌شود. ولی گرایش مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی بطور اخص به منظور تربیت مدیران اجرایی و عملیاتی در سطح کشور و حتی کشورهای خارجی می‌پردازد که از الزامات جامعه امروز در کشور ایران وافق چشم انداز آینده می‌باشد.

ضرورت توجه به این رشته در اینجا بسیار قابل تأمل خواهد بود، زیرا یکی از مواردی که موجبات عدم پویایی فرهنگی هر کشوری را فراهم می‌آورد، ناکارآمدی سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی آن کشور است، لذا بازنگری بنیادین بر فعالیت‌های سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی که برعهده مدیران فرهنگی آن جامعه می‌باشد، از ضروریات هر جامعه‌ای است.

بنابراین مسیر دستیابی به عملکرد مدیریت امور فرهنگی دستگاه‌ها و نهادها و اثربخشی آنها از موارد بسیار مهم در کشور محسوب می‌شود؛ چراکه فرهنگ یک جامعه بیانگر روشنگری روح آن جامعه خواهد بود. بحث همبستگی نهادهای اجتماعی به دنبال ایجاد یک ساز و کار هماهنگ و مناسب درون



یک ساخت ملی و اجتماعی مطرح است، اما این به معنی بی توجهی به روابط و تبادلات فراملی نیست، چه در این صورت نه تنها ماندگاری یک ساخت ملی به شدت در معرض خطر قرار می‌گیرد، بلکه عقب ماندگی فرهنگی، اجتماعی و فنی نیز برای هر جامعه پدید می‌آورد. (غرایان زندی، ۱۳۸۶، ص ۳۹۱) در واقع تحقق و پی گیری سیاست‌های معطوف به اتحاد ملی و انسجام اجتماعی یکی از مهم‌ترین استراتژی‌های اداره کشور در شرایط توسعه و حرکت به سمت شرایط مطلوب است؛ چراکه وحدت ملی پایه، مبنا و اساس حفظ امنیت، ثبات سیاسی و توسعه جوامع است و در صورت بروز هرگونه اختلال و تزلزل در آن تمامی سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی که نظام برای تحول همه جانبه طرح ریز نموده است، متوقف و یا تغییر خواهد کرد. اهمیت توجه به اتحاد - در شرایط توسعه سریع - برای جوامعی مانند ایران که به ناچار در این فرایند قرار گرفته‌اند، الزامی و اجباری است زیرا توسعه فی‌الذات پتانسیل نوعی مرزبندی‌های فرهنگی، اجتماعی و قومی را در خود دارد، به ویژه اگر تحت الزامات جهانی شدن مجبور به تسریع در آن باشیم. (روحانی، ۱۳۸۶، ص ۷)

۱- ویژگی‌های اصلی فرهنگ اسلامی در مقایسه با فرهنگ‌های غربی و استعماری عبارت‌اند از:

۱- غنی بودن

۲- مترقی و موافق توسعه و پیشرفت بودن

۳- انسان سازی و هدایت انسانی

۴- استقلال از شرق و غرب و عدم قوم گرایی و ملیت گرایی

۵- توجه خاص به اصول اعتقادی و اخلاقی

۶- توجه ویژه به تعلیم و تحصیل علم و دانش.

حضرت امام خمینی (ره) ریشه تمامی معضلات جامعه را در بیماری‌های فرهنگی می‌دانستند و تأکید می‌کردند که آفات فرهنگی سموم کشنده‌ای هستند که سیاست و اقتصاد جامعه را مسموم می‌کند. ایشان غریب‌دگی، استعمار فرهنگی، جهل فرهنگی و بسیاری از آفات فرهنگی دیگر را از موانع اصلی دستیابی به الگوی جامع توسعه انسانی در جوامع اسلامی می‌دانستند. ویژگی مهم دیگری که امام خمینی به آن اشاره داشتند توجه خاص به اصول اعتقادی و اخلاقی بشر در فرهنگ اسلامی است، فرهنگ اسلامی اهمیت فراوانی برای علم آموزی و دانش قائل است. آنچنان که ایشان در مورد اهمیت فرهنگ می‌فرمایند: "بی شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگان جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد. (صالحی امیری، ۱۳۸۶، ص ۲۲۲-۲۲۳) اعتماد به مدیران، رهبران و کارکنان براساس اعتبار و شهرت

