



مدیریت فرهنگی چیست ؟

اسفندیاری؛ کارشناس منابع انسانی ایران خودرو خراسان

اشاره :

مدیریت فرهنگی همان طوری که از نامش پیداست ترکیبی است از دو واژه مدیریت و فرهنگ . هر کدام از این واژه ها به صورت جداگانه به عناوین متعدد و رشته های گوناگون علمی و متنوعی تقسیم می شوند. حال برای ارائه تعریفی از این مفهوم مرکب ناگزیر باید بطور جداگانه به تعریف هر واژه بپردازیم .

مدیریت :

برخی مدیریت را «علم» دانسته اند و بعضی دیگر آن را «هنر» می دانند مدیریت چه علم باشد و چه هنر، یا ترکیبی از این دو مقوله، در طول تاریخ، نقش کارساز خود را در زندگی انسان به خوبی نشان داده است، نکته مهم و درخور توجه آن است که در دنیای صنعتی امروز که فن آوری ارتباطات، رکن اساسی آن را تشکیل می دهد، اداره امور زندگی انسان ها به عهده سازمان ها قرار گرفته است. با توجه به نقش مهم و ارزشمند سازمان در زندگی انسان، باید به این نکته نیز اعتراف کرد که «سازمان ها» و تشکیلات زمانی در دست یابی به اهداف موفق اند که در رأس آنها مدیرانی توان مند و شایسته، زمام امور را در دست داشته باشند. لذا موفقیت هر سازمانی تا حدود زیادی به شایستگی و موفقیت مدیر آن سازمان بستگی دارد. یکی از عوامل موفقیت مدیر، «فرهنگ» حاکم بر مدیر و حوزه مدیریت است. زیرا عامل مهمی که رفتار مدیر را شکل می دهد چیزی جز فرهنگ نیست. معمولاً سازمان ها از لحاظ ساختاری تا حدود زیادی شبیه به یک دیگرند، ولی آن چه که سازمان ها را از هم متمایز می سازد فرهنگ حاکم بر مدیریت آنهاست. امروز وقتی می گوئیم مدیریت اروپایی، مدیریت آمریکایی، ژاپنی، کره ای، روسی و یا مدیریت اسلامی منظور این است که ارکان سازمان ها، از لحاظ ساختاری چندان تفاوتی دارند بلکه وجه تمایز این تقسیم بندی ها، بیشتر فرهنگی است تا ساختاری. به هر حال مدیران، سرمایه های ارزش مند انسانی هستند که موفقیت ها بر محور تعهد، تخصص و کفایت آنان به وجود می آید و بنا به گفته سیاست مدار برجسته هندوستان، «جواهر لعل نهرو»: «می توان در ظرف دو سال ساختمان کارخانه ذوب آهن را به پایان رسانید ولی جهت تربیت یک مدیر برای این صنعت باید بیست سال وقت صرف کرد».

«فرهنگ» از لحاظ لغوی به معنای بالا، جلو، شکوه، جلال و بیرون کشیدن است، و به مفاهیمی چون ادب، معرفت، خرد، آداب و رسوم، دانش، آموزش و پرورش نیز اطلاق می شود. یکی از اولین تعریف های تقریباً جامع در سال ۱۸۷۱ توسط «تایلور» ارائه شده است. این مردم شناس انگلیسی اعتقاد داشت که «فرهنگ» عبارت است از: «مجموعه پیچیده ای از علوم، دانش ها، هنرها، افکار و اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم و سنت ها به طور خلاصه کلیه آموخته ها و عاداتی که یک انسان به عنوان عناصر جامعه اخذ می کند».

بر اساس تعاریف مختلفی که از فرهنگ شده است می توان سه ویژگی مهم را در فرهنگ لحاظ کرد:

۱- مشترک بودن ۲- اکتسابی بودن ۳- قابلیت برای انتقال. فرهنگ در زندگی انسان چنان اهمیتی دارد که برخی از اندیشوران انسان را در میان موجودات زنده به «موجود فرهنگی» تعریف کرده اند و کمتر مقوله ای است که قدرت فرهنگ را در اثرگذاری و ایجاد تحول داشته باشد، زیرا مایه های فرهنگی را در درون هر کس بریزند رفتارهای او را تغییر خواهد داد.

مدیریت فرهنگی

پس از این توضیحات اینک «مدیریت فرهنگی» را به صورت ترکیبی تعریف می کنیم:

