



بهايمت فرهنگستان



سال اول، شماره یکم
شماره مسلسل ۱، بهار ۱۴۰۰

پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات
وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

صاحب امتیاز: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات
مدیر مسئول: محمد سلگی
سردبیر: ابراهیم حاجیانی

اعضای هیأت تحریریه:

- حسین اسکندری، استاد دانشگاه علامه طباطبائی
- ابراهیم حاجیانی، دانشیار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- محمود شهبایی، دانشیار جامعه شناسی دانشگاه شیراز
- داریوش مطلبی، دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام (ره)
- علی منتظری، استاد پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی
- علی یوسفی، دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

اعضای هیأت تحریریه بین المللی:

- محمد رضایی، پژوهشگر مرکز اسلام جهانی دانشگاه گوتته
- عقیل دغاقله، پژوهشگر علوم اجتماعی دانشگاه رانگز

مدیر اجرایی: رقیه مهری
ویراستار: ناصر مرادی زاده
ویراستار انگلیسی: شهناز شفیع خانی
امور هنری: علیرضا کرمی

بهای تک شماره: ۳۰۰۰۰۰ ریال
آدرس صفحه اینترنتی: <http://scsj.ricac.ac.ir>
نشانی: تهران، پایین تراز میدان ولیعصر،
خیابان دمشق، شماره ۹
صندوق پستی: ۶۴۷۴ - ۱۴۱۵۵
تلفن: ۸۸۹۰۲۲۱۲ - ۰۲۱
نمابر: ۸۸۸۹۳۰۷۶ - ۰۲۱

فصلنامه «مطالعات راهبردی فرهنگ» به صاحب امتیازی پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات پس از اخذ پروانه انتشار به شماره ثبت ۸۶۰۸۰ از معاونت مطبوعاتی وزارت ارشاد اسلامی با همکاری انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات به منظور تقویت و زمینه تحقق اهداف و سیاست های فرهنگی کشور به طور مستمر و در قالب فصلنامه در حال انتشار است. فصلنامه مذکور، در دو نسخه چاپی و الکترونیکی منتشر می شود و براساس آیین نامه نشریات علمی مصوب کمیسیون نشریات وزارت علوم پس از انتشار چهار شماره متوالی در فرایند ارزیابی نشریات علمی قرار خواهد گرفت.





اهداف فصلنامه

این فصلنامه به گسترش، ارتقاء و انتشار دستاوردها و یافته‌های تحقیقاتی در زمینه برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری، مدیریت فرهنگی در کشور و ابعاد مختلف آن مانند آینده‌پژوهی، تحلیل‌های سیاستی، ارزیابی خط‌مشی‌ها، ارائه پیشنهادهای سیاستی، تجزیه و تحلیل ساختارهای مدیریتی، مالی، تصمیم‌گیری فرهنگی و موضوعاتی از این قبیل می‌پردازد تا به‌واسطه آن دانش مطالعات راهبردی در حوزه فرهنگ تقویت و زمینه تحقق اهداف و سیاست‌های فرهنگی کشور فراهم آید.

محورهای فصلنامه:

- ۱) سیاست‌گذاری فرهنگی یا حکمرانی فرهنگی در ایران
 - ۱-۱. ارائه ایده‌ها، طرح‌ها، برنامه‌ها و سیاست‌های مسأله‌محور در حوزه فرهنگی با هدف حل یا مدیریت یک مسأله، معضل، بحران و مشکل فرهنگی؛
 - ۲-۱. تحلیل فرایندهای تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی در دستگاه‌های مختلف فرهنگی کشور؛
 - ۳-۱. تحلیل نظام‌های آموزشی، پژوهشی و خدمات فرهنگی در ایران؛
 - ۴-۱. تحلیل و ارزیابی گفتمان‌ها و سیاست‌های بالادستی کشور در حوزه فرهنگ.
- ۲) مدیریت تغییرات و تحولات فرهنگی
 - ۱-۲. تحلیل تغییرات فرهنگی و مدیریت تحولات فرهنگی در ایران و سایر کشور؛
 - ۲-۲. مباحث توسعه فرهنگی، دین و توسعه، فرهنگ و فناوری و ...؛
 - ۳-۲. دیده‌بانی یا رصد تحولات فرهنگی.
- ۳) مسائل فرهنگی بین‌المللی
 - ۱-۳. دیپلماسی فرهنگی؛
 - ۲-۳. روابط فرهنگی بین‌المللی؛
 - ۳-۳. قدرت نرم، تهدیدات نرم و ...
- ۴) آینده‌پژوهی در حوزه‌های مختلف فرهنگی.

مقالات سیاستی در حوزه فرهنگ عامه‌پسند، سبک زندگی، جوانان، زنان، هویت،



قومیت، فرهنگ نخبه‌پسند، دموکراسی فرهنگی، انسجام ملی، تعلیم و تربیت، زبان، معماری، صنایع فرهنگی، صنایع خلاق، امنیت فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری، مصرف کالاهای فرهنگی و از این قبیل قابل پذیرش خواهد بود.

چارچوب تنظیم و تدوین مقالات علمی

با توجه به ماهیت و خط‌مشی فصلنامه نحوه تنظیم، تدوین و تبویت مقالات در این مجله دارای تفاوت‌هایی با سایر مجلات است. البته با توجه تنوع مسائل و موضوعات سیاستی چارچوب پیشنهادی زیر عمده‌تأمی تواند برای مقالاتی که قصد ارائه ایده‌های جدید سیاستی برای حل مسأله معین را دارند بکار روند. لذا در سایر موضوعات که نویسندگان به مسائلی همچون آینده‌پژوهی، فرایندهای سیاست‌گذاری یا تصمیم‌گیری، ارائه ایده‌های جدید و خلاقانه، تحلیل محتوای اسناد بالادستی و از این قبیل موضوعات می‌پردازند. کمتر قابل پیاده‌سازی است. چارچوب این‌گونه مقاله‌ها می‌تواند به چارچوب‌های رایج مقالات علمی-پژوهشی نزدیک باشد اما و در هر حال انتظار آن است که این‌گونه تحلیل‌ها نیز معطوف به ارائه راهبردهای اجرایی و عملی به نظام اجرایی و دستگاه‌های فرهنگی کشور باشند. انتظار است که فرمت یا چارچوب ارائه مقالات به نحو زیر انجام پذیرد:

(۱) عنوان و چکیده و کلیدواژه‌ها: در چکیده الزاماً باید مسأله (مشکل سیاستی)، نحوه دستیابی به راه‌حل‌ها و بویژه راه‌حل‌ها بنحو شفاف بیان شود.

(۲) طرح مسأله: از آنجا که مطالعات سیاست‌پژوهی با رویکرد حل یا مدیریت مسأله (مسأله محوری) انجام می‌شوند لذا در بیان مسأله نویسندگان باید به اثبات مسأله پرداخته، شواهد و قرائن وجود مسأله، سوابق و پیامدهای مخرب آن برای نظام فرهنگی کشور را بیان کنند. شایسته است در این جا خوانندگان با ابعاد و سطوح مشکل، مسأله، بحران یا چالش خاص فرهنگی آشنا شوند.

(۳) مرور پیشینه: ارزیابی انتقادی تحقیقات پیشین که با رویکرد سیاست‌پژوهی به تحلیل مسأله و ارائه راهبرد پرداخته‌اند.

(۴) مرور سوابق سیاستی: معرفی و تحلیل انتقادی مجموعه تدابیر، سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های اجراء شده یا در حال اجراء برای حل یا مدیریت مسأله در طول چند دهه گذشته در ایران یا کشورهای دیگر و بطور کلی در واحدهای



تحلیل مختلف (سازمان‌ها، بنگاه‌ها، دولت‌ها، مقاطع زمانی مختلف و ...) با رویکرد تطبیقی و با هدف استفاده از تجربیات سیاستی بدست آمده، شکست‌ها، موفقیت‌ها و یادگیری‌های سیاستی

(۵) روش‌شناسی: بیان شفاف روش تولید شواهد و داده‌ها. در اینجا باید تأکید کرد که روش‌شناسی مقالات سیاستی باید داده‌محور (شواهد محور) بوده و مبتنی بر اطلاعات و تجربیات عینی و ملموس باشد. این روش‌ها باید ریشه در ادبیات مطالعات راهبردی، سیاست‌پژوهی و برنامه‌ریزی استراتژیک داشته و مقاله باید علی‌القاعده از داده‌های ترکیبی و روش‌شناسی آمیخته بهره گرفته باشد. اشاره به روائی و اعتبار یافته‌ها نیز مهم است.

(۶) ارائه راهبردها: انتظار دارد نویسندگان در این بخش یافته‌های حاصل را در چارچوب روش‌شناختی (آمیخته) بیان نموده (بخصوص با نقد و ارزیابی تجارب جهانی و ایرانی برای حل مسأله و نیز تبیین ارزش‌های ورودی) به تناسب گرایش تخصصی خود اهداف، راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌های مورد نظر خود را بصورت منقح و دسته‌بندی شده و تفصیلی بیان نمایند.

(۷) باتوجه به ماهیت مقالات سیاست‌پژوهی پیشنهاد می‌شود نویسندگان محترم به مباحث تکمیلی از جمله نحوه ارزیابی سیاست‌ها و تدابیر پیشنهادی، نگاهت‌نهادی و تقسیم کار ملی و بین‌بخشی (برای اجراء سیاست‌ها)، الزامات و موانع پیاده‌سازی و اجراء، نحوه تخصیص و تأمین منابع و .. توجه نمایند.

(۸) فهرست منابع

نویسندگان محترم باید توجه داشته باشند که مخاطبین یا مشتریان این مقالات جامعه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کشور هستند. ضمن آنکه معیارهای قضاوت داوران فصلنامه نیز براساس ملاحظات بالا و بطور ویژه «دستاوردها و یافته‌های سیاستی مقاله» خواهد بود و لذا ارائه یافته‌ها و راهبردهای کلی، اجمالی، تکراری و فاقد ارزش افزوده Added Values برای مراجع سیاست‌گذاری کشور، باعث عدم پذیرش مقالات خواهد شد.



- سخن مدیر مسئول
محمد سلگی ۹
- سخن سردبیر
چرا مطالعات راهبردی فرهنگ؟
ابراهیم حاجیانی ۱۱
- رسانه، فرهنگ‌سازی و باروری: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر باروری با استفاده از رویکرد فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی
محمد جلال عباسی شوازی، نصیبه اسمعیلی ۱۷
- ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات آموزش عالی بر توسعه مکاتب علمی در دانشگاه‌های ایران
مسعود عالمی نیسی، احمد محجوبیان ۴۷
- موانع پیاده‌سازی سیاست‌های فرهنگی در ایران (با تأکید بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش)
آزیتا اخلاقی ۷۵
- راهبردهای تغییر فرهنگ سازمانی با تأکید بر سرمایه انسانی در سازمان‌های فرهنگی
(مورد مطالعه: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی)
علیرضا حفیظی ۱۰۵
- چیستی و چگونگی ویژگی‌های دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران (۱۹۹۷-۲۰۰۵)
محمد جواد رنجکش ۱۳۱
- بررسی رابطه میزان استفاده از تلگرام با شکاف نسلی (مورد مطالعه: جوانان شهر تهران و والدین آن‌ها)
نازنین همتیان، سمیه تاجیک اسماعیلی ۱۵۳
- چکیده انگلیسی ۱۸۸



سخن مدیر مسئول

● محمد سلگی

مدیر مسئول

با توجه به بوروکراسی حاکم بر نظام دانشگاهی ایران، تأسیس نشریات علمی-پژوهشی رونق چشمگیری یافته است. در مواقعی انگیزه اصلی از تأسیس چنین نشریاتی بیشتر از آنکه بسط حوزه‌ای از دانش یا ترویج رویکرد علمی/ پژوهشی معینی باشد، پاسخ‌گویی به اقتضائات بوروکراتیک دانشگاهی است. در چنین فضایی، کسب مجوز نشریه علمی-پژوهشی یا انتشار نشریات پژوهشی جدید فی‌نفسه برای افراد و نهادها یک مزیت به‌شمار می‌آید و پرسش از هدف، ضرورت و رویکرد این نشریات اساساً اهمیتی ندارد؛ مگر به شکل صوری و در حد برآورده ساختن همان الزامات بوروکراتیک.

برای فراتر رفتن از این رویه‌های بوروکراتیک پیش از هر چیز باید به این پرسش پاسخ داد که انتشار یک نشریه پژوهشی جدید بر مبنای کدام ضرورت علمی/ پژوهشی یا اجرایی/ سیاستگذارانه پذیرفتنی است؟ انتشار یک نشریه جدید در میان انبوه نشریاتی که یا مشخصاً بر فرهنگ (به معنای گسترده آن) متمرکزند و یا مقاله‌هایی درباره فرهنگ منتشر می‌کنند، چه توجیهی دارد؟

تغییر فرهنگی گسترده در ایران پساجنگ - که نشانه‌های آن پیش از پایان جنگ آشکار شده بود- و علاقه نهادهای رسمی به جهت‌دهی این تغییرات، زمینه‌ساز توجه این نهادها به فرهنگ شد. از جانب دیگر، در فضای فکری کشور نیز «فرهنگ» منزلتی ویژه یافت. این توجه به فرهنگ، هم برآمده از ماهیت انقلاب اسلامی (که انقلاب فرهنگی نامیده می‌شد)، بود و هم متأثر از گرایش‌های فکری مسلط در جهان. به عنوان نمونه، در حالیکه در دهه ۵۰ و ۶۰ شمسی محققان و تحلیل‌گران در تحلیل تحولات جامعه ایران به اقتصاد سیاسی توجهی خاص مبذول می‌داشتند، در دهه ۷۰ فرهنگ مهم‌ترین مساله و اصلی‌ترین راننده تغییر شمرده شد. حتی تغییرات سیاسی عمده و برآمدن یا به حاشیه رفتن نیروهای سیاسی نیز بیش و پیش از هر چیز به تحولات فرهنگی و ارزشی در جامعه ایران نسبت داده می‌شد. هرچند این فضا دست‌کم در یک دهه اخیر دستخوش تغییر شده، اما بر مطالعه فرهنگ در محافل علمی و فکری و اداری بسیار موثر بوده است. مروری بر مفاهیم پربسامد در این دوره نشان می‌دهد که به تدریج مفاهیمی مانند «مهندسی فرهنگی»، «سیاست‌گذاری فرهنگی»، «مدیریت

فرهنگی»، «راهبرد فرهنگی»، «رصد فرهنگی» و «فرهنگ عمومی» کاربرد وسیعتری می‌یابند و توجه مدیران و شماری از محققان را به خود جلب می‌کنند. حاصل این توجه، پروژه‌های پژوهشی متعدد و مقالات متنوع بود. این کوشش خالی از دستاوردهای پژوهشی و مدیریتی نبوده است، اما چنانکه امروز بسیاری از محققان و مدیران اذعان می‌کنند به دلایل مختلف نتوانسته است انتظارات را برآورده سازد. طرح چندباره موضوعات پژوهشی، ابهام درباره حدود و ثغور مفاهیم و دامنه کاربرد آنها، مرتبط نبودن یافته‌های پژوهش‌ها با واقعیت‌های اجتماعی یا مدیریتی کشور و جز آن خود گواهی بر این واقعیت است که این میدان پژوهشی همچنان از کاستی‌هایی رنج می‌برد.

انتشار نشریاتی پژوهشی که مبتنی بر برنامه پژوهشی تعریف‌شده‌ای فعالیت کنند، همواره به این برنامه پژوهشی وفادار بمانند و سرسختانه ضوابط علمی را در پذیرش و انتشار مقالات رعایت کنند ممکن است راهی به رهایی از دایره بسته پژوهش‌های پراکنده و بی‌هدف و کم‌ثمر باشد. چنانکه در نوشته سردبیر محترم نشریه مطالعات راهبردی فرهنگ آمده است «سیاست پژوهی» محور اصلی فعالیت این مجله خواهد بود. «سیاست پژوهی» در عرصه فرهنگ می‌تواند حیطه گسترده‌ای از فعالیت‌های پژوهشی را شامل شود. اما در عین حال می‌تواند زمینه همبستگی موضوعی میان مقالات این نشریه را نیز فراهم آورد. چنانکه محققانی چون مک گیگان یادآوری می‌کنند میان «سیاست فرهنگ» با «سیاست فرهنگی» تمایزات مهمی وجود دارد. در مفهوم اخیر این گرایش نهفته است که از فرایندهای اساسی که خود تفاوت‌های عمیق در علائق و منافع گروه‌های اجتماعی را بازتاب می‌دهند غفلت شود و در عوض تمرکز بر نحوه صورتبندی و اجرای سیاست‌ها گذاشته شود. این شکل از تحلیل در نهایت چندان گره‌گشا نخواهد بود. این نشریه می‌کوشد میان این دو نوع نگاه، توازنی برقرار کند.

امید است با همکاری پژوهشگران گرامی حوزه فرهنگ این نشریه بتواند به سهم خویش گامی در جهت شناخت، تحلیل و ارزیابی مسائل اصلی فرهنگی کشور بردارد. صمیمانه از همه استادان و محققان ارجمند دعوت می‌کنیم که با انتشار مقالات پژوهشی خود در نشریه یا با نقد سایر مقالات و نیز با نقد رویکرد و جهت‌گیری کلی این نشریه به بهبود کیفیت آن یاری رسانند.

چرا مطالعات راهبردی فرهنگ؟

● ابراهیم حاجیانی

سردبیر

دغدغه و پرسش اولیه مؤسسان و دست‌اندرکاران فصلنامه پیش‌رو که شماره نخست آن در محضر فرهیختگان و محققان علاقه‌مند قرارگرفته، از ابتدا آن بود که باوجود چندین مجله فعال در حوزه مطالعات و بررسی‌های فرهنگی (و البته رسانه، هنر و سایر حوزه‌های مرتبط) چه نیازی به راه‌اندازی و ایجاد یک نهاد جدید پژوهشی آن هم با عنوان مطالعات راهبردی فرهنگ وجود دارد؟ به‌خصوص آنکه حداقل دو فصلنامه با عناوین مشابه یکی راهبرد فرهنگ در دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی و دیگری راهبرد فرهنگی اجتماعی در پژوهشکده تحقیقات راهبردی دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام و نیز مجلات دیگری در حوزه سیاست‌گذاری عمومی در حال انتشار هستند. درباره این پرسش طی چند جلسه با اعضاء هیئت تحریریه استمراج و موضوع به بحث و مشورت گذاشته شد تا خط‌مشی و رویه مجله و وجه تمایز آن از سایر مجلات موجود مشخص گردد که نتیجه آن به‌عنوان محورها، اولویت‌ها و خط‌مشی فصلنامه قابل‌رؤیت و ملاحظه همگان است؛ اما آنچه بستر، زمینه اصلی و ضرورت اساسی برای راه‌اندازی این مجله جدید محسوب می‌گردد نیازمند به ایضاح بیشتری دارد تا به‌واسطه آن درک بیشتری از شرایط اجتماعی و محیط علمی مرتبط با حوزه مطالعات فرهنگی و به‌طور دقیق‌تر مطالعات سیاست فرهنگی در ایران به دست آید.

در پرتو چرخش و عطف توجه همگانی به حوزه فرهنگ پس از پیروزی انقلاب اسلامی و حتی در دهه پنجاه شمسی، نظام برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری کشور و مجموعه‌های دولتی، رسمی، حاکمیتی و عمومی به اهمیت مباحث فرهنگ و بخصوص ارتباط آن با توسعه، صنعتی شدن، شهری شدن، ثبات سیاسی، انسجام اجتماعی و حتی امنیت ملی شدند و اقبال گسترده‌ای به سمت تأسیس نهادها و مؤسسات فرهنگی، تقویت نهادهای موجود و نیز راه‌اندازی رشته‌های دانشگاهی با عناوینی مانند مطالعات فرهنگی، برنامه‌ریزی فرهنگی، مدیریت فرهنگی و سپس سیاست‌گذاری فرهنگی شکل گرفت و چندین گروه یا دپارتمان علمی در دانشکده‌های علوم اجتماعی، مدیریت و سیاست‌گذاری عمومی (علوم سیاسی) تشکیل شد که هر کدام گرایش‌ها یا گفتمان خاصی را نمایندگی می‌کردند اما وجه

مشترک آن، فاصله گرفتن و تمایزیابی‌شان از رشته مادر مطالعات و تحقیقات فرهنگی یعنی مردم‌شناسی و انسان‌شناسی فرهنگی بود. در این رشته‌های دانشگاهی هرچند برخی اساتید انسان‌شناسی دعوت می‌شدند و یا منابع مهم مردم‌شناسی گاهی تدریس می‌شد اما شاکله رشته‌ها از تم‌های اصلی انسان‌شناسی فاصله داشت و دغدغه‌های جدیدی مانند صنایع فرهنگی، رویکردهای انتقادی و تحلیلی به فرهنگ، مدیریت، برنامه‌ریزی، سیاست فرهنگی و سازمان‌های فرهنگی مطمح‌نظر قرار گرفت. همین رویه و رویکردها در نهادها و مؤسسات فرهنگی بخصوص مراجع بالادستی، سیاست‌گذار و برنامه‌ریز فرهنگی و غیرفرهنگی که مأموریت‌های دیگری را داشته و دارند، پیگیری و دنبال می‌شد. در این آشفته‌بازار سیاست‌گذاری فرهنگی و نیز مطالعات و پژوهش‌های فرهنگی چند خط اصلی را می‌توان به تصویر کشید که هرکدام از آن‌ها دارای مجموعه‌های نهادی-سازمانی خاص خود هم بوده‌اند.

گرایش نخست که بسیار پرنفوذ بوده و از حمایت‌های رسمی نیز برخوردار بوده، سیاست فرهنگی و به تبع آن پژوهش‌های فرهنگی را عرصه‌ای کاملاً قابل مدیریت، دستکاری و مداخله تصور می‌نمود. این گروه عمدتاً خاستگاهی به‌جز رشته‌های علوم اجتماعی داشته و دارندگان مدارک مهندسی، علوم پزشکی و راهبردی را شامل می‌شدند. این گروه برداشتی سطحی از حوزه فرهنگ و تغییرات فرهنگی داشته و به دلیل نگرانی‌های سیاسی از یک سو و دلسوزی و حساسیت نسبت به حفظ و بقای نظام ارزشی، اعتقادات و هویت ایرانی-اسلامی از سوی دیگر، موج جدیدی از سندنویسی و سیاست‌گذاری فرهنگی باهدف حفاظت از فرهنگ عمومی را ایجاد کردند. از دیگر تأکیدات این گرایش، نهادسازی فرهنگی بود که این نیز تحت تأثیر نگاه اداری، تشریفاتی به حوزه‌های مختلف فرهنگ بود. این گروه با بهره‌گیری از مجموعه‌های جوان (و بازهم غیرعلوم اجتماعی) چندین مؤسسه، انجمن، سازمان، مرکز، رسانه، مجله و حتی دانشکده و دانشگاه تأسیس کردند و انبوهی از مقالات و کتب را منتشر نمودند. سیاست فرهنگی در این جریان از بالا به پایین و بی‌توجه به توسعه (اقتصادی-اجتماعی) بوده است.

گرایش یا گروه دوم شامل حجم وسیعی از اساتید و فارغ‌التحصیلان رشته‌های غیرمرتبط با حوزه فرهنگ بوده که به دلیل اقتضائات هنجاری (مدرک‌گرایی) جلب رشته‌های تازه تأسیس مدیریت و برنامه‌ریزی فرهنگی شده و اینان نیز بیشتر ادبیات و نظریه‌های مدیریتی، حسابداری، برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک را در حوزه فرهنگ پیاده و دنبال کرده‌اند. نتیجه این موج وسیع فعالیت‌های پژوهشی و علمی، در کنار خدمات مفید آن‌ها، تولید درک بروکراتیک و سطحی از فرهنگ و تحولات فرهنگی و تقلیل سیاست فرهنگی به

مدیریت و برنامه‌ریزی (و اموری مانند سازماندهی، تقسیم کار، بودجه، نیروی انسانی و از این قبیل) بود که انبوهی از رساله‌ها و مقالات را نگارش و منتشر کرده‌اند. این گروه از پژوهشگران، از نظر روش، کمتر از مطالعات کیفی و روش‌های ترکیبی و روش‌های خاص سیاست‌پژوهی بهره برده و همان روش‌شناسی رایج در مدیریت را در حوزه فرهنگ منتقل ساختند. سیاست فرهنگی منتج از این جریان، نگاه سطحی به فرهنگ و تحولات آن داشته و الزامات سیاست‌گذاری بخصوص عطف توجه به روش‌های خاص راهبردپردازی و سیاست فرهنگی را مدنظر قرار نمی‌دادند.

اما گروه سوم اساتید، فارغ‌التحصیلان و پژوهشگران علوم اجتماعی و به‌خصوص مطالعات فرهنگی (و تا حدودی مطالعات زنان و مطالعات جوانان) در دانشگاه‌های معتبر دولتی و مادر را شامل می‌شود که به تدریج نیم‌نگاهی به سیاست فرهنگی می‌نمودند. این عده که قاطبه آنان هنوز درگیر سؤال از ضرورت، لزوم و جواز ورود به برنامه‌ریزی و سیاست فرهنگی یا عدم جواز (علمی - نظری) برای این کار هستند نیز درک روشنی از بحث سیاست فرهنگی نداشتند. به‌خصوص آنکه از سوی مراجع سیاست‌گذاری و دولتی نیز دعوت نمی‌شده و تقاضا و درخواستی شفاف، روشن و هدایت‌کننده از آن‌ها به عمل نمی‌آید؛ یعنی سؤالات و پرسش حکومت و دولت از علوم اجتماعی دقیق و مؤثر نبوده و معمولاً به دلیل ضعف و کم‌اطلاعی مراجع رسمی (کارفرمایان)، پژوهش‌های صورت گرفته نیز مقنع نبود. حتی در موضوعاتی مانند مهندسی فرهنگی و پیوست فرهنگی نیز که دولت (و بیشتر شهرداری تهران) درخواست همکاری می‌نمود، پژوهش‌ها ره به جایی دیگری می‌بردند، بگذریم از اینکه به دلیل تسلط گرایش انتقادی (و تا حدودی چپ) حاکم بر برخی دیپارتمان‌های مطالعات فرهنگی اساساً نگاه مثبتی برای پژوهش‌های راهبردی در حوزه فرهنگ وجود نداشت. از لحاظ روشی عمده مطالعات انجام شده توسط محققان علوم اجتماعی ایران، از روش‌ها و رویکردهای خاص سیاست‌پژوهی بی‌بهره بوده و حداکثر در سطح تبیین (بررسی روابط همبستگی و یا علی) پدیده‌های فرهنگی باقی می‌مانند درواقع ایشان معمولاً از اهداف زمینه‌یابی، اکتشافی و توضیحی - تشریحی فراتر نرفته و توصیه‌های و پیشنهادهایشان بر اساس تبیین‌هایشان است گویا اینکه صرفاً بر اساس فهم علل، ریشه‌ها و عوامل زمینه‌ای مسائل فرهنگی می‌توان به سیاست‌ها، تدابیر و برنامه‌های حل مسأله نائل آمد. قابل ذکر اینکه به اقتضاء محدودیت‌های سنجش و اندازه‌گیری، معمولاً علل و عوامل نیز محدود و بر اساس چارچوب نظری خاصی انتخاب می‌شوند و از تحلیل جامع‌نگرانه مسائل شانه خالی می‌کنند. همچنین مسأله‌شناسی و شناسایی مسائل نیز کمتر از زاویه کاربردی و حل مسأله است و نوعی

مسأله‌گزینی آشکار و نهان در ادبیات علوم اجتماعی حاکم است. مجمل کلام آنکه هر سه این گرایش حاکم و جاری در مجامع سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی و نیز دانشگاهی، نتوانسته‌اند اشکالات و ابهامات همدیگر را پوشش داده و گام‌های مؤثر و عملی را برای حوزه سیاست‌گذاری فرهنگی بردارند. این سه جریان که دارای نهادها، مؤسسات و سازمان‌ها و نیز سخنگویان علمی و مجلات و فصلنامه‌های خاص خود هستند از همگرایی و نزدیک‌سازی بینش‌های خود غفلت کرده‌اند. به این معنی که مراکز رسمی کماکان با رویکرد آرمانی در پی فرهنگ‌سازی و مهندسی فرهنگی بدون توجه به شرایط عینی و میدان فرهنگ هستند و جریانات دانشگاهی نیز یا از گرایش به حوزه سیاست فرهنگی پرهیز می‌کنند و یا اینکه به الزامات سیاست‌پژوهی و روش‌های آن بی‌اعتنا هستند، هرچند هر کدام به نوبه خود منشأ آثار و خدماتی نیز بوده‌اند. بر اساس این فضای علمی و پژوهشی و مطابق با مأموریت‌های ذاتی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در حوزه سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی و نیز ضرورت انتشار یافته‌ها و دستاوردهای پژوهی پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات در این عرصه، تصمیم به انتشار فصلنامه مطالعات راهبردی فرهنگ گرفته شد تا در خلال آن با رویکرد جدید و نوینی موضوع سیاست فرهنگی مورد توجه قرار گیرد. هدف از انتشار این فصلنامه، عطف توجه به مسائل اصلی و متنوع فرهنگی کشور با رویکرد سیاست‌پژوهی است و برای این مهم باید بتوان با اتکاء به انواع گرایش‌های علمی و فکری موجود و تلفیق همگی آن‌ها، برای ارتقاء نظام تدابیر در حوزه فرهنگ تلاش کرد. مسئله مشخص آن است که قلمرو فرهنگ را از انحصار نیروهای سیاسی که شأن آن را تنزل می‌دهند خارج کرد و از سوئی محققان علوم اجتماعی و مطالعات فرهنگی را به سمت مطالعات سیاستی در حوزه فرهنگ سوق داد؛ بنابراین این مجله تلاش دارد تا عرصه‌ای برای انتشار مقالات و پژوهش‌هایی باشد که با رویکرد سیاست‌پژوهی اجرا و انجام شده‌اند و دغدغه حل مسأله را داشته باشند؛ بنابراین از انتشار مطالب و مقالاتی که با روش‌های خاص این حوزه که عمدتاً ترکیبی، فراتحلیل، سنتزپژوهی و روش‌های آینده‌پژوهانه و برنامه‌ریزی استراتژیک و از این قبیل هستند استقبال می‌کند، هرچند از قلت آثار علمی در این عرصه هم مطلع هستیم.

از نظر ساختار و شکل مقالات، انتظار می‌رود متن مقالات در این فصلنامه دارای اندک تفاوت‌های شکلی با سایر فصلنامه‌ها باشند و تأکید بیشتری بر طرح مسأله، بررسی راهبردها و ارزیابی گزینه‌ها، ملاحظات اجرایی (مثل اجرا پژوهی) و تدوین سیاست‌های راهبردی داشته باشند؛ بنابراین، بر اساس مباحث مطروحه در هیئت تحریریه یک چارچوب کلی برای آشنایی نویسندگان ارائه شده است؛ اما قطعاً نمی‌توان برای موضوعات سیاستی

مختلف از یک اسلوب پیروی کرد و به تعداد مسائل و دغدغه‌های فرهنگی، ساختار مقالات می‌تواند شکل گیرد.

در پایان لازم می‌دانم از رئیس، مدیران و همکاران محترم پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات که امکان و مجال انتشار این فصلنامه را فراهم ساختند قدردانی کنم. همچنین از تمامی اعضاء تحریریه که با وجود مشغله‌های فراوان برای عضویت در این فصلنامه و همکاری با آن قبول زحمت نمودند، سپاسگزاری کنم. امید است با همدلی، همفکری و همکاری مجموعه اساتید، پژوهشگران و دانشجویان علاقه‌مند بتوانیم در این مجله گام‌های مؤثر و معنی‌داری را برای توسعه دانش سیاست‌گذاری فرهنگی برداریم. ان شاء الله

رسانه، فرهنگ‌سازی و باروری: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر باروری با استفاده از رویکرد فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی

● محمد جلال عباسی شوازی^۱، نصیبه اسمعیلی^۲

چکیده

کشور ایران از دهه ۱۳۸۰ به عنوان یکی از کشورهای دارای باروری پایین‌تر از سطح جانشینی شناخته می‌شود. بر این اساس، برنامه‌ریزان و سیاستگذاران به دنبال ارائه راهکارهای مناسب و کارآمد با هدف افزایش باروری هستند. هدف مقاله حاضر شناسایی و اولویت‌دهی به شاخص‌های تأثیرگذار بر باروری در ایران با استفاده از مدل ارزیابی مبتنی بر فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی است. بدین منظور، پرسشنامه خبره طراحی و توسط خبرگان علمی تکمیل شد و سپس نتایج استخراج شده از پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار اکسپرت چویس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده مبین این است که بر اساس دیدگاه خبرگان، شاخص رسانه‌های جمعی بیشترین اثرگذاری و شاخص وضعیت اقتصادی خانوار دارای کمترین اثر در باروری زنان است. از بین شاخص‌های رسانه، تلویزیون و اینترنت و شبکه‌های مجازی تأثیر قابل توجهی بر باروری دارند. از دیدگاه خبرگان در بین زیر شاخص‌های مؤثر بر باروری، تقسیم کار برابر بین زن و مرد در خانواده رتبه اول را در بین شاخص‌های مؤثر بر باروری به خود اختصاص داده است. تجربه کشورهای با باروری پایین بیانگر تأثیرگذاری مثبت برابری جنسیتی بر نگرش و رفتار باروری در خانواده است، و از این رو تأکید بر این مهم در محتوای برنامه‌های رسانه‌ای می‌تواند بطور غیر مستقیم بر نگرش و رفتار زوجین در مورد فرزندآوری مؤثر باشد. به نظر می‌رسد از دیدگاه خبرگان علمی در این مطالعه، فرهنگ‌سازی هدفمند در مورد افزایش باروری از طریق شناخت مخاطبین آگاه و تحصیل کرده و بهره‌گیری از شواهد علمی و ارائه مطالب اقناعی برای آنان نقش مؤثری در تغییر ایده و رفتار زوجین در مورد باروری داشته باشد. بدیهی است ایجاد بسترهای لازم برای تحقق ایده‌های جوانان و زوجین در مورد ازدواج و فرزندآوری نیز نقش مهمی ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی

باروری پایین، خبرگان، فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی، رسانه‌ها، فرهنگ‌سازی، سیاستگذاری.

مقدمه

در چند دهه گذشته، نگرانی‌های جمعیتی در جهان و ایران مربوط به رشد سریع جمعیت در اثر باروری بالا بود. اما مسئله حال حاضر جمعیتی متمرکز بر باروری پایین و زیر سطح جانشینی است. باروری پایین به یک حوزه مهم در تحقیقات جمعیت‌شناسی تبدیل شده است، چرا که باروری در بسیاری از کشورها به سطح زیر جانشینی کاهش یافته است (Bulatao & Bongaarts, 2006؛ Lutz, 2006). ایران نیز از دهه ۱۳۸۰ در زمره کشورهای با باروری پایین‌تر از حد جانشینی محسوب می‌شود. مطالعات انجام‌شده در مورد سطح روند باروری در ایران نشان می‌دهد که در سه دهه اخیر باروری کاهش چشمگیری داشته است (Abbasi-Shavazi et al, 2009). میزان باروری کل در ایران در سال ۱۳۸۵ به زیر سطح جانشینی و حدود ۱/۹ فرزند و در سال ۱۳۹۰ به حدود ۱/۸ فرزند کاهش یافت (عباسی شوازی و حسینی چاوشی، ۱۳۹۰)، ولی مجدداً با اندکی افزایش در سال ۱۳۹۵ به ۲/۰۱ فرزند رسید، و سپس از سال ۱۳۹۷ طی یک روند کاهشی، میزان باروری کل حدود ۱/۸ فرزند در سال ۱۳۹۸ اعلام شد (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۶؛ سازمان ثبت احوال ایران، ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸).

در ایران مطالعات مختلفی با هدف تبیین باروری انجام شده است. نتایج این مطالعات به عوامل متعددی مانند: تحصیلات، سن ازدواج، برنامه‌های تنظیم خانواده، تأثیر اینترنت و شبکه‌های مجازی، توسعه یافتگی، دینداری، برابری جنسیتی، استقلال زنان، اشتغال، ناامنی اقتصادی، تغییر در الگوهای فرزندآوری، تأثیر شبکه‌های اجتماعی، فشار اجتماعی مطلوبیت فرزندآوری، تعاملات اجتماعی، تغییر در ارزش‌های فرزندآوری، اجرای سیاست‌های جمعیتی توسط دولت‌ها، تحولات خانواده و... اشاره داشته‌اند (Abbasi-Shavazi et al, 2007؛ کلانتری و همکاران، ۱۳۸۹؛ مطیع حق‌شناس، ۱۳۸۲؛ عباسی شوازی و علی‌مندگاری، ۱۳۸۹؛ ترابی، ۱۳۹۰؛ محمودیان، ۱۳۸۳؛ کنعانی، ۱۳۸۵؛ عباسی شوازی و خواجه‌صالحی، ۱۳۹۲؛ Abbasi-Shavazi et al, 2009؛ Erfani & McQuillan, 2008؛ ضیایی بیگدلی و همکاران، ۱۳۸۵؛ رازقی نصرآباد و سرایی، ۱۳۹۳؛ رازقی نصرآباد و همکاران، ۱۳۹۹؛ Hosseini - et al, 2006؛ Chavoshi؛ عباسی شوازی و خانی، ۱۳۹۳؛ عباسی شوازی و دوراهکی، ۱۳۹۶؛ عباسی شوازی، ۱۳۸۱؛ مدیری و رازقی نصرآباد، ۱۳۹۴؛ محمودیانی و صادقی، ۱۳۹۳؛ صادقی و اسمعیلی، ۱۳۹۹؛ عباسی شوازی و اسمعیلی، ۱۳۹۹).

در مطالعات صورت‌گرفته از روش‌های مختلف تحلیل کمی و کیفی بهره گرفته شده و نتایج ارزشمندی نیز حاصل شده است. با این حال، مرور ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که در کشور ایران در حوزه باروری مطالعه مبتنی بر دیدگاه‌های خبرگان علمی که نتایج آن با روش تحلیل سلسله‌مراتبی تحلیل شده باشد صورت نگرفته است. بهره‌گیری از دیدگاه

خبرگان جمعیتی با توجه به تجارب پژوهشی آن‌ها در این حوزه کاری می‌تواند در شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر باروری، به‌ویژه در شرایط فعلی که افزایش باروری یکی از ضروریات جامعه ایرانی محسوب می‌شود، بسیار سودمند و تأثیرگذار باشد.

علاوه بر آن، واکاوی و ارائه دیدگاه‌های تخصصی خبرگان در اجرایی شدن سیاست‌های کلی «جمعیت» ابلاغی رهبر معظم انقلاب مؤثر خواهد بود. بند اول سیاست‌های کلی جمعیت مربوط به پویایی و بالندگی جمعیت و افزایش باروری به بیش از سطح جانشینی است. برای نیل به هدف مذکور، سیاستگذاران و برنامه‌ریزان درصدد ایجاد بستری برای افزایش باروری هستند. در این بین، استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی و استفاده از نظر خبرگان علمی می‌تواند در تصمیم‌گیری درست و صحیح برنامه‌ریزان برای افزایش باروری بسیار نقش‌آفرین باشد. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که تصمیم‌گیری مبتنی بر دیدگاه‌های جمعی خبرگان یک اصل مدیریتی برای برنامه‌ریزی صحیح به شمار می‌رود. تصمیم‌گیری بر برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و کنترل مبتنی بوده و در یک سیستم مدیریتی نقش اساسی ایفا می‌کند. بر اساس نظر سایمون، تصمیم‌گیری در کنار مدیریت و برنامه‌ریزی از جایگاه یکسانی برخوردار است (Simon, 1972; 1976; 1990). همچنین بنا به نظر نیومن و کونراد، کیفیت و نقش مدیریت تحت تأثیر مستقیم کیفیت در تصمیم‌گیری است (Newman & Conrad, 1994). لذا بر مبنای دیدگاه صاحب‌نظران، تحقق یک مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح و هدفمند در قالب تصمیم‌گیری صحیح تبلور خواهد یافت (قدسی‌پور، ۱۳۸۲؛ ۱۳۸۴؛ آذر و رجب‌زاده، ۱۳۸۱؛ اصغری‌پور، ۱۳۸۱؛ ۱۳۸۵؛ توفیق، ۱۳۸۱).

تصمیم‌گیری انتخاب مبتنی بر تفکر و نظرهای جمعی به‌منظور ترسیم مسیری است که می‌تواند یک سیاستگذاری را در تحقق اهداف موردنظر موفق کند. بنابراین تصمیم‌گیری مستلزم انتخاب بهترین راه از میان انبوهی از مسیرهای مختلف است. شناسایی مسیرهای ممکن و انتخاب بهترین مسیر از میان آن‌ها به اطلاعات دقیق و مبتنی بر نظرهای خبره نیاز دارد. در صورتی تصمیم‌ریزایتمندانه خواهد بود که با توجه به معیارهایی مختلف اتخاذ شده باشد. معیارهای تأثیرگذار در یک تصمیم‌گیری موفق می‌تواند بر اساس مجموعه‌ای از شاخص‌های دارای اولویت معرفی شود. در مسائل تصمیم‌گیری چندمعیاره چنانچه تصمیم‌گیری و انتخاب بر اساس چندین شاخص انجام شود، آن را تصمیم‌گیری چندشاخصه^۱ می‌نامند (قدسی‌پور، ۱۳۸۲؛ ۱۳۸۴؛ آذر و رجب‌زاده، ۱۳۸۱؛ اصغری‌پور، ۱۳۸۱؛ ۱۳۸۵؛ توفیق، ۱۳۹۱؛ تقی‌زاده یزدی و همکاران، ۱۳۹۸). از آنجایی که عوامل متعددی در باروری تأثیرگذار هستند، برای ارزیابی و رتبه‌بندی این عوامل، از تکنیک تصمیم‌گیری چندشاخصه استفاده

شده است. یکی از بهترین روش‌های مطرح در تصمیم‌گیری چندشاخصه روش تحلیل سلسله‌مراتبی^۱ است. روش مذکور امکان مقایسه زوجی^۲ بین شاخص‌های مختلف را فراهم می‌کند. بدین ترتیب، مقاله حاضر برای شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر باروری از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده کرده است.

مقاله حاضر در پی پاسخ‌گویی به سؤالات ذیل است:

- بااهمیت‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین شاخص‌ها و زیرشاخص‌های مؤثر بر باروری از دیدگاه خبرگان کدام‌اند؟

- میزان اهمیت هریک از این شاخص‌ها و زیرشاخص‌ها به چه صورت است؟

در این مقاله ابتدا، نظریه‌های مطرح در حوزه باروری مرور و سپس تحقیقات انجام شده در این حوزه به منظور استخراج و شناسایی شاخص‌ها و زیرشاخص‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. در گام بعدی روش انجام پژوهش، که بر تکنیک تصمیم‌گیری چندشاخصه و روش تحلیل سلسله‌مراتبی مبتنی است، تشریح می‌شود. در ادامه، ساختار سلسله‌مراتبی توصیف‌کننده مدل پژوهشی استفاده شده در این تحقیق ارائه می‌شود. در پایان، پس از انجام مراحل جمع‌آوری و استخراج داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار اکسپرت چویس^۳ (انتخاب خبرگانی)، نتایج استخراج و تجزیه و تحلیل می‌شوند.

مبانی نظری پژوهش

تمایلات و رفتارهای باروری را می‌توان در دو رویکرد ساختاری و ایده‌ای مورد بررسی قرار داد (عباسی شوازی و رازقی نصرآباد، ۱۳۹۱). از تبیین‌های ساختاری می‌توان به نظریه اقتصاد خرد باروری، برابری جنسیتی و تبیین نهادی اشاره کرد، و از تبیین‌های ایده‌ای به نظریه انتقال دوم جمعیتی و نظریه اشاعه پرداخته می‌شود. در این بخش، ابتدا رویکردهای ساختاری و در ادامه رویکردهای ایده‌ای بررسی و مرور خواهد شد.

رویکرد اقتصادی به باروری

بر اساس این نظریه، افراد در تصمیم‌گیری برای فرزندآوری محاسباتی را مبتنی بر چارچوب حداکثر سودمندی مورد توجه قرار می‌دهند. در صورتی فرزندآوری انجام می‌شود که سود یک فرزند از هزینه آن بیشتر باشد. در زمان تورم و رکود اقتصادی، زنان فرزندآوری را برای

1. Analytical Hierarchy Process (AHP)

2. Paired Comparison

3. Expert Choice

کسب تجربه کاری و تحصیلات بیشتر به تأخیر می‌اندازند. رکود، تورم اقتصادی کوتاه مدت، بحران‌های شدید سطح باروری مقطعی و نسلی باروری را تحت تأثیر قرار می‌دهند (Lee, 1990; Sobotka, 2011). بر اساس نظریه اقتصادی، در این پژوهش شاخص وضعیت اقتصادی خانوار انتخاب شد و زیرشاخص‌های وضعیت مسکن خانوار، سطح درآمد خانوار و وضعیت اقتصادی خانوار نسبت به ۵ سال گذشته انتخاب و به تأیید خبرگان رسید.

برابری جنسیتی

معمولاً گفته می‌شود «تولید مثل امری زنانه است». با فرض اینکه زنان کاملاً در تصمیم‌گیری راجع به داشتن یا نداشتن فرزند آزاد باشند و به وسایل پیشگیری از بارداری دسترسی داشته باشند، این موضوع صحیح است. مطالعات جنسیتی تلاش کرده‌اند که جایگاه و نقش زنان را در مرکز مباحثات قرار دهند (Leridon, 2015). در سطح اجتماعی یا نهادی برابری جنسیتی به این معناست که آیا زنان و مردان فرصت‌های مشابهی برای نیل به تحصیلات، مشارکت اقتصادی، بهداشت و توانمندسازی سیاسی دارند یا نه. هنگامی که زنان فرصت‌های تحصیلی و شغلی مشابهی با مردان دارند، به دلیل از دست ندادن فرصت‌های در دسترس، فرزندآوری را محدود و به تعویق می‌اندازند (McDonald, 2001). نظریه برابری جنسیتی به این مسئله اذعان دارد که در جامعه فرصت‌های برابری بین زنان و مردان در امر تحصیلی و شغلی فراهم است و نظام‌های خانوادگی نیز باید به این برابری بین زنان و مردان برسند؛ یعنی همان قدر که زنان در بیرون از خانه مشارکت دارند مردان نیز باید در خانه مشارکت داشته باشند تا زنان مجبور نباشند بین فرزندآوری و تحصیل یا اشتغال دست به انتخاب بزنند. بر اساس نظریه برابری جنسیتی و دیدگاه خبرگان، شاخص مذکور انتخاب و زیرشاخص‌های تقسیم کار برابر در کارهای خانه، تقسیم کار برابر در امور فرزندان و نگرش برابری نقش‌های زنان و مردان در خانواده و جامعه انتخاب شده و در پرسشنامه خبرگان مطرح شدند.

تبیین نهادی

این نظریه متمرکز بر ارتباط بین ساخت نهادی حاکم بر جامعه و رفتار باروری است. تبیین نهادی ساختارهای موجود در جامعه را مرتبط با مؤلفه‌های تغییر جمعیتی در نظر می‌گیرد. این دیدگاه، با در نظر گرفتن ساختار نهادی متفاوت در هر جامعه، معتقد به مدل‌های متفاوتی از انتقال باروری در هر جامعه است (McNicol, 1980). از منظر این نظریه، نقش دولت هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق تأثیری که دولت‌ها می‌توانند در ساخت نهادی حاکم بر جامعه بگذارند اهمیت دارد. مک‌نیکل معتقد است دولت نقش

مهمی در تغییرات باروری دارد. دولت‌ها و سیاستگذاران از طریق اجرای بهتر سیاست‌ها، برنامه و کیفیت خدمات می‌توانند نقش تأثیرگذاری در باروری داشته باشند (McNicol, 2001). براساس نظریه مک‌نیکل، شاخص تسهیلات دولتی انتخاب شد و زیرشاخص‌های کمک نقدی مالی به خانواده‌ها، ارائه کمک هزینه زایمان، ایجاد شغل با درآمد مناسب برای والدین، دسترسی به مهدکودک با هزینه کمتر و مناسب، افزایش بیمه‌های بازنشستگی با نظر خبرگان انتخاب و در پرسشنامه مطرح شدند.

همان‌طور که بیان شد، در ادامه به دسته دیگری از تبیین‌های کاهش باروری اشاره می‌شود که بر تغییرات ایده‌ای و نگرشی به‌منزله یکی از مؤلفه‌های مهم کاهش باروری تأکید دارند. از تبیین‌های تغییرات ایده‌ای می‌توان نظریه انتقال دوم جمعیتی و رویکرد اشاعه را نام برد که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرند.

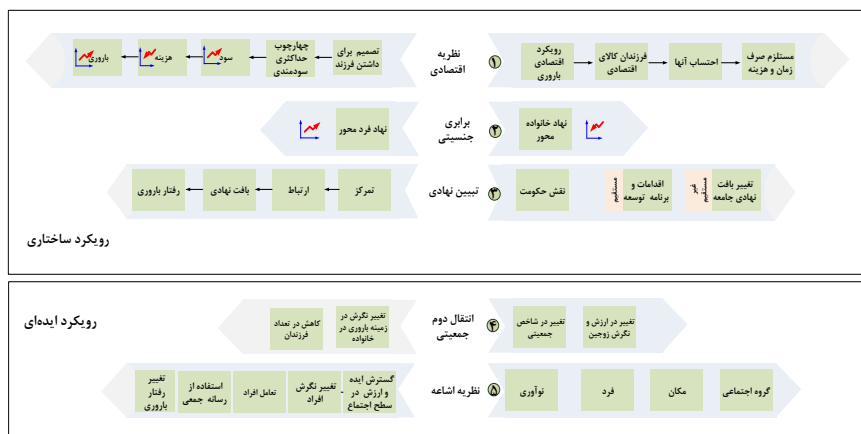
نظریه انتقال دوم جمعیتی

یکی از نظریاتی که در تبیین باروری پایین مورد استفاده قرار می‌گیرد نظریه انتقال دوم جمعیتی^۱ است. این نظریه بیان می‌کند، به دلیل تحول در ارزش‌هاست که مؤلفه‌ها و شاخص‌های جمعیتی دچار تغییر شده‌اند (Van de Kaa, 1997). بر این اساس، ارزش‌ها در باروری در خانواده مدرن به سمت کاهش تعداد فرزندان است. مبتنی بر نظریه انتقال دوم جمعیتی، شاخص‌های ارزش فرزندان و نگرش به مطلوبیت فرزندآوری انتخاب شدند. در خصوص شاخص ارزش فرزندآوری، زیرشاخص‌های مثبت ازجمله تنها نبودن در دوران پیری، تقویت رابطه زناشویی به دلیل داشتن فرزند، لطمه به تربیت فرزند به واسطه تعداد کم فرزند، نیاز فرزندان به خواهر و برادر با نظر خبرگان انتخاب و در پرسشنامه مطرح شدند. شاخص نگرش مطلوبیت فرزندآوری نیز با زیرشاخص‌های مذهبی بودن، شاغل بودن مادر، تعداد فرزندان در حال حاضر زنده، و وضعیت اقتصادی خانوار با نظر خبرگان انتخاب و در پرسشنامه مطرح شدند.

نظریه اشاعه

براساس این نظریه، آنچه باعث تغییر نگرش افراد به باروری می‌شود گسترش و اشاعه ایده‌ها و ارزش‌ها در سطح کلان و اجتماع است (Retherford & Palmore, ; Wilson & Cleland, 1987). براساس نظریه اشاعه، تعامل افراد با یکدیگر و همچنین استفاده از رسانه‌های جمعی باعث تغییر رفتار زنان در تصمیم‌گیری برای باروری می‌شود. براساس این نظریه، سه شاخص

رسانه‌های جمعی، تعامل، یادگیری اجتماعی و فشار اجتماعی مطرح شدند. زیرشاخص رسانه‌های جمعی شامل رادیو، تلویزیون، روزنامه و اینترنت و شبکه‌های مجازی بودند، و زیرشاخص‌های تعامل یعنی یادگیری اجتماعی، استقلال، و تحصیلات زنان با نظر خبرگان انتخاب و در پرسشنامه مطرح شدند. در شکل ۱، به صورت شماتیک نظریه‌های مطرح در حوزه باروری نشان داده شده‌اند.



