

منطق کاربردی بهینه سازی مطلوب ساختار سیاست گذاری فرهنگی ج.ا. بر اساس مدل پیشنهادی

شمس‌الدین گودرزی بروجردی^۱

چکیده

برنامه های فرهنگی یک کشور برای آنکه با موفقیت اجرا شوند و اثر مفیدی بر فرهنگ یک ملت بگذارند، لازم است از یک الگوی نظامند پیروی نمایند و زمانیکه بین سازمان های درگیر در تهیه برنامه های فرهنگی هماهنگی و ساختار نظامندی وجود نداشته باشد، متعاقبا بی نظمی فرهنگی و عدم انسجام ساختار سازمانی و افسارگسیختگی اجتماعی را موجب خواهد شد؛ و در صورت اجرا با شکست مواجه خواهند شد.

بنابراین طراحی یک الگوی علمی مستحکم و نظامند که به مدد آن سیاستگذاران بتوانند سیاست های فرهنگی کارآمدی را اتخاذ کنند و فرهنگ را به نحوی مطلوب و موثر مهندسی نمایند از ضروری ترین اقدامات اولیه ای است که می بایست انجام گیرد که هدف نهایی در این مقاله پیشنهاد چنین الگویی می باشد که در عین حال ساده و پیچیدگی سایر الگوها و مدلها را ندارد؛ همچنین گستردگی و بی نظمی و پراکندی ساختار الگوی موجود را اصلاح و ترمیم خواهد نمود. در این مدل ابتدا باید ارزشهای فرهنگی و نظام نیازهای فرهنگی و عرفی شناخته شود و سپس طبقه بندی گردند همانا رتبه بندی ارزش ها و تعیین اولویتها در واقع راهنمای عمل مسئولین می باشد و آن ارزشها که باید در ابتدا به آنها توجه شود و منابع مصروف آن ها گردند را مشخص می کند و روش علمی در علوم اجتماعی بر تجزیه و تحلیل انتقادی واقعیتهایی قرار دارد که به نوعی قابل نمایش باشد، این همان چارچوبی است که روش علوم اجتماعی در آن جای می گیرد و موضوع بعدی شایسته سالاری است که یکی از مباحث کلیدی مدیریت محسوب می شود که برای زنده ماندن فرهنگ کارآمد در محیط رقابتی فعلی نیازمند به شناخت نیروی های کارآمد و بهره گیری از آنها می باشد و یک نکته ی بسیار مهم و قابل توجه این است که یک فرهنگ بالغ به فرهنگی اطلاق می شود که در آن ارزش های از قبیل، احترام به نظر مخالفین، احترام به حقوق مردم، به حداقل رساندن دخالت دولت در عرصه فرهنگ، پرهیز از تعدد مشاغل در مراکز سیاست گذاری، نظام ارزشیابی مستمر و استفاده از نظریه پردازان و نخبگان فرهنگی و برنامه ریزی تخصصی و سیستمی در تصمیم گیری ها بر اساس مدیریت پایدار و توجه به نقش مردم در سیاستگذاری ها نهادینه شده باشد که بررسی و تحلیل این موارد فوق در قالب مدلی جامع و ساده هدف نویسنده این مقاله است و در آخر راهکار چگونگی عملیاتی کردن این سیاست گذاریها و از بین بردن آرمانگرایی های سلیقه ای و حزبی و در آخر طرح مدل جدولی و ترسیمی مفهومی پیشنهاد می شود.

واژگان کلیدی: سیاستگذاری فرهنگی، سیاست های فرهنگی، نظام نیاز های فرهنگی، از خود بیگانگی فرهنگی،

برنامه ریزی سیستمی فرهنگی، سیاست گذاری بر اساس مدیریت پایدار

بیان مسأله

همانا بشر برای کسب معرفت و رسیدن به کمال شایسته خویش، از همان بدوی ترین مراحل حیات فکری خود در پی برآوردن نظام نیازهایش به بهترین شکل ممکن بوده و مهمترین نیاز فطری او همانا نیاز دینی و فرهنگی اش می باشد و همواره خواسته است به بهترین وجه ممکن، وضعیت فرهنگی موجود خویش را دگرگون کند. و بر اساس آرمانهایی که در مراحل گوناگون اندیشه اش سطوح متفاوتی داشته، بنیاد زندگی و فرهنگی و مدنیتی پیشرو را پایه ریزی نماید. هنگامی که انسان پا به عرصه حیات جمعی نهاد و شالوده های مدنیت تاریخی اش را پی ریخت، با دو مسئله در حیطه شناخت خود از جهان روبرو شد. یکی سرشت جستجوگر او بود که وی را به شناسایی کلی جهان و نظریه پردازی در باب کلیت هستی فرا می خواند و دیگری با مسئله کنترل و مدیریت نظام فرهنگی و اجتماعی موجود مواجه شد. بنابراین آدمی به داشتن اصول و برنامه های تربیتی و فرهنگی برای هدایت و پیشبرد حیات اجتماعی در عناصری چون سیاست گذاری و مدیریت، اقتصاد و معیشت مادی، آداب و سنن فرهنگی جمعی، نمود یافت. این تحقیق به بررسی و تحلیل راهکار بهینه سازی مطلوب ساختار فرهنگی کشور می پردازد و ساده ترین و کم هزینه ترین و پیشرفته ترین مدل بهینه سازی را پیشنهاد می کند تا در این صورت بتوان آسیب های مدل موجود را به حداقل ممکن رساند و صدای فرهنگ خود را به بهترین شکل مردم سالاری دینی به گوش جهانیان رساند. و یا میزان تأثیرگذاری آن را به حداکثر برسانیم. در واقع سیاست گذاری فرهنگی همان نحوه مدیریت فرهنگ و فعالیتهای فرهنگی و توافق رسمی و اتفاق نظر مسئولان و متصدیان امور در تشخیص، تدوین و تعیین مهم ترین اصول سیاست گذاری می باشد، که در کشورهای گوناگون ساختاری متفاوت دارد. در برخی کشورها مدل تمرکز گرا و برخی دیگر مدل غیر متمرکز گرا و در ایران مدل ترکیبی از هر دو نوع می باشد به همین سبب ساختاری پیچیده تر و دشوارتر دارد که ایجاد هماهنگی و ساختاری مناسب در سیاستگذاری های کلان فرهنگی از مباحث مهمی است که این مقاله آن را پی گیری می کند. لذا سیاست های فرهنگی به مجموعه اقدامات دولت در حوزه فرهنگ در جهت اصلاح و بهبود آن اطلاق می شود، این اقدامات ممکن است به صورت مداخله، و یا نظارت و یا اجتناب از هرگونه دخالتی در حوزه فرهنگ روی دهد. بنابراین برنامه ریزی فرهنگی در واقع ارائه ی راه و روش هایی برای انتقال از وضعیت فعلی به وضعیت مطلوب می باشد از این رو در برنامه ریزی سیستمی براساس مدیریتی پایدار شناخت وضعیت موجود و واقعیات و ارتباط با مردم و بررسی نظام نیازهای آنها با دیدی جامع و چند بعدی در تصمیم گیری ها که بازتاب نظرات جمعی باشد در جوامعی اجرا خواهد شد که خط مشی گذاران فرهنگی خاص و عده معدودی نباشد و سایر مردم در خط مشی گذاری ها نقش داشته باشند. و از نظر ساختاری بین سیاستگذاران فرهنگی و متخصصانی از قبیل جامعه شناسان، روان شناسان و مردم شناسان و اقتصاددانان روابط تنگاتنگی وجود داشته باشد و این کار سیاستگذاری را قوی و سیستمی و پایدار می گرداند. و درمرحله آخر طرح پیشنهادی برای برطرف کردن خلاءهای که در حوزه سیاست گذاری فرهنگی کشور وجود دارد، ارائه می گردد و با توجه به مدل مطلوب جهت گیری های بایسته در زمینه های پژوهش و عمل پیشنهاد می گردد.

ویژگی های عمومی بهینه سازی مطلوب برای سیاستگذاری فرهنگی و اجتماعی کشور

۱- شناخت ارزشها و نیازهای فرهنگی و عرفی جامعه و درجه بندی آنها

یعنی اینکه ابتدا ارزش های فرهنگی جامعه شناخته شوند و سپس بر اساس اهمیتی که برای حیات دنیوی و اخروی انسان دارند طبقه بندی گردند. «رتبه بندی ارزش ها و تعیین اولویت ها در واقع راهنمای عمل مسئولین می باشد و آن ارزش های که باید در ابتدا به آنها توجه شود و منابع مصروف آنها گردند را مشخص می کند» (Martin, 1993). از این رو فرهنگ از جنبه های مختلفی مانند اعتقادات، آداب و شیوون و ارزش های میان فردی تشکیل شده است، از این رو برنامه هایی که برای آن صورت می پذیرند نمی توانند یک هدفه باشند، بلکه چند هدفه هستند. بعنوان مثال برنامه فرهنگی که برای تعمیق ارزش های معنوی، اقتصادی و اجتماعی تدوین شده اند عملاً یک هدف را پیگیری نمی کنند، بلکه چند هدف را دنبال می کنند. از این رو، درجه بندی ارزش ها و تعیین اولویت های برنامه های فرهنگی فوق العاده مهم می باشد. یکی از دانشمندانی که نوشته های او تاثیر بسیاری در فرهنگ داشته مارکوزه است. او درباره ارزش های فرهنگی و عرفی جامعه و چگونگی تجزیه و تحلیل آن می گوید: «این عرفها بی شک بر ارزشهای ذهنی استوار نیستند. همه چیز بدان وابسته است که شما از علم و علمی چه می فهمید. اگر می پندارید که مدل علوم طبیعی یگانه مدل علمی است، آنگاه البته علوم اجتماعی و عرفها یا ارزشهایی که در این علوم تقدم دارند، غیر علمی اند، اما من همان مدل علوم طبیعی را به مثابه ی نخوتی یکسو نگرانه یا به سادگی نادرست تلقی می کنم. علمی وجود دارد که بر تجزیه و تحلیل انتقادی واقعیت ها استوار است، و قلمرو هایی را در بر می گیرد که روش علوم طبیعی که همه چیز را به کمیت تبدیل می کند، به هیچ وجه نمی تواند بدانها دست یابد، و در علوم اجتماعی تجزیه و تحلیل حتی دقیق تر و درست تر از علوم طبیعی است. روش علمی در علوم اجتماعی بر تجزیه و تحلیل انتقادی واقعیت هایی قرار دارد که تجزیه و تحلیل انتقادی از گرایشها را نیز در بر می گیرد. و شامل امکاناتی تاریخی می گردد، که به نوعی قابل نمایش باشد. این همان چارچوبی است که روش علوم اجتماعی در آن جای می گیرد.» (پوپر، ۱۳۸۰، ص ۵۸). یکی دیگر از فلاسفه برجسته تأثیرگذار در امر سیاست گذاری اجتماعی در عصر اخیر آمارتیا سن، مفهوم توانمندی های فرهنگی را تبیین کرده است. از نقل قولی که صورت گرفته این گونه می توان استنتاج کرد که باید بین قابلیت ها و توانمندیها فرق قائل شد. «سن اصطلاح توانمندیها را نه فقط برای کارهایی که افراد می توانند انجام دهند، بلکه برای آزادی آنها برای انتخاب و هدایت آن نوع زندگی که افراد ارزشمند می دانند و برای این ارزشگذاری دلیل دارند، بکار می برد. سن این اصطلاح را بگونه ای بکار برده است که برای سیاستگذاری اجتماعی حائز اهمیت است. چون بحث را اینگونه می شکافد، که آیا نیازهای انسانی ما مطلق هستند یا از لحاظ فرهنگی نسبی می باشند. به عبارت دیگر آیا همه انسانها نیازهای ثابت معینی دارند یا اینکه ما صرفاً چیزهایی را می خواهیم و به آنها گرایش داریم که دیگر افراد جامعه ای که ما در آن زندگی می کنیم، دارد. استدلال سن این است که نیاز ما به کالا نسبی است. کاملاً به بافت اجتماعی و اقتصادی و عرف جامعه ای که در آن زندگی

می کنیم، بستگی دارد. اما نیاز ما به توانمندیهای فرهنگی بر اینکه آزادانه به عنوان اعضای جامعه ی انسانی فعالیت کنیم، مطلق است» (بیچرانلو، ۱۳۸۸، ص ۲۳).

۲- شناخت و آگاهی لازم و کافی از واقعیت‌های که در فرهنگ جامعه جریان دارند

برنامه ریزی فرهنگی در واقع ارائه ی راه و روش های برای انتقال از وضعیت فعلی به وضعیت مطلوب می باشد، از این رو در برنامه ریزی شناخت وضعیت موجود و واقعیات در جریان از اهمیت فوق العاده زیادی برخوردار می باشد. هر برنامه ای که نامتناسب با واقعیات موجود جامعه تدوین گردد بی شک در عمل موفق نخواهد شد. بدین منظور دست اندکاران فرهنگی برای آنکه قادر باشند برنامه های فرهنگی نافذ و اثرگذاری را تدوین کنند، لازم است تا از وضعیت فعلی فرهنگ و واقعیت های که متن جامعه در جریان می باشند، آگاهی کامل داشته باشند. تمرکز بر روی پاره ای از ایده آل ها و مفروضاتی که هیچگونه انطباقی با جریان های واقعی اجتماع ندارد نه تنها یک کار عبث می باشد، بلکه اتلاف بزرگی از منابع را هم بدنبال دارد. اهمیت واقعیت شناسی به حدی مهم می باشد که در ادبیات مدیریت از عبارتهای چون بررسی واقعیت (Reality Check) یا تجزیه و تحلیل ساختار موجود (as-is structure analysis) برای توصیف آن استفاده شده است. برخی از نویسندگان دموکراسی را به عنوان مجموعه ای از نگرش‌ها، و واقعیت‌ها، خود جزئی از فرهنگ سیاسی به شمار آورده‌اند؛ فرهنگ سیاسی مجموعه نگرش‌ها و ارزش‌هایی واقعی است که به فرآیندها و زندگی سیاسی شکل می‌بخشند. بحث فرهنگ سیاسی در قرن بیستم به‌ویژه در رابطه با زمینه‌های فرهنگی ظهور دموکراسی مطرح شده است. پرسش اصلی این بوده است که چه نوعی از فرهنگ سیاسی مستعد گسترش دموکراسی مطرح است. پرسش فرعی این است که چه زمینه‌هایی اجتماعی و اقتصادی و تاریخی، موجب تکوین خود فرهنگ سیاسی دموکراتیک شده‌اند. موضوع نگرش‌های رایج در هر فرهنگ سیاسی، شیوه عملکرد دستگاه قدرت دولتی، چنان که باید و چنان که هست. از این رو فرهنگ سیاسی را می‌توان به شیوه فرهنگ عمومی، به دو بخش تقسیم کرد: بحث فرهنگ سیاسی آرمانی و فرهنگ سیاسی واقعی. با این حال منظور از فرهنگ سیاسی در دموکراسی‌های امروز، همان فرهنگ سیاسی واقعی است.