مدیریت فرهنگی به معنای سازمان دهی و اداره امور و فعالیت های فرهنگی است، مدیریت فرهنگی نظیر هر نوع مدیریت سازمانی دیگر الزامات خاص خود را دارد. بنابراین در مدیریت فرهنگی تمامی وظایف سازمانی مدیریت (سیاست گذاری، برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت هماهنگی، نظارت و ارزیابی) در قلمرو امور و فعالیت های فرهنگی صورت می گیرد. «کسی که بر مسند مدیریت فرهنگی جامعه تکیه می زند باید توان مندی های فکری و بینشی خاصی داشته تا بتواند به اهداف فرهنگی مورد نظر، در سطوح مختلف، اعم از جهانی، منطقه ای، ملی و محلی دست پیدا کند. مدیر فرهنگی، علاوه بر توانایی های علمی و فکری که باید در عرصه ی تجزیه و تحلیل سیاست گذاری، تعیین خط مشی ها و تبیین راهبردهای فرهنگی داشته باشد باید در صحنه های عملیاتی مانند برنامه ریزی های فرهنگی، همکاری های فرهنگی مشارکت فرهنگی، آموزش ها و اطلاع رسانی فرهنگی، اقتصاد و سرمایه گذاری های فرهنگی، پژوهش های فرهنگی و حقوق فرهنگی نیز که به توسعه ی فرهنگی خواهد انجامید توانایی های مناسب را دارا باشد. مدیر فرهنگی باید بیش از هر چیز به مبانی و اصول فرهنگی، که رسالت ترویج، تبلیغ و تعلیم آن را بر عهده می گیرد شناخت کامل داشته باشد. البته تنها شناخت کافی نیست بلکه باید تعهد و اعتقاد به آن فرهنگ را نیز دارا باشد و از عمق جان به آن مبانی عشق بورزد. از دیگر پیش شرط های مدیریت فرهنگی «نیاز شناسی فرهنگی» است، یعنی مدیر فرهنگی باید به نیازهای متنوع فرهنگی سازمان واقف باشد تا امکانات موجود را در جهت رفع نیازها به کار بگیرد و از این طریق به نیازمندان فرهنگی پاسخ بگوید. با توجه به مطالب یاد شده، اینک رسالت مدیریت فرهنگی را در نظام اسلامی، بررسی و با رعایت اختصار، به فرازهای مهم تر این رسالت

الهی - انسانی اشاره می کنیم.

الف - احترام به سنت های نیک:

از دیدگاه جامعه شناسی، سنت به آن «رسم های ریشه دار عمومی که به اقتضای کهنگی، خود از حرمت اجتماعی برخوردارند» گفته می شود. در یک نگرش کلی می توان، درباره سنت به معنای جامعه شناسی آن چنین نتیجه گیری کرد:

۱- سنت جریانی است فرهنگی که جنبه تقدس دارد و جنبه ارزشی پیدا کرده است؛

۲- سنت ریشه تاریخی دارد؛

۳- سنت نمایانگر شخصیت جامعه است.

ب- تقویت باورهای دینی:

مدیریت فرهنگی، می کوشد تا در بستر کار و تلاش، انگیزه ها را تقویت کند و از این طریق، جامعه را برای دست یابی به گوهر گران بهای دین رهنمون سازد و آن گاه با پاسخ گویی به نیازهای مادی و معنوی، و ایجاد فضای اعتدال، انسان ها را در جهت «کمال مطلق» راهنمایی نماید.»

ج- پاسداری از حرمت انسان:

از دیگر رسالت های مهم مدیریت فرهنگی، پاسداری از حرمت انسان است. مدیر فرهنگی باید با وسایل و روش های مختلف، منزلت و حرمت انسانی را در فرهنگ عمومی جامعه، به عنوان یک جریان فرهنگی وارد کند و با ارائه تفسیر جامع و منطقی قوی، از سرمایه گران بهای «انسانیت» پاسداری نموده و تحکیم و تقویت آن را خواستار باشد.

د- حمایت از عدالت:

یکی از ارزش های همیشگی انسان در زندگی عدالت بوده است. انسان فطرتاً عدالت خواه آفریده شده است. او عدالت را همانند صداقت دوست می دارد و تا آن جا که تاریخ گواهی می دهد، چه در دوره «حجر» و چه در دوره «قمر» به دنبال تحقق عدالت بوده است. مدیر فرهنگی در نظام اسلامی، نه تنها باید عادل باشد، بلکه باید عدالت خواه هم باشد، زیرا او با فعالیت های فرهنگی خود، سلامت فردی و اجتماعی را تعقیب می کند و این سلامت در سایه «عدالت» قابل تحقق است. جان مایه فرهنگ، روح برنامه ها و جوهر دستور العمل های فرهنگی نباید چیزی جز عدالت باشد.

ه- گسترش و تحکیم آزادی:

منتسکیو می گوید: هیچ کلمه ای به اندازه کلمه ی آزادی اذهان را متوجه نساخته و به هیچ کلمه ای معانی مختلف مانند آزادی داده نشده است. از نگاه اسلام، خداوند بشر را آزاد آفریده و او باید در طریق توحید و تکیه بر قدرت لایزال الهی، خود را از هر گونه بندگی برهاند و در پرتو بندگی خداوند آزاد زندگی کند. مدیران فرهنگی نیز باید در پاسداری از آزادی به شکستن غل ها و زنجیرهایی بپردازند که از رشد و تعالی انسان ها جلوگیری می کنند.

منابع:

۱- سید رضا تقوی، نگرشی بر مدیریت اسلامی

۲- مسعود کوثری و سید محمود نجانی حسینی، مشارکت فرهنگی

۳- جعفر سبحانی، فروغ ابدیت، ج ۲.

۴- محمد رضا حکیمی، تفسیر آفتاب،

۵- فلسفه تعلیم و تربیت، ج ۱- سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها