



رصد سازمان های فرهنگی ایران

کتاب نوشته شده توسط ابراهیم حاجیانی نخستین پژوهش رصدی در حوزه سازمان ها و نهادهای فرهنگی ایران است. در این پژوهش پس از مرور سنخ شناسی طیف وسیع نهادهای فرهنگی فعال کشور، یک چارچوب جامع برای رصد این سازمان ها طراحی شده و سپس بر مبنای این چارچوب، توصیف جامعی از وضعیت کنونی (جاری) سازمان های فرهنگی کشور ارائه شده است. در پایان برخی راهبردها و توصیه ها برای ارتقای خط مشی ها و سیاست های فرهنگی در جهت اجرای نقشه جامعه مهندسی فرهنگی کشور (در ارتباط با دستگاه ها و نهادها) ذکر شده است.

مقدمه

موضوع رصد سازمان های فرهنگی امر جدیدی نبوده و این دغدغه در شاخص های فرهنگی قانون برنامه سوم (موضوع ماده ۱۶۲ قانون برنامه سوم توسعه) نیز مطرح بوده است. ایضاً در اسناد مختلف شورای عالی انقلاب فرهنگی، شورای فرهنگ عمومی و مهندسی فرهنگی کشور نیز بر ضرورت ارزیابی مستمر نهادها و سازمان های فرهنگی تأکید شده و حتی طرح ها و پروژه های تحقیقاتی نیز در این زمینه به اجراء در آمده است به عبارتی نظام حکمرانی کشور و محققان به اهمیت، ضرورت و لزوم پرداختن به وضعیت سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور و آسیب ها و مشکلات آنها، گاهی به صورت کلی و تمام شماری، گاهی بصورت موضوعی (مثلاً نهادهای فعال در حوزه مسجد، ورزش یا امور بانوان و...) و یا در حد دستگاهی (مانند صداوسیما، سازمان تبلیغات اسلامی و...) امعان نظر داشته است (بعنوان مثال نک به: شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۶)، خاموشی و نظری (۱۳۸۷) و صالح اولیاء (۱۳۸۵) همچنین محققانی نیز به صورت برش های موضوعی به مشکلات نهادهای فرهنگی کشور پرداخته اند بعنوان مثال طالب زاده (۱۳۹۹) به موضوع بودجه نهادهای فرهنگی، اشتریان به مسئله تداخل در میان دستگاه های متولی حوزه بانوان (۱۳۹۱) و یا حاجیانی (۱۳۹۱) به موضوع هماهنگی میان دستگاه های فرهنگی کشور توجه داشته اند که معمولاً این تحقیقات با سفارش مراجع سیاست گذار و نهادهای دولتی انجام شده است.

در این میان و علیرغم اهمیت ذاتی رصد وضعیت نهادها و سازمان های فرهنگی کشور، این مسأله دارای ابعاد و سطوح مختلفی است و بسیار کلی و اجمالی بوده و لذا قابل رسیدگی و مطالعه نخواهد بود، مگر آنکه دغدغه ها و نگرانی و مسائل مختلف آن احصاء شود به عبارتی سوالات متعددی درباره رصد وضعیت نهادها و سازمان های فرهنگی قابل طرح است که پاسخگوئی به همه آنها در یک گزارش و پژوهش امکان پذیر نیست، هر چند همه این پرسش ها، به نوبه خود جدی و مهم است و از منظر سیاست گذار و فرایند سیاست گذاری فرهنگی (و بطور مشخص تر اعضای ستاد راهبری نقشه مهندسی فرهنگی) بایستی مورد بررسی، رصد و پایش قرار گیرند بعنوان مثال آیا اثربخشی، کارآمدی و تأثیرگذاری این نهادها در تحقق اهداف و منویات سند نقشه جامع فرهنگی مؤثر است و باید کنترل، رصد و ارزیابی صورت گیرد؟ به این معنی که به چه میزان سازمان های فرهنگی در اجراء و به نتیجه رسیدن اهداف سازمانی و مأموریت های ذاتی خود (و در ذیل نقشه جامع) توفیق یا عدم توفیق داشته اند، یا هماهنگی درونی و بین سازمانی میان آنها مهم است؟ آیا توان برنامه ریزی و سیاست گذاری و کیفیت تدابیر آنها برای پاسخگوئی به نیازهای مشتریان، مصرف کنندگان، مخاطبان و سیاست گذاران باید مورد ارزیابی و پایش قرار گیرد؟ انطباق و سازگاری میان سازمان های فرهنگی با سایر دستگاه ها و نهادهای سیاسی، اقتصادی (بظاهر