اخلاقی آنهاست که از عوامل اعتمادساز برای افراد به شمار می‌آید. آنان از نظر حقیقت‌گویی، وفای به عهد، انصاف و همبستگی؛ سابقه بی‌نقصی را فراهم می‌کنند که دلایل شک و بی‌اعتمادی را از بین می‌برند. بنابراین کارکنان به همکاری و مشارکت‌گرایش پیدا می‌کنند و تعلقات آنها به سازمان، میزان وفاداری و در نهایت تعهد کاری افزایش می‌یابد. (ادریسی، خلیلی و حسینی، ۱۳۹۰، ص ۱۷) به طور کلی در عمل و اجرا کاربرد اصول مدیریت نوین در کشورهای در حال توسعه با مشکلاتی همراه است. فضای عدم قانون‌مندی مناسب و دیگر عوامل موجب حاکمیت بیشتر خارجی‌ها و شرکت‌های خارجی شده است. نباید فراموش کرد که اصلاحاتی که در کشورهای در حال توسعه به جای ایجاد فرایندهای باز و رقابتی برای ورود بخش خصوصی به بخش‌های بسته اقتصادان را موکول به صلاح دید مقامات رسمی می‌کند، زمینه گسترده‌ای را برای فساد فراهم می‌آورد. از وجهی دیگر اگر اجرای قانون و تحکیم قراردادها به خوبی انجام‌نگیرد بکارگیری روش ارائه خدمات قراردادی با مشکلات آشکاری مواجه خواهد شد. بنابراین هنگامی که اندازه‌گیری برون‌دار تقویت و کنترل مطلوب مدیران نهادینه شده باشد می‌توان در قبال پاسخگویی بیشتر مدیران برای نتایج کار آزادی عمل بیشتری به آنان اعطا کرد. علاوه بر این موارد، موارد دیگری نظیر تعدد رویکردهای مطروحه در الگوی مدیریتی (برخلاف سلسله تجویزهای قطعی و خشک و فراگیر در الگوی رسمی بوروکراتیک)، روند سیاسی شدن مدیریت و انتظارات گسترده از این الگو، فقدان نهادهای دموکراتیک، مشکلات اجرایی قانون، کمبود سرمایه و بازار خرده‌فروشی، مکفی نبودن نیروی انسانی تحصیل‌کرده، تفاوت‌های فرهنگی و تاریخی جوامع مختلف و در نتیجه تفاوت قابلیت‌های این جوامع و قدرت زیاد بوروکراسی در آنها از جمله مواردی است که موفقیت رویکرد مدیریتی را در کشورهای در حال توسعه در هاله‌ای از ابهام و تردید قرار می‌دهد. (صالحی امیری، مطهری نژاد، ۱۳۹۰، ص ۳۸۳-۳۸۴)

۲- مأموریت فرهنگی در جمهوری اسلامی (چشم‌انداز فرهنگی)

- ۱ - مأموریت فرهنگی عبارت است از چشم‌انداز «رهبری نظام فرهنگی در سطح ملی با آگاهی از محیط داخلی و بین‌المللی، توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها، قوانین و ارزش‌ها و هنجارهای درونی که نسبت به راهبری منابع سیستم تلاش می‌کنند» این مأموریت:
 - الف) چیرستی سازمان یا نظام فرهنگی را تبیین می‌کند.
 - ب) بیان‌کننده آرزوها و آرمان‌های نظام فرهنگی است.
 - ج) امکان رشد و خلاقیت در اجزای سیستم و ساختار نهادها و کادرهای فرهنگی را ایجاد می‌کند.
 - د) با نگرش دقیق بر چالش‌ها و تهدیدات فرهنگی، ما را در حل آن‌ها یاری می‌رساند.
- ه) از نظر جهت‌گیری و درک شرایط پویا می‌باشد.

به تعبیر "پیتر دراگر" «مأموریتی که به قدر کافی الهام‌بخش اندیشه نیست، تنها دلیل ناکامی سازمان یا نهاد می‌باشد».

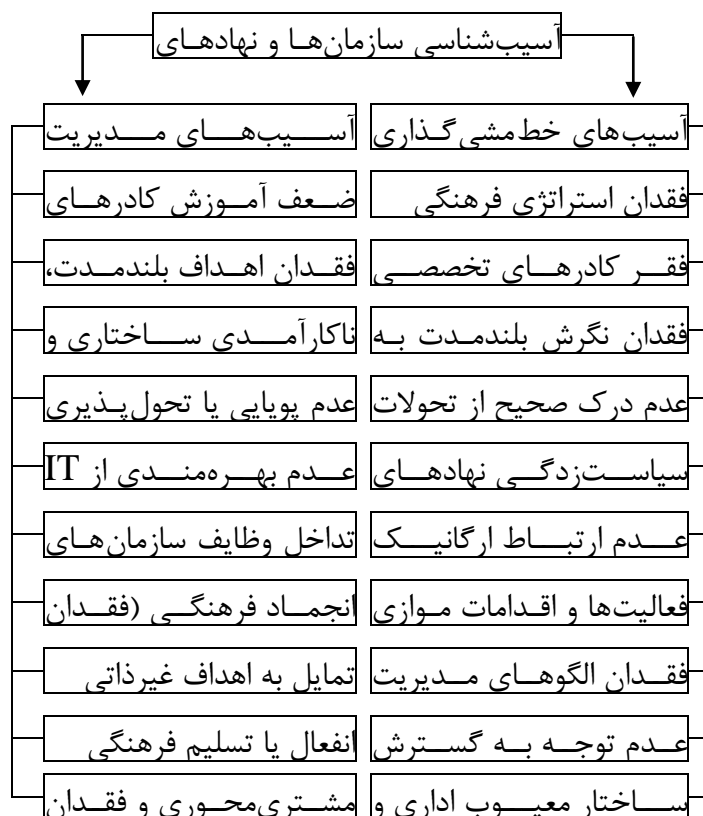
۲ - «مأموریت» مقصود و ارزش‌های اصلی سازمان (و حوزه عملکرد آن) را مشخص می‌نماید. در واقع عبارتی است که دلیل وجودی سازمان (یا فلسفه وجودی آن) را بیان می‌دارد.

۳ - «دیدمان استراتژیک» فرای بیانیه مأموریت سازمان بوده و چشم اندازی را مشخص می‌کند که سازمان بدانجا می‌رود و به آن تبدیل می‌شود. (همان، ص ۱۶-۱۷)

۳- ناکارآمدی سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی

نخستین عاملی که به عنوان مانع در راه شکل‌گیری پویایی فرهنگ کشور مطرح می‌شود، مربوط به ناکارآمدی‌های سازمان‌های فرهنگی می‌باشد. این ناکارآمدی‌ها در دو سطح کلان (خط‌مشی‌گذاری فرهنگی) و خرد (مدیریت سازمان‌های فرهنگی) در نمودار شماره (۱) به تصویر کشیده شده است:

نمودار شماره (۱) آسیب‌های سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی



فرهنگ و مدیریت سازمان‌های فرهنگی، نویسنده: سیدرضا صالحیسی، ۱۳۸۷،

۴- نقش مدیران فرهنگی در دولت

باید گفت وجود دولت‌های مقتدر در ایران - که امکانات وسیع اقتصادی در اختیارشان بوده - و توزیع ثروت از ناحیه حکومت، منجر به ظهور فرهنگ تقرب محوری برای بهره‌مندی از امکانات عمومی شد. جالب اینجاست به همان نسبتی که در ارکان و سازمان‌های دولتی بعضی از افراد برای بهره‌مندی از امکانات عمومی اقدام به فرصت‌طلبی و چاپلوسی و... می‌نمایند، به همان نسبت هم در سوی دیگر یعنی در بین توده، سیاست‌گریزی و بی‌اعتمادی به وفور مشاهده می‌گردد. تحقیر سیاست و مذموم شمردن آن از آثار بی‌اعتمادی سیاسی است. در بین توده ایرانی همواره بدبینی، بی‌میلی و کناره‌گیری از سیاست وجود داشته است و نسبت دادن صفاتی مذموم به «سیاست» تجلی دلزدگی همراه با ترس مردم ما از این حوزه زندگی اجتماعی بوده است. بی‌اعتمادی سیاسی خود از ناامیدی، یأس، فساد عمیق در همه ارکان حکومتی ناشی می‌شود و نتیجه آن تسلیم شدن در برابر شرایط موجود و اعتراف به ناتوانی در تغییر وضعیت است. در چنین ساخت و بافتی تحرک اجتماعی بیشتر مرهون لطف و کرم یا خشم و غضب پادشاه بوده تا مبتنی بر ضابطه و قانون. در واقع نظام استبدادی به جای لیاقت سالاری، ارادت سالار است و برای ارتقای افراد، ملاک‌های انتسابی (نزدیکی به کانون قدرت) نقش مؤثرتری از ملاک‌های اکتسابی (توان و شایستگی فردی) ایفا می‌کنند. این امر در تاریخ ایران موجب شد که همه حتی وزیران نیز ابراز اطاعتی بندهوار و تملق‌آمیز نسبت به قدرت داشته باشند و هر کسی که مقاصد آن‌ها را تأمین می‌کرد، در خدمتش زانو می‌زدند. رواج نفاق و دورویی و افول اخلاقی جامعه از دیگر نتایج این وضعیت بود (همان، ص ۱۵۸).