شکل ۱. شماتیک نظریه‌های تبیین‌کننده باروری

در مرور نظریه‌های حوزه باروری می‌توان به این جمع‌بندی رسید که هر نظریه به تبیین بخش محدودی از فرایند مورد مطالعه پرداخته و از یک زاویه خاص و محدود مسئله باروری را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. از این رو تحقیقات موجود قادر نخواهند بود تبیین جامعی از باروری ارائه دهند. همان‌طور که ذکر شد، در مقاله حاضر، از هر نظریه شاخصی انتخاب و یک مدل پژوهشی ساخته شده و از آن برای تبیین جامع و دقیق باروری استفاده می‌شود. زمانی که نگاه به باروری برخاسته از نظریه‌های متعددی مبتنی بر مدلی جامع باشد، می‌توان به نگاه عمیق و همه‌جانبه به مسئله باروری رسید. در ادامه مقاله، برخی از تحقیقات صورت‌گرفته در حوزه باروری مرور و بررسی می‌شوند.

پیشینه پژوهش

بر مبنای بررسی ادبیات موضوع از سوی نگارندگان، پژوهشی که به مطالعه باروری با رویکرد فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی صورت گرفته باشد یافت نشد، از این رو خلأ تحقیقی در این زمینه

وجود دارد. در ادامه به برخی از مطالعات مرتبط با حوزه باروری در سطح ملی و بین‌المللی اشاره خواهد شد که در استخراج شاخص‌ها و زیرشاخص‌ها از نتایج ارزشمند این تحقیقات استفاده شده است.

لوئیس و بیکر^۱ (۲۰۱۴)، در بررسی تأثیر سرایت اجتماعی^۲ بر باروری، عوامل متعددی را که در تصمیم‌گیری زنان برای فرزندآوری مؤثر هستند به دو دسته انگیزه ذاتی^۳ و انگیزه بیرونی^۴ تقسیم کردند. از انگیزه‌های ذاتی می‌توان به سن فرد، تعداد فرزندان موجود، وضعیت اقتصادی، اجتماعی شدن و سایر خصوصیات فردی اشاره کرد. در مقابل، تأثیرات بیرونی از زمینه اجتماعی فرد به‌ویژه از والدین و دوستان فرد ناشی می‌شوند. آنان معتقدند اگر یک زوج در جامعه‌ای باشند که ارزش بسیار بالایی برای فرزندآوری قائل است، انگیزه زوجین برای بچه‌دار شدن تقویت می‌شود. برعکس، نظرهای منفی اجتماعی نسبت به فرزندآوری انگیزه افراد را کم‌رنگ می‌کند. شایان ذکر است که در ادامه انگیزه‌های فردی زوجین برای بچه‌دار شدن بر جامعه تأثیر می‌گذارند که همین امر باعث می‌شود رفتار باروری تقویت یا در مقابل کم‌رنگ شود. لوئیس و بیکر نتیجه می‌گیرند که باروری تحت تأثیر فرایند سرایت و تعامل اجتماعی است.

در تحقیقی دیگر، هافمن^۵ (۱۹۷۵) انگیزه‌های فردی برای فرزندآوری را تحت مفهوم ارزش فرزندآوری^۶ برای والدین بالقوه در نظر گرفت. از دیدگاه وی، عوامل و انگیزه‌های فردی اغلب تحت تأثیر فرهنگ بوده و نتیجه یک اجتماعی شدن خاص^۷ است. هافمن معتقد است که انگیزه‌های فردی در زمینه‌های مختلف اجتماعی می‌توانند قوی‌تر یا ضعیف‌تر باشند، اما برای هر فرد نسبتاً پایدار می‌مانند. بدین معنا که هنجارهای اخلاقی و اجتماعی مذهبی به راحتی تغییر نمی‌کنند. همچنین، در برخی فرهنگ‌ها، داشتن کودک عامل قدرت و نفوذی است که به سختی می‌توان آن را نادیده گرفت. بدین صورت که کودکان می‌توانند هویت‌ساز باشند و در مقایسه‌های اجتماعی به والدین یک مزیت رقابتی بدهند. البته می‌توان آن‌ها را برای محدود کردن آزادی والدین و همچنین ایجاد هزینه‌های مالی نیز در نظر گرفت.

1. Lois & Becker
2. Social Contagion
3. Intrinsic Motivations
4. Extrinsic
5. Hoffmann
6. Value of Children
7. Specific Socialization

برناردی^۱ (۲۰۰۳) به عامل فشار اجتماعی^۲ در فرزندآوری تأکید کرد. از دیدگاه وی، زمانی که یک شخص فشار هنجاری از محیط اجتماعی دریافت می‌کند، این فشار می‌تواند نتیجه پاداش‌های پیش‌بینی‌شده برای انطباق با انتظارات اجتماعی (مثلاً، بچه‌دار شدن در یک سن خاص) و تحریم‌های^۳ احتمالی در صورت عدم انجام آن‌ها شود. از دیدگاه او، فشار اجتماعی به الزام تطبیق انتظارات شخص با انتظارات دیگران در زمینه باروری منجر می‌شود. هورناک و مکانی^۴ (۲۰۰۱) در مطالعه تأثیر رسانه‌های جمعی بر رفتار باروری نشان دادند که زمان استفاده از رسانه، تأثیرپذیری از ایده‌های سیاسی اعضای نخبه و تأثیرات کلی ایده‌های حاکم بر جامعه به افزایش ارزش‌های فرزندآوری منجر شده و در ادامه از طریق سازوکار سرایت اجتماعی باعث افزایش باروری می‌شوند. در میان رسانه‌های جمعی، استفاده از تلویزیون به صورت معناداری با باروری از مسیر تحت تأثیر قرار دادن مطلوبیت و هنجار کردن فرزندآوری ارتباط بیشتری دارد. در همین زمینه، باستن^۵ (۲۰۱۰) به بررسی رابطه تلویزیون و باروری پرداخته است. سؤال اصلی پژوهش او این است که چگونه رسانه‌های جمعی می‌توانند در تأثیرگذاری بر تغییر ترجیحات و نتایج باروری نقش داشته باشند. نتایج تحقیق وی نشان داد، تلویزیون نقشی چندوجهی در شکل‌گیری روش‌های تصمیم‌گیری افراد در مورد رویدادهای جمعیتی و تعاملات بهداشت عمومی بازی می‌کند. رسانه‌های جمعی به خصوص تلویزیون در شکل‌دهی نگرش نسبت به اندازه خانواده به صورت مستقیم یا غیرمستقیم از طریق برنامه‌های تلویزیونی می‌توانند هنجار نرمال تعداد فرزند را در جامعه رواج دهند. نتیجه مذکور منطبق با برخی از مطالعات در این حوزه است (Bankole; Gerbner et al, 1999; Faria & Potter, 1999; Casterline, 2001; Dias, 1996; et al, 1996).

بیلاری و همکاران^۶ (۲۰۱۹)، در بررسی تأثیر افزایش سرعت اینترنت بر رفتار باروری زنان که در کشور آلمان انجام شد، نشان دادند که با افزایش دسترسی زنان به اینترنت پرسرعت، باروری زنان شاغل به صورت معناداری افزایش می‌یابد، به دلیل اینکه زنان می‌توانند به صورت دورکاری و از منزل فعالیت‌های شغلی خود را انجام دهند. بدین ترتیب این امر باعث رضایت فرزندان می‌شود و در نهایت زمینه‌های فرزندآوری را برای زنان مهیا می‌کند.

1. Bernardi
2. Social Pressure
3. Sanctions
4. Hornik & McAnany
5. Basten
6. Billari et al.

تقوایی فرد و همکاران (۱۳۹۸)، تأثیر مصرف رسانه بر قصد فرزندآوری زنان شهر جهرم را بررسی کرده و به این نتیجه رسیدند که استفاده از رسانه بر نگرش زنان نسبت به فرزندآوری تأثیر مثبت و معناداری داشته است. به عبارتی، با افزایش استفاده از رسانه نگرش زنان به باروری به صورت مثبتی افزایش یافته است.

عباسی شوازی و دوراهی (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای با عنوان «اثر سنخ‌های متفاوت شبکه‌های اجتماعی بر قصد باروری: مطالعه زنان حداقل یکبار ازدواج‌کرده مناطق شهری استان بوشهر»، به دنبال بررسی سنخ‌های شبکه اجتماعی بر اساس ساخت، ماهیت و ترکیب شبکه و سازوکارهای تأثیرگذار بر روی آن شامل فشار اجتماعی، سرایت اجتماعی، یادگیری اجتماعی و حمایت اجتماعی بودند. نویسندگان، با استفاده از تحلیل خوشه‌ای، به سنخ‌شناسی شبکه‌های اجتماعی و با استفاده از رگرسیون لجستیک، به تأثیر سنخ‌های متفاوت شبکه‌های اجتماعی بر قصد باروری پرداختند. نتایج تحلیل خوشه‌ای نشان داد اولین شبکه‌های اجتماعی خانواده‌محور بودند. افرادی که در این شبکه حضور دارند فشار اجتماعی، حمایت اجتماعی، واگیری اجتماعی و یادگیری اجتماعی بالاتری برای فرزندآوری داشتند. دومین نوع شبکه مطرح شده در این تحقیق شبکه‌های دوست‌محور بودند. در این شبکه‌ها تمام سازوکارهای اثرگذار پایین‌تر از شبکه‌های خانواده‌محور بودند. سومین دسته از شبکه‌های اجتماعی شناسایی شده در این مقاله شبکه‌های خویشاوندمحور بودند. این شبکه‌ها بسیار ناهمگن بودند. در شبکه مذکور فشار اجتماعی پایین‌تر از شبکه‌های خانواده‌محور بوده است، اما حمایت اجتماعی، سرایت و یادگیری اجتماعی بالایی داشتند. در نهایت آخرین شبکه شناسایی شده در این مطالعه شبکه‌های غیرحمایتی بوده است. در این شبکه‌ها هر چهار سازوکار اثرگذاری بر قصد باروری بسیار پایین بود. دلیل این امر وجود فاصله زمانی بین اعضای شبکه بود. به طور کلی نتایج مطالعه عباسی شوازی و دوراهی نشان داد، شبکه‌های اجتماعی خانواده‌محور بیشترین احتمال را برای رفتن به توالی بالاتر فرزندآوری دارند. بعد از آن، شبکه‌های دوست‌محور و در نهایت شبکه‌های غیرحمایتی قرار گرفتند.

خدیوزاده و همکاران (۱۳۹۳)، با تعیین ارتباط انگیزه‌های فرزندآوری با ترجیحات باروری، نشان دادند که بین انگیزه‌های مثبت باروری (دیدگاه سنتی موافق با باروری و تعداد مطلوب فرزند) در زوجین با میل به فرزندآوری و تعداد ایده آل فرزند ارتباط مستقیمی وجود دارد. مشفق و عشقی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه ارزش فرزندان و باروری زنان تهرانی پرداخته و نتایج تحقیق آنان مبین نبود تفاوت در ارزش فرزندآوری برای زنان شاغل و غیرشاغل بود.

همچنین آنان به این نتیجه رسیدند که در هر دو گروه (زنان شاغل و غیرشاغل)، برای زنان فواید اقتصادی فرزندان و فرصت‌های ازدست‌رفته با اهمیت بوده است.

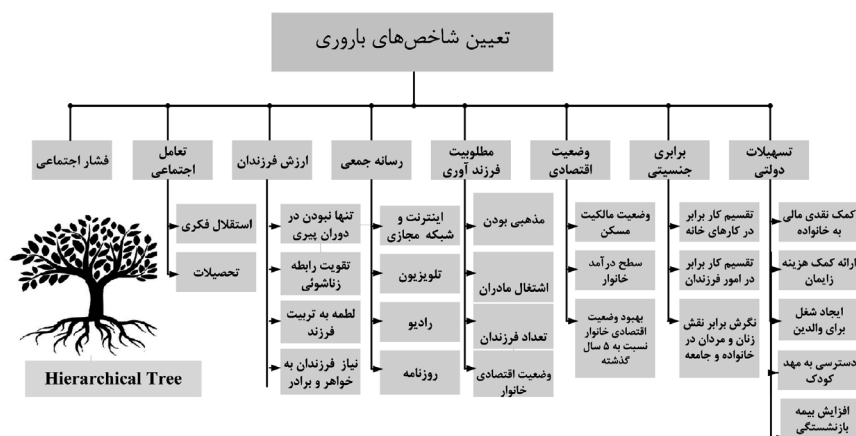
رازقی نصرآباد و سرائی (۱۳۹۳)، در مطالعه‌ای با عنوان «تحلیل کوهورتی (نسلی) نگرش زنان درباره ارزش فرزند در استان سمنان»، تفاوت ارزش فرزندان در زنان سه کوهورت متولدان دهه ۱۳۴۰، دهه ۱۳۵۰ و دهه ۱۳۶۰ را بررسی کردند. نتیجه این تحقیق نشان داد که متولدان کوهورت دهه ۱۳۴۰ بالاترین ارزش را به فرزند داده بودند، ارزش فرزند برای متولدان دهه ۱۳۴۰ به دلیل منافع حمایتی، عاطفی، و پیوستگی خانواده دارای اهمیت بوده است. کمترین نمره ارزش فرزند متعلق به دهه ۱۳۶۰ به بعد بوده است. برای متولدان این دهه هزینه‌های اقتصادی و هزینه فرصت ازدست‌رفته و ترجیح منافع عاطفی و روانی فرزندان مدنظر بوده است. مطالعات دیگری نیز به رابطه باروری و ارزش فرزندآوری در داخل و خارج از کشور پرداخته‌اند (برای نمونه، عباسی شوازی و همکاران، ۱۳۸۳؛ هاشمی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶؛ Nauck & Klaus 2007؛ Buhler, 2008؛ Bradbury, 2004).

در پژوهشی دیگر، طاووسی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی میزان تمایل به فرزندآوری و عوامل مرتبط با آن از دیدگاه ساکنان شهری و روستایی ایران پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که بیشترین دلایل عنوان‌شده برای فرزندآوری علاقه به بچه، علاقه به پدر و مادر شدن، و قرار داشتن همسر در سنین مناسب باروری بوده است. از سوی دیگر، دلایلی ازجمله نگرانی درمورد مشکلات اقتصادی و کافی بودن تعداد فرزندان موجود به کاهش انگیزه فرزندآوری منجر شده است.

نصیری و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی تأثیر عوامل اقتصادی بر نرخ باروری با استفاده از داده‌های پانل در بازه‌های زمانی (۱۳۴۵-۱۳۹۲) به بررسی تأثیر متغیرهای نرخ بیکاری، نرخ اشتغال زنان، هزینه‌های کل سالانه خانوار و سرانه تولید ناخالص داخلی با استفاده از نرم‌افزار استاتا^۱ و ایویوز^۲ بر رفتار باروری پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که شاخص هزینه‌های کل سالانه یک خانوار و سرانه تولید ناخالص داخلی تأثیر چشمگیری بر کاهش باروری ندارند. در مقابل، متغیرهایی مانند اشتغال زنان یا بیکاری، که به نحوی متغیرهای اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شوند، در رفتار باروری از اهمیت بیشتری برخوردارند.

درمجموع، در این بخش به مطالعاتی پرداخته شد که هرکدام از زاویه خاصی باروری را تبیین کرده و به نتایج ارزشمندی نیز رسیده بودند. همان‌طور که بیان شد، در حوزه

باروری تحقیقی با رویکرد تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه صورت نگرفته است، در صورتی‌که کارایی تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه زمانی که از نمونه‌گیری هدفمند استفاده می‌شود بسیار بیشتر از تکنیک‌های تحلیل آماری است (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۷). بنابراین در مقاله حاضر با استفاده از نظر خبرگان و تکنیک تصمیم‌گیری چندشاخصه تلاش شده است به شناسایی و ارزیابی عوامل مؤثر بر باروری پرداخته شود. در شکل ۲، ساختار سلسله‌مراتبی مدل پژوهش مبتنی بر نظریه‌های تبیین‌کننده باروری و همچنین مطالعات تجربی نشان داده شده است.



شکل ۲. ساختار سلسله‌مراتبی مدل پژوهش برگرفته از چارچوب نظری

روش پژوهش

همان‌طور که در بخش مقدمه توضیح داده شد، در مقاله حاضر به منظور رتبه‌بندی شاخص‌های مؤثر بر باروری از تکنیک تصمیم‌گیری چندشاخصه استفاده شده است. تصمیم‌گیری هدفمند زمانی حاصل خواهد شد که بر چند معیار^۱ اتخاذ شده مبتنی باشد. با تعریف شاخص می‌توان معیارهای مختلف را در فرایند تصمیم‌گیری وارد کرد. در یک مسئله تصمیم‌گیری چندمعیاره، به دلیل استفاده از شاخص‌های مختلف در مسیر تصمیم‌گیری، آن را تصمیم‌گیری چندشاخصه^۲ می‌نامند. در این نوع تصمیم‌گیری، از تعدادی شاخص (معیار) برای اولویت‌بندی (انتخاب) گزینه‌ها استفاده می‌شود.

همان‌طور که بیان شد، یکی از روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه روش تحلیل سلسله‌مراتبی است که در آن فرایند موردنظر به شکل سلسله‌مراتبی دسته‌بندی شده و طی یک فرایند امتیازدهی مبتنی بر روش‌های آماری و براساس امتیازدهی بهترین تصمیم معرفی می‌شود. پیدایش و گسترش روش سلسله‌مراتبی به دهه ۱۹۸۰ بازمی‌گردد که اولین بار توماس ال ساعتی^۱ آن را ارائه کرد. توانایی این روش در فرمول‌بندی مسائل تصمیم‌گیری و استفاده از روش‌های ریاضی در رسیدن به بهترین تصمیم یکی از شاخصه‌های اصلی در توسعه و محبوبیت این روش در میان محققان است. توانایی این تکنیک در لحاظ کردن شاخص‌های کمی و کیفی جهت اتخاذ بهترین تصمیم یک توانمندی برای این روش محسوب می‌شود. علاوه بر دخیل کردن شاخص‌های مختلف کمی و کیفی در فرایند تصمیم‌گیری، امکان انجام تحلیل حساسیت در تعیین هر شاخص در اتخاذ تصمیم نهایی یکی از قابلیت‌های ویژه این روش است.

این روش چارچوبی را برای مقایسه هر شاخص در برابر دیگر شاخص‌ها فراهم می‌کند و تفاوت اهمیت بین شاخص‌ها و زیرشاخص‌ها را نشان می‌دهد (Saaty, 1987, 1980, 1990؛ Benítez et al, 2009؛ Leskinen, 2000؛ Barlett et al, 2001؛ Baby, 2013؛ 2012؛ Chandran et al, 2005؛ Condon et al, 2003؛ حمیدی‌زاده، ۱۳۷۳؛ رحمانی و همکاران، ۱۳۸۸؛ کزازی و همکاران، ۱۳۸۲؛ آذر و معماریانی، ۱۳۷۳؛ آذر، ۱۳۷۷؛ آذر و همکاران، ۱۳۹۲؛ آرمان، ۱۳۹۱؛ آذر، ۱۳۹۹). در ادامه مراحل لازم جهت پیاده‌سازی روش تحلیل سلسله‌مراتبی در فرایند تصمیم‌گیری چندشاخصه به صورت گام به گام آورده شده است.

مراحل اصلی در پیاده‌سازی روش تحلیل سلسله‌مراتبی

(۱) **ساخت درخت سلسله‌مراتبی:** درخت سلسله‌مراتبی شامل سطوح مختلفی است. سطح اول هدف، سطح دوم شاخص‌ها، و سطح سوم زیرشاخص‌هاست. در شکل ۲، درخت سلسله‌مراتبی مقاله حاضر نشان داده شده است.

(۲) **مقایسه‌های زوجی:** این روش بر مبنای مقایسه زوجی است. این مقیاس براساس شاخص‌های ۱ تا ۹ است. براساس ارجحیت هر شاخص بر شاخص دیگر با استفاده از نظرهای خبرگان کامل می‌شود.

(۳) **بررسی ناسازگاری در پاسخ‌ها:** زمانی که تعداد مقایسه‌ها زیاد باشد، مقداری خطا در پاسخ‌ها قابل چشم‌پوشی است. به ندرت پیش می‌آید که ماتریس‌های مقایسه زوجی

سازگار باشند. از این رو تعیین درجه ناسازگاری اهمیت زیادی دارد.

۴) **تصمیم‌گیری گروهی:** پس از جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار اکسپرت چویس، به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته می‌شود. این نرم‌افزار امکان تعریف خبرگان متعدد را فراهم کرده است. ترکیب داده‌های مختلف بر اساس میانگین هندسی داده‌ها صورت می‌پذیرد.

۵) **استخراج وزن هر شاخص‌ها:** با خروجی گرفتن از نرم‌افزار اکسپرت چویس، وزن هریک از شاخص‌ها به صورت کمی مشخص می‌شود و می‌توان اولویت‌بندی شاخص‌ها را انجام داد (تقی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۰۳-۱۰۰). در ادامه به نحوه نمونه‌گیری در پژوهش حاضر پرداخته می‌شود.

روش نمونه‌گیری

در روش تحلیل سلسله‌مراتبی از روش نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی استفاده می‌شود. در روش نمونه‌گیری مذکور، انواع خاصی از افراد که قادر به ارائه اطلاعات مورد نظر پژوهشگر هستند به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند. انتخاب نمونه بین ۵ تا ۲۰ خبره در هر حوزه می‌تواند باشد و تا جایی ادامه می‌یابد که اشباع نظری برای محقق حاصل شود (Baby, 2003).

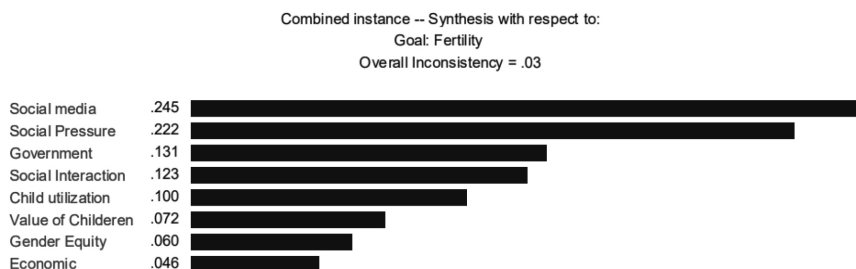
در گزارش حاضر، از نظر ۱۰ خبره برای استخراج وزن عامل‌ها استفاده شده است. این خبرگان از استادان جمعیت‌شناسی حوزه باروری دانشگاه تهران، مؤسسه مطالعات جمعیتی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشگاه یزد و دانشگاه علامه طباطبائی انتخاب شدند. در ادامه بر اساس نظر خبرگان، به وزن‌دهی و اولویت‌بندی شاخص‌ها پرداخته شد.

مطابق شکل ۲، ۲۵ زیرشاخص مؤثر در باروری در قالب ۸ شاخص، که شامل تأثیر رسانه‌های جمعی، ارزش فرزندان، تأثیر برابری جنسیتی، فشار اجتماعی، تعامل اجتماعی، مطلوبیت فرزندآوری برای خانواده، وضعیت اقتصادی خانوار و تأثیر تسهیلات دولتی‌اند، طبقه‌بندی شدند. در ابتدا، مقایسه زوجی بین شاخص‌های اصلی و در مرحله بعد بین زیرشاخص‌های هر شاخص صورت می‌پذیرد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

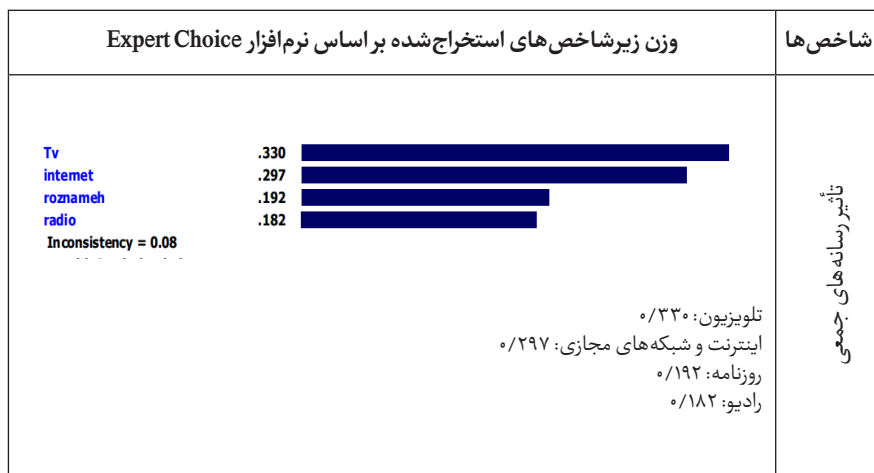
همان‌طور که بیان شد، پرسشنامه زوجی به نحوی طراحی شده است که ابتدا به مقایسه شاخص‌ها با یکدیگر پرداخته شود و سپس زیرشاخص‌های هر شاخص با یکدیگر مقایسه شوند. در نمودار ۱ بر اساس نظر خبرگان، اهمیت شاخص‌های مؤثر بر باروری نشان داده شده است. نمودار ۱ به روشنی نشان می‌دهد که شاخص رسانه‌های جمعی با وزن ۰/۲۴۵ مطابق نظر

خبرگان از دیگر شاخص‌های مورد مقایسه دیگر اهمیت بیشتری در باروری داشته است. بعد از شاخص رسانه‌های جمعی، به ترتیب شاخص فشار اجتماعی (۰/۲۲۲)، تأثیر تسهیلات دولتی (۰/۱۳۱)، تعامل اجتماعی (۰/۱۲۳)، مطلوبیت فرزندآوری برای زنان (۰/۱۰۰)، ارزش فرزندان (۰/۰۷۲)، برابری جنسیتی (۰/۰۶۰) در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. نکته جالب توجه اینکه، شاخص وضعیت اقتصادی خانوار (۰/۰۴۶) از نظر خبرگان کمترین تأثیر را بر باروری دارد. در نمودار ۱ نرخ ناسازگاری نشان داده شده است. نرخ ناسازگاری برابر با ۰/۰۳ است و چون کوچک‌تر از ۱/۰ است، در محدوده معتبر قرار دارد (۰/۰۳ > ۰/۱). در نتیجه، پاسخ‌های به دست آمده قابل اعتماد و دارای پایایی اند.



نمودار ۱. خروجی نرم‌افزار اکسپرت چویس برای شاخص‌های در نظر گرفته شده در پرسشنامه خبره

در ادامه، در نمودار ۲ بر اساس نظر خبرگان، وزن زیرشاخص‌ها نشان داده شده است.



mazhabi boodan .475 vazeyate daramad .221 shaghel boodan .218 tedade farzandan .086 Inconsistency = 0.00048 مذهبی بودن خانوار: ۴۷۵٪ وضعیت درآمد خانوار: ۲۲۱٪ شاغل بودن مادر: ۲۱۸٪ تعداد فرزندان در حال حاضر زنده: ۸۶٪	مطلوبیت فرزندان
negaresh barabar .659 taghsim kar barabar dar karhay khane .173 taghsim kar barabar dar farzandan .167 Inconsistency = 0.0011 تقسیم کار برابر در کارهای خانه: ۶۵۹٪ تقسیم کار برابر در امور فرزندان: ۱۷۳٪ نگرش برابری نقش‌های زنان و مردان در خانواده و جامعه: ۱۶۷٪	برابری جنسیتی
rabeteh zanashoie .310 latemeh be tarbite farzand .292 tanhanabodan dar pire .265 niyaze farzandan be khahar va baradar .132 Inconsistency = 0.04 تنها نبودن در دوران پیری: ۳۱۰٪ تقویت رابطه زناشویی به دلیل داشتن فرزند: ۳۱۰٪ لطمه به تربیت فرزند به واسطه تعداد کم فرزند: ۲۵۶٪ نیاز فرزندان به خواهر و برادر: ۱۳۲٪	ارزش فرزندان
tahsilat .513 esteghlal fekri .487 Inconsistency = 0. تحصیلات زنان: ۵۱۳٪ استقلال در تصمیم‌گیری: ۴۸۷٪	تعامل اجتماعی
komak mali .476 hazineh zayman .223 shoghe ba daramad monaseb .129 biemeh bazneshtegi .124 mahdekodak .049 کمک نقدی مالی به خانواده‌ها: ۴۷۶٪ ارائه کمک هزینه زایمان: ۲۲۳٪ ایجاد شغل با درآمد مناسب برای والدین: ۱۲۹٪ دست‌رسی به مهدکودک با هزینه کمتر و مناسب: ۱۲۴٪ افزایش بیمه‌های بازنشستگی: ۱۲۴٪	تسهیلات دولتی
sathe daramad .469 eghtesad khanevar nesbat 5 past .278 maskan .253 Inconsistency = 0.05 سطح درآمد خانواده: ۴۶۹٪ وضعیت اقتصادی خانوار نسبت به ۵ سال گذشته: ۲۷۸٪ وضعیت مسکن: ۲۵۳٪	وضعیت اقتصادی خانوار

همان‌طور که خروجی نرم‌افزار اکسپرت چویس در نمودار ۲ نشان می‌دهد، در مقایسه زیرشاخص‌ها تقسیم کار برابر در کارهای خانه با وزن ۰/۶۵۹ مهم‌ترین زیرشاخص، و دسترسی به مهدکودک با هزینه کمتر و مناسب با وزن ۰/۴۹ کم‌اهمیت‌ترین زیرشاخص شناخته شدند. از سوی دیگر، در بااهمیت‌ترین شاخص که رسانه‌های جمعی است، زیرشاخص تلویزیون با وزن ۰/۳۳۰ رتبه اول را از دیدگاه خبرگان داشته است؛ و در کم‌اهمیت‌ترین شاخص که وضعیت اقتصادی خانوار بوده است زیرشاخص سطح درآمد خانوار با وزن ۰/۴۶۹ بااهمیت‌ترین زیرشاخص اقتصادی بوده است. شایان ذکر است که تمامی زیرشاخص‌های استخراج‌شده ضریب ناسازگاری کوچک‌تر از ۰/۱ را دارا هستند، بنابراین زیرشاخص‌های در نظر گرفته‌شده دارای پایایی اند و می‌توان به نتایج حاصل اعتماد کرد.

در جدول ۱ وزن تمام شاخص‌ها و زیرشاخص‌های مؤثر بر باروری نشان داده شده است. به واسطه این جدول می‌توان به راحتی به رتبه‌بندی زیرشاخص‌های هر شاخص نسبت به یکدیگر و نسبت به کل پرداخت.

جدول ۱. وزن استخراج‌شده شاخص‌ها و زیرشاخص‌های مؤثر بر باروری

رتبه در کل	رتبه در شاخص	وزن زیرشاخص	زیرشاخص	وزن شاخص	شاخص	رتبه
۷	۱	۰/۳۳۰	تلویزیون	۰/۲۴۵	رسانه‌های جمعی	۱
۹	۲	۰/۲۹۷	اینترنت و شبکه‌های مجازی			
۱۶	۳	۰/۱۹۲	روزنامه			
۱۷	۴	۰/۱۸۲	رادیو			
-	-	-	-	۰/۲۲۲	فشار اجتماعی	۲
۴	۱	۰/۴۷۶	کمک نقدی مالی به خانواده	۰/۱۳۱	تسهیلات دولتی	۳
۱۳	۲	۰/۲۲۳	ارائه کمک هزینه زایمان			
۲۱	۳	۰/۱۲۹	ایجاد شغل با درآمد مناسب برای والدین			
۲۲	۴	۰/۱۲۴	افزایش بیمه‌های بازنشستگی			
۲۴	۵	۰/۰۴۹	دسترس به مهدکودک مناسب و با هزینه کمتر			

۴	تغافل اجتماعی	۰/۱۲۳	استقلال در تصمیم‌گیری	۰/۴۸۷	۲	۳
			تحصیلات	۰/۵۲۳	۱	۲
۵	مطلوبیت فرزندآوری	۰/۱۰۰	مذهبی بودن	۰/۴۷۵	۱	۵
			شاغل بودن	۰/۲۱۸	۳	۱۵
			وضعیت درآمد خانوار	۰/۲۲۱	۲	۱۴
			تعداد فرزندان در حال حاضر زنده	۰/۰۸۶	۴	۲۳
۶	ارزش فرزندان	۰/۰۷۲	تنهانبودن در دوران پیری	۰/۲۵۶	۲	۱۱
			تقویت رابطه زناشویی به دلیل داشتن فرزند	۰/۳۱۰	۱	۸
			لطمه به تربیت فرزند به واسطه تعداد کم فرزند	۰/۲۵۶	۲	۱۱
			نیاز فرزندان به خواهر و برادر	۰/۱۳۲	۳	۲۰
۷	برابری جنسیتی	۰/۰۶۰	تقسیم کار برابر در کارهای خانه	۰/۶۵۹	۱	۱
			تقسیم کار برابر در امور فرزندان	۰/۱۷۳	۲	۱۸
			نگرش برابری نقش‌های زنان و مردان در خانواده و جامعه	۰/۱۶۷	۳	۱۹
۸	وضعیت اقتصادی	۰/۰۴۶	سطح درآمد خانواده	۰/۴۶۹	۱	۶
			وضعیت اقتصادی خانوار نسبت به ۵ سال گذشته	۰/۲۸۷	۲	۱۰
			وضعیت مسکن	۰/۲۵۳	۳	۱۲

همان‌طور که جدول ۱ به روشنی نشان می‌دهد، زیرشاخص‌های تقسیم کار برابر در کارهای خانه (۰/۶۵۹)، تحصیلات زنان (۰/۵۲۳)، استقلال در تصمیم‌گیری (۰/۴۸۷)، کمک نقدی مالی به خانواده‌ها (۰/۴۷۶)، مذهبی بودن (۰/۴۷۵) به ترتیب پنج زیرشاخص با اهمیت در باروری زنان از دیدگاه خبرگان محسوب می‌شوند و پنج زیرشاخص کم‌اهمیت از دیدگاه خبرگان به ترتیب شامل دسترسی به مهدکودک مناسب (۰/۰۴۹)، تعداد فرزندان در حال

حاضر زنده (۰/۰۸۶)، افزایش بیمه‌های بازنشستگی (۰/۱۲۴)، ایجاد شغل با درآمد مناسب برای والدین (۰/۱۲۹)، و نیاز فرزندان به خواهر و برادر (۰/۱۳۲) هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

ایران از دهه ۱۳۸۰ در زمره کشورهای با باروری پایین‌تر از حد جانشینی شناخته می‌شود. مطالعات متعددی در تبیین باروری در کشور ایران صورت گرفته‌اند که در آن‌ها از روش‌های مختلف تحلیل کمی و کیفی بهره برده شده و نتایج ارزشمندی نیز حاصل شده است. مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که در حوزه باروری مطالعه مبتنی بر نظرهای خبرگان علمی که نتایج آن با روش تحلیل سلسله‌مراتبی تحلیل شده باشد در ایران صورت نگرفته است. شناخت و بهره‌گیری از دید تخصصی خبرگان در رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر باروری و برنامه‌ریزی صحیح و دقیق در راستای سیاست‌های کلی جمعیت بسیار سودمند و تأثیرگذار خواهد بود. بند اول سیاست‌های ابلاغی مربوط به پویایی و بالندگی جمعیت و افزایش باروری به بیش از سطح جانشینی است. برای نیل به هدف مذکور، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان درصدد ایجاد بستری برای افزایش باروری هستند. در این بین، استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی و بهره‌گیری از نظر خبرگان علمی می‌تواند در تصمیم‌گیری درست و صحیح برنامه‌ریزان برای افزایش باروری بسیار نقش‌آفرین باشد. بدین ترتیب مقاله حاضر برای شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر باروری از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده کرده است.

بر اساس نظریه‌های مطرح در حوزه باروری و همچنین مطالعات ارزشمندی که در این حوزه صورت گرفته است، به استخراج شاخص‌ها و زیرشاخص‌های مؤثر بر باروری پرداخته شد و در ادامه به تأیید خبرگان رسید. به منظور تجزیه و تحلیل نتایج، پرسشنامه بر مبنای مقایسه زوجی طراحی و با روش نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی از نظرهای ۱۰ تن از خبرگان علمی استفاده شد. در مجموع به اولویت‌بندی و رتبه‌بندی ۸ شاخص و ۲۵ زیرشاخص مؤثر بر باروری با استفاده از نرم‌افزار اکسپرت چویس پرداخته شد. نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار نشان داد که شاخص رسانه‌های جمعی با اهمیت‌ترین شاخص در باروری محسوب می‌شود و زیرشاخص تلویزیون، اینترنت و شبکه‌های مجازی به ترتیب با اهمیت‌ترین زیرشاخص رسانه‌های جمعی محسوب می‌شوند. یافته این مطالعه همگام با بسیاری از تحقیقاتی است که در این حوزه صورت پذیرفته‌اند. هورناک و مکانی (۲۰۰۱) به بررسی تأثیر رسانه‌های جمعی بر باروری پرداختند. نتایج مطالعه آنان نشان داد، زمان استفاده از رسانه، تأثیرپذیری از ایده‌های سیاسی اعضای نخبه، و تأثیرات کلی ایده‌های

حاکم بر جامعه به افزایش ارزش‌های فرزندآوری منجر می‌شوند و در ادامه از طریق سازوکار سرایت اجتماعی باعث افزایش باروری می‌شوند. در میان رسانه‌های جمعی، استفاده از تلویزیون به صورت معناداری با باروری از مسیر تحت تأثیر قرار دادن مطلوبیت و هنجار کردن فرزندآوری ارتباط بیشتری داشته است.

در همین زمینه، باستن (۲۰۱۰) به بررسی رابطه بین تلویزیون و باروری پرداخت و نشان داد که تلویزیون نقشی چندوجهی در شکل‌گیری روش‌های تصمیم‌گیری افراد درمورد رویدادهای جمعیتی و تعاملات بهداشت عمومی بازی می‌کند. رسانه‌های جمعی به خصوص تلویزیون در شکل‌دهی نگرش نسبت به اندازه خانواده به صورت مستقیم یا غیرمستقیم از طریق برنامه‌های تلویزیونی می‌توانند هنجار نرمال تعداد فرزند را در جامعه رواج دهند. مطالعات متعددی نتایج تحقیق حاضر را تأیید می‌کنند (Gerbner et al, 1999; Bankole et al, 1996; Diase, 1996; Potter & Faria, 1999; Casterline, 2001). در تحقیقی مشابه، بیلاری و همکاران (۲۰۱۹) تأثیر افزایش سرعت اینترنت بر رفتار باروری زنان در کشور آلمان را مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که با افزایش دسترسی زنان به اینترنت پرسرعت باروری زنان شاغل به صورت معناداری افزایش می‌یابد. تقوایی فرد و همکاران (۱۳۹۸) تأثیر مصرف رسانه بر قصد فرزندآوری زنان شهر جهرم را به صورت نمونه‌ای مورد بررسی قرار دادند و در نتایج مطالعات خود به اهمیت رسانه‌های جمعی بر باروری اشاره کردند. مطالعه مذکور نشان داد، استفاده از رسانه بر نگرش زنان نسبت به فرزندآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد. در جمع‌بندی مطالب مرور شده ذکر این نکته حائز اهمیت است که نتایج مطالعات به بیان نقش رسانه‌های جمعی بر باروری اذعان دارند که این موضوع تأییدی بر نتیجه به دست آمده در پژوهش حاضر است. نتایج حاصل از این پژوهش همسو با نظریه اشاعه است؛ بر اساس این نظریه گسترش ایده‌ها و ارزش‌ها به سطح اجتماعی باعث تغییر نگرش افراد می‌شود. تعامل افراد با یکدیگر و همچنین استفاده از رسانه‌های جمعی باعث تغییر رفتار زنان در تصمیم‌گیری درمورد باروری می‌شود.

شاخص فشار اجتماعی دومین رتبه را در بین شاخص‌های تأثیرگذار بر باروری از طرف خبرگان کسب کرده است. یافته مذکور منطبق با پژوهش برناردی (۲۰۰۳) است. از دیدگاه برناردی، فشار اجتماعی به الزام تطبیق انتظارات شخص با انتظارات دیگران در زمینه باروری منجر می‌شود. بیشتر محققانی که به مطالعه تأثیر فشار اجتماعی بر باروری پرداخته‌اند این موضوع را در درون شبکه اجتماعی دنبال کرده‌اند و مفاهیم همسویی مانند حمایت اجتماعی، سرایت اجتماعی، تعامل اجتماعی و فشار اجتماعی را نیز بررسی کرده‌اند. شاخص تأثیرگذار دیگر، که رتبه ۳ را در بین شاخص‌های تأثیرگذار بر باروری

کسب کرده، شاخص تسهیلات دولتی است. در بین زیرشاخص‌های تسهیلات دولتی، زیرشاخص کمک نقدی مالی به خانواده‌ها رتبه ۱ را به دست آورد. نتیجه به دست آمده با نظریه مک‌نیکل منطبق است. مک‌نیکل معتقد است دولت‌ها می‌توانند به صورت آشکار یا ضمنی از طریق اجرای بهتر سیاست‌ها، برنامه و کیفیت خدمات نقش تأثیرگذاری در باروری داشته باشند.

در مقابل، کم‌اهمیت‌ترین شاخص از دیدگاه خبرگان در باروری زنان وضعیت اقتصادی خانوار است که این نتیجه بسیار قابل تأمل و برخلاف تصور است. البته در مطالعه‌ای که نصیری و همکاران (۱۳۹۶) با هدف بررسی تأثیر عوامل اقتصادی بر نرخ باروری انجام دادند، نشان داده شد شاخص هزینه‌های کل سالانه یک خانوار و سرانه تولید ناخالص داخلی تأثیر چشمگیری بر کاهش باروری ندارند. در مقابل، متغیرهایی مانند اشتغال زنان یا بیکاری که به نحوی متغیرهای اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شوند در رفتار باروری از اهمیت بیشتری برخوردارند. اما نکته‌ای که لازم است به آن توجه شود این است که زیرشاخص سطح درآمد خانوار رتبه بالایی در کل زیرشاخص‌ها و رتبه ۱ را در شاخص وضعیت اقتصادی خانوار داشته است. این موضوع نشان‌دهنده این امر است که همچنان سطح درآمد خانوار به عنوان یک زیرشاخص مهم در باروری باید مورد توجه قرار بگیرد. یکی از مهم‌ترین یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص اولویت‌بندی زیرشاخص‌هاست. همان‌طور که نتایج نشان داد، زیرشاخص تقسیم کار برابر در کارهای خانه بین زن و مرد مهم‌ترین زیرشاخص است و رتبه اول را در بین همه زیرشاخص‌ها به خود اختصاص داد. یافته مزبور منطبق با مطالعات بی‌شماری است که در مورد رابطه بین تقسیم کار جنسیتی و باروری صورت گرفته‌اند. برای مثال، رازقی نصرآباد و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای که به بررسی تأثیر نگرش و تقسیم کار جنسیتی روی فاصله تولد اول تا دوم در شهر تهران انجام دادند به این نتیجه رسیدند که دارا بودن نگرش جنسیتی مدرن و مشارکت نکردن مردان در امور مربوط به فرزندان فاصله تولد اول تا دوم را افزایش می‌دهد. در همین زمینه، افشاری (۱۳۹۴) به بررسی برابری جنسیتی و باروری پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد، افزایش برابری جنسیتی در ابتدا باروری را کاهش می‌دهد، ولی پس از درونی شدن به افزایش باروری منجر می‌شود. در ادامه می‌توان به نظریه برابری جنسیتی اشاره کرد که تبیین‌کننده یافته مذکور است. نظریه برابری جنسیتی به این مسئله اذعان دارد که در جامعه فرصت‌های برابری بین زنان و مردان در امر تحصیلی و شغلی فراهم است و نظام‌های خانوادگی نیز باید به این برابری بین زنان و مردان برسند، یعنی همان قدر که زنان در بیرون از خانه مشارکت دارند مردان هم باید در کارهای خانه مشارکت داشته باشند تا زنان مجبور نباشند بین فرزندآوری و

تحصیل یا اشتغال دست به انتخاب بزنند (McDonald, 2001). زیرشاخص مهم دیگر که رتبه ۲ را در بین زیرشاخص‌های مطرح شده به خود اختصاص داده است تحصیلات زنان است. مشاهده می‌شود که یافته مذکور همسو با تحقیقات بی‌شماری است که در داخل کشور صورت گرفته‌اند (عباسی شوازی و همکاران، ۲۰۰۷؛ ۲۰۰۹؛ عباسی شوازی و علی ماندگاری، ۱۳۸۹؛ ترابی، ۱۳۹۱؛ محمودبانی و صادقی، ۱۳۹۳؛ صادقی و اسمعیلی، ۱۳۹۹؛ ضیایی بیگدلی و همکاران، ۱۳۸۵؛ قدرتی و همکاران، ۱۳۹۲).

در مقابل، کم‌اهمیت‌ترین زیرشاخص از دیدگاه خبرگان، برخلاف تصور موجود، دسترسی به مهدکودک مناسب و با هزینه کمتر بوده است. این زیرشاخص در ارتباط با شاخص تسهیلات دولتی مطرح بوده است. مشاهده می‌شود در بین زیرشاخص‌های مطرح شده در تسهیلات دولتی و در کل، بی‌اهمیت‌ترین زیرشاخص دسترسی به مهدکودک مناسب و در دسترس بوده است. این در حالی است که شاخص تسهیلات دولتی در رتبه سوم از دید خبرگان قرار داشته است. اهمیت پائین مهدکودک را می‌توان به درصد پائین اشتغال زنان و بویژه زوجینی که هر دو شاغلند مرتبط دانست. در کشورهای با باروری پایین که دو سوم زوجین هر دو شاغل بوده‌اند تاثیر خدمات مراقبت از فرزندان و مهدکودک‌ها بیشتر بوده است (Uppal, 2015; 2014 Milligan). آنچه باعث شده این شاخص مورد توجه خبرگان قرار بگیرد زیرشاخص کمک نقدی مالی دولت به خانواده‌ها در خصوص افزایش باروری بوده است. این زیرشاخص رتبه ۱ در شاخص تسهیلات دولتی و رتبه ۴ را در کل زیرشاخص‌ها داشته است.

نکته دیگری که می‌توان بدان اشاره کرد شاخص ارزش فرزندآوری است. مشاهده می‌شود زیرشاخص تقویت رابطه زناشویی به دلیل داشتن فرزند رتبه بالایی (۸) در زیرشاخص‌ها داشته است. یافته مذکور منطبق با بسیاری از تحقیقات صورت گرفته در حوزه ارزش‌های مثبت فرزندآوری بر باروری است (برای مثال رازقی نصرآباد و سرائی، ۱۳۹۳؛ عباسی شوازی و همکاران، ۱۳۸۳؛ هاشمی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۶؛ Nauck & Klaus, 2007; 2004 Bradbury, 2008 Buhler, 2007; Hoffmann, 1975) و زیرشاخص تنها نبودن فرزند و نیاز به خواهر و برادر رتبه پایینی را (رتبه بیستم) کسب کرده است. این نکته می‌تواند بسیار قابل توجه باشد که در تبلیغات صورت گرفته در حوزه رسانه‌های جمعی می‌توان برای تقویت ارزش فرزندآوری بیشتر به تقویت رابطه زناشویی با افزایش باروری تأکید کرد.

نتایج حاصل از مقاله حاضر می‌تواند در حوزه سیاست‌گذاری و در راستای افزایش باروری مهم و بااهمیت باشد. همان‌طور که بیان شد، با توجه به قرار گرفتن سطح باروری در ایران به زیر سطح جانشینی و پیامدهای ناشی از آن (سالخوردگی جمعیت، کاهش نیروی

انسانی و...)، که در صورت ادامه روند زیر سطح جانشینی در کشور به وجود خواهند آمد، می‌توان با استفاده از رسانه‌های جمعی، مخصوصاً تلویزیون، بسترهای فرهنگی فرزندان را در خانواده ایرانی تقویت کرد. این امر می‌تواند هم به صورت ضمنی (سریال‌ها، برنامه‌ها و تبلیغ‌های تلویزیونی) و هم به صورت آشکار اجرا شود. به نظر می‌رسد ساخت و تولید سریال‌های مخاطب‌پسندی که در کنار جریان‌های اصلی آن ساختار خانواده ایده آل با فرزندان زیاد را به تصویر بکشند و به صورت ضمنی جنبه‌های مثبت فرزندآوری را در جامعه تبلیغ کنند در درازمدت به یک هنجار پذیرفته شده و به لحاظ فرهنگی مقبول منجر شود، و در نهایت به رفتار پایدار منجر شود. همان‌طور که مشاهده شد، زیرشاخص تقسیم کار برابر بین زن و مرد در خانواده رتبه اول را در بین زیرشاخص‌های مؤثر بر باروری به خود اختصاص داد. این مهم نیز می‌تواند در ساخت سریال و فیلم‌های سینمایی مورد توجه قرار بگیرد و بدین ترتیب بسترهای فرزندآوری در جامعه تبلیغ و فراهم شوند. البته باید به این نکته اشاره نمود که محتوای برنامه‌های تلویزیونی تهیه شده در راستای تشویق به فرزندآوری دارای اهمیت قابل توجهی می‌باشد زیرا مخاطبان امروزی رسانه‌های جمعی غالباً افراد تحصیلکرده و آگاه با ویژگی‌های بسیار متفاوت نسبت به نسل قبل از خود هستند. لذا تامین محتوا بر مبنای شواهد علمی توسط متخصصین رشته‌های مرتبط با هدف اقناع نخبگان از اولویت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. بدیهی است تحقق ذهنیات افراد در رفتار آنان مستلزم رفع موانع و مشکلات اقتصادی زوجین است، و توجه به این موضوع از سوی برنامه‌ریزان و سیاستگذاران می‌تواند در راستای افزایش باروری بسیار کارآمد و پربار باشد. در پایان پیشنهاد می‌شود که از دیگر روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه مانند فازی^۱، و دیمتل^۲، و یا ترکیبی از این دو روش استفاده شود تا دید عمیق‌تر و جامع‌تری نسبت به باروری به دست آید.

۱. Analytical Network Process (ANP): یکی از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره است که شباهت زیادی به روش تحلیل سلسله‌مراتبی دارد، با این تفاوت که در این روش روابط درونی و تأثیرات درونی بین شاخص‌ها نیز در نظر گرفته می‌شوند.

۲. DEMATEL: یکی از روش‌های تصمیم‌گیری که بر مقایسه‌های زوجی مبتنی است. از تکنیک دیمتل می‌توان برای شناسایی و بررسی رابطه بین شاخص‌ها، روابط علت و معلولی، و ایجاد نگاشت روابط شبکه استفاده کرد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

تمام اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده است.