غیرفرهنگی، اگر بتوان چنین تقسیم‌بندی را پذیرفت) مورد توجه است و مشکل یا ابهام را در همکاری‌های فرابخشی (بین بخش فرهنگ با سایر بخش‌ها) ملاحظه کرد؟

طبعاً در اینجا سوالات کلیشه‌ای و پرتکراری مثل رصد میزان اثربخشی یا کارآمدی یا بهره‌وری، رصد تفکر استراتژیک یا مدیریت استراتژیک یا برنامه‌ریزی استراتژیک نیز قابل طرح و پیگیری می‌باشد بنابراین ده‌ها سوال برای رصد سازمان‌های فرهنگی می‌تواند مطرح شود که هر کدام به جای خود مهم و ضروری است اما باید دید از منظر سیاست‌گذار و برنامه‌ریز کلان کدام دغدغه یا مسأله مهمتر است و یا حداقل آنکه امکان بررسی آن وجود دارد و یا اینکه در حوصله یک پژوهش مختصر رصدی، با مختصات پژوهش پیش‌رو، قرار دارد به این دلایل و به خصوص آنکه کتاب حاضر نخستین پژوهش رصدی در حوزه سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور است، شایسته است در ابتداء و پس از مرور و سنخ‌شناسی طیف وسیع نهادهای فرهنگی فعال کشور یک چارچوب جامع برای رصد این سازمان‌ها ارائه شود و پس از آن به وضوح و صراحت روشن شود که نویسنده در این وجیزه کدام بعد یا سطح از مسأله سازمان‌های فرهنگی ایران را انتخاب کرده است و سایر محققان به کدام بُعد باید بپردازند و یا با عمق بیشتری به آن اهتمام ورزند شاید بتوان گفت پیچیدگی و غموض مسأله بیشتر به سبب تنوع و تکثر سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور است و درست به همین دلیل در گام بعدی مرور اجمالی به تنوع و گسترده این سازمان‌ها خواهیم داشت.

چارچوب رصد سازمان(های) فرهنگی

بطور مشخص دغدغه سیاست‌گذار کلان در سطح ملی درباره رصد سازمان‌های فرهنگی کشور چیست؟ پاسخ کلی این سوال ارائه، بیان و توصیف نسبتاً جامعی از وضعیت، موقعیت، شرایط، عملکرد و اثربخشی این سازمان‌ها می‌تواند باشد به عبارتی مدیران ارشد کشور باید همواره برداشت و تصور روشنی از کم و کیف فعالیت‌های سازمان(های) فرهنگی داشته باشند چرا که سازمان‌های فرهنگی به مثابه کارگزاران سیاست‌های کلان (و در اینجا نقشه جامع مهندسی فرهنگی) وظیفه پیشبرد و عملی کردن این سیاست‌ها را بعهده دارند به عبارتی گفتمان، سند و اهداف فرهنگی نظام و سند بدون در نظر گرفتن ساختارهای سازمانی و کارگزاران در عمل صامت و بدون تحرک خواهند ماند بنابراین هر هدف سیاست و تدبیر برای آن که محقق شود نیازمند وجود دستگاه یا مرجعی عینی برای اجراء و پیاده‌سازی دارد تا با اهتمام و جدیت، امکان تحقق عملی اهداف را فراهم سازند اهمیت سازمان‌های فرهنگی و نظام کارگزاری تا آنجا است که می‌توان گفت ساختارهای سازمانی شکل عینی و تحقق یافته نظام فکری (نقشه جامع مهندسی فرهنگی) هستند و در صورت فقدان آنها زمینه‌ای برای بیان و اجراء این اسناد بالادستی نخواهد آمد بر این اساس باید و حتی‌الامکان به سمت تدوین یک مدل (سرمشق) جامع‌الاطراف حرکت کرد که بتوان یک تصویر جامع، گویا، آشکار و واضح و همه‌جانبه را از اوضاع و احوال سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور ارائه نمود و پس از آن به قضاوت و ارزشیابی و تحلیل مضامین نقشه مهندسی فرهنگی (در حوزه سازمانی) نائل آمد در همین ابتداء باید گفت متأسفانه بدلیل تنوع سازمان‌ها و تکثر مأموریت‌ها تدوین یک مدل جامع و کامل برای رصد همه سازمان‌های فرهنگی امکان‌پذیر نیست بخصوص آنکه ما در حال بحث درباره موضوعات بشدت پیچیده فرهنگی هستیم که نمی‌توان همه آنها را در یک ظرف واحد قرار داده و تحلیل کرد به سخن دیگر، نمی‌توان به یک مدل جامع و کامل برای رصد همه سازمان‌های فرهنگی دست یافت و این مدل باید متناسب با اقتضائات هر سازمان تدوین شود با این همه نمی‌توان از دغدغه ارائه یک مدل جامع برای رصد فرهنگی سازمان‌ها چشم‌پوشی کرد.

