

بررسی عوامل مؤثر بر صیانت فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران

ابراهیم حسن بیگی*

چکیده

عرصه اداره فرهنگ، عرصه‌ای گسترده و عمیق است. در این میان عوامل متعددی می‌تواند فرهنگ را تحت تأثیر خود قرار داده و آن را دگرگون سازد. صیانت فرهنگی به هویتی اشاره دارد که در طول زمان فرهنگ را از انحطاط باز داشته و سعی در ایجاد تحولی مثبت در آن دارد. در میان تلاش‌های بسیاری که در طول زمان برای ایجاد ثبات و ارتقاء فرهنگ صورت پذیرفته، این تحقیق نیز تلاشی برای بازشناسی عوامل مؤثر برای صیانت فرهنگی است. بدین منظور، ابتدا به تعریف فرهنگ پرداخته و سپس با معرفی صیانت فرهنگی، عوامل مؤثر بر آن تبیین شده که عبارت‌اند از: عوامل ذاتی (ارتباط متناسب باورها، ارزش‌ها، مصنوعات و قدرت سطوح فرهنگی)؛ عوامل درونی (جامعه‌پذیری، نظارت و کنترل اجتماعی و نهادی‌سازی)؛ عوامل بیرونی (تبادل و هجوم فرهنگی). بر این اساس، با مراجعه به خبرگان عرصه فرهنگ، اثرگذاری هر یک از عوامل و میزان آن مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفت. در پایان، مبتنی بر نتایج این پژوهش، راهکارهایی جهت اقدام مؤثرتر در اداره فرهنگ ارائه می‌گردد.

واژگان کلیدی

فرهنگ، صیانت فرهنگی، جامعه‌پذیری، کنترل اجتماعی، نهادی‌سازی، تبادل فرهنگی، هجوم فرهنگی

Email: info@sndu.ac.ir

* دانشیار دانشگاه عالی دفاع ملی

تاریخ پذیرش: ۸۹/۱۰/۲۲

تاریخ ارسال: ۸۹/۰۷/۲۲

فصلنامه راهبرد / سال بیستم / شماره ۵۸ / بهار ۱۳۹۰ / صص ۳۶۶-۳۲۵

مقدمه

با ظهور انقلاب اسلامی و نظر به ماهیت فرهنگی آن، حفظ فرهنگ اسلامی- ایرانی، دغدغه رهبران جامعه مطرح می‌گردید. به بیان دیگر، از دیدگاه فرهنگی، انقلاب اسلامی واکنش به استحاله فرهنگ اسلامی- ایرانی و تلاشی برای حفظ آن در جامعه بوده است. اما به دلیل پویایی فرهنگ همچنان مسئله صیانت از فرهنگ اسلامی- ایرانی و استقرار آن در جامعه پابرجاست و هر بار در واژگانی جدید از انقلاب فرهنگی، مبارزه با هجوم فرهنگی، تحول فرهنگی، مدیریت فرهنگی، مهندسی فرهنگی گرفته تا هوشیاری در برابر ناتوی فرهنگی و رفع مظلومیت از بخش فرهنگ رخ می‌نماید.

تلاش حاضر ارائه‌گفتمان بدیع صیانت از فرهنگ است؛ صیانتی که نه از طریق دستکاری بلکه از طریق بهره‌برداری از سازوکارهای بعد فرهنگی اجتماع حاصل می‌آید. این‌گفتمان، در دو طیف نگرش آزادمنشانه و رهایی عرصه فرهنگ از سویی و نگرش اقدام مستقیم همه‌جانبه و کنترل عرصه فرهنگ از سویی دیگر راهی میانه بر می‌گزیند؛ چه اینکه هر دو با هویت فرهنگ و مختصات آن در تعارض است: هدف، تبیین نگرشی است خواهان حفظ و صیانت از

فرهنگ از طریق سازوکارهایی در فرهنگ؛ سؤال اساسی پژوهش حاضر این است: چه عواملی بر صیانت فرهنگی مؤثرند و میزان تأثیر این عوامل چقدر است. از این رو، ضمن بهره‌مندی از تعاریف فرهنگ و اتخاذ دیدگاه متناسب با اهداف این پژوهش، به بررسی چرستی صیانت از فرهنگ می‌پردازیم؛ سپس با تبیین عوامل مؤثر بر فرهنگ، سعی در شفاف‌سازی سازوکارهای صیانت از آن خواهیم داشت. در نهایت، با مراجعه به خبرگان، اثربخشی هریک از سازوکارهای ارائه شده را مورد ارزیابی قرار می‌دهیم.

۱- تعریف فرهنگ

فرهنگ در لغت به معنای ادب، عقل و بزرگی است؛ اما در میان دانشمندان، معنای فرهنگ و آنچه با واژه «فرهنگ» مراد می‌شود، معرکه آرا و صحنه نبرد نظریات گوناگون است. فرهنگ «آن» است که در مقام ادراک، آسان و در مقام تبیین، دشوار است؛ دلیل آسانی و دشواری در هر دو مقام به این موضوع برمی‌گردد که فرهنگ، معنایی است که مردم به جنبه‌های گوناگون زندگی خود می‌دهند و خود از آن هویت می‌یابند. تلاش برشمرده دانشمندان برای تبیین فرهنگ به صد و شصت و چهار تعریف می‌رسد. هرکدام از این تعاریف بر دیدگاهی

استوار و به بُعدی از ابعاد فرهنگ می‌پردازد. بازشناسی این دیدگاه‌ها و مروری بر تعاریف می‌تواند ما را در تبیین آنچه با واژه فرهنگ بدان اشاره می‌کنیم، یاری نماید.

دیدگاه توصیفی از فرهنگ به تبیین عناصر موجود در آن می‌پردازد. جامع‌ترین تعریف توصیفی را تایلور^۱ در کتاب فرهنگ ابتدایی^۲ ارائه نموده است. فرهنگ، مجموعه پیچیده‌ای است شامل معارف، اعتقادات، هنر، حقوق، اخلاق، رسوم و تمامی توانایی‌ها و عاداتی که بشر به عنوان عضوی از جامعه اخذ می‌نماید (Taylor, 1871, pp. 118-126).

دیدگاه تاریخی بر وجه میراثی فرهنگ تأکید دارد. به عنوان نمونه اسپیر^۳ فرهنگ را به مجموعه‌ای همبسته از کردارها و باورها که از جامعه به ارث رسیده و بافت زندگی ما را می‌سازد، تعریف می‌کند. مایرس^۴ آن را به آینده نیز تعمیم می‌دهد. تأکید دیدگاه هنجاری بر جنبه قواعدی و راه و روشی فرهنگ است. برای مثال بوگاردوس^۵ فرهنگ را مجموع راه و رسم‌های عمل و اندیشه یک گروه اجتماعی در گذشته و حال می‌داند. در دیدگاه روانشناسی فرهنگ به جنبه

سازگاری، یادگیری و به عادت درآمدن فرهنگ پرداخته می‌شود؛ برای مثال، داوسن^۶ فرهنگ را عامل سازگاری انسان با محیط می‌داند، هارت^۷ و پانتز^۸ آن را الگوهای رفتاری که از راه آموزش و یادگیری - نه ژنتیکی یا زیستی - انتقال می‌یابد، برمی‌شمرد و یانگ^۹ فرهنگ را عادت رفتاری مشترک در یک جامعه می‌داند.

در دیدگاه ساختاری، بر ماهیت سیستمی و سازمانی فرهنگ تأکید می‌شود. برای مثال آگبرن^{۱۰} و نیمکف^{۱۱} فرهنگ را چنین تعریف می‌کنند: شامل نوآوری‌ها و ویژگی‌های فرهنگی است که در یک سیستم یکپارچه شده‌اند و اجزاء آن کم و بیش با یکدیگر در ارتباط می‌باشند. فرهنگ شامل ویژگی‌هایی است هم مادی و هم غیرمادی که بر گردآوردن نیازهای اساسی بشری سازمان یافته‌اند و نهادهای اجتماعی، را که هسته اصلی فرهنگ‌اند به ما می‌دهند. نهادهای یک فرهنگ با بستگی درونی خویش‌الگویی را پدید می‌آورند که برای هر جامعه یکتاست. در نهایت دیدگاه تکوینی، فرهنگ را یک بر ساخته و محصول تعریف

6. Dowson
7. Hart
8. Pantzer
9. Yang
10. Ogburn
11. Nimkoff

1. Taylor
2. Primitive Culture
3. Spair
4. Myress
5. Bogordus

می‌کند. برای مثال هانتینگتون^{۱۲} می‌گوید مراد ما از فرهنگ هر شیء، عادت، نهاد، شیوه اندیشه و عملی است که انسان می‌آفریند و به نسل بعدی می‌سپارد (آشوری، ۱۳۸۱، صص ۷۴-۴۷).

در یک جمع‌بندی از دیدگاه‌های پیش‌گفته، فرهنگ مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و رفتارهاست برآمده از انسان، فعالیت‌ها و روابط او در یک جامعه (دیدگاه تکوینی) که می‌توان آن را در عناصر و اجزاء یک نظام پیچیده و منسجم بازشناسی نمود (دیدگاه توصیفی و ساختاری). این مجموعه منسجم در طول تاریخ از یک نسل به نسل دیگر به واسطه یادگیری و جنبه‌های سازگاری و عادت‌های آن انتقال می‌یابد (دیدگاه تاریخی و روانشناسی). بدین‌سان، چارچوب‌های اندیشه و اقدام را در یک اجتماع مشخص می‌سازد (دیدگاه هنجاری).

در تبیین فرهنگ بایستی تأکید کنیم که آنچه که قبل از هر چیز فرهنگ را می‌سازد، شیوه‌های فکر، احساس و عمل مشترک میان افراد متعدد است. تعداد اشخاص اهمیتی ندارد ... عمده آن است که «شیوه‌های بودن» (به‌وسیله عده نسبتاً کافی از اشخاص) به عنوان آمال یا اموری به‌نجار،

تلقی شود تا بتوان دریافت که ناشی از قواعد زندگی است که خصوصیت جمعی و بنابراین اجتماعی دارد.

۱-۱- جنبه ذهنی فرهنگ

از دیدگاه ساختاری، فرهنگ، عناصری است که در یک سیستم منسجم و هماهنگ به همدیگر متصل هستند و هنگامی که تغییرات در یک بخش از فرهنگ به وجود آید، در بخش‌های دیگر نیز تغییراتی حاصل می‌شود.

نکته مهم این است که اتصال و ارتباط عناصر سیستم فرهنگ یک واقعیت ضروری یا منطقی نیست، «بلکه اتصال و ارتباطی است که صرفاً به طور ذهنی توسط اعضای یک جامعه حس می‌شود. بنابراین انسجام یک فرهنگ (وراء همه چیز) یک واقعیت ذهنی است، یعنی به طور ذهنی به‌وسیله اعضای یک جمع حس می‌شود» (Taylor, 1871, pp.126-128). نکته اصلی برای درک این مفهوم همان است که به زبان فلسفی می‌گوییم: «روابط امور اعتباری، اعتباری است نه حقیقی»

شیوه‌های تفکر، احساس و عمل در یک جمع (که فرهنگ آن جمع است) قائم بر جمع است و ساخته هیچ شخص معینی نیست و به میل شخص معینی هم ناپود

توجیه‌پذیر می‌سازد. البته برخی به تقدم عرصه معنوی بر مادی باور دارند (قیصی‌زاده، ۱۳۶۳).