یکی دیگر از مشکلاتی که همراه با سیاست‌زدگی در کشورها ایجاد می‌گردد، مربوط به تصمیم‌گیری و خطمشی‌گذاری است. اتکاء بیش از حد بر تجربیات شخصی و خودرأیی تصمیم‌گیرندگان، جنبه دیگری از اعمال نظر شخصی در تصمیم‌گیری است. خودکامگی و خودرأیی تصمیم‌گیرندگان در چنین احوالی سبب اتخاذ تصمیمات یک بعدی می‌گردد، تصمیماتی که فاقد جامعیت بوده و بازتاب نظرات فردی می‌باشند. این مسئله و مشکل اغلب در جوامعی بروز می‌کند که خطمشی‌گذاران گروه خاص و عده معدودی باشند و سایر افراد را به جرگه تصمیم‌گیری‌های خود راه نمی‌دهند.

۴-۱- الزامات طراحی و توسعه مدیریت فرهنگی

مقوله فرهنگ و مدیریت فرهنگی یکی از موضوعاتی است که امروزه توجه بسیاری از صاحب‌نظران و دست‌اندرکاران مدیریت را به خود جلب نموده است؛ به گونه‌ای که هر روزه شاهد راه‌اندازی رشته‌های دانشگاهی با این عنوان در اقصی نقاط دنیا و کشور عزیزمان ایران هستیم. با توجه به اینکه هم مدیران اجرایی دست‌اندرکار اداره امور فرهنگی و هم اساتید محترم دانشگاه که در این حوزه به مطالعه و



تحقیق می‌پردازند، هر دو متفق‌القول هستند که متأسفانه نسبت به فرهنگ و مدیریت فرهنگی در کشور توجه لازم صورت نپذیرفته است. امروزه مدیران اجرایی که دست‌اندرکار اداره امور فرهنگی می‌باشند و دانشگاهیانی که در این حوزه به مطالعه و تحقیق می‌پردازند، هر دو در ارتباط با اداره امور فرهنگی مشکلاتی را مطرح می‌کنند و هر یک از زاویه دید خود مسائل را تعریف می‌نمایند. متأسفانه در کشور ما در خصوص موضوعاتی مثل بهداشت، صنعت و اقتصاد به تربیت افراد نخبه و متخصص پرداخته می‌شود، در حالی که در حوزه‌های فرهنگی که بر همه شئون زندگی انسان تأثیرگذار است، نسبت به تربیت نخبه و متخصص کمتر توجه می‌شود. ما برای تربیت مدیران فرهنگی برنامه‌ریزی مناسب نداریم و این گمان را داریم که می‌توانیم اداره امور آن را به هر کسی بسپاریم. در ابتدا باید این اعتقاد در ما حاصل شود که دنیای امروز، دنیای عمل، شناخت، پیدا کردن راه و وسایل مورد نیاز آن است و این مسئله از یک طرف به شیوه و دستورالعمل نیاز دارد و از طرف دیگر به اعمال و پیاده کردن در مدارس و دانشگاه‌ها و سپس در سطح جامعه، زیرا مسائل فرهنگی در همه جا، از دور افتاده‌ترین روستاها تا بزرگ‌ترین شهرها حضور دارد و جامعه نیازمند به حضور فرهنگ است. این بدان جهت است که رشد فرهنگی به معنای رشد ذوق انسان‌ها و معادل بهتر فکر کردن و بهتر زندگی کردن است. (همان، ص ۹۷-۹۹)

۲-۴- ضرورت‌های توجه به فرهنگ و مدیریت فرهنگی

بررسی اهمیت توجه به فرهنگ و ساماندهی فرهنگی از زوایای مختلفی قابل بررسی است که در اینجا به سه نکته از آن اشاره می‌نماییم: «تأثیر فرهنگ در شکل‌گیری حوادث بزرگ اجتماعی در سطح دنیا»؛ «تأثیر فرهنگ در شکل‌گیری و استمرار انقلاب مبارک اسلامی» و «اهمیت فرهنگ از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری». این موارد بطور مفصل در کتاب "فرهنگ و مدیریت سازمان‌های فرهنگی"، نوشته دکتر سید رضا صالحی امیری و اسمعیل کاووسی شرح داده شده است. در اینجا به خلاصه ای از موارد فوق اشاره خواهد شد:

۱- تحولات تاریخی دهه‌های گذشته

۲- رویکردهای فرهنگی در اوایل انقلاب اسلامی

۳- بیانات روشنگرانه مقام معظم رهبری

۴- عصر جهانی شدن از نظر اندیشمندان مختلف

۵- تهاجم فرهنگی و ضرورت ایفای نقش فعال

۶- رویکرد مهندسی به فرهنگ

۷- ضرورت توجه همزمان حوزه ودانشگاه به مقوله فرهنگ



۸- تنوع فرهنگی و ضرورت تحول مدیریت فرهنگی در حال حاضر

۹- گستردگی موضوعات فرهنگی در جهان امروز.

بسیاری از مدیران اجرایی که دست‌اندرکار اداره امور فرهنگی در کشورمان می‌باشند و نیز دانشگاهیانی که متولی انجام تحقیقات و مطالعات در این حوزه بوده و مسئولیت تربیت نیروهای کاردان بر عهده آن‌ها می‌باشد، معتقدند که موضوع مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی در کشور مورد توجه قرار نگرفته و همین امر باعث گردیده است که هر فردی علی‌رغم نداشتن تجربه و تخصص در این حوزه ادعای مدیریت آن را بنماید. در این مقاله نخست به بیان ضرورت‌های توجه به فرهنگ اشاره گردیده است. نگاهی به تحولات تاریخی و نقش پررنگ فرهنگ در شکل‌گیری این تحولات، فرهنگی بودن انقلاب اسلامی، جهانی شدن فرهنگ، تهاجم فرهنگی، اهمیت مهندسی فرهنگ، وحدت و توجه هم‌زمان حوزه و دانشگاه در این خصوص، تنوع فرهنگی، گستردگی موضوعات فرهنگی و نقش فرهنگ در ایجاد توسعه از ضرورت‌هایی بوده که در این مقاله مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفته است. ضرورت‌های دیگری از قبیل سوگیری مبانی نظری علوم بر مقوله فرهنگ، تنوع قومی و فرهنگی در کشورمان ایران، فرهنگ و نقش و کارکردهای آن در نظام آموزشی، اهمیت اقتصاد فرهنگی، تأکید چشم‌انداز ۲۰ ساله نظام، برنامه چهارم توسعه و سیاست‌های کلان مربوط به اصل ۴۴ قانون اساسی در زمینه خصوصی‌سازی می‌تواند از موارد مهمی باشد که در این حوزه به تعمق بیشتری نیاز دارد. به هر حال به نظر می‌رسد از یک سو کوتاهی مدیران اجرایی و دانشگاهیان و از سوی دیگر مدیران ارشد نظام در خصوص اهمیت دادن به فرهنگ و مدیریت فرهنگی، علت عدم باور آن‌ها به نقش به‌سزای فرهنگ در مسیر توسعه انسان‌ها می‌باشد.

بدیهی است زمانی می‌توان از راهبردهای زیر جهت‌گسترش و توسعه فرهنگ بهره‌برداری نمود که باور اساسی در ما شکل بگیرد.

۱ - تربیت مدرسین و مربیان قوی برای تدریس در رشته‌های مدیریت فرهنگی و هنری با همیاری حوزه و دانشگاه.

۲ - تقویت و گسترش رشته‌های مدیریت فرهنگی و هنری در دانشگاه‌های آزاد، دولتی و حوزه علمیه.

۳ - دعوت از مدیران تجربی موفق در امور فرهنگی و هنری، در دانشگاه‌ها و استفاده مفید از تجارب آن‌ها.

۴ - برقراری ارتباط پویا میان دانشگاه به عنوان متولی تربیت مدیران فرهنگی و صنعت به عنوان بازار کار.

۵ - اعتقاد راسخ به این مطلب که اقتصاد فرهنگ می‌تواند یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران عالی ما در حوزه فرهنگ و هنر باشد.

۶ - در اولویت قرار دادن واگذاری پروژه‌های تحقیقاتی فرهنگی به تحصیل‌کردگان حوزه فرهنگ و هنر.

۷ - برگزاری همایش‌ها، سمینارها و نشست‌های علمی پیرامون اهمیت فرهنگ و مهندسی فرهنگی در سطح کشور.

۸ - اولویت دادن به استخدام دارندگان مدارک دانشگاهی فرهنگی و هنری در سازمان‌های فرهنگی و هنری.

۹ - انجام مطالعات دینی و تطبیقی در حوزه فرهنگ و هنر و بررسی مبانی نظری توسط علمای حوزه و مدرسین دانشگاه‌ها. (همان، ص ۱۱۲-۱۱۴)

نتیجه‌گیری

مسائل فرهنگی در عصر جهانی شدن نیاز به برنامه‌ریزی راهبردی در ابعاد وسیع‌تری دارد. دگرگونی در جوامع و ادب و رسوم در گذر تاریخ و فراملی شدن قرار گرفته‌اند. مدیران ارشد و فرهنگی جامعه با انجام مطالعات دینی و رویدادهای اخیر جوامع به این نکته پی برده‌اند که عملکرد مدیریت امور فرهنگی دستگاه‌ها و نهادها و اثربخشی آن‌ها از موارد بسیار مهم در کشور محسوب می‌شود.

در این میان نخبگان فرهنگی، مدیران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان فرهنگی جهت ارائه الگوی مطلوب در توسعه و پیشرفت اسلامی - ایرانی نیاز به کسب تجربه و تعالی علوم مختلف و وقوف کامل به عوامل تاثیرگذار در فرهنگ یک ملت و شکل‌گیری ریشه‌های بنیادین ارزش‌های فرهنگی و نهادینه شدن آن در جامعه را دارند و این امر جز با پژوهش و به اشتراک‌گیری از اندیشمندان این حوزه میسر نخواهد بود. بنابراین شورای عالی انقلاب فرهنگی - که در خط مقدم مدیریت فرهنگی کشور قرار دارد - می‌بایست به صورت اصولی و با تدوین برنامه‌هایی در جهت استفاده از ارزش‌های فرهنگی و رفع آسیب‌های ناشی از آن اقدام نماید. تربیت و آموزش مدیران فرهنگی نیزگامی اساسی در جهت توسعه ایرانی - اسلامی در برنامه‌های آتی خواهد بود. امید است این پژوهش گامی در جهت شناسایی و توجه بیشتر صاحب‌نظران به مدیران فرهنگی و زمینه‌های فرهنگی و بررسی نقاط قوت و ضعف و نهادینه نمودن ارزش‌های فرهنگی کشورمان باشد.

فهرست منابع

- صالحی امیری، سیدرضا، کاووسی، اسمعیل، فرهنگ و مدیریت سازمان‌های فرهنگی، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی، چاپ اول، تهران، ۱۳۸۷.



- صالحی امیری، سیدرضا، مفاهیم و نظریه های فرهنگی، ققنوس، چاپ اول، ۱۳۸۶.
- روحانی، حجت الاسلام والمسلمین حسن، مقدمه افتتاحیه همایش ملی "اتحاد ملی؛ راهبردها و سیاست‌ها"، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی، انتشارات شادان، تهران، ۱۳۸۶.
- غرایان زندی، داود، "نقش نهادهای اجتماعی در همبستگی ملی در جامعه"، مجموعه مقالات همایش ملی "اتحاد ملی؛ راهبردها و سیاست‌ها"، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام، گروه پژوهش‌های فرهنگی و اجتماعی، انتشارات شادان، تهران، ۱۳۸۶.
- ادیسی افسانه، رحمانی خلیلی، احسان؛ حسینی امین، سیده نرگس، "بررسی و تبیین اعتماد اجتماعی از رویکرد نظریه ساخت یابی گیدنز"، فصلنامه راهبرد فرهنگی و اجتماعی، پژوهشکده تحقیقات راهبردی، سال اول، شماره اول، تهران، بهار ۱۳۹۰.
- صالحی امیری، سیدرضا؛ مطهری نژاد، مجید، "درآمدی بر مسئولیت‌های فرهنگی - اجتماعی بنگاه‌ها و سازمان‌ها در ایران"، انتشارات یوسف زهرا (ع)، قم، چاپ اول، ۱۳۹۰.