۳- بکارگیری نیروهای کارآمد و متخصص در امور فرهنگی

موضوع شایستگی merit و شایسته سالاری meritocracy همواره یکی از مباحث کلیدی مدیریت محسوب می شود. سالانه مقالات و کتب زیادی در این زمینه انتشار می یابد. سازمان های امروزی به این نتیجه رسیده اند که برای زنده ماندن فرهنگ کارآمد در محیط رقابتی فعلی نیازمند به شناخت نیروی های کارآمد و بهره گیری از آنها می باشند. داشتن تفکر شایسته محور (merit-based) مدیر را قادر می سازد تا همیشه بدنبال گزینش و بکارگماری افراد لایق و کارآمد باشد. موضوعات فرهنگی بدلیل طبیعت نرم و تئوریک که دارند لازم است تا با آنها با دقت بیشتری برخورد شود و برای مطالعه ی و برنامه ریزی آنها از شایسته ترین و کارآمدترین نیروها استفاده شود. انتخاب نیروهای کارآمد برای انجام کار متناسب با تخصصشان جوهره ی شایسته محوری را تشکیل می دهد. بسیاری از مواقع پیش می آید که در برنامه ریزی فرهنگی افرادی روی کار هستند که در حوزه های دیگری کارآمد می باشند و بدلیل متخصص نبودن در زمینه ی فرهنگی برنامه های نافذ و اثرگذاری تدوین نمی کنند از این رو لازم است تا برای متحول کردن فرهنگ افرادی را گزینش نمود که با مقوله ی حساس فرهنگ آشنایی عمیقی داشته

باشند. یک نکته‌ی بسیار مهم و قابل توجه این است که یک فرهنگ بالغ به فرهنگی اطلاق می‌شود که در آن ارزش‌های از قبیل نوع دوستی، احترام به نظر مخالفین، احترام به حقوق مردم و غیره نهادینه شده باشند. «فرهنگ به طور کلی یک پدیده چندجنبه‌ای است و از اینرو گماردن هر فردی در حیطة‌ی تخصصی خودش می‌تواند یک قسمتی از آن را بهبود داده و در نهایت تمامی پیکره‌ی آن بهبود یابد. انتخاب افراد شایسته در مرکز تصمیم‌گیری فرهنگی باعث می‌گردد تا هر فردی آن بعد فرهنگی مرتبط با تخصص خود را به صورتی دقیق موشکافی کند و آن را در پیوند با کل جامعه درک کند و وقتی که در تمامی حوزه‌های تصمیم‌گیری این اتفاق بیافتد کل بدنه‌ی فرهنگ متحول می‌گردد و هنجارهای پسندیده و سازنده‌ای محرک رفتار افراد جامعه می‌گردند (Miller and et, 2002)».

۴-۱ ایجاد محیط مناسب و مساعد برای اجرای خط مشی مصوب

در اجرای خط مشی فرهنگی، منظور از محیط مناسب محیطی است که در آن هماهنگی و همدلی لازم در بین نیروهای دست‌اندرکار در خط مشی‌گذاری وجود دارد چه نیروهای که تدوین‌کننده‌ی خط مشی هستند و چه نیروهای که مجری آن می‌باشند. اجرای یک خط مشی پدیده‌ای یک سویه یا تک بعدی نمی‌باشد، بلکه قویاً با تدوین خط مشی ارتباط دارد. در هنگام تدوین خط مشی اگر جریان‌های اجتماعی به درستی شناخته شوند و متناسب با آنها برنامه‌ریزی گردد، ضریب اجرای خط مشی یا سهولت پیاده‌سازی آن بیشتر می‌گردد. «یکی از لوازم ایجاد محیط مناسب برای اجرای خط مشی‌گذاری افزایش آگاهی و استقبال مردم از خطی مشی‌گذاری می‌باشد که لازمه‌ی این استقبال نزدیک بودن خط مشی به نیازهای واقعی و روزمره‌ی زندگی مردم و شناخت نیازهای آحاد مردم می‌باشد. علاوه بر این، رسانه‌ای سازی صحیح خط مشی‌ها و اطلاع‌رسانی کافی به مردم می‌تواند به ایجاد محیطی مناسب برای اجرای خط مشی کمک کند (O'Regan, 2002)». از لوازم دیگر ایجاد محیط مناسب و مساعد برای اجرای صحیح خط مشی‌های فرهنگی داشتن سیاستها و قوانینی عادلانه و فراگیر فرهنگی که حقوق فرهنگی همه اقشار مردم را از جوانب مختلف در نظر بگیرد و نظام حاکمیتی آزاد و مردمی و علاقه‌مند به خدمت‌گذاری برای طبقات مختلف مردم باشد و احترام به حقوق شهروندی که امروزه این حقوق در نظام فرهنگ دموکراسی متجلی شده و مفهوم اصلی این ایدئولوژی برابری همگان در حوزه سیاسی و حقوقی است. در قرن نوزدهم هدف دموکراسی برآوردن خواست‌های حقوقی و سیاسی اقشار متوسط بود و از این رو سرمایه‌دار، سیستم اقتصادی متناسب با این ایدئولوژی بشمار می‌رفت، اما در قرن بیستم برابری در حوزه اجتماعی و فرهنگی بیشتر مورد توجه بوده است. این نوع برابری با نوع سرمایه‌داری آزاد قرن نوزدهم مناسبت چندانی ندارد؛ در عوض مفهوم دولت فرهنگی پشتوانه و ضامن واقعی دموکراسی سیاسی در قرن بیستم بوده است. همانا نظام دموکراسی محیط مناسبی است برای اجرای خط مشی مصوب، چون مبتنی بر آراء و افکار عمومی است و سیاستگذار همواره باید مستمراً به آن احساس مسئولیت کند؛ به سخن دیگر صرف دموکراتیک بودن منشأ کمیت برای دموکراسی کافی نیست، بلکه مسئولیت در مقابل مردم باید مستمراً باشد و حکومت دائماً منشأ دموکراتیک خود را تجدید کند. در محیط مناسب فرهنگی افکار عمومی باید به شیوه‌ای آزاد و آشکار ابراز شود و شیوه‌های مناسبی برای ابراز آن همچون روزنامه‌های آزاد، انتخابات، حزب، مراجعه به آراء عمومی و غیره وجود داشته باشد.

۵- ارزیابی خط مشی در عمل بر اساس میزان رضایت مردم

ملاک اصلی ارزیابی کار مدیران دولتی در هر کشوری، بازخورد نظرات مردم آن کشور می باشد و اساساً ارزیابی برنامه های ملی مردم-محور (People-centered) می باشد. مردم محوری برنامه های ملی چه خط مشی های فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مانع از آن می گردد تا دست اندرکاران این برنامه ها یک طرفه نتایج کار را مورد قضاوت قرار دهند. نمودها و انعکاسات اجرای یک خط مشی در جامعه بیانگر میزان موفقیت آن خط مشی می باشد. یک برنامه ولو اینکه با نهایت ظرافت و کارایی اجرا شده باشد، تا مادامی که مردم از نتایج آن ناخرسند و گله مند باشند، برنامه ی شکست خورده تلقی می گردد. ملاک اصلی برای اینکه چه خط مشی موفق بوده و چه خط مشی موفق نبوده است بازخوردهای مردمی می باشد. «برای ارزیابی خط مشی ها لازم است تا محک اصلی آن یعنی "میزان رضایت مردم" مورد مطالعه قرار گیرد. ایجاد یک نظام مدیریت پیشنهادها (Idea Management System) و مؤسسه مطالعات افکار و عقاید عمومی (Institute of public opinion studies) برای شنود و ثبت پیشنهادهای مردمی و مطالعه ی افکار و عقاید عمومی (طرز تلقی ها و باورهای متداول در جامعه و غیره) می تواند خط مشی گذاران را قادر سازد تا نه تنها میزان رضایت مردم را از خط مشی های اجرایی بسنجند بلکه به کل فرایند خط مشی گذاری کمک کنند» (Stevenson, 2000). شناخت دقیق و نظام مند سلايق، علايق و طرز تلقی های مردم مستلزم پیاده سازی چنین سازوکارهای می باشد زیرا از یک طرف کار مطالعه ی افکار عمومی نیازمند به برنامه های مدون می باشد و از طرف دیگر به سرمایه گذاری خاصی در این زمینه نیازمند است. «هویجسن (۲۰۰۰) معتقد است که سیاست های فرهنگی باید با در نظر گرفتن ویژگیهای افراد مختلف تعیین شود. رویکردی که مبتنی بر این باور است که همه ما مرد و زن وابستگیهای یکسانی به یکدیگر داریم و بطور یکسان قادر به حمایت از یکدیگر هستیم. این رویکرد دریچه های جدیدی برای اندیشیدن درباره تناسب سیاست با زندگی روزمره است. اما هر چه تفکیک وظایف در جوامع بیشتر صورت می گیرد و ارتباطات در سطح جهان پویاتر می شود، ما نیز باید درباره برخی از آن در اصول انتزاعی که بوسیله آنها حقوق دیگران شامل اقلیتها و مردمان دور دست را تعریف می کنیم، تجدید نظر کنیم. (دین، هارت لی، ۱۳۸۸، ۲۱). منتسکیو (۱۷۵۵-۱۶۸۹) فیلسوف بزرگ فرانسوی نخستین نظریه پرداز تفکیک قوا و قانون اساسی حکومتها بود. به نظر او نهادهای مختلف حکومت در دموکراسی ها و برخی از انواع حکومت، یعنی نهادهای قانونگذاری، اجرایی و قضایی، به منظور تجزیه و تفکیک اقتدار سیاسی و ایجاد امکان کنترل و نظارت بر آن، تعبیه شده اند. از این رو برقراری تعادل میان قوای حکومتی مبین وضعیت آرمانی است. به نظر او برای حفظ آزادی نمی توان به ذهنیت و خصال شخصیتی حکام و آزاداندیشی ایشان تکیه کرد، بلکه تنها به شیوه های عینی با رضایت مردم و با ایجاد توازن و تعادل میان منافع و نیروها، می توان بدان مهم دست یافت.

۶- ارزیابی و تعیین خط مشی مطلوب که بهترین نتیجه را در شرایط موجود بدست می دهد

«مطلوبیت یک خط مشی تا حد زیادی به متناسب بودن آن خط مشی با نیازهای واقعی مردم بستگی دارد. هنگامی که خط مشی متناسب با نیازهای واقعی افراد جامعه وضع گردید، نوبت به آن می رسد تا خط مشی از لحاظ اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی مورد بررسی قرار گیرد. خط مشی هایی که از لحاظ اقتصادی توجیه پذیر می باشند، به نحوی اثر بخش تر پیاده خواهند شد. توجیه پذیر ی اقتصادی خط مشی های فرهنگی به این معناست که تأمین مالی این خط مشی ها در فرایند اجرا صورت پذیر می باشد» (Throsby, 2001).

اندیشمندان سیاسی بر این باورند که نیاز ما به کالا نسبی است، و کاملاً به بافت اجتماعی و اقتصادی جامعه ای که در آن زندگی می‌کنیم، بستگی دارد، اما نیاز ما به توانمندی‌ها برای اینکه آزادانه به عنوان اعضای جامعه انسانی فعالیت کنیم، مطلوب است. همانا کمبود را باید (محرومیت از توانمندی) تعریف کنیم. بر خلاف کسانی که معتقدند تعریف نیازهای اساسی انسان غیر ممکن است. اگر چه این نیازهای اساسی را با روش‌های بسیار مختلفی می‌توان تأمین کرد، اما می‌توان ویژگیهای ارضاء کننده عام مشخصی را با نیازهای میانی را تعریف کرد، که عبارتند از: غذای مغذی کافی و آب، مسکن مناسب، کار و محیط فیزیکی بی‌خطر، مراقبت بهداشتی مناسب، امنیت اجتماعی و اقتصادی و آموزش‌های اساسی و میان فرهنگی و اینکه ما چگونه می‌توانیم نیازهای انسان را تعریف کنیم، بلکه چگونه ما شرایط و مقتضیات اجتماعی بهینه کردن ارضای نیازهای انسان را تعریف کنیم. و با توجه به امکانات و نیروهایی که داریم برای رفع این نیازها مطلوب‌ترین و بهترین خط مشی را در شرایط و امکانات موجود باید طراحی نماییم، چون تا زمانی که این نظام نیازها برطرف نشود به بهترین شکل ممکن و موجود هر برنامه فرهنگی با شکست مواجه خواهد شد و بجز اتلاف وقت و هزینه راه بجایی نخواهیم برد. «نظر بعضی بر این است که باید بوسیله شرایط نقادی، یا به عبارت دیگر بوسیله سیاستهای اجتماعی، توانمندی‌های فردی را ارتقاء داد. باید دقت کنیم که همواره اجرای سیاست‌های اجتماعی ضرورتاً به ارتقای توانمندیها یا رفاه انسانی و رفع کمبودها منجر شود. سیاست گذاری فرهنگی و اجتماعی به عنوان یک موضوع علوم اجتماعی اول باید به این موضوع بپردازد که به چه میزان سیاست‌های اجتماعی در ارتقاء رفاه انسان موفق بوده و عوارض و آثار مخرب جانبی به چه میزان بوده است.» (بیچرانلو، ۱۳۸۸، ۲۵-۲۳).

۷- پرهیز از تعدد مشاغل در مراکز سیاست گذاری

«تعدد مشاغل عملاً تمرکز را کاهش می‌دهد، وجود افراد غیر کارشناس و دارای مدارک و کار علمی معتبر در عرصه خط مشی گذاری فرهنگی و تحلیل این پدیده از رویکردهای مختلف فکری و اجرایی باعث شکل‌گیری سیلی از ایده‌های مختلف در این زمینه می‌گردد که اگر این معضل حل شود و به طور نظام مند با فرصت‌زمان کافی برای افراد خبره و محقق و به کارگیری آنان می‌تواند به خط مشی‌های نافذ و کارآمد منجر گردد، ولی اگر به درستی مدیریت نشود تنها سبب پراکنده‌گی اذهان خط مشی‌گذاران می‌شود و مدیریت حالت صوری و آماری به خود می‌گیرد. اتخاذ تصمیم‌های درست در عرصه‌ی ملی مستلزم تخصیص زمان زیادی در این خصوص می‌باشد (Vaidhyathan, 2005)».

اساساً خط مشی‌گذاران برای آنکه بتوانند خط مشی‌های فرهنگی اثربخشی اتخاذ کنند بایستی در یک حوزه‌ی خاص فرهنگی متخصص باشند. تعدد مشاغل برنامه ریزان فرهنگی باعث می‌شود تا نگاه آنها نسبت به مسایل فرهنگی به تدریج سطحی گردد و نسبت به این مسایل عمیق نشوند. بنابراین لازم است تا برنامه ریزان فرهنگی تا حد امکان از تعدد مشاغل پرهیز کنند، زیرا کار فرهنگی طبعاً به زمان زیادی نیاز دارد و لازم است تا به صورت تخصصی انجام گیرد. خواجه نظام الملک در سیاست نامه خود در ذم تعدد شغل می‌گوید: «پادشاهان بیدار و وزیران هشیار بهمه روزگار هرگز دو شغل یک مرد را نفرموده‌اند و یک شغل دو مرد را، تا کارهای ایشان بنظام و با رونق بودی، از بهر آن را که چون دو شغل یک مرد را فرمایند همیشه از این دو شغل یکی برخلل باشد و با تقصیر از جهت آن که اگر مرد در این شغل بواجب قیام کند و مراقبت بجد بر دست گیرد در شان دیگر شغل خلل و تقصیر افتد.

«هر آن گاه که وزیر بی کفایت باشد و پادشاه غافل و بی هیچ کفایتی که در او هست ده عمل دارد و اگر شغلی دیگر پدیدار آید هم بر خویشتن زند و اگر سیمش بذل باید کرد بذل کند و بدو دهند و اندیشه آن نکنند که «این مرد اهل این شغل هست یا نه، کفایتی دارد یا نه، در دبیری و تصرف و معاملت راهی برد یا نه، و چندین شغل که در خویشتن پذیرفته است بسر تواند برد یا نه؟» و باز مردان کافی و شایسته و معتمد و کارها کرده محروم گذاشته اند و در خانه ها معطل نشسته اند و هیچ کس را اندیشه و تمییز آن نمی باشد که «چرا باید که مجهولی بی کفایتی، بی اصلی بی فضلی چندین شغل دارد و معروفی اصیلی و معتمدی یک شغل ندارد و محروم و معطل باشد خاصه کسانی که بر دولت حق واجب گردانیده باشند و خدمتهای پسندیده کرده و شایستگی نموده.» و عجب تر دارد از این بنده، بهمه روزگار شغل بکسی فرمودندی که او هم مذهب و هم اعتقاد او بودی و اصیل و پارسا بودی و اگر انقباض کردی و قبول و اجابت نکردی بکره و بزور در گردن او کردند، لاجرم مال ضایع نشدی و رعایا آسوده بودی و مقطع نیکو نام و بی گزند زیستی و پادشاه دل فارغ و تن آسان روزگار گذاشتی. (خواجه نظام الملک، ۱۳۸۷، فصل چهل و یکم، ص ۲۱۵-۲۱۳).

۸- رسیدن به فرایندی نظام مند تا به حداقل رساندن دخالت دولت در عرصه فرهنگ

دیدگاه‌های موجود در این زمینه به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند. هواداران دخالت حداکثری در فرهنگ و هواداران دخالت حداقلی در فرهنگ:

۱- دخالت حداکثری

«افلاطون پیشنهادی کرد که زندگی مردم تحت یک مجموعه سخت و انعطاف ناپذیر فرهنگی هماهنگ شود. وی در کتاب جمهوریت برای هنرمندان، فیلسوفان و شاعران قوانین سختی مقرر می‌دارد و معتقد است متخلفان از این قوانین باید به شهری دیگر تبعید شوند. افلاطون در کتاب قوانین نیز شاعران را ملزم می‌سازد که آثار خویش را نخست به کلانتران ارائه دهند و آن‌ها تشخیص دهند که آیا این آثار برای سلامت روحی مردم مفید است یا نه؟» (آشنا، ۱۳۸۴، ص ۱۰). «کمونیست‌ها و نیز محافظه کاران افراطی بر اساس همین دیدگاه بیشترین تئوری پردازی را در زمینه دخالت در فرهنگ و مبارزه جهت بازسازی فرهنگی جامعه داشته‌اند. در قرن گذشته کمونیست‌ها تلاش زیادی در جهت مهندسی فرهنگی صورت دادند آنها آگاهانه کوشیدند تا فرهنگ جوامع خود را بازسازی کرده و مطابق برنامه‌ای از پیش تعیین شده طراحی کنند، البته شواهد گویای آن است که در این امر توفیق چندانی نداشته و به آفرینش انسان سوسیالیست دست نیافتند.» (اینگلهارت، ۱۳۸۲، ص ۲۱). دیدگاه دخالت حداکثری مبتنی بر نوعی دیدگاه ایدئولوژیک است که دولت را به عنوان مرکز و محور نظام اجتماعی می‌بیند. در این دیدگاه دولت به عنوان بزرگترین نهاد در نظام موازنه اجتماعی مسئولیت سرپرستی و تکامل تمامی ابعاد اجتماعی حیات بشری را بر عهده دارد به همین دلیل اصولاً برنامه ریزی فرهنگی را جدا و مستقل از دولت قابل تصور نمی‌داند، بلکه به دلیل جایگاه خاص آن به عنوان متولی و هدایت کننده جامعه، حوزه فرهنگ و برنامه ریزی‌های فرهنگی در انحصار کامل این نهاد اجتماعی قرار دارد و از این رو وظیفه سیاست گذاری کلان فرهنگی را به نحو متمرکز بر عهده دولت می‌داند. بنابراین دیدگاه دولت می‌تواند از تمام جهات در فرهنگ جامعه دخالت و بر اساس ایدئولوژی پذیرفته شده خود سیاست گذاری، کنترل و هدایت نماید و بدین وسیله به دنبال تقویت ارزش‌ها و نگرش‌های مثبت مطلوب و آرمانی و خارج کردن نقاط منفی و غیر آرمانی از صحنه نظام فرهنگی باشد.

۲- دخالت حداقلی

«پریکلس فیلسوف یونانی معتقد بود که دولت نباید عقاید و روش‌های خاصی را به جامعه و اتباع خود تحمیل نماید. از نظر او وظیفه دولت حفظ و تقویت صناعات زندگی و همچنین اعطای فرصت‌های کافی به افراد برای شرکت در میراث فرهنگی بشر است.» (آشنا، ۱۳۸۴، ص ۱۱). فیلسوفان و عالمان اجتماعی دیگری همچون روسو و اسپنسر نیز مخالف دخالت انسان در فرهنگ بوده‌اند. آنان معتقدند که دخالت انسان در سیر طبیعی راه و رسم زندگی خود باعث پریشانی و ناخرسندی می‌گردد در دو قرن اخیر این دیدگاه بن‌مایه اندیشه لیبرالیستی را تشکیل می‌داد و از دهه هشتاد میلادی به این سبب دگرگونی‌ها و بحران‌هایی که در غرب در عرصه اقتصاد پیش آمد و نیز تجربه ناکام کشورهای کمونیستی، کارایی دولت در اداره امور اجتماعی به چالش کشیده شد و با مطرح شدن خصوصی سازی و واگذاری بیشتر نهادها به مردم و شرکت‌های خصوصی ساختار سیاسی، فرهنگی و اقتصادی نظام غربی باز هم همچون قرن نوزدهم هر چه بیشتر بر اساس اصالت سرمایه و کارآمدی سامان یافت.

در چنین نظامی با توجه به جایگاه خاص شرکت‌های بزرگ چند ملیتی و نقش و هویت تبعی دولت‌ها در قبال آن در بعد فرهنگی نیز همچون بعد اقتصادی دولت به صورت واسطه عمل می‌کند. هواداران این دیدگاه تأکید دارند که فرهنگ امری نهادینه شده در جامعه است که جامعه خود به خود شکل می‌دهد و هویتی مستقل و یکپارچه دارد. از این رو دولت در امور فرهنگی چندان کاری از پیش نمی‌برد. اقدامات دولت‌ها نشان می‌دهد که هر گاه دولت در عرصه فرهنگ دخالت حداکثری کرده سبب سرکوب قابلیت‌ها و استعدادهای انسانی و رکود و واپس‌گرایی شده است و ایدئال حکومتی عموماً با واقعیت‌های که در بستر جامعه در جریان هستند هماهنگ نیستند. بر اساس این دیدگاه نمی‌توان برای فرهنگ برنامه ریزی مفصل و دامنه‌داری انجام داد، چرا که فرهنگ هم با احساس شخصیت و فردیت فرد انسان‌ها سر و کار دارد و هم به طور کامل قابل سنجش محاسبه، کنترل و پیش‌بینی نیست.

۹- فقدان فرهنگ، از خود بیگانگی در نیروهای درگیر

«تحلیل مسایل فرهنگی از رویکردهای فرهنگی مکتب غیر بومی باعث ناکارآمد گردیدن سیاست‌های فرهنگی می‌گردند (Volkerling, 1996)». هنگامی که سیاست‌های فرهنگی بنیان‌اندیشه آن بر اساس مبانی فرهنگی کشورهای دیگر تدوین گردند، هرگز منشأ اثر نخواهند شد. ولی می‌شود از اندیشه‌های راهگشای فرهنگی اندیشمندان فرهنگ ساز آنان برای بهینه‌سازی فرهنگ بهترین بهره‌وری را کرد و گاهی از مواقع دیده می‌شود که برنامه ریزان عرصه‌ی فرهنگ بدون توجه به واقعیات یک جامعه، نسبت به برنامه ریزی فرهنگی اقدام می‌کنند. این افراد معمولاً آنقدر در الگوهای غیربومی سیاست‌های فرهنگی غرق شده‌اند، که اصلاً به واقعیت‌های موجود عرف در جامعه نمی‌پردازند. فقط و فقط منجر به التهاب مسایل فرهنگی می‌شوند و برنامه ریزان را از شناخت علت‌های ریشه‌ی مسایل فرهنگی دور می‌کنند. «به این ترتیب، دست‌اندرکاران سیاست‌گذاری فرهنگی باید.

توجه صرف به الگوهای غیر بومی غیر کارشناسی و استفاده از اندیشمندان ایده‌آلیست فرهنگ ساز آنان و تلاش در پیاده‌سازی آنها، با این باور که آنها مسایل فرهنگی جامعه را حل می‌کنند فارغ از الگوهای فرهنگی غیر بومی، به مطالعه‌ی فرهنگ بومی بپردازند، زیرا با این کار ریشه‌های واقعی مشکلات فرهنگی را بهتر خواهند شناخت. در اولویت قرار ندادن مطالعات فرهنگی غیر بومی هرگز به این معنا نیست که این مطالعات بی‌فایده و بی‌تأثیر می‌باشد، بلکه استفاده‌ی صحیح از این معارف بسیار کارگشا و مفید است» (Wallach, 2000).

۱۰- کم کردن حجم دستگاه‌های متعدد و پراکنده

تعدد عملاً تمرکز را کاهش می‌دهد. وجود سازمان‌های مختلف در عرصه‌ی خط مشی گذاری فرهنگی و تحلیل این پدیده از رویکردهای مختلف باعث شکل‌گیری سیلی از ایده‌های مختلف در این زمینه می‌گردد که اگر بدرستی مدیریت گردد می‌تواند به خط مشی‌های نافذ و کارآمدی منجر گردد. ولی اگر بدرستی مدیریت نشود تنها تشتت و پراکندگی اذهان خط مشی‌گذاران را بدنبال دارد و هیچ توافق و اجماع نظری را حاصل نمی‌کند. «به منظور همسوسنمودن تمامی سازمان‌های درگیر در خط مشی گذاری فرهنگی لازم است تا از تعداد این سازمان‌ها کاسته شود و بعلاوه، اهداف مشترکی برای این سازمان‌ها در نظر گرفته شود. کم شدن تعداد این سازمان‌ها فواید زیادی نظیر یکپارچه شدن مطالعات فرهنگی، جلوگیری از پراکندگی برنامه‌های فرهنگی، افزایش سرعت توافق در بین دست‌اندرکاران و اتلاف هزینه می‌شود (Scullion, 2005)». بطوریکه این پراکندگی غیر نظام‌مند فرهنگی در کشور ما وجود دارد و هر دستگاه سیاست‌گذاری فرهنگی برای خود سیاست‌گذاری را تصویب و به کار می‌گیرند بدون اینکه تفکیکی بین تدوین و اجراء وجود داشته باشد، همانهایی که تدوین می‌کنند اجرا هم می‌کنند و هیچ مرجع عالی سازمانی برای ارزشیابی و نظارت وجود ندارد اگر هم هست حالت صوری و آماری دارد.

۱۱- تدوین سیاست‌های فرهنگی بر اساس جذب حداکثری همراه با برنامه‌های نشاط‌برانگیز

«فرهنگ به گونه‌ای بعد نرم افزاری یک جامعه به حساب می‌آید. نشاط‌انگیز بودن برنامه‌های فرهنگی احتمال پذیرش آنها را از سوی افراد جامعه افزایش می‌دهد و باعث می‌شود تا مردم بهتر آنها را نهادینه کنند (Volkerling, 2001)». به عنوان مثال تهیه فیلم‌های جذاب با مضامینی فرهنگی می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی ذهنیت افراد جامعه داشته باشد در واقع هنگامی که سیاست‌های فرهنگی در راستای جذب آحاد افراد جامعه صورت می‌پذیرد و باورهای مشترک خرده فرهنگ‌های یک کشور را به نحوی مناسب توسعه می‌دهد منجر به انسجام ملی خواهد شد. در برنامه‌های فرهنگی باید به نحوی برخورد کرد که تمامی گروه‌ها تا حد ممکن تحت تأثیر برنامه فرهنگی قرار گیرند. توجه به اشتراکات در عوض تفاوتها و لحاظ نمودن این باور در حین تدوین برنامه‌های فرهنگی، موفقیت این برنامه‌ها را تضمین خواهد نمود. بطوریکه آلبرتو معلم مرموز فلسفه در (دنیای سوفی) پاسخ ارسطو درباره زندگی خوب را چنین گفته؛ «انسان تنها از طریق استفاده از همه توانایی‌ها و قابلیت‌هایش به سعادت دست می‌یابد. ارسطو معتقد بود که سه گونه سعادت وجود دارد؛ ۱- زندگی سرشار از لذت و خوشی ۲- زندگی به عنوان یک شهروند آزاد و مسئول ۳- زندگی به عنوان یک متفکر و مسئول و فیلسوف. ارسطو تأکید کرد که هر سه معیار باید وجود داشته باشد تا انسان به شادی و کامیابی دست یابد.» (هارد لی دین، ۱۳۸۸، ۹۷) بنابراین سیاست‌گذاری اجتماعی و فرهنگی به این مربوط می‌شود که مردم چگونه به زندگی خوب دست می‌یابند. این بدان معنی نیست که همه را می‌توان شاد کرد، چراکه با توجه به توأمان بودن شادی و رنج، زندگی و مرگ ممکن نیست. و بدین معنی نیست که همه ما به فلاسفه روی بیاوریم، چراکه این امر با توجه به تنوع علائق و تمایلات انسانها مطلوب نیست. سیاست‌گذاری فرهنگی به دنبال مطالعه‌ی نظام‌مند این موضوع است که چگونه جوامع مختلف می‌توانند از حداکثر سلامت فرهنگ برخوردار شوند و بتوانند آزادانه در جامعه مشارکت داشته باشند، و آزادانه بیندیشند.

۱۲- استفاده از رویکردهای اندیشمندان فرهنگی دولتها و تلفیق آن با شرایط موجود

به طور کلی تمامی فرهنگ‌ها دارای اشتراکات بخصوصی می‌باشند. «تدوین یک برنامه فرهنگی اثرگذار باید با مطالعه‌ی نظام مند آراء و اندیشه‌های متفکرین جامعه‌شناسی و فرهنگ صورت پذیرد. «بررسی و شناخت بهترین تجارب (best practice) سایر متخصصین عرصه‌ی فرهنگ عملاً از دوباره کاری مطالعات فرهنگی جلوگیری می‌کند (Simonin, 2003) و اگر به نحوی صحیح بومی سازی گردد توسعه فرهنگی را تسریع می‌دهد». اگر ویژگی‌های فرهنگ را به ویژگی‌های خاص کشور و ویژگی‌های مشترک با سایر ملل تقسیم کنیم. لازم است تا درخصوص ویژگی‌های فرهنگ خاص کشور خویش مطالعات نظام مندی بعمل آوریم، ولی تا آنجای که می‌توانیم از تجارب علمی سایر کشورها درمورد موضوعات مشترک استفاده کنیم.

دولتهای ملی مدرن در متن شبکه‌های گسترده‌ای از روابط گوناگون قرار دارند و با محیط پیرامون خود لاجرم دادوستد پیدا می‌کنند. همچنین این دولتها از لحاظ نظامی، فنی و مالی با یکدیگر در رقابت بوده‌اند. از همین رو پیشرفتهای فنی و نظامی دولتها حس رقابت و انگیزه اصلاح و نوسازی مالی و فنی در آنها برمی‌انگیزد. بطورکلی می‌توان گفت که دولت‌های مدرن اساساً نوساز نیزهستند و همانند موجودات انداموار و زنده می‌باید برای تضمین بقای خود، باشرایط متحول انطباق یابند. وقتی سطح توسعه جهان "ناموزونی در توسعه" پیدا می‌شود، بخش‌های دیگر می‌کوشند خود را به سطح پیشرفته‌تر برسانند. نوسازی و صنعتی‌شدن و گسترش تواناییهای فنی و نظامی و مالی دولتهای اروپای غربی، در موج اول توسعه رقابتی دربین کشورهای اروپای مرکزی و شرقی و در موج دوم توسعه در بین کشورهای آسیایی برانگیخت. احساس عقب‌ماندگی درآن کشورها موجب ظهور و تقویت گرایش‌ها و احساسات ناسیونالیستی شد که خود یکی از انگیزه‌های اصلی نوسازی و توسعه در جوامع بوده است. به همین دلیل است که ناسیونالیسم اغلب با موضع ضعف از لحاظ قدرت بین‌المللی همراه بوده است. آلودین تالف در کتاب موج سوم از سه انقلاب کشاورزی، صنعتی و اطلاعاتی سخن گفته است. در گذشته کشورهای در حال توسعه می‌کوشیدند تا خود را از مرحله اول به مرحله دوم برسانند اما اینک تطبیق باشرایط جدید، مستلزم پذیرش تحولات در تکنولوژیهای ارتباطی و اطلاعاتی شده است.