مدل شاین به خوبی از عهده بیان مطلب برمی‌آید. بر اساس این مدل، فرهنگ بر روی سه سطح شکل می‌گیرد: سطح باورها و مفروضات، سطح هنجارها و ارزش‌ها، سطح مصنوعات. باورها و مفروضات، اعتقادات و فرض‌های پذیرفته شده مردمان است. از دیدگاه مردمان آن فرهنگ، باورها و مفروضات، حقایق قطعی و غیر قابل بحث است. مردمان نسبت به آنها آگاه یا ناآگاه‌اند، اما به هر روی، در همه جنبه‌های زندگی حضور دارد. اگر فرهنگ را به درخت تشبیه کنیم، این سطح همچون خاکی است که درخت در آن می‌روید.

ارزش‌ها و هنجارها، مبنای شکل‌گیری قضاوت‌هاست و بر ضوابط اخلاقی دلالت داشته، مورد حمایت احساس نیز هستند، مردمان مراقب حفظ و رعایت این سطح‌اند. در تشبیه پیش‌گفته، این سطح را می‌توان در تنه و شاخه‌ها دریافت. باورها و مفروضات، هنجارها و ارزش‌ها به جنبه ذهنی فرهنگ اشاره دارند.

مصنوعات (جنبه عینی فرهنگ)، تجلی ملموس و مرئی و مسموع سطوح زیرین‌اند؛

نمی‌شود، بلکه برای فرد الزام‌آور است. این ویژگی همان است که دورکیم به آن «ویژگی عینی بودن پدیده‌های مورد مطالعه جامعه‌شناس» می‌گوید. در حقیقت، فرهنگ خود را در چهره پدیده‌ای مستقل نمایان می‌سازد؛ این استقلال به گونه‌ای است که انسان‌ها در طول زمان با سازوکارهای درونی فرهنگ خود را با آن منطبق سازند.

اما تحقق این شیوه‌های زندگی (که ساخته اراده هیچ شخص معینی نیست) در روان اشخاص است و سنخ وجودی آنها «امر روانی» است و این خصوصیت را می‌توان «وجه ذهنی یا روانی» فرهنگ نامید.

۱-۲- جنبه عینی فرهنگ

فرهنگ اساساً در ذهن افراد استقرار می‌یابد، در نهادها و تولیدات ملموس جامعه متبلور می‌شود که آنها نیز الگوهای ذهنی را تقویت می‌کند (مشبکی، ۱۳۸۱، ص ۶۹)؛ در واقع فرهنگ را می‌توان در مقام تبیین در دو ساحت مادی و معنوی نظاره نمود؛ ساحت مادی شامل مصنوعات، رفتارها و نهادها که قابل رؤیت است و ساحت معنوی شامل باورها، مفروضات و ارزش‌ها که نامرئی، ذهنی اما پذیرفته شده است (روسک، ۱۳۶۹، ص ۱۰). کنش متقابل در میان این دو ساحت تغییر در یکی را با تغییر در دیگری

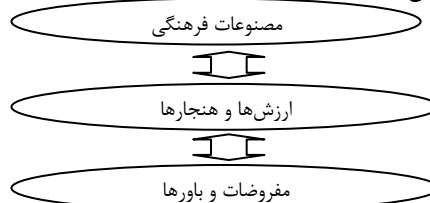
۱-۳- اقدام هنجاری یا صیانت از فرهنگ

سطحی از فرهنگ که دارای قابلیت سیاستگذاری و برنامه‌ریزی است، سطح مصنوعات است؛ از تغییر و ایجاد تحول یا خلق یک مصنوع و به طور کلی مدیریت این سطح، می‌توان سطوح دیگر را مدیریت نمود. همچنان که با تغییر در مصنوعات، مردمان تغییر در باورها و ارزش‌ها را احساس می‌نمایند؛ چرا که در ذهن جمعی خویش مصنوعات را به باورها و ارزش‌ها متصل ساخته‌اند. مدیریت سطح باورها و ارزش‌ها از طریق سطح مصنوعات، پایانی بر افسانه «کنترل‌ناپذیری و مدیریت‌گریزی فرهنگ» است. البته این نیایستی به قیمت باور به افسانه‌ای دیگر با نام «کنترل‌پذیری و مدیریت مکانیکی فرهنگ» باشد که اگر مصنوع "الف" ایجاد یا تغییر یابد، در ارزش یا باور "ب" تحول روی می‌دهد. موضوع پیچیده‌تر از این است.

از نظر گاه سیستمی و براساس نوع‌شناسی سیستم‌ها، فرهنگ در قلمرو سیستم‌های اجتماعی جای می‌گیرد که در آن پیوند میان اجزاء ضعیف است و ارتباطات متقابل میان عناصر نسبتاً آزاد است، در حالی که در سیستم‌های مکانیکی روابط میان اجزا

آنها میوه‌های درخت فرهنگ‌اند و در سه گروه نموده‌های فیزیکی (آرم‌ها، آثار و طراحی‌های هنری، معماری، لباس و اشیاء مادی و...)، نموده‌های رفتاری (مراسم، الگوهای ارتباط، آداب، پاداش‌ها و...) و نموده‌های شفاهی (حکایت‌ها، داستان‌ها، اسطوره‌ها، تاریخ و قهرمان‌ها و...) طبقه‌بندی می‌شوند. البته جنبه عینی فرهنگ هیچگاه خالی از جنبه ذهنی آن نمی‌تواند باشد و این هر دو، دو روی یک سکه‌اند (هچ، ۱۳۸۵، صص ۳۴۴-۳۵۳).

بر اساس مدل فرهنگ هچ، میان این سطوح اثر متقابل و روابط رفت و برگشتی وجود دارد و هر یک، دیگری را دچار تغییر و تحول می‌سازد. به طور مثال، تغییر در باورها به تغییر در رفتار یا تغییر در یک محصول یا ایجاد یک مصنوع جدید منجر می‌شود و به‌عکس؛ یک مصنوع مثل کتاب، تابلو هنری یا مجسمه می‌تواند ارزش‌ها یا باورها را تغییر دهد (هچ، ۱۳۸۵، صص ۳۴۵ و شاین، ۱۳۸۸، صص ۴).



نمودار شماره (۱): اثر متقابل لایه‌های

فرهنگ

محدود، مقید و قطعی است. بدین‌سان پیوند سست^{۱۳} میان مصنوعات و ارزش‌ها و باورها برقرار است نه پیوندی محکم^{۱۴} که در سیستم مکانیکی حاکم است (اسکات، ۱۳۸۷، ص ۱۳۳). برای مثال، در مکانیک پیوند میان پدال ترمز و سرعت حرکت، محکم است و هر بار و هر میزانی که پدال را فشار دهید، سرعت خودرو کاهش و در نهایت متوقف می‌شود؛ اما در سیستم اجتماعی، پیوند میان برگزاری نمایشگاه ایثار و شهادت، و فرهنگ ایثار و شهادت سست است؛ تعداد و گستره نمایشگاه‌های برگزارشده در موضوع ایثار و شهادت به معنای گسترش فرهنگ ایثار و شهادت نیست!

در میان محصولات (کالا یا خدمات) سه گروه شایسته توجه بیشتری می‌طلبند؛ یک گروه از این دست محصولات، آنهایی هستند که به نماد تبدیل شده‌اند. نماد مصنوعی است که مردمان از آنها معنای پیوسته ویژه‌ای را درک می‌کنند و در انتقال آن معنی خاص، از آن بهره می‌برند. این گروه بیشترین اثر را بر سطوح زیرین دارد؛ همچون پرچم یک کشور. گروه دوم، گروهی‌اند که ما آنها را به اثرگذاری در سطوح زیرین می‌شناسیم و بر بد، فرهنگ مطلوب یا فرهنگ متعالی است.

اساس مقتضیات زمان متفاوت است. مثلاً دوره پیش از انقلاب محصولات شنیداری همچون سخنرانی مذهبی و دوره نسل اول و دوم انقلاب محصولات دیداری ایستا همچون کتاب یا تلویزیون (گزینه‌های انتخاب محدود) و در حال حاضر ماهواره و اینترنت و صنعت دیجیتال با پویایی خاص بیشترین اثرات را در لایه‌های زیرین دارند؛ شاهد مدعا تجلی اثرات آنها در رفتارهاست.

گروه سوم، در حقیقت، محصولاتی است که در طول زمان نام «فرهنگی» به خود گرفته‌اند، اما این نام، لزوماً به آن معنا نیست که این گروه بیشترین اثر را بر سطوح زیرین دارد؛ در واقع، این نام بیانگر تصور سیاستگذاران و برنامه‌ریزان فرهنگی از حیطه اقدام خود است. مانند سینما، کتاب و انواع هنرها. ضمن اینکه دوباره متذکر می‌شویم، اقدام در حوزه گروه سوم، پیوندی سست با نتیجه خود دارد. به بیان واضح‌تر، فرآیند اثرگذاری بسیار پیچیده دارای عوامل متعدد و متنوع و مبهم است. این یکی از چالش‌های اقدام هنجاری در حوزه فرهنگ است.

13. Loosely coupled
14. Tightly coupled

فرهنگ آنی است که همه مردمان دارند و هر مردمی فرهنگ خاص خود را داراست و فرهنگ آنها تبیین‌کننده تمامی جنبه‌های زندگی آنهاست.

دیدگاه هنجاری فرهنگ، در حقیقت، نه به معنای وجود بایدها و نبایدها به سمت فرهنگی غیر از فرهنگ آن جامعه، بلکه به معنای حرکت از ویژگی نامطلوب فردی و گروهی در هر فرهنگ به سمت ویژگی‌های مطلوب فردی و گروهی در همان فرهنگ است، به دیگر سخن براساس باورها و ارزش‌های موجود در فرهنگ، مردمان مصنوعات را به صفات خوب و بد، زیبا و زشت، درست و غلط، حق و باطل متصف می‌کنند و گروه اول را در هر زوج «فرهنگی» و گروه دوم را «غیر فرهنگی» یا «ضد فرهنگی» می‌نامند. در این میان، اقدام هنجاری برای توسعه گروه اول یا اصلاح گروه دوم در هویت فردی «کار فرهنگی» و در هویت جمعی «توسعه فرهنگی» نامیده می‌شود (سلجوقی، ۱۳۸۰، ص ۷).

در حقیقت، اقدام هنجاری به معنی کار یا توسعه فرهنگی به منظور انطباق انسان‌ها با همان هویت مستقل انجام می‌پذیرد. اما صیانت فرهنگی سازوکاری است که از تغییر در فرهنگ (باورها و ارزش و در نتیجه

مصنوعات) پاسداری می‌کند. به بیان دیگر، سازوکاری که اجازه نمی‌دهد جای خوب و بد، زشت و زیبا، درست و غلط و حق و باطل با یکدیگر عوض شود.

چالش اساسی دیگر در اقدام هنجاری (کار یا توسعه فرهنگی) آن است که بیشتر در حوزه گروه سوم مصنوعات مورد توجه قرار می‌گیرد و حال آنکه، فرهنگ هیچ‌گاه محدود به گروه سوم نبوده است. در حقیقت، عدم تطبیق موضوع سیاست‌ها و برنامه‌های فرهنگی با آنچه از بیان واژه «فرهنگ» مراد می‌شود، باعث شده، سیاست‌ها و برنامه‌ها در خصوص فرهنگ زیبا و شعارگونه و غیر عملی باشد و نتواند به مسائل ما پاسخ درستی دهد (سلجوقی، ۱۳۸۰، صص ۴-۳). چرا که بنا به تعریف، هرچه به تصور آید، از ساحت معنوی تا مادی زندگی انسان، فرهنگی است. نه اینکه هر محصول (کالا یا خدمات)، فعالیت دولت، رفتارها و گفتارهای فردی و گروهی در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و اساساً آنچه از انسان در هویت فردی و جمعی صادر می‌شود، اثر فرهنگی دارد؛ که در این صورت باز هم فرهنگ را در حوزه‌ای مشخص تصویر کرده‌ایم و اثر دیگر چیزها را بر آن بررسی می‌کنیم؛ بلکه سخن آن است که هر چیزی، خود، فرهنگی است.