در مقام یک توصیف جامع از وضعیت کنونی (جاری) دستگاه‌ها و نهادهای فرهنگی کشور و مطابق با چارچوب مفهومی طراحی شده برای رصد وضعیت این مؤسسات، به مهمترین گزاره‌های مورد اجماع محققان، نویسندگان، مدیران ارشد، اطراف‌فکرها و مجامع سیاست‌گذاری پرداخته و در پرتو آن به برخی راهبردها و توصیه‌ها را برای ارتقاء خطمشی‌ها و سیاست‌های فرهنگی در جهت اجراء نقشه جامع مهندسی فرهنگی کشور (در ارتباط با دستگاه‌ها و نهادهای اشاره می‌شود).

۱. ارزیابی وضعیت درونی سازمان‌های فرهنگی کشور (بعد کارائی)

نظام خطمشی‌گذاری فرهنگی بسیار ضعیف بوده، نامنسجم است، در اندک موارد از بالا و پائین است و در موارد زیادی بهم ریخته است.

محتوا و مضمون سیاست‌ها و مسأله‌ها (یا اولویت‌ها) در کثیری از موارد با دینامیسم‌های فرهنگی و امور روزمره فرهنگی- اجتماعی ناهمخوانی دارد و بدتر آنکه متولیان نهادهای فرهنگی از درک این ناهمخوانی غافل‌اند یا خود را به تغافل می‌زنند هر چند رویه کلی فرهنگی نظام احترام به اهل تنوع است اما پاره‌ای افراط‌خواهی‌ها که در نهادهای رسانه‌ای هنری لانه گزیده‌اند، این سیاست اصولی نظام را تخطئه می‌کنند. سیاست‌ها و خطمشی‌ها کمتر مبتنی بر آینده‌پژوهی و درک تحولات پیش‌رو بوده و لذا از رویکرد تدریجی و فرصت‌طلبانه برخوردار نیستند دستگاه‌های فرهنگی فاقد رویکردهای تحول‌گرا و بروز هستند. توجه به اسناد بالادستی و بویژه نقشه مهندسی فرهنگی کشور در دستگاه‌ها کمتر مشاهده شده است. مخاطب‌شناسی مستمر (عموم مخاطبان یا مخاطبان خاص هر دستگاه، نهاد یا سازمان) و نیازسنجی مشتریان بسیار ضعیف است.

فقدان نظام آماری منسجم و عدم دسترسی به اطلاعات دستگاه‌های فرهنگی کشور بشدت تحت‌تأثیر شرایط سیاسی- جناحی قرار دارند و فاقد استقلال در سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های خود در راستای اهداف درازمدت انقلاب اسلامی هستند. دستگاه‌ها و نهادهای دارای عرض و طول سازمانی زیاد شده‌اند و فاقد چالاکی و چابکی و تحرک و انعطاف سازمانی لازم برای هماهنگی با شرایط هستند دغدغه اصلی آنها افزایش بودجه از منابع نفتی و اخیراً دلاری است (نک به گزارش مستمع، ۱۳۹۹، صص ۴۱-۳۸) یعنی نوعی فرهنگ نفتی (دولتی) بر آنها حاکم شده است و لذا فضا را برای هر نوع نهاد مدنی تنگ می‌کنند و در حال رقابت مستمری برای گرفتن بودجه از دولت در قالب جداول (۱۷ سابق، ۷ کنونی و یا شماره‌های بعدی!) هستند تا بدینوسیله مدیران مؤسسات فرهنگی به همدیگر پز بدهند.

حجم و انباشت نیروی انسانی غیرمتخصص در سازمان‌های فرهنگی ایرانی (نسبت به نیروهای خلاق) زیاد است. هیچگونه ارزیابی روشنی از عملکرد بودجه‌ها و منابع تخصیص یافته به حوزه فرهنگ (از نظر هزینه- فایده) وجود ندارد شاید اگر دولت اعتبارات موجود را به بخش‌های غیردولتی پرداخت می‌کرد و انواع رسانه‌ها و جشنواره‌های گلخانه‌ای و انکوباتوری (مثل سینمای معناگرا و یا انواع شبکه‌های تلویزیونی) را به جریان‌ات اصیل فرهنگی واگذار می‌کرد، توفیقات بیشتری نصیب می‌شد.

دستگاه‌های فرهنگی بخصوص دستگاه‌های خارج از حوزه دولت زیر بار هیچگونه نظارت جدی و ملموسی نمی‌روند و فقط نظارت خودشان بر خودشان را به رسمیت می‌شمارند.

تناسبی میان (مأموریت‌های ذاتی) نهادهای فرهنگی با حجم سازمانی آنها وجود ندارد مثلاً در حوزه ادبیات داستانی بیش از سی نهاد حمایتی از دولت وجود دارد که در مجموع ۲۰۰ کارمند تمام وقت دارند که اگر در یک

نقطه متمرکز شوند می‌توانند یک برج پانزده طبقه را اشغال کنند در حالی که داستان‌نویسان کشور اینقدر نیستند یعنی به ازاء هر نویسنده واقعی دو کارمند بصورت مستقیم برای حمایت از آنها از دولت حقوق می‌گیرد (امیرخانی، ۱۳۹۶، ص ۸۸).

عدم تناسب قابلیت کار ظرفیت تخصصی و حرفه‌ای دستگاه‌های فرهنگی کشور با انتظارات و مأموریت‌های نظام از آنها

دستگاه‌های فرهنگی فاقد نگاه تعاملی بین‌المللی هستند و به بهانه محدودیت‌های بودجه‌ای، زبانی و توجهی به مخاطب بین‌المللی ندارند. فرهنگ مانع نفوذ ایران در بازارهای جهانی و کسب جایگاه جهانی برای هنر ایران شده است (ستاری، در فاضلی، ۱۳۹۹، ص ۱۱۰).

این دستگاه‌ها در عمل، نگاه سطحی به فناوری‌های جدید ارتباطی و اطلاعاتی دارند و بدلیل ضعف در نیروهای مبدع و خلاق، هنوز فناوری‌های صنایع خلاق یا نرم به درون آنها راه نیافته است.

ضعف در هدف‌گذاری آینده‌پردازی، تصویرپردازی و طراحی الگوی مطلوب و تقلیل یا خلط آن با برنامه‌ریزی فرهنگی در اکثر دستگاه‌های فرهنگی

رواج توأمان ۴ نگاه توسعه‌ای، ایدئولوژیک، ملی‌گرایانه و مکانیکی بر سیاست‌ها، نهادها و سازمان‌های فرهنگی کشور و حاکمیت دو گفتمان اصلی انقلابی- سنتی و توسعه‌ای- لیبرال که در هر دو این رویکردها همگون‌سازی ویژگی اصلی بوده و لذا تکثر فرهنگی به حاشیه رانده شده و تفاوت‌های فرهنگی تهدیدپذیری شده است (صدیق سروستانی و زائری، ۱۳۸۹).

ابهام و سردرگمی دستگاه‌های فرهنگی کشور در نحوه مواجهه با نظم جدید جهانی، فرهنگ مدرنیته، مسائل و موضوعات فرهنگی وارداتی (فاضلی و قلیچ، ۱۳۹۲)

تعارض دائمی میان دو گفتمان ملی‌گرائی، باستانی و ایرانی بودن و گفتمان امت اسلامی و فرهنگ جهانی اسلامی (خالق‌پناه و حبیبی، پاییز ۱۳۹۹). ایضاً نزاع بیان انواع و اقسام گفتمان‌ها در سطوح درون دینی (گفتمان مدرنیسم اسلامی و گفتمان اسلام سیاسی) و مناقشه بین گفتمان دینی و غیردینی.

کم‌توجهی به عنصر تفاوت‌های فرهنگی در جامعه ایران از سوی سازمان‌های فرهنگی انتصابات مدیران در دستگاه‌های فرهنگی عمدتاً با معیارهای و استانداردهای شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی فاصله دارد. انتصاب مدیران بیشتر تحت‌تأثیر روابط سیاسی و جناحی و با فشار نمایندگان مجلس و بدور از ضوابط اداری انجام می‌شود.

۲. ارزیابی وضعیت بیرونی سازمان‌های فرهنگی کشور (بُعد اثربخشی یا کارآمدی).

هرچند در این زمینه داد سخن فراوان می‌توان زد اما به اختصار چند گزاره مهم برای توصیف شرایط جاری، بیان می‌شود:

در مجموع دستگاه‌های مهم و اصلی فرهنگی کشور (از نظر حجم و بزرگی نیروی انسانی، بودجه، تعداد برنامه‌های سالیانه و انتظارات عمومی مردم و نظام از آنها) که شامل وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان صداوسیما، وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی، وزارت آموزش و پرورش، وزارت ورزش و جوانان، سازمان تبلیغات اسلامی، نهاد روحانیت و حوزه‌های علمیه و می‌شود طی یک دهه اخیر و در مواجهه با جنگ نرم و پیکار هوشمندانه دشمنان نظام و کشور و مردم ایران، دارای حداقل دستاورد مشخص و ملموسی بوده‌اند و این غیر از خدمات رسمی و سطحی است که این ۶۰-۷۰ نهاد فرهنگی بودجه‌گیر و ده‌ها نهاد غیررسمی بودجه‌گیر در کشور انجام داده‌اند همانطور که در تحلیل‌ها و متن گزارش نشان داده شد دستگاه‌های فرهنگی کشور بنابه دلایلی که در

بند قبل به آن پرداخته شد (بخصوص آسیب‌های سیاست‌گذاری فرهنگی) دارای حداقلی از اثرگذاری فرهنگی بوده‌اند و این نباید به معنی بی‌اهمیت بودن بخش فرهنگی تلقی شود یعنی وقتی در هر شب در شهر تهران حدود ۳۰۰ نمایش تئاتر و کنسرت موسیقی اجراء می‌شود (رقم تقریبی و مرور مربوط به قبل از شیوع کرونا است) پس فرهنگ جدی است، اما این بواسطه دستگاه‌های فلان نهاد فرهنگی نیست. همینطور رونق نسبی مساجد و اعتقادات مذهبی مردم هیچ نسبتی به عملکرد بهمان دستگاه عریض و طویل مذهبی ندارد. در واقع می‌توان گفت نهادهای مدرسه، مسجد و رسانه ملی مهم‌اند اما بدون جایگاه سازمانی اساتید بدون دانشگاه، معلمان بدون وزارت آموزش و پرورش مسجد بدون نهاد روحانیت، سینما بدون وزارت فرهنگ و ارشاد به عبارتی دستگاه‌های فرهنگی فاقد مرجعیت تام و تمام هستند که از قیل آن بتوانند در بدترین (با بهترین) حالت، سوژه‌ها، مخاطبان و مصرف‌کنندگان (اساتید، دانشجویان، مردم، دانش‌آموزان و ...) را مطیع و با خود هماهنگ کنند (فاضلی و کلانی، ۱۳۹۹، ج ۱، ص ۲۲).

تقلیل ایده فرهنگ به مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی: فرهنگ به امری کمی، قابل اندازه‌گیری و سنجش‌پذیر تبدیل شده است که بوسیله بودجه‌ریزی از منابع عمومی و بصورت کوتاه مدت و غیرزمان‌بر از طریق سازمان برنامه و بودجه امکان اعمال اراده حاکمیت و سیاست‌گذاری را دارد لذا فرهنگ در کثیری از موارد دولتی شده و تحت قیومیت کارگزاران تکنوکرات حکومتی و دولتی قرار می‌گیرد در نتیجه بخشی از فعالیت‌های فرهنگی که مبتنی بر منفعت اقتصادی نیست یا سودآور نیست در درجه دوم اهمیت قرار نمی‌گیرد (همان، ص ۴-۳۲).

تلقی از فرهنگ در برخی دستگاه‌های اجرائی بخصوص (در بخش شبه رسمی) صرفاً بعنوان یک ایدئولوژی سیاسی و ابزار تولید قدرت نرم موجب تبدیل آن به امری نیازمند مدیریت و برنامه‌ریزی توسط مرجعیت سیاسی شده است این مرجعیت سیاسی گاهی فرهنگ را یک ایدئولوژی سیاسی، گاهی یک ایدئولوژی انقلابی، ایدئولوژی ملی‌گرائی رمانتیک خیال‌گونه (باستان‌گرایانه) و می‌دانند که در هر حال باعث شکاف یا دوقطبی میان نظرات، ایده‌ها و اقدامات کنشگران عمومی فرهنگی (نخبگان و هویت‌سازان و هنرمندان) و سیاست‌گذاران، کارگزاران حکومتی و تصویرسازان رسمی فرهنگی و کارمندان بخش دولتی که گرایش ایدئولوژیک یا اداری صرف دارند، شده است (همان، ص ۲۴).

موضوع نظارت بر عملکرد نهادهای فرهنگی، رسانه‌ای و هنری خارج از حوزه دولت یکی از چالش‌های اساسی بشمار می‌آید. بخصوص این موضوع برای نظارت بر دستگاه عریض و طویل سازمان صداوسیما حائز اهمیت است. طبق اصل ۱۷۵ قانون اساسی نظارت بر این سازمان ساختاری فراقوه‌ای و بیرونی دارد. اما اکنون و پس از گذشت تجربه‌ای چند دهه‌ای مشخص شده که این سبک نظارت فاقد کارآئی است و شورای نظارت بر سازمان صداوسیما دارای مشکلاتی قانونی از جمله ابهام در قانون نظارت، فقدان قدرت قانونی برای نظارت و فقدان وجاهت شورا در ساختار رسمی کشور است. همچنین این شورا فقدان قدرت برای اعمال نظارت بوده و به دلیل رویکرد امنیتی و محصور بودن صداوسیما، اختیارات بیش از حد رئیس سازمان، عدم اطلاع شورا از ضوابط درونی سابق، لابی‌گری و سیاست‌زدگی در شورای نظارت فقدان ضمانت اجراء، سیاسی بودن ماهیت شورا، طولانی بودن فرایندهای نظارت، نظارت صرف پسینی، عم‌پایداری شورا و قائم به فردبودن و جز آن فاقد شأن، جایگاه و توان نظارت است (نصرالهی، رشیدی کوچی، زمستان ۱۳۹۹). این مشکل است و ضعف در نظارت بر سازمان‌های فرهنگی (هم در بعد درونی و هم بیرونی) برای عمده دستگاه‌های فرهنگی بخصوص نهادهای خارج از حوزه اختیارات دولت وجود دارد که منجر به عدم پاسخگوئی آنها به افکار عمومی شده است.

درجه پاسخگوئی و مشارکت‌طلبی اندک دستگاه و کاهش سیطره نهادهای قانونی، نظارتی بر دستگاه‌های فرهنگی عدم توجه کافی دستگاه‌های فرهنگی به موضوع مهم پیوست‌نگاری فرهنگی. دستگاه‌های فرهنگی کشور نسبت به پیامدها و تبعات فرهنگی اقدامات خود و نیز پیامدهای فرهنگی اقدامات و طرح‌های اقتصادی، عمرانی، زیرساختی و سیاسی سایر دستگاه‌ها حساسیت لازم را نداشته‌اند. موانع کنونی اجرای پیوست فرهنگی شامل سه دسته موانع مفهومی، موانع ساختاری و موانع عملیاتی هستند که لازم است در دستگاه‌های فرهنگی کشور مورد توجه قرار گیرد (پورصالحی و همکاران، تابستان ۱۳۹۱).

۳. وضعیت هماهنگی در سازمان‌های فرهنگی: فقدان نظام جامع مدیریت فرهنگی

تعدد سازمان‌های فرهنگ و نبود تمایزهای مأموریتی میان آنها

تعارض و تداخل وظایف، فعالیت‌های موازی، عدم تناسب وظایف محوله دستگاه‌ها با نیازهای جامعه، نبود متولی برای برخی امور فرهنگی
پراکنده کاری و فقدان مدیریت واحد و نظام برنامه‌ریزی صحیح فرهنگی
شکست و ضعف در هماهنگی‌های بین سازمانی و ناتوانی از اعمال تفکر و برنامه‌ریزی شبکه‌ای و ماتریسی
سرگرم شدن به درگیری‌های سیاسی و سیاسی کارهای نهادها، سطحی‌نگری، عوام‌زدگی
تخصیصی نبودن برخی سازمان‌ها
فقدان سازوکار تعامل دستگاه‌های فرهنگی با یکدیگر، دولت، با شورای عالی انقلاب فرهنگی

به نظر می‌رسد سازمان‌های فرهنگی کشور در شرایط کنونی از مسأله‌ها و اهداف ذاتی خود فاصله گرفته و تحت‌تأثیر فشارهای نامتعارف محیطی دچار سردرگمی، ابهام، انحراف در تشخیص اهداف خود شده‌اند. رواج و تسلط رویکرد «نامسأله‌محوری» در سازمان‌های فرهنگی به معنای سلطه رویکردهائی همچون ساختاری محوری (تأکید بر حفظ ساختار سازمانی برای مثال در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی). تکنولوژی محوری (تأکید بر جذب فناوری‌های نوین برای مثال در مرکز تحقیقات اسلامی علوم کامپیوتری و سازمان تبلیغات اسلامی)، جغرافیامحوری (تأکید بر توسعه فیزیکی سازمان برای مثال در جامعه‌المصطفی و سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی)، سیاست محوری (اهتمام به تأمین خواسته‌های حداکثری ذینفعان مانند صداوسیما). بدون محور و مسأله مشخص (بدون اولویت مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی و سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران) شده است. البته محققان با بررسی وضعیت ۱۲ سازمان مهم فرهنگی کشور دریافته‌اند که برخی سازمان‌های فرهنگی از جمله ستاد اقامه نماز، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، مجمع تقریب مذاهب اسلامی، کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان از رویکرد مسأله‌محوری به معنی اهتمام به حل مسائل اولویت‌دار، پیروی می‌کنند (واعظی و همکاران، پاییز و زمستان ۱۳۹۶).

در مجموع تعدد، نابسامانی، نبود تمایز مأموریتی و نبود سازوکار انسجام‌بخش و هماهنگ‌کننده و محور هماهنگی و انتظام‌بخش یا ستاد فرماندهی مرکزی قدرتمند و موثر (جعفری هفتخوانی، ۱۳۹۹) مهمترین مشکل وضعیت موجود است. در حالیکه دغدغه اصلی این سازمان‌ها کماکان افزایش بودجه و افزایش اختیارات و تصدی‌ها است. ضمن آنکه کماکان و بصورت عملی، وقعی به جلب مشارکت‌های مدنی و غیردولتی داده نمی‌شود (بصورت واقعی و عملی)

راهبردهای ارتقاء خط‌مشی‌گذاری و سیاست‌گذاری فرهنگی برای ساماندهی دستگاه‌های فرهنگی کشور

برای ارتقای نظام خط‌مشی‌گذاری در سازمان‌های فرهنگی ایران و تحقق اهداف بخشی، سازمانی، فرابخشی و ملی در حوزه فرهنگ و اجرای سیاست‌های فرهنگی کشور و بطور مشخص نقشه مهندسی فرهنگی کشور در ابعاد و زوایای پیدا و پنهان آن توصیه‌های متعددی می‌توان ارائه کرد که طبعاً با توجه به شرایط و اقتضائات هر کدام از

نهادهای و دستگاهها این توصیهها می‌تواند تا حدودی متفاوت باشد نگارنده با مرور ادبیات موجود و مطالعه و مقایسه تحقیقات انجام شده یکی از جامع‌ترین سرمشق‌ها یا الگوهای ارائه شده را برگزیده که پیشنهادات آن را در اینجا مرور و معرفی می‌نماید اما پیش از آن نقد و ارزیابی ۲ الگو یا مدل راهبردی ارائه شده دیگر توسط محققان نیز خالی از لطف نیست.

در مدل نخست الهه حیدری‌زاده و همکاران در سال ۱۳۹۵ تلاش کرده‌اند مولفه‌های برنامه‌ریزی استراتژیک در مدیریت سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی ایران را با رجوع به آراء و نظرات خبرگان ارائه کنند ایشان ۴ عامل موثر چشم‌انداز، تدوین مأموریت و اهداف عوامل درون سازمانی و عوامل محیطی را مهم شمرده‌اند سپس مولفه‌های موثر بر برنامه‌ریزی استراتژیک در شرایط وضع موجود و مطلوب بررسی کرده‌اند که شامل ۱۴ مولفه حفظ انسجام ملی، تربیت شهروند جهانی، علم افزائی فرهنگی، سازگاری فرهنگی، منابع مالی، منابع تکنولوژیکی، فضا و فرهنگ سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و بوده‌اند که وضعیت کنونی همگی آنها در شرایط کنونی کمتر از حد متوسط بوده‌اند سپس نویسندگان گرفتار یکسری بازی‌های آماری با مفاهیم راهبردی شده‌اند و موضوع مدیریت راهبردی دستگاه‌های فرهنگی اصولاً فراموش شده است (حیدری‌زاده و همکاران، بهار ۱۳۹۵)

در تلاشی دیگر نادر جعفری هفتخوانی در سال ۱۳۹۰ به درستی بر یک ویژگی مهم سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی جمهوری اسلامی، یعنی نبود تمایز میان مأموریت‌ها آنها تأکید کرده است بنحوی که یک سازمان هم سیاست‌گذاری می‌کند و هم شخصاً بر اجراء و نظارت بر عملکرد خود مشغول می‌شود (مثل صداوسیما یا وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی) که در نتیجه آن تداخل وظایف و فعالیت‌های موازی، فقدان مدیریت واحد و نظام برنامه‌ریزی صحیح، سرگرم شدن به درگیری‌های سیاسی و است نویسنده نتیجه گرفته است که راه حل این مشکل ایجاد یک نظام جامع مدیریت فرهنگی برای هدایت مجموعه سازمان‌های فرهنگی کشور است تا بتواند تمایزهای مأموریتی در سازمان‌های فرهنگی ایجاد نماید و انسجام و هماهنگی نهادینه میان این نهادها ایجاد کند و لذا پیشنهاد یا ایده «منظومه فرهنگی» را ارائه نموده است (جعفری هفتخوانی، بهار و تابستان ۱۳۹۰) که البته باید گفت هم اکنون پس از گذشت حدود یک دهه از طرح این ایده و شکل‌دهی ستاد و ساختاری برای این منظور، مشخص شد که نه مسأله اصلی نهادها و دستگاه‌های فرهنگی این تعدد و فراوانی است و نه راه حل آن تشکیل چنین منظومه شمسی، و اصولاً چنین تفکرات فرمال و سطحی در عرصه فرهنگ پاسخگوی مشکلات دستگاه‌ها و مشکلات فرهنگی کشور نخواهند بود

برای ارائه هرگونه تحلیلی از وضعیت موجود، مدل مناسب و جامعی توسط وجداله قربانی‌زاده و همکاران ارائه شده که براساس نظرات خبرگان فرهنگی (شامل مدیران و کارشناسان) تهیه شده است این مدل تمامی ابعاد و مقولات لازم اعم از بسترها و عوامل برون سازمانی، شرایط طی شده (سازه‌های خط‌مشی‌گذاری)، الزامات اثربخشی خدمات و تأثیرگذاری بر مخاطبان، بایسته‌های راهبردی، پیامدها و برون‌دادهای خط‌مشی‌گذاری و نهایتاً شرایط مداخله‌گر (عوامل درون سازمانی) را باید پوشش دهند و دربرگیرند (قربانی‌زاده، پائیز ۱۳۹۶)

در ادامه باید به لزوم تصحیح رویکرد جهت‌گیری سازمان‌های فرهنگی (در اسناد بالادستی هر سازمان) به سمت مسأله محوری [۱] اشاره کرد که به معنی ضرورت تمرکز سازمان بر فاصله میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب است بنحوی که راهبردهای سازمان بر مسائل خاص و محوری خود استوار و متناسب گردد. مسأله محوری موجب می‌شود سازمان از اهداف و مأموریت‌های ذاتی خود منحرف نشود و اهداف فراموش نشوند. برای تحقق این مهم سازمان‌های فرهنگی باید با تلفیق آرمان‌ها و چشم‌اندازها از یک‌سو و رصد واقعیات و شرایط محیطی (و نیازهای مخاطبان یا مشتریان) از سوی دیگر اهداف (و مسائل) حوزه مأموریت خود را مشخص و مرتباً اولویت کنند. نتیجه این رویکرد انعطاف و پویائی سازمانی خواهد بود. برای این منظور و براساس تجربه عینی و زیسته دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم از سال ۱۳۹۲ تاکنون پیشنهاد می‌شود با تشکیل قطب‌ها و میزکارهای تخصصی و مسأله‌های مرتبط با هر میز شناسائی شود. طبعاً برای تحقق این مهم در میان سازمان‌های فرهنگی باید یک مرجع

بالاتر یک نظام شفاف تقسیم کار ملی را بین آنها ایجاد کند.

Problem Orientation [۱]