۱۳- استفاده از نظریه پردازان و اندیشمندان سیاسی و فرهنگی گذشته ایران زمین

«فرهنگ فعلی یک ملت دارای ریشه‌ای طویل در دل تاریخ می‌باشد. فرهنگ یک پدیده‌ی یک شبه نیست که به تدریج شکل می‌گیرد (Smith, 2000)». آراء و عقاید متفکرین گذشته کشور به هر نحو فرهنگ را تغذیه نموده‌اند. شناخت صحیح این اندیشه‌ها درست همانند سلاح قدرتمندی در دست برنامه ریزان فرهنگی می‌باشد که به مدد آن می‌توانند تحولات مثبت زیادی در فرهنگ به وجود بیاورند. گاهی اندیشه‌ها در متن یک فرهنگ نهادینه شده‌اند، ولی بدلیل موضوعاتی از قبیل تهاجم فرهنگی یا برخورد با فرهنگ‌های بیگانه، جذابیت خود را از دست داده‌اند، بنابراین لازم است تا با نگاهی تیزبینانه مطالعه شده و با شرایط فعلی منطبق گردند. افکار اندیشمندان داخلی به دلیل آنکه در متن یک جامعه شکل گرفته‌اند و با ارزش‌های آن جامعه انطباق دارند، به راحتی می‌توانند با شرایط فعلی منطبق گردند و برای تحولات مثبت فرهنگی مورد استفاده قرار گیرند. یکی از اندیشمندان بزرگ ایران و تأثیرگذار در سیاست و فرهنگ، خواجه نظام الملک می‌باشد. او در کتاب سیاست نامه خود درباره سیاست گذاری حاکم چنین می‌گوید: «چاره نیست پادشاه را از آن که هر هفته ای دو روز به مظالم بنشیند و داد از بیدادگر بستاند

و انصاف بدهد و سخن رعیت بگوش خویش بشنود بی واسطه ای و چند قصه که مهم تر بود باید که عرضه کنند و در هر یکی مثالی دهد، که چون این خبر در مملکت پراکنده شود که خداوند جهان متظلمان و دادخواهان را در هفته ای دو روز پیش خویش می خواند و سخن ایشان می شنود همه ظالمان بشکوهند و دستها کوتاه دارند و کس نیارد بیدادی کردن و دست درازی کردن از بیم عقوبت.» (خواجه نظام الملک، ۱۳۸۷، فصل سوم، ص ۱۸). و نیکوترین چیزی که پادشاه را باید دین درست است. زیرا که پادشاهی و دین همچون دو برادرند. هرگه که در مملکت اضطرابی پدید آید در دین نیز خلل آید، بددینان و مفسدان پدید آیند. و هرگه که کار دین با خلل باشد مملکت شوریده بود و مفسدان قوت گیرند و پادشاه را بی شکوه و رنجه دل دارند و بدعت آشکارا شود و خوارج زور آرند. سفیان ثوری گوید « بهترین سلطانان آن است که با اهل علم نشست و خاست کند و بدترین علما آن است که با سلطان نشست و خاست کند.» (همان، ص ۸۰-۷۹).

«اردشیر گوید هرسلطانی که توانایی آن ندارد که خاصگیان خویش را بصلاح باز آوردمی باید دانست که هرگز او عامه و رعیت را بصلاح نتواند آورد.» و در این معنی حق تعالی می فرماید «و انذر عشیرتک الاقربین.» (امیر المومنین (ع) گوید «هیچ چیز ضایع کننده تر مر مملکت را و تباہ کننده تر مر رعیت را از درازی حجاب پادشاه نیست و هیچ چیز سودمند تر و با هیبت تر اندر دل خلق از آسانی و کم حجابی پادشاه نیست خاصه در دل گماشتگان و عمال که چون بدانستند که پادشاه آسان حجاب است. هیچ کس بر رعیت ستم نتواند کردن و جز مال حق نتواند ستدن. لقمان حکیم گفت «هیچ یاری مرد را در جهان به از علم نیست و علم بهتر از گنج، از بهر آن که گنج ترا نگاه باید داشت و علم ترا نگاه دارد.» (همان، ص ۸۱-۸۰).

۱۴- هماهنگی لازم و کافی در بین دبیرخانه‌های سازمانی اثر گذار در یک نظام ارزشیابی مستمر

هماهنگی لازمه در بین واحدهای ارزشیابی و نظارت در تدوین سیاستگزاری ها و اجرایی کردن خط مشی ها، یکی از مهمترین برنامه های رایجی هست که در بسیاری از سیستم های خط مشی گذار وجود دارد و همواره هزینه های گزافی را بر کل سیستم تحمیل نموده است. خط مشی ها یا سیاست های فرهنگی برای اینکه بدرستی در متن جامعه اجرا شوند و هضم گردند و فرهنگ را بیش از پیش مهیای جهش های بزرگ علمی و اقتصادی نمایند نیازمند به هماهنگی (coordination) و هم خوانی (congruency) نظام نظارت و ارزشیابی دارد. تقسیم دبیرخانه ها در کار خط مشی گذاری به دبیرخانه های کلان، ارزشیابی اصلی و فرعی و تبعی اجرا کننده خط مشی و ایجاد تأکید بر استقلال کاری آنها از همدیگر یکی از اساسی ترین برنامه هایی است که به این هماهنگی دامن می زند. بعنوان نمونه، اگر چند دبیرخانه هم از صلاحیت تدوین و هم از توانایی و تسهیلات اجرایی خط مشی ها برخوردار باشند، ایجاد هماهنگی در بین آنها فوق العاده مشکل و هزینه آفرین خواهد بود. از این رو لازم است تا نقش دبیرخانه ها در تدوین ارزشیابی های تخصصی و اجرایی مشخص باشد و از هم پوشانی نقش ها (overlapping of roles) پرهیز گردد. که برای این کار می تواند پاره ای از دبیرخانه های دخیل در فرایند خط مشی گذاری را به دبیرخانه های تدوینی (Compiling) و اجرایی تخصصی (executive) تقسیم نمود. نکته ی بسیار مهمی که تمامی دبیرخانه های دخیل در خط مشی گذار نیاز دارند تا بدان توجه کنند این است که آنها همگی از یک مأموریت مشترک (shared mission) که همانا تلاش برای دستیابی و پیاده سازی خط مشی های صحیح و گره گشا است برخوردارند، که در این مسیر هرکدام از این دبیرخانه ها نقش ها (roles) و به تبع آن کارکردهای (functions) مختلفی را بر عهده دارند.

۱۵- ایجاد یک پایگاه اطلاعاتی منسجم

امروزه سازمان‌ها برای شناخت مشکلاتشان و ارائه‌ی راه‌حل‌های درستی برای آنها و همچنین نوآور تر نمودن رفتار کارکنان شان بر روی توانایی‌های نوآورانه‌ی آنها سرمایه‌گذاری می‌کنند اینک (چگونه رهبران بر رفتار ابتکاری کارکنان تأثیر می‌گذارند؟ که یکی از طرق سرمایه‌گذاری بر روی این توانایی‌ها گسترش شبکه‌های اطلاعاتی و ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی می‌باشد. بدلیل آنکه فرهنگ مقوله‌ای چند بعدی (multidimensional category) می‌باشد. از اینرو تدوین خط‌مشی‌های تخصصی در این خصوص مستلزم اطلاعات گسترده‌ای می‌باشد، و غالب اوقات سیاست‌گذاران فرهنگی از لحاظ اطلاعاتی در مضیقه می‌باشند و از آنجای که ارزش و اعتبار خط‌مشی‌ها به اندازه‌ی ارزش و اطلاعات جمع‌آوری شده است از این جهت، بسیاری از سیاست‌های فرهنگی در عمل دچار مشکل می‌شوند و بفرض اینکه پیاده‌سازی شوند بازهم با استقبال مردم مواجهه نمی‌شوند. مهمترین برنامه در این زمینه در واقع داشتن یک پایگاه اطلاعاتی منسجم می‌باشد، پایگاه اطلاعاتی که به خط‌مشی‌گذاران فرهنگی اطلاعات به روز (updated) و به موقع ای (just in time) می‌دهد. اطلاعات موجود نباید ناقص و مربوط به گذشته باشند و نسبت به صحت آنها بشود اطمینان داشت. سلسله‌مراتب کمتر سازمان‌های دخیل در امر خط‌مشی‌گذاری تخصصی فرهنگی نیز باید باشد که در راه اطلاع‌رسانی به سیاست‌گذاران کمک کند، «زیرا اطلاعات باید از سلسله‌مراتب کمتری عبور کنند تا در این جریان دستخوش تغییرات زیادی نگردند و صحت آنها خدشه‌دار نشوند چون هر مرتبه نظری بر اطلاعات انتقالی اعمال می‌کند و آنچه در نهایت در اختیار تصمیم‌گیران قرار می‌گیرد باید واقعاً صحیح و مطابق واقعیات جامعه باشد. ضمناً هر مرجعی نیز برای کنترل اطلاعات دریافتی و حصول اطمینان از صحت آنها باید وجود داشته باشد چون سلسله‌مراتب بیش از حد از سرعت انتقال اطلاعات می‌کاهد و از این طریق نارسایی اطلاعاتی را شدت می‌بخشد» (الوانی، ۱۳۷۱، ص ۱۳۸) مطالعات تئوری سازمان، سازمان‌ها را از لحاظ رسمی بودن (formalization) به دودسته‌ی سازمان‌های دارای رسمیت کم و سازمان‌های دارای رسمیت زیاد تقسیم می‌کند. اگر ساختاری دارای سطح بالایی از رسمیت باشد اصولاً به آن ساختار مکانیکی گفته می‌شود و در مقابل اگر ساختاری از سطح پایینی از رسمیت برخوردار باشد، ساختار میکانیکی (mechanistic structure) نامیده می‌شود. «قواعد و مقررات موجود در ساختار ارگانیک همگی مشوق نوآوری هستند و از ایده‌های نوین حمایت می‌کنند و دلیل اصلی این است که کانال‌های ارتباطی (communication channels) چنین سازمان‌های کاملاً گشوده می‌باشد و هیچ‌گونه کمبود اطلاعاتی نباید وجود داشته باشد. حال آنکه، قواعد و مقررات وضع شده در ساختارهای غیر اورگانیکی و مکانیکی بدلیل کوچک نمودن دریچه‌های اطلاعاتی فرصت تبادل نظر (idea exchange) را از کارکنان سلب می‌کند (Shi Chun-Sheng & XIN Chong, 2006)». بنابراین نباید رسمی بودن بیش از حد سازمان‌های دخیل در کار خط‌مشی‌گذاری فرهنگی و وجود قواعد بسیار دست و پاگیر وجود داشته باشد. «برنامه‌دیگری که در زمینه اطلاعاتی برای خط‌مشی‌گذاران فرهنگی وجود دارد، اتکای صرف بر اطلاعات و گزارشات رسمی و غفلت از دریافت نظرات مردم می‌باشد، سازوکاری نظیر نظام پیشنهادها (idea system)، برای شنود صدای مردم (voice of people) باید تعبیه شده باشد و مدیران فرهنگی باید به داخل جامعه سرکشی نمایند و مشکلات فرهنگی را درک کنند، و باید بر اساس اطلاعات رسمی و بعضاً همسوگرایانه درخصوص فرهنگ تصمیم‌گیری کنند. بنابراین باید سازوکار نظام پیشنهادها برای بروز ایده‌ها، تفکرات و دانش درونی مردم در مسیر بهبود و تعالی جامعه وجود داشته باشد.» (کاظم نژاد و همکاران، ۱۳۸۸، ۷۵)

۱۶- نگاه تخصصی برنامه‌ریزی سیستمی در تصمیم‌گیریها

دیدنی چند بعدی در تصمیم‌گیریها و راهکار کلی نگر (holistic view)، مدیریت بهینه دیگری است که در راه خط مشی گذاری فرهنگی مؤثر است. هرگاه خط مشی گذاران به یک جنبه از مسأله توجه کنند و از سایر جنبه‌ها غفلت کنند، نتیجه‌ای ناقص بصورت خط مشی حاصل می‌شود که امکان توفیق موفقیت آن بسیار اندک خواهد بود. «در تصمیم‌گیری‌ها عدم توجه به محیط‌های مختلف مؤثر بر موضوع تصمیم، مانند محیط فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و قانونی، محیط اقتصادی، محیط فنی و محیط اقلیمی و جغرافیایی موجب می‌شود تا خط مشی‌های حاصل از نقطه نظر هر محیطی که بدان توجه نشده است آسیب پذیر گردیده و در اجرا دچار مشکل شود.» (همان، ص ۱۳۸) به عنوان نمونه در خط مشی که در آن به محیط ارزشی و عقیدتی مردم توجه نشده باشد در عمل مورد پذیرش جامعه قرار نخواهد گرفت و مسلماً شکست خواهد خورد. سیاست‌های فرهنگی ای (cultural policies) که بدون توجه به پیشینه‌ی تاریخی (historical antecedent) یک ملت تدوین گردند بلاشک در عمل ناکام خواهند ماند» (Best, 2003). در تفکر جزئی نگر هر فرد یا سازمان درگیر در خط مشی گذاری از دید خود و بنابر ترجیحات خود مسئله‌ی فرهنگ را تحلیل می‌کند، ولی در تفکر سیستمی هر فرد یا سازمان درگیر در خط و مشی گذاری از زوایای مختلف جامعه شناسی بنابر ترجیحات دیگران مسئله فرهنگ را تجزیه و تحلیل می‌کند بدینگونه سخن، «سازمان‌های جزئی نگر عادت دارند تا فرهنگ را از رویکرد خودشان بررسی کنند و به آن قسمت از فرهنگ که با وظایف آنها همسو تر و یا مرتبط تر است، می‌پردازند» (DiMaggio, 2009) «به عنوان نمونه، قوه مقننه از حیث تقنینی و دستوری به فرهنگ نگاه می‌کند، مجلس خبرگان بر اساس مصالح سیاسی و شورای عالی انقلاب فرهنگی بر مبنای مقوله‌های ارزشی عقیدتی به فرهنگ می‌پردازد. در حالی که از نظرگاه مدیریت سیستمی سیاستگذاری فرهنگی باید همه ابعاد عرفی و ارزشی و واقعی به تناسب اهمیت و تأثیرات آن در فرهنگ را در نظر بگیرد و بر اساس سهم تأثیر سیاستگذاری نماید. اعمال نظر مشورتی در تصمیم‌گیری‌ها با اتکالی به هماهنگی بر راهکار مفید سایر اندیشمندان سیاسی جهانی برای مقابله و تأثیر بر ایدئولوژی‌های حاکم در جهان امروز در موارد تصمیم‌گیری قبل از آنکه به تصمیمی بپردازند، تصمیم‌گیران نباید در ذهن خود انتخاب مورد نظر را انجام داده، و برای تأیید و توجیه نظر خویش به اطلاعاتی رو آورند که در جهت تأیید آن تصمیم باشد (اوریب یافتن) و نباید سایر حقایق و شواهدی که برخلاف تمایل آنها باشد را نادیده بگیرند. در چنین حالاتی تصمیم‌گیری جنبه‌ی صوری پیدا می‌کند و مراحل مختلف فرایند تصمیم‌گیری (یعنی شناخت مسئله، توسعه راه حل‌ها، ارزیابی راه حل‌ها و انتخاب یکی از آنها) به درستی رعایت نمی‌شود، همچنین باید جمع‌آوری اطلاعات به اطلاعات موافق و مخالف منحصر شود و معیارهای سنجش نیز دستخوش اعمال نظر و سلیقه‌های مختلف باید باشد و همه‌ی تلاش تصمیم‌گیرنده بر آن باشد که به نظرهای مختلف احترام و ارزش قائل باشند و به آن جامعه‌ی عمل بیوشاند و آنرا نتیجه‌ی تصمیم‌گیری نشان دهند.