۲- عوامل ذاتی

۲-۱- ارتباط متناسب باورها، ارزش‌ها، مصنوعات

فرهنگ را می‌توان در سه سطح باورها و مفروضات، ارزش‌ها و هنجارها و مصنوعات باز شناخت. آنچه از عوامل ذاتی مراد می‌شود، همین سطوح و نسبت آنها با یکدیگر است. به هر میزان تناسب این سطوح با یکدیگر در جامعه‌ای رعایت گردد، اثربخشی صیانت فرهنگی بیشتر خواهد بود و به‌عکس. در حقیقت همخوانی میان این سطوح، صیانت فرهنگی را اثربخش‌تر می‌سازد. اگر مصنوع فرهنگی برای مثال رفتاری مانند برخاستن از جا در حمل و نقل عمومی برای نشستن فردی مسن‌تر اتفاق نیفتد و حال آنکه در فرهنگ ما احترام به افراد کهنسال، رفتاری ارزشی است؛ این به معنی عدم تناسب دو سطح ارزش‌ها و مصنوعات است که خود خبر از ناسازگاری در سطح باورها دارد. در این حالت اثربخشی صیانت فرهنگی کاهش یافته و این فرهنگ (احترام به افراد کهنسال) در طول زمان (با نظر به دیدگاه تاریخی تعریف فرهنگ) جایگاه هنجاری و ارزشی خود را از دست می‌دهد.

برای مثال، همان‌طور که کتاب، محصولی فرهنگی است، خودرو و تلفن همراه هم فرهنگی است. اما گروه سوم، تنها، گروه خاصی از مصنوعات را مورد توجه قرار می‌دهد. این چالشی جدی در اقدام هنجاری در فرهنگ است. صیانت فرهنگی به عنوان سازوکار در فرهنگ، اقدامی همه‌جانبه را مهیا می‌سازد. موضوع، حذف اقدام هنجاری در عرصه فرهنگ نیست، بلکه مقصود بیان چالش‌های اقدام هنجاری و راه‌های برون‌رفت از آن است.

صیانت فرهنگی به مفهوم سازوکارهایی در فرهنگ است که جامعه را آگاهانه یا ناآگاهانه با آن هویت مستقل از انسان‌ها (گرچه برآمده از آنهاست، یعنی فرهنگ) سازگار و منطبق می‌سازد و در نتیجه آن هویت مستقل بدون دگرگونی در طول زمان حرکت می‌کند. میزان اثربخشی صیانت فرهنگی، تحت تأثیر چند دسته از عوامل قرار دارد: عوامل ذاتی (شامل همخوانی عناصر فرهنگی و قوت آن)؛ عوامل درونی (شامل جامعه‌پذیری، کنترل اجتماعی و نهادی‌سازی) و در نهایت، عوامل بیرونی (شامل هجوم و تبادل فرهنگی) (www.stubasij.um.ac.ir).

۲-۲- قدرت سطوح فرهنگی

گذشته از همخوانی سطوح فرهنگی، قدرت هر سطح نیز از جمله عوامل ذاتی موثر در صیانت فرهنگی است. قدرت سطح باورها و مفروضات و نیز سطح ارزش‌ها و هنجارها به پشتوانه منطقی و احساسی آن باز می‌گردد. به هر میزان باوری یا ارزشی از پایه‌های استدلالی قوی‌تر و نیز پشتوانه احساسی بیشتری برخوردار باشد، سطح صیانت برتری را پوشش می‌دهد. چه اینکه در مواجهه با اشکالات و شبهات و نیز حمله‌های روانی، مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهد. برای مثال، پشتوانه منطقی و احساسی باور به یاری مستمندان، این فرهنگ را به خوبی از گزند تغییر و تبدیل مصون داشته است.

قدرت سطح مصنوعات به وجود ابزارهای مناسب پیش رو برای ایجاد آن و نیز کیفیت و فراوانی تکرار آن وابسته است. هر قدر مصنوعی در جامعه دارای زمینه‌ها و ابزارهای تولید و نیز از کثرت بازتولید بیشتری برخوردار باشد، اثربخشی صیانت از آن سهل‌تر و سازوکار پاینده‌تری دارد. برای نمونه، رفتاری مانند پوشش بانوان در صورتی از تغییر و تبدیل شدن مصون خواهد ماند که از یک سو، ابزارهای آن (وجود پارچه‌های

مناسب و در دسترس، طرح‌ها و رنگ‌های مناسب، اندازه‌های مناسب، قیمت مناسب و ...) موجود باشد و از سویی دیگر، فراوانی این رفتار در جامعه مشهود باشد. اگر ابزارهای رفتار بدحجابی مهیا باشد (نبود چادر یا مانتوهای مناسب، طرح‌ها و رنگ‌های نامناسب و ...) یا فراوانی این رفتار در جامعه مشهود باشد، نظام فرهنگ (دیدگاه سیستمی در تعریف فرهنگ) به سمتی می‌رود که از بدحجابی صیانت نموده و آن را فرهنگ قالب سازد. در حقیقت، در اینجا، قدرت مصنوع بدحجابی، صیانت از آن را بالا می‌برد. به بیان دیگر، سازوکار صیانت فرهنگی، سازوکاری در فرهنگ است که قدرت مصنوع (وجود ابزارهای ایجاد و فراوانی آن) بر آن اثرگذار است.

۳- عوامل درونی

به منظور تبیین عوامل درونی فرهنگ بایستی گام در کارکردهای فرهنگ بگذاریم. فرهنگ دارای سه کارکرد اساسی است: کارکرد اجتماعی، کارکرد روانی و کارکرد سازگاری با محیط. اینکه فرهنگ، تعدادی از افراد را در یک جمع مشخص، گرد آورده و آنان را همبسته می‌سازد، از کارکرد اجتماعی فرهنگ است و ارتباطات اجتماعی و تشکیل گروه، قشر، طبقه و جامعه نیز اثر آن است.

هنجارها شکل می‌گیرد که رفتار او را پدید می‌آورد (آشوری، ۱۳۸۱، ص ۱۱۶).

سه نظام اجتماعی، فرهنگی و روانی (شخصیت) در این امر با یکدیگر مشابه‌اند که هر سه در تمامی کنش اجتماعی انسان مشترک‌اند و هر سه برای این کنش اجتماعی، اساسی به‌شمار می‌آیند.^(۱)

در واقع هر شخص به‌وسیله بخش کم‌وبیش مهم شخصیت خود در کنش اجتماعی دخالت می‌کند و به عبارت دیگر عمل اجتماعی از شخص سر می‌زند و شخص یعنی فردی که شخصیت اجتماعی پیدا کرده است. در عین حال کنش اجتماعی به‌وسیله «شبکه کنش متقابل و نقش‌هایی که بر اساس انتظارات متقابل هم قرار دارند» (یعنی نظام اجتماعی) شکل گرفته و این انتظارات برای هر عامل اجتماعی به برکت «مدل‌ها و ارزش‌های فرهنگی و همچنین توصیف نمادهایی که آنها را دربردارد و تصویر می‌کند» (یعنی فرهنگ) وجود دارند و دارای معنا می‌باشند.

بنابراین درباره این سه نظام می‌توان گفت که آنها را فقط به‌طور تحلیلی می‌توان از هم جدا کرد، ولی در واقعیت ... مرزی بین آنها وجود ندارد، زیرا هر نظام برای تشکیل و

کارکرد روانی فرهنگ، مبتنی بر «قالبریزی شخصیت» افراد است و به شخصیت شکل و فرم و هیأتی می‌بخشد که امکان می‌دهد در بطن یک جامعه معین عمل کند. کارکرد سازگاری با محیط، زمینه کلی‌تر و اساسی‌تر کارکردهای اجتماعی و روانی است و برای درک بهتر آن معمولاً «فرهنگ برای انسان» را با «گریزه برای حیوان» مقایسه می‌کنند.

«حیوان از طریق غریزه به واقعیت محیط پاسخ می‌دهد و آن را کنترل می‌کند و انسان از طریق فرهنگ با خود و محیط طبیعی و اجتماعی ارتباط برقرار می‌کند و خود، احساساتش، احتیاجاتش و درک‌هایش را کنترل می‌نماید... بنابراین می‌توان گفت که فرهنگ همانند منشوری است که انسان از درون آن واقعیت را می‌بیند و آن را به‌کار می‌گیرد تا خود را با این واقعیت تطبیق داده و آن را کنترل نماید» (آشوری، ۱۳۸۱، ص ۱۱۶).

به بیان دیگر، همان‌گونه که حیوان از راه وراثت طبیعی رفتارهایی را تحت عنوان غریزه را به میراث می‌برد، در شخصیت انسان، با بار آمدن در یک فضای فرهنگی، نظامی از باورها و مفروضات، ارزش‌ها و

برآوردن عملکردهای خود به نظام دیگری احتیاج دارد.

باید تأکید کنیم که فرهنگ، واسطه شخصیت و نظام اجتماعی است و مغز آنها به شمار می‌آید. سؤالی که باید در اینجا مورد توجه قرار گیرد، این است که فرهنگ چگونه با شخصیت یگانگی می‌یابد؟ پاسخ جامعه‌شناسی و روانشناسی اجتماعی به این سؤال، مطلبی است که تحت عنوان «فرآیند جامعه‌پذیری» مطرح است که به صورت مختصر آن را مطرح می‌کنیم:

۳-۱- جامعه‌پذیری

جامعه‌پذیری عبارت است از جریانی که به برکت آن، شخص انسانی در طول حیات خویش تمامی عناصر اجتماعی - فرهنگی محیط خود را فرا گرفته و درونی می‌سازد و با ساخت شخصیت خود، تحت تأثیر تجارب و عوامل اجتماعی معنادار، یگانه می‌سازد تا خود را با محیط اجتماعی که باید در آن زیست نماید، تطبیق دهد. این تعریف به‌خصوص سه وجه اساسی جامعه‌پذیری را مطرح می‌کند که عبارت‌اند از:

الف) اخذ فرهنگ: روند اخذ معارف، مدل‌ها، ارزش‌ها و نمادها می‌باشد؛ برای مثال، انتقال عناصر فرهنگ از طریق خانواده،

مدرسه و دانشگاه، رسانه‌ها و نهاد دین یا سایر دستگاه‌های فرهنگی.

ب) یگانگی فرهنگی با شخصیت: به دنبال اخذ فرهنگ، عناصر جامعه و فرهنگ جزو مکمل ساخت شخصیت روانی می‌گردند تا آنجا که این دو از عناصر اصلی و بخشی از محتوای اساسی ساخت شخصیت می‌شوند. البته میزان این یگانگی در افراد متفاوت است.

ج) تطابق با محیط اجتماعی: سومین وجه جامعه‌پذیری عبارت است از تطابق شخص با محیط اجتماعی. فرد اجتماعی شده به محیط تعلق دارد ... و این تعلق بدان جهت است که او با دیگر افراد این اجتماعات (اعم از ملت، خانواده، سازمان، مؤسسه تولیدی، گروه و ...) وجوه مشترک متعددی دارد تا بتواند با آنان ارتباط برقرار کند ... او با آنها شباهت فکری و روانی دارد... همانندی با این «ما» است که امکان می‌دهد تا حدی هویت خاص روانی و جمعی خود را بیابیم.

تطابق با محیط اجتماعی، ابعاد پنهانی و گسترده‌تری نیز دارد. از آنجایی که به تعبیری فرهنگ، مجموعه به‌هم پیوسته‌ای از شیوه‌های تفکر، احساس و عمل است که بین اعضای یک جمع خاص مشترک است؛ جریان جامعه‌پذیری، موجب اخذ و درونی

کردن فرهنگ می‌شود و شخص را با محیط اجتماعی تطبیق می‌دهد. بنابراین، ابعاد تطابق با محیط اجتماعی حیطه‌های سه‌گانه وجود انسان یعنی تفکر، احساس و عمل است و به این معنی است که در شیوه‌های تفکر، احساس و عمل با محیط تطبیق می‌یابد. شاید کمتر اشخاصی باور کنند که در شیوه‌های فکر کردن، در شیوه‌های ابراز عاطفه و به هیجان آمدن و در میزان احساس نیازها و نحوه برآوردن آن، تحت تأثیر فرهنگ و نظام اجتماعی است.

بررسی سازوکارهای جامعه‌پذیری و محیط‌های مؤثر بر آن، به منظور درک فرآیند جامعه‌پذیری و آثار آن، ضروری و عاملی مهم در صیانت فرهنگی است.

۳-۱-۱- سازوکارهای جامعه‌پذیری

هرگاه شخصی در همنوایی با هنجارها و ارزش‌های یک جمع، تابع وجدان اخلاقی خود باشد و بر اساس نیازی که خودش آن را طبیعی یا بهنجار تلقی می‌کند، از درون به‌طور مثبت وادار به عمل شود - در حالی که می‌دانیم یک چنین انگیزشی در طبیعت زیستی بشر وجود ندارد- می‌گوییم، این فرمان فرهنگ است که او را وادار به عمل می‌کند. بخشی از پاسخ به این سؤال که چگونه فرمان فرهنگ بر انسان تحمیل

می‌شود، در سازوکارهای روانی - اجتماعی تکوین شخصیت انسانی، نهفته است. دو سازوکار اساسی برای جامعه‌پذیری وجود دارد که عبارت‌اند از: یادگیری و درونی کردن دیگری؛ نکته مهم آن است که این دو بسیار به یکدیگر پیوسته‌اند.

الف) یادگیری

یادگیری عبارت است از اخذ بازتاب‌ها، عادات، طرز رفتار و غیره که در ارگانسیم انسانی و روانی شخص جای می‌گیرد و رفتار او را راهنمایی می‌کند. باتوجه به مجموعه نظریه‌های یادگیری، تکرار، تقلید، استفاده از پاداش و تنبیه و آزمایش و خطا چهار «طریقه عمل» اصلی هستند که به کمک آنها یادگیری صورت می‌گیرد. چه در جریان تربیت و چه در آموزش یا جامعه‌پذیری، عامل اجتماعی‌کننده یا اجتماعی‌شونده همواره از یکی از این چهار طریقه یادگیری استفاده می‌نماید.

در موضوع یادگیری تأکید بر غریزه در مقابل تأکید بر محیط قرار دارد و ماحصل مباحثات و تحقیقات تجربی همه را به توافق بر دو نکته اساسی رسانده است: نخست آنکه این امر معلوم شده که یک نظریه یادگیری نمی‌تواند نه داده ارثی و نه تأثیر محیط خارجی را نادیده بگیرد، بلکه برعکس باید هر

دو عامل و کنش متقابل مداوم آنها را در نظر بگیرد... دوم آنکه هر جهت گیری که راجع به نقش متقابل وراثت و محیط بشود، این امر مورد قبول است، بی آنکه اهمیت اشخاص متفاوتی که پیرامون فرد هستند و عوامل فعال یادگیری به شمار می آیند، در نظر گرفته نشود و روابطی که فرد با آنها دارد و رفتار خاص او با دیگران مورد توجه قرار نگیرد، از اینجا می توان گفت که فقط پاداش و تنبیه فی نفسه اهمیت ندارد، بلکه این امر که پاداش و تنبیه از جانب کیست و شیوه خاصی که با این شخص مربوط می شود و چه احساساتی در مورد او وجود دارد نیز شایان توجه است.

ب) درونی کردن دیگری

اینجاست که دومین سازوکار جامعه پذیری یعنی «درونی کردن دیگری» وارد عمل می شود و نخستین سازوکار را تکمیل می کند. کودک با بازی کردن نقش دیگران (والدین، همبازی ها و قهرمانان) و درونی کردن رفتارشان از نظر فکری رشد می یابد و اجتماعی می شود و بدین سان مقررات بازی را فرا می گیرد و در ضمن می آموزد که خود را به عنوان یکی از اعضاء گروه بپندارد، در حالی که به وسیله نقشی که دارد از دیگران متمایز می شود... خود کودک

با همانندسازی با اشخاص دیگر در نقش هایی که ایفا می کند و به خصوص به وسیله درونی کردن «دگرعام» (دیگری تعمیم یافته) یعنی مجموعه نظام یافته و شالوده بندی شده نقش های دیگری که او بدان ها وابسته است، رشد می یابد، همچنین کودک، «خود» خویش را به وسیله تمیز و تشخیصی که نقش خودش، بین شخص خود و دیگری فراهم کند، می سازد.

به طور خلاصه کودک با درونی کردن نقش های دیگران با مقرراتی که آنها تعیین می کنند و رفتارهایی که آنها دارند و اصولی که آنها را تحت تأثیر قرار می دهد، آشنا می شود و این همان اساس درونی کردن تدریجی عناصر اجتماعی - فرهنگی محیط است (روشه، ۱۳۶۷، صص ۱۶۲-۱۵۵).

۳-۱-۲- محیط های جامعه پذیری

از سازوکارهای جامعه پذیری سخن گفتیم، اما تشخیص عوامل اساسی جامعه پذیری کافی نیست؛ بلکه باید تأثیر آنها و محیط هایی که بدان تعلق دارند، و نیز محیط هایی را که از آن تأثیر می پذیرند نیز بشناسیم. در اینجا مفید است که تفکیکی بین محیط های تعلق و محیط های مرجع قائل شویم:

محیط‌های تعلق، محیط‌های متفاوتی هستند که عوامل جامعه‌پذیری و اجتماعی شده از نظر بوم‌شناسی، اقتصادی و جامعه‌شناسی با یکدیگر در آمیخته‌اند و محیط‌هایی هستند که عوامل جامعه‌پذیری جزئی از آنها هستند و به‌طور اخص به آنها تعلق دارند. خانواده مطمئناً بهترین نمونه یک عامل اجتماعی شدن است که در آن جامعه‌پذیری به‌طور فشرده صورت می‌گیرد. اما خانواده به نوبه خود به‌وسیله اسلاف از خویشاوندی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. برای شناخت اجتماعی‌شدنی که در بطن خانواده صورت می‌گیرد، بایستی محیط‌های تعلق این خانواده را شناخت.

چند نمونه از محیط‌های تعلق خانواده عبارت‌اند از: محیط روستایی و محیط شهری، گروه‌های نژادی، قومی، فرهنگی، طبقه اجتماعی و ... که خانواده به نسبت اینکه به کدامیک از آنها متعلق باشد ارزش‌ها، هنجارها و عناصر فرهنگی مشخصی را به اجتماعی‌شوندگان القاء می‌کند. برای نمونه، محتوای پیام و شیوه اجتماعی کردن خانواده روستایی و شهری تحت تأثیر فرهنگ روستا یا شهر و متفاوت است، هرچند عامل اجتماعی کردن در هر دو مورد، خانواده است.

فقط در نظر گرفتن محیط‌های تعلق کافی نیست، بلکه باید محیط‌های مرجع را نیز در نظر گرفت و اینها محیط‌هایی هستند که فرد بی‌آنکه بدان‌ها تعلق داشته باشد، مدل‌ها و ارزش‌ها را از آنها به عاریت می‌گیرد و در عمل اجتماعی‌کننده خود تحت تأثیر آنها قرار می‌گیرد.

در تحقیقی روشن شده است که تلویزیون انگلیس اساساً هنجارها و ارزش‌های طبقه متوسط را مرجع قرار می‌دهد. در ایالات متحده محققان بسیاری متذکر شده‌اند که مدرسه نیز تحت تأثیر هنجارها و ارزش‌های طبقه متوسط می‌باشد. طبق مطالعات ما در ایران نیز دقیقاً این گزاره‌ها صادق است و منشاء بروز مشکلاتی هم شده‌اند.

محیط‌های مرجع مانند محیط‌های تعلق در روند جامعه‌پذیری مؤثرند، زیرا اغلب در عمل می‌بینیم که به دلایل مختلفی، عوامل جامعه‌پذیری کارکرد خود را نه بر اساس هنجارهای گروه خود و یا محیط تعلق انجام می‌دهند، بلکه براساس محیط‌هایی که مایل‌اند با آنها همانند شوند، شکل می‌دهند. برای مثال، این مورد شامل والدینی می‌شود که مایل‌اند پایگاه اجتماعی فرزندانشان برتر

از پایگاه اجتماعی خودشان باشد و آنها را بر پایه هنجارهای طبقه برتر تربیت می‌کنند.

۳-۱-۳- تطابق، هم‌نوایی و غیرهم‌نوایی

دو مکانیسم اصلی جامعه‌پذیری یعنی یادگیری و درونی کردن دیگری، تأثیر عوامل متعدد اجتماعی شدن، فشار محیط‌های تعلق و جاذبه محیط‌های مرجع در واقع به ایجاد نوعی انطباق شخص با محیط اجتماعی‌اش منتهی می‌شوند. انطباق یک شخص با محیط اجتماعی‌اش... به معنای آن است که این شخص به حد کافی مدل‌ها، ارزش‌ها و نمادهای محیط خود را درونی کرده و در ساخت شخصیت خود یگانگی بخشیده است تا بتواند با اعضاء جمعی که در آن مشارکت دارد به راحتی ارتباط برقرار کند و با آنها و در محیط آنها کار کند، به نحوی که بتوان گفت او به این جماعات تعلق دارد.

بنابراین مفهوم روان‌شناسانه تطابق به مفهوم جامعه‌شناسانه هم‌نوایی (یعنی استاندارد شدن و یکسان شدن رفتار) می‌پیوندد.

«تطابق اجتماعی لزوماً به معنای هم‌نوایی اجتماعی نیست... جامعه و فرهنگ همیشه مقداری انتخاب بین ارزش‌های مسلط و ارزش‌های ثانوی، بین مدل‌های

ترجیحی و مدل‌های پذیرفته شده و یا تحمل شده باقی می‌گذارد. پیوستگی با هنجارها و ارزش‌ها مستلزم وجود «حاشیه‌ای» از تصمیم برای عمل‌کنندگان اجتماعی است... تطابق با یک محیط معین به معنی استفاده از «حاشیه آزادی» یا «خود مختاری» مورد قبول محیط می‌باشد. باید اضافه کرد که این حاشیه آزادی در تمامی جوامع یکسان نیست... بعضی جوامع یا جماعات، هم‌نوایی شدید و کامل تری نسبت به دیگر جوامع می‌طلبند و در آنها تنوع و کج‌روی کمتر تحمل می‌شود... یک تفاوت بین روستا و شهر بزرگ آن است که روستا نوعی هم‌نوایی شدید می‌طلبند، اما در شهرها، درجه کم و بیش زیادی از خودمختاری را در رفتارهای فردی یا جمعی بنا به ضرورت هم‌نوایی می‌آمیزند. در واقع، اجتماعی شدن جوانان نوعی تعادل کم‌وبیش بین هم‌نوایی و خودمختاری شخصی را می‌جوید» (روشه، ۱۳۶۷، صص ۱۷۴-۱۶۶).

۳-۲- نظارت و کنترل اجتماعی

قبل از ورود به تعریف فرآیند نظارت و کنترل اجتماعی، لازم است یادآوری کنیم که فرآیند کنترل اجتماعی و فرآیند اجتماعی شدن (جامعه‌پذیری) دو روی یک سکه و دو جنبه از یک واقعیت تام هستند. برای دقت

بیشتر تعاریف هر دو فرآیند را به ترتیب می‌آوریم و مقایسه می‌کنیم:

«جامعه‌پذیری (اجتماعی شدن) که از اوان طفولیت آغاز می‌شود، فرآیندی است که توسط آن فرد با فراگیری گرایش‌ها، اندیشه‌ها و انگاره‌های رفتار مورد پسند جامعه از طریق تماس با دیگران (نقش‌هایی را که تعیین‌کننده رفتار اجتماعی اوست) و با پایگاه وی در گروه‌های مختلف اجتماعی انطباق دارد، به عهده می‌گیرد. در جریان جامعه‌پذیری است که شخصیت تکوین می‌پذیرد.

کنترل اجتماعی، کلیه فرآیندهایی را دربرمی‌گیرد که جامعه و گروه‌های تشکیل‌دهنده آن توسط آنها بر رفتار افراد جامعه تأثیر نهاده و آنها را به هم‌نوایی با هنجارهای گروه سوق می‌دهند... باید تأکید نمود که کنترل اجمالی دال بر تعیین رفتار فرد از تمام جهات نیست، بلکه دلالت بر محدود کردن چنین رفتاری در چارچوب تغییراتی دارد که مورد پسند اجتماع است.

این واژه (اجتماعی شدن) فرآیند تأثیر متقابل بین یک شخص و محیط اجتماعی او را می‌رساند که نتیجه آن پذیرش مدل‌های رفتار اجتماعی در آن محیط و پیدایی نوعی انطباق متقابل بین فرد و جامعه است. در

معنای اخیر، جامعه‌پذیری، فرآیندی است روانی - اجتماعی که برپایه آن شخصیت اساسی، تحت تأثیر محیط و مخصوصاً نهادهای تربیتی، دینی و خانوادگی، شکل می‌یابد» (بیرو، ۱۳۶۶، صص ۳۶۳-۳۴۸).

«نظارت و کنترل اجتماعی، مجموع وسایل و شیوه‌هایی است که با استفاده از آنان یک گروه یا یک واحد، اعضای خود را به پذیرش رفتارها، هنجارها، قواعدی در سلوک و حتی آداب و رسوم منطبق با آنچه گروه مطلوب تلقی می‌کند، سوق می‌دهد. کنترل اجتماعی یکی از اشکال فشار اجتماعی است و به دو وجه متفاوت صورت‌پذیر است:

الف) یا از طریق اعمال اجبار اجتماعی؛ مانند اقدامات قضایی و تأمینی، برخورد با افرادی که عناصر هنجارها و ارزش‌های جامعه را در قالب رفتارهای ناسازگارانه محترم نشمارند.

ب) یا از طریق اقناع؛ به نوعی می‌توان آن را در امر به معروف و نهی از منکر، نظارت‌ها و کنترل‌های محلی باز شناخت.

تعریفی که برای مفهوم «فرآیند اجتماعی شدن» به کار می‌بریم عبارت است از:

«جریانی که به برکت آن، شخص انسانی در طول حیات خویش تمامی عناصر

اجتماعی- فرهنگی محیط خود را فرامی‌گیرد و درونی می‌سازد و با ساخت شخصیت خود، تحت تأثیر تجارب و عوامل اجتماعی معنادار یگانه می‌سازد تا خود را با محیط اجتماعی که باید در آن زیست نماید، تطبیق دهد» (روشه، ۱۳۶۷، ص ۱۴۸).

همان‌طور که در این تعاریف مشاهده می‌شود، زاویه دید، در این تعاریف مختلف است. در تعریف فرآیند اجتماعی شدن نگاه بر شخص متمرکز است، در حالی که در تعریف فرآیند کنترل اجتماعی نگاه بر جامعه و گروه. نکته دیگر اینکه اصطلاح کنترل اجتماعی عام‌تر است و به نحوی تعریف می‌شود که فرآیند اجتماعی شدن (بعد از حذف زاویه دید آن) یکی از انواع کنترل اجتماعی به‌شمار می‌رود.

دو سازوکار پیش‌گفته در عوامل درونی موثر بر صیانت فرهنگی (جامعه‌پذیری، نظارت و کنترل اجتماعی) سازوکارهای حفظ فرهنگ است. چه اینکه اولی، انتقال‌دهنده ارزش‌ها و هنجارها به تازه‌واردین است و دومی بازدارنده تخلف از آنهاست. این هر دو، به تنهایی در قالب حفظ فرهنگ، منجر به صیانت از فرهنگ نمی‌شود؛ بلکه فرآیندی دیگر در جهت تثبیت فرهنگ ضروری است

که از آن با عنوان «نهادی شدن»^{۱۵} یاد می‌شود. این فرآیند به ویژه در زمانی که عنصر فرهنگی به تازگی مورد توجه قرار گرفته باشد یا از طریق تبادل فرهنگی به فرهنگ مقصد وارد شده باشد-یعنی عنصر فرهنگی چه منشأ داخلی داشته باشد، چه خارجی- بیشتر مورد تأکید قرار می‌گیرد.

۳-۳- نهادی‌سازی

در هر فرهنگ از یکسو گرایش به حفظ وجود دارد که موجب شکل‌گیری و دوام هویت است و از سوی دیگر گرایش به تغییر که موجب پیشرفت یا انحطاط است.

چالمرزجانسون در کتاب «تحول انقلابی» براساس برداشت پارسونز از نظامی اجتماعی (که دارای زیر مجموعه‌های خرده‌نظام فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی)، مبدأ تغییر در نظام اجتماعی به دو دسته تقسیم می‌گردد: تغییر در نظام ارزشی و تغییر در شرایط محیطی یا در نظام تقسیم کار (البته نظام تقسیم کار از نظر او مترادف شرایط محیطی نیست، اما در موارد متعددی از این دو به جای یکدیگر یاد کرده است) جانسون از لحاظ دیگری نیز مبدأ تغییر در نظام اجتماعی را به دو دسته تقسیم کرده است: عامل تغییر داخلی و عامل

و بخشی از این امور و مسائل در ارتباط با محیط طبیعی هستند؛ محیط اجتماعی - سیاسی نیز مسائلی را ایجاد می‌کنند که فرهنگ پاسخگو و تعیین‌کننده روش برخورد با آنهاست؛ بنابراین، تغییر در شرایط محیطی موجب تغییر فرهنگی می‌شود.

گاهی تغییرات محیط طبیعی (مثل تغییر آب و هوا، وقوع زلزله، تغییر وضع مراتع و...) یا تغییر در نظام اجتماعی و نحوه سازماندهی روابط اجتماعی و الگوی طبقاتی جامعه یا تغییرات شخصیتی و روانی اشخاص خصوصاً نخبگان جامعه و... منجر به تغییر در عنصر یا عناصری از فرهنگ و پیرو آن در نظام فرهنگی می‌شود؛ اگر این تغییرات محیطی به وسیله خارجی‌ان انجام گیرد (مثلاً حضور اشغالگر به تغییر طبقات اجتماعی یا تغییر در برخی از وجوه نظام تقسیم‌کار اجتماعی می‌انجامد) یا این تغییرات محیطی در جامعه‌های همجوار یا مرتبط انجام گیرد و بر «شرایط محیط و مرتبط با نظام فرهنگی در جامعه مورد بررسی» اثر بگذارد، تغییر فرهنگ بر اثر عامل غیر فرهنگی به تفکیک داخلی یا خارجی بودن منبع تغییر ایجاد شده است.

برای نمونه، در جنبه داخلی تغییر فرهنگی می‌توان گفت، نقصان و ناکارآمدی

خارجی آن و سپس این دو نوع تقسیم‌بندی را تلفیق کرده است: عامل درونی تغییر در نظام ارزشی، عامل بیرونی تغییر در شرایط محیطی، عامل بیرونی تغییر در شرایط محیطی؛ ما با الهام از این تقسیم‌بندی با اندک تغییری می‌توانیم برای عوامل تغییر فرهنگی نیز تقسیم‌بندی مشابهی را در نظر بگیریم :

- تغییر فرهنگ بر اثر تغییر عامل عنصر یا عناصری از نظام فرهنگی؛

- تغییر فرهنگ بر اثر عامل خارجی مؤثر بر عنصر یا عناصری از نظام فرهنگی؛

- تغییر فرهنگ بر اثر تغییر عامل داخلی مؤثر بر شرایط محیط نظام فرهنگی؛

- تغییر فرهنگ بر اثر عوامل خارجی مؤثر بر شرایط محیطی نظام فرهنگی.

طبق تقسیم‌بندی ارائه شده، گاهی با تغییر عنصر یا عناصری از نظام فرهنگی، به علت سیستمی بودن آن، نظام فرهنگی دچار تغییر می‌گردد و این امر یا بر اثر تماس با «فرهنگ دیگر» ایجاد می‌شود (اشاعه فرهنگ‌پذیری) و یا بر اثر تحولات درون فرهنگی (نوآوری و اختراع).

از سوی دیگر، چون فرهنگ هر جامعه، سازوکار حل مشکلات زندگی اشخاص است

در فرآیندهای «جامعه‌پذیری» و «کنترل اجتماعی»، در سطح رفتار اشخاص به «کجروی» منجر می‌شود و در سطح ارزش‌ها و هنجارها (در صورت تداوم کجروی و تعدد اشخاص عامل یک یا چند کجروی مشخص) به ایجاد «خرده‌فرهنگ» کجروان می‌انجامد و پیدایش «خرده‌فرهنگ»‌های تازه در درون یک فرهنگ، نوعی تغییر فرهنگی است.

شواهد تاریخی تغییر در نخبگان به عنوان عامل درونی تغییر در نظام فرهنگی نیز نمونه‌ای دیگر است. تاریخ فرهنگ ایران از آغاز صفویه تاکنون بیانگر این است که آنگاه که عاملی برای تحول پیدا شده، سرآمدان و مطلعین دچار تحول شده‌اند و آسانی که از اطلاعات کمتری برخوردار بوده‌اند، ثبات ورزیده‌اند؛ ادله روانشناسی - اجتماعی نشان می‌دهد، این ثبات از توانمندی روحی و قدرت فرهنگی نبوده، بلکه عدم تماس و فقدان عامل تحول، عامل اصلی آن بوده است (آرونسون، ۱۳۸۸، ص ۸۷).

برای نمونه، دفاع علمای شیعه در ردیه نویسی در برابر عالمان مسیحی - در فاصله میان صفویه تا قاجاریه - عامل ناکامی مبلغان مسیحی است. این در حالی است که پیش از آن، در جریان به قدرت رسیدن صفویه و دعوت از علمای شیعه لبنان برای تبلیغ در ایران - که در آن زمان سنی بودند -

به سرعت باعث گسترش شیعه در ایران می‌گردد؛ به گونه‌ای که در طول نزدیک به دو قرن اکثر مردم ایران شیعه شدند.

یا کمی نزدیک‌تر، با استقرار سلسله قاجاریه (آقا محمد خان و فتحعلی‌شاه)، جنگ‌های ایران و روس نشان داد که راه صفویه در اخذ فناوری نظامی از غرب باید ادامه یابد و عباس‌میرزا به نظر همه مورخین، اولین تجددطلب در این عصر است.^(۳)

خیلی زود، سران ایرانی فهمیدند سلاح غربی (صنعت)، مهارت غربی (فناوری) را هم می‌خواهد و کسب مهارت نیاز به آموزش دارد پس ارتباط اشخاص لازم است. آموزش نظامی به شیوه غربی معلوم کرد که آداب غربی هم می‌خواهد؛ قبای بلند ایرانی با «خیز پنج و سه ثانیه» و «سینه خیز» و... نامتناسب است. تغییر لباس اولین بار در نظامیان عباس‌میرزا انجام شد و اگر می‌بینید لباس تغییر شکل یافته به بلندی پالتوهای امروزی است، چون اروپائیان آن روز لباسی به همین اندازه داشتند و کت، لباس بعدی آنهاست.

بعدها معلوم شد صنعت و فناوری آنها در گرو آموزش است و برای تثبیت اخذ این امور بهتر دیدند فرزندان خود را به فرنگ اعزام کنند تا آموزش کامل ببینند که شرایط

حافظ وضع موجود! تغییر در نخبگان یکی از منابع تغییر در فرهنگ است.

سؤال اینکه چرا گاه تغییرات فرهنگی برای مثال آنچه مطلوب نظر نخبگان است، ماندگار نمی‌شود. پاسخ را در فرآیند «نهادی شدن» می‌توان یافت. حضور و نقش علمای دینی در صدر مشروطه «نهادی» نشد و در نتیجه تثبیت نگردید. برخی ارزش‌های حاصل از انقلاب اسلامی نیز ارتقاء یافته در سلسله‌مراتب ارزشی جامعه، توسط انقلاب اسلامی «نهادی» نشد و در نتیجه تثبیت نگردید و امروزه انقلابیون از عدم تأثیرگذاری آن ارزش‌ها به‌طور جدی و آشکار بر اعمال اشخاص و سازمان‌ها می‌نالند. خلاصه‌ترین تعریف از فرآیند «نهادی شدن» یک ارزش یا هنجار این است که ارزش یا هنجاری در ساخت سازمان‌های اجتماعی وارد و متجسد گردد (ترنر، ۱۳۸۴، ص ۴۶).

نهادگرایان، نهاد را عادات‌های فکری پایداری که بین افراد مشترک هستند، تعریف می‌کنند. قواعد نهادی، مرزهای اقدام افراد برای برای دنبال کردن اهداف خود است. هیوز ماهرانه نهاد را مؤسسه‌ای پایدار و از نوع مشخصاً "اجتماعی تعریف می‌کند و اجزای آن را این‌گونه شرح می‌دهد: «مجموعه‌ای از

سنتی فرماندهی با حضور مربی فرهنگی مخدوش نشود و متأسفانه اکثر این دانشجویان بیشتر از علم، ارزش‌ها و هنجارها و باورهای فرنگ را سوغات آوردند؛ اولین متجددین و روشنفکران، به‌علاوه چند تاجر اقامت گزیده در فرنگ، همین‌ها بودند.

داستان اندیشه آزادی و پیشرفت در پیشینه انقلاب مشروطه نیز در ادامه این روند بوده است و علاوه بر روشنفکران و دولتمردان، علمای دینی که با دلایل ویژه خود به مشروطه توجه کردند، ادعای ما را ثابت می‌کند که واجدین حرمت، نوآوری را پذیرفتند و با پذیرش آنان، مردم نیز پذیرفتند.

اینکه با کنار رفتن علما از صحنه سیاسی پس از مشروطه، مردم نیز حضوری ندارند و موارد متعددی از این قبیل، همگی دلالت دارد که تغییر را افراد برجسته می‌پذیرفته‌اند و آنگاه که آنها مخالف بودند، تغییری حاصل نمی‌شد.

این چنین، سازوکارهای حفظ فرهنگ بیشتر در سطح توده‌ها عمل می‌کرده است و گرایش به تغییر در نخبگان بیشتر بوده است. چراکه نخبگان فرهیخته‌تر و آگاه‌ترند. بنابراین، آنها پیشقراول تغییرند و توده‌ها

آداب و رسوم یا هر دو که می‌تواند از طریق افرادی که به طور جمعی، در سمت‌ها یا منصب‌های رسمی مکمل فعالیت می‌کنند، رعایت شود. اولین جزء انسجام و جزء دوم هماهنگی یا سازمان‌یافتگی را نشان می‌دهد» (اسکات، ۱۳۸۷، ص ۲۶).

کنش نهادی‌شده، کنشی برآمده از دغدغه‌های اخلاقی کنشگر است نه دغدغه‌های ابزاری. کنشگر به دلیل اعتقاد به یک استاندارد ارزشی و نه مصلحت‌اندیشی یا منفعت‌طلبی شخصی، با نظام نهادی همخوان می‌شود. در واقع، نهادی شدن، بیشتر از آنکه وضع قواعد هنجاری باشد، ایجاد نظام‌های دانش و اعتقادات مشترک است؛ زبان (نظامی از نمادها) و شناختی که از کنش متقابل اجتماعی بر می‌آید، منجر به خلق واقعیت به صورت اجتماعی شده؛ تولید، تکرار و برانگیختن این معانی ثابت، نهادی شدن است و در خود و دیگری ایجاد کنش می‌کند (اسکات، ۱۳۸۷، صص ۳۲-۳۴). ساخت نظام‌های معانی مشترک (نهادی شدن) سه مرحله دارد:

برونی‌سازی- تولید ساختارهای نمادین در کنش‌های متقابل اجتماعی که معانی‌شان بین اعضا مشترک است.

عینیت بخشی- فرآیندی که از طریق آن این تولید، فرد را موجودیتی خارج از خود می‌بیند. چیزی که وجود دارد و واقعیتی که به طور مشترک با دیگران تجربه می‌شود. درونی کردن- فرآیندی که طی آن دنیای عینی‌شده در جریان جامعه‌پذیری، آگاهی خود را باز می‌یابد.

بدین‌سان، نهادها ساختارهای اجتماعی چند وجهی و پایداری‌اند که از عناصر نمادین، فعالیت‌های اجتماعی و منابع مادی تشکیل شده‌اند؛ در برابر تغییر نسبتاً مقاوم‌اند؛ نسل به نسل منتقل شده، حفظ و باز تولید می‌شوند؛ صور پایداری‌تر زندگی اجتماعی‌اند و در طول زمان و مکان به نظام‌های اجتماعی استحکام می‌بخشند. نهاد با تعریف مرزهای قانونی، اخلاقی و فرهنگی، باعث ایجاد محدودیت در کنشگر و در عین حال حامی فعالیت‌های در چارچوب است (اسکات، ۱۳۸۷، صص ۷۰-۶۱).

گرچه نهادها، مبنای مشروعیت و اعمال محدودیت خود را گاه از قوانین و مقررات و در سطحی عمیق‌تر از ارزش‌های اخلاقی می‌گیرند؛ اما تأکید ما در اینجا، عمیق‌ترین مبنای مشروعیت نهاد یعنی پذیرفتن یک چارچوب مرجع مشترک یا داشتن تعریف

یکسانی از شرایط و سازگاری برآمده از عنصر شناختی است.

۴- عوامل بیرونی

۴-۱- تبادل فرهنگی

بدون تردید هر فرهنگی بر دیگر فرهنگ‌ها اثرگذار بوده و از آنها تأثیر می‌پذیرد؛ چنین نیست که فرهنگی بتواند خود را در خویش محصور ساخته و در برابر هر گونه ورود و خروجی مقاومت نشان داده و در نهایت مرزهایی نفوذناپذیر داشته باشد. فرهنگ‌ها همچنان که عناصری از یکدیگر را قدرت می‌بخشند، ضعیف نیز می‌سازند (ستاری، ۱۳۷۰، ص ۸۱). به دیگر سخن، فرهنگ‌ها در یکدیگر تغییر ایجاد می‌کنند. میزان این تأثیر و تأثر بستگی به عوامل متعددی دارد. از این عوامل می‌توان به همجواری کشورها، رفت‌وآمدها، اعزام دانشجو، وجود ظرفیت گردشگری، مهاجرپذیری، مطالعات بین فرهنگی و ابعاد رسانه‌ای مانند آموزش زبان، ترجمه ادبیات (داستان‌ها، رمان‌ها، اشعار)، توزیع کتب و مجلات، پخش فیلم‌ها و سریال‌ها و ... اشاره نمود.

این پدیده -که از آن با عنوان تبادل فرهنگی یاد می‌شود- تا زمانی که یکی از فرهنگ‌ها جنبه انفعالی به خود نگیرد،

پدیده‌ای میمون و مبارک است. چه اینکه نظام باز فرهنگی (به معنی امکان تعامل نظام فرهنگی با محیط و دیگر فرهنگ‌ها) از یک سو، منجر به طراوت و تازگی فرهنگ می‌گردد و از سوی دیگر و مهم‌تر، فرهنگ را در مقابل جهان متغیر و متحول منعطف و به تبع آن پاسخگوی نیازهای متغیر افراد جامعه خویش می‌سازد. بدین‌سان، تا جایی که فرهنگ در مقابل ورود عناصر فرهنگی متفاوت و حتی متناقض، منفعل نگردد و بتواند فعالانه با انتخاب آگاهانه، نقاط ضعف خویش را با نقاط قوت سایر فرهنگ‌ها پوشش دهد، می‌تواند به خوبی از خود صیانت نموده و در مقابل هجوم مقاومت نشان دهد.

مقام معظم رهبری نیز با اشاره به اینکه هیچ فرهنگی، بی‌نیاز از آموختن از دیگر فرهنگ‌ها نیست، تبادل فرهنگی را یک روند ضروری می‌دانند (بانکی پور فرد، ۱۳۸۵، ص ۱۰۵).

۴-۲- هجوم فرهنگی

در یک تعریف ساده می‌توان هجوم فرهنگی را صورت یک‌طرفه تبادل فرهنگی دانست. تبادل به نوعی بده-بستان فرهنگی اشاره دارد؛ اما زمانی که یک فرهنگ منفعل و در موضع ضعف قرار گیرد و طرف دیگر سعی در تحمیل باورها، ارزش‌ها و رفتارهای

خود به آن دارد، هجوم فرهنگی اتفاق می‌افتد (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۷۱).

صورت یک‌طرفه پدیده تبادل فرهنگی از شکل یک پدیده خارج شده و تبدیل به یک فرآیند می‌شود و نیز، تنها زمانی که فرهنگ مورد هجوم در موضع ضعف است، صورت نمی‌پذیرد. قابل تصور است که فرهنگی قدرتمند، مورد هجوم از پیش‌دانسته فرهنگی دیگر قرار گیرد. هجوم فرهنگی، تلاشی برنامه‌ریزی شده و سازمان‌یافته برای تحمیل مفروضات و باورها، ارزش‌ها و اخلاقیات و در نهایت تغییر فرهنگ به نفع و سازگار با یک نظام سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است (مصوبات شورای فرهنگ عمومی ۱۳۶۶ تا ۱۳۸۰).

یادآور می‌شود هجوم فرهنگی، پدیده‌ای فرهنگی نیست، بلکه فرآیند استفاده از ابزارهای فرهنگی به منظور تسلط بر یک جامعه از همه جهات (از جمله سیاسی، اقتصادی و حتی نظامی) است. زمانی که باورها و ارزش‌های یک جامعه به نفع نظام سیاسی، اقتصادی و اجتماعی خاصی تغییر یابد، امکان تسلط نظامی نیز بر آن ساده خواهد بود. در واقع، هزینه‌های بالای لشکرکشی نظامی، تصاحب و استعمار کشورها و نیز ناپایداری این روش در آنها به

دلیل رشد فکری و شروع موج بیداری اسلامی، رهبران تمدن غربی را به استفاده از شیوه‌ای نوین واداشته است (روح الامینی، ۱۳۷۲، ص ۱۰۱).

از آنجا که پایه‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران در نظام فرهنگی برآمده از همجوشی اسلام و ایران استوار است؛ هر نوع فعالیتی که به نحوی فرهنگ اسلامی - ایرانی ما را به ضعف کشاند، گونه‌ای از اقدام علیه این نظام است. مهاجمان که دست امید از تقابل نظامی با ارکان جمهوری اسلامی شسته‌اند، رو به مواجهه‌ای از نوع دیگر آورده‌اند.

آنان همه ظرفیت خود را برای هجوم فرهنگی به صحنه آورده‌اند؛ از ابزارهای هنری (داستان، نقاشی، کاریکاتور، سینما و ...) گرفته تا روشنفکران خودباخته، زنان و دختران فریفته، فناوری‌های پیشرفته (از قبیل ماهواره، شبکه‌های رادیویی، اتصال به شبکه جهانی و تلفن همراه)، مواد مخدر و مسکرات و حتی سازمان‌های بین‌المللی، همگی در یک حرکت مرموزانه و حساب‌شده با برنامه‌ریزی دقیق بسیج شده‌اند تا ارزش‌ها را دگرگون، اندیشه‌ها را منحرف و فرهنگ اسلامی - ایرانی به سمت فرهنگی هم‌راستا با - یا دست کم بی‌تفاوت نسبت به - فرهنگ

سیاسی، اجتماعی و اقتصادی سازگار باشد؛

رواج افراطی‌گری دینی برای ایجاد چهره‌ای ناپسند و منفور از دین (مانند وهابیت یا طالبان)؛

تحقیر متدینین و قداست‌زدایی (تمسخر پیامبران الهی یا قرآن‌سوزی)؛

تنگ کردن عرصه بر مسلمین در سطح بین‌المللی با موج اسلام‌هراسی و

اسلام‌ستیزی (زدن برجسب تروریسم بر مسلمانان با حوادثی مانند ۱۱ سپتامبر)؛

آزادسازی تقید از احکام دینی (از جمله با استفاده از گستره و عمق تأثیر فناوری‌های پیشرفته در جهت ترویج فساد و فحشا)

صحنه ملیت (با دو راهبرد اساسی)

• ایجاد نفی هویت ملی (ایجاد روحیه خودباختگی از طریق طرد الگوها و تخریب شخصیت‌های خودی به عنوان مرحله اول تغییر - جدا شدن از خویش)؛

• گسترش روحیه غربگرایی (ایجاد باور به سعادت‌مندی با اتخاذ شیوه غربی در زندگی به عنوان مرحله دوم تغییر - پیوستن به غیر) (مجموعه مقالات ناتوی فرهنگی، ۱۳۸۷، صص ۱۶۰-۱۴۲)؛

غربی و نظم نوین جهانی با سرکردگی امریکا، مبدل سازند.

- آنچه از «غرب» در اصطلاحات «فرهنگ غربی» یا «تمدن غربی» مراد می‌شود، غرب جغرافیایی نیست، بلکه حکایت از نوعی از باورها و ارزش‌ها و در یک کلمه شیوه زندگی دارد (داوری اردکانی، ۱۳۷۹، ص ۱۲). وجه تسمیه آن در محل ظهور این پدیده است.
- بدین‌سان، کشوری همانند ژاپن یا مالزی نیز می‌تواند در این هجمه شرکت کند و به غربی شدن نیز دامن بزند.

• راهبردهای آنان در استفاده تمام‌عیار از این ابزارها، به دقت همان چیزی را نشانه رفته که پایه‌های نظام اسلامی بر آن استوار است، یعنی فرهنگ اسلامی-ایرانی؛ از این‌رو، دین و ملیت دو صحنه بازی این راهبردهاست:

صحنه دین

تضعیف باورهای مذهبی (دین‌زدایی مانند انتشار کتاب‌های ضد دین، شبه افکنی، تقبیح احکام دینی در لباس حمایت از آزادی و حقوق بشر با صحنه‌گردانی سازمان‌های بین‌المللی)؛

• تحریف گرایش به معنویات (گسترش نوعی معنویت که با هر نوع نظام

۵- روش پژوهش

با بررسی عوامل مؤثر بر صیانت فرهنگ، این سؤال باقی می‌ماند که در شرایط امروز چه عاملی بیشترین تأثیر را بر صیانت فرهنگ داراست؛ تا از طریق آن راهبردهای پرداختن به این مهم فراهم گردد. برای پاسخ به این سؤال رو به نخبگان عرصه فرهنگ آوردیم؛ بدین‌سان، با در نظر گرفتن معیارهای سطح تحصیلات و تجربه، حضور در دستگاه‌های فرهنگی در مقام مدیریت و نیز سابقه فعالیت علمی در عرصه فرهنگ (آموزش/ پژوهش) جامعه آماری را شکل داده و به جمع‌آوری اطلاعات پرداختیم. در ادامه شرحی از شیوه پژوهش حاضر می‌آید.

با توجه به روش‌های دوگانه تبیین فرضیات در تحقیقات مدیریتی شامل استفاده از فنون آماری و استفاده از فنون غیرآماري مانند تحقیق در عملیات (آذر، ۱۳۷۳، ص ۳۴) تحقیق حاضر غیرآزمایشی بوده، در شمار پژوهش‌های پیمایشی و درگروه اول قرار می‌گیرد. از منظر اهداف، پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کاربردی است.

متغیرهای تحقیق از نظر نقشی که در پاسخ دادن به سؤالات یا آزمون فرضیات ایفا می‌کنند، به پنج نوع تقسیم شده‌اند (بازرگان

و دیگران، ۱۳۷۷، صص ۴۵-۴۳). تحقیق حاضر از نوع دومتغیری است؛ به این شکل که صیانت فرهنگی به عنوان متغیر مستقل و عوامل ذاتی، درونی و بیرونی به عنوان متغیرهای وابسته تعریف شده‌اند.

از ابزارهای چهارگانه جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در تحقیق حاضر پرسشنامه (شامل سؤال‌های بسته و باز)، مستند به مرور ادبیات موضوعی پیش‌گفته است. تحقیق حاوی ۳۸ سؤال با مقیاس پنج‌گزینه‌ای طیف لیکرت در سه بعد عوامل ذاتی با دو متغیر ارتباط متقابل بین ارزش‌ها، هنجارها و باورها با ۵ سؤال و قوت فرهنگ با ۸ سؤال، عوامل درونی با دو متغیر جامعه‌پذیری با ۶ سؤال و نظارت و کنترل اجتماعی با ۷ سؤال و عوامل بیرونی با دو متغیر تبادل فرهنگی با ۸ سؤال و تهاجم فرهنگی با ۴ سؤال جهت آزمون فرضیات تحقیق تهیه شده است. با توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات لازم برای آزمون‌های مورد استفاده در پژوهش شامل محاسبه همبستگی و نیز معادلات رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS به‌دست آمد.

روش‌های مختلفی برای تعیین اعتبار (روایی) ابزار اندازه‌گیری وجود دارد که یکی از آنها پرسش از متخصصان و خبرگان

است (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۷، صص ۱۷۱-۱۶۶). سوالات پرسشنامه از آن جهت اعتبار دارد که برآمده از ادبیات موضوع بوده و خروجی‌های آزمون همبستگی پیرسون در زیر نشان داده شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نیز نشان می‌دهد که

عوامل بیرونی	عوامل درونی	عوامل ذاتی	صیانت فرهنگی	همبستگی پیرسون
۰,۲۸۶	۰,۵۸۸	۰,۵۱۵	۱	صیانت فرهنگی
۰,۰۰۴	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰		سطح معنی‌داری صیانت فرهنگی با هر یک از عوامل

چون سطح معنی‌داری عامل صیانت فرهنگی با هر یک از عوامل، کوچک‌تر از ۵ درصد می‌باشد. میان صیانت فرهنگی و عوامل ذاتی، درونی و بیرونی همبستگی وجود دارد.

جدول ANOVA

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری	
۱۰,۹۹۰	۳	۳,۶۶۳	۱۶,۷۲۱	۰,۰۰۰	رگرسیون
۱۷,۳۰۷	۷۹	۰,۲۱۹			پسماندها
۲۸,۲۹۶	۸۲	-			کل

خروجی‌های جدول ANOVA نشان می‌دهد که F به دست آمده تا هزارم، معنی‌دار می‌باشد که نمایانگر آن است که حداقل یکی از متغیرهای مستقل (عوامل ذاتی، درونی و بیرونی) در پیش‌بینی متغیر وابسته (صیانت فرهنگی) مؤثر می‌باشند. در جدول زیر، ضرائب رگرسیون آورده شده است.

B	Beta	سطح معنی‌داری	
۱,۳۹۹			مقدار ثابت
۰,۱۸۸	۰,۲۰۴	۰,۱۳۵	عوامل ذاتی
۰,۳۱۲	۰,۳۹۳	۰,۰۰۶	عوامل درونی
۰,۱۵۷	۰,۱۸۲	۰,۰۴۸	عوامل بیرونی

پرداخته و پذیرفته اندیشمندان حوزه فرهنگ است. به منظور تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه‌گیری نیز روش‌های مختلف و متعددی وجود دارد که یکی از آنها سنجش سازگاری درونی آن است (Conca&et al, 2004) سازگاری درونی ابزار اندازه‌گیری می‌تواند با ضریب آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شود (Cronbach, 1951). این روشی است که در اغلب تحقیقات مورد استفاده قرار می‌گیرد (Peterson, 1994). اگر چه حداقل مقدار قابل قبول برای این ضریب باید ۰/۷ باشد، اما مقادیر ۰/۶ و حتی ۰/۵۵ نیز قابل قبول و پذیرش است (Van ven&Ferry, 1978; Nunnally, 1978). در تحقیق حاضر، قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری ۰/۹۲ بوده است.

۶- نتایج پژوهش

جهت بررسی تأثیر عوامل ذاتی، درونی و بیرونی بر صیانت فرهنگی، ابتدا به بررسی همبستگی میان متغیرها پرداخته شد.

در این جدول، ضرائب لازم برای نوشتن معادله رگرسیون ارائه شده است. همان گونه که ملاحظه می‌شود، عوامل ذاتی دارای سطح معنی‌داری قابل قبولی نمی‌باشد ($Sig > 0.05$).

دو نوع معادله رگرسیون می‌توان مطرح کرد: معادله غیر استاندارد که با ضرائب B و Constant نوشته شده و در آن به همبستگی میان متغیرهای مستقل توجه نمی‌شود. در معادله استاندارد که با ضرائب Beta نوشته شده و مقدار ثابت نیز در آن دیده می‌شود.

(معادله اول) عوامل بیرونی 0.157 + عوامل ذاتی 0.188 +
 0.139 = صیانت فرهنگی

(معادله دوم) عوامل بیرونی 0.183 + عوامل ذاتی 0.204 = صیانت فرهنگی
 عوامل درونی 0.393 + عوامل

فرجام

برای پرداختن به مفهوم صیانت فرهنگی، ابتدا به تعریف فرهنگ، جنبه‌های ذهنی و عینی آن پرداختیم. سپس با مقایسه تحلیلی اقدام هنجاری و صیانت از فرهنگ، سعی در مفهوم‌سازی صیانت فرهنگی و تبیین تفاوت آن با اقدام هنجاری نمودیم.

همچنین، موضوع عوامل مؤثر بر صیانت فرهنگ به دقت در سه گروه مورد

بررسی قرار گرفت. عوامل ذاتی شامل: ارتباط متناسب باورها، ارزش‌ها، مصنوعات و قدرت سطوح فرهنگی؛ عوامل درونی شامل: جامعه‌پذیری و نظارت و کنترل اجتماعی؛ در موضوع جامعه‌پذیری بر سازوکارهای آن (یادگیری و درونی کردن) محیط‌های جامعه‌پذیری، تطابق و تفاوت آن با هم‌نوایی و غیر هم‌نوایی و در نهایت، موضوع نظارت و کنترل اجتماعی مطرح گردید. نهادی شدن به عنوان فرآیند تکمیل‌کننده سازوکارهای جامعه‌پذیری و نظارت و کنترل اجتماعی، در جهت ایجاد ثبات فرهنگی تبیین شد. عوامل بیرونی با تشریح تبادل و هجوم فرهنگی تبیین گردید.

براساس نتایج پژوهش حاضر، میان عوامل ذاتی، درونی، بیرونی و صیانت فرهنگی همبستگی وجود داشته و عوامل درونی بیشترین میزان همبستگی را با صیانت فرهنگی داراست. در جدول زیر نتایج آزمون رتبه‌بندی محورها بر اساس میانگین و نیز ارزیابی خبرگان عرصه فرهنگ از تأثیر هر یک از شاخص‌های موجود در هر محور ارائه می‌شود. در ادامه پیشنهادهایی با توجه به یافته‌های پژوهش به منظور اقدام اثربخش‌تر در عرصه فرهنگ ارائه می‌گردد.

بر اساس معادلات رگرسیون، به مدیران فرهنگی کشور پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه به ترتیب عوامل درونی، بیرونی و عوامل ذاتی بیشترین تأثیر را بر روی صیانت فرهنگی دارند؛ لذا سرمایه‌گذاری‌ها در زمینه صیانت فرهنگی بر اساس تأثیرات آنها انجام گیرد.

با توجه به نتایج آزمون رتبه‌بندی در محور همخوانی بین ارزش‌ها، هنجارها و باورها، ضروری است تبیین درستی از همخوانی ارزش‌ها، هنجارها و باورها در جامعه پدید آید؛ چراکه بیشترین تأثیر را در این میان داراست. مشخص نمودن هنجارها و ارائه طرح‌ها و برنامه‌ها بر آن اساس با توجه به تأثیر کم آن از اولویت برخوردار نیست.

بر اساس نتایج آزمون رتبه‌بندی در محور قوت فرهنگ، با توجه به اینکه بیشترین تأثیر مربوط به سؤال پاسخ‌گویی فرهنگ به نیازهای در حال تغییر افراد جامعه شناخته شده است، به نظر می‌رسد بازشناسی سازوکارهای انعطاف‌پذیر فرهنگ اسلامی-ایرانی مورد تأکید و محور طرح‌ها و برنامه‌ها قرار گیرد. در این محور، تأثیر جذابیت سمبل‌ها کمتر ارزیابی شده است.

نظر به نتایج آمده در جدول پیشین، در محور جامعه‌پذیری، بیشترین تأثیر مربوط به

عامل	مخبر	میانگین	رتبه	توضیحات
همخوانی بین ارزش‌ها، هنجارها و باورها		۲.۳۷	ششم	بیشترین تأثیر در میان سؤالات این عامل مربوط به سؤال تناسب بین ارزش‌های جامعه و باورهای مردم و کمترین تأثیر مربوط به سؤال مشخص بودن هنجارهای جامعه
قوت فرهنگ		۲.۵۳	دوم	بیشترین تأثیر در میان سؤالات این عامل مربوط به سؤال پاسخ‌گویی فرهنگ به نیازهای در حال تغییر افراد جامعه و کمترین تأثیر مربوط به سؤال جذابیت سمبل‌ها برای افراد جامعه
جامعه‌پذیری		۲.۳۵	چهارم	بیشترین تأثیر در میان سؤالات این عامل مربوط به سؤال انتقال درست عناصر فرهنگی جامعه به افراد از طریق خانواده و کمترین تأثیر مربوط به سؤال انتقال درست عناصر فرهنگی جامعه به افراد از طریق دستگاه‌های فرهنگی کشور
نظارت و کنترل اجتماعی		۳.۴۷	سوم	بیشترین تأثیر در میان سؤالات این عامل مربوط به سؤال امر به معروف و کفرین تأثیر مربوط به سؤال اقدامات تأمینی و تربیتی (قضایی) برای افراد ناسازگار با فرهنگ جامعه
تبادل فرهنگی		۲.۶۷	پنجم	بیشترین تأثیر در میان سؤالات این عامل مربوط به سؤال ظرفیت گردشگری در کشور و کمترین تأثیر مربوط به سؤال همجواری جامعه با کشورهای غیر اسلامی
تأثیر فرهنگی		۲.۶۱	اول	بیشترین تأثیر در میان سؤالات این عامل مربوط به سؤال ساخت و فروش فناوری‌های نوین نظیر ماهواره، اتصال به شبکه جهانی و تلفن همراه و کمترین تأثیر مربوط به سؤال اعزام مستشرقین جویج مختلف به کشور

پیشنهادات

بر اساس نتایج آزمون همبستگی به مدیران فرهنگی کشور پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه میان عوامل درونی و صیانت فرهنگی بیشترین همبستگی دیده می‌شوند، می‌توانند جهت صیانت فرهنگی بیشتر بر متغیرهای این بخش تأکید بیشتری داشته باشند.

ایرانی عرصه تبادل مثبت را برای کشور فراهم آوریم.

در محور تهاجم فرهنگی، بیشترین تأثیر مربوط به سؤال ساخت و فروش فناوری‌های نوین نظیر ماهواره، اتصال به شبکه جهانی و تلفن همراه ارزیابی شده است. ضروری است گزینه‌های اقدامات فرهنگی پیش از ورود فناوری‌های پیشرفته و چگونگی تعامل با آن و نیز فرهنگ استفاده از آن مبتنی بر فرهنگ اسلامی-ایرانی به درستی تبیین و نهادینه شود. این موضوع ضرورت پیش‌بینی ورود فناوری‌های پیشرفته را گوشزد می‌کند.

پانوشته‌ها

۱. جهت مطالعه بیشتر رجوع شود به: (روشه، ۱۳۶۷ فصل پنجم؛ صص ۱۴۶ - ۱۵۱)
۲. طبق ادله‌ای دکتر حائری زاده همه کسان و دولت‌ها و ملت‌هایی که در دوره جدید به غرب وابسته شده‌اند، درصدد اخذ فناوری غربی بوده‌اند و نه آداب و رسوم و یا وابستگی سیاسی و شعار «اول اخلاق ما بعد تمدن آنها» را ضمناً قبول داشته‌اند، ولی در عمل به چیز دیگری منتهی شده است.

انتقال درست عناصر فرهنگی جامعه به افراد از طریق خانواده است و کمترین تأثیر مربوط به انتقال درست عناصر فرهنگی جامعه به افراد از طریق دستگاه‌های فرهنگی کشور؛ ضروری است بازمهندسی نهاد خانواده و تقویت مسئولیت‌پذیری خانواده‌ها در قبال نسل آینده به منظور انتقال درست عناصر ارزشی فرهنگ به آنها در صدر اولویت‌های اقدامات قرار گیرد. دستگاه‌های فرهنگی نیز از طریق همین بنیان اجتماع (خانواده) به بازتعریف تأثیر خود، در فرهنگ بپردازند.

در محور نظارت و کنترل اجتماعی، بیشترین تأثیر برای امر به معروف و کمترین تأثیر برای اقدامات تأمینی و تربیتی (قضایی) برای افراد ناسازگار با فرهنگ جامعه آمده است. بنابراین، ایجاد زمینه تحقق امر به معروف همگانی (تذکر لسانی) یکی از مهم‌ترین اقدامات در محور نظارت و کنترل اجتماعی است.

بر اساس نتایج آزمون در محور تبادل فرهنگی، بیشترین تأثیر مربوط به ظرفیت گردشگری در کشور تشخیص داده شده است. بدین‌سان، مناسب است با ایجاد این ظرفیت در کشور برای کشورهای اسلامی و فرهنگ‌های نزدیک به فرهنگ اسلامی-

منابع فارسی

۱. آذر، عادل (۱۳۷۳)، *فنون آمار استنباطی در پژوهش‌های مدیریتی و رفتاری*. تهران: دانش مدیریت.
۲. آرونسون، الیوت (۱۳۸۸)، *روانشناسی اجتماعی*. حسین شکر کن. تهران: رشد.
۳. آشوری، داریوش (۱۳۸۱)، *تعاریف‌ها و مفهومی فرهنگ*. تهران: نشر آگه.
۴. اسکات، ریچارد (۱۳۸۷)، *سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز*. حسن میرزائی اهرنجانی تهران: سمت.
۵. بازگان، عباس و دیگران (۱۳۷۷)، *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: انتشارات آگه.
۶. بانکی پور فرد، امیر حسین و احمد قماشچی (۱۳۸۵)، *تعلیم و تربیت از دیدگاه مقام معظم رهبری*. تهران: تربیت اسلامی. جلد اول.
۷. بیرو، آلن (۱۳۶۶)، *فرهنگ علوم اجتماعی*. باقر ساروخانی، کیهان، چاپ اول.
۸. ترنر، جان‌اتان (۱۳۸۴)، *پیدایش نظریه جامعه‌شناختی*. عبدالعلی لهسایی زاده. شیراز: نوید.
۹. داوری اردکانی، رضا (۱۳۷۹)، *تبادل فرهنگی و فرهنگ جهانی غربی*. تهران: هرمس.
۱۰. روح الامینی، محمود (۱۳۷۲)، *زمینه فرهنگ‌شناسی، یویایی و پذیرش*. تهران: عطار.
۱۱. روسک، جوزف (۱۳۶۹)، *مقدمه جامعه‌شناسی*. بهروز نبوی و احمد کریمی، تهران: فروردین.
۱۲. روشه، گی (۱۳۶۷)، *کنش اجتماعی*. هما زنجانی زاده، دانشگاه فردوسی، چاپ اول.
۱۳. ستاری، جلال (۱۳۷۰)، *زمینه فرهنگ مردم*. تهران: نشر ویراستار.
۱۴. سلجوقی، خسرو (۱۳۸۰)، *طرح سازماندهی امور فرهنگی*. تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
۱۵. شاین، ادگار (۱۳۸۸)، *فرهنگ سازمانی*. محمد ابراهیم محبوب، تهران: انتشارات فرا.
۱۶. قیسی زاده، یونس (۱۳۶۳)، *سخنی درباره فرهنگ*. اطلاعات علمی. شانزدهم آبان.
۱۷. مشبکی، اصغر و علی اصغر پور عزت (۱۳۸۱)، *مدیریت فرهنگ جامعه*. سخن سمت شماره ۸.
۱۸. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶)، *تلاطم فرهنگی*. تحقیق و نگارش عبدالجواد ابراهیمی، قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۱۹. *مصوبات شورای فرهنگ عمومی ۱۳۶۶ تا ۱۳۸۰*، (۱۳۸۰)، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ اول.
۲۰. *مجموعه مقالات نانوئی فرهنگی (۱۳۸۷)*، مقدمه محمد رضا سنگری، تهران: خورشید باران.
۲۱. هج، ماری جو (۱۳۸۵)، *تئوری سازمان، مدرن، نمادین و تفسیری پست مدرن*. حسن دانایی‌فرد تهران: نشر افکار جلد دوم.

منابع لاتین

22. Conca, F. J. et al. (2004). Development of a measure to assess quality management in certified firms. *European Journal of Operational Research*. (156).
23. Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, (16).
24. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, Second ed. McGraw-Hill, New York.

25. Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of cronbach,s coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*. (21).
26. Tylor ,Edward Burnett (1871), *Primitive Culture*.(the 1873 edition was divided into two Volumes, The Origins of Culture and Religion in Primitive Culture), Reissued by Cambridge University Press, 2010.
27. Van de ven, A., Ferry, D. (1979). *Measuring and Assessing Organizations*. John Wiley, NewYork.
28. www.stubasij.um.ac.ir