۱۷- تمایل به اجرای آزمایشی خط مشی‌ها و ایجاد بازخورد فرایند خط مشی گذاریها

تمایل به اجرای آزمایشی خط مشی‌های وضع شده و اجرای قطعی و نهایی آنها در جامعه، منجر به کمکه‌های زیادی می‌شود که قابلیت پیشرفت زیادی در فرهنگ می‌باشند. در حالی که باید تصمیم‌ها مدتی بصورت آزمایشی (pilot) اجرا می‌گردید، شاید می‌شد به موقع از زیان‌های مذکور جلوگیری نماییم. تصمیم‌گیری بر اساس یک سلسله پیش‌بینی‌ها و اطلاعات انجام می‌پذیرد و چه بسا در عمل پیش‌بینی‌های مذکور و برآوردهای

انجام شده صد درصد تحقق نیابد و تصمیم‌ها آنطور که انتظار می‌رفت عملی نشود. بنابراین لازم است تصمیم‌های گرفته شده مدتی به بوت‌های آزمون نهاده شوند و پس از آنکه اطمینان نسبی حاصل شد که آنها عملاً قابل استفاده اند، نسبت به قطعی شدن آنها اعلام نظر نمود. در اغلب تصمیم‌گیری‌های عمومی، تصمیم‌گیران تحت فشار هستند و بر ای رفع مشکلات و اتخاذ تصمیم‌ها فرصت زیادی ندارند. در این قبیل موارد تصمیمی گرفته می‌شود و خط مشی وضع می‌گردد که اطمینان کامل نسبت به نتایج آن وجود ندارد. «اجرای آزمایشی، بهترین روش برای حصول اطمینان از مؤثر بودن خط مشی‌ها در عمل است و عدم اجرای آن، مشکلات زیادی را در پی خواهد داشت» (الوانی، ۱۳۷۱، ص ۱۴۲). از آنجایی که پیاده‌سازی سیاست‌های فرهنگی مستلزم ظرافت بینی‌های خاصی می‌باشد و چنین سیاست‌های برای آنکه با متن جامعه عجین (incorporated) گردند و در ذهن و ضمیر افراد نافذ افتند، لازم است تا سیاست‌های فرهنگی متخذه قبل از پیاده‌شدن در متن جامعه، به صورتی آزمایشی اجرا گردند تا اطمینان از اثربخشی آنها حاصل شود. «یکی از محرک‌های مهم اجرای آزمایشی سیاست‌های فرهنگی بیش از پیاده‌سازی قطعی آنها به این نکته بر می‌گردد که سیاست‌های فرهنگی‌ای که نتوانند در جامعه نافذ باشند و یا اصطلاحاً با شکست مواجهه شوند، نه تنها منجر به اتلاف منابع و انرژی می‌شوند، بلکه بر افراد جامعه هم اثر نامطلوبی می‌گذارند که این اثر سوء و نامطلوب موجبات بدبینی افراد جامعه را نسبت به سیاست‌گذاران و سیاست‌های فرهنگی فراهم می‌کند» (Flew, 1998). در خط مشی عمومی باید مرحله‌ی اجرای آزمایشی خط مشی‌ها وجود داشته باشد، اغلب اوقات تصمیم‌گیرندگان از سازوکار بازخورد برای اصلاح خط مشی‌ها استفاده می‌کنند. سازوکار بازخورد از طریق برگشت اطلاعات در مورد خط مشی در حال اجرا، به خط مشی‌گذاران امکان می‌دهد تا نقاط قوت و ضعف تصمیم‌های خود را دریابند و نسبت به اصلاحات لازم اقدام به موقع انجام دهند. «اما غالباً خط مشی‌گذاران نسبت به خط مشی مصوب در عمل هیچگونه اطلاعی ندارند و زمانی که کار تصمیم‌گیری انجام شد وظیفه‌ی خود را خاتمه یافته تلقی می‌نمایند و در صورت بروز مشکل نیز برای تصمیم‌های گرفته شده، متوسل به دلایل مختلفی می‌گردند تا تصمیم‌ها را موجه و صحیح جلوه دهند.

شکست را به عوامل دیگری نسبت دهند. بدین ترتیب استفاده از بازخورد بعنوان یک وسیله کنترل و اصلاح خط مشی‌ها، بهترین برنامه و راهکار در راه خط مشی‌گذاری مؤثر قلمداد می‌شود» (الوانی، ۱۳۷۱، ص ۱۴۲ تا ۱۴۳). نظام‌های اقتصادی اجتماعی (socio-economic systems) معاصر برای اصلاح نمودن برنامه‌های خود به بازخور نیازمندند. بازخور (feedback) به متولیان خط مشی‌گذاری فرهنگی این امکان را میدهد تا با دریافت و درک انعکاسات افراد جامعه، به کیفیت سیاست خود پی ببرند و نقاط ضعف و نواقض آن را برطرف کنند، افزون بر این، «وقتی که بازخورد مردم جامعه به نحوی شایسته از سوی متولیان امور فرهنگی دریافت و مطالعه شد و با اقدامات مناسب و اصلاح شده‌ای همراه گردید، این باعث می‌شود تا مردم احساس کنند که سیاستگذاران فرهنگی به واکنش‌های آنان توجه دارند و از این لحاظ، اعتماد آنها به متولیان امور فرهنگی بیشتر می‌شود و این برای هر ملتی که خواهان مهندسی فرهنگی (cultural engineering) و حرکت در جهت اعتلای فرهنگی (cultural transcendence) است، فوق‌العاده مهم می‌باشد» (Erik Brynjolfsson and et al, 1995).

۱۸- انعطاف پذیر بودن تصمیمات

انعطاف لازم در تصمیم ها، برنامه و راهکاری است که اجرای آنها در شرایط متغیر و متحول امروز بسیار مهم می باشد. انعطاف پذیری تصمیم ها زاینده تفکر تصمیم گیرندگان نسبت به محیط و مجریان باید باشد. آنان نباید چنین پندارند که محیط اجرای خط مشی ها و تصمیم های گرفته شده محیطی ثابت و بدون تغییر است. بنابراین برای چنین محیطی، بطور انعطاف پذیری می توان تصمیم گیری کرد. در حالی که روشن است چنین فرضی در شرایط امروز درست است و تصمیم های قابل انعطاف زمانی در محیط متغیر پیاده شوند مشکلات عملی (practical problems) کمتری به همراه دارند. از سوی دیگر روح اعتماد به مجریان نیز در اتخاذ تصمیم های قابل انعطاف، مؤثر است. تصمیم گیرنده با چنین طرز تلقی ای از مجریان، می کوشد تا کلیه موارد ممکن الوقوع در موضوع تصمیم را پیش بینی کند و برای آن راه حل ارائه دهد، تا مجریان در عمل آزادی و قدرت مانور داشته باشند و دقیقاً آنچه را معین شده، اجرا کنند. بنابراین این تصمیم به علت انعطافی که دارد، در مواردی که خارج از قدرت پیش بینی خط مشی گذار و تصمیم گیرنده است، توان پاسخگویی به نیازهای محیط را خواهد داشت و مجریان نیز به علت انعطاف می توانند آن را با موارد مختلفی که رخ می دهد مطابقت داده به نیازها و انتظارات متقاضیان پاسخ دهند. خلاصه انعطاف پذیر بودن تصمیم ها و خط مشی ها اثر بخشی آنها را زیاد می کند و در صورتی که شرایط محیط دگرگون شود امکان اجرای آنها بسیار زیاد شده و بتدریج از دور خارج نمی گردند. «در اینجا لازم به تذکر است که استفاده از فرایندهای قابل انعطاف خط مشی گذاری بوسیله اغلب خط مشی گذاران در ایجاد تأثیر گذاری و اثربخشی سیاستگذاری فرهنگی بی تأثیر نمی باشد زیرا در این قبیل موارد کوشش می شود تا با استفاده از یک شیوه واحد انعطاف پذیری خط مشی گذار با آن آشنا و مأنوس شده، تمام مسائل و مشکلات مورد بررسی قرار گیرند و اعمال این رویه طبعاً نوعی پویایی که در خط مشی ها به دست آمده را دنبال خواهد کرد و منجر به عدم تکرار خطاهای پیشین می گردد» (الوانی، ۱۳۷۱، ۱۴۵-۱۴۴). همچنین چهار چهره یا پایه اصلی سیاست گذاری فرهنگی یک حکومت یعنی اجبار، ایدئولوژی، چهره عمومی و چهره خصوصی در همه نظام های سیاسی و فرهنگی یافت می شوند. به عبارت دیگر حداقلی از هر یک از این وجوه برای دولت فرهنگی اجتناب ناپذیر است. همه نظام های سیاسی کم و بیش دارای دستگاه های اجبار هستند، ایدئولوژی و عقیده ای برای توجیه قدرت خود عرضه می کنند، حداقلی از خدمات عام المنفعه چون تأمین نظم و امنیت را انجام می دهند و بیشتر مورد حمایت بخش های خاصی از منافع اجتماعی هستند. اما آنچه موجب تحول و پویایی نظام های سیاسی و فرهنگی می شود، انبساط و انقباض هر یک از این چهره هاست. براساس این کدامیک از چهار چهره مذکور وجه اصلی دولت را تشکیل دهد، چهار دسته بزرگ از نظام های سیاسی را می توان تمییز داد: یکی نظام های اقتدار طلب که عمدتاً مبتنی بر سلطه و اجبار و دستگاه های سرکوب هستند و خود ممکن است اشکال گوناگونی داشته باشند؛ دوم نظام های ایدئولوژیک که اساساً بر ایدئولوژی کلی و فراگیری تکیه می کنند؛ سوم نظام های رفاهی که وجه اصلی خود را در تأمین خدمات عمومی آشکار می سازند و چهارم نظام های طبقاتی که بیشتر بر منافع بخش خاصی از متکی هستند. و هر کدام بر اساس این نظام های فکری و سیاست گذاری فرهنگی و نوع آزادی در آنها مشخص می شود و سیاست گذاران در چارچوب این نظام ها سیاست های فرهنگ را تعیین می کنند.

۱۹- سیاست‌گذاری بر اساس مدیریت پایدار

گاهی از مواقع پیش می‌آید که سازمان‌های درگیر در سیاست‌گذاری فرهنگی بدلیل تکرار نمودن فرایند کاری خود به روش‌های سیاست‌گذاری خود می‌گیرند و به ندرت خارج از چهارچوب این روش‌ها اتخاذ تصمیم می‌نمایند. این عادت باعث می‌شود تا تصمیم‌گیری به یکی از روال‌های عادی (routines) کاری آنها تبدیل شود و بدین خاطر، نیازی نمی‌بینند تا به مطالعه و شناخت روش‌های جدیدتری درباره‌ی سیاست‌گذاری بپردازند. این وضعیت باعث می‌شود تا سیاست‌گذاران، سیاست‌گذاری را فقط به عنوان یک وظیفه‌ای تلقی کنند که در جریان کار صورت می‌پذیرد و صرفاً نیاز به طی کردن یکسری تشریفات اداری دارد. «یکی از نتایج برنامه‌ریزی بر اساس مدیریت سیستمی می‌باشد و دومین نتیجه مطالعه و تحقیق کارشناسی سیاست‌گذاری و نظام‌ها و روش‌های موجود سیاست‌گذاری می‌باشد و دومین نتیجه اتخاذ سیاست‌های ریشه‌ای و عمیق درازمدت می‌باشد» (Garnham, 1987) که در این موارد خط‌مشی وضع نمی‌شود که صرفاً جنبه‌ی تبلیغاتی و ظاهری دارند و برای جلب نظر و حمایت مردم طراحی شده‌اند و از آغاز مشخص است که قرار است تصمیم‌های مذکور اجرا گردند و مردم نیز پس از مدتی از این امر مطلع شده، نسبت به خط‌سیاست‌گذاران اعتماد می‌کنند و به سایر خط‌مشی‌ها هم با دید اطمینان می‌نگرند. «همچنین خط‌مشی‌های که در امکان‌پایه سازی آنها اغراق نشده و به طور واقع‌بینانه‌ای (realistically) ارزیابی شده‌اند مشکل بی‌اعتمادی عموم مردم را حل می‌کنند. بعنوان مثال طی خط‌مشی‌های به مردم وعده‌های داده می‌شود که امکان تحقق آنها موجود است و پس از مدتی این موضوع بر همگان روشن می‌شود و موجبات دلگرمی و اطمینان عامه مردم به نظام خط‌مشی‌گذاری را فراهم می‌سازد. تداوم این عارضه در سیاست‌گذاری باعث می‌شود خط‌مشی‌ها پایگاه اجتماعی و مردمی خود را از دست ندهند و جامعه‌ی بادیدی منفی یا بی‌تفاوت با آنها برخورد ننماید که این امر آثار سوئی را در ارتباط با مردم و دولت بدنبال خواهد داشت» (الوانی، ۱۳۷۱، ۱۴۵) فرهنگ از آن جهت که مقوله‌ی پیچیده‌ای است و با آداب، رسوم، طرزفکر، عقاید و ترجیحات مردم سروکار دارد، از این جهت تسری خوش‌بینی در بین عموم مردم نسبت به سیاست‌گذاران نه تنها راه موفقیت برنامه‌های فرهنگی بعدی را باز می‌کند، بلکه به خود فرهنگ هم کمک یا امداد می‌رساند. بنابراین سیاست‌گذاران فرهنگی باید در وعده و وعیدهای خود بسیار محتاط باشند و قبل از پیاده‌سازی سیاست‌های فرهنگی، به نحوی دقیق درمورد آنها مطالعه کنند تا با این کار هم نقایص (defects) آن سیاست‌ها را تشخیص داده و هم امکان‌سنجی (feasibility study) آنها را انجام دهند.

۲۰- توجه به نقش مردم در سیاست‌گذاری

شاید به جرأت بتوان ادعا کرد آگاهی عامه مردم و حضور آگاهانه آنان در عرصه‌ی سیاست‌گذاری‌های فرهنگی یکی از عمده‌ترین برنامه‌های مهندسی فرهنگی خط‌مشی‌گذاری می‌باشد سیاست‌گذاران شایسته به مدد روش‌های مطلوب و با در اختیار داشتن اطلاعات کافی و مشاورت متخصصان امر، به تصمیم‌گیری بپردازند، فقط با وجود و حضور مردم در سیاست‌گذاری است که مطلوبیت کافی به دست خواهد آمد. مردم مخاطبین اصلی سیاست‌های فرهنگی‌اند و آگاهی آنان از این سیاست‌ها و احساس نقش آنها پذیرش چنین سیاست‌های را از جانب مردم دچار عدم خدشه‌های جدی خواهد نمود. سیاست‌ها می‌باید بازتاب خواسته‌ها (demands)، نیازها (needs)، انتظارات (expectations) آحاد مردم باشند و به نیازهای فرهنگی آنان پاسخ دهند. در حالتی که مردم به این حق

خود آگاهی داشته باشند و لزومی به مشارکت و اظهار نظر در سیاست گذاری های فرهنگی بینند، سیاست گزاران اصلی ترین منبع خود را به دست می آورند. گذشته از نقش مردم در خط مشی گذاری، مسأله آگاهی آنان نیز مطرح می باشد. آگاهی مردم باعث می شود به نظرات آنان بهاداده شود و در صورت اظهار نظر مفید فایده واقع گردند. جامعه‌ی با بصیرت، همراه با نظامی که برای او خط مشی گذاری می کند به زندگی خود ادامه می دهد و این همراهی در سیاست گذاری مؤثر گامی اساسی بحساب می آید.

۲۱- طراحی ساختاری نظامند بر اساس مدل پیشنهادی

«برنامه های فرهنگی برای آنکه با موفقیت اجرا شوند و اثر مفیدی بر فرهنگ ملت بگذارند، لازم است از یک الگوی نظام مند پیروی نمایند(Healy, 2002)». زمانی که بین سازمان های درگیر در تهیه برنامه های فرهنگی هماهنگی لازمه وجود نداشته باشد، متعاقباً برنامه های فرهنگی آنها انسجام نخواهند داشت و در صورت اجرا با شکست مواجه خواهند شد(Hindess, 1993)». بنابراین، طراحی یک الگوی نظام مند برای فرهنگ که به مدد آن سیاست گزاران بتوانند سیاست های فرهنگی کارآمدی را اتخاذ کنند و فرهنگ را به نحوی مؤثر مهندسی نمایند از ضروری ترین اقداماتی است که می باید انجام گیرد که هدف اصلی این مقاله نیز در واقع پیشنهاد چنین الگویی می باشد. لازم به توضیح است گفته شود که یکی از غالبترین و مهم ترین مشکلات سیاست گذاری فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، فقدان مدلی جامع و ساده بر اساس سیستمی نظامند و پایدار می باشد که مدل ارائه شده در این تحقیق این ویژگی ها را دارد. که در مدل موجود، این ویژگیها یا وجود ندارد و یا اگر برخی از آنها وجود دارد، بصورت نظام مند و سیستماتیک و براساس مدیریت پایدار طراحی نشده است.

ویژگیهای مدل مطلوب در این تحقیق در راستای ارتقای سند الگوی پیشرفت

۱. داشتن پایگاه جامع مطالعه ارزشیابی آماری نظام نیازهای فرهنگی مردم.
۲. تفکیک سیاست گزاران به چرخه های اصلی و فرعی و تبعی به طور نظام مند و دخالت حداکثری متخصصین و کارشناسان حرفه ای در امور سیاست گذاری و استفاده بهینه از نظرات آنها.
۳. ایجاد سه پژوهشگاه فعال در چرخه های سیاست گزاران نظام، به عنوان پژوهشگاه کلان بنیادی و تخصصی و عمومی در ساختار نظام سیاست گذاری فرهنگی کشور که با این ساختارها عملاً به بسیاری از مشکلات از جمله عدم تخصص و ناکارآمدی نظام اطلاعاتی و تصمیم سازی، خاتمه داده می شود.
۴. از بین رفتن سازمانهای عریض و طویل فرهنگی پراکنده و سیاست گزار که از نظام و مدلی خاص پیروی نمی کنند و این امر سبب تشتت آراء و سلیقه های مختلف حزبی در سطح فرهنگ شده و دوگانگی های فرهنگی را بوجود آورده است.

۵. در این مدل، نظام نیازهای فرهنگی مردم، طبقه بندی و اولویت بندی شده و سهم تأثیر فرهنگ بر سایر امور سیاست گذاری ها در کشور از جمله امور اقتصادی و اجتماعی و سیاسی و سهم آسیب پذیری ها و بازخورد آنها در نظر گرفته شده است.
۶. در این مدل موازی کاری های سازمانی و انسانی به حداقل ممکن رسیده و همچنین دخالت کردن سازمانها و نیروهای آن در امور یکدیگر کاهش یافته و هر سازمانی بر اساس نظامی خاص به وظایف خود عمل می کنند و با یکدیگر تعامل مثبت دارند.
۷. با ایجاد سه دبیرخانه فعال نظام ارزشیابی های فرهنگی در چرخه های مختلف سیاست گذاری فرهنگی کشور، نظام ارزشیابی مستمر به طور واقعی شکل می گیرد و میزان بازخورد، تکامل و بهینه سازی این واقعیت های موجود فرهنگی توسط این دبیرخانه های سه گانه، در چرخه های مختلف سیاست گذاری به گوش سیاست گزاران امور فرهنگی کشور می رسد.
۸. منطق واقع گرایی، که همان دخالت دادن فرهنگ جاری مردم در امور سیاست گذاری فرهنگی است، به معنای دمکراسی آن شکل می گیرد.
۹. در این مدل میزان دخالت دولت در فرهنگ کاهش و به حداقل ممکن رسیده و در اینجاست که دخالت حداکثری مردم در امور سیاست گذاری فرهنگی معنا و مفهوم پیدا می کند.
۱۰. در این مدل، راهکار چگونگی اجرای کردن سیاست ها در چرخه های مختلف سیاست گذاری، که تا کنون معضل اصلی نظام سیاست گذاری فرهنگی موجود بوده است، ارائه می شود. در اینجاست که به کلی گویی ها و آرمانگرایی های ذهنی و سلیقه ای و حزبی خاتمه داده می شود و یا آن را به حداقل ممکن می رساند.

تبیین مفاهیم ساختار نظری

-ساختار نظری به معنای چارچوب، شکل، هیأت، و الگوی زیر بنای در فضای مفهومی و عقلی محض، که در قالب منطقها قابل شناسایی هستند و این ساختار علت وجودی ساختارهای کاربردی و عینی می باشد. به طور خلاصه تعریف مفاهیم به کار رفته در مدل در چرخه اول بدین شرح است. پژوهشگاه بنیادی، بازوی اصلی شورای عالی انقلاب فرهنگی است و این پژوهشگاه تشکیل شده از قدرتمندان علمی و فرهنگی و کمیته های تخصصی، که شامل اساتید تراز اول دانشگاهها و حوزه های علمیه و صاحب نظران در زمینه های علوم انسانی و فرهنگی هستند که کار اصلی آنها در مرتبه اول تجزیه و تحلیل خروجی موسسه ارزشیابی آماری است که از دسته بندی چهارگانه آنها در مرتبه دوم، نظام مفاهیم و موضوعات و معادلات فرهنگی مشخص می گردد توسط این پژوهشگاه و این کار در مشورت با سیاستگذاران اصلی نظام و تعامل و توافق آنها به خروجی سه گانه بر مبنای ساختار نظری بر اساس الگوهای زیر بنای در فضای مفهومی می رسند، و سیاستهای کلان که همان کلان گوییهای فرهنگی است و مفاهیم علمی فرهنگ و سیاست و تعیین حد و حدود و نحوه مهندسی آن را از منظر اسلام و عرف حاکم بر مردم که قرار است به خط و مشی تبدیل شود معین و مشخص می کنند.

-نظام مفاهیم فرهنگی: به مفاهیم ارزشی و عرفی گفته می‌شود که در اسلام و عرف ملی جاری جامعه در بین فرهنگهای مختلف مردم کشور وجود دارد و از رسم یا رسوم عمومی مردم یا آن قوم یا اقوام جاری می‌باشد و قرار است که در طول نظام نیازهای فرهنگی مردم در مورد آن سیاستگذاری و مهندسی فرهنگی شود با توجه به فهم سیاستگذاران نظام از فرهنگ و ابعاد تاثیر گذار فرهنگ بر سیاست و سیاست بر فرهنگ حاکم، بر اساس منطق واقع گرائی و دموکراسی اسلامی قرار بگیرد.

-نظام موضوعات فرهنگی: یعنی آن تعاریف مشخص شده در نظام مفاهیم، موضوع بندی و حد و حدود آن مورد بحث و بررسی قرار گیرد و آن مفاهیم گفته شده، در نظام موضوعات جزئی و کاربردی و به صورت شفافتری، مصداق بیرونی آن در جامعه در طول فهم ما از فرهنگ مهندسی می‌گردد، مانند این که در نظام تعریف ما از مفروضات اساسی سیاسی، مفهوم آن تطابق بیرونی در سیاست که موضوع فرهنگی آن جهان بینی سیاسی با محوریت خداست.

-نظام معادلات فرهنگی: یعنی تناسب و ارتباط برقرار کردن و کاربردی تر کردن نظام مفاهیم و موضوعات در جامعه و کیفیت عملیاتی کردن آن‌ها در نظام حاکمیت در طول نظام مفاهیم و موضوعات که همان بینشها و گرایشهای سیاسی با محوریت دین و ارزشهای ملی و تکنیکها و فنون سیاسی در مقیاس خرد و الگوهای رفتار سیاسی گروهی و اجتماعی، مانند سیاستهایی که قرار است اجرا شود، مثل توسعه قرض الحسنه.

-استراتژی یعنی برنامه و هندسه کاری بررسی ابعاد و ارتباط آن با عرف فرهنگهای جاری جامعه، و نحوه تاثیرات و آسیب پذیری با توجه به امکانات موجود به گونه ای که پاسخ گوی سیاست های کلی برای تحقق آن درآینده بر پایه هدف های کوتاه مدت و بلند مدت باشد.

-چشم انداز، همان آینده نگری برنامه ها در سالهای آینده می‌باشد و پایداری و فراگیر بودن آنها، به طوریکه این سیاست ها بیانگر خصوصیات اساسی نظام و نمایانگر آرمان ها و ارزش ها با تکیه بر استقلال ایران و تاثیر گذاریش در منطقه و جهان و بازدارندگی در برابر تهدیدها و تهاجمات فرهنگی بیگانه باشد. چارچوب الگوی تخصصی و مفاهیم عملیاتی در حوزه متدلوژی برای تجزیه و تحلیل، خروجی چرخه اول که این ساختار قوانین و خط مشی حاکم بر ساختارهای اجتماعی را تحویل می‌دهند که در مرتبه اول این کار را به صورت عملیاتی و نظامند پژوهشگاه تخصصی انجام می‌دهد و این پژوهشگاه از کمیته های تخصصی گوناگون در ارتباط با خروجی اول، تشکیل شده از قدرتمندان علمی حوزوی و دانشگاهی در رشته مرتبط با موضوع فرهنگ که بازوی اصلی و جزء ارکان علمی و فرهنگی پژوهشی مجلس است به جای مرکز پژوهشهای مجلس فعلی که کار مرکز پژوهشها را هم این پژوهشگاه انجام می‌دهد و فعالیتهای این مرکز تعیین سیاستهای تخصصی و راهبردها و نحوه قانون گذاری به طور فنی و حرفه ای؛ به طوریکه این خط مشی ها کمترین آسیب و بالاترین کارایی و رضایت را به دنبال داشته باشد و بعد با کمیته فرهنگی مجلس تعامل می‌شود و همه ابعاد وجودی آن در نظر گرفته می‌شود و بعد از رفع مشکلات و موانع با مجلس و شورای نگهبان و مجمع تشخیص به صحن علنی می‌رود جهت رأی گیری و تعیین خروجی برای اجراء و اعلام به دولت. مفاهیم بعدی به نظر می‌رسد که با رجوع به جدول و شکل ترسیمی دیگر نیاز به توضیح مفصل ندارد، چون به روش آسان روند فرایند اجراء کاری با فعالیتهای و خروجی آن مشخص شده، بی‌شک فرهنگ از گسترده ترین و پیچیده ترین مقولاتی است که دارای متغیرها و موضوعات گسترده ای می‌باشد و به این دلیل صاحب نظران حوزه فرهنگ دارای برداشتهای متفاوتی از آن می‌باشند و اگر به یک وحدت رویه و مدل واحدی در فرهنگ

کشوردست پیدا نکنیم، تا بتواند میان موضوعات و متغیرها، در سیاست‌گذاری و در اجراء هماهنگی و سازگاری ایجاد نماید؛ در غیر اینصورت تشتت و اختلاف آراء و برداشتهای متفاوت از فرهنگ با سلیقه‌های شخصی در مجریان و سیاست‌گذاران بوجود خواهد آمد و نه تنها نمی‌توانیم فرهنگ را مهندسی نماییم، بلکه شاید ضد فرهنگ هم برنامه‌ریزی نماییم و بجای اصلاح فرهنگ فساد کنیم و این مهم در طول سالیان در رفتار و گفتار مردم و روند تغییرات فرهنگی خود را نشان میدهد. لذا ما در این مقاله مدلی را برای بهینه‌سازی وضع موجود ساختار فرهنگی پیشنهاد و طراحی کرده به طوری که قابل استفاده آسان باشد و نخواستیم که ساختار موجود سیاست‌گذاری فرهنگی از اساس خراب شود و هزینه‌های سنگین وارده دیگر قابل جبران نباشد، بلکه امید است با همین هزینه‌ها و سرمایه‌های موجود مادی و انسانی بشود، ساده‌ترین و بهترین و سریع‌ترین و کم هزینه‌ترین راهکار را پیشنهاد داد. ان شاءالله که مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران قرار بگیرد.

بررسی و تحلیل نقشه ساختار بهینه سازی سیاستگذاری فرهنگی کشور

چرخه اول [ساختار نظری]: از جمع‌آوری نظام نیازهای فرهنگی کشور شروع میشود و این نیازها و مشکلهای و موضوعات فرهنگی پیشنهادی توسط دستگاهها و نهادها و مراکز علمی و مردم پیشنهاد و جمع‌آوری میشود در یک مرکز به عنوان موسسه علمی و مرکز مطالعات سنجش و ارزیابی آماری نظام نیازمندی‌های فرهنگی کشور، و این موسسه یا می‌تواند مستقل باشد یا پایگاه اصلی نظام اطلاعاتی شورای عالی باشد و بعد از جمع‌آوری نظام نیازهای فرهنگی کشور، کار مطالعات آماری و سنجش و ارزشیابی موضوعات و مشکلات و دغدغه‌های فرهنگی کشور شروع میشود که بعد از بررسیهای کارشناسی به عمل آمده خروجی این موسسه آماری عبارتند از ۱- طبقه بندی نظام نیازها و موضوعات ۲- اولویت بندی آنها ۳- سهم تاثیر هر یک از موضوعات و نیازها و سهم آسیب پذیری آنها و بعد از تفکیک بندی آماری، خروجی به چرخه‌ی کلان سیاست گذاری ابلاغ می‌شود، این خروجی وارد آکادمی فرهنگ یا پژوهشگاه جامع بنیادی می‌شود. و این پژوهشگاه یکی از ارکان نظام فکری شورای عالی می‌باشد که بعد از وارد شدن به پژوهشگاه کار مطالعاتی و کارشناسی کلان‌نگری را با توجه به خروجی مرحله اول انجام میدهد و با بررسی و تحلیل کار در پروژه قبلی بر اساس طبقه بندی و اولویت بندی و سهم تأثیر و آسیب‌های جامع نظام نیاز سنجی ها، خروجی آنان، ۱- نظام مفاهیم فرهنگی ۲- نظام موضوعات فرهنگی ۳- نظام معادلات فرهنگی را مشخص می‌کنند. و بعد از مشورت و تعامل با رهبری و شورای عالی و بحث و بررسی کارشناسی و نتیجه‌گیری خروجی آنها: ۱- سیاستهای کلان فرهنگی ۲- استراتژی فرهنگی ۳- چشم انداز فرهنگی را مشخص و ابلاغ می‌کنند به ساختار تخصصی- کاربردی بعد از اینکه کار کلان سیاست گذاری فرهنگی به اتمام رسید، کار و فعالیت تخصصی روی خروجی مرحله دوم آغاز میشود و یک مقداری پروژه سیاست گذاری فرهنگی جزئی‌تر می‌گردد و قالب سازی تخصصی آن توسط پژوهشگاه تخصصی که زیر نظر مجلس میباشد، کار مطالعاتی و کارشناسی فرهنگی روی خروجی‌ها و پروژه‌های پژوهشگاه بنیادی انجام می‌گیرد و بعد از بحث و بررسی و تحلیل و تعامل با کمیسیون فرهنگی مجلس و راهکارها و موانع و رفع آنها با شورای نگهبان و در صورت موانع با مجمع تشخیص مصلحت نظام کار بررسی و تحلیل خروجی سیاست گذاری کلان شورای عالی را به صورت جزئی‌تر و تخصصی بررسی می‌کنند و راهبرد ها و قوانین را از دل آنها استخراج می‌کنند و بصورت قانون و خط‌مشی به ساختار عملیاتی اجرایی یعنی دولت ابلاغ می‌شود. بعد از تصویب و اتمام کار در مرحله دوم خروجی وارد مرحله سوم یا ساختار اجرایی به معنای نظام‌هایی که کلیه ارتباطات اجتماعی در آنها جریان دارد یا محیط‌هایی که در آنجا روابط سیاسی و فرهنگی

تشکیل می‌گیرد که مانند قبل خروجی اول وارد پژوهشگاه عمومی و مرکز مطالعاتی می‌شود و این پژوهشگاه زیر نظر ریاست جمهوری است و از ارکان آن می‌باشد، این پژوهشگاه کار مطالعاتی و کارشناسی، چگونگی سازماندهی و برنامه ریزی و مدلهای اجرایی را بررسی و تحقیق و تحلیل می‌کند و بعد از نتیجه‌گیری‌های علمی و دقیق با تعامل با وزارتخانه‌ها و ستادهای اجرایی و رسانه‌ها، نتیجه‌گیری: ۱- دستور العمل‌های فرهنگی ۲- آیین‌نامه‌های فرهنگی ۳- بخشنامه‌های فرهنگی را برای اجرا به وزارتخانه‌ها و ادارات و سازمانها ابلاغ می‌کند، بعد از اجراء در طول انجام خط مشی در جامعه آسیبها و نکات مثبت آن توسط دبیرخانه نظام ارزشیابی‌ها انجام می‌گیرد و راهکارهای جدید و پیشرفته اعم از ۱- تکامل نیازمندیهای فرهنگی ۲- بهینه سازی نیازمندیهای فرهنگی ۳- اصلاح نیازمندیهای فرهنگی، دوباره عودت داده میشود به پژوهشگاه آکادمی فرهنگی یعنی موسسه علمی و مرکز جامع مطالعات آماری و دوباره وارد چرخه مراحل گذشته میشود و این مراحل و روند بطور طبیعی زمانی انجام می‌گیرد که هیچ گونه مشکل و موانعی در راهکارهای تصویب شده در مراحل سه‌گانه وجود نداشته باشد.

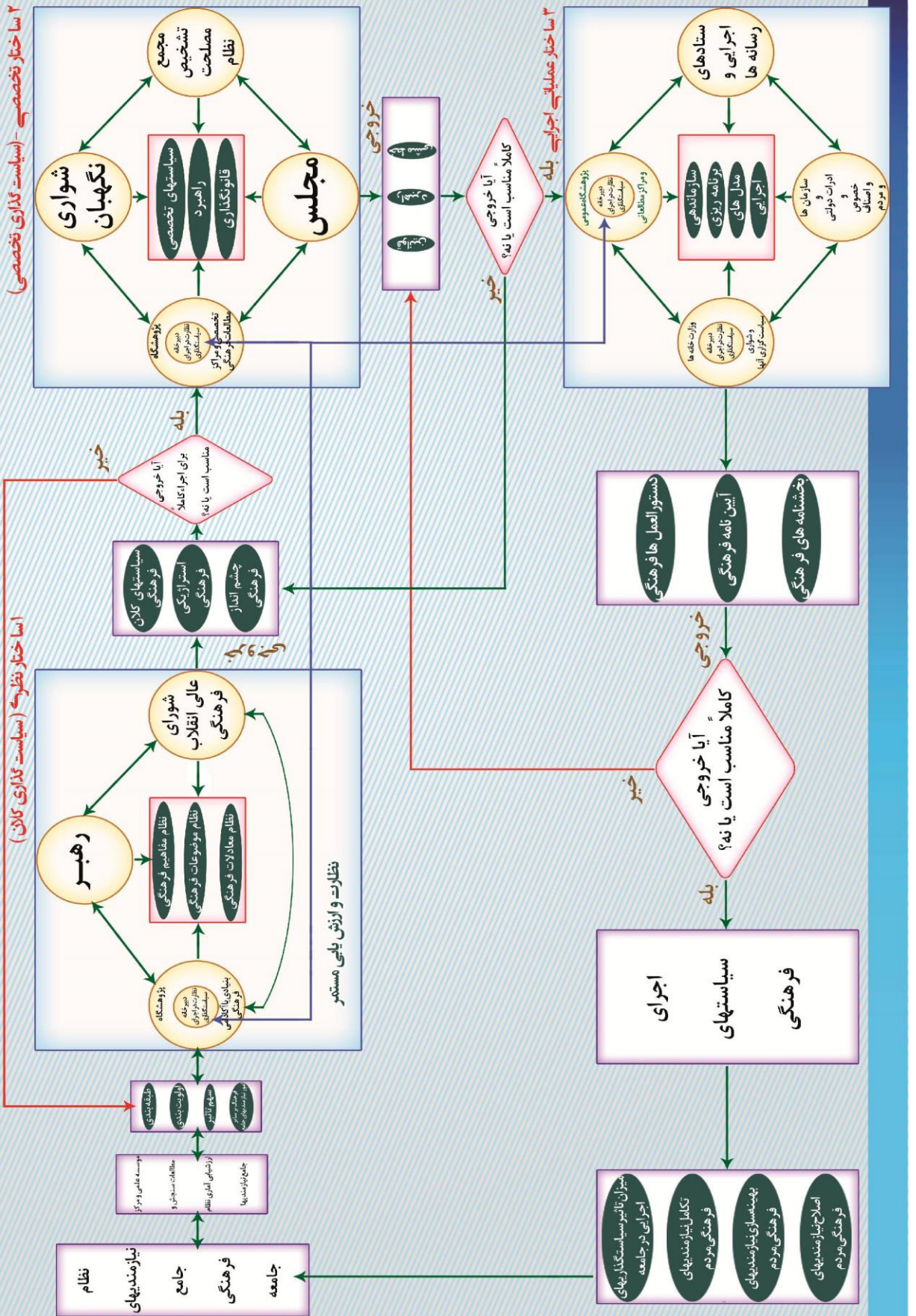
اگر موانعی در هر مرحله وجود داشته باشد و در آن مرحله طرح تصویب نگردد به همان ترتیب گذشته از ۳ تا ۱ بطور معکوس توسط دبیرخانه به چرخه قبلی برمی‌گردد و دوباره در چرخه بحث و بررسی میشود و بعد از اصلاح وارد چرخه بعدی میشود که با خط و خطوط فلشدار در تصویر طراحی شده، فرایند مراحل برگشت مشخص گردیده، و بعد از آن یک فرایند دیگری داریم تحت عنوان نظارت و ارزشیابی مستمر که توسط دبیر خانه نظام ارزشیابی‌های پژوهشگاه‌های سه‌گانه این نظارت و پیگیری مصوبات انجام می‌گیرد و نتیجه مصوبات درصد انجام شدن آنها به ساختارها اعلام می‌گردد، زیرا دبیرخانه نظام ارزشیابیها در هر چرخه ساختاری بهترین جایگاهی میباشد برای این کار، چون هم از لحاظ نیروی انسانی ثابت و هم فرصت لازم و کافی را دارد و وظیفه اصلی آن پیگیری بخشنامه و رصد کردن آنان است و این کار اجرایی نباید به اعضای شورای عالی یا کمیته‌ها محول شود، زیرا ارزشیابی به صورت دقیق و عملیاتی انجام نمی‌گیرد یا اگر بگیرد ناقص و ناتمام و بطور آمار صوری انجام می‌پذیرد.

لازم به توضیح است که گفته شود، در این مدل جایگاه تشخیص مصلحت نظام عوض می‌شود و به جایگاه اولی که قانون اساسی به عنوان حل اختلاف بین مجلس و شورای نگهبان برای آن مشخص کرده برمی‌گردد و به دوگانگی و موازی کاری بین شورای عالی و مجمع که سبب تشت آراء و سلیقه‌های حزبی و شخصی غیرکارشناسی می‌شود، خاتمه داده می‌شود و یک دستگاه به عنوان عالی‌ترین دستگاه سیاستگذاری فرهنگی با یک نظام فکری سیاستهای کلان را بر اساس مدل جامع برنامه‌ریزی می‌کند و جمیع دستگاه‌های فرهنگی باید از یک مدل و نظام فرهنگی که توسط شورای طراحی می‌شود پیروی و آنرا اجراء نمایند، که توضیح و تحلیل مفهومی آن بطور روشن تری در جدول صفحه بعد با تقسیم بندی دقیق تری آمده است .

توضیح و تحلیل مدل مفهومی پیشنهادی ساختارهای عینی سیاستگذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

موضوع	ساختار	وظیفه	مراکز و نهادها	فعالیت‌های کلان	فعالیت‌های خرد	عناوین	توضیحات
	مراکز و نهادهای اصلی	تنظیم سیاست‌های کلان فرهنگی	شورای عالی انقلاب فرهنگی	سیاست‌های کلان	سیاستگذاری	سیاست‌های کلان	تدوین سیاست‌های کلان
					برنامه ریزی	استراتژی	تنظیم استراتژی
					اجرا	خط مشی گذاری	تعیین خط مشی های فرهنگی
ساختارهای عینی سیاستگذاری فرهنگی جمهوری اسلامی	مراکز و نهادهای فرعی	تنظیم سیاست‌های تخصصی فرهنگی	مجلس شورای اسلامی	قوانین	سیاستگذاری	سیاست‌های تخصصی	تدوین سیاست‌های تخصصی
					برنامه ریزی	راهنماها	تعیین راهنماهای فرهنگی
					اجرا	تصویب قوانین	تنظیم قوانین فرهنگی
	مراکز و نهادهای تبعی	تنظیم سیاست‌های خرد فرهنگی	دولت و وزارتخانه های فرهنگی	دستورالعمل های اجرایی	سیاستگذاری	سازماندهی	سازماندهی تیمها و تشکلات اجرایی
					برنامه ریزی	برنامه ریزی عملیاتی	تدوین برنامه عملیاتی و روندهای اجرایی
					اجرا	اجرای سیاستها و قوانین	بخش نامه ها و آیین نامه های اجرایی دولت

مدل مفهومی پیشنهادی بهینه سازی ساختار سیاست گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران



نتیجه گیری

یکی از موضوعاتی که همواره در طول تاریخ انسان از دغدغه های سیاست گذاران می باشد، همانا موضوع شناخت واقعیت‌های فرهنگی و فرایند فراگیر آن در جامعه خود بوده است. سیاست گزاران هر جامعه‌ای همواره از نظرگاه خود به دنبال نظام نیازمندیها آن را می جویند. و از مهمترین حقوقی که انسان با توجه به ذات اجتماعی و ناتوانی از برآورده کردن نیازهای خود برای ادامه حیات، بدان محتاج است، سیاستگذاری اجتماعی و سیاست گذاری (policymaking) فرهنگی در جهت نظام مند کردن نیازمندیها و مدیریت نمودن آن است. در میان حقوق الهی نیز، بزرگ ترین حق، حق رهبران و سیاست گزاران بر مردم و حق متقابل مردم در برابر آنان می باشد. همانا حق امری است واجب که خدای سبحان بر هر دو گروه لازم شمرده و آنرا عامل برآورده کردن نظام نیازمندیها و تکامل در رفع نیازمندیها قرار داده. بنابراین نظام نیازهای مردم اصلاح نمی شود جز آنکه نظام نیاز سیاست گذاران حکومتی اصلاح گردد و سیاست گذاران حکومتی اصلاح نمی شوند، جز با برطرف کردن نظام نیاز مردم. بنابراین در مرحله نخست سیاست گذاری فرهنگی آنچه مهم است انتخاب صحیح و درست مردم، سیاست گذارانی که بر اساس پذیرش باورهای سنجیده و با داورری دقیق، انتخاب شوند و دارای بالاترین مرتبه ی شناخت و آگاهی فرهنگی از حق و نظام نیازهای شهروندی از نظرگاه اسلام و واقعیت جاری عرف فرهنگهای مختلف مردم اجتماع خود که هم حق و حقوق دولتمردان خود را شناسند و هم حق و حقوق مردم و به آن احترام گذارند و بسیار خدا ترس یا طرفدار حقوق مردم باشند که در این صورت دیگر سیاست گذار خود رای و مستبدی نمی باشد که همواره به دنبال رفع عقده های دوران حقارت خود باشد و دوست داشته باشد که تنها دیگران او را به غیر حق بستایند، در غیر اینصورت حکومت را به بهای خود انگاری گرفته و ارزشی برای حقوق انسانی دیگران که همانا دفع نظام نیازمندیها است، قائل نیست. لذا چنین فردی، به جای سیاست گذاری، تمام امکانات کشوری را هزینه ی حفظ جایگاه خود و نزدیکانش می کند، و بدین گونه حق مردم را پایمال کرده و هر گونه دلیل و برهانی برای رفع نظام نیازها و شکوفایی فرهنگ اجتماع از جانب دیگران برای او مطرح نمی‌باشد. از این رو است که این فرد به جای فرهنگ سازی و مدیریت آن بر اساس رفع نظام نیازها و اصلاح امور فرهنگی، فساد کرده و ظلم و ستم را بر مردمان روا می دارد تا فقط خط مشی و ایدئولوژی (ideology) او حفظ شود. (نهج البلاغه، برگرفته از نامه امام علی به مالک اشتر). بطور کلی در تاریخ سیاست گذاریها در مکاتب مختلف دو نوع مکتب غالب فکری برای سیاست گذاری فرهنگی وجود دارد که تصمیم ها و خط مشی ها بستگی به نوع نظام تفکر و باورها و شخصیت فکری سیاست گذاران هر مکتب دارد که این دو نوع مکتب روش و مدل فکری آنها در طول تاریخ اندیشه دچار تحولات زیادی شده تا مراحل پیشرفته آن که سیاست گذاران در هر دوره به اقتضای فرهنگ و عرف جامعه و پیشرفت تکاملی (evolutionary progress) در آن، نحوه‌ی سیاست گذاری را تغییر می دهند و بر اساس مدل فرهنگی دینی یا غیر دینی مکتب خود آنرا برنامه ریزی می کنند. پس برنامه ریزی ها و خط مشی های فرهنگی در هر جامعه بستگی به توان علمی و شناخت سیاست گذاران از حق و حقوق الهی و نظام نیازهای انسانی دارد، که در این میان سیاست گزاران نقش اول را در امر سیاست گذاری فرهنگی به عهده دارند و تصمیم ها و خط مشی ها بستگی به منطق رویکرد علمی سیاست گذاران به نظام نیازهای عرف حاکم در هر دوره را دارد؛ با توجه به بررسی و تحقیق در سیر مراحل سیاست گذاری فرهنگی در این مقاله، به این نتیجه رسیدیم که سیاست گذاران عرصه فرهنگی به دو دسته تقسیم می شوند:

۱- دسته ی نخست سیاست‌گزاران ایدئالیستی (idealism) می باشند که مبنای فکری و منطق علمی آنها در سیاست گذاری ایدئالیستی و خط مشی آنها نیز در سیاست گذاری بر اساس ایدئالهای جامعه ی مدنی و مطلوب انسان کامل مکتب خودشان می باشد و نسخه ای هم که برای سیاست گذاری فرهنگی در جامعه می پیچند، در همین راستا می باشد. اندیشه های ایدئالیستی از این جا نشات می گیرد که آنچه حقیقی و کامل و درست است، درون ذهن (subject) و معنای درونی آنهاست و بنابراین بیرون از دایره معنا و ذهن، فاقد حقیقت بوده و تنها سایه ای از حقیقت اصیل می باشد. از این رو بیرون ذهن (object) از اهمیت بالایی برخوردار نیست. بر این اساس، سیاست‌گذاران ایدئالیست توجهی زیاد به واقعیات جاری و رنج‌ها و درد های عینی فرهنگی جامعه خود ندارند و تنها به ایدئال های انسان کامل می اندیشند و در سیاست گذاری بر این مبنا به حقوق انسان تاریخی ستم روا می دارند و به جای اصلاح در امور فرهنگی، نادانسته فساد می کنند. در خط مشی های فرهنگی، به دلیل اینکه طبقات اجتماعی گوناگون مردم را از نظر مشکلات مادی و معنوی و روانی آنها، در نظر نمی گیرند و خط مشی هایی را بکار می گیرند که مورد رضایت اکثر مردمان نیست، این نوع سیاست گذاری منجر به استبداد و خودکامگی خواهد شد، چراکه اولاً درد و مشکل جامعه را نمی شناسند در ثانی به موضوع اصلی سیاست گذاری که مهندسی فرهنگ جاری عرف مردمان می باشد، توجهی ندارند. از این رو اکثر مردم به طور ناخودآگاه در نظام سیاست‌گذاری فرهنگی ایدئالیستی دچار ستم خواهند شد. بدین ترتیب بر اساس قیاس های منطق ایده آل‌های مکتب خود با عرف و واقعیت جاری در جامعه، بیزاری نسبت به سیاست گزاران پدیدار خواهد شد و در نتیجه زوال و تباهی حکومت را در پی خواهد داشت .

۲- دسته دوم ؛ سیاست گزاران واقعیت گراست، مکتب واقعیت‌گرایی (realism) یا رئالیسم به نوعی واکنشی در برابر مکتب سیاست‌گذاری ایدئالیسم سنتی بود، و در پی آن بود که ضعف سیاست‌گذاری ایدئالیسم را در نادیده گرفتن واقعیت عینی (object) بر طرف سازد و به واقعیت عینی و بیرون ذهنی، به همان میزان ارج واقعیت ذهنی (subject)، ارزش قائل شد. بنابراین انسان دیگر تافته ی جدا بافته از طبیعت در نظر گرفته نمی شد، بلکه موجودی زنده در همین طبیعت عینی انگاشته شد. بر این اساس سیاست گزاران رئالیست کسانی هستند که بر خلاف تفکرات دسته اول مبنا و اساس سیاست گذاری فرهنگی آنها واقعیت و عرف جاری جامعه می باشد و بنابراین میزان رضایتمندی اکثر مردم برای آنها بسیار اهمیت دارد. بدین سان آنها فرهنگ عرفهای جاری در اجتماع خود را درجه بندی کرده و بر اساس اولویت بیشترین طرفدار هر فرهنگ، آنرا در اولویت سیاست گذاری قرار داده و سعی و تلاش آنها بر این است که بر اساس مکتب خود، چه دینی و چه غیر دینی، حق و حقوق شهروندی همه ی اقوام و اقشار مختلف را مدیریت و مهندسی کنند و حق پیشرفت آزادی آنها را فراهم کنند بدون اینکه تعرض و تجاوز به آزادی حقوق فرهنگی فرد یا قوم دیگری را در سر داشته باشند. حال اگر این مکتب دینی باشد بر اساس قوانین دین، نظام نیازها و آزادی و حق و حقوق فرهنگی افراد را تعریف می کنند و اگر غیر دینی باشد بر اساس قانون اساسی وضع شده توسط اندیشمندان سیاسی حزب های مختلف، حق و حقوق شهروندی و آزادی را تعریف و مهندسی می کنند و در این تعریف هیچ کس حق تجاوز و تعدی به حقوق دیگری را نخواهد داشت. با توجه به آیات و روایات، سیاست گذاری در دین اسلام باید بر مبنای اندیشه ترکیبی از رئالیستی و ایده آلیستی باشد و بر پایه ی نظام حق و حقوق باشد که دین اسلام در آیات و روایات برای دسته های مختلف مردم تعریف کرده است، و پشتوانه ی این نگاه واقعیت گرایانه ترکیبی، این اصل معرفت شناسی در قرآن، یعنی سیر معرفت شناسی در آفاق و انفس، می باشد که می

فرماید: «سنریهم آیاتا فی الآفاق و فی انفسهم حتی یتبین لهم انه الحق...» (سوره فصلت آیه ۵۳) یعنی ارائه ی آیات الهی که منبع معرفت است، نفوس بشری و جهان بیرونی است. بنابراین از نظر گاه اسلام فرهنگ و سیاستگذاری در موضوع فرهنگ جامعه باید بر مبنای واقعیت جهان بیرونی و نفوس انسانی باشد و حق و باطل معیار معرفت قرار گیرد. بسیاری از جامعه شناسان با نظریات متنوع خود در تحلیل فرهنگ جامعه و ارتباط ابعاد جامعه با هم، سعی در شفاف سازی و تحلیل حوزه های مشترک این ابعاد در بستر اجتماع و ظرفیت سنجی آن در حوزه های سیاست گذاری و برنامه ریزی را داشته اند که هر کدام به سهم و بضاعت خود حدی از این ارتباط را شفاف نموده به طوریکه بنیانگذار جامعه شناختی کارکرد گرای ساختاری نگاهی سیستمی به جامعه دارد و معتقد است برای ایجاد و حیاط یک جامعه چهار کار کرد اساسی ضروری است که برای انجام این کار کردها چهار نظام اساسی شکل می گیرد که یکی از آن ها نظام فرهنگی است.

در نتیجه برای حل معضل مهندسی فرهنگ مدل ها بزاری است برای هماهنگی و ساده سازی متغیر های فرهنگی به گونه ای که ارتباط بین متغیرها و کارآیی فرهنگ را برقرار کرده و وظیفه ایجاد تغییرات، بهینه سازی تغییرات و تکامل موضوع فرهنگ را بر عهده دارد. خود مدل ها نیز در فضای متدولوژی قابلیت بهینه سازی و تغییر را دارد. فرهنگ نیز مثل سایر موضوعات و مفاهیم دارای متغیر های زیاد و پیچیده ای می باشد، با توجه به تعریف مدل، ابزاری که این متغیرها را به هماهنگی رسانده و تلائم نظری، کاربردی و عینی را برقرار نموده؛ مدل فرهنگ میباشد. در طول تاریخ نظریه ها و مدل های زیادی سعی در هماهنگ کردن متغیرهای فرهنگ را داشته اند و به تناسب قدرت کارآیی مدل های خود به بخشی از این معادلات دست یافته اند، اما امروزه همه می دانیم که این معادلات و شاخص هایی که توسط مدل های فرهنگی ارائه شده نه تنها کافی نبوده، بلکه کار آمدی لازم را در همان حوزه ها که ادعا نموده اند ندارد. این امر در کشور ما بیش از کشورهای دیگر خود را نمایان ساخته و جامعه و روابط اجتماعی آن را دچار چالش جدی نموده است. مدل های فرهنگی که در کشورها بر اساس آنها سیاست گذاری، برنامه ریزی و اجرا می شود عمدتاً دارای نقاط ضعف بزرگی می باشد. اولین نقطه ضعف بزرگ نظام ارزشی جوامع می باشد. همان نظری که در بحث فرهنگی توضیح داده شد، نظام ارزش ها دومین لایه شکل گیری فرهنگ می باشد که ارزش ها در سطوح کلان قومی و بومی که بوم های فرهنگ را میسازد تقسیم می شود. در نظام ارزشی ما به دلیل حاکمیت دین در اداره کشور و روابط اجتماعی جامعه ارزش های دینی از اولویت های ویژه ای برخوردار است و همین موضوع به دلیل اینکه در مدل های فرهنگی موجود که عموماً توسط غربی ها تولید شده اند لحاظ نگردیده است و همین یک موضوع را اگر ما به عنوان اصول فرهنگی در نظر بگیریم مدل ما را از مدل های دیگر متمایز می سازد و روابط آن را دگرگون می کند و چینش جدیدی به آن می دهد. مدل ها یا الگوهای سیاستی بازنمایی های ساده شده ای از ابعاد مشخص وضعیتهای مشکل می باشند که برای اهداف مشخص تهیه گردیده اند. همچنانکه مشکلات سیاستی محصولات ذهنی هستند که بر پایه تصور و تجسم عناصر مختلف یک وضعیت مشکل ظهور یافته اند، الگوهای سیاستی نیز باز سازیهای مصنوعی از واقعیت در حوزه هایی محیط زیست، فقر، رفاه، جرم و حوزه هایی از این قبیل می باشند. الگوهای سیاستی در قالب مفاهیم، نمودارها، طرحها یا معادلات ریاضی بیان می شوند و به وسیله آنها نه تنها می توان عناصر مختلف یک وضعیت مشکل را توصیف، تشریح و پیش بینی کرد، بلکه حتی می توان وضعیت مشکل را بهبود بخشید (با طرح ریزی و انجام اقداماتی جهت حل مشکل) ترکیب مدل های مذکور نیز در اغلب موارد می تواند وسیله ی مؤثرتری برای تصمیم گیری و خط مشی گذاری باشد. بنابراین فقدان یک مدل جامع و واحد فرهنگی برای شورای عالی سبب شده است تا میان موضوع ها و متغیرها ناسازگاری و پریشانی پیش

آید و نبود مدل سبب شد تا اهداف متفاوت و متضاد با یکدیگر گردند در نتیجه هماهنگی میان سازمانها برقرار نگردد و هزینه های بسیار و بیهوده ای را بر شورا وارد آورد در حالی که اگر اعضای سیاست گذاری در شورا تنها به خط مشی گذاری و تعیین متد می پرداخت و سازمانهای اجرا کننده آن را اجرا می کرد تا حدی بر مشکل عدم هماهنگی فائق می آمد. لذا تقسیم بندی نامشخص سازمانهای ذی ربط بر این ناهماهنگی افزوده است و یا اگر این تقسیم بندی مشخص است به درستی اجرا نمیشود و سازمانها از استقلال لازم و کافی برخوردار نیستند از این رو سازمانی برای نظارت و نظم و انسجام لازم می آید تا بتواند خط مشی ها را به صورت واحد و مستقل به تمامی سازمانها ابلاغ نماید و از آنها خواست که در زمان مشخص بتوانند تمامی خط مشی های تعیین شده را اجرا نمایند. با توجه به بررسی های انجام شده در عملکرد شورا به این نتیجه می رسیم که در دو دهه اخیر شورا در طول این دوران بیشتر تحت تاثیر سیاست ها فکری و فرهنگی حاکم بر دولت ها بوده است و آن چه در تصمیم گیریها بیرون از شورا انجام گرفته در تصمیم گیریهای درون شورا تحمیل شده و این تحمیل شورا را درگیر فعالیتها و مصوبات و موضوعات فرعی کرده است. از این رو است که شورا بیش از آن که به اتاق فکر و نظریه پردازی در سیاست های کلان در زمینه های فرهنگی بپردازد، بیشتر به کار اجرایی و عملیاتی پرداخته. بدین ترتیب شورا به مسائل روزمره و زودگذر و جزئی مشغول بوده و از سیاستهای بلند مدت و آینده نگر به دور مانده و این امر سبب شده تا به معلولهای مشکلات پرداخته شود تا اینکه به علت های اساسی مسائل فرهنگی نظر انداخته شود و دلیل آن این است که دبیرخانه شورا نتوانسته ارتباط خوبی با مراکز پژوهشی و علمی و دانشگاهی برقرار کند و از ظرفیتهای حوزوی و دانشگاهی حداکثر استفاده را نبرده در حالی که فهم دقیق آرمان خواهی توأم با واقع بینی از ضروریات سیاستگذاری فرهنگی است که حرکت مجاهدانه در چارچوب تدبیر می باشد که لازمه آن آگاهی عموم مردم، دست اندرکاران و هم دلی و همراهی در تمامی عرصه هاست و ندیدن واقعیت از لغزش گاهای است که مسئولان را دچار خطای فاحش در زمینه سیاستگذاری می کند حتی در مواقعی انحراف و از خود بیگانگی فرهنگی را ایجاد می کند. در نتیجه دبیرخانه شورا باید یک پایگاه و مرکز آماري نظامند جمع آوری نظام نیازها و مشکلات فرهنگی مردم را تاسیس و طرح باز خورد میزان رضایت و مخالفت مردم در امور فرهنگی را پایه ریزی نماید تا بر اساس آن اطلاعات دقیق از مردم و مسئولین و محققان، مصوبات خود را تنظیم نماید.

نتیجه اینکه سند چشم انداز، سیاست های کلی، قانون برنامه، سندهای توسعه بخشی و فرا بخشی همه وجود دارند، اما آنگاه که می خواهیم آنها را عملیاتی کنیم دستورالعمل صریح سیاستی در دست نداریم، ما دانش فنی چگونگی تبدیل سیاست های کلان به سیاست های خرد و به برنامه های مشخص را نداریم، این دانش فنی در بدنه دیوان سالاری و سیاستگذاری شورای و سازمان مدیریت وجود ندارد. ما سیاستگذاری می کنیم، اما تعریف فنی از سیاست نداریم و مشخص بودن اولویت موضوعات فرهنگی و عدم توضیح برخی مفاهیم و اصول مندرج در سیاست فرهنگی خود ضعف دیگری است. به عبارت دیگر، برای سازمانها وظیفه سیاستگذاری، اجرایی و نظارتی با هم در نظر گرفته شده لذا تقسیم بندی آنها بسیار مشکل است.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم
۲. نهج البلاغه امام علی (ع)، ترجمه سید جعفر شهیدی، ۱۳۷۵ ف تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی
۳. اجلالی، پرویز، سیاست گذاری و برنامه ریزی فرهنگی در ایران، ۱۳۷۹، تهران، نشر نی
۴. از سیاست تا فرهنگ، حسام‌الدین آشنا، انتشارات سروش، ۱۳۸۴.
۵. اشتریان، کیومرث، روش سیاست گذاری فرهنگی، ۱۳۸۱، تهران، کتاب آشنا
۶. الوانی، سیدمهدی، تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی، سازمان سمت، چاپ دوم، ۱۳۷۱
۷. پوپر، کارل ریموند، انقلاب و اصلاح، ترجمه ه.وزیری، ۱۳۸۰، خوارزمی
۸. تحول فرهنگی در جامعه پیشرفتی صنعتی، رونالد اینگلهارت، ترجمه مریم ویتز، نشر اختران ۱۳۸۲.
۹. جایگاه، رویکرد و عملکرد شورای عالی انقلاب فرهنگی در مدیریت کلان علم و فرهنگ کشور، دفتر ارتباطات با مجمع تخصصی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، راه دان، ۱۳۸۹، تهران
۱۰. خواجه نظام الملک طوسی، سیاست نامه، ۱۳۸۷، تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی
۱۱. دین، هارت لی، سیاست گذاری اجتماعی، ترجمه بیچرانلو، ۱۳۸۸، پژوهشکده مطالعات فرهنگی وزارت علوم
۱۲. رضاییان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت، چاپ سوم، ۱۳۸۰.
۱۳. روان کاوی فرهنگ عامه، بری ریچاردز، ترجمه حسین پاینده، نشر ثالث، ۱۳۸۸.
۱۴. کاظم نژاد، سید محمد، سید سعید موسویان و حسین اکبر پور، نظام پیشنهادها اصلی ترین زیر ساخت پویایی سازمان های دانش بنیان، مجموعه مقالات هفتمین همایش نظام پیشنهادها، تهران، ۱۳۸۸
۱۵. گیدنز، آنتونی، جامعه شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، ۱۳۷۸،
16. Erik brynjolfsson, 1995, Amy Austin Renshaw & Marshal van Alstyne., The Matrix of Change, M.I.T Sloan School of Management: 2-6
17. Shi Chun-Sheng & XIN Chong. 2006, The Impact of Structure-Oriented Organizational Innovation on Technological Innovation, Harbin Institute of Technology, P.R. China: 8-10
18. Best, Kirsty, 2003, 'Beating them at Their Own Game: The Cultural Politics of the Open Source Movement and the Gift Economy', International Journal of Cultural Studies, nol. 6, no. 4, pp. 449-470.
19. Flew, terry, 1998, 'Government, Citizenship and Cultural Policy: Expertise and
20. Garnham, Nicholas, 1987, 'Concepts of Culture: Public Policy and the Cultural Industries', Cultural Studies, vol. 1, no. 1: 23-37
21. Healy, Kieran, 2002, 'What's New for Culture in the New Economy?' Jornal of Arts Management, Law and Society, vol. 32, no. 2: 86-103.
22. Hindess, Barry, 1993, 'Multiculturalism and Citizenship', in Multicultural Citizens: The Philosophy and Politics of Identity, eds. C. Kukuthas, Centre for Independent Studies, Sydney: 33-45.
23. Martin-Barbero, Jesus, 1993, Communication, Culture and Hegemony: From the Media to Mediations, Sage, London.
24. Miller, Toby, and Yudice, George, 2002, Cultural Policy, Sage, London
25. O'Regan, Tom, 2002, 'too Much Culture, Too Little Culture: Trends and Issues for Cultural Policy-Making', Media International Australia, no. 102: 9-24.
26. Stevenson, Nick (ed.), 2000, Culture and Citizenship, Sage, London.

27. Throsby, David, 2001, Economics and Culture, Cambridge University Press,
28. Cambridge Vaidhyathan, S.(2005). Remote control: The rise of electronic cultural policy. The Annals of the American Academy, 597, 122-133.
29. Volkerling, M. (1996). Deconstructing the difference-engine: A theory of cultural policy. Cultural Policy, 2(2), 189-212.
30. Wallach, G. (2000). Introduction. In G. Bradford, M. Gary, & G.Wallach (Eds.), The politics of culture: policy perspectives for individuals, institutions, and communities, (pp. 1 -10.) New York: The New Press.
31. Scullion, A., & Garcia, B. (2005). What is cultural policy research? The International Journal of Cultural Policy, 11(2), 113-127.
32. Volkerling, M. (2001). From cool Britannia to hot nation: "Creative industries" policies in Europe, Canada and New Zealand. International Journal of Cultural policy, 7(3), 437-455.
33. Simonin, H. (2003). The contingency of the cultural policy sector: An hermeneutic comparison of cultural policies. International Journal of Cultural Policy, 9(1), 109-123.
34. Smith, J.A. (2000). Preface. In G. Bradford, M. Gary, & G. Wallash (Eds.), The politics of culture: Policy perspectives for individuals, and communities, (pp. ix-xi).