حامی مقاله:

این نتیجه هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیر انتفاعی دریافت نکرده است.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع و مآخذ

- آرمان، محمدحسین؛ جمشید صالحی صدیقانی؛ سارا مؤدهی و علی نظری (۱۳۹۱). «محاسبه میزان ناسازگاری ساختار سلسله‌مراتبی و ماتریس‌های مقایسات زوجی در فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی فازی»، **مطالعات مدیریت صنعتی**، شماره ۲۷: ۸۹-۱۱۲.
- آذر، عادل (۱۳۹۹). **تصمیم‌گیری کاربردی (رویکرد MADM)**، چاپ اول، تهران: نگاه دانش.
- آذر، عادل (۱۳۷۷). «فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (Analytical hierarchy process) روشی برای تعیین اولویت‌های تحقیقاتی در آموزش عالی»، **مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، شماره ۱۷: ۱۱-۳۲.
- آذر، عادل و علی رجب‌زاده (۱۳۸۱). **تصمیم‌گیری کاربردی**، چاپ اول، تهران: نگاه دانش.
- آذر، عادل و عزیزالله معماربانی (۱۳۷۳). «AHP تکنیکی نوین برای تصمیم‌گیری گروهی»، **فصلنامه دانش مدیریت**، شماره ۲۸: ۳۲-۱.
- آذر، عادل؛ لطیفی، میثم و مهدی ترکمنی (۱۳۹۲). «شناسایی و رتبه‌بندی معیارهای مؤثر بر مکان‌یابی مسجد»، **مدیریت اسلامی**، ۲۱، شماره ۲: ۲۰۵-۲۲۲.
- افشاری، زهرا (۱۳۹۴). «برابری جنسیتی و باروری در ایران»، **زن در توسعه سیاست و پژوهش**، شماره ۲: ۲۴۵-۲۶۲.
- اصغریور، محمدجواد (۱۳۸۱). **تصمیم‌گیری و تحقیق عملیات در مدیریت**، چاپ دهم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- اصغریور، محمدجواد (۱۳۸۵). **تصمیم‌گیری‌های چندمعیاره**، چاپ چهارم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ترابی، فاطمه (۱۳۹۰). «تأملی بر پایان‌نامه تأخیر ازدواج و کاهش باروری در ایران»، **کتابنامه علوم اجتماعی**، شماره ۴۲ و ۴۳: ۹۸-۱۰۰.
- ترابی، فاطمه (۱۳۹۱). «نقش ناهمگونی مشاهده‌نشده در تحلیل‌های پیشینه‌واقعه: کاربرد در تحلیل رفتار باروری زنان در ایران»، **نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران**، شماره ۵، شماره ۱۰: ۳۲-۶.
- تقی‌زاده یزدی، محمدرضا دهقان، علیرضا و میرسید محمدمحسن امامت (۱۳۹۸). **روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه، مفاهیم، اصول و کاربردها**، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- تقی‌زاده یزدی، محمدرضا؛ رضا، طهماسبی، میرسید محمدمحسن امامت، و علیرضا دهقان (۱۳۹۷). «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادها با استفاده از رویکرد فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (مطالعه موردی دانشگاه تهران)»، **مدیریت فرهنگ سازمانی**، شماره ۱: ۸۹-۱۱۵.
- تقوایی فرد، لیلا، مجید رضا کریمی و کرامت الله راسخ (۱۳۹۸). «تأثیر مصرف رسانه‌های بر نگرش زنان به فرزندآوری در شهر جهرم»، **دوفصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر**، ۸، شماره ۱۵: ۶۷-۸۷.
- حمیدی‌زاده، محمدرضا (۱۳۷۸). «روش تصمیم‌گیری چندمعیاره برای انتخاب ارزیابی پروژه‌ها»، **مجله مدیرساز**، شماره ۳: ۷۳-۵۶.
- خدیو زاده، طلعت؛ الهام ارغوانی و محمدتقی شاکری (۱۳۹۳). «تعیین ارتباط انگیزه‌های فرزندآوری

- با ترجیحات باروری»، **مجله زنان مامایی و نازایی ایران**، شماره ۱۱۴: ۷-۱۸.
- رازقی نصرآباد، حجه بی بی و حسن سرایی (۱۳۹۳). «تحلیل کوهورتی ارزش فرزند در استان سمنان»، **زن در توسعه و سیاست**، شماره ۱: ۲۵۰-۲۲۹.
- رازقی نصرآباد، حجه بی بی؛ میمنت حسینی چاووشی و محمدجلال عباسی شوازی (۱۳۹۹). «تأثیر نگرش و تقسیم کار جنسیتی روی فاصله تولد اول تا دوم در شهر تهران»، آماده انتشار در **مجله جامعه‌شناسی کاربردی**.
- رحمانی، مرتضی؛ حمید رضا نویدی و مصطفی زمانیان (۱۳۸۸). «روشی برای بهبود ناسازگاری فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی»، **مجله دانشور رفتار**، شماره ۳۵: ۹۴-۱۰۰.
- ساعتی، توماس ال (۱۳۸۱). **تصمیم‌سازی برای مدیران**، ترجمه علی اصغر توفیق، تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- صادقی، رسول و نصیبه اسمعیلی (۱۳۹۹). «تحلیل چندسطحی همبسته‌های فردی و استانی باروری در ایران»، **مجله مطالعات راهبردی زنان**، شماره ۲۹: ۵۶-۳۳.
- ضیایی بیگدلی، محمدتقی صمد کلانتری و محمدباقر علیزاده اقدم (۱۳۸۵). «رابطه بین میزان باروری کل با توسعه اقتصادی و اجتماعی»، **فصلنامه علمی پژوهشی**، شماره ۵: ۱۴۰-۱۲۳.
- طاووسی، محمود؛ اسماعیل مطلق محمد؛ محمد اسلامی؛ حائری مهریزی، علی اصغر هاشمی، اکرم و علی منتظری (۱۳۹۴). «فرزندآوری و عوامل مرتبط با آن از نگاه مردم تهران: پیش‌آزمون یک مطالعه ملی»، **مجله پایش**، شماره ۵: ۶۰۵-۵۹۷.
- عباسی شوازی، محمدجلال (۱۳۸۱). «همگرایی رفتارهای باروری در ایران: سطوح باروری استان‌ها، روندها و الگوها در ایران»، **مجله علوم اجتماعی**، شماره ۱۸: ۲۳۱-۲۰۱.
- عباسی شوازی، محمدجلال و حجه بی بی رازقی نصرآباد (۱۳۹۱). «الگوها و عوامل موثر بر فاصله ازدواج تا اولین تولد در ایران»، **نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران**، شماره ۹: ۱۰۷-۷۵.
- عباسی شوازی، محمدجلال و احمد دوراهی (۱۳۹۶). «تأثیر سنخ‌های متفاوت شبکه‌های اجتماعی بر قصد باروری: مطالعه زنان حداقل یکبار ازدواج کرده مناطق شهری استان بوشهر»، **نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران**، شماره ۲۳: ۴۱-۷.
- عباسی شوازی، محمدجلال و زهره خواجه صالحی (۱۳۹۲). «سنجش تأثیر استقلال، مشارکت اجتماعی و تحصیلات زنان بر تمایل به فرزندآوری، مطالعه موردی شهر سیرجان»، **زن در توسعه و سیاست**، شماره ۱: ۶۴-۴۵.
- عباسی شوازی، محمدجلال و سعید خانی (۱۳۹۳). «ناامنی اقتصادی و باروری: مطالعه موردی زنان دارای همسر شهرستان سمنان»، **نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران**، شماره ۱۳: ۷۶-۳۷.
- عباسی شوازی، محمدجلال و ملیحه علی‌مندگاری (۱۳۸۹). «تأثیر ابعاد متفاوت استقلال زنان بر رفتار باروری آن‌ها در ایران»، **پژوهش زنان**، شماره ۸: ۳۲-۱.
- عباسی شوازی، محمدجلال و میمنت حسینی چاووشی (۱۳۹۰). «تنظیم خانواده، باروری و تحول سیاست‌های جمعیتی در ایران»، **مجله معرفت در دانشگاه اسلامی**، شماره ۳: ۲۶-۸.
- عباسی شوازی، محمدجلال و نصیبه اسمعیلی (۱۳۹۹). «معرفی مدل‌سازی عامل بنیان در تبیین باروری پایین»، آماده انتشار در **مجله دو فصلنامه مطالعات جمعیتی**.
- قدسی‌پور، سید حسن (۱۳۸۲). **مباحثی در تصمیم‌گیری چندمعیاره**، چاپ اول، تهران: انتشارات

دانشگاه صنعتی امیرکبیر.

قدسی‌پور، سید حسن (۱۳۸۴). **فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی**، چاپ چهارم، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.

کزاری، ابوالفضل و روح‌الله ابراهیمی‌نژاد (۱۳۸۲). «انتخاب فرایند سازمانی برای محک‌زنی رقابتی با استفاده از فن مقایسات زوجی»، **چشم‌انداز مدیریت بازرگانی**، شماره ۵ و ۶: ۹۳-۱۱۴.

کلانتری، صمد؛ محمد عباس‌زاده، ؛ فاروق امین مظفر و ندا راکعی بناب (۱۳۸۹). «بررسی جامعه‌شناختی گرایش به فرزندآوری و برخی عوامل مرتبط با آن (مورد مطالعه جوانان متأهل شهر تبریز)»، **جامعه‌شناسی کاربردی**، شماره ۱: ۸۳-۱۰۴.

کنعانی، محمدامین (۱۳۸۵). «پیوند سنت و نوسازی در افزایش سن ازدواج: نمونه ایرانیان ترکمن»، **نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران**، شماره ۱: ۱۲۶-۱۰۴.

محمودیان، حسین (۱۳۸۳). «سن ازدواج در حال افزایش: بررسی عوامل پشتیبان»، **نامه علوم اجتماعی**، شماره ۲۴: ۵۳-۲۷.

محمودیان، سراج و رسول صادقی (۱۳۹۳). «مشخصه‌های فردی و استانی مرتبط با رفتار باروری در زنان ایرانی ۱۳۹۰»، **ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه**، شماره ۱۱: ۶۴۷-۶۴۰.

مدیری، فاطمه و حجه بی‌بی رازقی نصرآبادی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه دینداری و قصد باروری در شهر تهران»، **نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران**، شماره ۲۰: ۱۳۶-۱۲۸.

مشفق، محمود و سارا غریب عشقی (۱۳۹۱). «تحلیلی بر رابطه ارزش فرزندآوری و باروری بین زنان تهرانی»، **فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، مطالعات راهبردی زنان**، شماره ۱۸: ۹۳-۱۲۰.

مطیع‌حق‌شناس، نادر (۱۳۸۲). «بررسی تأثیر عوامل اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی بر رفتار باروری در ارومیه»، **فصلنامه جمعیت**، شماره ۴۵ و ۴۶: ۸۷-۱۰۲.

مؤمنی، منصور (۱۳۸۵). **مباحث نوین تحقیق در عملیات**، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

نصیری، سارا؛ رضا گودرزی و اسماء صابر ماهانی (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر عوامل اقتصادی بر نرخ باروری در ایران: مطالعه پنل ۱۳۴۵-۱۳۹۲»، **مجله علوم پزشکی رازی**، شماره ۲۴: ۷۳-۸۰.

هاشمی‌نیا، فاطمه؛ ماهرخ رجبی و علی یار احمدی (۱۳۹۶). «بررسی نگرش زنان به ارزش فرزندان؛ مورد مطالعه زنان ۴۹-۱۵ ساله شهر شیراز»، **جامعه‌شناسی کاربردی**، شماره ۶۷: ۶۱-۷۸.

سازمان‌ها

سازمان ثبت احوال ایران (۱۳۹۷). داده‌های ثبت ولادت ۱۳۹۷. قابل دسترس در <https://www.sabteahval.ir>

سازمان ثبت احوال ایران (۱۳۹۸). داده‌های ثبت ولادت ۱۳۹۸. قابل دسترس در <https://www.sabteahval.ir>

مرکز آمار ایران (۱۳۹۶). نتایج سرشماری نفوس و مسکن ۱۳۹۶. قابل دسترس در <https://www.amar.org.ir>

- Abbasi-Shavazi, M.J.; McDonald, P, & Hosseini Chavoshi, M. (2007). 'The Path to Below Replacement Fertility in Iran', **Asia-Pacific Population Journal**, 22(2): 91-112.
- Abbasi-Shavazi, M.J.; McDonald, P, & Hosseini Chavoshi, M (2009). **The Fertility Transition in Iran: Revolution and Reproduction**, Springer.
- Baby, S. (2013). 'AHP Modeling for Multicriteria Decision-Making and to Optimise Strategies for Protecting Coastal Landscape Resources' **International Journal of Innovation, Management and Technology**, 4(2): 218-227.
- Bankole, A.; Rodriguez, G.; & Westoff, C.F. (1996). 'Mass media messages and reproductive behavior in Nigeria', **Journal of Biosocial Science**, 28(2): 227-239.
- Barlett, J. E.; Kotlik, J. W.; & Higgins, C. C. (2001). 'Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. Information Technology', **Learning, and Performance Journal**, 19(1): 43.
- Basten, S. (2010). 'Television and Fertility', **Finnish Yearbook of Population Research**: 67-82.
- Benítez, J.; Delgado-Galván, X.; Izquierdo, J.; & Pérez-García, R. (2012). 'Improving consistency in AHP decision-making processes', **Applied Mathematics and Computation**, 219: 2432-2441.
- Bernardi, L. (2003). 'Channels of Social Influence on Reproduction', **Population Research and Policy Review**, 22(5/6): 427-555.
- Bernasconi, M.; Choirat, C. & Seri, R. (2010). 'The Analytic Hierarchy Process and the Theory of Measurement', **Management Science**, 56(4): 699-711.
- Billari, F.C.; Giuntella, O. & Stella, L. (2019). 'Does broadband Internet affect fertility?' **Population Studies**, 3(73): 297-316.
- Bongaarts, J., & Bulatao, R. A. (2000). **Beyond Six Billion: Forecasting the World's Population. Panel on Population Projections, Committee on Population**, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, D.C.: National Academy Press.
- Bradbury, B. (2004). 'The Price, Cost, Consumption and Value of Children', **Social Policy Research Centre**, 132.
- Buhler, C. (2008). 'On The Structural Value of Children and Its Implication on Intended Fertility In Bulgaria', **Demographic Research**, 18: 569-610.
- Caleland, J., & Wilson, C. (1987). 'Demand Theories of the Fertility Transition; an Iconoclastic View', **Population Studies**, 41: 5-30.
- Casterline, J.B. (2001). **Diffusion Processes and Fertility Transition, Mass Media and Fertility Change**, Washington (DC): National Academies Press (US).
- Chandran, B.; Golden, B. & Wasil, E. (2005). 'Linear programming models for estimating

- weights in the analytic hierarchy processes, **Computers & Operations Research**, (32): 2235–2254.
- Condon, E.; Golden, B. & Wasil, E. (2003). 'Visualizing group decisions in the analytic hierarchy process', **Computers and Operations Research**, (30): 1435–1445.
- Diaze, M. (1996). **Egyptian Television Serials, Audiences and The Family House**, A Public Health Enter-Educate Serial. Unpublished Ph.D. dissertation, University of Texas at Austin.
- Erfani, A. & McQuillan, K. (2008). 'Rapid fertility decline in Iran: Analysis of intermediate variables', **Journal of Biosocial Sciences**, 40(3):459–478.
- Faria, V.E. & Potter, J.E. (1999). **Television, telenovelas and fertility change in north east Brazil**, University of Texas, Austin, Population Research center.
- Gerbner, G.; Gross, L.; Morgan, M. & Signorielli, N. (1999). Growing up with television: The cultivation perspective. In Media Effects: Advances in **Theory and Research**, J. Bryant, editor; and D. Zillman, editor; eds. Hillsdale, NJ, editor. : Lawrence Erlbaum Associates.
- Hoffmann, L. W. (1975). 'The Value of Children to Parents and the Decrease in Family Size', **Proceedings of the American Philosophical Society**, 119(6):430–438.
- Hornik, R. & McAnany, E. (2001). 'Theories and Evidence: Mass Media Effects and Fertility Change', **Communication Theory**, 11(4):454–471.
- Hosseini-Chavoshi, M., McDonald, P., & Abbasi-Shavazi, M.J. (2006). 'The Iranian Fertility Decline, 1981–1999: an Application of the Synthetic Parity Progression Ratio Method', **Population**, 61(5–6):701–718.
- Lee, R. (1990). 'The Demographic Response to Economic Crisis in Historical and Contemporary Populations', **Population Bulletin of the United Nations**, (29): 1–15.
- Leridon, H. (2015). 'The Development of Fertility Theories: A Multidisciplinary Endeavour', **Population-English Edition**: 309–348.
- Leskinen, P. (2000). 'Measurement scales and scale independence in the Analytic Hierarchy Process', **Journal of Multicriteria Decision Analysis**, 9(4):163.
- Lesthaeghe, R., & Moors, G (2000). 'Recent trends in fertility and household formation in the industrialized world', **Review of Population and Society**, forthcoming: 121–170.
- Lois, D., & Becker, O. A. (2014). 'Is Fertility Contagious? Using Panel Data to Disentangle Mechanisms of Social Network Influences on Fertility Decisions', **Advances in Life Course Research**, (21): 123–134.
- Lutz, W. (2006). 'Fertility Rates and Future Population Trends: Will Europe's Birth Rate Recover or Continue to Decline?' **International Journal of Andrology**, 29(1):25–33.
- Macnicol, G. (1980). 'Institutional Determinants of Fertility Change', **Population and Development Review**, 6(3):441–462.

- Macnicol, G (2001). 'Fertility: Institutional and Political Approaches'. In: **International Encyclopedia of the Social and Behavioral Science** (Ed.by N.J.Smelser and P.B.Baltes), Elsevier Science Ltd.Great Britain.
- McDonald, P. (2001). 'Theory pertaining to low fertility, International Perspectives on Low Fertility: Trends', **Theories and Policies**: 1-15.
- Milligan, K. (2014). "The Road to egalitaria: Sex differences in employment for parents of young children." **CESifo Economic Studies**. 60(2): 257-279.
- Newman, B. & Conrad, K. W. (1994). A frame work for characterizing knowledge management method, practices, and Technologies. **Proceedings of the Third International Conference on Practical Aspects of Knowledge Management**.
- Nauck, B. & Klaus, D. (2007). 'The Varying Value of Children: Empirical Results from Eleven Societies in Asia, Africa and Europe', **Current Sociology**, 55(4): 487-503.
- Retherford, R. & Palmore, J. (1983). 'Diffusion processes affecting fertility regulation', in **Determinants of Fertility in Developing Countries**, Volume 2, R.A.Bulatao, editor; and R.D.Lee, editor., Eds. New York: Academic Press. 259-339.
- Saaty, T.L. (1980). **The Analytic Hierarchy Process**, New York: McGrawHill.
- Saaty, T.L (1990). **Decision Making for Leaders: The Analytic Hierarchy Process for Decisions in a Complex World**, Pittsburgh, PA: RWS Publications
- Saaty, T.L (1987). 'The Analytical hierarchy process-what is and how it is used', **Mat/d Modelling**, 9(3): 161-176.
- Simon. H. A. (1972). **Theories of Bounded Rationality, Decision and Organization**, by McGuire, C.B. and Radner, Roy, North-Holland Publishing Company.
- Simon. H. A (1990). 'Variants of Human Behavior', **Dept Psychol**, Carnegie-Mellon University.
- Simon. H. A (1976). **Administrative Behavior a study of decision-making processes in administrative organization**, New York: Free Press.
- Sobotka, T. & Wolfgang, L. (2011). 'Misleading Policy Messages Derived from the Period TFR: Should We Stop Using It?', **Comparative Population Studies**: 637-664.
- Uppal, S. (2015), Employment patterns of families with children. **Insights on Canadian Society**. Statistics Canada Catalogue no. 75-006-X, June.
- Van de Kaa, D. (1997). 'Postmodern fertility preferences: from changing value orientation to new behaviour, Working Papers in Demography', No. 74, **Demography Program, Australian National University**, Canberra.

ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات آموزش عالی بر توسعه مکاتب علمی در دانشگاه‌های ایران

● مسعود عالمی نیسی^۱، احمد محجوبیان^۲

چکیده

حضور و پرورش مکاتب علمی در دانشگاه‌ها می‌تواند سرمنشأ گفت‌وگوی سازنده و پیشرفت علمی شود. به نظر می‌رسد برخلاف بسیاری از دانشگاه‌های جهان، چنین وضعیتی در دانشگاه‌های کشورمان وجود ندارد؛ به عبارت دیگر، دانشگاه‌ها به تقویت یک مکتب علمی خاص (اعم از داخلی یا خارجی) اهتمام نمی‌ورزند و عملاً اولویت‌بندی میان نظریه‌ها و مکاتب موجود وجود ندارد. پرسش پژوهش حاضر آن است که نقش قوانین و مقررات آموزش عالی در این وضعیت چیست؛ آیا قوانین و مقررات باعث شده که دانشگاه‌ها نتوانند روی مکتب علمی خاصی متمرکز شوند؟ پاسخ به این پرسش طی دو مرحله انجام شد: اول، براساس رویکرد سیستمی به دانشگاه، با استفاده از روش گروه‌محوری، راهبردهای هفت‌گانه تقویت حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها استخراج شدند. دوم، در چارچوب ارزیابی قوانین و مقررات، با استفاده از معیار راهبردهای هفت‌گانه مذکور، تمامی قوانین و مقررات مربوط به آموزش عالی، از نظر تأثیر آن‌ها بر حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها، مورد بررسی قرار گرفتند. در مجموع، نتیجه این پژوهش آن است که قوانین و مقررات زمینه‌چندان مساعدی را برای توسعه حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها فراهم نمی‌کنند.

واژگان کلیدی

مکتب علمی، دانشگاه، ارزیابی قوانین و مقررات، قوانین و مقررات آموزش عالی، رویکرد سیستمی.

مقدمه

یکی از پیشران‌های رشد علمی، به‌ویژه در علوم انسانی، حضور مکاتب علمی مختلف و حتی رقیب در نظام علمی و دانشگاهی است. به‌این‌ترتیب در یک دانشگاه، استادان و دانشجویان و فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی آن‌ها به بسط یک مکتب علمی کمک می‌کند و دانشگاه دیگر، مکتب علمی دیگر و فضای مباحثه علمی میان آن‌ها به تقویت هر دو مکتب و درنهایت علوم انسانی منجر می‌شود. این وضعیت در دانشگاه‌های جهان قابل مشاهده است و یک دانشکده یا پژوهشکده و گاه یک دانشگاه بر روی یک مکتب علمی متمرکز هستند. به نظر می‌رسد چنین وضعیتی در نهادهای علمی کشورمان وجود ندارد، به عبارت دیگر، دانشگاه یا پژوهشگاهی وجود ندارد که به تقویت یک مکتب علمی خاص (اعم از داخلی یا خارجی) اهتمام بورزد و به آن شهره باشد. دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها و استادان و دانشجویان نه تنها باعث تولد مکتب علمی نشده‌اند، بلکه عملاً روی همه نظریه‌ها و مکاتب موجود فعالیت می‌کنند و تمرکز خاصی ندارند. به‌عنوان مثال، در علوم اجتماعی یک دانشگاه معین و حتی یک استاد معین روی همه مکاتب کارکردگرایی، تضاد، فمینیسم و... فعالیت پژوهشی دارد و اولویت‌بندی وجود ندارد. چرا چنین پدیده‌ای در کشور ما وجود دارد؟

وجود این پدیده می‌تواند ریشه‌های مختلفی داشته باشد، اما قوانین و مقررات نظام آموزش عالی می‌توانند نقش بسزایی در این پدیده داشته باشند. قوانین و مقررات را می‌توان مهم‌ترین بخش نرم‌افزاری یک نظام دانست که محدوده و چگونگی فعالیت اجزای نظام و همچنین تعاملات میان آن‌ها را تنظیم می‌کند. پرسش این است که آیا توسعه اندک مکاتب علمی در دانشگاه‌ها ریشه در قوانین و مقررات نظام آموزش عالی دارد؛ آیا قوانین و مقررات به‌گونه‌ای هستند که مانع حضور و تقویت مکاتب علمی در دانشگاه‌ها می‌شوند؟

در این پژوهش، با بررسی مجموعه قوانین و مقررات مربوط به نظام آموزش عالی (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، نسبت میان آن‌ها با موضوع «توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی کشور» معین می‌شود. به این منظور، نخست راهبردهای مختلف توسعه مکاتب علمی در نظام آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت و هفت راهبرد برای این موضوع شناسایی شد. پس از آن با بررسی و تحلیل مجموعه قوانین و مقررات مربوط به نظام آموزش عالی، به این سؤال پاسخ داده شد که هریک از قوانین و مقررات حاکم بر نظام آموزش عالی ایران چه اثری (مثبت یا منفی) بر شکل‌گیری و توسعه مکاتب علمی در این نظام دارند.

پیشینه پژوهش

احمد مرکز مالگیری در مقاله خود با عنوان «ملاحظات در انجام فرایند ارزیابی تأثیرات پیشینی قانون در ایران» با بررسی تعاریف و انواع «ارزیابی تأثیرات قانون» نشان می‌دهد که قوه مجریه صلاحیت انجام این فرایند را داشته و ملاحظات را شامل ابتنای قانون‌گذاری بر اساس لایحه، احتیاط برای گرفتار نشدن در «دام‌های قابلیت»، و ضرورت انجام مرحله‌ای فرایند ارزیابی تأثیرات قانون برای آغاز این فرایند در نظام قانون‌گذاری ایران ارائه کرده است (مالگیری، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، پژوهش‌های مختلفی اثرات قوانین گوناگون را در ایران بررسی کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به «تأثیر قانون بانکداری بدون ربا بر تابع تقاضای پول ایران» (اسلاملوپیان، ذاکری)، «تأثیر قانون کاهش حبس تعزیری مصوب ۱۳۹۹ بر کیفیت‌رذایی» (میرزایی یزدی، موسوی، ۱۳۹۹)، «تأثیر قانون هدفمندی یارانه‌ها بر مصرف آب شهری مشهد» (عباسپور، جلیلی قاضی‌زاده، عطاری، ۱۳۹۶)، «تأثیر قانون جدید رانندگی در میزان مرگ و جرح ناشی از تخلفات پرخطر» (سوری، عینی، وهاب‌زاده، محبی، ۱۳۹۱)، «تأثیر آموزش درس قانون اساسی بر مشارکت سیاسی دانشجویان استان هرمزگان» (سهیلی نجف آبادی، ۱۳۹۱) و «تأثیر تغییر قانون مالیات بر درآمد شرکت‌ها بر سرمایه‌گذاری شرکت‌های تولیدی» (سعیدی & کلامی، ۱۳۸۸) اشاره کرد. اما جست‌وجو در مقالات فارسی نشان می‌دهد که موضوع توسعه مکاتب علمی در آموزش عالی از منظر قوانین تاکنون مورد پژوهش قرار نگرفته است.

مبانی نظری پژوهش

مکتب علمی عبارت است از مجموعه مبانی و/یا روش‌ها که مورد استفاده مجموعه‌ای از فعالیت‌های پژوهشی است؛ رویکردی اندیش‌ورانه یا روشی در حوزه‌ای خاص از دانش که بر اساس مبنایی پی‌ریزی شده است و دلالت‌های خاصی را در آن حوزه به دنبال دارد. آن رویکرد اندیش‌ورانه ممکن است مبانی فلسفی باشد و نیز ممکن است اجتماعی، فرهنگی یا هنری باشد. آن روش نیز می‌تواند سبک ویژه‌ای در مواجهه با پدیده‌ها یا استنتاج از مبانی باشد. بنابراین، آنچه می‌تواند یک مکتب را از دیگر مکاتب متمایز کند مبانی یا روش خاصی است که دارای الزامات و دلالت‌های معرفتی در حوزه دانش موردنظر باشد و بر اساس آن، فعالیت‌های پژوهشی صورت می‌گیرد. در این صورت، هر اندیشمندی که الزامات ناشی از قبول مبانی یا روش مکتبی را بپذیرد طرف‌دار آن مکتب است و ممکن است در ذیل آن مکتب، منهج یا نتایج جدید به دست بیاورد.

شکل‌گیری مکاتب علمی در بیرون دانشگاه‌ها و انتقال به درون آن‌ها: ریشه بسیاری از مکاتب علمی و به‌طور در علوم انسانی، که اکنون در دانشگاه‌های جهان تدریس و براساس آن‌ها پژوهش صورت می‌گیرد، خارج از دانشگاه‌هاست.

مارکسیسم ریشه در آرا و کتاب‌های کارل مارکس (۱۸۸۳-۱۸۱۸) دارد. مارکس، با اینکه تحصیلات دانشگاهی را تا مقطع دکتری به پایان رسانده بود، اما در دانشگاه به شکل حرفه‌ای مشغول به کار نشد. او حرفه روزنامه‌نگاری را برگزید و کتاب‌ها و مقالات خود را خارج از دانشگاه تألیف و منتشر کرد (Nicolaevsky & Maenchen-Helfen, 1976). اما بعدها به تدریج مکتب مارکسیسم به داخل دانشگاه‌ها آمد. از جمله صاحب‌نظران دانشگاهی مارکسیست می‌توان به لویی آلتوسر (۱۹۹۰-۱۹۱۸) و گئورگ لوکاک (۱۹۷۱-۱۸۸۵) اشاره کرد. مؤسس داروینیسم چارلز داروین (۱۸۸۲-۱۸۰۹) است که در حوزه‌های مرتبط با زیست‌شناسی، تنها تحصیلاتی ناتمام در زمینه پزشکی داشت. با وجودی که هنسلو، استاد داروین در کمبریج، زمینه‌ساز تحقیقات داروین در مورد نظریه تکامل و شهرت آن شد و داروین با مجامع علمی ارتباط نزدیکی داشت، اما هیچ‌گاه عضو رسمی آن‌ها نبود. بعدها داروینیسم در دانشگاه‌ها گسترش پیدا کرد؛ از جمله مهم‌ترین داروینیست‌های دانشگاهی می‌توان به ریچارد داوکینز (۱۹۴۱-)، استیفان جی گولد (۲۰۰۵-۱۹۴۱) و ارنست مایر (۲۰۰۵-۱۹۰۴) اشاره کرد.

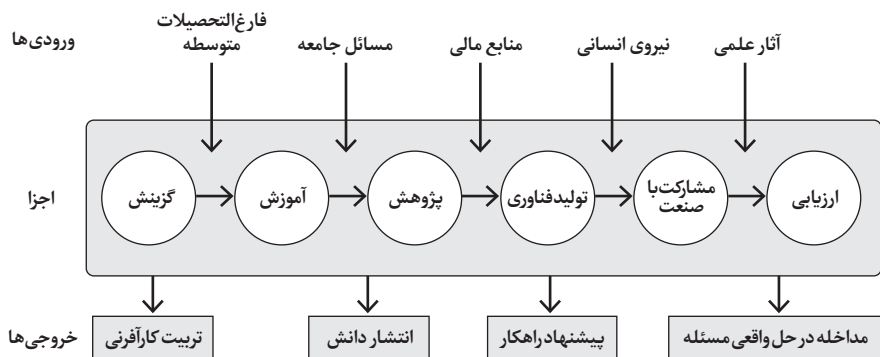
مکتب فرانکفورت را ماکس هورکهایمر (۱۹۷۳-۱۸۹۵) در قالب انجمن پژوهش‌های اجتماعی در فرانکفورت تأسیس کرد. انجمن پژوهش‌های اجتماعی، با اینکه اکنون وابسته به دانشگاه فرانکفورت است و در مسیر تحولات خویش مدتی وابسته به دانشگاه کلمبیا در نیویورک بود، اما در ابتدا فلیکس ویل - که از شاگردان کارل کرش، فیلسوف مارکسیست، بود - در سال ۱۹۲۳ آن را با حمایت مالی پدرش تأسیس کرد. با وجودی که هورکهایمر در دانشگاه تدریس می‌کرد، اما شکل‌گیری مکتب فکری خویش را در انجمن دنبال می‌کرد، نه نظام رسمی آموزش دانشگاهی.

نمونه‌های بسیاری از مکاتب علمی را می‌توان ذکر کرد که سرچشمه شکل‌گیری آن‌ها بیرون از دانشگاه بوده است، اما پس از مدتی به داخل دانشگاه‌ها و درس و بحث آن‌ها کشیده شده و در آنجا رشد و نمو پیدا کرده و با آموزش و پژوهش بر مبنای آن‌ها گسترش پیدا کرده‌اند.

ورود مکاتب به دانشگاه‌ها و نشو و نما و رشد آن‌ها در درون دانشگاه‌ها با کمک سازوکارهایی رخ می‌دهد. به عبارت دیگر، اتخاذ راهبردهای معینی می‌تواند حضور مکاتب در دانشگاه‌ها را تسهیل کند. این راهبردها با استفاده از روش گروه‌محوری^۱ مشتمل بر نخبگان استخراج شدند. مبنای مباحث نخبگان رویکرد سیستمی به دانشگاه بود. به عبارت دیگر،

آن‌ها با مبنا قرار دادن رویکرد سیستمی و توافق بر سر اجزای سیستم دانشگاه وارد بحث و گفت‌وگو به منظور یافتن راهبردهای تقویت حضور مکاتب در دانشگاه‌ها می‌شدند؛ بدین معنی که هریک از راهبردهای به دست آمده (مذکور در بخش یافته‌ها) به یک یا چند تا از اجزای سیستم دانشگاه مربوط بود. در ادامه، رویکرد سیستمی و اجزای دانشگاه به مثابه یک سیستم را شرح خواهیم داد.

رویکرد سیستمی: یک سیستم مجموعه‌ای از اجزای به هم پیوسته‌ای است که در تعامل با یکدیگر کارکرد/ کارکردهای معینی را انجام می‌دهند. بر این اساس، یک سیستم دارای ورودی، خروجی و اجزاست. برای توصیف دانشگاه به مثابه یک سیستم، می‌باید ورودی‌ها، خروجی‌ها (کارکردها) و اجزا شناسایی شوند. در پژوهش‌های علمی نیسی و نهضتی (۱۳۹۶) ورودی‌ها، اجزا و کارکردهای دانشگاه‌های نسل اول، دوم، سوم و چهارم شناسایی شده‌اند. در این پژوهش، به دلیل تمرکز بر موضوع «مسئولیت‌پذیری دانشگاه‌ها»، فقط «دانش‌آموختگان متوسطه» و «مسئله جامعه» به عنوان ورودی به سیستم دانشگاه در نظر گرفته شده‌اند (عالمی نیسی & نهضتی، ۱۳۹۶). در پژوهش حاضر، علاوه بر این دو ورودی، «منابع مالی» و «نیروی انسانی» (اعضای هیئت علمی و کارمندان) و «آثار علمی» نیز به عنوان ورودی اضافه شدند. با اضافه کردن این موارد به نمودار سیستم دانشگاه نسل چهارم در پژوهش‌های علمی نیسی و نهضتی (۱۳۹۶)، این نمودار به صورت ذیل درمی‌آید.



شکل ۱. سیستم دانشگاه (برگرفته از (عالمی نیسی & نهضتی، ۱۳۹۶))

سیستم مذکور برای دانشگاهی ترسیم شده که کارکردها یا خروجی‌های مدنظر را انجام دهد. لذا اگر در واقعیت یک دانشگاه برخی کارکردها را نداشته باشد، ممکن است برخی اجزای موردنظر را نیز نداشته باشد.

کارکردها (خروجی) های سیستم دانشگاه: ۱. تربیت کارآفرین (در نسل های قبلی دانشگاه، تربیت متخصص)؛ ۲. انتشار دانش؛ ۳. پیشنهاد راهکار برای حل مسائل جامعه؛ ۴. مداخله در حل واقعی مسائل جامعه. دانشگاه برای انجام این کارکردها این ورودی ها را دریافت می کند: ۱. فارغ التحصیلان دوره متوسطه که در صورت پذیرفته شدن در آزمون های ورودی، به دانشجوی دانشگاه تبدیل می شوند. ۲. مسائل جامعه؛ استادان و دانشجویان به اشکال مختلف اطلاعات مربوط به مسائل جامعه را دریافت می کنند. این مسائل می تواند از طریق سازمان های دولتی و غیردولتی با دانشگاه ها در میان گذاشته شود. ۳. منابع مالی؛ این منابع می تواند در قالب بودجه دولتی، وقف، هزینه پژوهش یا هزینه سایر خدمات از سوی دانشگاه دریافت شود. ۴. نیروی انسانی؛ دانشگاه به شیوه های مختلف اقدام به جذب هیئت علمی و استخدام کارمند می کند. ۵. آثار علمی؛ استادان و دانشجویان روزانه در معرض اطلاعات علمی منتشر شده در قالب کتاب، مقاله، کنفرانس، نشست و سخنرانی قرار می گیرند. دانشگاه، برای اجرای کارکردهای فوق با استفاده از ورودی ها، نیازمند مجموعه ای از اجزاست: ۱. گزینش: هر نوع شیوه ای مانند آزمون یا مصاحبه برای انتخاب دانشجویان از میان متقاضیان فارغ التحصیل دوره متوسطه؛ ۲. آموزش: تمامی فرایندهای آموزشی از جمله آموزش های رسمی دانشگاه و آموزش های غیررسمی مانند دوره های مهارتی، بازدیدها، نشست ها و کنفرانس ها؛ ۳. پژوهش: تمامی فرایندهای پژوهشی مانند پایان نامه ها، طرح های پژوهشی درون و برون دانشگاهی؛ ۴. تولید فناوری: تمامی ساختارهایی که به تولید فناوری منجر می شوند، مانند پارک های فناوری و انکوباتورها؛ ۵. مشارکت با صنعت: دانشگاه های نسل چهارم به اجرای پژوهش های علمی بسنده نمی کنند؛ بلکه استادان و دانشجویان در این بخش، مستقیم یا غیرمستقیم، با صنعت، سازمان های دولتی، بخش های خصوصی و غیرانتفاعی ارتباط می گیرند تا بیشترین نقش آفرینی و اثرگذاری در حل مسائل جامعه و توسعه اقتصادی و اجتماعی را داشته باشند. توضیح اینکه، مفهوم صنعت در این تحقیق معنایی گسترده تر از مفهوم «صنعت کارخانه ای» است و بر تعریف کسیتی و انگ^۱ (۲۰۰۶) مبتنی است. ۶. ارزیابی: دانشجویان برای فارغ التحصیلی مورد ارزیابی قرار می گیرند (عالمی نیسی & نهضتی، ۱۳۹۶).

هنگامی که مکتب علمی معینی در یک دانشگاه حضور و تقویت می یابد، به معنای آن است که آن مکتب در خروجی های چهارگانه دانشگاه حضور دارد؛ بدین معنی که کارآفرینان یا

۱. تمامی سازمان ها، نهادها، دولت و بخش های مختلف اجتماعی که به نوعی با جامعه درگیر هستند و به دنبال پاسخی برای رفع نیاز خود هستند و پاسخ خود را از طریق مشارکت یا مشورت با مؤسسه های پژوهشی یا دانشگاه ها و غیره دریافت می کنند تحت عنوان صنعت قرار می گیرند (Cassidy & Ang, 2006).

متخصصانی تربیت می‌شوند که از نظر فکری به آن مکتب نزدیک باشند، دانش منتشر شده بر آن مکتب مبتنی است، راهکارهای ارائه شده و مداخلات صورت گرفته توسط دانشگاه جهت حل مسائل جامعه با رویکرد آن مکتب انجام می‌شود.

برای آنکه دانشگاه‌ها بستری مناسب برای رشد و بالندگی مکاتب علمی باشند، قوانین و مقررات آموزش عالی می‌باید نظیر هریک از اجزای سیستم دانشگاه راهبردهای مناسبی را دنبال کند. به عبارت دیگر، راهبردهایی نظیر به نظیر هریک از بخش‌های گزینش، آموزش، پژوهش، تولید فناوری، مشارکت با صنعت و ارزیابی و در خصوص ورودی‌های پنج‌گانه (فارغ‌التحصیلان متوسطه، منابع مالی، نیروی انسانی، مسائل جامعه و آثار علمی) باید اتخاذ شوند، تا مکتب علمی در خروجی دانشگاه تقویت شود. این چارچوب مفهومی در استخراج «راهبردهای تقویت حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها» مورد استفاده قرار گرفت.

راهبردهای به دست آمده معیاری برای بررسی تأثیر قوانین و مقررات آموزش عالی بر مکاتب علمی در دانشگاه‌ها هستند. به عبارت دیگر، چارچوب تحقیق بدین شکل پیش رفت که هریک از قوانین و مقررات با این راهبردها هم‌راستا است یا نه.

ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات: از آنجاکه موضوع تحقیق بررسی نقش قوانین و مقررات در تضعیف یا تقویت مکاتب علمی است، لذا برای بررسی نتایج قوانین و مقررات از چارچوب مفهومی ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات^۱ بهره گرفته شد. «ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات (RIA) یک چارچوب تحلیلی را برای ارزیابی آثار ممکن مربوط به معرفی قوانین جدید و همچنین نتایج واقع شده قوانین موجود ارائه می‌دهد» (Kirkpatrick & Parker, 2004: 14). این چارچوب مفهومی نخست در حوزه قوانین و مقررات اقتصادی به کار گرفته شد، اما بعدها کاربرد آن به سه حوزه اصلی توسعه پایدار یعنی اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی گسترش پیدا کرد» (Kirkpatrick & Parker, 2004: 1).

روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از روش‌های کیفی و در دو مرحله انجام شد:

مرحله اول: استخراج راهبردهای هفت‌گانه تقویت حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها: در این مرحله پس از بررسی تفصیلی ادبیات پژوهش، در مجموع یافته قابل توجهی به دست نیامد. لذا با استفاده از روش گروه محوری^۲، جلساتی با ترکیب نخبگان برای استخراج راهبردها

تشکیل شد. مبنای گفت‌وگوهای این جلسات رویکرد سیستمی به دانشگاه بود. در مجموع هفت راهبرد اصلی برای تقویت حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها استخراج شد. این راهبردهای هفت‌گانه به عنوان معیار ارزیابی قوانین و مقررات (یعنی مرحله دوم) از نظر تقویت یا تضعیف مکاتب علمی به کار گرفته شدند.

مرحله دوم: ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات آموزش عالی: همان‌طور که گفته شد، در این مرحله از چارچوب ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات استفاده شد. به منظور بررسی اثرات قوانین و مقررات آموزش عالی بر شکل‌گیری و توسعه مکاتب علمی، کتاب مجموعه قوانین و مقررات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۲)، که در دو مجلد و ۱۵۰۰ صفحه توسط معاونت حقوقی و امور مجلس وزارت علوم، تحقیقات و فناوری منتشر شد، بررسی شد. نخست تمامی عناوین مصوباتی که گمان می‌رفت با موضوع توسعه مکاتب علمی ارتباط داشته باشند استخراج شدند که تعداد آن‌ها ۶۷ عنوان بود. در مرحله بعد، متن مصوبه این عناوین، که ۹۰۰ صفحه از کتاب مذکور را شامل می‌شد، به صورت کامل مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفت تا هرگونه نسبت میان آن‌ها با موضوع «توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی کشور» مشخص شود. این تحلیل قیاسی براساس این چارچوب انجام شد که به طور کلی بین هر گزاره قانونی و موضوع «توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی کشور» چهار نسبت می‌تواند وجود داشته باشد که عبارت‌اند از:

۱. **استلزام:** تحقق گزاره قانونی مستلزم افزایش حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی است. به عبارت دیگر، توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی مقدمه ضروری برای تحقق قانون مورد نظر است. قوانین و مقرراتی که دارای چنین نسبتی با موضوع افزایش حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی هستند در واقع مؤید ضرورت توجه به این موضوع هستند.
۲. **زمینه‌ساز:** قانون یا مقررات زمینه‌ساز توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی است.
۳. **منافات:** قانون یا مقررات به نحوی است که موانعی را بر سر راه توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی ایجاد می‌کند.

۴. **خنثی:** قانون و مقررات نسبت به موضوع توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی موضع مثبت یا منفی نداشته و به عبارت دیگر، سکوت اختیار کرده است.

در این پژوهش صرفاً به بررسی قوانین و مقرراتی پرداخته شد که دارای نسبت‌های ۱، ۲ یا ۳ بودند. از سوی دیگر سه مورد مذکور را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

۱. دسته اول موارد «استلزام» را در برمی‌گیرد که در واقع نشان‌دهنده اهمیت و ضرورت توسعه حضور مکاتب علمی در فضای آموزش عالی است.
۲. دسته دوم موارد «زمینه‌ساز» و «منافات» را شامل می‌شود که می‌توان آن‌ها را در قالب

راهبردهای توسعه حضور مکاتب علمی در آموزش عالی دسته‌بندی کرد. همان‌طور که بیان شد، هفت راهبرد برای توسعه حضور مکاتب علمی در آموزش عالی شناسایی شدند که ذیل هر یک از آن‌ها موارد قانونی «زمینه‌ساز» یا «منافات» به صورت مجزا آورده شده‌اند و در نهایت جمع‌بندی در خصوص آن‌ها صورت می‌گیرد. در نهایت با جمع‌بندی مطالب مذکور، درمورد وضعیت کلی نسبت قوانین با موضوع توسعه حضور مکاتب علمی در آموزش عالی نتیجه‌گیری کلی صورت گرفته است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش را به دو دسته می‌توان تقسیم‌بندی کرد: ۱. راهبردهای هفت‌گانه توسعه حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها؛ ۲. نقش قوانین و مقررات در حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها.

راهبردهای توسعه حضور مکاتب علمی در آموزش عالی

همان‌طور که اشاره شد، با بهره‌گیری از پیل نخبگانی در روش گروه‌محوری، هفت راهبرد برای توسعه حضور مکاتب علمی در نظام آموزش عالی یافت شد که عبارت‌اند از:

۱. اعطای اختیارات به دانشگاه‌ها در **گزینش اعضای هیئت علمی**: در صورتی که دانشگاه درصد تقویت مکتب علمی معینی باشد، با داشتن اختیار گزینش، می‌تواند افرادی را که آثار علمی و پژوهشی آن‌ها در مسیر آن مکتب علمی است به عنوان هیئت علمی جذب کند.
۲. **تنوع‌بخشی به نظام تأمین مالی آموزش عالی**: وابستگی مالی نهاد علم به منابع محدود وابستگی فکری و علمی را در پی دارد. اما اگر منابع مالی دانشگاه امکان تغییر و تنوع داشته باشد، در آن صورت دانشگاه می‌تواند برنامه پژوهشی و آموزشی دلخواه خویش و منطبق بر مکتب علمی مورد نظر را دنبال کند.

۳. **فعالیت‌های فوق برنامه**: فعالیت‌های فوق برنامه، که عموماً به دست دانشجویان انجام می‌شود، امکان می‌دهد تا اندیشمندان خارج از دانشگاه، از طریق برنامه‌هایی چون سخنرانی و نشست، آرا و اندیشه‌های خود را در مجامع دانشگاهی مطرح کنند. مزیت فعالیت‌های فوق برنامه تنوع‌پذیری و آزادی عمل بیشتر نسبت به برنامه درسی رسمی دانشگاه و امکان طرح مطالب و اندیشه‌های متنوع‌تر و نوین است. یک واقعیت ملموس در نظام آموزش عالی این است که در برخی موارد تأثیری را که می‌توان از یک برنامه خارج از روال درسی در بحث‌های آموزشی و پژوهشی به وجود آورد ممکن است به مراتب از برنامه‌های رسمی و معمول بیشتر و با درجه نفوذ بیشتر باشد. برنامه‌های فوق العاده و خارج از چارچوب‌های متداول درسی انعطاف بیشتری دارند و در بسیاری از موارد، رغبت بیشتری

را برای مشارکت میان مخاطبان خود اعم از استادان و دانشجویان به وجود می‌آورند. از طرف دیگر به دلیل عدم اعمال محدودیت‌های حاکم بر طرح درسی رشته‌ها، از پویایی بیشتری برخوردارند. این فضای نسبتاً مساعد می‌تواند عرصه مناسبی برای ظهور، بروز و تکامل مکاتب مختلف علمی در دانشگاه‌ها شود و صحن دانشگاه را به کارگاه چکش‌کاری نظریه‌ها و افکار مختلف مکاتب تبدیل کند و اگر مکتب علمی خارج از دانشگاه شکل گرفته باشد، از طریق فعالیت‌های فوق برنامه می‌تواند اندیشه‌های خود را به دانشگاه عرضه کند.

۴. **همکاری دانشگاه‌ها با نهادهای دیگر:** نهادهای خارج دانشگاه معمولاً دارای سلیقه‌های فکری خاص خود هستند. با گسترش همکاری دانشگاه‌ها با این نهادها امکان ظهور و حضور سلاقی فکری مختلف در دانشگاه‌ها ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، تعریف مسائل واقعی برای پژوهش‌های دانشگاهی از سوی نهادهای خارج از دانشگاه می‌تواند به پویایی علمی منجر شود که گرایش به سوی نظریه‌ها و مکاتب مختلف علمی را فراهم می‌کند.

۵. **ایجاد تنوع در مراجع علمی جهت تصمیم‌سازی در زمینه آموزش عالی:** انجمن‌ها، فرهنگستان‌ها، قطب‌ها و جمعیت‌های علمی نهادهایی هستند که اگر دارای اختیارات و وظایف مناسبی باشند می‌توانند از طریق مشارکت در تصمیم‌سازی‌های مربوط به نظام علم و فناوری (و آموزش عالی)، ضمن کاستن از تمرکز مدیریتی، کمک شایانی به این نظام کنند و موجبات توجه بیشتر به مکاتب و ایده‌های مختلف در رشته‌های گوناگون علوم (و از جمله علوم قرآنی) را فراهم کنند. به عنوان نمونه می‌توان به نقش انجمن پژوهش‌های اجتماعی در شکل‌گیری مکتب فرانکفورت اشاره کرد.

۶. **ارتباطات دانشگاه‌ها با دانشگاه‌های خارج از کشور:** یکی از نتایج این همکاری‌ها ورود بیشتر ایده‌ها و آرای علمی جدید به فضای دانشگاهی کشور و در نتیجه بروز و حضور آرا و سلاقی علمی مختلف در دانشگاه‌هاست. این موضوع یکی از مقدمات مهم شکل‌گیری و توسعه مکاتب گوناگون علمی در فضای آموزش عالی است. از طرف دیگر، همکاری با دانشگاه‌های شهره به مکاتب علمی خاص می‌تواند به نشو و نمای آن مکتب در دانشگاه‌های داخلی کمک کند.

۷. **استقلال عمل دانشگاه‌ها در محتواهای آموزشی و پژوهشی:** مکاتب علمی خود را در آموزش و پژوهش نشان می‌دهند و تفاوت مکاتب در این دو حوزه است. هنگامی یک دانشگاه می‌تواند سبب ساز ظهور یک مکتب علمی یا زمینه‌سازی نشو و نمای آن شود که استادان و دانشجویان اختیار کافی برای انتخاب محتوای آموزشی و پژوهشی خود را داشته باشند.

باید گفت برای هریک از موارد هفت‌گانه فوق، مطالب زیادی در ادبیات پژوهش وجود دارد، اما نقش آن‌ها به عنوان تسهیل‌کننده حضور یا تقویت مکاتب علمی در دانشگاه‌ها از سوی محققان در ادبیات موضوع بسیار اندک است. این موضوع اهمیت یافته این بخش را

دوچندان می‌کند. در ادامه به بررسی قوانین و مقررات زمینه‌ساز یا دارای منافات، ذیل هریک از راهبردهای مذکور به صورت جداگانه، می‌پردازیم.

راهبرد اول: اعطای اختیارات به دانشگاه‌ها در گزینش اعضای هیئت علمی

در جدول ۱ قوانین و مقرراتی که مربوط به راهبرد اول هستند قابل مشاهده‌اند.

جدول ۱. قوانین و مقررات مربوط به راهبرد اول

قانون یا مقررات	توضیح ارتباط
ماده ۱۰ قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	اعطای استقلال به دانشگاه‌ها در موارد مذکور در ماده قانونی موردنظر، اگرچه عموماً در مسائل اجرایی است، اما می‌تواند به‌ویژه از طریق استخدام اعضای هیئت علمی مناسب تاحدودی به افزایش اختیارات دانشگاه‌ها در تعیین و ارائه محتوای آموزشی و پژوهشی نیز منجر شود که در این صورت زمینه‌ساز شکل‌گیری و توسعه حضور مکاتب علمی مختلف در فضای آموزش عالی خواهد بود.
بند ج ماده ۷ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری	اعضای هیئت علمی رسمی با توجه به مصونیتی که در برابر اخراج از دانشگاه پیدا می‌کنند، می‌توانند برای رشد حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها عامل مهمی باشند. البته طبق ماده ۴۵ «آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری» اعضای هیئت علمی رسمی، باید به‌طور مستمر دچار رکود علمی شوند، زیرا در آن صورت مطابق ماده ۱۰۹ ممکن است بازنشست شوند، از آموزشی به پژوهشی تغییر کنند، به دانشگاهی دیگر یا یک دستگاه اجرایی منتقل شوند، مشمول بازخرد شوند یا لازم باشد که استعفا دهند. همچنین مطابق ماده ۳۸ اگر عضو هیئت علمی تخلفات تعیین‌شده در «قانون مقررات انتظامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور» را مرتکب شود، در آن صورت موضوع به هیئت‌های رسیدگی انتظامی اعضای هیئت علمی ارجاع می‌شود.
ماده ۱۱۹ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری	با توجه به آزادی عملی که این ماده قانونی در زمینه استفاده از استادان به دانشگاه می‌دهد، اختیار دانشگاه‌ها برای به‌کارگیری و استفاده از خدمات آموزشی و پژوهشی افراد بیشتر می‌شود و لذا امکان حضور افرادی با آرا و ایده‌های مختلف علمی در فضای دانشگاه‌ها افزایش می‌یابد.
ماده ۶ آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور با اصلاحات بعدی	با توجه به اینکه در این ماده هیئت عالی جذب مسئول رسیدگی به شکایت از نحوه عملکرد هیئت‌های اجرایی تعیین شده است، لذا می‌توان گفت امکان اعمال سلیقه‌های ناصواب در فرایند جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها کمتر شده و این به معنای امکان ورود افراد دارای سلیق علمی گوناگون است.

قبل از آنکه به جمع‌بندی وضعیت قانونی در این بخش بپردازیم، خوب است به نکته مهمی اشاره کنیم. این نکته مربوط به نقش رؤسای دانشگاه‌ها در به‌کارگیری اعضای هیئت علمی است. به‌طور کلی مطابق قوانین و مقررات، رئیس دانشگاه دارای قدرت زیادی در تمام امور دانشگاه است و این اختیارات مطابق ماده ۴ بند ه‌آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در به‌کارگیری و اخراج اعضای هیئت علمی هم وجود دارد. با توجه به اینکه مطابق جزء ب ماده ۴ همان آیین‌نامه، رئیس دانشگاه از سوی وزیر علوم (یا بهداشت) به شورای عالی انقلاب فرهنگی پیشنهاد شده و پس از تأیید شورا با حکم وزیر برای مدت ۴ سال منصوب می‌شود، می‌توان گفت سیاست‌ها و سوگیری‌های هر دولت از این طریق بر دانشگاه‌ها و به‌ویژه چپ‌نش هیئت علمی تأثیر خواهد گذاشت. این موضوع از طرفی استقلال دانشگاه‌ها را کاهش می‌دهد، ولی از نگاهی کلان‌تر می‌توان آن را عاملی برای تنوع‌بخشی به استادان جذب‌شده در دانشگاه‌ها دانست. به بیان دیگر، نسبت این موضوع با بحث حضور مکاتب در آموزش عالی به دو صورت است:

۱. دانشگاه‌ها از طریق رئیس مؤسسه سلیق وزارت علوم را دنبال می‌کنند که این امر با توجه به تمرکزی که ایجاد می‌کند با توسعه مکاتب علمی منافات دارد.
۲. تغییر دولت‌ها یا تغییر وزرای علوم موجب تغییر سلیقه حاکم بر دانشگاه‌ها می‌شود که این موضوع با ایجاد تنوع در تصمیم‌گیری‌ها زمینه‌ساز حضور آرا و سلیق علمی مختلف در دانشگاه‌هاست.

در جمع‌بندی این بخش باید گفت که در مجموع ۴ مورد مصوبه قانونی در خصوص رابطه استقلال عمل دانشگاه‌ها در گزینش اعضای هیئت علمی و افزایش حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی مشاهده شد که هر ۴ مورد نیز زمینه‌ساز افزایش حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی هستند. لذا به‌طور کلی می‌توان گفت که در حال حاضر اختیار مناسبی به دانشگاه‌ها در گزینش اعضای هیئت علمی داده شده است و به نظر می‌رسد که «توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی» مشکل خاصی از نظر قوانین مربوط به این حوزه ندارد و زمینه قانونی مساعدی برای آن وجود دارد.

راهبرد دوم: تنوع‌بخشی به نظام تأمین مالی آموزش عالی

قوانین و مقررات جدول ۲ دارای ارتباط با راهبرد دوم است و محتوای آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲. قوانین و مقررات مربوط به راهبرد دوم

قانون یا مقررات	توضیح ارتباط
راهبرد کلان ۱- اقدام ملی ۴ نقشه جامع علمی کشور	منعطف شدن و متنوع شدن نظام تأمین مالی آموزش عالی موجب افزایش امکان حرکت استادان و پژوهشگران دانشگاه‌ها به سوی مکاتب مختلف علمی می‌شود.
راهبرد کلان ۱- اقدام ملی ۱۲ نقشه جامع علمی کشور	
راهبرد کلان ۶- اقدام ملی ۲ نقشه جامع علمی کشور	
راهبرد کلان ۶- اقدام ملی ۷ نقشه جامع علمی کشور	
ماده ۶۵- بند ۳ قانون برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران	منعطف و متنوع شدن نظام تأمین مالی آموزش عالی موجب افزایش امکان حرکت استادان و پژوهشگران دانشگاه‌ها به سوی مکاتب مختلف علمی می‌شود، زیرا افزایش اختیارات آن‌ها برای تصمیم‌گیری در تعریف پژوهش‌ها را در پی دارد که این موضوع به معنای کاهش تمرکز نهادی در تعیین پژوهش‌های دانشگاهی و افزایش حضور سلاقی علمی گوناگون در این زمینه است.
ماده ۷- بند و، بند ج، بند ط قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	در این مصوبات قانونی اختیاراتی به هیئت‌امنا دانشگاه‌ها داده شده که نتیجه آن افزایش تنوع در منابع مالی دانشگاه‌ها بوده و لذا می‌تواند به افزایش تنوع در محتواهای علمی موجود در آموزش عالی و لذا بروز و ظهور بیشتر آرا و سلاقی فکری مختلف در آنجا منجر شود.
ماده ۱۰- ج- ۶ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	در این مصوبه قانونی اختیاراتی به هیئت‌رئیس دانشگاه‌ها داده شده که نتیجه آن افزایش تنوع در منابع مالی دانشگاه‌ها بوده و لذا می‌تواند به افزایش تنوع در محتواهای علمی موجود در آموزش عالی و لذا بروز و ظهور بیشتر آرا و سلاقی فکری مختلف در آنجا منجر شود.
ماده ۹ آیین‌نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری	مطابق ماده ۹ محدودیت خاصی در زمینه تأمین منابع مالی برای دانشگاه در نظر گرفته نشده است. ماده ۱۲ هم تأییدکننده همین مسئله است. بنابراین:
ماده ۱۲ آیین‌نامه مالی و معاملاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری	اولاً: جریان‌های فکری خارج از دانشگاه می‌توانند از مکتب علمی موردنظر خود حمایت کنند. ثانیاً: دانشگاه با کسب منابع غیردولتی می‌تواند در عمل استقلال بیشتری از دولت داشته باشد.
ماده ۳، بندهای ۱-۳ و ۲-۳ آیین‌نامه پژوهانه (Grant) اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی	آزادی عملی که در این مواد قانونی به اعضای هیئت علمی برای تعریف و اجرای طرح‌های پژوهشی داده شده می‌تواند زمینه‌ساز فعالیت استادان دانشگاه‌ها در حوزه‌ها و مکاتب مختلف علمی باشد.

تمام مواردی که در زمینه نظام تأمین مالی در قوانین مشاهده شد رابطه «زمینه ساز» با توسعه حضور مکاتب در دانشگاه‌ها دارند. به‌طور کلی بررسی قوانین این حوزه نشان داد که در حال حاضر اختیار و آزادی عمل زیادی در امور مالی، ذیل نقش‌های عمده «هیئت‌امنا» و «رئیس دانشگاه»، به دانشگاه‌ها اعطا شده است. لذا به نظر می‌رسد که در حال حاضر موضوع «توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی» مشکل خاصی از نظر قوانین مربوط به تأمین مالی ندارد و زمینه قانونی مساعدی برای آن وجود دارد.

راهبرد سوم: فعالیت‌های فوق برنامه مانند همایش، مجله، انجمن‌های دانشجویی و استادان
 موارد قابل مشاهده در جدول ۳ مصوباتی هستند که در خصوص راهبرد سوم قابل بررسی‌اند.

جدول ۳. قوانین و مقررات مربوط به راهبرد سوم

توضیح ارتباط	قانون یا مقررات
همایش‌ها، نشست‌ها و مجامع علمی قالب‌هایی برای ایجاد ارتباط بیشتر میان اعضای جامعه علمی هستند؛ قالب‌هایی که می‌توانند بستر بروز ایده‌ها و آرای مختلف باشند و نشاط و سرزندگی را در جامعه علمی تقویت کنند. لذا ارتقای کیفی و کمی این قالب‌ها را می‌توان زمینه‌ساز ارائه، تقویت و تعامل میان مکاتب مختلف در علوم دانست.	راهبرد کلان ۴ - راهبرد ملی ۵ نقشه جامع علمی کشور
	راهبرد کلان ۴ - اقدام ملی ۹ نقشه جامع علمی کشور
ترویج فرهنگ گفت‌وگو، نقد روشمند و آزاداندیشی می‌تواند به معنای برنامه‌های غیررسمی (فوق برنامه) در فضای دانشگاهی با محتوای آرا و عقاید گوناگون علمی باشد. از سوی دیگر بخش دوم مصوبه، یعنی «گسترش زمینه ارتباط دانشگاهیان با صاحب‌نظران علمی، فرهنگی و سیاسی»، نیز زمینه لازم را برای ارتباط زنده میان فضای دانشگاه‌ها با فضای نخبگان فکری جامعه فراهم می‌کند. هر دوی این موارد می‌توانند به شکل‌گیری و توسعه حضور مکاتب مختلف علمی در فضای دانشگاهی کمک کنند.	ماده ۵ - بند هـ - جزء ب - زیر جزء ۳ - شماره ۷ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی
همایش‌ها، نشست‌ها و مجامع علمی قالب‌هایی برای ایجاد ارتباط بیشتر میان اعضای جامعه علمی هستند؛ قالب‌هایی که می‌توانند بستر بروز ایده‌ها و آرای مختلف باشند و نشاط و سرزندگی را در جامعه علمی تقویت کنند. لذا ارتقای کیفی و کمی این قالب‌ها را می‌توان زمینه‌ساز ارائه، تقویت و تعامل میان مکاتب مختلف در علوم دانست.	ماده ۵ - بند هـ - جزء ب - زیر جزء ۴ - شماره ۸
وجود نهادهایی همچون «خانه ملی گفت‌وگوی آزاد» به‌روشنی زمینه‌ساز بروز و حضور آرای مختلف علمی در قالب مکاتب گوناگون است.	مصوبه «تأسیس خانه ملی گفت‌وگوی آزاد»

کل مصوبه « نظام‌نامه هیئت حمایت از کرسی‌های نظریه‌پردازی، نقد و مناظره (ویژه معارف و علوم انسانی) »	شکل‌دهی و چارچوب‌گذاری برای کرسی‌های نظریه‌پردازی اقدام مثبتی است که ظرفیت قابل توجهی را برای بروز و ظهور آرای مکاتب مختلف علمی فراهم می‌کند.
ماده ۱ آیین‌نامه کانون‌های فرهنگی دانشجویان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی	با توجه به اینکه در این مصوبه امکان فعالیت کانون‌های دانشجویی با موضوع دینی و مذهبی (از جمله اسلام‌شناسی و قرآن و عترت) مطرح شده، درواقع بستر فعالیت فوق برنامه دانشجویی در زمینه این موضوعات فراهم شده است. واضح است که این مسئله زمینه حضور آرا و نظریات مختلف علمی و فکری در زمینه‌های مذکور را در فضای دانشگاه‌ها فراهم می‌آورد.
ماده ۴ اساسنامه تشکیل انجمن علمی دانشجویی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی	وجود انجمن‌های علمی دانشجویی با توجه به اختیارات ذکر شده برای آن‌ها در این ماده (انتشار نشریات علمی دانشجویی، تعریف پروژه‌های تحقیقاتی، برگزاری همایش‌ها و جشنواره‌های علمی و پژوهشی) می‌تواند زمینه‌ساز بروز و حضور آرا و سلايق علمی مختلف در فضای آموزش عالی باشد.
ماده ۲ آیین‌نامه تشکيل‌های اسلامی دانشگاهیان	مطابق این ماده، امکان تشکيل تشکيل‌هایی که موضوعات قرآنی را زمینه فعالیت خود قرار دهند نیز وجود دارد که این موضوع می‌تواند، در قالب فعالیت فوق برنامه دانشجویی، زمینه‌ساز حضور آرا و دیدگاه‌های مختلف در خصوص قرآن کریم باشد.
ماده ۱۱ آیین‌نامه جشنواره بین‌المللی فارابی	جشنواره فارابی ویژه علوم انسانی - اسلامی است و توسط وزارت علوم برگزار می‌شود. با توجه به برگزاری این جشنواره بین‌المللی توسط وزارت علوم، می‌توان انتظار داشت که دانشگاهیان در این جشنواره حضور پررنگی داشته باشند و تاحدودی هم از آن تأثیر بپذیرند. لذا برگزاری این جشنواره را می‌توان زمینه‌ساز ارائه آرا و سلايق مختلف فکری در حوزه علوم انسانی دانست که تاحدودی هم بر فضای آموزش عالی کشور مؤثر خواهد بود.

درمجموع، ۹ مورد مصوبه قانونی در خصوص فعالیت‌های فوق برنامه مرتبط با حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی مشاهده شد که همه آن‌ها نیز زمینه‌ساز افزایش حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی هستند. لذا به طور کلی می‌توان گفت که در حال حاضر به نظر می‌رسد که «توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی» مشکل خاصی از نظر قوانین مربوط به این حوزه ندارد و زمینه قانونی مساعدی برای آن وجود دارد.

راهبرد چهارم: همکاری دانشگاه‌ها با نهادهای دیگر (همکاری علمی، تعیین موضوع، تزریق پول و...)

در جدول ۴ قوانین و مقرراتی که مربوط به راهبرد اول هستند، قابل مشاهده‌اند.

جدول ۴. قوانین و مقررات مربوط به راهبرد چهارم

توضیح ارتباط	قانون یا مقررات
برقراری تعامل فعال با نهادها و بنگاه‌های اقتصادی و اجتماعی در برنامه‌ریزی‌های آموزشی به معنای آن است که - تاحدی - آرا و سلاقی گوناگون در هدایت محتوای آموزش عالی نقش ایفا کنند. با توجه به اینکه این اثرگذاری عمدتاً نشان‌دهنده برداشت نهادهای مذکور از نیازهای واقعی جامعه است، می‌توان انتظار داشت نقش مهمی در شکل‌دهی به آرا و مکاتب مختلف در نظام آموزش عالی داشته باشد.	راهبرد کلان ۶ - اقدام ملی ۸ نقشه جامع علمی کشور
این مصوبه مجوز ورود طلاب را به دانشگاه‌ها در ۵ رشته، که یکی از آن‌ها علوم قرآن و حدیث است، ارائه کرده است. از آنجاکه طلاب حوزه‌های علمیه نسبت به سایر پذیرفته‌شدگان رشته علوم قرآنی و حدیث محیط فکری متفاوتی را (حوزه علمیه) درک کرده‌اند، لذا ورود آن‌ها به دانشگاه‌ها موجب متنوع‌تر شدن فضای فکری حاکم بر کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی خواهد شد که این موضوع به بروز سلاقی و آرای علمی مختلف کمک می‌کند.	مصوبه «ارزیابی مدارک تحصیلی صادرشده مدیریت حوزه علمیه قم»
نهادهای خارج دانشگاه معمولاً دارای سلیقه‌های فکری خاص خود هستند. با گسترش همکاری دانشگاه‌ها با این نهادها امکان ظهور و حضور سلاقی فکری مختلف در دانشگاه‌ها ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، تعریف مسائل واقعی برای پژوهش‌های دانشگاهی از سوی نهادهای خارج از دانشگاه می‌تواند به پویایی علمی منجر شود که گرایش به سوی نظریه‌ها و مکاتب مختلف علمی را فراهم می‌کند.	ماده ۳ بند ب آیین‌نامه نحوه تشکیل و فعالیت واحدهای پژوهشی در دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها

در مجموع، ۳ مورد مصوبه قانونی در خصوص همکاری میان دانشگاه‌ها و سایر نهادها، که با حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی ارتباط داشتند، مشاهده شد که همه آن‌ها نیز زمینه‌ساز افزایش حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی هستند. تعامل دانشگاه‌ها با سایر نهادها مورد تأکید سند بالادستی نقشه جامع علمی است و امکان ایجاد پژوهشکده‌های نوع سوم نیز قالب مناسبی را برای این تعاملات ایجاد کرده است. لذا به‌طور کلی می‌توان گفت که در حال حاضر به نظر می‌رسد که «توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی» مشکل خاصی از نظر قوانین مربوط به این حوزه ندارد و زمینه قانونی مساعدی برای آن وجود دارد.

راهبرد پنجم: ایجاد تنوع در مراجع علمی جهت تصمیم‌سازی در زمینه آموزش عالی

جدول ۵ شامل مصوباتی است که با راهبرد پنجم در ارتباط اند.

جدول ۵. قوانین و مقررات مربوط به راهبرد پنجم

قانون یا مقررات	توضیح ارتباط
راهبرد کلان ۴. راهبرد ملی ۴ نقشه جامع علمی کشور	انجمن‌ها، فرهنگستان‌ها و جمعیت‌های علمی نهادهایی هستند که اگر دارای اختیارات و وظایف مناسبی باشند می‌توانند از طریق مشارکت در تصمیم‌سازی‌های مربوط به نظام علم و فناوری (و آموزش عالی)، ضمن کاستن از تمرکز مدیریتی، کمک شایانی به این نظام کنند و موجبات توجه بیشتر به مکاتب و ایده‌های مختلف در رشته‌های گوناگون علوم را فراهم کنند.
راهبرد کلان ۴. اقدام ملی ۵ نقشه جامع علمی کشور	
راهبرد کلان ۴. اقدام ملی ۷ نقشه جامع علمی کشور	
راهبرد کلان ۷. اقدام ملی ۱۱ نقشه جامع علمی کشور	
راهبرد کلان ۱۰. اقدام ملی ۱۹ نقشه جامع علمی کشور	
مصوبه « تأسیس سازمان تهیه و تدوین کتب علوم انسانی و اسلامی »	با توجه به اهدافی که برای سازمان تهیه و تدوین کتب علوم انسانی و اسلامی تعیین شده، چنانچه این سازمان و کمیته‌های آن بخواهند می‌توانند در حوزه‌های مختلف علوم انسانی و اسلامی به ترجمه و تألیف کتاب‌هایی با پس‌زمینه مکاتب علمی مختلف بپردازند که این اقدام نقش قابل توجهی در شکل‌گیری و توسعه حضور مکاتب علمی گوناگون در فضای آموزش عالی خواهد داشت.
ماده ۴، بندهای ۱-۴ و ۳-۴ و ۴-۴ و ۵-۴ و ۵-۴ و ۷-۴ آیین‌نامه قطب‌های علمی کشور	با توجه به اختیاراتی که در این ماده قانونی در خصوص توسعه علمی و همکاری با نخبگان ایرانی و غیرایرانی، طراحی دوره‌های میان‌رشته‌ای جدید، بازنگری در برنامه‌های درسی و آموزشی، هدفمند کردن موضوع رساله‌ها و پایان‌نامه‌ها و تربیت دانشجویان و دانش‌پژوهان نخبه در دوره‌های دکتری و پسادکتری به قطب‌های علمی داده شده است، این موضوع از طریق افزایش ظرفیت نهادی و کاهش تمرکز در ساختار آموزش عالی می‌تواند به گسترش آرا و افکار مختلف علمی کمک کند.
مصوبه « نحوه تشکیل و صدور مجوز تأسیس انجمن‌های علمی، ادبی و هنری »	انجمن‌های علمی نهادهایی هستند که اگر دارای اختیارات و وظایف مناسبی باشند می‌توانند از طریق مشارکت در تصمیم‌سازی‌های مربوط به نظام علم و فناوری (و آموزش عالی)، ضمن کاستن از تمرکز مدیریتی، کمک شایانی به این نظام کنند و موجبات توجه بیشتر به مکاتب و ایده‌های مختلف در رشته‌های گوناگون علوم را فراهم کنند.

درمجموع، ۴ مورد مصوبه قانونی در خصوص ایجاد تنوع در مراجع علمی و تصمیم سازی مرتبط با حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی مشاهده شد که همه آنها نیز زمینه ساز افزایش حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی هستند. در این قوانین بر اعطای مرجعیت علمی و تصمیم سازانه به نهادهایی همچون فرهنگستان ها، قطب های علمی، انجمن های علمی، سمن ها و اجتماعات علمی - حرفه ای تأکید شده است. لذا به طور کلی می توان گفت که در حال حاضر به نظر می رسد که توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی مشکل خاصی از نظر قوانین مربوط به این حوزه ندارد و زمینه قانونی مساعدی برای آن وجود دارد.

راهبرد ششم: ارتباطات دانشگاه ها با دانشگاه های خارج از کشور

جدول ۶ شامل مصوباتی است که با راهبرد ششم در ارتباط اند.

جدول ۶. قوانین و مقررات مربوط به راهبرد ششم

قانون یا مقررات	توضیح ارتباط
ماده ۶۴ - بند الف قانون برنامه ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران	ایجاد شعب دانشگاهی مشترک بین دانشگاه های بین المللی و دانشگاه های داخل کشور زمینه مناسبی را برای همکاری بین آنها فراهم می آورد که یکی از نتایج این همکاری ها ورود بیشتر ایده ها و آرای علمی مختلف به فضای دانشگاهی کشور است.
ماده ۲ - بند ج - جزء ۶ - تبصره قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	امکان استفاده از خدمات علمی و تحقیقاتی اعضای هیئت علمی و محققان غیر ایرانی خارج از کشور می تواند زمینه ساز حضور آرا و سلیق علمی متفاوت در دانشگاه ها باشد. این موضوع یکی از مقدمات مهم شکل گیری و توسعه مکاتب گوناگون علمی در فضای آموزش عالی است.
ماده ۸ قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	اجازه فعالیت به شعب دانشگاه های معتبر خارج از کشور می تواند زمینه ساز بروز آرای علمی جدید در فضای آموزش عالی کشور باشد که شکل گیری و توسعه مکاتب مختلف علمی را ممکن می سازد.
ماده ۱۱ - ج - ۳ - آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	همکاری با مؤسسات دیگر و به ویژه مؤسسات خارجی می تواند زمینه ساز بروز آرای جدید در رشته های علمی شود که این موضوع به شکل گیری و توسعه حضور مکاتب در نظام آموزش عالی کمک می کند.
ماده ۱۲ - ب - ۱ - (۲-۱) - ۷ - آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	اختیار داده شده در این ماده قانونی می تواند با دعوت از استادان خارجی که دارای آرا و ایده های علمی متفاوتی هستند زمینه ساز ارائه و شکل گیری مکاتب مختلف علمی شود.

امکان جذب هیئت علمی خارجی می‌تواند به افزایش ارائه آرا و سلايق مختلف علمی در فضای آموزش عالی کمک کند. لذا به‌طورکلی این آیین‌نامه زمینه‌ساز افزایش حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌هاست. اما شایان ذکر است که با توجه به مفاد آیین‌نامه امکان اجرایی شدن آن کم است، زیرا نه مؤسسات آموزش عالی و نه وزارت علوم انگیزه خاصی در این زمینه ندارند.	مصوبه «آیین‌نامه نحوه تأمین اعضای هیئت علمی خارجی مورد نیاز مؤسسات آموزشی و پژوهشی»
از آنجاکه این آیین‌نامه به‌طورکلی امکان استفاده اعضای هیئت علمی از فرصت مطالعاتی را ایجاد می‌کند زمینه‌ساز آشنایی اعضای هیئت علمی با افکار جدید (به‌ویژه در فرصت مطالعاتی خارج از کشور) است و از این رهگذر به توسعه حضور مکاتب مختلف علمی در فضای آموزش عالی کمک می‌کند.	مصوبه «آیین‌نامه استفاده از فرصت‌های مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی»
بستری که این آیین‌نامه برای همکاری بین دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور برای برگزاری دوره‌های تحصیلات تکمیلی ایجاد می‌کند زمینه‌ساز شکل‌گیری این همکاری‌هاست و می‌تواند موجب ارائه دیدگاه‌ها و آرای گوناگون علمی و فکری در فضای آموزش عالی باشد.	مصوبه «آیین‌نامه برگزاری دوره‌های مشترک آموزش عالی با همکاری دانشگاه‌های خارجی»
بهره‌گفتن از تجارب علمی چه در سطح داخل کشور و چه در سطح خارج از کشور به افزایش بروز و حضور آرا و سلايق علمی مختلف در فضای آموزش عالی منجر می‌شود.	ماده ۵. بند ۵ سیاست‌های راهبردی اسلامی شدن دانشگاه‌ها

در مجموع، ۹ مورد مصوبه قانونی در خصوص ارتباطات با دانشگاه‌های خارج از کشور مرتبط مشاهده شد که همه آن‌ها نیز زمینه‌ساز افزایش حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی هستند. لذا به‌طورکلی می‌توان گفت که در حال حاضر به نظر می‌رسد که توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی مشکل خاصی از نظر قوانین مربوط به این حوزه ندارد و زمینه قانونی مساعدی برای آن وجود دارد.

راهبرد هفتم: استقلال عمل دانشگاه‌ها در محتواهای آموزشی و پژوهشی

جدول ۷ نشان‌دهنده مصوبات مربوط به راهبرد هفتم است.

جدول ۷. قوانین و مقررات مربوط به راهبرد هفتم

قانون یا مقررات	توضیح ارتباط
اصول عمومی دانشگاه‌ها - بند ۲ اصول حاکم بر دانشگاه اسلامی	در این مصوبه قانونی به صورت واضح بر لزوم تحقیق و نقد و بررسی آرا و نظریه‌های گوناگون به عنوان یکی از ضروریات دانشگاه اسلامی تأکید شده است.
راهبرد کلان ۲- راهبرد ملی ۴ نقشه جامع علمی کشور	افزایش صلاحیت حرفه‌ای و مرجعیت علمی برای استادان و پژوهشگران در نظام آموزش عالی به معنای بالا بردن سهم آن‌ها در انتخاب محتواهای علمی نیز هست. این موضوع می‌تواند زمینه‌ساز اقبال بیشتر مراکز آموزش عالی به مکاتب مختلف در علوم گوناگون باشد.
ماده ۱ - بند «و» قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	استقلال دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی ابعاد مختلفی دارد که مطابق این ماده قانونی لازم است تمامی این ابعاد مورد توجه قرار گیرند و محقق شوند. یکی از مهم‌ترین وجوه استقلال استقلال در انتخاب و ارائه محتواهای آموزشی و پژوهشی است. چنانچه این موضوع محقق شود، زمینه لازم برای بروز سلاقی و آرای مختلف علمی در نظام آموزش عالی فراهم می‌شود که این موضوع بسترساز شکل‌گیری و توسعه مکاتب مختلف علمی است.
ماده ۵ - بند ه - جزء ب - زیر جزء ۱- شماره ۸ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	در این ماده قانونی اختیاراتی در زمینه ارزیابی و بازنگری محتوای سرفصل‌ها به منظور به‌روزرسانی و ارائه پیشنهادهای لازم به وزارتخانه‌ها به معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی داده شده است. این موضوع می‌تواند، با کاهش تمرکز در امور محتوایی رشته‌های تحصیلی، زمینه را برای بروز آرای مختلف علمی و بهره‌گیری از محتوای مکاتب گوناگون علمی فراهم کند.
ماده ۵ - بند ه - جزء ب - زیر جزء ۴. شماره ۱۱ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	اختیاراتی که در زمینه تهیه برنامه‌های آموزشی دانشگاه به معاون پژوهشی و فناوری داده شده است می‌تواند زمینه‌ساز تعریف پژوهش‌هایی با زمینه مکاتب مختلف علمی باشد.

ماده ۸ - ج - ۳ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	اگر منظور از «برنامه‌ها» امری محتوایی باشد، درواقع از طریق تمرکززدایی حاصل از این ماده قانونی زمینه‌ای برای شکل‌گیری و توسعه حضور مکاتب مختلف علمی در فضای آموزش عالی فراهم می‌شود.
ماده ۸ - ج - ۸ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	مطابق این بند، مدیرگروه می‌تواند طرح پژوهشی پیشنهاد کند تا گروه راساً یا با همکاری گروه‌های دیگری آن را انجام دهد. این موضوع از طریق تمرکززدایی زمینه‌ای را برای شکل‌گیری و توسعه حضور مکاتب مختلف علمی در فضای آموزش عالی فراهم می‌کند.
ماده ۱۱ - ج - ۲ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	این مصوبه از این نظر که اختیاری به دانشگاه‌ها برای تصویب دوره‌ها و رشته‌های آموزشی جدید و برنامه‌های آن می‌دهد می‌تواند در راستای تمرکززدایی و ورود سلايق مختلف عمل کند. اما از سوی دیگر، شورای مؤسسه به‌عنوان فیلتری برای معاونت‌ها و شوراهای تخصصی دانشگاه عمل می‌کند که این موضوع برای توسعه حضور مکاتب نقش منفی دارد. هرچند که بالاخره واگذاری اختیارات در این زمینه به دانشگاه‌ها هم نیازمند یک سیستم است.
ماده ۱۱. ج. ۵ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	این مصوبه از این نظر که اختیاری به دانشگاه‌ها برای تصویب برنامه‌های آموزشی و پژوهشی کوتاه‌مدت می‌دهد می‌تواند در راستای تمرکززدایی و ورود سلايق مختلف ارزیابی شود که به توسعه حضور مکاتب مختلف علمی در آموزش عالی کمک می‌کند.
ماده ۱۲. ب. ۱۰. ۱-۲. ۵ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	با توجه به اختیاراتی که در این ماده قانونی به شورای تخصصی آموزشی در زمینه مشارکت در پیشنهاد برنامه‌های مختلف آموزشی و تحصیلات تکمیلی داده شده، این موضوع را می‌توان زمینه‌ساز شکل‌گیری و توسعه حضور مکاتب مختلف در فضای آموزش عالی تلقی کرد.
ماده ۱۲. ب. ۲. ۲۰. ۵ آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	با توجه به اختیاراتی که در این ماده قانونی به شورای تخصصی آموزشی در زمینه مشارکت در پیشنهاد برنامه‌های مختلف آموزشی و تحصیلات تکمیلی داده شده، این موضوع را می‌توان زمینه‌ساز شکل‌گیری و توسعه حضور مکاتب مختلف در فضای آموزش عالی تلقی کرد.

ماده ۱۲. ب. ۵. (۲-۵). ۳ و ۴ و ۱۱ آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	در این مواد قانونی اختیاراتی در زمینه تعیین حدود مرز پژوهش های دانشگاهی به شورای تخصصی پژوهشی و فناوری دانشگاه ها داده شده که با کاهش تمرکز در این گونه تصمیم گیری ها می تواند زمینه ساز بروز سلايق مختلف علمی باشد.
ماده ۱۵. ب. ۲ و ۳ آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	با توجه به اختیاراتی که در این ماده قانونی به شورای تخصصی آموزشی . پژوهشی دانشکده / آموزشکده در زمینه مشارکت در پیشنهاد برنامه های مختلف آموزشی داده شده است، این موضوع را می توان زمینه ساز شکل گیری و توسعه حضور مکاتب مختلف در فضای آموزش عالی تلقی کرد.
ماده ۱۵. ب. ۲ و ۳ آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	پایان نامه های تحقیقاتی دوره های کارشناسی ارشد و بالاتر بخش مهمی از پژوهش های دانشگاهی را تشکیل می دهند و این ماده قانونی امکان می دهد تا در تصویب آن ها نگرش غیرمتمرکز و بازتری به مکاتب مختلف علمی در هر حوزه وجود داشته باشد.
ماده ۱۶. ب. ۱۱ آیین نامه جامع مدیریت دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی	اختیاراتی که در این ماده قانونی به گروه های آموزشی در زمینه امور محتوایی دروس داده شده است می تواند زمینه ساز حضور بیشتر مکاتب مختلف علمی در فضای آموزش عالی باشد.
مصوبه «آیین نامه تشکیل شورای تخصصی تحول و ارتقای علوم انسانی»	با توجه به اختیاراتی که در این مصوبه به شورای تحول و ارتقای علوم انسانی داده شده است، زمینه برای تمرکز تصمیم گیری پیرامون امور محتوایی (به ویژه در خصوص رشته های تحصیلی و محتوای برنامه درسی) در این شورا فراهم شده است که این موضوع علی الاصول با حضور مکاتب مختلف فکری و ارائه آرا و سلايق گوناگون علمی منافات دارد (هرچند که ممکن است به دلیل مدیریت خوب، این تعارض حداقل شود اما علی الاصول منافات ذکر شده وجود دارد).
ماده واحد و واگذاری و تفویض صلاحیت تصمیم گیری و تصویب رشته های حوزوی و علوم انسانی مرتبط با مأموریت های حوزه های علمیه به شورای گسترش حوزه های علمیه	با توجه به اینکه تصمیم گیری و تصویب یک رشته تحصیلی می تواند به معنای اعمال نظر در خصوص مواد و برنامه درسی آن رشته ها هم باشد، لذا این ماده قانونی با افزایش تمرکز عرصه را برای بروز سلايق فکری و آرای مختلف علمی در مراکز مختلف حوزه علمیه و همچنین رشته های علوم انسانی مرتبط با مأموریت های حوزه های علمیه تنگ می کند.

ماده ۲. بند «ب». جزء ۴، جزء ۵، جزء ۶ و جزء ۱۱ قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	اگر هیچ‌گونه اختیار قابل توجهی به دانشگاه‌ها برای اعمال نظر در عناوین و محتوای دروس آموزشی داده نشود، در آن صورت به دلیل تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها، زمینه بروز سلاقی و آرای مختلف علمی محدود می‌شود که به معنای عدم اجازه به شکل‌گیری و توسعه مکاتب مختلف علمی در نظام آموزش عالی است.
ماده ۱۷ کلیات آیین‌نامه تأسیس مؤسسات آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی	مطابق این ماده قانونی، مؤسسات آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی در برنامه آموزشی خود دارای استقلال نیستند و برنامه آموزشی پیشنهادی خود را باید به تأیید وزارت علوم برسانند. این موضوع به معنای وجود تمرکز در تعیین محتوای آموزشی بوده و مانعی بر سر راه بروز آرا و سلاقی مختلف علمی و فکری است.
ماده ۱ آیین‌نامه نحوه نظارت بر فعالیت مؤسسات آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی	در این ماده قانونی استقلال مؤسسات آموزش عالی غیردولتی و غیرانتفاعی تقریباً در کلیه امور از آن‌ها سلب و به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی داده شده است. این موضوع با افزایش تمرکز (به‌ویژه در اموری مانند برنامه درسی و گزینش اعضای هیئت علمی) امکان بروز آرا و سلاقی مختلف علمی را کاهش می‌دهد.
مصوبه «اساسنامه الگو برای مؤسسات آموزش عالی غیردولتی و غیرانتفاعی»	تمامی موارد استقلال مؤسسه لغو شده و تحت نظارت وزارت علوم یا شورای عالی انقلاب فرهنگی قرار گرفته است.

بررسی قوانین و مقررات نشان می‌دهد که در حوزه «استقلال عمل دانشگاه‌ها در محتواهای آموزشی و پژوهشی» ۱۵ مصوبه قانونی وجود دارد که زمینه‌ساز توسعه حضور مکاتب مختلف علمی در فضای آموزش عالی هستند. از سوی دیگر ۶ مصوبه نیز با این موضوع منافات دارند.

در «قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» بر آزادی علمی و اعطای استقلال به دانشگاه‌ها تأکید شده است. اما در بخش‌های دیگر این قانون، با برشمردن مأموریت‌ها و حدود اختیارات وزارت عتف، عملاً اختیار قابل توجهی برای دانشگاه‌ها جهت اعمال نظر در محتوای آموزشی در نظر گرفته نشده است.

«آیین‌نامه جامع مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی» مصوبه دیگری است که از مسیرهای مختلف، ظرفیت‌های متعددی را برای اعطای اختیارات به

دانشگاه‌ها و به‌طور خاص به معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی، معاونت پژوهشی و فناوری، گروه‌های آموزشی و مدیرگروه‌ها، شورای مؤسسه، شورای تخصصی آموزشی، شورای تخصصی پژوهشی و فناوری، شورای تخصصی آموزشی - پژوهشی دانشکده/آموزشکده جهت اعمال نظر در محتواهای آموزشی و پژوهشی تدارک دیده است. اما باید گفت که این ظرفیت‌ها در نهایت تحت نظارت متمرکز نهادهای بالادستی قرار دارند.

در مصوبه «اصول حاکم بر دانشگاه اسلامی» به‌طور صریح بر وجود آزادی برای تحقیق و نقد و بررسی آرا و نظریات گوناگون به‌عنوان یکی از اصول عمومی دانشگاه‌ها تأکید شده است. اما از سوی دیگر بنا بر مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی، تصمیم‌گیری و تصویب رشته‌های علوم انسانی مرتبط با مأموریت‌های حوزه‌های علمیه در حوزه اختیارات شورای گسترش حوزه‌های علمیه است که با توجه به شمول مفهوم تصمیم‌گیری، علی‌القاعده شورای مذکور می‌تواند هرگونه اختیاری را از دانشگاه‌ها در زمینه رشته‌های علوم انسانی مرتبط با مأموریت‌های حوزه‌های علمیه سلب کند.

در خصوص مؤسسات آموزش عالی غیردولتی و غیرانتفاعی نیز روندی که در قوانین طی شده جالب توجه است. در قوانین اولیه اختیارات قابل توجهی به این مؤسسات داده شده، ولی با گذشت زمان، مصوبات بعدی تقریباً تمامی اختیارات را از آن‌ها سلب کرده است. در واقع بررسی آخرین مصوبات قانونی چنین می‌نماید که حاکمیت این مؤسسات را صرفاً کمکی برای پاسخ به نیاز جامعه برای آموزش عالی می‌داند. چرا که آن‌ها با شهریه مردمی و مدیریت غیردولتی اداره می‌شوند. و حق برای آن‌ها جهت تغییر در حدود و ثغور تعیین شده برای آموزش عالی قائل نیست. به‌عنوان مثال، ماده ۱۴ «اساسنامه الگو برای مؤسسات آموزش عالی غیردولتی و غیرانتفاعی» تقریباً تمامی اختیارات هیئت مؤسس را در گرو تأیید وزارت علوم قرار داده است و یا مطابق ماده ۱۶ مقررات مذکور، حتی حکم هیئت امنای مؤسسه را هم باید وزیر علوم صادر کند.

مورد دیگر اختیارات قانونی است که به شورای تحول و ارتقای علوم انسانی داده شده که زمینه را برای تمرکز تصمیم‌گیری پیرامون امور محتوایی (به‌ویژه در خصوص رشته‌های تحصیلی و محتوای برنامه درسی) در این شورا فراهم می‌کند.

به‌عنوان جمع‌بندی این بخش می‌توان گفت، مصوبات قانونی که زمینه‌ساز توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی هستند عموماً مواردی کلی و فاقد ضمانت اجرایی‌اند، درحالی‌که مصوبات قانونی دیگر با صراحت و به‌صورت شفاف و عملیاتی، استقلال دانشگاه‌ها در حوزه مسائل آموزشی و تاحدودی پژوهشی را سلب کرده‌اند.

جمع‌بندی ارزیابی قوانین و مقررات: بررسی قوانین حوزه آموزش عالی نشان می‌دهد که در حال حاضر برای ۶ راهبرد نخست، زمینه مساعد قانونی وجود دارد، به‌طوری‌که مصوبه‌ای که بتوان آن را در منافات با این ۶ راهبرد دانست مشاهده نشد و تنها راهبرد ۷، یعنی «استقلال عمل دانشگاه‌ها در محتواهای آموزشی و پژوهشی»، است که در قوانین موانعی برای آن وجود دارد. اما باید توجه کرد که نتیجه این وضعیت، برخلاف ظاهر آن، به نفع توسعه حضور مکاتب در آموزش عالی نیست، زیرا راهبرد هفتم راهبردی بسیار تعیین‌کننده است.

در توضیح باید گفت که اساساً موضوع مورد بحث، یعنی «توسعه حضور مکاتب علمی در آموزش عالی»، موضوعی محتوامحور است و درواقع راهبردهای نه‌گانه ابتدایی نقش زمینه‌سازی برای راهبرد ۷ دارند. آن‌ها راه‌هایی هستند که فضای آموزش عالی و دانشگاه‌ها را برای بروز راهبرد ۷ آماده می‌کنند. حال اگر این زمینه‌سازها شرایط مساعدی داشته باشند اما محتوای راهبرد هفتم، یعنی استقلال عمل دانشگاه‌ها در محتواهای آموزشی و پژوهشی، توسط قوانین دچار مشکل باشد، می‌توان گفت درمجموع زمینه قانونی چندان مساعدی برای توسعه حضور مکاتب علمی در آموزش عالی وجود ندارد.

در چنین شرایطی راهبردهای نه‌گانه موافق حداکثر دارای اثری تدریجی بوده و شاید بتوان امید داشت که در درازمدت راه را برای حضور مکاتب مختلف علمی در دانشگاه‌ها باز کنند، اما در کوتاه‌مدت این قوانین متمرکز در حوزه محتواهای آموزشی (و تاحدودی پژوهشی) است که تعیین‌کننده است و مانع افزایش حضور مکاتب علمی در فضای آموزش عالی خواهد بود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با این پرسش آغاز شد که آیا حضور کم‌رنگ مکاتب علمی در دانشگاه‌ها محصول قوانین و مقررات حوزه آموزش عالی است. برای پاسخ به این سؤال می‌بایست معیارهایی برای ارزیابی قوانین و مقررات تهیه می‌شد. بر اساس رویکرد سیستمی به دانشگاه و با استفاده از روش گروه‌محوری (پنل خبرگان)، هفت راهبرد تقویت حضور مکاتب علمی در دانشگاه‌ها به عنوان معیار ارزیابی استخراج شدند. این راهبردها شامل این موارد بودند: (۱) اعطای اختیارات به دانشگاه‌ها در گزینش اعضای هیئت علمی؛ (۲) تنوع‌بخشی به نظام تأمین مالی آموزش عالی؛ (۳) فعالیت‌های فوق برنامه مانند همایش، مجله، انجمن‌های دانشجویی و استادان؛ (۴) همکاری دانشگاه‌ها با نهادهای دیگر (همکاری علمی، تعیین موضوع، تزریق پول و...)؛ (۵) ایجاد تنوع در مراجع علمی

و تصمیم‌سازی آموزش عالی؛ ۶) ارتباطات دانشگاه‌ها با دانشگاه‌های خارج از کشور؛ و ۷) استقلال عمل دانشگاه‌ها در محتواهای آموزشی و پژوهشی. سپس تمام قوانین و مقررات آموزش عالی، با استفاده از چارچوب ارزیابی تأثیر قوانین و مقررات، مورد تحلیل قیاسی قرار گرفتند و نسبت هریک از ماده‌های قانونی با راهبردهای هفت‌گانه، مبنی بر «زمینه‌ساز» یا «منافات»، استخراج شد. بررسی مجموع قوانین و مقررات نشان می‌دهد، در حال حاضر برای شش راهبرد نخست زمینه مساعد قانونی وجود دارد، به‌طوری‌که مصوبه‌ای که بتوان آن را در منافات با این شش راهبرد دانست مشاهده نشد و تنها راهبرد هفتم است که موانعی برای آن وجود دارد. به‌ظاهر و از نظر کمی شش راهبرد از هفت راهبرد زمینه‌ساز هستند. اما این نتیجه به معنای نقش تقویت‌کننده قوانین و مقررات برای حضور مکاتب علمی نیست، زیرا راهبردهای شش‌گانه ابتدایی نقش زمینه‌سازی را برای راهبرد هفتم دارند. حال اگر این زمینه‌سازها شرایط مساعدی داشته باشند اما محتوای راهبرد هفتم یعنی استقلال عمل دانشگاه‌ها در محتواهای آموزشی و پژوهشی توسط قوانین دچار مشکل باشد، می‌توان گفت در مجموع زمینه قانونی چندان مساعدی برای توسعه حضور مکاتب علمی در آموزش عالی وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

تمام اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده است.

حامی مقاله:

این نتیجه هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاریب یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع و مأخذ

اسلاملویان، کریم و مریم ذاکری (۱۳۸۸) «تأثیر قانون بانکداری بدون ربا بر تابع تقاضای پول ایران»، **اقتصاد اسلامی**، شماره ۳۵: ۱۲۹-۱۶۰.

سعیدی، پرویز و عبدالحکیم کلامی (۱۳۸۸). «تأثیر تغییر قانون مالیات بر درآمد شرکت‌ها بر سرمایه‌گذاری شرکت‌های تولیدی»، **فصلنامه مدیریت صنعتی**، شماره ۷: ۹۳-۱۱۲.

سهیلی نجف آبادی، سهیل (۱۳۹۱). «تأثیر آموزش درس قانون اساسی بر مشارکت سیاسی دانشجویان استان هرمزگان»، **فصلنامه علوم سیاسی**، شماره ۲۱: ۱۷۵-۲۰۳.

سوری، حمید؛ الهه عینی، ابراهیم وهاب‌زاده و اصغر محبی (۱۳۹۱). «تأثیر قانون جدید راندگی در میزان مرگ و جرح ناشی از تخلفات پرخطر»، **فصلنامه راهور**، شماره ۱۸: ۳۸-۲۷.

عالمی نیسی، مسعود و زهرا نهضتی (۱۳۹۶). **بررسی تجربه سیاستگذاری فرهنگی- اجتماعی در زمینه مسئولیت‌پذیری آموزش عالی در کشورهای مختلف**. معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. منتشر نشده.

عباسپور، فریدون، محمدرضا جلیلی قاضی‌زاده و جلال عطاری (۱۳۹۶). «تأثیر قانون هدفمندی یارانه ها بر مصرف آب شهری مشهد»، **فصلنامه آب و فاضلاب**، شماره ۱: ۷۳-۶۵.

مرکز مالگیری، احمد (۱۴۰۰). «ملاحظات در انجام فرایند ارزیابی تأثیرات پیشینی قانون در ایران»، **فصلنامه علمی پژوهشی حقوق اداری**، شماره ۲۶: ۲۱۷-۱۹۵.

میرزایی یزدی، زهرا و سیداسماعیل موسوی (۱۳۹۹). «تأثیر قانون کاهش حبس تعزیری مصوب ۱۳۹۹ بر کیفرزایی»، **فصلنامه قانون یار**، شماره ۱۶: ۲۸۶-۲۵۵.

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۲). «مجموعه قوانین و مقررات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری».

Cassidy, E. & Ang, I. (2006). 'Humanities-industry partnerships and the 'Knowledge Society': the Australian experience'. *Minerva*, 44(1): 47-63.

Kirkpatrick, C. & Parker, D. (2004). *Regulatory impact assessment an overview*. Taylor & Francis.

Nicolaevsky, B. I. & Maenchen-Helfen, O. (1976). *Karl Marx: man and fighter*. Penguin Park Imperial, NY.

موانع پیاده‌سازی سیاست‌های فرهنگی در ایران

(با تأکید بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش)

● آرینا اخلاقی^۱

چکیده

پیاده‌سازی یکی از مهم‌ترین مراحل سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی به شمار می‌رود و بنا به تجربه جهانی، موانع اجرایی می‌توانند باعث شکست در برنامه‌ها و سیاست‌های بالادستی شوند. این پژوهش به بررسی موانع اجرای سیاست‌های فرهنگی در ایران با رویکرد بازیگرمحور می‌پردازد. پرسش اصلی پژوهش حاضر آن است که مهم‌ترین موانع اجرایی سیاست‌های فرهنگی کدام‌اند. به این منظور، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به عنوان یک سند سیاستی رسمی و بالادستی مهم در حوزه فرهنگی انتخاب شد که بیش از نه سال از اجرای آن می‌گذرد و مطابق برآوردها، اجرای آن با تأخیر مواجه شده است. نظریه‌های این پژوهش شامل نظریه تکثرگرایی با رویکرد بازیگرمحور است؛ روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته است و داده‌های آن عمدتاً با بررسی اسنادی و مصاحبه عمیق با ۴۰ نفر از خبرگان مسائل آموزشی و تربیتی کشور به دست آمده است. در گام اول، ۶۵ بازیگر مهم و مؤثر و مرتبط با اجرای سند تحول شناسایی شدند، سپس تعداد آن‌ها به ۱۴ بازیگر کلیدی تقلیل یافت. در مرحله بعد با تحلیل مواضع، راهبردها و اقدامات بازیگران کلیدی، جهت‌گیری هرکدام نسبت به اجرای سند مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد اکثر بازیگران اهتمام جدی نسبت به اجرای سند تحول بنیادین ندارند و لذا نمی‌توان آمیدی به اجرای سند در افق پیش رو داشت. درنهایت، پیشنهادهایی به منظور اتخاذ رویکردهای تعاملی و مشارکتی برای جلب مشارکت تمامی بازیگران مرتبط با اجرای سند از سوی نهاد اصلی و مرجع (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت آموزش و پرورش) ارائه شده است.

واژگان کلیدی

سیاست فرهنگی، پیاده‌سازی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، رویکرد بازیگرمحور.

مقدمه

پیاده‌سازی اسناد و سیاست‌های بالادستی در همه حوزه‌های حکمرانی (اعم از زیرساختی - عمرانی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی اجتماعی) یکی از مهم‌ترین مراحل چرخه سیاست‌گذاری به شمار می‌آید (اشتریان، ۱۳۹۴: ۲۴). به همین دلیل در چند دهه اخیر موضوع نحوه پیاده‌سازی تصمیمات و اهداف راهبردی و تصمیمات بلندمدت در میان دانشگاهیان و محققان مورد توجه فراوان قرار گرفته است و پژوهش‌های مختلفی درباره علل شکست، بن‌بست و یا توقف در اجرا و پیاده‌سازی سیاست‌ها اجرا شده و رویکردها و نظریه‌های مختلفی درباره آن ارائه شده است (کریمی دستجردی، پورعزت، سید کلالی و اخوان انوری، ۱۳۸۹). منظور از پیاده‌سازی فرایند ایجاد آمادگی در سازمان و محیط ملی برای عملی کردن برنامه‌ها و تصمیمات جزئی‌تر مربوط به هدف‌گذاری‌های کلان یا راهبردی است که شامل ایجاد اجماع میان ذی‌نفعان (بازیگران)، تخصیص منابع مالی و انسانی و از این قبیل است. پیاده‌سازی یا اجرایی‌کردن راهبرد فرایندی مستمر است که ناظر به نحوه اجرای راهبرد است و اصلاحات و اقدامات لازم برای تحقق راهبرد را پیش‌بینی و اجرا می‌کند. می‌توان گفت اجرایی‌کردن راهبرد به فرایند عملی‌شدن، انتقال، هماهنگی، تطابق و تخصیص منابع راهبرد منتخب در زمان اجرای آن اشاره دارد و این مرحله‌ای بین فرموله‌کردن (با تدوین راهبرد) با پیاده‌سازی راهبرد است که شامل تفسیر و ترجمه راهبرد، ارتباطات، هماهنگی، سازگاری و تطابق، تخصیص منابع و اجرا می‌شود (همان) و پرواضح است عدم توجه به این مسائل موجب شکست در سیاست‌گذاری خواهد شد. این مسئله درباره سیاست‌های حوزه فرهنگ از اهمیتی دوچندان برخوردار است، چرا که سیاست‌های فرهنگی، در مقام عمل و در وهله اجرا، با مشکلات و چالش‌های متعددی مواجه می‌شوند که گاهی اجرا و پیگیری آن‌ها را با تأخیر، توقف و شکست مواجه می‌کند و حتی می‌تواند موجب بروز تأثیرات معکوس در صحنه شود، یعنی تبلیغ به ضد خود (ضد اهداف و غایات فرهنگی در نظر گرفته شده) بشود، چرا که این دسته از سیاست‌ها و راهبردها ماهیت نرم، پیچیده، انسانی و اجتماعی دارند و به سهولت تدابیر سخت، مهندسی و تکنیکی به سمت اجرا روانه نمی‌شوند. مسائل فرهنگی و سیاست‌های فرهنگی ذاتاً دشوار، غامض، حل‌نشده، دیرپا، وابسته به سودبران متعدد، بدون صورت‌بندی مشخص، رام‌نشده، شدیداً مقاوم در برابر تغییرات و اصلاحات و چندعلتی یا چندوجهی هستند. مشکل یا دغدغه اصلی درباره سیاست‌های فرهنگی آن است که هدف نهایی آن‌ها تغییر رفتار (و یا تغییر هویت یا تغییر شخصیت) است. این خود نشان می‌دهد که تدوین، اجرا، پیاده‌سازی و حصول به اهداف در سیاست فرهنگی تا چه میزان دشوار و دور از دسترس است. این پیچیدگی‌ها و موانع در اجرای تمامی سیاست‌های

فرهنگی موضوعیت دارد، اما در برخی سیاست‌ها و برنامه‌های فرهنگی که ماهیت کلان، جامع و درازمدت دارند و بخش وسیعی از اهداف ریز و درشت فرهنگی را پوشش می‌دهند به مراتب مهم‌تر رخ می‌نمایانند، که ازجمله این سیاست‌ها سند تحول بنیادین آموزش و پرورش است. این سند، که مصوب آذرماه ۱۳۹۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی است، مهم‌ترین و بالاترین سند تحولی کشور در عرصه نظام تعلیم و تربیت محسوب می‌شود و حاصل بیش از دو دهه تجربه و تلاش متخصصان، محققان و مدیران ارشد نظام آموزش و تربیتی کشور بوده که دارای هزاران صفحه سند پشتیبان است. اجرای سند تحول بنیادین پس از تصویب در شورای عالی انقلاب فرهنگی جهت اجرا به دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش و وزارت آموزش و پرورش ارسال شده و تاکنون ۱۰ سال از اجرای آن می‌گذرد و مقرر بوده که اهداف آن تا سال ۱۴۰۴ محقق شود. اما در مقام اجرا و بنا به دلایلی که مورد بحث این مقاله است، این مهم تحقق نیافته و به اذعان وزرای آموزش و پرورش، دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش و دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی از زمان بندی موردنظر بسیار عقب افتاده، تا جایی که مقام معظم رهبری در آخرین دیدار خود با مدیران آموزش و پرورش در تاریخ ۱۳۹۹/۶/۹ با اشاره به گذشت ۹ سال از اجرای سند از عدم پیشرفت در اجرای این سند مهم فرهنگی، تربیتی، آموزشی گلایه کرده و بر اجرای سریع‌تر و «رعایت زمان بندی»، «تعیین شاخص‌های پیشرفت» و حتی ترمیم دوره‌ای سند تحول با نگاه تکمیلی تأکید داشتند (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۹/۶/۹). وزیران آموزش و پرورش، ازجمله سید محمد بطحائی، نیز در سال ۱۳۹۷ به وجود موانع متعدد اجرایی در پیاده‌سازی سند^۱ و وجود مقاومت‌های فراوان در این میان تصریح کرده‌اند (بطحائی، ۱۳۹۷/۱/۲۶). بر این اساس، سؤال مهم این مقاله آن است که مهم‌ترین موانع و چالش‌های موجود بر سر راه اجرا و پیاده‌سازی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (به‌مثابه یکی از مهم‌ترین سیاست‌های فرهنگی کشور) چه بوده است. با عنایت به انواع و تعدد این موانع، نگارنده در اینجا با استفاده از رویکرد یا نظریه‌های بازیگرمحور^۲ صرفاً به موانع مربوط به بازیگران کلیدی (ذی‌نفعان و گرداران^۳) مرتبط با اجرای سند می‌پردازد و از ورود به سایر حوزه‌ها خودداری می‌کند.

انتظار می‌رود که این موانع و محدودیت‌ها در خصوص همه سیاست‌های فرهنگی و حکمرانی فرهنگی در ایران مطرح و مورد توجه قرار گیرند. به عبارتی، سند تحول بنیادین به‌عنوان یک نمونه از سیاست‌های فرهنگی کلان کشور و سیاست ملی مورد توجه این

۱. برای اختصار، از این پس، در تمام متن منظور از سند همان سند تحول بنیادین آموزش و پرورش است.

۲. Agent Based

۳. Stakeholders

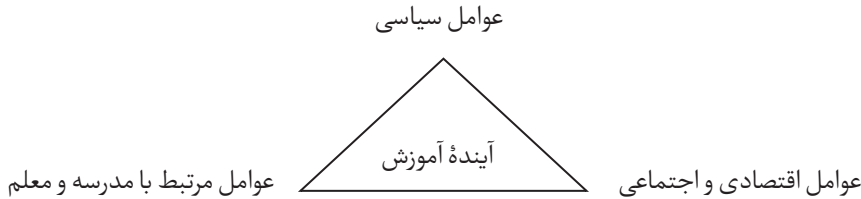
مقاله قرار گرفته و یافته‌های آن برای سایر سیاست‌ها و تصمیمات راهبردی فرهنگی قابل اطلاق است.

پیشینه پژوهش

در ادبیات موجود سیاست‌گذاری، معدودی از محققان به موانع اجرای سیاست‌های فرهنگی و به‌طور مشخص به موانع اجرایی سند تحول بنیادین پرداخته‌اند، ازجمله اسلامیان و همکاران (۱۳۹۴) که چالش‌های اصلی در اجرای سند تحول را در بحث ترویج توسعه فرهنگ ملی - ایرانی، گسترش زبان فارسی، توسعه مراکز فنی و حرفه‌ای، هنرستان‌های موسیقی و توجه به هنرهای زیبا و آموزش زبان خارجی بررسی کرده‌اند. هدایتی و خوارزمی (۱۳۹۵) در آسیب‌شناسی اجرای برنامه‌های سند تحول به مسئله تغییر تدریجی توجه کرده‌اند. هاشمی (۱۳۹۶) نیز به نقش رسانه در نظام تربیتی سند تحول توجه کرده است. آزاد (۱۳۹۱) به بررسی مشکلات اجرای سند تحول بنیادین از زبان مدیران پرداخته و مشکلات اصلی اجرای سند را عدم مشارکت و عدم آشنایی معلمان، نبود راهکارهای عملیاتی سند، و توجیه نشدن خانواده‌ها و مربیان دانسته است. اما مهم‌ترین این پژوهش‌ها اثر نوید ادهم (۱۳۹۱) است که به الزامات مدیریتی تحول بنیادین در آموزش و پرورش پرداخته است. وی، پس از بررسی ضرورت‌های تحول بنیادین در آموزش و پرورش و پیشینه سند تحول، ۱۲ پیش‌نیاز مهم مدیریتی برای تحقق سند را برشمرده است. از این میان، موضوع مشارکت در فرایند تحول‌آفرینی و ایجاد تصویر آرمانی مشترک؛ نهادسازی و استقرار نظام‌های جدید (۱۲) خرده‌نظام ضروری؛ مشارکت‌پذیری و کاهش تصدی‌گری اجرایی و جلب مشارکت چند نهاد و دستگاه مهم مثل خانواده، مراکز علمی و پژوهشی، وزارتخانه‌های تأثیرگذار و مرتبط (مشخصاً وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و رسانه‌ها)؛ پذیرش، مقبولیت و مشروعیت برنامه‌های تحولی و توجه به ذی‌نفعان (مدیران و معلمان مدارس، دانش‌آموزان و خانواده‌ها، سیاست‌گذاران یا تصمیم‌گیرندگان، برنامه‌ریزان و نخبگان فرهنگی) مورد تأکید بیشتری بوده است (نوید ادهم، ۱۳۹۱). در زبان فارسی متأسفانه تحقیقات زیادی درباره موانع و چالش‌های اجرای اسناد بالادستی ملی به‌ویژه سند تحول آموزش و پرورش انجام نشده است، اما به‌منظور مقایسه با ادبیات مشابه (اما درباره سایر طرح‌های کلان) می‌توان به مطالعه شیبانی و همکاران اشاره کرد. شیبانی، رشیدیان و محمدی در پژوهشی به بررسی موانع اجرایی و چالش‌های طرح پزشک خانواده به‌عنوان مهم‌ترین سیاست‌گذاری دهه اخیر در عرصه نظام سلامت کشور پرداخته‌اند. نویسندگان، به نقل از مدل مازماتیان و ساباتیر، سه دسته متغیرهای حیاتی معرفی در اجرای خط‌مشی را شامل متغیرهای ماهیتی

(مربوط به مشکلات و موانع ناشی از سیاست)، متغیرهای ساختاری و اجرایی (هماهنگی میان دستگاه‌ها، توان و تخصص دستگاه‌های مرتبط، تأمین منابع مالی، میزان مشارکت گروه‌های هدف و میزان همدلی نهادها با اهداف ذکر شده)، متغیرهای زمینه‌ای (شرایط و بسترهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی؛ تعهد مجریان به اجرای قانون؛ نگرش گروه‌های هدف و حمایت بخش عمومی) بررسی کرده‌اند. ایشان با روش کیفی و مصاحبه با مجریان و صاحب‌نظران طرح پزشک خانواده در وزارت بهداشت، مجلس، سازمان نظام پزشکی و دانشگاه‌های علوم پزشکی و جز آن تضاد منافع میان پزشکان و وزارت بهداشت، تضاد و عدم همکاری و نبود تعهد سازمانی بین وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دخیل در برنامه، قائم به فرد بودن و تأثیرپذیری از تغییرات مدیریتی، چالش ناشی از نحوه حمایت دولت دهم و عدم تخصیص منابع مالی، و فشار و عجله را مهم‌ترین موانع اجرای طرح دانسته‌اند. محققان حداقل نه بازیگر مهم ملی را شناسایی کرده‌اند (شیبانی، رشیدیان و محمدی، ۱۳۹۵). محمدتقی خوبرو و روح‌الله ابراهیمی، در مطالعه اخیر خود در خصوص عوامل کلیدی موفقیت در خط‌مشی‌گذاری بخش خدمات عمومی ایران، پنج دسته از ابعاد موفقیت خط‌مشی را شامل ابعاد سیاسی، ابعاد حرفه‌ای، ابعاد دینی، ابعاد اقتصادی و ابعاد قانونی دانسته‌اند که در مجموع شامل ۲۸ عامل جزئی‌تری می‌شوند. در ابعاد سیاسی، مؤلفه‌هایی مهم همچون تبادل نظر میان سیاسی‌ها، مجریان، ناظران و مشتریان؛ به‌کارگیری ظرفیت بالقوه نهادهای رسمی و غیررسمی یا شبکه سیاستی؛ و کنترل لابی‌گری گروه‌های قدرت به چشم می‌خورد (خوبرو و ابراهیمی، ۱۳۹۸). همچنین ربوی و همکاران نیز موانع اجرای مصوبات شوراهای آموزش و پرورش را سه دسته موانع ساختاری، اجتماعی و فرهنگی دانسته‌اند (ربوی، ملکی؛ آوارسین و ترک‌زاده، ۱۳۹۵).

در ادبیات و تحقیقات خارجی نیز، علی‌رغم جست‌وجوی زیاد، پژوهشی که مستقیماً به موضوع پرداخته باشد یافت نشد. اما در برخی از تحقیقات نزدیک به موضوع تحقیق حاضر مطالبی وجود دارد، از جمله در سند سیاست ملی تربیت^۱ (۲۰۱۶)، که از سوی وزارت آموزش و پرورش کشور هندوستان تهیه شده و در آن اشاراتی به نقش حکومت، رهبران سیاسی، معلمان و مدیران مدارس در کیفیت آموزش شده است و از روش‌شناسی روشنی بی‌بهره است (وزارت توسعه منابع انسانی^۲، ۲۰۱۶). در تحقیق دیگری، جان مک‌بث در دانشکده آموزش دانشگاه کمبریج به موضوع «آینده تدریس حرفه‌ای در انگلستان» پرداخته و تأثیر عوامل سه‌گانه زیر را بر آینده آموزش بررسی کرده است (Macbeath, 2012).



نمودار ۱. عوامل مؤثر بر تدریس حرفه‌ای

(منبع: Macbeath, 2012)

وی در نهایت چهار سناریو را برای آینده تدریس حرفه‌ای ارائه کرده است. بیل دیگجت در تحقیق دیگری به «آینده پژوهی چالش‌های تربیت» پرداخته و به تأثیر عواملی مانند یادگیری دیجیتال، افزایش تقاضای آموزش، و ضرورت توسعه مهارت‌های شخصی توجه کرده است (Degget, 2014). در پژوهش دیگری، وزارت آموزش و مهارت ایالات متحده «برنامه اقدام برای آموزش» را در سال ۲۰۱۷ برای یک افق نه‌ساله طراحی کرده است (Department of Education and Skills, 2017).

مبانی نظری پژوهش

پاسخ‌دهی به پرسش اصلی این مقاله منوط به مرور چند رویکرد نظری است: نخست مفاهیم و رویکردهای معطوف به اجرا و پیاده‌سازی در ادبیات مطالعات و مدیریت استراتژیک؛ و دوم رویکردهای بازیگرمحور یا عامل‌محور در اجرای سیاست‌ها و تصمیمات راهبردی؛ و سوم نظریه‌های تکرگرا در سیاست‌گذاری آموزش فرهنگی.

پیاده‌سازی یا اجرای استراتژی. از آنجا که مسئله اصلی تحقیق حاضر بررسی موانع یا امکان اجرایی شدن یا پیاده‌سازی^۱ سند تحول بنیادین است، بنابراین باید به ادبیات پیاده‌سازی و اجرایی کردن قوانین، اسناد، سیاست‌ها و برنامه‌های کلان توجه کنیم. همواره در مجامع مدیریتی اعتقاد بر این است که پیاده‌سازی استراتژی سخت‌تر از تدوین آن است. حسب تجارب جهانی متعدد، دو مجموعه اصلی منابع مالی و انسانی را می‌توان نام برد که به‌سادگی با استراتژی همسو نمی‌شوند. پیاده‌سازی استراتژی نه تنها مشکل است، بلکه در بسیاری از شرایط رضایت‌بخش نیست. در حال حاضر، مدیران و کارکنان دولت و حاکمیت در بسیاری از کشورها با این مسئله در حال کشمکش هستند. در این چارچوب، تحلیل ذی‌نفعان

مسئله‌ای بسیار بارز است که می‌تواند دلیل بسیاری از تعارضات را مشخص کند. تحلیل ذی‌نفعان را به چند شیوه مختلف می‌توان انجام داد، ولی وقتی از تحلیل به‌عنوان بخشی از پیاده‌سازی استفاده می‌شود باید به چند مسئله خاص در آن توجه شود. اول، مجموعه ذی‌نفعان مرتبط درمورد اقدام استراتژیک مطرح شده چه کسانی هستند؟ که البته برای هر اقدام می‌تواند متفاوت باشد. ضمناً نباید چنین تصور کرد که ذی‌نفعان همیشه به اقدامات استراتژیک به یک شیوه واکنش نشان می‌دهند. سؤال دیگر این است که ذی‌نفعان نسبت به اقدام استراتژیک چگونه واکنشی نشان خواهند داد. درحال می‌توان از تحلیل و مدیریت ذی‌نفعان در فرایند پیاده‌سازی استراتژیک استفاده کرد. این موضوع به شناسایی ذی‌نفعان، ارزیابی اینکه چه کسانی هستند، بررسی نحوه واکنش احتمالی آن‌ها، میزان قدرت و تأثیرگذاری ایشان، و از همه مهم‌تر، اقدام به برنامه‌ریزی اقدامات مشخص برای پیاده‌سازی با درنظرگرفتن گروه‌های ذی‌نفع می‌پردازد. هدف در اینجا بهینه کردن و حداکثرسازی احتمال موفقیت پیاده‌سازی است. این مباحث نشان می‌دهد در چند دهه اخیر، موضوع پیاده‌سازی تصمیمات راهبردی با اقبال قابل توجهی روبه‌رو شده است. از این جهت می‌توان کتاب‌ها و مقالات متعددی را یافت که به این موضوع پرداخته‌اند و آن را محور پژوهش‌ها و نگارش‌های علمی خود قرار داده‌اند (برای مرور سریع این ادبیات، ن.ک: رستمی و همکاران، ۱۳۹۵). علی‌رغم آنکه در ادبیات مدیریت راهبردی، در مرحله تدوین و طراحی راهبردها، ابزارها و تکنیک‌ها و مدل‌های متعددی توسعه داده شده است، ولی در زمینه پیاده‌سازی و اجرای تصمیمات راهبردی، ادبیات موضوع با خلایق جدی روبه‌رو بوده است. برخی محققان معتقدند که یکی از علل اصلی شکست اجرای راهبردها عدم وجود مدل‌های مناسبی است که راهنمای مدیران در پیاده‌سازی راهبردها باشد. با این وصف، مسئله اجرای اثربخش و کارای راهبردها ازجمله مهم‌ترین مسائل پیش روی مدیران در دهه‌های اخیر بوده است. تلاش برای پیگیری مداوم موانع و چالش‌های اجرای تصمیمات مدیریتی می‌تواند به توفیق بیشتر این تصمیمات منجر شود (کریمی دستجردی، پورعزت، سیدکلالی و اخوان انوری، ۱۳۸۹). پژوهش‌های معتبر و مهمی در زمینه شناسایی علل شکست یا موفقیت تصمیمات راهبردی در سطح جهان انجام شده است. از موارد ذکرشده به‌عنوان علل، در برخی از پژوهش‌های گوناگون این علل تکرار شده بود و برخی از عوامل تنها به‌صورت موردی در پژوهش‌ها مورد اشاره قرار گرفته بودند. با تحلیل دقیق این موارد، کریمی و همکاران مجموعه‌ای مشتمل بر ۳۴ عامل را شناسایی کرده‌اند، که با بررسی دیدگاه صاحب‌نظران درنهایت تعداد ۱۶ عامل به‌عنوان عوامل اصلی شکست تصمیمات راهبردی شناسایی شدند (همان). از لحاظ نظری، یکی دیگر از مهم‌ترین موانع اصلاح و نوآوری (از

نوع سند تحول بنیادین) به موانع روانی و سازمانی تغییر بازمی‌گردد که در ادبیات تحت عنوان «موانع تغییر و نوآوری» شناخته شده است. این چالش‌ها و موانع را به دو دسته کلی عوامل درون‌زاد و عوامل برون‌زاد تقسیم‌بندی می‌کنند. مشروح این موانع را، به‌خصوص در امور آموزشی در ایران، نوید ادهم و همکاران مورد بررسی قرار داده‌اند (نوید ادهم، ۱۳۸۹: ۱۵۱-۱۶۹). محققان زیادی در پی ارائه راه‌حل‌هایی برای غلبه بر این موانع روانی و ساختاری بوده‌اند، برای نمونه، پژوهشگران در یک تحقیق تجربی به صفات شخصیتی و رفتاری مدیران در مقابل تغییر پرداخته‌اند (هادی نژاد و تمدن، ۱۳۹۳).

رویکردهای بازیگرمحور. به‌طورکلی تحلیل بازیگرمحور بیشتر برای سیاستگذاری، خط‌مشی‌گذاری و تحلیل سیاست‌ها مفید است تا از طریق آن نقش عوامل، نقش‌آفرینان و شبکه‌های مختلف اما مؤثر در طراحی یا اجرای یک سیاست شناسایی و تحلیل شود. همچنین این تحلیل‌ها برای حل مسئله^۱ از منظر تکنیکی یا فنی مفیدند. ضمن آنکه روشی برای جلب مشارکت نخبگان در فرایند سیاست‌گذاری ابزاری برای شنیدن صدای خبرگان و فضایی برای تعامل میان بازیگران است. مدل‌های بازیگرمحور فرصت تعامل بین سیاستگذاران و خبرگان برای شناسایی و طراحی مسائل، ارائه گزینه‌های پیش‌رو برای حل مسئله، و کاهش شکاف‌های موجود در عرصه نظر و عمل‌اند (Thissen, 2006: 3). این روش‌ها طی دو دهه اخیر مطرح شده‌اند و صرفاً در زمره تحقیقات پس از وقوع (تاریخی)^۲ قرار نمی‌گیرند، بلکه ماهیت راهبردی^۳ و اقدام‌پژوهانه^۴ دارند (Thissen, 2006: 6). افزون بر این‌ها، باید گفت یکی از اهداف اصلی آینده‌پژوهی شبکه‌سازی و جلب مشارکت اجتماعی است و مشارکت عمومی به‌طور فزاینده‌ای در ذات برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و آینده‌پژوهی مستتر است. همچنین سیاستگذاران و تصمیم‌گیرندگان اهمیت این مسئله را تشخیص داده‌اند که چه کسی تحت تأثیر تصمیمات و اقدامات اتخاذشده توسط آن‌ها قرار دارد و چه کسی قدرت تأثیرگذاری بر نتایج آن‌ها (یعنی ذی‌نفعان) را دارد. اگرچه این یک گام اولیه حیاتی در هر تصمیم یا فعالیت ابعاد مشارکتی آن است، اما در عمل اغلب بازیگران براساس یک مبنای سست و موقتی شناسایی و انتخاب می‌شوند. این مسئله امکان زیادی را برای به حاشیه راندن گروه‌های مهم، منحرف کردن نتایج، و به خطر انداختن اعتبار بلندمدت و پشتیبانی

1. Problem Solving
2. Ex-Post
3. Strategic
4. Action Research

از فرایند اجرای سیاست‌ها دارد. به این دلیل، علاقه به مجموعه‌ای از روش‌ها که می‌توانند برای تحلیل بازیگر به کار روند افزایش یافته است. لذا باید گفت تحلیل بازیگر به‌صورت فرایندی تعریف می‌شود که: (۱) جنبه‌های یک مسئله یا پدیده را به‌صورتی تعریف می‌کند که تحت تأثیر یک تصمیم یا اقدام قرار دارند؛ (۲) افراد، گروه‌ها و سازمان‌هایی را شناسایی می‌کند که تحت تأثیر تصمیمات قرار دارند و یا می‌توانند بر آن بخش‌های پدیده تأثیر بگذارند (این مسئله می‌تواند شامل نهادها و نسل‌های آینده باشد)؛ و (۳) اولویت این افراد و گروه‌ها برای مشارکت در فرایند تصمیم‌گیری را مشخص می‌کند. بنابراین، ارائهٔ تحلیلی از تاریخچه و توسعهٔ تحلیل بازیگر و بیان کارکردهای آن در حوزهٔ کلان سیاست‌گذاری و به‌ویژه آینده‌پژوهی ضروری است. یک بازیگر (یا به تعبیری خاص‌تر، ذی‌نفع) یک نهاد اجتماعی، یک شخص یا یک سازمان است که می‌تواند تصمیمی بگیرد یا در اتخاذ آن اعمال نفوذ کند. از این دیدگاه، مسائل سیاست و فرایندهای سیاست شامل بازیگران متعددی (طرف‌ها) می‌شوند، زیرا اعتقاد بر آن است که هیچ بازیگری به‌تنهایی نمی‌تواند سیاست را اجرا کند، بلکه همواره باید همکاری بین طرف‌ها وجود داشته باشد، چرا که بازیگران به هم وابسته هستند. در چنین شرایطی، دانستن اینکه چه کسی «دیگران» است و درک اهداف و انگیزه‌های آن‌ها برای مشارکت کردن یا نکردن و برای حل موفقیت‌آمیز مسئله حیاتی است. در ادامه به بررسی چرایی استفاده از تحلیل بازیگر، تعریف بازیگر، ضرورت و چارچوب‌های مطرح تحلیل بازیگر خواهیم پرداخت. به‌طورکلی بازیگر به‌صورت یک نهاد اجتماعی، شخص یا سازمانی تعریف می‌شود که می‌تواند تصمیمی بگیرد یا در اتخاذ آن اعمال نفوذ کند. به عبارت دیگر، بازیگران طرف‌هایی هستند که منافع خاصی در سیستم دارند و یا توانایی تأثیرگذاری بر سیستم را به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم دارا هستند. باید متوجه تفاوت عبارت «بازیگر» با «ذی‌نفع» بود. در عمل، این عبارات اغلب به جای هم به کار می‌روند. با این حال، گاهی اوقات از عبارت ذی‌نفع استفاده می‌شود تا به آن گروه‌هایی اشاره کنند که یک منفعت یا سهمی در فرایند تصمیم‌گیری دارند، اما ابزارهای نسبتاً کمی برای تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری سیستم دارند. معمولاً چنین ذی‌نفعانی شامل گروه‌های منافع یا گروه‌های فشار می‌شوند و در برخی موارد، کل عموم یا بخش خاصی از عموم همچون خانواده‌های فقیر، افراد یک گروه سنی خاص یا ذی‌نفعان یک طرح رفاهی مشخص را شامل می‌شوند. اهمیت به‌کارگیری تحلیل بازیگر در ادبیات به دلیل پروژه‌هایی است که به اندازهٔ کافی پویایی ذی‌نفعان را درک نکرده و در نتیجه شکست خورده‌اند.

اگرچه روش‌های مختلف تحلیل بازیگر گام‌های متفاوتی دارند، اما به‌طورکلی می‌توان به قدم‌هایی اشاره کرد که در هر تحلیل، که نیازمند شناسایی بازیگران (ذی‌نفعان)

است، باید طی شوند. هرمانز (۲۰۱۰) به شش گام در تحلیل بازیگرا اشاره می‌کند، که شامل موارد ذیل اند:

۱. تدوین مسئله به صورت یک نقطه آغاز؛
 ۲. تهیه فهرستی از بازیگران؛
 ۳. نمایش ساختار رسمی: وظایف رسمی، قدرت و روابط بازیگران و قوانین جاری؛
 ۴. تعیین منافع، اهداف و برداشت بازیگران از مسئله؛
 ۵. ترسیم وابستگی‌های درونی بین بازیگران با ایجاد فهرست‌هایی از منابع و درگیری بازیگران با مسئله؛
 ۶. تعیین پیامدهای این یافته‌ها با توجه به ساختار مسئله.
- رید و همکاران (۲۰۰۹) نیز فرایندی شامل سه مرحله و شش گام را به‌طور ساده و خلاصه بیان می‌کنند که معمولاً از طریق آن‌ها یک تحلیل بازیگر انجام می‌شود. لازم است که تحلیل بازیگر با درک متنی که در آن اجرا می‌شود آغاز شود (مرحله ۱). بسیاری از تحلیل‌های بازیگر، از همان ابتدا، تمرکز مشخصی دارند، مثلاً وقتی که شناسایی می‌کنند چه کسی باید در یک سیاست خاص یا فرایند تصمیم‌گیری دخالت داشته باشد. باین حال، وقتی که مرز و تمرکز موضوع از قبل مشخص نیست، لازم است که تمرکز روشنی با سیستم مشخصی از مرزها برای تحلیل بازیگر ایجاد شود (گام‌های ۱ و ۲). تنها در چنین متن مشخصی است که می‌توان کسانی را که تحت تأثیر تصمیمات مربوط به موضوعات تحت بررسی هستند و آن‌هایی را که بر دیگران تأثیرگذار هستند مشخص کرد (مرحله ۲، گام ۱).

تحلیل گروداران^۱. قبلاً اشاره شد که این تحلیل یک رویکرد عملی برای تحلیل بازیگرمحور به شمار می‌آید که خود طیف وسیعی از روش‌ها را شامل می‌شود و ادبیات گسترده‌ای دارد. این رویکرد در ادبیات مدیریت راهبردی ریشه دارد و از دهه ۱۹۷۰ تا اوایل دهه ۱۹۸۰ رایج شد (Thissen, 2006: 20). در اینجا از مفهوم گروداران به جای بازیگران استفاده می‌شود که به معنی گروه یا افرادی است که می‌توانند بر سیاست یا مسئله مورد نظر تأثیر گذارند یا از آن تأثیر پذیرند. تأکید اولیه بر مشارکت سهام‌داران^۲ (یا مالکان در بخش خصوصی) بود، اما بعداً به همه ذی‌نفعان از جمله احزاب سیاسی و نهادهای مدنی تسری داده شد. براساس تجارب موجود، تیسن در کتاب مدل‌های بازیگرمحور پنج مثال مختلف از روش‌های به‌کارگرفته شده ارائه کرده است (همان).

1. Stakeholders Analysis

2. Shareholders

سیاست‌گذاری تکثرگرا. اگر سند تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش را، تسامحاً، یک سیاست‌گذاری کلان فرهنگی و آموزشی در کشور تلقی کنیم، آن‌گاه می‌توان از «نظریه تکثرگرایی»^۱ به‌عنوان یک مبنای نظری برای تدوین و اجرای سیاست استفاده کرد. نظریه تکثرگرایی را باید در چارچوب رویکرد انتقادی در مطالعات سیاست‌گذاری ملاحظه کرد. این نظریه با اتخاذ رویکرد انتقادی به بررسی علایق متضاد گروه‌های مختلف در سیاست و فرایندهای سیاست‌گذاری آموزشی توجه دارد و رویکردی ضدپوزیتیویستی دارد. حامیان این رویکرد اپل^۲، ژیرو^۳ و اوزگا^۴ هستند و به‌شدت بر تأثیر بافت گفتمانی بر سیاست‌گذاری آموزشی و تأثیر نیروهای سیاسی بر فرایندهای آموزشی تأکید دارند (عباس‌پور و مرادی، ۱۳۹۶). نظریه کثرت‌گرایی، در سیاست‌گذاری که لِس بل و هوارد استونسون مطرح کرده‌اند، به‌طور مشخص به مفهوم «پیچیدگی جدی منابع متعدد قدرت که بر فرایند تدوین و اجرای سیاست‌ها اثر می‌گذارد» تأکید دارد. بنابراین، سیاست‌ها را، چه در مقام تدوین و چه در مقام اجرا و پیاده‌سازی، محصول اندرکنش میان انواع بازیگران، عوامل و منابع قدرت تلقی می‌کند. به عبارتی، از دید این نظریه شرایط، فضا، نیروها، نهادها، منابع قدرت، نظام‌ها و خرده‌نظام‌های متعدد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر تدوین و اجرای سیاست‌های فرهنگی و آموزشی اثرگذار هستند. برای مثال، سیاست‌ها از فشارهای سیاسی ناشی می‌شوند و در درون یک نظام سیاسی جای می‌گیرند که هدف آن «تبدیل تعارضات گروهی پیرامون ارزش‌ها و منابع عمومی و اقدامات قانونمند برای تخصیص آن‌هاست. درواقع، نفس تعارض مورد قبول است، ولی در تنگنای بسیار محدودکننده‌ای جای می‌گیرد. قدرت امری پذیرفته‌شده است اما به‌ندرت با مشکل مواجه می‌شود. منابع قدرت به‌ندرت مورد بحث قرار می‌گیرند و به توزیع (نا برابر) قدرت کمتر توجه می‌شود. به همین ترتیب، تأکید نگرش تکثرگرایی بر فرایندهای سیاست‌گذاری نهادی از نظر تبیین منشأ سیاست‌ها برتری دارد، اما درباره اجرای سیاست‌ها کمتر سخن می‌گوید. مهم آن است که بدانیم سیاست‌ها باید هم به‌عنوان نتیجه و هم فرایند در نظر گرفته شوند و تعارضات پیرامون ارزش‌ها تا حد زیادی هم در فرایندهای سیاست‌گذاری و هم در متن سیاست‌ها خود را نمایان می‌کنند. یادآور می‌شود تفکیک صوری تدوین سیاست از اجرا و ترجیح اولی (تدوین) بر دومی (اجرا) در الگوی سنتی کثرت‌گرایی موجب یک مدل بسیار ساده از فرایند سیاست‌گذاری شده که قادر نیست پیچیدگی و آشفتگی تدوین سیاست و اجرا را نمایان کند (همان: ۳۸). در

مقابل، سیاست‌ها، به‌عنوان نتیجه و فرایند، امری مداوم است و سیاست‌ها به‌صورت مستمر تدوین می‌شوند و در حال اجرا مورد بازنگری قرار می‌گیرند. درواقع تدوین و اجرا خصوصیات پیوسته فرایند سیاست‌گذاری است، به‌گونه‌ای که تدوین سیاست پس از قانونی شدن آن کماکان در حال انجام است؛ هم در سطح دولت مرکزی و هم در سطح مناطق آموزشی و مدارس. این بدان معناست که پس از تدوین سیاست‌ها، پیوسته تناسب آن‌ها با وضعیت و شرایط مورد ملاحظه قرار دارد و بنابراین باید سیاست‌گذاری را نه فرایند خطی بلکه یک چرخه دانست که متشکل از شرایط حاکم بر سیاست‌هاست. اقدامات عوامل دست‌اندرکار و سیاست‌گذار در درون این قلمرو اتفاق می‌افتد. سیاست‌ها محصول مصالحه، مذاکره، کشمکش و منازعه‌اند، از آن جهت که افراد با ارزش‌های متفاوت و بعضاً متعارض در تلاش‌اند تا تحقق اهداف خاصی را تضمین کنند. راهبران آموزشی صرفاً با سیاست‌هایی که «از بالا» اعلام می‌شود روبه‌رو نیستند، بلکه با توقعات و آرمان‌های «زیردستان» نیز مواجه‌اند (بل و استونسون، ۱۳۹۲: ۴۵). بدین ترتیب یک سیاست واحد بهتر است به‌عنوان سیاست‌های چندگانه تلقی شود که به‌موازات سیر تدوین تا اجرا پدید می‌آیند و شکل می‌گیرند. در رویکرد تکثرگرایی فرایندهای سیاست‌گذاری را نمی‌توان به‌سادگی به دو بخش تدوین و اجرا تفکیک کرد. تمایز قائل شدن بین این دو می‌تواند مفید باشد، اما سودمندتر آن است که هر دو جزئی از یک فرایند یکپارچه محسوب شوند که در آن اجرا به اندازه تدوین اهمیت دارد (بل و استونسون، ۱۳۹۲: ۵۲). از سوی دیگر، برداشت‌های تکثرگرایانه از دولت مدرن بر نقش نهادهای دولتی مختلف در طرح و مصالحه بین منافع متفاوت و بعضاً متعارض در جامعه تأکید دارند. براین اساس، یک نقش کلیدی دولت سازگار کردن ارزش‌های متفاوت و انسجام بخشیدن به آن‌ها به‌صورت ارزش‌های مورداتفاق همگان یا ارزش‌های اجتماعی است. در این رویکرد اجرای سیاست‌ها به‌شدت تحت تأثیر مسائل اقتصادی نیز هست (بل و استونسون، ۱۳۹۲: ۱۰۲).

روش پژوهش

این تحقیق از حیث ماهوی در زمره پژوهش‌های سیاست‌پژوهی قرار می‌گیرد. از نظر هدف، مقاله توسعه‌ای بوده و نوع تحقیق کاربردی و از جنس اکتشافی است. روش تحقیق کیفی و از ابزار تحلیل محتوای کیفی برای تحلیل مضمون‌ها یا تیم‌های اصلی مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه عمیق نیمه‌استاندارد با خبرگان است. مصاحبه‌های صورت‌گرفته برای استخراج و شناسایی بازیگران و نیز شناسایی مواضع و رویکردهای آنان نسبت به سیاست فرهنگی (سند تحول بنیادین) انجام شده‌اند و با بازخوانی مکرر مصاحبه‌ها محتوای آن‌ها مورد استفاده قرار گرفته است.

جامعه مورد مطالعه. تمام بازیگران مرتبط با سند تحول به‌عنوان واحد تحلیل در نظر گرفته می‌شوند و کسانی که درباره واحدهای تحلیل (یعنی بازیگران) دارای تجربه، اطلاعات، سابقه و آگاهی هستند به‌عنوان واحد مشاهده در نظر گرفته می‌شوند. طرح نمونه‌گیری حداقل در ۳ مرحله از پژوهش حاضر موضوعیت دارد و به‌طور کلی از روش‌های نمونه‌گیری کیفی پیروی می‌کند. درحالی‌که هدف نمونه‌گیری کمی داشتن نمونه معرف از جامعه آماری است، هدف نمونه‌گیری کیفی هدفمندی است. این نمونه‌گیری توأمان از دو قاعده معرف اشباع استفاده می‌کند که طبعاً براساس سؤالات و اهداف این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است (محمدپور، صادقی و رضایی، ۱۳۸۹: ۸۹). ضمن اینکه باید دقت کرد هدف از پژوهش حاضر تعمیم‌دهی یا انتقال نتایج به سایر پدیده‌ها یا موقعیت‌های مرتبط و مشابه (در اینجا سایر سندهای بالادستی) نیست. به‌هرحال استراتژی نمونه‌گیری از پژوهش عمدتاً از طرح‌های نمونه‌گیری کیفی پیروی می‌کند و به خبرگان مطلع به‌صورت متوالی حداقل در شش مرحله مراجعه شده که سه مرحله آن برای تکمیل پرسشنامه‌های با سؤالات بسته است. این پاسخ‌گویان به‌منزله یک ذخیره دانشی^۱ در نظر گرفته شده‌اند که محقق به‌کرات به آن‌ها مراجعه داشته است. این روش نمونه‌گیری تا حدود زیادی به روش شبه‌دلفی نزدیک است. در کل تلاش شده تا اصل بسندگی در نمونه‌گیری، که یک اصل مهم در تحقیق کیفی است، رعایت شود، به این معنی که نمونه شامل همه کسانی است که بتوانند بهترین و بیشترین اطلاعات را درباره موضوع پژوهش (در اینجا اجرای سند تحول) در اختیار محقق قرار دهند (نیک‌نشان، نوروزی و نصر اصفهانی، ۱۳۸۹). بسندگی به‌نوعی قاعده اشباع را پوشش می‌دهد و به آن پاسخ می‌دهد. اعضای نمونه در پژوهش حاضر کسانی هستند که دارای اطلاعات کلیدی درباره یک، دو، چند و یا تمام بازیگران اصلی مرتبط هستند. این افراد از طریق مرور سوابق (در زمان تهیه سند) شناسایی اولیه شده‌اند و از اعضای دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش که متولی اجرای سند است، منتقدان سند، فعالان مدنی حوزه تعلیم و تربیت، مدیران ارشد وزارت آموزش و پرورش (در سطح وزرای قبلی و معاونان وزیر و مدیرکل وزارتخانه) و... بوده‌اند که با روش گلوله‌برفی شناسایی شده‌اند. اضافه می‌شود، اگر هدف از مصاحبه اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش‌های مصاحبه‌شونده باشد، با در نظر گرفتن زمان و منابع در دسترس، ۱۰ تا ۱۵ نمونه برای مصاحبه کافی است (سرلک و نورایی، ۱۳۹۵). ضمناً به تعدادی از مدیران مدارس و کارکنان ستادی سازمان‌های آموزش و پرورش در سطح استانی نیز مراجعه شده است. در مجموع، جمعیت تحقیق شامل ۴۰ نفر است که در مراحل مختلف به آن‌ها مراجعه شده است.

شاخص‌ها: محورهای تحلیل بازیگران. از میان تمامی بازیگران شناسایی شده در مرحله نخست تحقیق، با مراجعه به نخبگان، بازیگر مهم (دارای اولویت) مشخص می‌شود. این بدان معناست که این بازیگران، ذی‌نفعان، عوامل و یا ذی‌مدخلان بیشترین تأثیر و رابطه را در خصوص اجرای سند تحول در آینده خواهند داشت و میزان پیشرفت و اجرای سند به نوع کنش و رفتار آن‌ها (در قبال سند تحول) بستگی دارد. در گام بعدی به بررسی و تحلیل دیدگاه و کنش‌ها و رفتارهای هرکدام از بازیگران مهم یا کلیدی پرداخته می‌شود و اطلاعات لازم بر اساس روش‌هایی همچون مرور اسناد، مصاحبه‌های عمیق، بحث گروهی، فراتحلیل و مرور ادبیات (پژوهش‌های تجربی) استخراج شده‌اند. درواقع بخش اصلی تحقیق از اینجا به بعد گردآوری اطلاعات هر بازیگر پیرامون محورهای زیر خواهد بود:

۱. توصیف جایگاه، میزان و منابع قدرت بازیگر. مسئله اصلی در این محور شناخت ابزارهای قدرت، میزان دسترسی به منابع، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، منابع مالی و سیاسی، دارایی‌ها و... است.

۲. گفتمان هر بازیگر (میزان تعهد و ساختار ارزشی بازیگر نسبت به سند تحول). آرمان، غایات، چشم‌انداز، جهان‌بینی، باورهای ایدئولوژیک، ارزش‌ها، جهت‌گیری‌ها، ادراکات، برداشت‌های ذهنی، نقشه مفهومی، فضای ذهنی و هنجاری، درک بازیگر از سند و اهداف آن، نظریات علایق و مواضع درباره سند تحول.

۳. ساختار انگیزشی بازیگر (انگیزه‌ها و محرک‌های له یا علیه سند تحول). میزان انطباق نگرانی‌های سازمانی و دغدغه‌های دسته‌جمعی مسائل جاری (و آتی) بازیگر با اهداف سند تحول، نسبت منافع، کمبودها، نیازها، مشکلات، ترجیحات، خواسته‌ها، اولویت‌ها و منافع سازمانی بازیگر با اهداف و ساحات سند تحول. صرف‌نظر از مباحث نظری، بازیگر چقدر تحقق سند را ضروری، ممکن (امکان‌پذیر و عملی) و پراهمیت تلقی می‌کند؟

۴. میزان شناخت و آگاهی‌ها و دانش از سند: تصورات، اطلاعات و آشنایی با کلیات سند، اهداف و جزئیات سند و موانع اجرای آن.

۵. موقعیت و نسبت (میزان توافق) بازیگر و مسئله ساحات و بخش‌های سند (حوزه دخالت، مشارکت و حساسیت بازیگر چیست؟ میزان همگرایی، توافق، اشتراک و سازگاری بازیگر با کدام ساحات از سند بیشتر است؟ بیشتر با کدام ساحات همکاری داشته یا خواهد داشت؟

۶. اصرار و اهتمام: میزان سرسختی (سماجت)، پیگیری، مسئولیت‌پذیری، مداومت و اعمال نفوذ بازیگر برای اجرای سند چگونه است؟ شدت و سطح همکاری بازیگر به چه میزان است؟ و عرصه‌های دخالت بازیگر کجاست؟ (در حد حمایت عمومی، سیاستگذاری، مشورت، برنامه‌ریزی، اجرا، تأمین منابع و مانند آن).

۷. روابط بازیگر با سایر بازیگران (میزان نفوذ و تأثیرگذاری و تأثیرپذیری هر بازیگر): بررسی روابط میان بازیگران با همدیگر و میزان وابستگی هر بازیگر به دیگر بازیگران، انواع ائتلاف‌ها، میزان رقابت‌ها، اجماع و تعاملات با دیگر بازیگران چگونه است؟ امکان سازگاری بازیگر با سایر بازیگران چگونه است؟

یافته‌های پژوهش

شناسایی بازیگران کلیدی. دغدغه نخست تحقیق حاضر شناسایی و اولویت‌بندی بازیگران مرتبط با اجرای سند بوده است. براساس مصاحبه‌های عمیق و ساختارنایافته متعدد محقق با نخبگان و کارشناسان سند تحول (که شامل حدود ۴۰ مصاحبه عمیق با پرسش‌های غیراستاندارد و با سؤالات ساختارنایافته بوده است) و نیز مرور مفاد سند تحول، در مرحله ابتدایی حدود ۶۵ بازیگر شناسایی شدند. این بازیگران شامل تمامی نهادها، سازمان‌ها و دستگاه‌هایی هستند که به‌نوعی در اجرا و پیاده‌سازی سند تحول مؤثر و مرتبط‌اند و نقش‌آفرینی دارند. در گام بعدی، براساس نظرخواهی از خبرگان و با هدف کاهش تعداد و شناسایی بازیگران کلیدی، ۱۴ بازیگر مهم مانند معلمان، خانواده‌ها، دانش‌آموزان، دولت، سازمان برنامه و بودجه، مدیران مدارس، سازمان پژوهش، وزیر آموزش و پرورش، معاونت آموزش متوسطه، شورای عالی آموزش و پرورش، رسانه ملی و غیره در اولویت قرار گرفته‌اند.

تحلیل مواضع بازیگران کلیدی. در بخش دوم از یافته‌ها، به تجزیه و تحلیل جهت‌گیری‌ها، اقدامات عملی، تدابیر، راهبردها و تصمیمات بازیگران اصلی مرتبط با سند می‌پردازیم. همان‌گونه که در روش‌شناسی گفته شد، محقق، با اتخاذ رویکرد کیفی و با روش ترکیبی از داده‌های مختلفی همچون مصاحبه با خبرگان، مرور قوانین و مقررات و اسناد بالادستی، گفت‌وگو با مدیران ارشد دستگاه‌ها، مرور تحقیقات و پژوهش‌های موردی یا پیمایش‌های ملی، مواضع بازیگران کلیدی را در اجرای سند تحول مورد بررسی قرار داده است. اهمیت این تحلیل در آن است که آینده و اجرای سند تحول منوط و موقوف به نوع نقش‌آفرینی، جهت‌گیری‌ها، رفتارها، کنشگری و موضع‌گیری‌هاست. به عبارتی، میزان پیشرفت و اجرای سند در آینده به نوع کنش و رفتارها در قبال سند تحول بستگی دارد. اکنون در ادامه و بر اساس روش‌هایی همچون مرور اسناد، مصاحبه‌های عمیق محقق با خبرگان و متخصصان، فراتحلیل پژوهش‌های موجود و مرور ادبیات در دسترس تلاش می‌کنیم گفتمان هر بازیگر، میزان تعهد، ساختار ارزشی هر بازیگر نسبت به سند تحول، برداشت‌های ذهنی و هنجاری، درک بازیگر از اهداف و درمجموع علایق و مواضع وی درباره سند تحول را استخراج کنیم.

درواقع مسئله اصلی آن است که سند چقدر در دستور کار و اولویت بازیگر موردنظر قرار دارد، آیا آن را به رسمیت می‌شناسند و چقدر آن را جدی می‌دانند؛ آیا سند تحول را راه حل و راهبردی برای حل و فصل مشکلات آموزش و پرورش کشور تلقی می‌کند؟ همچنین بازیگر مورد بررسی چقدر تحقق سند را ضروری، ممکن و پراهمیت تلقی می‌کند و میزان حساسیت، دخالت، مشارکت و درگیری وی در عملیاتی کردن سند به چه میزان است؟ محقق، با انجام مصاحبه عمیق با دست‌اندرکاران، متولیان، مدیران ارشد نهادها و سازمان‌ها و خبرگان بی‌طرف، میزان همگرایی، همکاری، اصرار، اهتمام، مسئولیت‌پذیری، مداومت و پیگیری بازیگران را در اجرای سند جست‌وجو و مورد پرس‌وجو قرار داده و تصورات، اطلاعات، آشنایی نهادها با کلیات سند، اهداف و جزئیات آن را شناسایی کرده است. درنهایت اقدامات عملی و عینی بازیگر، رویه‌های اجرایی، میزان مشارکت نهاد در اجرای سند، نحوه و میزان اجماع، مقدار تعاملات، اندازه سازگاری و سازوکارهای به‌کارگرفته از سوی بازیگر برای اجرای سند مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. البته پرواضح است با توجه به حجم و اندازه این سؤالات، امکان گنجاندن این حجم از اطلاعات در مقاله برای همه بازیگران میسر نبوده است، لذا مختصری از اطلاعات گردآوری شده صرفاً به میزانی که نشان‌دهنده جهت‌گیری ذهنیت برخی از نهادها و بازیگران مورد مطالعه باشد در ادامه ذکر می‌شود.

معلمان. بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده مشخص شد که درمجموع، جامعه دبیران و معلمان کشور نسبت به مضمون و محتوای سند تحول بنیادین سوگیری چندان مثبتی ندارند، ضمن آنکه از نظر توان آموزش و علمی نیز دچار مشکل هستند. همین‌طور عادات یا الگوهای رفتاری معلمان در ابعاد علمی، ادبی، فرهنگی، آموزشی هم رو به افول ارزیابی می‌شود، یعنی نسبت به شغلشان احساس مسئولیت کمتری می‌کنند. میزان مشارکت اجتماعی و احساس منزلت و غرور شغلی هم در بین اکثر معلمان دچار مشکلات اساسی است (محمدی، سلیمی و دری، ۱۳۹۶). از این‌ها گذشته، از نظر معیشتی و مالی هم معلمان احساس نابرابری زیادی دارند و کماکان مطالبات انباشته زیادی دارند. به‌عنوان نمونه، نظر یکی از مدیران آموزشی به شرح ذیل آمده است:

«معلم‌ها احساس نارضایتی و تبعیض زیادی دارند. تبعیض بین خودشان و بین معلمان و بین خودشان با کارکنان ستادی و با کارکنان سایر دستگاه‌ها. فشار کار زیاده... معلم‌ها خودشان را با معلم‌های سایر کشورها هم مقایسه می‌کنند که بعد از ۳۰ سال خدمت چی دارند؟» (مصاحبه با مدیر آموزش ابتدایی یکی از مناطق آموزش و پرورش شهر تهران).

معلمان ایرانی همچنین توانایی هماهنگی لازم با تغییرات آموزشی کتب درسی را هم

ندارند و درمجموع زیرساخت‌های حقوقی و قانونی لازم برای جلب مشارکت آنان در اجرای مفاد سند تحول فراهم نشده است. بنابراین نمی‌توان انتظار داشت که معلمان نقش مفید، مؤثر، سازنده و مثبتی در اجرای سند ایفا کنند و البته این امر نباید به معنی نفی تلاش‌های صادقانه این مجموعه تلاشگر تلقی شود. اما باید دقت داشت که معلمان و دبیران اصل و پایه اجرای سند تحول به شمار می‌آیند و سند تحول بدون معلم و دبیر اصولاً محقق نمی‌شود. درحالی‌که حسب شواهد مذکور، معلمان از جهات: ۱. آموزشی؛ ۲. پژوهشی؛ ۳. انگیزشی؛ ۴. زیربنای حقوقی و اداری؛ و ۵. مالی و پرداختی، آمادگی مداخله، همکاری و مساعدت در اجرای سند را ندارند. به این ترتیب، سند از لحاظ این رکن یا پایه اصلی خود دچار مشکل جدی است و نیازمند اصلاح و بازنگری است.

۱. مواضع و اقدامات دولت؛ منظور از دولت در اینجا شخص رئیس‌جمهور، سازمان برنامه و بودجه و سایر دستگاه‌های دولتی است که تبلور اصلی آن در حمایت‌های مالی و تأمین منابع مادی در اجرای سند تحول است. براساس آمارها در دهه‌های اخیر، سهم آموزش و پرورش از بودجه دولت روند کاهشی داشته است. این سهم از میانگین ۱۷/۸ درصد در دهه ۷۰ به میانگین ۱۱/۵ درصد در دهه ۸۰، و میانگین ۹/۴ درصد در ۶ سال نخست دهه ۹۰ رسیده است. طبق آخرین برآوردها، بودجه آموزش و پرورش کشور در سال ۱۳۹۸ معادل ۴۵۲ هزار میلیارد تومان بوده و ۱۲/۸۵ درصد از کل بودجه هزینه‌ای کشور را تشکیل می‌دهد (وفایی و وکیلی، ۱۳۹۹). هرچند چون عمده بودجه آموزش و پرورش (تا ۹۸ درصد) صرف هزینه‌های پرسنلی می‌شود، میزان تخصیص آن حتی بیش از ۱۰۰ درصد هم می‌شود، لذا علی‌رغم افزایش معنی‌دار بودجه سنواتی آموزش و پرورش، مشکلات معیشتی معلمان و آینده موضوعات مهمی مثل اجرای سند تحول در هاله‌ای از ابهام قرار می‌گیرند (کمیته تعلیم و تربیت و اجرایی‌سازی سند تحول، اردیبهشت ۱۳۹۸). این در حالی است که مطابق هدف‌گذاری پیش‌بینی سند، مقرر شده تا سال ۱۴۰۴ سهم بودجه آموزش و پرورش به ۲۰/۰ بودجه عمومی برسد. در این زمینه باید گفت مقایسه اعتبارات و بودجه آموزش و پرورش در طول زمان نشان از حمایت جدی دولت از وزارتخانه و سند تحول دارد. اما با در نظر گرفتن میزان عملیات، گستردگی نیازها و آرمان‌ها و انتظارات طراحی شده در متن سند تحول، حجم حمایت‌ها (در مقایسه با سایر کشورها) کافی نیست و علاوه بر اینکه دولت اصرار و اهتمام جدی بر اجرای سایر مفاد و محتوای سند (به لحاظ مفهومی و ایدئولوژیک) ندارد، بیشتر بر جنبه‌های اقتصادی، شغلی و مهارتی سند تأکید دارد. به عبارتی، چون دولت بیشتر نگران آینده بازار کار، معیشت، اقتصاد و توسعه پایدار مملکت است انتظار دارد سند

تحول به تربیت نسلی اهتمام بورزد که بتواند کارآفرین و نوآور باشد. لذا دولت بیشتر به این ساحت‌های اقتصادی سند تأکید دارد تا ساحت‌های اخلاقی، اعتقادی، هویتی و سیاسی سند تحول. در مجموع، اقدامات، حمایت‌ها و مواضع دولت از سند تحول را نمی‌توان کامل و یکپارچه ارزیابی کرد^۱.

۲. مواضع و اقدامات وزارت آموزش و پرورش؛ مسئله اصلی در این حوزه عدم تمهید مقدمات است. وزیر اسبق آموزش و پرورش معتقد است:

«مشکل جدی در شتابزدگی در اجرای سند تحول توسط وزیر وقت بوده است که رهبری معظم انقلاب هم بر آن تأکید کرده‌اند» (مصاحبه نگارنده با وزیر اسبق آموزش و پرورش).

به‌عنوان یک بازیگر مهم، انتظار آن است که وزارتخانه مجموعه‌ای از تدابیر و زیرساخت‌های لازم را برای جلب مشارکت سایر بازیگران فراهم آورد. این اقدامات را خود دستگاه در هفت دسته سیاستگذاری؛ برنامه‌ریزی؛ قانون‌گذاری؛ ترغیب؛ تهییج و فرهنگ‌سازی؛ نظارت و کنترل؛ ایجاد زیرساخت و تأمین منابع تقسیم‌بندی کرده است. اما در تحلیل دقیق‌تر باید تأثیر این اقدامات را در جلب همکاری سایر بازیگران و ذی‌نفعان هم ملاحظه کرد. در حال مشکلات اساسی ستادی وزارتخانه (اعم از وزیر، معاونت‌های تخصصی، شورای عالی آموزش و پرورش) در اجرای سند را می‌توان شامل فقدان برنامه جامع بین‌دستگاهی برای هماهنگ کردن همه نهادها، تعدد قوانین، کمبود منابع مالی، کمبود نیروی انسانی، مدارس نوظهور، نبود ثبات مدیریت در آموزش و پرورش، نبود نظام جامع اشتغال، عدم تناسب در انتخاب رشته‌های تحصیلی دانست. البته در این وزارتخانه تلاش‌های زیادی برای عملیاتی‌کردن زیرنظام‌های شش‌گانه سند، تدوین برنامه اجرایی سند تحول در برنامه ششم، راه‌اندازی سامانه رصد و پایش سند و تولید گزارش‌های دوره‌ای از میزان پیشرفت اجرای برنامه و... انجام شده است. شایان ذکر است وزارتخانه دچار مشکلات اساسی در حوزه کتب درسی، نوسازی و بازسازی، کلاس‌های درسی، هماهنگ کردن اهداف با قوانین آموزشی، دانشگاه فرهنگیان و نابرابری‌های آموزشی است.

۳. مواضع خانواده‌های ایرانی؛ از خانواده‌های ایرانی به‌عنوان یک بازیگر بزرگ در سند تحول چه انتظاراتی می‌رود؟ سند تحول و تدوین‌کنندگان آن انتظار دارند که مردم و اولیای دانش‌آموزان همگام با نظام آموزش و پرورش و طراحان سند، طراحان نظام آموزشی،

۱. این برداشت‌ها و مطالب برگرفته از مجموعه مصاحبه‌های انجام‌گرفته با مدیران ارشد و خبرگان آموزش و پرورش به‌خصوص وزرا و معاونان سابق و اسبق این وزارتخانه بوده است.

طراحان کتب درسی، معلمان، دبیران، مدیران و اولیای مدارس در تمامی ساحات شش‌گانه سند عمل کنند و با کمترین زاویه جهت‌گیری‌های آن را رعایت کنند. درواقع سند تحول بدون حضور و مشارکت خانواده معنی پیدا نمی‌کند و تحقق نمی‌یابد، چرا که کودکان همه وقت خود را در مدرسه سپری نمی‌کنند و مدرسه فقط یک رکن از چند رکن تربیت به شمار می‌آید. این در حالی است که براساس داده‌های موجود، ازجمله نتایج طرح‌های ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان در سال‌های اخیر و پیمایش ملی خانواده، می‌دانیم که خانواده ایرانی طی سال‌های اخیر در معرض امواج سهمگین جهانی شدن و مدرنیته قرار گرفته و از فضای سنت و ارزش‌های بومی، که سند تحول به شدت بر آن تأکید دارد، در حال فاصله‌گرفتن است (دفتر طرح‌های ملی، ۱۳۹۵؛ جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۸). بنابراین پرسش آن است: آیا خانواده‌ها با مضمون و محتوا و ماهیت سند هماهنگ هستند؟ آیا فضای مجازی و جهانی شدن امکان هماهنگی با سند را به ایشان می‌دهد؟ مطابق یافته‌ها مشخص شد که خانواده‌های ایرانی هنوز با بسیاری از ارزش‌های سنتی موافق هستند و در مرز بین سنت و مدرن قرار دارند، یعنی نه با آنچه در سند آمده مخالفت آشکاری دارند و نه مخالفتی مشخص.

۴. جهت‌گیری‌ها و فضای فکری و فرهنگی دانش‌آموزان؛ اهمیت دانش‌آموزان در سند تحول بر کسی پوشیده نیست، چون محصول نهایی سند تحول دانش‌آموزان هستند. حال سؤال آن است که آیا آن‌ها با این فرایند (سند) همسو و هماهنگ می‌شوند؛ آیا آن‌ها تمایلی به همکاری هماهنگی با فرایندهای تحولی سند دارند، درحالی‌که فضای مجازی و جهانی شدن روندهایی در کل مغایر با روند سند به شمار می‌آیند. مجموعه مطالعات نشان می‌دهد دانش‌آموزان نسبت به آموزش‌های آشکار و پنهان مدرسه (نظام آموزشی مدرسه) بسیار حساس هستند و نسبت به آن واکنش منفی نشان می‌دهند و به آن بی‌اعتماد هستند. آن‌ها نسبت به نظام آموزشی بی‌اعتقادند. مناسب است به اختصار به یافته‌های پژوهش‌های اخیر میرزا مصطفی و همکاران، که به بررسی تجارب زیسته دانش‌آموزان یکی از مدارس متوسطه فرزنانگان شهر تهران پرداخته‌اند، اشاره شود. در یافته‌های این پژوهش آمده است، دانش‌آموزان اثر این آموزش‌ها را منفی و در بهترین حالت، خنثی می‌دانند:

«آن‌ها معتقدند مدرسه فقط روی کنکور حساس است، کشور ظاهراً فقط دانشمند می‌خواهد.^۱ خلاقیت، اعتماد به نفس، کارگروهی، پژوهش، هنر، انسانیت، تحلیل و

۱. عین گفته‌های شفاهی دانش‌آموزان در مصاحبه‌های تحقیق مذکور

مانند این‌ها را نه تنها مدرسه یاد نمی‌دهد، بلکه از بین می‌برد. مدرسه فکر می‌کند دارد مسئولیت‌پذیری، نوع دوستی و نظم یاد می‌دهد. ولی نه. مدرسه‌ها اضطراب، استرس، هویت دوگانه، تک‌بعدی شدن، تخریب روحیه، ناامیدی، شکل‌گیری خودنمایی، احساس بیهودگی، رقابت (در برابر رفاقت)، قرار دادن زندگی واقعی در برابر زندگی دانش‌آموزی و دوگانگی ذهنی را ایجاد می‌کنند».

محققان نتیجه گرفته‌اند آموزش‌های پنهان مدرسه برای دانش‌آموزان مولد بی‌اعتمادی به مدرسه، تقابل با آن و مقاومت در برابر آموزه‌های آن است. دانش‌آموزان به تضاد عمیق بین اعتقادات و باورهای خود با آنچه در مدرسه می‌بینند پی برده‌اند و با منفی دانستن آموزش‌های مدرسه سعی می‌کنند از تأثیر آن بر خود جلوگیری کنند و یا با همدستی گروه‌های دوستی اثر آن را بر خود خنثی کنند (میرزا مصطفی، ۱۳۹۸). ضمناً از نظر وضعیت آسیب‌های روانی نیز تعداد زیادی از دانش‌آموزان دچار مشکلات فراوانی هستند که طبعاً اجرای سند را با چالش مواجه می‌کنند.

۵. هدایت تحصیلی و مسئله کنکور؛ هرچند این موضوع به مثابه یک بازیگر محسوب نمی‌شود (اگر سازمان سنجش را به عنوان یک بازیگر وارد محاسبات نکنیم)، اما نمی‌توان به این مطلب در تحقق سند بی‌توجه بود. مسئله مشخص در اینجا آن است که کنکور و نظام نامناسب هدایت تحصیلی باعث شده تا تمام معادلات و تنظیمات که طراحان سند تحول در نظر گرفته‌اند به هم بخورد و اصولاً سازوکارهای اشتغال، تنظیم رشته‌ها، تعادل بین رشته‌ها و بازار کار به هم بریزد. مسئله کنکور، عدم توازن رشته‌ها، تحت‌الشعاع قرار گرفتن مفهوم محوری، گرایش به علوم تجربی و رشته‌های پزشکی باعث تضعیف جایگاه سند و به محاق رفتن آینده آن می‌شود.

۶. صداوسیما؛ از صداوسیما به عنوان دانشگاه عمومی انتظار می‌رود در همه ابعاد و زوایا به اجرای سند یاری رساند. در عمل نیز این‌گونه است و صداوسیما عملکرد و خدمات متنوعی را برای تحقق اهداف سند تحول ایفا می‌کند، اما در ادبیات موجود نقش مخرب آن بیشتر در کنکور مشاهده می‌شود. برنامه‌های کنکوری صداوسیما عمدتاً بر ضد اهداف محتوایی سند تحول ایفای نقش می‌کنند.

۷. فعالان و تشکلهای مدنی معلمان؛ انتظار می‌رود این نهادهای مدنی با بسیج معلمان نسبت به اجرایی کردن سند اقدام کنند، اما آن‌ها نسبت به سند بدبین هستند و آن را متنی

سیاسی - ایدئولوژیک تلقی می‌کنند و لذا آن را اجرایی و عملی نمی‌دانند. همچنین اقدام و عملی که نشان‌دهنده تلاش عینی آن‌ها برای اجرای سند باشد تاکنون مشاهده نشده است.

۸. سایر نهادها؛ این نهادها عمدتاً نقش اقتصادی و مالی در تأسیس مدارس دارند (به خصوص در مناطق محروم).
چکیده مواضع، رفتارها و اقدامات و وضعیت بازیگران کلیدی به شرح جدول ذیل است:

جدول ۱. خلاصه مباحث

- سوگیری معلمان نسبت به سند تحول چندان مثبت و دلگرم‌کننده نیست. - توان آموزشی، علمی، ادبی و هنری معلمان رو به افول است. - احساس مسئولیت معلمان نسبت به شغلشان در حال کاهش است. - میزان مشارکت اجتماعی و احساس منزلت شغلی و غرور شغلی‌شان رو به نزول است. - احساس نابرابری شدید، مطالبات مالی و معیشتی انباشته هنوز در معلمان وجود دارد. - زیرساخت‌های حقوقی - اداری برای جلب مشارکت معلمان در سند تحول شکل نگرفته است. * درمجموع آمادگی مداخله همکاری و مساعدت معلمان در اجرای سند کافی نیست.	معلمان و دبیران
- حمایت مالی ناکافی در مقایسه با سایر کشورها اما رشد یافته در طول زمان - حمایت از جنبه‌های نوآورانه و خلاقانه سند (ساحات اقتصادی سند تحول) - تأکید بر خصوصی‌سازی و خرید خدمات آموزشی برای کاهش فشار مالی - تأثیر عوامل سیاسی در انتخاب وزیر آموزش و پرورش * درمجموع حمایت‌های دولت از سند یکپارچه و کامل نبوده است.	مواضع دولت
- اقدامات مفصل برای پیاده‌سازی و اجرایی شدن سند تحول - عملیاتی کردن زیرنظام‌های شش‌گانه سند تحول - تدوین برنامه اجرایی سند و سامانه‌های پایش و رصد سند - مشکل عدم امکان جلب همکاری ذی‌نفعان دیگر - تعدد قوانین، قوانین برنامه جامع بین‌دستگاهی برای هماهنگ کردن همه نهادها - کمبود منابع مالی، کمبود نیروی انسانی، مشکل مدارس نوظهور و نبود ثبات مدیریت - نبود نظام جامع اشتغال - عدم تناسب در انتخاب رشته‌های تحصیلی	مواضع وزارت آموزش و پرورش

- خانواده‌های ایرانی دچار وضعیت دوگانه‌ای هستند. از یک سو تحت تأثیر ارزش‌های جهانی و مدرن قرار دارند و از سوی دیگر، سنتی و وابسته به ارزش‌های گذشته و بومی‌اند. بنابراین نسبت به محتوای سند تحول حالت دوگانه‌ای دارند و در حالت رد و قبول قرار دارند. - در خانواده‌های ایرانی وضعیت شکاف یا تفاوت نسلی نیز یک واقعیت است. - *موضع خانواده‌ها عدم همراهی با اجرای سند است.	وضعیت خانواده ایرانی
- دانش‌آموزان نسبت به آموزش‌های مدرسه و تجارب مدرسه‌ای واکنش منفی دارند. - روحیه منفی، احساس اضطراب، استرس، هویت دوگانه، تک‌بعدی شدن، احساس دوگانگی، رقابت (در برابر رفاقت) و دوگانگی ذهنی از ویژگی‌های روحی دانش‌آموزان هستند. - به دلیل کثرت منابع و مراجع آموزشی، نسل سوم سواد آموزشی بالایی دارد. - دانش‌آموزان استقلال فردی، آزادی انتخاب، تنوع‌طلبی و سایر ویژگی‌های مدرن را دارند. *دانش‌آموزان در کل بیشتر تحت تأثیر ارزش‌های مدرن، گروه همسالان و فضای مجازی هستند تا هنجارهای سنتی.	وضعیت دانش‌آموزان
- به هم ریختن تناسب رشته‌ها و عدم توازن بین عرضه و تقاضا - سلطه اضطراب کنکور در خانواده‌ها و دانش‌آموزان - مافیای کنکور - تحت الشعاع قرار گرفتن محتوا و مفهوم - گرایش به علوم تجربی و رشته‌های پزشکی * نتیجه: تضعیف جایگاه سند تا اطلاع ثانوی	هدایت تحصیلی نامناسب و مسئله کنکور
- عمده برنامه‌های صداوسیما علیه سند تحول نقش‌آفرینی می‌کند (هرچند این نگاه کمی افراطی به نظر می‌رسد).	صداوسیما
- این تشکله‌ها عمدتاً نگاه منفی به سند تحول دارند و آن را متنی سیاسی - ایدئولوژیک یا آرمانی تلقی می‌کنند. - این تشکله‌ها حداقل این متن را اجرائشدنی می‌دانند. - این تشکله‌ها تاکنون اقدامی برای اجرایی کردن سند (رأساً) انجام نداده‌اند یا درخواستی برای این کار نداشته‌اند یا از آن‌ها درخواستی نشده است.	فعالان و تشکلهای مدنی معلمان

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق توصیف مذکور، می‌توان رفتارها و مواضع بازیگران کلیدی و نیز ناهماهنگی موجود را تحلیل کرد و سناریوهای محتمل را ارائه کرد. یافته اصلی تحقیق آن است که بازیگران اصلی کماکان در چارچوب و بستر گذشته خود عمل می‌کنند و بعید می‌داند که آن‌ها دست به تغییر معنی‌دار رفتار یا جهت‌گیری‌های خود بزنند. درواقع دلیل یا زمینه‌ای برای تغییر سمت‌گیری‌های بازیگران برای دست کشیدن از موضع‌گیری کنونی

آن‌ها وجود ندارد. لذا با انجام مصاحبه‌ها و تحلیل یافته‌ها و شواهد با تکیه بر روش تحلیل روند می‌توان پیش‌بینی کرد که همهٔ بازیگران کماکان با همین رویه و مسیر با سند تحول مواجه می‌شوند و دست به تغییرات اساسی و رویه‌های خود نخواهند زد. به عبارتی، «آینده در تداوم گذشته خواهد بود». بر این اساس، پیش‌بینی رفتار تک‌تک بازیگران احتمالاً به‌ترتیب و به نحو ذیل خواهد بود:

جدول ۲. پیش‌بینی موضع بازیگران نسبت به آیندهٔ اجرای سند تحول

۱	معلمان و دبیران	نسبت به اجرای سند مثبت عمل نخواهند کرد و مشارکت آن‌ها فعالانه نخواهد بود (خنثی و مؤثر).
۲	دولت	نسبت به اجرای سند حمایت‌گرانه عمل نخواهد کرد و مشارکت آن فعالانه نخواهد بود (خنثی و مؤثر).
۳	وزارت آموزش و پرورش	نسبت به اجرای سند فعال و حمایت‌گرانه عمل خواهد کرد و تلاش مضاعفی خواهد کرد (مثبت و مؤثر).
۴	خانواده‌ها	نسبت به اجرای سند موضعی منفی خواهد داشت و تحت فشار جهانی شدن و ارزش‌های مدرن نمی‌تواند نسبت به سند همدلانه عمل کند (خنثی و مؤثر).
۵	دانش‌آموزان	نسبت به اجرای سند و مفاد و اهداف آن بدبین هستند و واکنش منفی دارند و مقاومت خواهند کرد (منفی و بسیار مؤثر).
۶	صداوسیما	نسبت به اجرای سند و مفاد و اهداف آن خنثی عمل خواهد کرد (خنثی و مؤثر).
۷	فعالان و تشکل‌های مدنی معلمان	نسبت به اجرای سند موضع منفی و مقاومت دارد (منفی و مؤثر).
۸	مجلس شورای اسلامی	موضع حمایت و مشارکت خواهد داشت اما تأثیر نخواهد داشت (مثبت اما غیرمؤثر).
۹	فضای مجازی	موضع غیرحمایتی خواهد داشت اما بسیار مؤثر است (منفی اما مؤثر).
۱۰	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	موضع غیرحمایتی (خنثی و کمتر مؤثر).
۱۱	مؤسسات کنکوری	موضع غیرحمایتی اما بسیار مؤثر دارند (منفی اما بسیار مؤثر).

پیشنهادهای

با توجه به موانع موجود و گفته شده، اتخاذ راهبرد سیاستگذاری تعاملی برای اجرای سند ضروری است که این خود متضمن آن است که گروه‌ها و نهادهای مختلف به‌خصوص نهادهای مدنی، معلمان و خانواده‌ها نقش فعالانه‌ای در اجرای سند ایفا کنند و مشترکاً به تصمیم برسند، حتی اگر در مرحله وضع^۱، تدوین سند و شکل‌دهی به سیاست دولت مشارکت نداشته‌اند. در این راهبرد، وظیفه دولت تجمیع و حل تعارض میان نیروهای مختلف است. یعنی وظیفه دولت، یا به عبارتی سیاستگذار فرهنگی و در اینجا سیاستگذار آموزشی (وزارت آموزش و پرورش یا حکمران آموزشی)، آن است که میان این نیروها یا بازیگران متعارض هماهنگی، انسجام یا همکاری ایجاد کند. به عبارتی، نقش دولت صرفاً یک تسهیل‌گر^۲ یا تنظیم‌گر است و نه دستوردهنده. لذا می‌توان از رویکردهای نوینی مانند رویکرد خط‌مشی‌گذاری تعاملی^۳ در اینجا نام برد که به معنی ضرورت هماهنگی همه بازیگران و گروه‌های ذی‌نفع برای رسیدن به یک خط‌مشی (یا سیاست) یا راه‌حل مشخص است (معدنی و حسین‌پور، ۱۳۹۸). همچنین رویکرد حکمرانی مشارکتی^۴، که متضمن مشارکت بین‌بخشی است (محمدی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۸)، یا حکمرانی مسئولانه که بر حضور طیف وسیع و متنوعی از کنشگران مبتنی است و جامعه مدنی را با دولت پیوند می‌دهد. بنابراین هر نوع تلاش، سیاستگذاری و خط‌مشی‌گذاری برای پیاده‌سازی و اجرای سند تحول از منظر عامل‌محور (یا بازیگر‌محور) معطوف به اجماع سیاستگذاران و هماهنگی تمامی بازیگران و کنشگران مرتبط با سند است. در جریان بررسی‌ها مشخص شد بخش مهمی از بازیگران به‌خصوص بازیگران و ذی‌نفعان غیررسمی و غیردولتی مرتبط و مؤثر بر اجرا و پیاده‌سازی سند تحول نسبت به آن موضع خنثی (بی‌تفاوت) و یا حتی مخالف دارند و این موضوع به‌ویژه برای دو بازیگر عمده یعنی خانواده و معلمان بسیار اساسی و مهم است. بنابراین با توجه به ظرفیت، توان، قدرت، منابع، اراده، جمعیت و اهمیتی که این دو بازیگر دارند و به‌راحتی و بدون کمترین هزینه می‌توانند اجرای سند را به تأخیر یا حتی به شکست بکشانند، لذا اتخاذ راهبردهایی جهت جلب مشارکت و توافق و همکاری آن‌ها ضروری است. در این چارچوب رفع موانع ذهنی گام اولیه و مهمی است که باید به آن اندیشید. بنابراین بخشی از راهبردها به رفع موانع ذهنی در نظام سیاستگذاری سند در نظام حکمرانی (حکومت) مربوط می‌شود که هنوز

1. Policy Enactment

2. Facilitator

3. Interactive Policy Making

4. Collaborative governance

انعطاف لازم را ندارند و سند تحول را بدون حضور بازیگران هم اجراشدنی می‌دانند. اما در گام بعدی، تفکیک میان بازیگران مختلف و طراحی استراتژی‌های متفاوت برای هرکدام ضروری است. به عنوان مثال برای معلمان و دبیران با توجه به جمعیت حدود یک میلیون نفری و پراکندگی آن‌ها در اقصا نقاط کشور و نیز تنوع جنسیتی، سنی، قومی، مذهبی، سیاسی، راهبردهای مختلفی لازم است. در گام بعدی و پس از تفکیک بازیگران مختلف، تدوین و طراحی استراتژی جلب مشارکت جداگانه برای هرکدام از بازیگران و نهادهای مختلف امری ضروری است. برای انجام این مهم و نگارش سازوکارهای تقویت مشارکت هرکدام از بازیگران، شناسایی موانع همکاری هر بازیگر امری بسیار ضروری است تا از خلال آن، شرایط موفقیت در همکاری مؤثر هرکدام از بازیگران مشخص شود. همچنین وظیفه متولیان اجرای سند آن است که انگیزه‌های مشارکت هرکدام از بازیگران را تقویت کنند. اصول کلی برای جلب مشارکت بازیگران به شرح ذیل اند:

۱. تقویت انگیزه‌های مشارکت در تمام بازیگران مرتبط با سند تحول

۱۱. توجه به سابقه مشارکت یا تعارض میان نقش‌آفرینان و شناسایی انواع تعارضات دو به دو میان بازیگران با همدیگر

۲۱. توجه به وابستگی متقابل میان بازیگران به نحوی که احساس کنند خودشان به تنهایی ناتوان از دستیابی به خواسته‌هایشان هستند.

۲. توجه به چرخه مشارکت

۱۲. تعامل و ایجاد فهم مشترک درباره اهداف و مضامین سند: تمرکز بر تعاملات رودرو و همراه‌سازی همه بازیگران

۲۲. حل تعارضات بین بخشی بازیگران

۳۲. اعتمادسازی: افزایش مشارکت و اعتمادسازی

۳. رهبری ساختاری و رهبری انگیزشی: رهبری قوی و انگیزشی، جلب احترام و اعتماد ذی‌نفعان توسط وزارت آموزش و پرورش و دولت

۴. دور شدن از قفل و وابستگی به مسیرهای قبلی اعم از قفل نهادی یا قفل شناختی^۱.

بنابراین صرف نظر از گروه‌ها و بازیگران مختلف، برای جلب مشارکت نهادها و بازیگران مختلف ایجاد آمادگی‌های ذهنی و روانی مثبت نسبت به سند تحول، به خصوص در گروه‌های بزرگ مثل معلمان و خانواده‌ها، بسیار ضروری است. به عبارتی، نوعی مهندسی اجتماعی یا مهندسی روانی از سوی دست‌اندرکاران سند تحول برای همه مخاطبان ضروری است که هدف نهایی آن جا انداختن و قبولاندن جایگاه و ضرورت و اهمیت سند تحول به عنوان یک

سند مهم تربیتی و آموزشی است و مفاد و مضمون این استراتژی می تواند حداقل مشتمل بر موارد ذیل باشد:

۱. پذیرش درونی و قلبی ضرورت داشتن یک سند بالادستی تربیتی، چرا که در غیاب آن نظام تعلیم و تربیت سردرگم می ماند.
۲. ملاحظه دوم آنکه، سند تحول یک متن بالادستی یا سیاست بالادستی است که می تواند به عنوان سیاست کلان تعلیم و تربیت در نظر گرفته شود.
۳. باید تلاش شود تا برای عموم ثابت شود که سند تحول با روش علمی و با مشارکت صاحب نظران و متخصصان تعلیم و تربیت کشور تنظیم شده است و سندی سیاسی، عقیدتی و ایدئولوژیک یا شخصی و فردی نبوده است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

تمام اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده است.

حامی مقاله:

این نتیجه هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاریب یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع و مأخذ

- آزاد، سمانه (۱۳۹۱). «مشکلات اجرای سند تحول بنیادین از زبان مدیران (موانعی که بر سر راه سند تحول سبز شده‌اند)»، **رشد مدیریت مدرسه**، شماره ۶: ۴-۱.
- اسلامیان، حسن و همکاران (۱۳۹۴). «نگاهی تحلیلی به چالش‌های اجرای سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش»، **اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت اقتصاد و حسابداری دانشگاه پیام نور نکا**.
- اشتریان، کیومرث؛ سمانه کشوردوست و سمانه فراهانی (۱۳۹۴). «اجرای پژوهی در سیاستگذاری عمومی، موانع اجرای مطلوب برنامه چهارم توسعه در حوزه سلامت و فرهنگ»، **فصلنامه سیاستگذاری عمومی**، شماره ۲: ۱۷-۲۸.
- بطحائی، سیدمحمد (۱۳۹۷/۱/۲۶). «چه کسانی در برابر تغییر و تحولات آموزش و پرورش مقاومت می‌کنند؟»، مصاحبه با روزنامه ایران، شماره ۶۷۵۵.
- بل، لس و هوارد استونسون (۱۳۹۲). **سیاستگذاری آموزشی**، ترجمه محمود ابوالقاسمی و کوروش فتحی واجارگاه، تهران: انتشارات شورای عالی آموزش و پرورش.
- پورعزت، علی اصغر و بهنام عبدی (۱۳۹۸). «مفهوم‌پردازی حکمرانی مسئولانه مبتنی بر فناوری اطلاعات در جهت نیل به الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، **فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی**، شماره ۳۰: ۲۱۳-۱۹۳.
- خامنه‌ای، آیت‌الله سیدعلی (۱۳۹۷/۶/۹). بیانات در دیدار با مدیران آموزش و پرورش، قابل دسترسی در: WWW.Leader.ir
- خوبرو، محمدتقی و روح‌الله ابراهیمی (۱۳۹۸). «عوامل کلیدی موفقیت در خط‌مشی‌گذاری بخش خدمات عمومی ایران»، **فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی**، شماره ۲: ۲۳-۲۰.
- دفتر طرح‌های ملی (۱۳۹۵). **ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (موج سوم)**. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- ربوی، رجب ملکی؛ صادق آوارسین و جعفر ترک‌زاده (۱۳۹۵). «تحلیل رگرسیونی موانع اجرای مصوبات شوراهای آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی»، **فصلنامه تعلیم و تربیت**، شماره ۱۲۸: ۱۰۱-۸۵.
- رستمی، محمدباقر و همکاران (۱۳۹۵). «ارائه الگوی پیاده‌سازی نقشه جامع علمی کشور»، **فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی**، شماره ۲۰: ۱۱-۵.
- روزنامه خراسان (پنج‌شنبه ۹۶/۱۲/۲۲). «وزیر آموزش و پرورش: در عملیاتی کردن سند تحول ضعیف بوده‌ایم».
- شیبانی، ملیحه، ارش رشیدیان و اذر محمدی (۱۳۹۵). «مطالعه چالش‌های اجرای پزشک خانواده در نظام سلامت ایران»، **مجله حکیم**، شماره ۶۵: ۵۹-۱۰۲.
- عباس‌پور، عباس و کیوان مرادی (۱۳۹۶). «تحلیل انتقادی سیاست آموزشی، بازخوانش ارزش‌های

- گم‌شده»، فصلنامه سیاستگذاری عمومی، شماره ۳: ۱۶۰-۱۳۷.
- کریمی دستجردی، داود، علی‌اصغر پورعزت، نادر سیدکلالی و محمدرضا اخوان انوری (۱۳۸۹). «رتبه‌بندی موانع پیاده‌سازی تصمیمات راهبردی»، فصلنامه مطالعات راهبردی مدیریت، شماره ۲: ۳۱-۴۹.
- محمدپور، احمد، رسول صادقی و مهدی رضایی (۱۳۸۹). «روش‌های تحقیق ترکیبی به‌عنوان سومین جنبش روش‌شناختی: مبانی نظری و اصول علمی»، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، شماره ۳۸: ۱۰۰-۷۷.
- محمدی، مهدی؛ قاسم سلیمی و طاهره دری (۱۳۹۶). «تدوین و اعتباریابی الگوی بومی منزلت معلمان در نظام آموزش و پرورش ایران»، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۲۶: ۶۷-۳۵.
- محمدی، نعیمه و حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۸). «الگوی حکمرانی مشارکتی توسعه انرژی تجدیدپذیر در ایران: رویکرد نهادی»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، شماره ۳۰: ۶۸-۵۵.
- معدنی، جواد و داود حسین‌پور (۱۳۹۸). «تدوین الگوی مبارزه با پولشویی با استفاده از رویکرد خط‌مشی‌گذاری تعاملی»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، شماره ۳: ۱۳۴-۱۱۲.
- میرزامصطفی، صدیقه (۱۳۹۸). «آموزش‌های پنهان مدرسه و تجارب زیسته دانش‌آموزان (مطالعه موردی یکی از مدارس متوسطه فرزندانگان تهران)»، فصلنامه جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی، شماره ۱۴: ۲۶۰-۲۳۳.
- نوید ادهم، مهدی (۱۳۸۹). «مبانی تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش. تهران: انتشارات نورالثقلین.
- نوید ادهم، مهدی (۱۳۹۱). «الزامات مدیریتی تحول بنیادین در آموزش و پرورش». راهبرد فرهنگ، شماره ۱۷ و ۱۸: ۷۵-۴۹.
- نیک‌نشان، شقایق و همکاران (۱۳۸۹). «تحلیلی بر رویکردهای روایی در پژوهش‌های کیفی»، روش‌شناسی علوم انسانی، شماره ۶۲: ۱۶۰-۱۴۱.
- وفایی، الهام و سعید وکیلی (۱۳۹۹). «گزارش تحلیلی بودجه آموزش و پرورش عمومی. مرکز پژوهشی توسعه و آینده‌نگری سازمان برنامه و بودجه.
- هادی‌نژاد، مصطفی و سجاد تمدن (۱۳۹۳). «شناسایی صفات شخصیتی مقاومت رفتاری در برابر تغییر»، دوفصلنامه مدیریت راهبردی، شماره ۱: ۱۹۳-۱۷۶.
- هاشمی، شهناز (۱۳۹۶). «بررسی نقش رسانه در نظام تربیتی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش»، فصلنامه رسانه، شماره ۴: ۳۳-۱۷.
- هدایتی، فرشته و هدایت‌الله خوارزمی (۱۳۹۵). «آسیب‌شناسی اجرای سند تحول بر اساس مبانی مدیریت تحول سازمانی»، نشریه راهبرد توسعه، شماره ۱: ۱۳۲-۱۱۹.
- سازمان‌ها
- جهاد دانشگاهی (۱۳۹۸). پیمایش ملی خانواده، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد استان البرز.
- شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش.

شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۹۰). **مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت عمومی جمهوری اسلامی ایران**.

کمیسیون تعلیم و تربیت و کمیسیون اجرایی سازی سند تحول (اردیبهشت ۱۳۹۸). **آموزش و پرورش در مسیر تحول بنیادین، چالش ها، راهبردها و اقدامات، شورای عالی انقلاب فرهنگی**.

Bryson, J. M. & Bromily, P. (1993). 'Critical factors affecting the planning and implementation of major projects'. **Strategic Management Journal**, 14: 319-330

Clarkson, M. B. E. (1995). 'A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance'. **Academy of Management Review**, 20: 65-91.

Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). 'The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications'. **Academy of management Review**, 20(1): 65-91.

Hermans, L. M. & Thissen, W. A. (2009). 'Actor analysis methods and their use for public policy analysts'. **European Journal of Operational Research**, 196(2): 808-818.

Thissen, W. A. H. (2005). **Actor Analysis for Water Resources management**. Eburon Pub.

Degget, B. (2014). **Adderessing Current and Futurs Challenge in England**. Intrnational Center for leadership Education.

Launch, C. (1995). **Charting our Education Future**. Department Of Education

Macbeath, J. (2012). **Future of Teaching Profossion IMHE**. Cambridge University Press.

Sudha, P. (1986). **National Policy Of Education. Ministry Of Education**. (<https://www.slideshare.net/sudhapathak/national-policy-of-education-1986>)

Sitography:

Stanford University (2010). **American Education in 2030 Board of Trusted of Leland**. (<https://www.hoover.org/research/american-education-2030>)

Department of Education and Skills (2017). **Action Plan for Education** (<https://www.education.ie/en/The-Department/Action-Plan-for-Education-2016-2019/>)

Ministry of Human Resource Development (2016). **National Policy on Education**. (<https://planipolis.iiep.unesco.org/en/2016/national-policy-education-2016-report-committee-evolution-new-education-policy-6454>)

The National Commission on Teaching and Americans Future (1996). **Wath Matters Most: Teaching For American s Futurs**.

(<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0895904800014001013>)

Strategies of the Change of Organizational Culture with Emphasis on Human Capital (Case Study: Ministry of Culture and Islamic Guidance)

راهبردهای تغییر فرهنگ سازمانی با تأکید بر سرمایه انسانی در سازمان های فرهنگی (مورد مطالعه: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی)

علیرضا حفیظی^۱

چکیده

فرهنگ سازمانی نظامی از معانی و مفاهیم مشترک است که یک سازمان را از سازمان دیگر جدا می‌کند. نقش سرمایه انسانی در ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. هدف پژوهش حاضر شناخت راهبردهای تغییر فرهنگ سازمانی با تأکید بر سرمایه انسانی در سازمان های فرهنگی است. محقق در این پژوهش به بررسی راهبردهای سرمایه انسانی که می‌توانند به تغییر فرهنگ سازمانی در سازمان های فرهنگی، به خصوص وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، منجر شوند پرداخته است. روش پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی و ابزار گردآوری اطلاعات مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (۴۰۰۰ نفر) است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده براساس جدول مورگان، ۳۸۴ نفر از آنان انتخاب شدند. با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته در ۴ بُعد و ۲۴ گویه بر اساس مقیاس لیکرت متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند. یافته‌های تحقیق با استفاده از رگرسیون خطی نشان داد که راهبردهای مدیریت عملکرد برجسته، مدیریت استعداد، آموزش و یادگیری سازمانی، و حقوق و مزایا در تغییر فرهنگ سازمانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی اثر مثبتی دارند و می‌توانند برای تغییر از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب فرهنگ سازمانی اثرگذار باشند.

واژگان کلیدی

تغییر فرهنگ سازمانی، راهبردهای سرمایه انسانی، مدیریت استعداد، مدیریت عملکرد برجسته، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

مقدمه

واژه فرهنگ سازمانی^۱ در سال ۱۹۷۶ با مقاله پتی‌گرو^۲ تحت عنوان «مطالعه فرهنگ‌های سازمانی»، که در فصلنامه علمی اداری ASQ به چاپ رسید، وارد ادبیات دانشگاهی آمریکا شد. چنین واژه‌ای را بلیک و موتن^۳ نیز در سال ۱۹۶۴ به کار برده‌اند، که بعدها آن را «جو» یا «فضای سازمانی» نامیدند. در سال ۱۹۷۶ آلن و سیلورزویگ^۴ واژه «فرهنگ مشارکتی» را به کار بردند. در سال ۱۹۸۲ دیل و کندی^۵ به این موضوع توجه کردند و هم‌زمان نیز پیترز و واترمن^۶ در کتاب در جست‌وجوی کمال خود که در همان سال منتشر شد به موضوع فرهنگ سازمانی پرداختند. هم‌زمان با دیل و کندی، تحقیقات مؤثر مکنزی^۷ در سال ۱۹۸۲ با همکاری دانشگاه هاروارد صورت گرفت. از این تاریخ به بعد است که نوشته‌های وسیعی در موضوع فرهنگ سازمانی عرضه می‌شود و در دسترس همگان قرار می‌گیرد و بحث فرهنگ بین مدیران و مشاوران و دانشگاهیان مُد روز شده و هریک با علاقه متفاوتی به این بحث پرداخته‌اند (ندایی، ۱۳۸۷: ۱۲).

فرهنگ الگویی از مفروضات مشترک است که گروه فرا می‌گیرد، به‌طوری‌که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخل گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبت بر گروه با اهمیت است. (Panagiotis, Alexandros & George, 2014: 10)

فرهنگ با ظهور انسان روی زمین پدید آمد، اما فرهنگ سازمانی موضوعی است که به‌تازگی وارد بحث‌های مدیریت شده است. فرهنگ سازمانی با فرهنگ عمومی جامعه پیوند نزدیک دارد و بخش گسترده‌ای از رفتار و بالندگی سازمان را پوشش می‌دهد. (Warrik, 2017: 127)

فرهنگ سازمانی به مثابه سرچشمه فرایندهای سازمانی از قبیل ساختار، سلسله‌مراتب، نحوه روابط انسانی، شیوه مدیریت و نگرش و طرز تلقی اعضای سازمان است. تعریف فرهنگ سازمانی به دلیل پیچیدگی دشوار است، زیرا بخش قابل‌توجهی از آن مشاهده‌ناپذیر و ناملموس است، اما اکثر نظریه‌پردازان معتقدند که فرهنگ سازمانی نقطه محوری و مرکزی عملکرد سازمان است. (Bingol, Sener & Cevik, 2013: 99)

فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها و ارزش‌های مشترک است که

1. Organizational Culture

2. Pettigrew

3. Black & Mouton

4. Allen & Silverzweig

5. Deal & Kennedy

6. Peters & Waterman

7. Mackenzy

بر رفتار، اندیشه، تغییر و تحول سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (Kao, Tsaur & Wu, 2016: 235).

موفقیت چشمگیر سازمان‌های کوچک با حداقل سرمایه و امکانات و شکست سازمان‌های بزرگ با حداکثر سرمایه و امکانات بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت سازمان‌هاست که در میان این عوامل، فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل مؤثر نقش مهمی در عملکرد سازمان‌ها دارد (Iljins, Skvarciany & Gaile, 2015: 45). (Sarkane).

همچنین بررسی نظریه‌های مدیریت می‌بیند واقعیت است که فرهنگ سازمانی رفتار کارکنان در سازمان را شکل می‌دهد و بر رفتار مدیران و کارکنان در تمام سطوح سازمان تأثیر می‌گذارد (Desselle, Raja, Andrews & Lui, 2018: 125).

از طرفی، کارکنان اصلی‌ترین عنصر هر سازمان اند، و سازمانی که کارکنان توانمندتر و بهره‌ورتری دارد موفق‌تر است. فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان شخصیت سازمان انگاشته شود. هر سازمانی - علی‌رغم اندازه آن - دارای فرهنگی است که بر نحوه رفتار افراد، در سطحی گسترده، اثرگذار است، مانند توجه به مشتری، استانداردهای عملکرد، نوآوری و غیره (Flamholtz and Randel, 2011: 6).

پس فرهنگ سازمانی شامل باورهای مشترک، مفروضات و ارزش‌ها در سازمان است که به شکل چسب پایه آن‌ها را [سازمان و فرهنگ] کنار یکدیگر نگاه می‌دارد، منبع اصلی معنا و شعور سازمانی می‌شود، ایجاد هویت می‌کند، و به عنوان شیوه اصلی در جهت تعریف شایستگی متمایز عمل می‌کند (Schein, 2009: 123).

امروزه توجه به منابع انسانی، به عنوان دارایی ارزشمند سازمان، اهمیت ویژه‌ای یافته است، به طوری که به عنوان منبع کلیدی در کسب مزیت رقابتی برای سازمان و دستیابی به اهداف آن عمل می‌کند. در بازار پرقابلیت امروزی، مدیران سازمان‌ها با دغدغه‌ای حیاتی برای پیشبرد اهداف خود مواجه شده‌اند. تدوین راهبرد سرمایه انسانی بر اساس فرهنگ حاکم که همسو با استراتژی کلان سازمان باشد مسئله‌ای کلیدی در دستیابی به اهداف است. به اعتقاد آرمسترانگ^۱، ایجاد قابلیت استراتژیک تضمینی برای سازمان است تا بتواند برخوردار از کارکنان ماهر، متعهد و با انگیزه‌ای شود که در محیط‌های پرتلاطم، هدفمند و جهت‌دار باشند. بنابراین استراتژی‌های منابع انسانی مشخص می‌کنند که سازمان قصد دارد چه اقداماتی را در مورد عملکردها و سیاست‌های مدیریت سرمایه انسانی خود انجام دهد و چگونه آن‌ها را با استراتژی شرکت و با همدیگر منسجم و یکپارچه کند و وسیله‌ای برای

رسیدن به مقاصد سازمانی فراهم کند (Armstrang, 2014:19).

در حقیقت، تغییر بر اساس رویکرد آینده‌نگرانه تنها راهی است که به کمک آن می‌توان آینده را تضمین کرد. لذا باید تغییرات لازم را شناسایی، و برای ایجاد آن برنامه‌ریزی صحیح کرد. یکی از مهم‌ترین عناصر سازمانی که بر کل سرنوشت سازمان سایه افکنده است فرهنگ سازمانی است. هنگامی که محیط دستخوش تغییر می‌شود فرهنگ ریشه‌دار و مستحکم سازمان نیز ممکن است دیگر مناسب نباشد. گرچه هماهنگی و یکدستی یک مجموعه در شرایط عادی یک دارایی تلقی می‌شود، اما همین فرهنگ سازمانی ممکن است در برابر تغییرات لازم و ضروری که پیشرفت سازمان را تضمین می‌کند پایداری کند و حفظ بقای سازمان را مخدوش کند. بنابراین از آنجاکه نیروی انسانی محور تغییرات سازمانی است، مدیران هرچه بتوانند فرهنگ سازمانی، طرز فکر، اعتقادات و باورها را متناسب با راهبردهای سازمانی تغییر دهند، موجبات توسعه و موفقیت سازمان را فراهم آورده‌اند (سبحانی‌نژاد، و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۵).

ضرورت بررسی فرهنگ سازمانی از آنجا ناشی می‌شود که در حال حاضر مدیران، بیش از پیش، ارتباط فرهنگ بر نگرش و رفتار کارکنان را احساس می‌کنند و همچنین مدیران به اهمیت نقش شناخت فرهنگ سازمانی به منظور کسب مزیت رقابتی از دیگر سازمان‌ها پی برده‌اند (منوریان و بختایی، ۱۳۸۶: ۶۷) ارتباط فرهنگ سازمانی با اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات موردنظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدیدی را در سازمان به وجود آورد (الوانی، ۱۳۹۳: ۲۲۴).

در همین راستا در تحقیق حاضر، محقق به دنبال پاسخ به این پرسش است که از چه راهبردهایی می‌توان برای تغییر فرهنگ سازمانی با تأکید بر سرمایه انسانی برای سازمان‌های فرهنگی، به خصوص وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، استفاده کرد.

مبانی نظری پژوهش

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی در سال‌های اخیر مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته است. گروهی از صاحب‌نظران و پژوهشگران بر ماهیت فرهنگ سازمان به عنوان شرط موفقیت سازمان‌ها تأکید می‌کنند و بر این باورند که برای پدید آوردن دگرگونی‌های پایدار و دلپسند در سازمان، فرهنگ آن سازمان باید تغییر کند، چرا که معتقدند نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت است به فرد و اعتقاد دارند که برای ایجاد بالندگی در افراد

جامعه باید در زمینه شخصیتی آن‌ها کاوش صورت گیرد. بر این اساس، برای ایجاد بالندگی سازمانی که به بالندگی جامعه منجر می‌شود باید در فرهنگ سازمان تحقیق شود. به‌طور کلی «کامیابی و شکست سازمان‌ها را باید در فرهنگ آن‌ها جست‌وجو کرد» (طوسی، ۱۳۷۲: ۵۶). فرهنگ سازمانی به روش‌های متفاوتی توصیف شده و یکی از بهترین تعریف‌ها را ادگار شاین مطرح کرده است: مفروضات اساسی این است که همه بیاموزند این فرهنگ می‌تواند مشکل تطابق با بیرون و انسجام داخلی را حل کند و به‌اندازه‌ای معتبر است که توسط اعضا آموخته شود و این بهترین راه‌حلی بوده که برای حل مشکلات در نظر گرفته شده است.

کوک و ژومال^۱ (۱۹۹۳)، به روشی مشابه، فرهنگ سازمانی را تعریف کرده‌اند: رفتارهای اعتقادی که اعضای سازمان برای تحقق انتظاراتشان و انطباق خودشان با سازمان نیاز دارند. فرهنگ در بستر سازمان به‌عنوان یک سری از الگوهای رفتاری مشترک که کارمندان برای رسیدن به موارد موردنظرشان استفاده می‌کنند رشد می‌یابد. فرهنگ‌ها اغلب بر اساس مشخصات زیرکانه و ناگفته‌ای هستند که معنا و مفهوم آن را اعضایی که دارای اطلاعات علمی عمیق هستند درک می‌کنند. این فرضیات ضمنی یا قوانین ناگفته شبیه اختصارات علمی‌اند که مدیران و کارمندان برای کار کردن مؤثر در سازمانشان مورد استفاده قرار می‌دهند (شاین، ۲۰۱۰).

سازمان‌ها، به دلیل اینکه در محیطی جهانی فعالیت می‌کنند، در دنیای امروز از لحاظ فرهنگی متنوع‌تر شده‌اند. این تنوع فرهنگی چالش‌هایی را برای سازمان‌ها ایجاد کرده و آن‌ها را وادار کرده است که راهبردهای جدیدی را برای اداره امور سازمان و کارکنان ایجاد کنند و توسعه دهند. بنابراین می‌توان مدیریت منابع انسانی یا توسعه سرمایه انسانی را با موضوع فرهنگ سازمانی مرتبط دانست.

سرمایه انسانی

در دو دهه اخیر سازمان‌ها، برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، از این موضوع آگاه شده‌اند که منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردارند. در دنیایی که دانش ارتباط با مشتریان بیش‌ازپیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی - که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت، و تجربه سازمان است - اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و به همین نحو، نیروی کار نه به‌عنوان دارایی‌های هزینه‌بردار بلکه به‌عنوان دارایی‌های مولد تلقی می‌شود (Hedricks, 2017: 67).

مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروهای انسانی به‌منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند. سرمایه انسانی، به زبان ساده، به هر چیزی

غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات و سرمایه مالی گفته می‌شود (جوانمرد و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۸).

سرمایه انسانی عبارت است از: ذخیره دانش، مهارت، صلاحیت و توانایی‌هایی که عمدتاً از طریق آموزش کسب می‌شوند و بر کیفیت کار تأثیر مثبت می‌گذارند و ارزش اقتصادی آن را در بازار کار افزایش می‌دهند (عمادزاده، ۱۳۹۲: ۶۵).

بیکر^۱ سرمایه انسانی را به عنوان سرمایه‌گذاری در تحصیل، آموزش مهارت‌ها، سلامت و دیگر ارزش‌ها در نظر می‌گیرد. سرمایه انسانی خصیصه‌ای است که در افراد متبلور شده است و نمی‌تواند فراموش شود. در نظر آکوجی^۲، سرمایه انسانی به توانایی‌ها و مهارت‌های منابع بشری یک کشور اطلاق می‌شود. به بیان ماریموتو^۳ و همکاران، سرمایه انسانی خیلی ساده به شیوه‌هایی اطلاق می‌شود که به آموزش، تحصیل و حرفه‌های اولیه به منظور افزایش سطوح دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، ارزش‌ها و دارایی‌های اجتماعی کارمندان مرتبطاند که به رضایت شغلی و اجرای کارمند منتهی می‌شوند (Iyere & et al., 2014: 63).

سازمان‌ها به منظور برآوردن نیازهای محیطی و یا موفقیت در دیده‌بانی محیطی باید شیوه‌های مدیریت منابع انسانی خود را تغییر دهند و اولین گام در این مسیر تلقی کارکنان به عنوان دارایی و سرمایه‌های مولد، که سرمایه فیزیکی دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند، است. سرمایه انسانی نیرویی است که در فرد فعال می‌شود و توان و امکان او را برای تولید کالا و خدمتی که موجب استغنا و رفاه وی در زندگی فردی و اجتماعی می‌شود افزایش می‌دهد. درواقع تفاوت بین کشورهای صنعتی و کشورهای کم‌درآمد ناشی از سرمایه انسانی است (متوسلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۵).

مفهوم سرمایه انسانی بیانگر این است که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می‌توانند به صورت منبعی برای کسب درآمدهای بیشتر و بهره‌وری بالاتر باشد است، چرا که جزئی از ماهیت انسان را تشکیل می‌دهند. اساس نظریه سرمایه انسانی این است که علت تفاوت‌های درآمدی افراد در اختلاف در میزان بازدهی آن‌هاست. امروزه نظریه سرمایه انسانی از مهم‌ترین نظریه‌های توزیع درآمد است. در این نظریه، اختلاف ما بین درآمدها به میزان آموزشی وابسته است که در افراد سرمایه‌گذاری شده است. عناصر سرمایه انسانی شامل افراد، رهبری، مدیریت دانش، تصمیم‌گیری راهبردی، مدیریت و ساختار سازمانی، بازسازمان‌دهی سیستم‌ها، فرایند در برابر فعالیت‌ها، و اندازه‌گیری پیشرفت

1. Becker

2. Okoji

3. Marimuth

است (صنوبری، ۱۳۹۰: ۱۱۹).

بنابراین برای تغییر فرهنگ سازمان‌ها، توسعه منابع انسانی ضروری است. به عبارتی، در سازمان‌ها می‌توان با توسعه سرمایه انسانی به تغییر و یا بهبود فرهنگ سازمانی کمک کرد. با توجه به اهمیتی که منابع انسانی برای سازمان دارد، مدیریت باید بکوشد تا سرمایه‌گذاری عظیمی روی این منبع راهبردی انجام دهد (رسولی، ۱۳۹۴: ۱۱۹). سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی، به عنوان یک منبع راهبردی و یک مزیت رقابتی پایدار، به این معناست که با جذب و آموزش افرادی که مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند (سرمایه انسانی)، سازمان توان دوچندان پیدا می‌کند، زیرا رقبا نمی‌توانند این مزایا را به سرعت الگوبرداری کنند. مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی بر تشکیل رویکردی همه‌جانبه، هماهنگ و پویا در زمینه شناخت نیازها و مشخصات نیروی انسانی سازمان‌ها نظر دارد تا رسیدن به هدف‌ها و استراتژی‌های سازمانی در محیط رقابتی، پرتلاطم و متغیر امروزی را ممکن کند. با مفهوم وسیعی که مدیریت استراتژیک منابع انسانی در این سال‌ها کسب کرده است می‌کوشد میان نیازهای جهانی، ملی، سازمانی و فردی پیوند ایجاد کند. پس باید زمینه‌های لازم برای بروز توانایی‌های بالفعل و تشخیص توانایی‌های بالقوه کارکنان در سازمان فراهم شود. در اوایل سال ۱۹۰۱ پیتر و واترمن تحقیقاتی را که از ۴۵ شرکت مهم آمریکایی به عمل آورده بودند منتشر کردند. شرکت‌های انتخاب شده در یک دوره زمانی طولانی از نظر معیارهای مالی در رتبه بالایی قرار داشتند. تحقیقات به عمل آمده دلیل برتری این شرکت‌ها را در هشت ویژگی مهم اعلام کردند که در همه آن‌ها مشترک بود و مهم‌ترین عامل در این هشت ویژگی را عامل نیروی انسانی بیان کردند (گروه مترجمان توسعه مدیریت، ۱۳۹۲).

بنابراین منابع انسانی یک نقش چالشی در فرهنگ سازمانی دارند، زیرا کارکنانی که برای سازمان کار می‌کنند فرهنگ خاصی را در سازمان بهبود می‌بخشند. هرگونه تغییر دلخواهی در فرهنگ سازمان باید از طریق کارکنان انجام شود. کارکردهای مدیریت منابع انسانی مثل استخدام، گزینش و آموزش بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند. این کارکردها توانایی تأثیرگذاری بر رفتار افراد و ایجاد ارزش‌هایی که فرهنگ سازمان را توسعه می‌دهند دارند.

اگر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بتوانند تأثیر مثبتی روی رفتار و بهبود تفکر مثبت در کارکنان بگذارند، به نتایج مثبت برای کسب‌وکار منجر خواهند شد. ارزش‌های فرهنگی بخشی از عوامل خارجی هستند که بر فعالیت‌های منابع انسانی تأثیر می‌گذارند. در سازمانی که کارمندان مشارکت بیشتری دارند، این احتمال وجود دارد که رضایت و تشویق کارمندان برای سازمان اهمیت بیشتری دارد و برای تغییر فرهنگ همکاری بیشتری صورت گیرد. بنابراین می‌توان با توجه به این موضوعات به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سرمایه انسانی

پی برد، به طوری که برای تغییر فرهنگ باید به سرمایه انسانی و اقداماتی که در قالب مدیریت استراتژیک منابع انسانی وجود دارند اشاره کرد، که در این زمینه برخی از استراتژی‌های توسعه سرمایه انسانی از دیدگاه نظری مایکل آرمسترانگ بررسی می‌شوند:

۱. راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی دانش یا مهارتی است که از طریق مطالعه، تجربه و یا آموزش دیدن به دست آمده است و همراه با آگاهی و فهمیدن (که، چگونه و غیره) است (لاندی و کاولینگ^۱، ۱۳۹۵: ۲۳۶) و به سازمان کمک می‌کند تا از وضعیت فعلی خود در راستای حل مشکلات حرکت کرده و در نهایت سازمان رو به جلو حرکت کند (Hetcher, 2007: 214).

صرف آموزش نمی‌تواند به سازمان و اعضای آن در راه رسیدن به اهدافش (به طور کلی پاسخ‌گویی به تحولات محیطی) کمک کند، بلکه یادگیری به عنوان آنچه اعضای سازمان در پایان دوره آموزشی کسب می‌کنند مورد توجه است و می‌توان آن را قلب آموزش دانست و می‌باید به ارزشیابی اثربخشی یادگیری دوره‌های آموزشی در سازمان پرداخت. برای این منظور، شاخص‌های مختلفی وجود دارند که از جمله مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به میزان انتقال یادگیری (موفقیت در انتقال مطالب آموخته شده به محیط کار) اشاره کرد که شامل مدل‌ها و چارچوب‌های بسیاری است که صاحب نظران و محققان این حوزه از آموزش‌های سازمانی طراحی و تدوین کرده‌اند (ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۹۵؛ یوسفی، ۱۳۹۷: ۱۵).

آموزش نقش مهم و مؤثری در ایجاد، تغییر و توسعه فرهنگ سازمانی دارد، زیرا با استفاده از آموزش ویژگی‌های فردی (دانش، توانایی، مهارت)، افراد تغییر می‌یابند و درک افراد که از مسائل محیطی و تغییرات استراتژیکی که در فناوری‌ها، استراتژی‌ها و... حاصل می‌شود افزایش می‌یابد و بنابراین همین موضوع می‌تواند گرایش افراد را به تغییر فرهنگ سازمانی و یا فرهنگ اجتماعی افزایش دهد. بنابراین مدیران در سازمان‌ها با برگزاری دوره‌های آموزشی می‌توانند به تغییر فرهنگ سازمانی کمک کنند (Stone & Romero, 2004: 152).

۲. راهبرد مدیریت استعداد

امروزه استعداد به طور بالقوه یک منبع قدرتمند مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌آید (Swapna & et al., 2012: 17). مستلزم این است که در سازمان‌ها به عنوان یک ترکیب پیچیده و پویا از ویژگی‌های کلیدی به رسمیت شناخته شود (Tasley, 2011: 35). لذا یافتن،

انتخاب کردن، به کار گرفتن و حفظ استعداد درست که توسط مدیریت و حمایت صحیح تکمیل شود برای رقابت پایدار ضروری است.

مدیریت استعداد یک استراتژی وحدت‌بخش است که از طریق استقرار سیستم‌ها و فرایندهای بهبود برای جذب، توسعه، حفظ و استفاده از مهارت‌های موردنیاز و توانایی‌های افراد و نیز تناسب استعدادها با نیازهای فعلی و آتی کسب‌وکار، خروجی محل کار را افزایش می‌دهد و نوعاً شامل شناسایی، توسعه، ارزیابی، به‌کارگیری و حفظ کارکنان با قابلیت و عملکرد بالاست (Sahai, & et al, 2012: 242)

هدف مدیریت استعداد توسعه و نگهداری یک سازمان و استعداد متشکل از نیروی کار ماهر و عجمین شده با کار و متعهد به منظور تضمین جریان استعداد است (خالوندی و عباس‌پور، ۱۳۹۲: ۳۵). سه مفهوم عمده را می‌توان از مدیریت استعداد برداشت کرد: در مفهوم اول، مدیریت استعداد شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های عادی بخش منابع انسانی نظیر استخدام، انتخاب، توسعه و مدیریت جانشین‌پروری است. مفهوم دوم به‌طور مشخص‌تر بر مدل‌سازی یا پیش‌بینی جریان منابع انسانی در سراسر سازمان بر اساس عواملی مانند نیروی کار، عرضه و تقاضا، مهارت‌ها و... تمرکز می‌کند. مفهوم سوم به منبع‌یابی، توسعه و پاداش استعدادهای کارکنان می‌پردازد (صالح‌زاده و لباف، ۱۳۹۰: ۳). مدیریت استعداد حداقل به دو دلیل عمده مهم است: یکی اینکه تضمین می‌کند که سازمان‌ها به‌طور موفقیت‌آمیزی استعدادهای موردنیاز خود را به دست آورده و حفظ کنند و دوم اینکه مدیریت استعداد به‌صورت گسترده‌ای به نامزدی کارکنان کمک می‌کند (collings, & et al, 2010: 223)

مدیریت استعداد به استفاده از افراد صاحب دانش در اداره سازمان‌ها اشاره دارد. بنابراین در جذب و استخدام منابع انسانی باید دقت کرد که بر مبنای مراحل که برای مدیریت استعداد مطرح شد، به ارتباط ارزش‌های فرهنگی و انتخاب و انتصاب افراد مستعد توجه کرد (شوقی، ۱۳۹۱: ۴۵). مثلاً در جوامعی که دارای فرهنگ جمع‌گرا هستند تأکید زیادی به روابط بین فردی وجود دارد در حالیکه در فرهنگ جوامع فردگرا علاقه به تصمیم‌گیری عقلایی و قانونی از اهمیت بالایی برخوردار است، در کشورهای دارای فرهنگ موفقیت‌گرا، افراد بر اساس میزان عملکردشان انتخاب یا انتصاب می‌شوند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که برای جذب و به‌کارگیری افراد مستعد و نقشی که آن‌ها می‌توانند در تغییر فرهنگ سازمان‌ها ایجاد کنند در ابتدا باید به ارزش‌های فرهنگی آن‌ها و خرده‌فرهنگ‌هایشان توجه کرد.

۱. راهبرد مدیریت عملکرد برجسته^۱

عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می‌دهند. البته این به عهده مدیریت سازمان است که رفتارهای مرتبط با کار و ارزش آن‌ها را در تعیین عملکرد کارکنان مشخص کند. نکته اینجاست که عملکرد در ورای مفهوم خروجی یا ستاده قرار دارد. در حقیقت، عملکرد، در مفهوم ساده خود، مربوط به دستیابی به نتایج است. بر این اساس مدیریت عملکرد برجسته درباره توسعه قابلیت یا ظرفیت سازمان است تا کارها به طور مؤثری انجام شوند و به نتایج مطلوب برسند (Armstrong, 2010: 247).

عملکرد یک سازمان گویای وضعیت بقای آن در محیط است و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در بهبود عملکرد اهمیت آن را آشکار کرده که می‌تواند به شکل سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی در بخش منابع انسانی و فرهنگ سازمان صورت پذیرد؛ سرمایه‌گذاری‌هایی که از طریق نفوذ در حیطه و قلمرو کار انجام می‌گیرند. با ایجاد چنین شرایطی می‌توان انتظار داشت که سازمان عملکرد مطلوبی داشته باشد، زیرا سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در دنیای رقابتی ناگزیر هستند که بخش عمده‌ای از تلاش‌های خود را به فرایندها و کارکردهایی معطوف کنند که در موفقیت و بهبود عملکرد آنان نقش اساسی ایفا می‌کنند (نصیری، ۱۳۹۳: ۹۸).

بر اساس موارد یادشده، هنگامی که عملکرد سازمانی از زوایای مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد، مدل‌های ارزیابی عملکرد متفاوتی نیز به تناسب اهداف استفاده می‌شوند (میرکمالی، ۱۳۸۵: ۱۲۲). در این زمینه، شاخص‌های رضایت کارکنان، رضایت مشتریان، کارایی، اثربخشی سازمانی، نتایج مالی و بازارها مثال‌هایی از شاخص‌های عملکرد سازمانی هستند (آذری و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۵).

مدیریت عملکرد یا بهسازی عملکرد بر شاخص‌ها و استانداردهای مشخصی مبتنی است. اما با در نظر گرفتن مفهوم توسعه سرمایه انسانی و تغییرات محیطی می‌توان انتظار داشت که این شاخص‌ها در سازمان‌های مختلف بر اساس رسالتی که دنبال می‌کنند متفاوت شوند، زیرا ارزش‌های فرهنگی با هریک از مراحل ارزیابی عملکرد مرتبط‌اند. به عنوان مثال، ارزش‌های فرهنگی به نوعی با عواملی مانند ایجاد معیارهای موفقیت شغلی، روش‌های متنوع ارزشیابی عملکرد، روش‌های ارائه بازخورد به افراد، اثربخشی سیستم‌های مدیریت عملکرد و... مرتبط‌اند (Stone, et al., 2004: 154).

در گذشته در سازمان‌ها، فرهنگ غالب سازمان نوع رفتارها و عملکردهای مطلوب را مشخص و شفاف می‌کرد، اما امروزه به دلیل خرده‌فرهنگ‌هایی که در بین افراد سازمان وجود دارد و در نظر گرفتن رویکرد اقتضایی، این روش دیگر برای سازمان‌ها مناسب نیست

و ممکن است افراد دیگر به فرهنگ غالب سازمان گرایشی نداشته باشند. به همین دلیل در شکل‌گیری فرهنگ سازمان در شرایط امروزی باید به این خرده‌فرهنگ‌ها توجه کرد و بر مبنای آن یا فرهنگ غالب سازمان را شکل داد یا اینکه در درک این خرده‌فرهنگ‌ها به شکل متعادل‌تری برخورد کرد.

۱. راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت)

به‌طور معمول سازمان‌ها دامنه وسیعی از پاداش‌های مالی و غیرمالی را به کارکنان ارائه می‌دهند. این پاداش‌ها موجب انگیزش کارکنان و هماهنگ شدن آن‌ها با اهداف سازمان می‌شوند. نظریه‌های زیادی در زمینه سیستم پرداخت مدنظر قرار گرفته‌اند که هر یک به نوعی بر انگیزش افراد و بهبود عملکرد افراد تأثیرگذارند. در این بین، نوع سیستم پرداخت و یا پاداش‌های مادی و غیرمادی افراد با ارزش‌های فرهنگی آن‌ها در ارتباط است. بنابراین با توجه به مبحث سیستم پرداخت منعطف که به عنوان یک رویکرد جدید در مدیریت منابع انسانی مطرح شده است، باید به منظور تبدیل منابع انسانی به سرمایه انسانی به ارزش‌های فرهنگی افراد توجه کرد و با توجه به آموزش‌هایی که در سازمان برای افراد در نظر گرفته می‌شود دیدگاه آن‌ها را، به منظور تغییر فرهنگ آن‌ها و هماهنگی آن‌ها با آنچه به عنوان تغییر فرهنگ سازمانی در این خصوص لازم است، اصلاح کرد. در این زمینه سیستم‌های تشویقی نیز می‌توانند به نوعی با ارزش‌های فرهنگی مرتبط شوند. در فرهنگ‌های فردگرا تشویق‌های فردی برای فرد نسبت به تشویق‌های گروهی از اهمیت بیشتری برخوردارند. در حال چه در جوامع فردگرا (آمریکا) و چه در جوامع جمع‌گرا (ژاپن)، باید سیستم پرداخت بر مبنای ارزش‌های مورد نظر باشد و اگر تغییر در فرهنگ لازم باشد، می‌توان با استفاده از این راهبرد در این مورد اقدامات لازم را انجام داد (Erez, 2014). با توجه به ادبیات و راهبردهای مطرح شده در حوزه سرمایه انسانی، از دیدگاه آرمسترانگ می‌توان سؤالات تحقیق را به صورت ذیل مطرح کرد:

۱. راهبردهای سرمایه انسانی تا چه میزان بر تغییر فرهنگ سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذارند؟

۲. راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

۳. راهبرد مدیریت استعداد تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

۴. راهبرد مدیریت عملکرد برجسته تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

۵. راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

روش پژوهش

روش پژوهش پیش رو توصیفی - تحلیلی است و ابزار گردآوری داده‌ها مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه است. جامعه آماری این پژوهش تمام کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی هستند؛ تعداد آن‌ها حدود ۴۰۰۰ نفر است که با توجه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۸۴ نفرشان بر مبنای جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو سطح آمار توصیفی (توزیع فراوانی متغیرها، درصد، جداول، و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و آمار استنباطی (از آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها؛ از آزمون همبستگی و تحلیل رگرسیون برای بررسی فرضیه‌های تحقیق) استفاده شده است.

بررسی سؤالات پژوهش از طریق آزمون داده‌ها

۱. بررسی سؤال اول: راهبردهای سرمایه انسانی تا چه میزان بر تغییر فرهنگ سازمانی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذارند؟

جدول ۱. تأثیر راهبردهای سرمایه انسانی در تغییر فرهنگ سازمانی

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۳۸۴	۰/۹۴۴	۰/۰۰۰

جدول ۱ تأثیر راهبرد سرمایه انسانی در تغییر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. چون مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از مقدار معین $p = ۰/۰۵$ است، در نتیجه رابطه آماری معنی‌داری بین راهبرد سرمایه انسانی و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد. در نتیجه فرض H_0 رد می‌شود و چون مقدار ضریب همبستگی $R = ۰/۹۴۴$ است، که با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و قوی است.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر راهبرد سرمایه انسانی در تغییر فرهنگ سازمانی پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل، که در جدول ذیل آمده است، به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۲. خلاصه بررسی سؤال اصلی تحقیق

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
۰/۹۴۴	۰/۸۹۱	۰/۸۹۰	۰/۲۱۴	۱/۵۴۳

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به سؤال اصلی نشان داد، راهبرد سرمایه انسانی در تغییر فرهنگ سازمانی جامعه آماری تحقیق با ضریب تعیین ۰/۸۹۱ تأثیرگذار بوده است و با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد ۱/۵ بزرگ‌تر است، در نتیجه استقلال باقی‌مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۳. آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۶۲/۵۹۳	۱	۶۲/۵۹۳	۱۳۵/۵۸۰	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۷/۶۵۴	۳۸۲	۰/۰۴۶		
کل	۷۰/۲۴۶	۳۸۳			

با توجه به جدول ۳، سطح معناداری محاسبه‌شده برای این آماره برابر $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱٪ دارد. در جدول ۴، مراحل اجرای رگرسیون متغیر سرمایه انسانی با ضرایب استاندارد و غیراستاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی‌داری آن‌ها آمده است.

جدول ۴. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر واردشده به مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta			
مقدار ثابت	۰/۲۶۴	۰/۰۹۰			۲/۹۳۶	۰/۰۰۰
سرمایه انسانی	۰/۹۵۱	۰/۰۲۶	۰/۹۴۴		۳۶/۸۴۵	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد. مدل رگرسیونی برازش شده عبارت است از:

$$Y = 0.264 + 0.951 X$$

بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان داشت که یک رابطه خطی معنی‌دار بین راهبرد سرمایه‌انسانی و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد یا راهبرد سرمایه‌انسانی بر تغییر فرهنگ سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد. بنابراین فرض H_0 رد، و فرض H_1 (فرضیه محقق) تأیید می‌شود.

۲. بررسی سؤال دوم: راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

جدول ۵. تأثیر راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی بر تغییر فرهنگ سازمانی

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۳۸۴	۰/۷۹۳	۰/۰۰۰

جدول ۵ رابطه بین راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی و تغییر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. چون مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از مقدار معین $p = ۰/۰۵$ است، در نتیجه رابطه آماری معنی‌داری بین راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد. در نتیجه فرض H_0 رد می‌شود و چون مقدار ضریب همبستگی $R = ۰/۷۹۳$ است، که با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و قوی است.

برآزش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی در تغییر فرهنگ سازمانی پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل، که در جدول ذیل آمده است، به ارائه مدل برآزش یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۶. خلاصه مدل سؤال دوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین-واتسون
۰/۷۹۳	۰/۶۲۸	۰/۶۲۶	۰/۳۹۶	۱/۶۲۷

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به سؤال دوم تحقیق نشان می‌دهد، راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی در تغییر فرهنگ سازمانی جامعه آماری پژوهش با ضریب تعیین $۰/۶۲۸$ تأثیرگذار است و با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین و واتسون از مقدار استاندارد $۱/۵$ بزرگ‌تر است، در نتیجه استقلال باقی‌مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۷. آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۴۴/۱۳۵	۱	۴۴/۱۳۵	۲۸۰/۵۹۲	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۲۶/۱۱۱	۳۸۲	۰/۱۵۷		
کل	۷۰/۲۴۶	۳۸۳			

با توجه به جدول ۷، سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig}=0/000$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱٪ دارد. در جدول ۸ مراحل اجرای رگرسیون متغیر تغییر فرهنگ سازمانی با ضرایب استاندارد و غیراستاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آن‌ها آمده است.

جدول ۸. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error			
مقدار ثابت	۱/۱۴۷	۰/۱۴۵		۷/۹۰۰	۰/۰۰۰
تغییر فرهنگ سازمانی	۰/۶۷۰	۰/۰۴۰	۰/۷۹۳	۱۶/۷۵۱	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد. مدل رگرسیونی برازش شده عبارت است از:

$$Y = 1.147 + 0.670 X$$

بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که یک رابطه خطی معنی دار بین راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد یا راهبرد آموزش و یادگیری سازمانی بر تغییر فرهنگ سازمانی تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد. بنابراین فرض H_0 رد، و فرض H_1 (فرضیه محقق) تأیید می‌شود.

۳. بررسی سؤال سوم: راهبرد مدیریت استعداد تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

جدول ۹. تأثیر راهبرد مدیریت استعداد بر تغییر فرهنگ سازمانی

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۳۸۴	۰/۸۳۶	۰/۰۰۰

جدول ۹ رابطه بین راهبرد مدیریت استعداد و تغییر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. چون مقدار $\text{sig} = 0/000$ کمتر از مقدار معین $p = 0/05$ است، در نتیجه رابطه آماری معنی‌داری بین راهبرد مدیریت استعداد و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد. در نتیجه فرض H_0 رد می‌شود و چون مقدار ضریب همبستگی $R = 0/836$ است، که با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده‌شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و قوی است.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل تأثیر راهبرد مدیریت استعداد در تغییر فرهنگ سازمانی پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل، که در جدول ذیل آمده است، به ارائه مدل برازش‌یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۱۰. خلاصه مدل سؤال سوم

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
0/836	0/699	0/697	0/357	1/514

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به سؤال سوم نشان می‌دهد، راهبرد مدیریت استعداد در تغییر فرهنگ سازمانی جامعه آماری تحقیق با ضریب تعیین 0/699 تأثیرگذار بوده است و با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد 1/5 بزرگ‌تر است، در نتیجه استقلال باقی‌مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱۱. آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	49/086	1	49/086	385/076	0/000
باقی‌مانده	21/160	382	0/055		
کل	70/246	383			

با توجه به جدول ۱۱ سطح معناداری محاسبه‌شده برای این آماره برابر $\text{sig} = 0/000$ است و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح خطای 1٪ دارد. در جدول ۱۲ مراحل اجرای رگرسیون متغیر تغییر فرهنگ سازمانی با ضرایب استاندارد و غیراستاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی‌داری آن‌ها آمده است.

جدول ۱۲. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error			
مقدار ثابت	۱/۲۴۷	۰/۱۱۹		۱۰/۴۵۶	۰/۰۰۰
تغییر فرهنگ سازمانی	۰/۶۶۷	۰/۰۳۴	۰/۸۳۶	۱۹/۶۲۳	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد. مدل رگرسیونی برازش شده عبارت است از:

$$Y = 1.247 + 0.667 X$$

بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که یک رابطه خطی معنی‌دار بین راهبرد مدیریت استعداد و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد یا راهبرد مدیریت استعداد در تغییر فرهنگ سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد. بنابراین فرض H_0 رد، و فرض H_1 (فرضیه محقق) تأیید می‌شود.

۴. بررسی سؤال چهارم: راهبرد مدیریت عملکرد برجسته تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

جدول ۱۳. تأثیر راهبرد مدیریت عملکرد برجسته در تغییر فرهنگ سازمانی

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۳۸۴	۰/۷۷۴	۰/۰۰۰

جدول ۱۳ رابطه بین راهبرد مدیریت عملکرد برجسته و تغییر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد، چون مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از مقدار معین $p = ۰/۰۵$ است، در نتیجه رابطه آماری معنی‌داری بین راهبرد مدیریت عملکرد و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد. در نتیجه فرض H_0 رد می‌شود و چون مقدار ضریب همبستگی $R = ۰/۷۷۴$ است، که با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و قوی است.

برازش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل بین راهبرد مدیریت عملکرد برجسته و تغییر فرهنگ سازمانی پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل، که در جدول ذیل آمده است، به ارائه مدل برازش یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۱۴. خلاصه سؤال چهارم تحقیق

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین-واتسون
۰/۷۷۴	۰/۶۰۰	۰/۵۹۷	۰/۴۱۱	۲/۰۷۸

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به سؤال چهارم نشان می‌دهد راهبرد مدیریت عملکرد برجسته در تغییر فرهنگ سازمانی جامعه آماری تحقیق با ضریب تعیین ۰/۶۰۰ تأثیرگذار است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین-واتسون از مقدار استاندارد ۱/۵ بزرگ‌تر است، در نتیجه استقلال باقی‌مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱۵. آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۴۱/۱۲۹	۱	۴۱/۱۲۹	۲۴۸/۷۱۸	۰,۰۰۰
باقی‌مانده	۲۸/۱۱۸	۳۸۲	۰/۱۶۹		
کل	۷۰/۲۴۶	۳۸۳			

با توجه به جدول ۱۵ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig}=۰/۰۰۰$ بوده و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱٪ دارد. در جدول ۱۶ مراحل اجرای رگرسیون متغیر تغییر فرهنگ سازمانی با ضرایب استاندارد و غیراستاندارد، انحراف معیار، تی استیوونت و معنی‌داری آن‌ها آمده است.

جدول ۱۶. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error			
مقدار ثابت	۱/۴۹۳	۰/۱۳۳		۱۱/۲۵۶	۰,۰۰۰
تغییر فرهنگ سازمانی	۰/۶۱۰	۰/۰۳۹	۰/۷۴۴	۱۵/۷۷۱	۰,۰۰۰

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد. مدل رگرسیونی برازش شده عبارت است از:

$$Y = 1.493 + 0.610 X$$

بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که یک رابطه خطی معنی‌دار بین راهبرد مدیریت عملکرد برجسته و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد یا راهبرد مدیریت عملکرد برجسته بر تغییر فرهنگ سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد،

چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد. بنابراین فرض H_0 رد، و فرض H_1 (فرضیه محقق) تأیید می‌شود.

۵. بررسی سؤال پنجم: راهبرد مدیریت حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) تا چه میزان در تغییر فرهنگ سازمانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تأثیرگذار است؟

جدول ۱۷. تأثیر راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) در تغییر فرهنگ سازمانی

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پیرسون	۳۸۴	۰/۷۶۵	۰/۰۰۰

جدول ۱۷ رابطه بین راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) و تغییر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. چون مقدار $\text{sig} = ۰/۰۰۰$ کمتر از مقدار معین $p = ۰/۰۵$ است، در نتیجه رابطه آماری معنی‌داری بین راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد. در نتیجه فرض H_0 رد می‌شود و چون مقدار ضریب همبستگی $R = ۰/۷۶۵$ است، که با توجه به مقدار و علامت مثبت ضریب همبستگی داده شده در جدول، این رابطه مستقیم و مثبت و قوی است.

برآزش مدل رگرسیون

جهت بررسی و ارائه مدل بین راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) و تغییر فرهنگ سازمانی پس از بررسی شاخص‌های کفایت مدل، که در جدول ذیل آمده است، به ارائه مدل برآزش یافته پرداخته می‌شود.

جدول ۱۸. خلاصه سؤال پنجم پژوهش

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف معیار خطا	دوربین - واتسون
۰/۷۶۵	۰/۶۵۴	۰/۵۹۸	۰/۴۱۳	۲/۰۷۸

تحلیل نتایج مدل رگرسیونی مربوط به سؤال پنجم نشان می‌دهد، راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) در تغییر فرهنگ سازمانی جامعه آماری تحقیق با ضریب تعیین $۰/۶۰۰$ تأثیرگذار است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین - واتسون از مقدار استاندارد $۱/۵$ بزرگ‌تر است، در نتیجه استقلال باقی مانده‌ها را نتیجه می‌گیریم که با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد، مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱۹. آزمون (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۴۲/۲۲۹	۱	۴۲/۲۲۹	۲۳۸/۶۱۷	۰/۰۰۰
باقی مانده	۲۷/۱۲۸	۳۸۲	۰/۱۶۸		
کل	۶۹/۳۵۷	۳۸۳			

با توجه به جدول ۱۹ سطح معناداری محاسبه شده برای این آماره برابر $\text{sig}=0/000$ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح خطای ۱٪ دارد. در جدول ۲۰ مراحل اجرای رگرسیون متغیر تغییر فرهنگ سازمانی با ضرایب استاندارد و غیراستاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آن‌ها آمده است.

جدول ۲۰. ضرایب مدل رگرسیون

متغیر وارد شده به مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	Std. Error			
مقدار ثابت	۱/۴۸۳	۰/۱۲۷		۱۲/۲۵۶	۰/۰۰۰
تغییر فرهنگ سازمانی	۰/۶۰۸	۰/۰۳۸	۰/۷۶۵	۱۴/۷۸۲	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل آزمون پارامترهای مدل رگرسیونی را نشان می‌دهد. مدل رگرسیونی برازش شده عبارت است از:

$$Y = 1/483 + 0/608X$$

بنابراین فرض صفر رد می‌شود و با ضریب اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که یک رابطه خطی معنی دار بین راهبرد حقوق و مزایا (سیستم پرداخت منعطف) و تغییر فرهنگ سازمانی وجود دارد یا راهبرد حقوق مزایا (سیستم پرداخت منعطف) بر تغییر فرهنگ سازمانی تأثیر معنی داری دارد، چون علامت ضریب B مثبت است تأثیر مثبت دارد. بنابراین فرض H_0 رد، و فرض H_1 (فرضیه محقق) تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌ها به مثابه نظام‌های پویا با سایر نظام‌های اجتماعی در ارتباطاند و اثر تعاملی بر یکدیگر دارند. از یک سو، برای حفظ و بقا باید خود را با محیط سازگار کنند و از سوی دیگر، با عرضه خدمات و محصولات خود بر محیط تأثیر بگذارند. بدون شک در هزاره سوم، سازمان‌ها نیاز به انعطاف‌پذیری بیشتری برای پاسخ‌گویی به فشارها و تهدیدهای درون و برون سازمان

دارند و مدیران مجبور به بازنگری و بازاندیشی در سبک‌ها، روش‌ها و رفتارهای مدیریتی خویش هستند.

یکی از الزامات این تعامل فرهنگ سازمانی است که به عنوان یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم در موفقیت سازمان‌های امروزی جایگاه خویش را در علم مدیریت یافته است، به طوری که با شناسایی عناصر فرهنگ سازمانی موجود می‌توان آن را با اهداف راهبردی سازمان مطابقت داد و در صورت لزوم نسبت به همسو کردن آن با اهداف عالی سازمان اهتمام ورزید.

فرهنگ سازمانی نقشه راهی است که می‌تواند جزایر متعدد درون سازمانی را که همان ملیت‌ها، قومیت‌ها، نژادها، زبان‌ها و طرز تفکرات گوناگون‌اند به هم متصل کند، به گونه‌ای که در حرکت از مسیر این گوناگونی‌ها هرگز دچار خطرات موج‌های سرکش نشود. اهمیت و شناخت فرهنگ جوامع مختلف در سطح ملی و سازمانی نشان داده ویژگی‌های فرهنگ در هر جامعه‌ای بر ارزش‌های کاری و چگونگی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های مستقر در آن جامعه تأثیر می‌گذارند. بر این اساس، سازمان‌ها فرهنگ‌های خاصی دارند که از دل ساختارها، روابط اجتماعی، سیاسی و انتقادی فرهنگ هر جامعه برآمده و به موازات حضور فرهنگ ملی در جوامع وجود دارند، بدین معنا که نمی‌توانند بدون تأثیر از فرهنگ جامعه و مستقل باشند و به میزان زیادی تحت تأثیر خرده فرهنگ‌های کارکنان سازمان قرار دارند (خدییو، ۱۳۸۵).

در این بین، اهمیت سرمایه انسانی در ارتباط با فرهنگ سازمانی نمود پیدا می‌کند. مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که به جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان بستگی دارد. مدیریت منابع انسانی مفهومی است که در گذار نظریه‌های مدیریت دستخوش تغییر و تکامل شده است، و نقطه عطف این تغییر و تکامل جایی است که به جای مدیریت کارکنان، توسعه سرمایه انسانی مطرح می‌شود. امروزه قدرت رقابتی جوامع در گرو کیفیت سرمایه انسانی آن‌هاست. مدیریت سرمایه انسانی که معمولاً در سازمان‌ها تجمع می‌یابد در زمره حیاتی‌ترین انواع مدیریت محسوب می‌شود.

با توجه به ادبیات نظری و یافته‌های پژوهش درمورد راهبردهای کاربردی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، می‌توان گفت که سازمان‌های فرهنگی به عنوان نهادهایی که مسئولیت فرهنگ‌سازی و توسعه آن را بر عهده دارند موظف هستند، همگام با تغییرات محیطی‌ای که رخ می‌دهند، تدابیر لازم را در خصوص ارزش‌های فرهنگی مورد نیاز برای سازمان و همچنین افرادی که در این محیط فعالیت می‌کنند فراهم کنند. راهبردهایی که در

زمینه توسعه سرمایه انسانی وجود دارند بسیار گسترده اند که شامل راهبردهایی مثل سرمایه اجتماعی، مسئولیت اجتماعی، مدیریت دانش، مدیریت استعداد، تعهد شغلی و سازمانی، مسیر پیشرفت شغلی، حقوق و مزایا و... هستند. برخی از این راهبردهایی که در این پژوهش مطرح شدند نشان دهنده این امرند که نیاز به تغییر یا اصلاح فرهنگ به منظور همسازی با محیط منعطف و متغیر نیازمند سرمایه گذاری در منابع انسانی و یا به تعبیر بهتر، سرمایه های انسانی است، که بر مبنای راهبردهای مطرح شده در این پژوهش، با انتخاب شاغلان برای مشاغل سازمانی بر مبنای راهبرد مدیریت استعداد و همچنین آموزش و بالنده کردن افراد در سازمان، و یا برقراری سیستم پرداخت منعطف و سیستم های تشویقی مناسب می توان از دانش، مهارت، توانایی و خرده فرهنگ های آن ها برای اصلاح و تغییر فرهنگ سازمان ها استفاده کرد. نهادهای فرهنگی، از جمله وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، به دلیل مسئولیت خطیری که در جهت فرهنگ سازی و یا توسعه و تغییر فرهنگ در سازمان ها بر عهده دارند، باید بر مبنای راهبردهای مطرح شده و همچنین راهبردهایی که صرفاً نام آن ها در این تحقیق ذکر شد، برای اصلاح و بهبود و به تعبیر بهتر، تغییر فرهنگ سازمانی اقدام کنند.

فرهنگ ذهن و روح را مانند بدن کنترل می کند و باعث می شود که افراد در سازمان احساس بهتری نسبت به کاری که انجام می دهند پیدا کنند، به گونه ای که به کار بهتر و عملکرد بیشتر منجر می شود. برای تغییر فرهنگ سازمانی کاربرد راهبردهای توسعه سرمایه انسانی لازم و ضروری است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

تمام اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده است.

حامی مقاله:

این نتیجه هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع و مأخذ

- آذری، علی و مهدی زمانی و احمد سلیمانی فرد (۱۳۹۴). **الگوی راهبردی مدیریت عملکرد سازمان**. تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- آهنچیان، محمدرضا و محمد متوسلی (۱۳۹۲). **اقتصاد آموزش و پرورش**. انتشارات سمت.
- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۳). **مدیریت عمومی**. تهران: نشر نی.
- ترک زاده، جعفر؛ مهدی محمدی و محمدرضا قاسمی قاسموند (۱۳۹۳). «ارزیابی اثربخشی درونی، بیرونی و نهادی سیستم آموزش در شرکت پتروشیمی اروند»، **مجله علوم انسانی و هنر**، شماره ۹۵۱۱۵: ۴.
- جوانمرد، حبیب‌الله و فاطمه محمدیان (۱۳۸۸). «شاخص‌های مؤثر در سنجش سرمایه انسانی»، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)**، شماره ۱: ۷۶۸۷.
- خالوندی، فاطمه و عباس عباس‌پور (۱۳۹۲). «طراحی مدل بهینه‌سازی فرایند مدیریت استعداد؛ مطالعه موردی شرکت نفت و گاز پارس»، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، شماره ۱۹: ۱۲۶-۱۰۳.
- خدیوی، اسدالله (۱۳۸۵). «شناخت فرهنگ ملی و مدیریت فرهنگ سازمانی»، **فصلنامه مدیریت**، شماره ۱۱۵: ۲۶۳۴.
- رسولی، رضا و علی صالحی (۱۳۹۴). **مدیریت استراتژیک پیشرفته**. تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور.
- سبحانی‌نژاد، مهدی؛ بهنام شهائی و علیرضا یوزباشی (۱۳۸۹). **سازمان یادگیرنده (مبانی نظری الگوی تحقق و سنجش)**، چاپ دوم، تهران: یسطرون.
- شوقی، بهزاد (۱۳۹۱). «اثر میانجی فرهنگ سازمانی بر رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان»، **ماهنامه تازه‌های جهان بیمه**، شماره ۲۶: ۱۲۴-۹۳.
- صالح‌زاده، رضا و حسن لباف (۱۳۹۰). **توسعه مدلی برای مدیریت استراتژیک استعداد به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی**. دومین کنفرانس مدیریت اجرایی (۱ و ۲ تیر).
- صنوبری، محمد (۱۳۹۰). «مقدمه‌ای بر سرمایه انسانی (مفاهیم، ویژگی‌ها و شاخص‌های اندازه‌گیری)»، **مجله توسعه انسانی پلیس**، شماره ۲۲: ۱۱۹-۲۲۵.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). **فرهنگ سازمانی**، چاپ اول. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عمادزاده، مصطفی (۱۳۹۲). **اقتصاد آموزش و پرورش**، چاپ سی‌ام، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
- لاندی، اولیو و آلن کاولینگ (۱۳۹۵). **استراتژی‌های توسعه منابع انسانی**، ترجمه سید حسین ابطی و دیگران، تهران: نشر فوزان.

- منوریان، عباس و امیر بختایی (۱۳۸۵). شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت <http://civilical.com.doc/40013>
- میرکمالی‌سید محمد (۱۳۸۵). فرهنگ مدیریت آموزشی، تهران: یسپرون.
- ندایی، مژگان (۱۳۸۷). «گونه‌شناسی فرهنگ سازمانی»، مجله مصباح، شماره ۳۱: ۲۵-۱۰.
- نصیری، حسین (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با عملکرد کارکنان شعب بانک مسکن شهرستان شاهرود، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود، دانشکده علوم انسانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- یوسفی، شهریانو (۱۳۹۷). رابطه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی، اولین همایش ملی مدیریت با تأکید بر حمایت از کالا و خدمات ایرانی، آباءه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباءه، https://www.civilica.com/Paper-MERC01-MERC01_060.html
- Armstrong, M. (2010). **Armstrong's Essential Human Resource Management Practice**. USA: Kogan Page, PDF Edition.
- Armstrong, M (2014). **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**. USA: Jellyfish, 13th Edition, PDF Edition.
- Bingol, D., Sener, I., & Cevik, E. (2013). The effect of organizational culture on organizational image and identity: evidence from a pharmaceutical company. **Procedia. Social and Behavioral Sciences**, 9912-19.
- Collings, D. & Caligiuri, P. (2010). 'Introduction global talent management', **Journal of world Business**. pp.231.223 .
- Cooke, R, A. Szumal. (1993). Measuring normative beliefs and shared Behavioral Expectations in organizations: the reliability and validity of organizational culture inventory. **Psychological Reports**. 72. 1299-1330
- Desselle, S. P., Raja, L., Andrews, B., & Lui, J. (2018). 'Perceptions of organizational culture and organizational citizenship by faculty in U.S. colleges and schools of pharmacy', **Currents in Pharmacy Teaching and Learning**, 10(4): 123-132.
- Flamholtz, E. G. & Randle, Y. (2011). **Corporate Culture, the Ultimate Strategic Randle**. USA: Stanford Business Books, Stanford, California, Pdf Edition.
- Hatcher, T. G. (2007). **Human Resources Development Quarterly**. USA: Jones Wiely & Sons, Vol. 18 (2), Pdf Edition.
- Hedricks, I. (2017). cross-country in come differences: technology gaps or human capital

- gaps?evidence from immigrant earning. **American Economic Review**, vol. (92), pp.65-86.
- Iljins, J., Skvarciany, V., & Gaile.Sarkane, E. (2015). 'Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change', **Procedia. Social and Behavioral Sciences**, 213: 944950.
- Iyere, A. & Stan Aibieyi, J. (2014). 'Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics', **Journal of Business Administration and Education**, ISSN 22012958., 5(1): 5578.
- Kao, C., Tsaur, S., & Wu, T. (2016). 'Organizational culture on customer delight in the hospitality industry', **International Journal of Hospitality Management**, 56: 98108.
- Panagiotis, M., Alexandros, S., & George, P. (2014). Organizational culture and motivation in the public sector: the case of the city of Zografou. **Procedia Economics and Finance**, 14, 10-19424.
- Sahai S., & Srivastava, A. K. (2012). Goal/target Setting and Performance Assessment as Tool for Talent Management. **Procedia.Social and Behavioral Sciences**, 37. Pp. 241246.
- Schein, E. H. (2009). **The Corporate Culture Survival Guide**. USA: Jossey.Bass, Wiley Imprint, Pdf Edition.
- Stone, P.E., Romero, Stone-Romero, E.F., The Efeect of cultural values on the acceptance and effectiveness of human resources policies and practices, **Human Resources management Review**, 17, p 152-165.
- .Swapna, R., & Raja K. G. (2012). Business Transformation Management the Role of Talent management with Special Reference to Service Sectors. **Advances in Management**, 5(2). Pp. 61.64.
- Tansley, C. (2011). What Do We Mean by the Term "Talent" in **Talent Management? Industrial and Commercial Training**, 43(5). pp32-40
- Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. **Business Horizons**, 60(3)125-134.
- Strategies of the Change of Organizational Culture with Emphasis on Human Capital
(Case Study: Ministry of Culture and Islamic Guidance)

چیستی و چگونگی ویژگی‌های دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران (۱۹۹۷-۲۰۰۵)

● محمدجواد رنجکش^۱

چکیده

شرایط جدید نظام بین‌الملل سبب شده است مؤلفه‌های جدیدی در ساختارهای رسمی بین‌المللی نقش ایفا کنند. مطرح‌شدن بازیگران جدید و اهمیت یافتن افراد و نهادهای غیردولتی در جهان موجب شده است تا کشورها برای تأمین منافع خود، علاوه بر روش‌های گذشته، ابزارها و راه‌های جدیدی را به کار گیرند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها بهره‌گیری از دیپلماسی عمومی است. با توجه به فراز و نشیب‌های حاکم بر روابط ایران و آمریکا در دوره‌های زمانی مختلف، و با عنایت به چرخش گفتمانی در سیاست خارجی ایران به تنش‌زدایی و اعتمادسازی با جهان خارج در دوران دولت اصلاحات (۱۳۷۶-۱۳۸۴)، دیدگاه‌ها درمورد ایران تغییر کرد و آمریکا درصدد برآمد تا با به‌کارگیری دیپلماسی عمومی در ایران به اهداف و منافع خود تحقق بخشد. از جلوه‌های بارز دیپلماسی در این دوران می‌توان به اعزام تیم‌های ورزشی، صدور روادید و تسهیل مبادلات دانشجویی، و سایر برنامه‌های علمی و فرهنگی اشاره کرد. از این‌روی پرسش اصلی در پژوهش حاضر این است که رویکرد دیپلماسی عمومی آمریکا در ایران از چه بازه‌هایی در دوران اصلاحات برخوردار است. انگاره اولیه این است که آمریکا در این دوره برگسترش لیبرال دموکراسی، بازنمایی مثبت از اقدامات آمریکا، و تغییر فرهنگ عمومی در ایران تأکید داشته و نسبت به دوره‌های قبل، دیپلماسی عمومی آمریکا به شکل غیررسمی‌تر و با مشارکت بازیگران غیردولتی صورت گرفته است. این اثر با روش توصیفی و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای به بررسی این موضوع پرداخته است.

واژگان کلیدی

دیپلماسی عمومی، آمریکا، ایران، قدرت نرم، تصویرسازی، دولت اصلاحات.

مقدمه

شرایط جدید نظام بین‌الملل در پایان جنگ سرد و اولویت‌های امنیتی کشورها، توجه بیشتر به اقتصاد در سیاست‌های جهانی، مطرح شدن بازیگران جدید و اهمیت یافتن افراد و نهادهای غیردولتی در جهان موجب شده است تا کشورها برای تأمین منافع ملی خود، علاوه بر روش‌های گذشته، ابزارهای جدیدی را به کار گیرند که مهم‌ترین آن را می‌توان بهره‌گیری از دیپلماسی عمومی دانست. دیپلماسی عمومی، از یک منظر، قابل تقسیم‌بندی به دو گونه «دیپلماسی عمومی سنتی» و «دیپلماسی عمومی نوین» است. در دیپلماسی سنتی، دولت حضوری آشکار دارد، اما در دیپلماسی نوین دولت حضوری پنهان دارد و مردم کشور، به‌عنوان کارمندانی بدون حقوق، به تعامل با مردم کشور هدف می‌پردازند و به تحقق اهداف دولت خود کمک می‌کنند. به بیان دیگر، در دیپلماسی عمومی سنتی، یک الگوی سلسله‌مراتبی دولت‌محور وجود دارد، اما دیپلماسی عمومی نوین در محیط شبکه‌ای عمل می‌کند به نحوی که مردم فعالانه در دادن و گرفتن پیام مشارکت می‌کنند. دیپلماسی عمومی نوین یک فعالیت دولتی صرف نیست، بلکه فعالیتی است که به عوامل دولتی و غیردولتی مانند سازمان‌های غیردولتی، نهادهای آموزشی خصوصی، اتحادیه‌های کارگری و احزاب سیاسی وابستگی دارد (مبینی مقدس و عبد سرمدی، ۱۳۹۲: ۱۰۹).

ایران و آمریکا در روابط خود دارای فراز و فرودهایی بوده‌اند. استراتژی امنیت ملی کلینتون، ضمن اشاره به اهداف آمریکا مبنی بر تغییر رفتار دولت ایران، بر آمادگی برای گفت‌وگوهای رسمی و بحث در خصوص موضوعات مورد اختلاف تأکید می‌کرد. با پیروزی آقای سید محمد خاتمی در انتخابات ریاست جمهوری ۱۹۹۷، دیدگاه عمومی حاکم بر دولت‌مردان آمریکایی بر تغییر و دموکراتیزه شدن ایران و اینکه ملایمت در روابط خارجی مسیری اجتناب‌ناپذیر است که طی خواهد شد تحول یافت (خاتمی، ۱۳۸۰: ۵). بنابراین با توجه به تغییرات داخلی ایران و همچنین وقوف سیاست‌گذاران آمریکایی به وجود حس آمریکاستیزی در ایران به مدت دو دهه پس از پیروزی انقلاب اسلامی که معلول سیاست‌های مداخله‌جویانه و خصمانه این کشور در قبال ایران بود، این مجال فراهم شد تا با درپیش گرفتن دیپلماسی عمومی در صدد ترمیم چهره منفی خود در اذهان سیاستمداران و افکار عمومی ایرانیان برآیند. لذا پرسش اصلی در این اثر این است که رویکرد دیپلماسی عمومی آمریکا در ایران از چه بارزه‌هایی در دوران اصلاحات برخوردار است. انگاره اولیه این است که آمریکا در این دوره بر گسترش لیبرال دموکراسی، بازنمایی مثبت از اقدامات آمریکا و تغییر فرهنگ عمومی در ایران تأکید داشته و نسبت به دوره‌های قبل، دیپلماسی عمومی آمریکا غیررسمی‌تر و با مشارکت بازیگران غیردولتی صورت گرفته است.

پیشینه پژوهش

بررسی کتاب‌ها و مقالات مختلف نشان می‌دهد که اکثر منابع موجود به بررسی روابط ایران و آمریکا با نگاه تاریخی به این مسئله پرداخته‌اند. در زمینه دیپلماسی عمومی هم منابع موجود صرفاً به باز کردن موضوع دیپلماسی و ابعاد آن پرداخته‌اند و منبعی که صریحاً به موضوع پیشنهادی اشاره کند به چشم نمی‌خورد. آثار موجود در این زمینه را می‌توان در چند دسته طبقه‌بندی کرد:

الف) روابط بین ایران و آمریکا: اخترشهر (۱۳۸۳) در کتاب ارتباط ایران و آمریکا به بررسی ارتباط ایران و آمریکا و تاریخچه این روابط در دوران انقلاب اسلامی و شرایط کنونی می‌پردازد. بدای (۱۳۸۷) در کتاب بررسی روابط سیاسی ایران و ایالات متحده آمریکا (۱۳۳۲-۱۳۴۷) روابط ایران و ایالات متحده آمریکا را از بُعد سیاسی آن در سال‌های ۱۳۳۲-۱۳۴۷ بررسی کرده است. پولاک (۱۳۸۸) در اثر خود به نام منازعه میان ایران و آمریکا به زمینه‌های نقاط ضعف و قوت روابط ایران و آمریکا پرداخته است. جیمز بیل (۱۳۷۱) در شیر و عقاب به بررسی روابط ایران و آمریکا، از نخستین دوره‌های برقراری ارتباط تا زمان انقلاب اسلامی، و سیاست‌های مختلف ایران و آمریکا که موجب شکست و یا قطع روابط شد می‌پردازد. داد درویش (۱۳۸۴) در کتاب آمریکا (۶) از دیپلماسی عمومی آمریکا و عملیات متقابل دیپلماتیک جمهوری اسلامی ایران، سازوکارها و ساختارهای آن، جایگاه دیپلماسی عمومی در استراتژی امنیت ملی آمریکا و دیپلماسی عمومی آمریکا در جهان اسلام بحث می‌کند. گازیورسکی (۱۳۷۱) در اثر خود به نام سیاست خارجی آمریکا و شاه سیاستگذاری‌های سیاسی، اقتصادی و دگرگونی‌های آن‌ها را در دوره حکومت پهلوی بررسی می‌کند، زمینه‌های سلطه‌پذیری شاه از آمریکا را بیان می‌کند و با پیگیری اثرات متقابل سیاست و اقتصاد بر روی هم، اتفاقاتی را که تا پیروزی انقلاب در ایران رخ داد و بر روابط ایران و آمریکا حاکم بود توضیح می‌دهد. نوازی (۱۳۸۳) در کتاب الگوهای رفتاری ایالات متحده آمریکا (در رویارویی با جمهوری اسلامی ایران ۵۷-۸۰) به پیشینه روابط ایران و آمریکا از پیروزی انقلاب می‌پردازد و در فصل پنجم آن، درباره ریاست جمهوری آقای خاتمی و رفتار ایالات متحده در قبال ایران و سیاست‌های ایران و نگرانی‌های ایالات متحده توضیحاتی را ارائه می‌دهد.

ب) دیپلماسی عمومی آمریکا: آشنا و جعفری هفت‌خوانی (۱۳۸۶) در مقاله «دیپلماسی عمومی و سیاست خارجی؛ پیوندها و اهداف» به طور خاص به کارگیری دیپلماسی عمومی در سیاست خارجی ایالات متحده را بررسی می‌کنند. رینولد (۱۳۸۹) نیز در اثر خود به نام قدرت نرم سیاست خارجی آمریکا قدرت نرم سیاست خارجی آمریکا در برابر عراق را

در سال‌های ۱۹۹۱-۲۰۰۳ نشان می‌دهد و همچنین به تحلیل جنگ دوم خلیج فارس، ناکامی‌های جنگی، راه‌حل مسئله و عناصر قدرت نرم می‌پردازد. عزیزی بساطی (۱۳۹۱) در کتاب دیپلماسی عمومی آمریکا در خاورمیانه به دیپلماسی عمومی آمریکا پس از ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱ میلادی و اعلان جنگ علیه تروریسم پرداخته است. مانهایم (۱۳۹۰) در کتاب دیپلماسی عمومی راهبردی و سیاست خارجی آمریکا به چگونگی نفوذ کشورهای مختلف در نظام تصمیم‌سازی سیاسی ایالات متحده از طریق به‌کارگیری ابزارهای دیپلماسی عمومی راهبردی می‌پردازد. ایزدی و ماه‌پیشانیان (۱۳۹۰) در مقاله «دیپلماسی عمومی آمریکا در خاورمیانه؛ تداوم یا تفاوت؟» به ساختار دیپلماسی عمومی آمریکا بعد از ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱ پرداخته و به این نتیجه می‌رسند که آمریکا، با پیروی از الگوهای سنتی دیپلماسی عمومی و ارتباطات یک‌سویه پس از ۱۱ سپتامبر ۲۰۰۱، همچنان از این مقوله به‌عنوان ابزاری برای تبلیغات سیاسی و اقناع افکار عمومی جهان به‌منظور تأمین منافع و اهداف سیاسی، اقتصادی و امنیتی خود استفاده کرده است. محمدی و محبوبی (۱۳۹۳) در مقاله «جایگاه فرهنگ در دیپلماسی عمومی ایالات متحده آمریکا در خاورمیانه» بیان می‌کند که حملات یازده سپتامبر ۲۰۰۱ باعث افزایش نفرت جهان اسلام نسبت به سیاست‌های آمریکا در قبال مسلمانان شد و ایالات متحده کوشید تا با اولویت دادن به دیپلماسی عمومی و فرهنگی، تصویر خود را نزد افکار عمومی مسلمانان بهبود بخشد. ناکامورا، در مقاله‌ای با عنوان «پیشینه دیپلماسی عمومی آمریکا»، دیپلماسی عمومی این کشور را از ابتدای آن بررسی می‌کند و تحولاتی را که در آن رخ داده است بیان می‌کند. گریگوری بروس (۲۰۱۱) نیز در مقاله‌ای دیپلماسی عمومی آمریکا را شیوه یا ویژگی‌ای که در تاریخ کشور و فرهنگ سیاسی ریشه دارد می‌داند و با بررسی فرهنگ، رسانه‌های اجتماعی و بازیگران متعدد دیپلماتیک در دیپلماسی عمومی به تحولات و تغییرات آن اشاره دارد.

چارچوب مفهومی دیپلماسی عمومی

در تمایز دیپلماسی سنتی و دیپلماسی عمومی، ادموند گلیون دیپلماسی عمومی را تأثیرگذاری بر افکار و احوال جامعه کشور هدف به‌منظور شکل‌دهی و اعمال سیاست خارجی تعریف می‌کند (قشقاوی، ۱۳۸۹: ۵۶). دیپلماسی عمومی نوعی عملیات روانی تلقی می‌شود که درواقع ابزاری برای نفوذ در دیگران است و موجب تقویت نفوذ یک کشور در میان مردم کشور دیگر می‌شود (Charles & Rosen, 2004: 15).

دیپلماسی عمومی یکی از ابزارهای کلیدی قدرت نرم است. نای دیپلماسی عمومی را همچون ابزار قدرت نرم. قدرتی اقناعی مبتنی بر جاذبه‌های قوی خود که برای جلب

موافقت عمومی طراحی شده است. می‌بیند. قدرت نرم آمریکا عبارت است از «توانایی این کشور برای جذب دیگران با مشروعیت بخشی به سیاست‌های ایالات متحده آمریکا و ارزش‌هایی که اساس این سیاست‌ها هستند». براین اساس، قدرت نرم تنها به خاطر یک مقبولیت گذرا اهمیت ندارد؛ بلکه ابزاری برای رسیدن به نتایجی است که آمریکا خواستار آن است (ایزدی و فواد، ۱۳۸۸: ۶۵).

یکی از منابع اساسی دیپلماسی عمومی مفهوم قدرت نرم است. قدرت نرم شیوه‌ای جدید از اعمال قدرت در مقایسه با شیوه‌های سنتی است که موجب می‌شود یک کشور بتواند کاری کند تا کشورهای دیگر همان چیزی را بخواهند که او می‌خواهد (ویلن و همکاران، ۱۳۸۸: ۵۹). این قدرت، که قدرت متقاعدکننده هم خوانده می‌شود، توانایی شکل یا تغییر دادن ترجیحات و اولویت‌های دیگران است. ایالات متحده به‌ویژه پس از جنگ جهانی دوم، با نهادینه کردن استفاده از این ابزار در سیاست خارجی خود و به‌کارگیری آن در ابعاد و حوزه‌های مختلف، تلاش کرده است توفیق بیشتری در تحقق اهداف سیاست خارجی خود کسب کند (آشنا و هفت‌خوانی، ۱۳۸۶: ۲۰۱).

کمیسیون مشورتی دیپلماسی عمومی آمریکا تصریح می‌کند: هدف اصلی دیپلماسی عمومی «ترویج سیاست‌ها» است. این کمیسیون دیپلماسی عمومی را چنین تعریف می‌کند: فرایند اطلاع‌رسانی، تعامل و تأثیرگذاری بر مردمان کشورهای خارجی، به‌گونه‌ای که مردم آن کشورها، در نتیجه این فعالیت‌ها، حکومت‌های خود را ترغیب کنند تا از سیاست‌های کلیدی آمریکا حمایت کنند. این رویکرد به دیپلماسی عمومی از ابزارهایی از قبیل جزوه‌ها، صدای آمریکا، کتاب‌ها و سایر ابزارها برای توجیه خط‌مشی آمریکا بهره می‌گیرد و از برنامه‌های مبادله فرهنگی، به‌ویژه در خصوص رهبران در حال ظهور سایر کشورها، برای ایجاد شناخت و فهم فرهنگ آمریکا و حمایت مالی از برنامه‌های مطالعات آمریکا در مدارس و دانشگاه‌های خارجی سود می‌جوید. دیپلماسی عمومی آمریکا را می‌توان به مثابه تلاش رسمی دولت ایالات متحده برای بهبود چهره جهانی خود و موجه نشان دادن اقداماتش در مناطق گوناگون جهان در نظر گرفت. در ایالات متحده پنج نهاد مسئول دیپلماسی عمومی هستند. این نهادها عبارت‌اند از: شورای حکام پخش رسانه‌ای، وزارت خارجه، آژانس توسعه بین‌المللی ایالات متحده، کاخ سفید (شورای امنیت ملی) و وزارت دفاع (افتخاری و ذوالفقاری، ۱۳۹۳: ۲۱۹).

ابزارهای دیپلماسی عمومی عبارت‌اند از:

۱. شبکه‌های ارتباطی و رسانه‌ها؛

۲. برندسازی ملی؛

۳. بازیگران عرصه دیپلماسی عمومی (سلطانی‌فر، ۱۳۸۹: ۸۷).

باید تأکید کرد که ایجاد جذابیت و نشان دادن چهره‌ای توانا از یک کشور در داخل و تقویت این باور در میان مردم یک کشور در ایجاد وجهه بین‌المللی و ایجاد جذابیت برای مخاطبان خارجی تأثیر مستقیم دارد. برخی کارشناسان معتقدند، با آموزش برخی گروه‌ها در کشور، برگزاری نشست‌ها و کنفرانس‌هایی برای گفت‌وگو درباره مسائل بین‌المللی و برقراری ارتباط با جمعیت ساکن خارج از کشور، می‌توان به تقویت یکی از مهم‌ترین عرصه‌های دیپلماسی عمومی در جهت اهداف و منافع یک کشور کمک کرد (واعظی و احدی، ۱۳۸۹: ۱۶۷).

امروزه دولت‌ها خوب می‌دانند که یک کنش هوشمندانه می‌تواند وجهه بین‌المللی آنان را بسیار ارتقا بخشد، اما متقابلاً کنش‌های نسنجیده عواقب خسارت‌باری را به همراه خواهد آورد و طبعاً ظرفیت کنشگری آن‌ها را در سطوح منطقه‌ای و جهانی تقلیل خواهد داد، به همین دلیل بازنمایی و ترویج تصویر مثبت از یک کشور، به نحوی که موجب ارتقای وجهه و خوش‌نامی آن در جامعه جهانی شود، جزء اهداف بنیادینی است که از رهگذر اجرای دیپلماسی عمومی دنبال می‌شود (هادیان و سعیدی، ۱۳۹۲: ۴۴).

با این تفاسیر، کاربست ابزارهای غیرسیاسی همچون ابزارهای فرهنگی، علمی، ورزشی، رسانه‌ای، پزشکی و حتی تجاری غیردولتی را باید در حیطه دیپلماسی عمومی تلقی کرد؛ دیپلماسی‌ای که در پایان جنگ سرد صرفاً یک‌طرفه نبوده و بر رابطه دوسویه متقارن یا نامتقارن مبتنی است. از سویی دیگر، برخلاف سلف سنتی خود، از تکیه بر جنبه سخت‌افزاری خود کاسته و با آمیزه‌ای از ابعاد نرم‌افزاری، تحت عنوان دیپلماسی هوشمند رخ نموده است.

روابط ایران و آمریکا از پیروزی انقلاب اسلامی تا ۱۳۷۶

پس از پیروزی انقلاب، آمریکا جزء اولین کشورهایی بود که جمهوری اسلامی ایران را به رسمیت شناخت. در نخستین مراحل انقلاب اسلامی که با نخست‌وزیری بازرگان شروع شد، تمایل به عادی‌سازی روابط دیپلماتیک با ایالات متحده وجود داشت، به شرط اینکه دولت آمریکا به استقلال و تمامیت ایران احترام بگذارد. ایالات متحده در طول بیش از دو دهه پس از پیروزی انقلاب اسلامی همواره یک هدف کلی داشته و آن تأمین منافع این کشور در ایران و منطقه بوده است. ایالات متحده برای دستیابی به این هدف کلی خود از اصل تغییر رفتار دولت جمهوری اسلامی در داخل و خارج به گونه مطلوب و موردنظر خود پیروی کرده و در این مسیر، از تمام ابزار و وسایل ممکن و مقدور استفاده کرده است، که شامل ابزار مسالمت‌آمیز (گفت‌وگو، داوری و تحریم اقتصادی) و ابزار خشونت‌آمیز است. حمایت‌های ایالات متحده از تجزیه‌طلبی، طراحی کودتای نظامی مانند کودتای نوژه، انجام عملیات نظامی در داخل

خاک ایران همچون «عملیات نجات گروگان‌ها» در طیس، تحریک عراق برای حمله به ایران و حمایت از آن در جنگ تحمیلی، درگیری نظامی با ایران در خلیج فارس، تحریک و تشویق گروه‌های مخالف جمهوری اسلامی به مبارزه مسلحانه، و تهدید نظامی ایران در مقاطع مختلف از جمله این اقدامات خشونت‌آمیز است (نوازی، ۱۳۸۳: ۳۲۱).

از اشغال سفارت ایالات متحده در تهران به دست دانشجویان مسلمان پیرو خط امام (ره) باید به عنوان اصلی‌ترین چالش در روابط دو کشور ایران و آمریکا در دوران اولیه انقلاب اسلامی نام برد (دلد، ۱۳۹۰: ۳۹). می‌توان گفت که پیامدهای این رویداد حتی تا امروز نیز باقی است و کدورت‌ها میان دو کشور و بی‌اعتمادی طرفین نسبت به یکدیگر تا حدودی ناشی از آثار این رویداد است (معبادی، ۱۳۸۱: ۸۷). اگرچه بحران گروگانگیری به قطع کامل روابط سیاسی ایران و ایالات متحده انجامید، اما نخستین فرصت را برای دو کشور در جهت مذاکراتی معنادار و به دور از اختلافات و مشاجرات با میانجی‌گری الجزایر فراهم کرد. درحالی‌که این بیانیه در ابتدا بر بحران گروگانگیری متمرکز بود، اما به نگرانی‌های ایران توجه داشت و در آخر به راه‌حل قابل قبول برای دو طرف بر سر بحران منتهی شد. این موافقت‌نامه شرایط را برای آزادی فوری گروگان‌ها از سوی ایران فراهم کرد و در مقابل ایالات متحده تعهد کرد از آن پس سیاست آمریکا عدم مداخله مستقیم و غیرمستقیم سیاسی یا نظامی در امور داخلی ایران خواهد بود. همچنین دادگاه لاهه هلند به منظور بررسی شکایات ایالات متحده علیه ایران و شکایات ایران علیه ایالات متحده آمریکا برگزار شد. ایران توانست شکایت خود را برای بازپس‌گیری دارایی‌های شاه در دادگاه‌های ایالات متحده مطرح کند. با این حال، تاریخ معاصر، خصوصاً تاریخ پس از انقلاب اسلامی، سرشار از مداخلات سیاسی، نظامی و اقتصادی آمریکاست که اهم مداخلات اقتصادی بر پایه تحریم‌های یک‌جانبه اقتصادی و همچنین مداخله‌های سیاسی با تأکید بر دوران پس از بیانیه الجزایر قرار دارد (عبدالله‌خانی و کاردان، ۱۳۹۰: ۱۷). یکی از نقاط عطف سیاست خارجی ایران را باید به دوران پس از جنگ با عراق و هم‌زمانی تحولات بیرونی همچون فروپاشی شوروی و تغییر نظام بین‌الملل و تحولات داخلی همچون تغییر رهبران و جایگزینی گفتمان بازسازی و تنش‌زدایی به جای گفتمان انقلابی دانست. دوران ریاست جمهوری آقای رفسنجانی بر مبنای تنش‌زدایی با کشورهای منطقه و جامعه جهانی بود تا از این طریق بتواند منابع مورد نیاز جهت بازسازی اقتصادی را جذب کند. با روی کار آمدن آقای خاتمی دیدگاه‌ها نسبت به ایران تغییر کرد. سیاست داخلی جمهوری اسلامی ایران دچار تحول شد و روند سیاست خارجی کشور نیز، که در دوران آقای هاشمی رفسنجانی آغاز شده بود، سرعت گرفت. در عرصه خارجی، رئیس‌جمهور تمام تمرکز خویش را

روی دو مفهوم منافع ملی و تشنج‌زدایی متمرکز کرد و درست بر پایه همین دو مفهوم بود که سعی کرد در سطح خُرد، روابط ایران و آمریکا را بررسی و واریسی کند (معبادی، ۱۳۸۱: ۱۷۱). در هفتم ژانویه ۱۹۹۸، خاتمی در مصاحبه‌ای با مردم آمریکا سخن گفت. او از مداخله آمریکا پس از جنگ جهانی دوم در ایران انتقاد کرد و سپس در مورد گروگان‌ها عذرخواهی کرد. با این سخنان خاتمی، مجموعه‌ای از تلاش‌ها و اقدامات برای بهبود روابط دو کشور صورت گرفت. متقابلاً کلینتون هم به رفتارهای مثبت خاتمی جواب داد و در چند مورد پیام‌هایی را برای خاتمی ارسال کرد (فیضی، ۱۳۸۸: ۱۹۵).

در نیمه دی ماه ۱۳۷۶، رئیس‌جمهور وقت اولین مصاحبه رسمی خود را با شبکه جهانی سی‌ان‌ان انجام داد (قندهاری، ۱۳۸۷: ۳۰). بیست‌وسه روز پس از مصاحبه سی‌ان‌ان با آقای خاتمی، کلینتون پاسخ خود را برای گفت‌وگو و خطاب به ایرانیان گفت: «من می‌خواهم به مردم ایران بگویم که ایالات متحده از بیگانگی دو کشور متأسف است. ایران کشور مهمی با میراث فرهنگی غنی و باستانی است که حقیقتاً افتخار ایرانیان است. ما با برخی از سیاست‌های ایران تفاوت‌های واقعی داریم، اما به اعتقاد من برطرف‌شدنی است» (Asgharirad, 2012: 71). از این‌رو، ایالات متحده و ایران بر پایین آوردن دیوار بی‌اعتمادی از طریق مبادلات مختلف فرهنگی بین آمریکایی‌ها و ایرانیان تمرکز کردند.

بیل کلینتون، رئیس‌جمهور وقت آمریکا، انتخاب خاتمی را یک نشانه امیدوارکننده در روند سیاست‌های ایران خواند، ولی در عین حال موضع قبلی خود را در قبال ایران تکرار کرد: «روابط بین ایران و آمریکا عادی و برقرار نخواهد شد؛ مگر اینکه جمهوری اسلامی ایران تروریسم را محکوم و مردود شمارد، به ابراز مخالفت‌ها و کارشکنی‌های خود در قبال روند صلح خاورمیانه پایان دهد، و تلاش‌هایش را در جهت دستیابی به سلاح‌های هسته‌ای متوقف سازد (اسدی، ۱۳۸۷: ۲۳۱).

با روی کار آمدن نومحافظه‌کاران به رهبری جورج بوش و مشی سخت‌گیرانه جمهوری خواهان در قبال سیاست خارجی به‌ویژه کشورهای معارض ایالات متحده، روش‌ها و ابزارهای دیپلماسی عمومی آمریکا نیز در قبال ایران دستخوش تغییراتی شد (هادیان و احدی، ۱۳۸۹: ۹۷). هرچند در اوایل، حوادث یازدهم سپتامبر و حمله تروریست‌ها به برج‌های دوقلو و ساختمان پنتاگون، و کشته شدن صدها نفر و اکشن صلح‌دوستانه و رسمی ایران را در پی داشت (قندهاری، ۱۳۸۷: ۳۴). در این نوشتار ویژگی‌های دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران در قالب دو بخش مجزا، یکی نمودهای دیپلماسی عمومی کاربستی آمریکا و دیگری ابزارهایی که دولت‌های آمریکایی در این مقطع به کار گرفتند، مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند.

الف) نمودهای دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران

دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران ۱۹۹۷-۲۰۰۵

سیاست آمریکا در قبال ایران از پایان جنگ جهانی دوم و حوادث ملی شدن نفت را باید آمیزه‌ای از سیاست و دیپلماسی و درعین حال ابزارهای غیرقانونی خشونت‌آمیز دانست. درواقع به فرموده مقام رهبری، آمریکایی‌ها در حوادث کودتای ۲۸ مرداد، روندهای پس از پیروزی انقلاب اسلامی و حتی در دوران اخیر با اعمال ناعادلانه‌ترین تحریم‌های چندجانبه مکرر سیاست «چماق و هویج» را آزموده‌اند و زیردستان نرم درازشده برای مذاکره، دستی چدنی پنهان داشته‌اند. لیک در دوره‌ای که با عنوان دوره حاکمیت طیف اصلاح‌طلبان در ایران موسوم است، با عنایت به فضای مثبت حاصل از سیاست خارجی مماشات‌طلبانه ایران و کاهش نسبی مخاصمات میان ایران و آمریکا، دولت آمریکا نیز، در پاسخ، به در پیش گرفتن فعالیت‌هایی برای عادی‌سازی روابط و تقلیل سطح دشمنی دوطرفه مبادرت کرد. یکی از این اقدامات بارز را باید فعال شدن دیپلماسی عمومی این کشور در قبال ایران تعریف کرد، گرچه هیچ‌گاه گزینه نظامی یا ابزارهای فشار را از نظر دور نداشتند. عمده فعالیت‌های مربوط به حوزه دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران در فاصله سال‌های ۱۹۹۷-۲۰۰۵ را می‌توان به شرح ذیل توصیف کرد:

۱. دیپلماسی ورزشی

مبادلات ورزشی ابزار برجسته دیپلماسی عمومی است. چنین نقش کاتالیزوری اغلب توسط دولتمردان آمریکایی در صدور فرمان‌هایشان برای سیاست خارجی کشورشان وجود دارد. به‌عنوان مثال، استراتژی ملی ایالات متحده برای دیپلماسی عمومی نقش مشخصی را به ورزش و موقعیت قابل توجهی را برای آن در دستگاه دیپلماسی عمومی آمریکا قرار داده است. مبادلات ورزشی «فعالیتی است که یک رابطه مشترک را می‌سازد و کار گروهی، نظم، احترام به دیگران و رعایت قوانین را آموزش می‌دهد. ورزش درواقع به‌عنوان اولین زمینه به رسمیت شناخته شده از تبادل فرهنگی بین ایران و ایالات متحده آمریکا پس از انقلاب به سال ۱۹۹۸ برمی‌گردد. ورزشکاران از جمله در رشته‌های کشتی، فوتبال، بینگ‌پنگ و بسکتبال در کشورهای یکدیگر دیدار کردند و پیام صلح و تفاهم را برای کشور میزبان خود آوردند. چنین طرحی به‌زودی به‌عنوان یکی از ابزارهای موردعلاقه در دیپلماسی فرهنگی آمریکا در قبال ایران و حتی پس از کلینتون و خاتمی، که دوران ریاست جمهوری آن‌ها تمام شده بود، ادامه یافت و جای خود را به دوران بوش و احمدی‌نژاد داد (Asgharirad, 2012: 77).

این رویدادهای ورزشی را می‌توان به شرح ذیل برشمرد:

الف) مسابقات فوتبال: تیم‌های فوتبال ایران و ایالات متحده در بازی‌های جام جهانی ۱۹۹۸ فرانسه در مقابل هم قرار گرفتند. گروهی از مفسران بلافاصله به گذشته و به نحوه ایجاد روابط دیپلماتیک بین واشنگتن و پکن رجوع کردند. نقطه شروع روندی که به برقراری رابطه بین چین و آمریکا منجر شد بازی تیم‌های پینگ‌پنگ دو کشور در دوره ریاست جمهوری نیکسون بود. این دیپلماسی در آن زمان به «دیپلماسی پینگ‌پنگ» شهرت یافت. برخی از مفسران چنین نتیجه‌گیری کرده‌اند که مسابقات فوتبال می‌تواند سرآغاز عادی‌سازی روابط ایران و آمریکا تلقی شود (گزارش، ۱۳۷۶: ۱۰).

ایالات متحده و ایران دو بار با یکدیگر بازی کردند. اولین بازی در جام جهانی که در سال ۱۹۹۸ به پیروزی ایران منتهی شد. مسابقه دوم، در قالب بازی دوستانه در لس‌آنجلس، تنها چند ماه پس از جام جهانی صورت گرفت. در پایان این بازی دوستانه که با نتیجه تساوی خاتمه یافت، بازیکنان دو تیم اقدام به مبادله لباس‌های ورزشی خود کردند و حتی مذاکراتی برای مسابقه برگشت در آینده صورت گرفت. گرچه، مسابقه برگشت و ترتیبات بعدی دیگر هیچ‌وقت عملی نشد. شانس پل‌سازی از طریق فوتبال یک بار دیگر در سال ۲۰۰۴ مورد آزمایش قرار گرفت؛ زمانی که تیم ملی فوتبال ایران توسط تیم گلکسی ایالات متحده دعوت شد تا یک بازی دوستانه را در لس‌آنجلس برگزار کنند. اما، این بازی به دلایلی هیچ‌گاه برگزار نشد (Asgharirad, 2012: 95).

ب) مسابقات کشتی: ورزش بزرگ کشتی می‌تواند کشورها را با تمام تفاوت‌هایشان از نقاط مختلف دنیا در کنار هم قرار دهد و یک جبهه مشترک تشکیل دهد. در فوریه سال ۱۹۹۸، یک ماه پس از اظهارات آشتی‌جویانه رؤسای جمهور ایران و آمریکا، تیم کشتی آمریکا در جام کشتی تختی در تهران شرکت کرد. بازدید تیم ایالات متحده به ایران به واسطه برنامه «جست‌وجو برای زمینه مشترک» هماهنگ شده بود و به زودی به عامل مهمی برای ادامه مبادلات بین ایران و ایالات متحده تبدیل شد. این مسابقات از شبکه‌های تلویزیونی ملی ایران پخش شد. پس از آن، رئیس‌جمهور وقت ایالات متحده، بیل کلینتون تیم را در کاخ سفید پذیرایی کرد و مبادلات مردم به مردم با ایران را تشویق کرد. تیم‌های کشتی ایران و آمریکا در ایالات متحده ده بار با یکدیگر رقابت کردند؛ این مسابقات به دو شکل رسمی و دوستانه برگزار شد، که اکثر این رقابت‌ها رسمی بود و تحت نظارت تشکیلات رسمی برگزار می‌شد.

۲. دیپلماسی رسانه‌ای

با بررسی ابزارها و تاکتیک‌های دیپلماسی عمومی آمریکا علیه ایران می‌توان گفت، با توجه به قطع ارتباط رسمی بین دو کشور، مهم‌ترین بخش دیپلماسی عمومی آمریکا برای مقابله با ایران دیپلماسی رسانه‌ای است. انقلاب فناوری و سایبری، توسعه رسانه‌های جدید، جهانی

شدن، گسترش مشارکت مردم در روابط بین‌المللی و اهمیت یافتن مسائل بسیار پیچیده فراملی از مهم‌ترین محرکه‌های دیپلماسی عمومی آمریکا در دوران فعلی است (ایزدی و ماه پیشانیان، ۱۳۹۱: ۴). مواردی از دیپلماسی رسانه‌ای آمریکا در حوزه‌های مختلف رادیویی، تلویزیونی، فیلم و نشریات در قبال ایران به شرح ذیل است:

الف) صدای آمریکا: در هشتم آوریل سال ۱۹۷۹ دولت ایالات متحده پخش فارسی VOA برای ایران را با یک برنامه نیم‌ساعته آغاز کرد. محتوای پخش تحت پوشش برنامه‌هایی از اعدام‌های انقلابی در ایران، واکنش آمریکا به حوادث، و دیگر اخبار بین‌المللی (مانند بحران انرژی) بود. در واقع متأثر از فضای تصاعدی بحران در روابط دو کشور، صدای آمریکا برای مقابله با کاهش نفوذ ایران ایجاد شد و هنگامی که سفارت آمریکا در ایران تسخیر شد، صدای آمریکا پخش و تولید برنامه‌های روزانه را به دو ساعت در ماه دسامبر ۱۹۷۹ افزایش داد. صدای آمریکا به پخش برنامه برای ایران تنها از طریق رادیو تا سال ۱۹۹۶، زمانی که اولین برنامه تلویزیونی خود را پخش کرد، ادامه داد. اولین پخش تلویزیونی فارسی صدای آمریکا در تاریخ ۱۸ اکتبر ۱۹۹۶ بود. در طی سال‌های دولت اصلاحات، تحلیل محتوایی و گفتمانی برنامه‌های این رسانه حاکی از آن است که از شدت حملات تهاجمی خود در قالب کنش کلامی کاسته و رویکرد ملایم‌تری را در قبال ایران در پیش گرفته است (Asgharirad, 2012: 98).

از این رو مقطع مورد بحث این نوشتار در دیپلماسی رسانه‌ای آمریکا نسبت به ایران از دو جنبه قابل ملاحظه است: یکی، تغییر ابزارهای شنیداری به دیداری که در علم رسانه و تبلیغات از اثربخشی و کارایی بیشتری برخوردار است؛ و دیگری، تغییر موقتی محتوای تولیدی که، در کنار حفظ هدف تغییر جهت ایستارهای افکار عمومی مردم ایران به سوی ترمیم چهره آمریکا، از لحن و فرم ملایم‌تری نسبت به برنامه‌های قبل از این مقطع برخوردار بود (رنجکش، ۱۳۹۵: ۴۵).

ب) رادیو فردا: در ماه نوامبر سال ۲۰۰۲ توماس دین راه‌اندازی رادیو فردا را با همکاری صدای آمریکا اعلام کرد. وی در یادداشتی ماهیت و هدف از این پروژه را این‌گونه ترسیم کرد که یک ایستگاه رادیویی برای ایرانیان و در درجه اول ایرانیان زیر سی سال که حدود ۷۰ درصد از جمعیت این کشور هستند است. در ابتدا مقرر شد که به منظور جذب جوانان، این ایستگاه فقط ۵ ساعت را به اخبار و تفسیر اختصاص دهد و بیشتر موسیقی و محتوای سرگرمی با ترکیبی از آهنگ‌های فارسی و غربی پخش کند. ساعت معمول پخش شامل پانزده دقیقه اخبار، با فواصل مکرر پراز موسیقی فارسی و غربی، با محتوای سرگرمی و آهنگ طراحی شده بود (Asgharirad, 2012: 60).

یکی از اقدامات آمریکا در حوزه دیپلماسی عمومی تمرکز بر تنوع قومیتی ایران با ابزارهای

مختلف همچون رادیوهای با زبان محلی است که به طور نمونه می توان به راه اندازی شبکه رادیویی آذری زبان برای آذری زبانان داخل ایران اشاره کرد. تلویزیون های ماهواره ای فارسی زبان یکی دیگر از ابزارهای دیپلماسی عمومی آمریکا علیه ایران محسوب می شود. هم اکنون بیش از ۱۵ کانال تلویزیون فارسی زبان، که عمدتاً در آمریکا مستقر هستند، برای جمعیت فارسی زبانان مقیم آمریکا، ایران و تاجیکستان برنامه پخش می کنند (عزیزی بساطی، ۱۳۹۱: ۱۷۰). در سال های پایانی دولت بوش پسر، کنگره آمریکا بودجه ای معادل ۴۰ میلیون دلار برای حمایت از فعالیت های مدنی و رسانه ای در ایران اختصاص داد تا به برنامه سازی و ترویج فرهنگ غربی در داخل ایران بپردازد (ضیایی پرور، ۱۳۸۳: ۹۷).

ج) صنعت فیلم: کارشناسان دیپلماسی فرهنگی همواره بر نقش هنر در تحریک تفاهم بین ملت ها تأکید کرده اند. اگر هنرمندان محصولات هنری تولید کنند و پیچیدگی های زندگی در میان اعضای یک جامعه را معرفی کنند، پس از آن فرصت گفت وگوهای عمیق ایجاد خواهد شد. ورود هنرمندان ایرانی و آمریکایی با هم در واقع یک گام مهم در پر کردن دانش و فاصله بین دو ملت است. در دولت اصلاحات، ایران چندین نفر از فیلم سازان ایرانی و آمریکایی را تشویق کرد تا به کشورهای همدیگر سفر کنند. سازمان هایی نیز از جمله «جست و جو برای زمینه مشترک» و «بنیاد بلوط سبز» در این زمینه وارد شدند. دیپلماسی فیلم، که از سال ۱۹۹۹ آغاز شده و تا به امروز همچنان ادامه داشته، از کارگردانان ایرانی و آمریکایی، بازیگران و منتقدان استفاده کرده است. مخملباف، مجیدی، عباس کیارستمی، مشکینی، پناهی، قبادی و رضاییان برخی از سینماگران معروف ایرانی بودند که به ایالات متحده آمریکا سفر کرده بودند. از طرف دیگر، مایکل آلمریدا (مدیر هملت)، باب کارترف (تولیدکننده راک) و دیوید گاس کارشناسان فیلم آمریکایی بودند که به ایران سفر کردند و روابط خود را با سینما و صنعت فیلم این کشور گسترش دادند.

به عنوان یکی از طرح های اولیه در نوع خود، در سال ۱۹۹۹، مؤسسه فیلم آمریکا در واشنگتن فیلم ساخته مجید مجیدی با نام «رنگ خدا» را نمایش داد که برنده جایزه نیز شد (Asgharirad, 2012: 60). یکی دیگر از فیلم سازان معروف ایرانی محسن مخملباف است که چندین بار از طریق چند برنامه مبادله ایالات متحده بازدید کرده است. در سال ۲۰۰۲، مؤسسه فیلم آمریکایی، گالری ملی هنر و انجمن جست و جو برای زمینه مشترک به مدت یک ماه آثار مخملباف را بر روی پرده سینما بردند. بیش از ۲۰ فیلم از خانه فیلم برای مخاطبان آمریکایی روی پرده سینما رفت و منتقدان درباره شان به بحث نشستند. از طریق چندین پروژه دیگر از نوع مشابه، فیلم هایی مانند «طلای سرخ» قبادی، «تیم ما» از رخشان بنی اعتمادی، «زن ناخواسته» میلانی، «سنتوری» مهرجویی، و ده ها فیلم از کارگردانان برجسته ایرانی برای نخبگان هنر آمریکا به نمایش درآمدند (www.sfcg.org).

۳. دیپلماسی فرهنگی

دیپلماسی فرهنگی تبادل ایده‌ها، اطلاعات، هنر و دیگر جنبه‌های فرهنگ میان ملت‌ها به منظور تقویت تفاهم متقابل است. دیپلماسی فرهنگی در واقع تأمین منافع ملی با استفاده از ابزارهای فرهنگی است. موارد ذیل به بررسی فعالیت‌های فرهنگی آمریکا در ایران در قالب دیپلماسی عمومی اشاره دارد.

الف) اعطای جوایز برای جذب عناصر مستعد؛ بنیاد ملی برای دموکراسی در راستای حمایت و تشویق مخالفان کشورهای دیگر دو جایزه سالانه «جایزه دموکراسی» و «مدال خدمات دموکراسی» را به آن‌ها اعطا می‌کند. تاکنون نیز دو مرتبه در سال ۲۰۰۲ و ۲۰۱۰ جایزه نخست به ایران تعلق گرفته است (عبدالله‌خانی و کاردان، ۱۳۹۰: ۲۱۹).

ب) اداره امور آموزشی و فرهنگی (ای. سی. آ.)

این اداره به دیپلماسی آموزشی با ایران علاقه‌مند است. در سال ۲۰۰۵، این اداره وظیفه مؤسسه آموزش بین‌المللی ای. ای. ای. را برای آوردن دانش‌آموزان ایرانی به آمریکا از طریق برنامه آموزش زبان خارجی اف. ال. تی. آ. بر عهده گرفت. دانش‌آموزان آموزش زبان انگلیسی را قرار بود در همان زمان در طول اقامت ۹ ماهه در ایالات متحده یاد بگیرند. اف. ال. تی. آ. اولین برنامه نظام‌مند آشکار مبادلات آموزشی ایالات متحده با ایرانیان از زمان انقلاب بود که به دلایل بسیاری به جای پیشرفت شکست خورده بود.

اف. ال. تی. آ. در سال ۲۰۰۱ حمایت مالی ویژه‌ای را برای تسهیل تبادل دانشجویان از کشورهایی که آموزش زبان انگلیسی در آن‌ها کمتر از حد معمول ایالات متحده بود دریافت کرد. بعد از حوادث ۱۱ سپتامبر، دولت ایالات متحده رویکرد امنیت ملی را نسبت به آموزش زبان در مناطق بحرانی جهان (به‌ویژه چین و خاورمیانه) لازم دانست. این خواسته‌کنگره را به معرفی قانون امنیت ملی زبان در سال ۲۰۰۳ واداشت و موقعیت برنامه‌های مبادله از قبیل اف. ال. تی. آ. با هدف قرار دادن ایرانیان و معلمان آموزش زبان خاورمیانه و دانش‌آموزان افزایش یافت. علاوه بر برنامه‌های مالی دولت ایالات متحده، برخی از سازمان‌های ایرانی - آمریکایی پشتیبانی مالی خود را برای این‌گونه برنامه‌ها ارائه دادند.

۴. دیپلماسی مبادله

دیپلماسی مبادله یکی از ابزارهای مهم در دیپلماسی عمومی آمریکاست. این فعالیت‌ها معمولاً از طریق مبادلات دانشگاهی دنبال می‌شوند. برنامه‌هایی که در قالب دیپلماسی مبادله اجرا می‌شوند عمدتاً دانشجویان، استادان دانشگاه، روشنفکران و روزنامه‌نگاران را هدف قرار می‌دهند. یکی از موارد دیپلماسی مبادله ایران و آمریکا ابتکار در زمینه

ستاره‌شناسی بود. مبادلات نجومی ایران و ایالات متحده، که در سال ۱۹۹۹ آغاز شد و در سراسر دوره ریاست جمهوری آقای خاتمی ادامه یافت، نه تنها باعث افزایش احترام و شایستگی‌های ستاره‌شناسان شد، بلکه دانش‌آموزان نوجوان را با خواسته‌های سیری ناپذیر برای کسب دانش درگیر کرد.

تحت نظارت بنیاد جست‌وجو برای زمینه مشترک در ماه اوت ۱۹۹۹، اولین گروه از نمایندگان ستاره‌شناسی آمریکا از ایران بازدید کردند. اعضای آن ستاره‌شناسانی مانند آلن هال (کسی که ستاره دنباله دار هیل-باپ را در سال ۱۹۹۵ کشف کرده بود) و راسل شوایکارت (فضانورد سابق آپولو) بودند. نمایندگان آمریکایی از شهر تاریخی اصفهان بازدید کردند و جلسات متعددی را با ستاره‌شناسان و محققان ایرانی برگزار کردند و بنا به ادعاهای خود، تحت تأثیر ویژگی‌های فرهنگی و مهمان‌نوازی و علاقه ایرانیان در ایجاد روابط دوستانه قرار گرفتند. از آنجا که این تجربه موفق بود، هیئت دیگری یک سال بعد از ایران بازدید کرد (Asgharirad, 2015: 81).

در ادامه به مواردی دیگر از دیپلماسی مبادله اشاره خواهد شد.

الف) اعطای بورسیه برای جذب عناصر مستعد: بنیاد ملی برای دموکراسی هر ساله چند نفر از افراد به‌زعم آنان باتجربه و نخبه از صنف‌های دانشگاهی و روزنامه‌نگاری کشورهای مختلف و به‌خصوص مخالف آمریکا را در قالب پژوهشگر مهمان بورسیه می‌کند؛ که از ایران نیز هفت نفر طی سال‌های اخیر جز آنان بوده‌اند. در این باره دو نوع بورسیه اعطا می‌شود: نوع اول بدون اعطای هزینه سفر و اقامت بوده و فقط به دادن مکانی برای پژوهش در بنیاد و استفاده از کتابخانه و شرکت در نشست‌ها و دیگر فعالیت‌های بنیاد محدود می‌شود. در نوع دوم که طبق «برنامه بورسیه دموکراسی ریگان-فاسل» انجام می‌شود، تمامی هزینه‌های فرد درخواست‌کننده بورسیه پرداخت می‌شود. مدت این بورسیه پنج ماه بوده و هر سال بین ۱۶ تا ۲۰ نفر را پذیرش می‌کنند. افراد پذیرفته‌شده نیز در طول اقامت خود در بنیاد به تبادل تجربیات، تعامل با سایر شرکت‌کنندگان، انجام تحقیقات و نگارش و بررسی بهترین شیوه‌های اجرایی مردم‌سالاری در کشور خود می‌پردازند و با شبکه‌ای جهانی از فعالان دموکراسی ارتباط برقرار می‌کنند. گفتنی است که تمام بورسیه‌ها از ایران بورسیه نوع دوم بوده‌اند. جالب اینجاست که تعداد ایرانیان دریافت‌کننده این بورس‌ها از دیگر کشورهای خاورمیانه بیشتر بوده است. درحالی‌که دیگر کشورهای این منطقه هرکدام حداکثر دو بورسیه داشته‌اند، از ایران هفت نفر بورسیه شده‌اند.

ب) **مبادلات زیست محیطی:** در زمینه محیط زیست در سال ۱۹۹۹، سازمان «جست و جو برای زمینه مشترک» زمینه سفر یک گروه از طرفداران محیط زیست ایران را به ایالات متحده فراهم کرد و چند نماینده دیگر ایران از ایالات متحده بازدید کردند. در سال ۲۰۰۱ نیز چهار نفر از کارشناسان محیط زیست به واشنگتن سفر کردند. در این بازدید، دانشگاهیان و فعالان ایرانی با آمریکایی‌ها (به عنوان مثال، دانشگاه جورج تاون و دانشگاه مرلند) دیدار کردند (Asgharirad, 2012: 76).

متقابلاً استادان و کارشناسانی از مؤسساتی مانند دانشگاه مرلند، دانشگاه جورج تاون، مؤسسه سیاست زمین و قانون اتحاد محیط زیست در سراسر جهان نیز از ایران بازدید کردند. لستر براون، یکی از طرفداران مشهور جهانی محیط زیست، یکی از شرکت کنندگان در این برنامه بود. او به ایران سفر کرد تا در مورد محیط زیست و مشکلات جمعیتی که ایرانیان با آن روبه رو هستند آموزش‌هایی را ارائه کند (www.sfcg.org).

۵. دیپلماسی پزشکی

دیپلماسی پزشکی شکلی از روابط دیپلماتیک است که در عین ارائه خدمات بهداشتی، به افزایش و بهبود روابط مثبت بین ملت‌ها کمک می‌کند. این نوع از دیپلماسی می‌تواند به کاهش تنش بین دو کشور کمک کند و برای ارائه یک تصویر مثبت از کشور به ارسال پزشکان و دیگر پرسنل نیاز دارد. بسیاری از کشورها در سراسر جهان برای ارائه خدمات بهداشتی مورد نیاز به شهروندان خود، به خصوص پس از بلایای طبیعی و شرایط اضطراری، به کمک احتیاج دارند. در برخی موارد، بودجه بهداشت و درمان کشور به سختی می‌تواند به ارائه دارو و امکانات لازم اساسی به بیماران بپردازد.

بلایای طبیعی مانند زلزله، سیل و خشکسالی اغلب مواردی غیرسیاسی هستند، اما هنگامی که دولت‌ها کمک‌هایی را به دیگر کشورها ارائه می‌کنند، کار امداد رسانی فرصتی برای بهبود روابط بین‌المللی سرد را فراهم می‌کند. زمین‌لرزه ۱۹۹۰ در ایران و پیشنهاد ارائه کمک ایالات متحده نمونه‌هایی از این موارد هستند. پس از انقلاب، چندین زمین‌لرزه ایران را لرزاند و در برخی موقعیت‌های اضطراری، دولت ایالات متحده با وجود تنش‌های سیاسی کمک‌هایی را فراهم کرد. به عنوان نمونه در سال ۲۰۰۲، زلزله شمال غرب ایران دولت بوش را برای ارسال غذا، مسکن موقت و برخی از تجهیزات تصفیه آب به فعالیت واداشت و از طریق سفارت سوئیس در ایران (که حافظ منافع آمریکا در ایران است) این کمک‌ها ارسال شد.

الف) بازیگران غیردولتی دیپلماسی عمومی آمریکا

۱. شورای ملی ایرانیان آمریکا (نائک)^۱

این شورا، که ادعا می‌کند نماینده اکثریت جامعه آمریکایی‌های ایرانی‌تبار است، در سال ۲۰۰۲ با هدف افزایش مشارکت ایرانیان آمریکا در این کشور تأسیس شد. این شورا، در معرفی، خود را سازمانی غیرانتفاعی و آموزشی تعریف می‌کند که به سازمان‌دهی آمریکایی‌های ایرانی‌تبار در یک جامعه منسجم‌تر و فعال‌تر می‌پردازد. از این رو، تلاش دارد با پیوند ایرانیان مقیم آنجا با سازمان‌های ایرانی و غیرایرانی، مشارکت کامل آن‌ها در تمامی سطوح حیات مدنی آمریکا را تسهیل کند (عبدالله‌خانی و کاردان، ۱۳۹۰: ۲۸۰).

نائک، یک ماه پس از تأسیس، کمکی مالی را از «بنیاد ملی برای دموکراسی» برای فعالیت‌های رسانه‌ای خود دریافت کرد؛ هرچند این شورا میزان مبلغ ذکرشده در رسانه‌ها (۲۵ هزار دلار) را رد می‌کند. همچنین به گزارش واشنگتن پست، نائک در فاصله سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۰۷ مبلغی در حدود ۲۰۰ هزار دلار از این بنیاد برای توانمندسازی سازمان‌های غیردولتی در ایران دریافت کرده بود. در این راستا، وظیفه محوله از سوی بنیاد ملی برای دموکراسی به نائک افزایش همکاری بین گروه‌ها و بنیادهای مدنی ایرانی و آمریکایی و استخدام کارشناسان ایرانی برای ارائه مشاوره به گروه‌های محلی در زمینه طرح پروژه، نوشتن پروپوزال و ارتباط‌گیری با مراکز اعانه‌دهنده خارجی بود (همان). در راستای دیپلماسی عمومی آمریکا، از آنجا که این حوزه، برخلاف دیپلماسی رسمی، مجالی را نیز برای بازیگران غیردولتی فراهم می‌آورد، نهادهای ذیل نیز در گسترش دیپلماسی آمریکا در قبال ایران نقش داشته‌اند.

۲. بنیاد ملی برای دموکراسی^۲

بنیاد ملی برای دموکراسی، با شعار «آنچه برای آمریکا خوب است برای جهانیان نیز خوب است»، بزرگ‌ترین تأمین‌کننده مالی فعالیت‌های مخالفان کشورهای دیگر تحت پوشش مردم‌سالاری بوده است. هدف از تشکیل آن در سال ۱۹۸۳ نیز اشاعه مردم‌سالاری موردنظر آمریکا با اعطای کمک‌های مالی به احزاب، رسانه‌ها و مخالفان نظام‌های کشورهای دیگر بود. توسعه مردم‌سالاری با قرائت آمریکایی، ایجاد سازمان‌های همسو با لیبرال دموکراسی غرب و حمایت از آن‌ها، و حفاظت از منافع آمریکا از فعالیت‌های ویژه این بنیاد است (عبدالله‌خانی و کاردان، ۱۳۹۰: ۲۰۱).

1. National Iranian American Council (NIAC)

2. National endowment for democracy (NED)

۳. جست‌وجو برای زمینه مشترک^۱

این نهاد به‌عنوان یک سازمان غیردولتی آمریکایی در سال ۱۹۸۲ تأسیس شد و به امر جست‌وجوی مشترکات بین ملت‌ها و کاهش سوءتفاهم پرداخت و پروژه‌های خود در ایران را بلافاصله پس از پاسخ خاتمی برای گفت‌وگو در سال ۱۹۹۸ شروع کرد. در این قالب دانشمندان، ورزشکاران و هنرمندان ایران و آمریکا فرهنگ و جامعه یکدیگر را به هم معرفی می‌کردند. نهاد مزبور بر ورود محققان مذهبی، سازندگان فیلم، فعالان محیط‌زیست، دانشجویان و ورزشکاران از هر دو کشور متمرکز بود. علاوه بر دانشجویان، سیاستمداران و روحانیان ایران به ایالات متحده سفر کردند و با دانشمندان آمریکایی ملاقات کردند و حتی در نهادهای مختلف سخنرانی کردند. در این دوره، سازمان‌های غیردولتی عمدتاً مسئول چنین مخاطبانی بودند.

این نهاد با مؤسسات دیگر مانند مؤسسه فیلم آمریکا، خانه سینمای ایران و خانه فیلم مخملباف همکاری‌هایی داشت و فیلم‌هایی از کارگردانان مشهور ایرانی مانند مجیدی، عباس کیارستمی، قبادی و مخملباف را نمایش داد. همچنین چندین سفر برای فیلم‌سازان آمریکایی مانند مایکل آلمریدا (مدیر هملت) به ایران ترتیب داد تا به دیدار و بحث و گفت‌وگو با فیلم‌سازان و بازیگران بپردازند. برای مقابله با بحث برخورد تمدن‌ها، این نهاد بستر لازم را برای کنفرانس‌ها و سمینارهایی که در آن مسائل مذهبی مورد بحث قرار می‌گرفت فراهم کرد.

۴. کمیته آمریکاییان-ایرانیان پیشرو (پیک)^۲

این کمیته در گزارشی میزان کمک‌های دریافتی این شورا از بنیاد ملی برای دموکراسی را به‌صورت زیر اعلام می‌کند: ۲۵ هزار دلار در سال ۲۰۰۲ برای سازمان‌دهی و برگزاری یک کارگاه آموزشی دوره برای سازمان‌های غیردولتی ایران در تهران که در سال ۲۰۰۴ برگزار شد و هادی قائمی و دخی فصیحیان از نائک در آن شرکت داشتند؛ ۶۴ هزار دلار در سال ۲۰۰۵ برای راه‌اندازی یک وب‌سایت فارسی برای تقویت توان و ظرفیت سازمانی گروه‌های محلی در ایران و افزایش همکاری آن‌ها با سازمان‌های غیردولتی بین‌المللی و نهادهای خارجی؛ این کمیته همچنین به اعطای ۷۱ هزار دلار به نائک از سوی «بنیاد اوراسیا»، از نهادهای تحت مدیریت و هدایت «آژانس توسعه بین‌المللی ایالات متحده»، اشاره کرد که در راستای تقویت همان وب‌سایت فارسی پرداخت شده بود (عبدالله خانی و کاردان، ۱۳۹۰: ۴۹۰).

۵. کمیته منونایت مرکزی

کمیته منونایت مرکزی^۱ (ام. سی. سی.)، یک سازمان غیرانتفاعی توسعه مبتنی بر دین، در سال ۱۹۹۰ پس از زمین لرزه منجیل برای اولین بار به ایران آمد. در پی دوستی بین ادمارتین، مدیر دفتر منونایت مرکزی آسیا، و مدیرکل امور بین الملل در ایران، صدرالدین صدر، برنامه تبادل دانشجو پیشنهاد شد و تورنتوی کانادا به عنوان جامعه منونایت دانشجویان فارغ التحصیل انتخاب شد. از آن طرف مؤسسه تحقیقات و پژوهش های امام خمینی^۲ داوطلب میزبانی دانشجویان منونایت مسیحی در قم شد. علاوه بر این، برنامه مبادله دانشجویان در سال ۱۹۹۸ آغاز شد و این کمیته «تورهای آموزشی» را ترتیب داد و گروه هایی را به ایران برای مسافرت تبلیغاتی اعزام کرد.

یافته های پژوهش

سابقه دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران به بعد از کودتای مرداد ۱۳۳۲ برمی گردد. دولت آمریکا، با توجه به کاهش محبوبیت و مخدوش شدن تصویر این کشور نزد افکار عمومی و نخبگان ایرانی در پی مداخله مستقیم در جریان کودتا، در صدد برآمد تا از طریق در پیش گرفتن سیاست هایی در قالب دیپلماسی عمومی به ترمیم چهره منفی خود بپردازد. عمده این اقدامات در دهه های ۱۳۳۰ تا اواخر دهه ۱۳۵۰ شامل برنامه های سپاه بهداشت (دیپلماسی پزشکی)، دیپلماسی رسانه ای عمدتاً دولتی، برنامه مبادله (برنامه فولبرایت) و دیپلماسی فرهنگی بود که دو خصیصه بارز داشت: نخست، جنبه دولتی دیپلماسی عمومی آمریکا پررنگ بود و کمتر نهادهای غیردولتی نقشی داشتند. دوم، بیشتر بر نوع دیپلماسی عمومی سنتی و یک سوپیه مبتنی بود و کمتر از فناوری های ارتباطی و سایبری استفاده می شد.

مقطع سال های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۴ از پاره ای جهات شبیه دوره پس از کودتای ۱۳۳۲ در دوران دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران است. با وقوع انقلاب اسلامی ایران و حوادثی که به قطع روابط دو کشور منجر شد، دوران جدیدی از شروع و تصاعد دشمنی بین دو کشور. از تحریم های اقتصادی تا عملیات آزادسازی گروگان های آمریکایی در ایران و حمایت از رژیم بعث صدام و گروه های مخالف جمهوری اسلامی ایران. آغاز شد. لیک، با روی کار آمدن دولت اصلاحات در ایران و هم زمانی روی کار آمدن دموکرات ها در آمریکا، عرصه جدیدی برای تشدید فعالیت های دیپلماسی آمریکا در ایران به وجود آمد. در این دوران، عمده فعالیت های دیپلماسی عمومی آمریکا در قالب دیپلماسی ورزشی، دیپلماسی رسانه ای، دیپلماسی

1. Mennonite Central Committee (MCC)

2. Imam Khomeini Education and Research Institute (IKERI)

فرهنگی، دیپلماسی مبادله و تاحدی دیپلماسی پزشکی بوده و نقش پیشرفت‌های فناوری و فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در اشکال دیپلماسی عمومی پررنگ است. از طرف دیگر، دیپلماسی عمومی صرفاً جنبه دولت با دولت نداشته و شامل اشکال مختلف دولت با دولت، دولت با جامعه مدنی و بخش غیردولتی با بخش غیردولتی است.

بحث و نتیجه‌گیری

سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۴ نقطه عطفی در سیاست خارجی ایران و روابط با جهان خارج به شمار می‌رود. روی کار آمدن دولت اصلاحات و در پیش گرفتن سیاست تنش‌زدایی با جهان خارج فرصتی را برای سایر کشورها جهت توسعه روابط یا کاهش خصومت‌های دو دهه گذشته فراهم کرد. ایالات متحده آمریکا، با روی کار آمدن آقای خاتمی، با این دیدگاه که اوضاع عوض خواهد شد تلاش کرد تا با بهره‌گیری از دیپلماسی عمومی در غیاب روابط رسمی دیپلماتیک به بهبود روابط و ترسیم چهره منفی خود در طول سالیان پس از انقلاب بپردازد. گرچه رویکرد دیپلماسی عمومی آمریکا در این مقطع زمانی، خود، به دو دوره قابل تفکیک است. دوره اول که مصادف با ریاست جمهوری بیل کلینتون و حاکمیت دموکرات‌ها در آمریکاست به علت نزدیکی نسبی تفکرات با جریان اصلاحات در ایران، دیپلماسی عمومی آمریکا بیشتر در صدد ترمیم تصویر منفی گذشته و استفاده از بازیگران غیردولتی همچون تیم‌های ورزشی یا برنامه مبادله است. از نکات برجسته دیپلماسی عمومی آمریکا در این زمان در قیاس با دوره‌های تاریخی گذشته این کشور در ایران، می‌توان به دیپلماسی عمومی غیررسمی؛ دیپلماسی مبتنی بر مبادلات مردم بر مردم؛ ورود نهادهای غیردولتی همچون مؤسسه منو نایت مرکزی، بنیاد جست‌وجو برای پیشرفت، بنیاد دموکراسی، فدراسیون‌های ورزشی، رسانه‌های غیردولتی و...؛ دانش‌بنیان و اطلاعات - ارتباط محور بودن دیپلماسی عمومی آمریکا؛ کاربرست دیپلماسی‌های عمومی جدید همچون دیپلماسی پزشکی و دیپلماسی ورزشی؛ و تأکید بر اشاعه مردم‌سالاری جهت تغییر رفتارهای ایران اشاره کرد. در دوره دوم که با روی کار آمدن بوش پسر رقم خورد و با حوادث یازده سپتامبر تشدید شد، رویکرد آمریکایی‌ها نفوذ به افکار عمومی ایرانیان، تضعیف ساختارهای جمهوری اسلامی و بیشتر از نوع تهاجمی دیپلماسی عمومی بوده و بیشتر حالت دولت-محور و مبتنی بر کاربرد رسانه‌ها، مطبوعات و برنامه‌های ماهواره‌ای است.

در این راستا و با توجه به گفته‌های پیشین، آنچه در قالب سیاست‌ها یا پیشنهادها می‌تواند مدنظر سیاست‌گذاران ایرانی در حوزه سیاست خارجی و دیپلماسی عمومی قرار گیرد به شرح ذیل است:

۱. با توجه به پیشرفت‌های فناوری و ارتباطات و اطلاعات و در اختیار داشتن

ابزارهای رسانه‌ای متعدد در آمریکا، لزوم تقویت دیپلماسی رسانه‌ای جمهوری اسلامی ایران در آمریکا بیش از پیش است. در جوامع امروزین، مبنای تفکر و کنش افراد داده‌های به دست آمده از طریق رسانه‌ها و ابزارهای اطلاع‌رسانی، که میانجی یا عامل واسطه‌ای^۱ نامیده می‌شوند، است. هم‌اکنون با توجه به حجم جریان ارتباطات و تولید محتوای رسانه‌ای از سوی آمریکا نسبت به ایران که با اغراض سیاسی نیز در هم پیچیده شده است، لازم است تا کفه توازن در این نوع دیپلماسی تا حدی به نفع کشورمان تقویت شود.

۲. دیپلماسی عمومی فرصت بی نظیری برای ترسیم چهره واقعی از فرهنگ و هویت اصیل ایرانی - اسلامی کشورمان با ابزارهای مختلف و عمدتاً مردم‌نهاد است. در طول چهار دهه گذشته تلاش مغرضانه‌ای از سوی دولتمردان آمریکایی در راستای مخدوش کردن چهره ایران نزد افکار عمومی جامعه این کشور جهت توجیه سیاست‌های خصمانه آمریکا در قبال ایران صورت پذیرفته است. جای دارد تا ضمن شناسایی عناصر هویت ایرانی، غنای نهفته در این فرهنگ و هویت چند هزار ساله به مردم آمریکا معرفی شود.

۳. برخلاف گذشته که حوزه سیاست خارجی ملک طلق دولت‌ها تلقی می‌شد، امروزه در اثر فرایند دموکراتیزاسیون جوامع و ویژگی افقی بودن روابط نهادهای مردم‌نهاد در سطح بین‌المللی، این‌گونه نهادها از کارایی و اثربخشی بهینه‌تری نسبت به دولت‌ها در عرصه دیپلماسی عمومی برخوردارند. حمایت از تشکیل و فعالیت نهادهای غیردولتی جهت ایفای کارکردهای دیپلماسی عمومی و در نتیجه تأمین منافع ملی از اهمیت و ضرورت شایانی برخوردار است.

۴. دیپلماسی عمومی برای دولتمردان آمریکایی نمود سیاست «هویج» در مقابل سیاست «چماق» یا ابزارهای نظامی و فشار است. درواقع آمریکایی‌ها در سیاست خود در قبال ایران به هم‌زمانی کاریست دو سیاست به ظاهر متعارض باور دارند. از یک سو می‌کوشند تا با استفاده از ابزارهای دیپلماسی عمومی که از رست مردمی و با بار مثبت همراه است، دیدگاه و افکار عمومی ایرانیان را نسبت به چهره منفی خود تغییر دهند و با نفوذ در افکار عمومی، زمینه فشار مردم بر نظام سیاسی را فراهم آورند. از دیگر سو، با استفاده از ابزارهای یک جانبه یا چند جانبه از به کارگیری سیاست‌های فشار خود همچون اعمال تحریم‌های غیرانسانی حتی در حوزه غذا و دارو، مداخلات منطقه‌ای، روی کار آوردن گروه‌های ضد ایرانی و ضد شیعی در منطقه و حتی ترور دانشمندان هسته‌ای سیاست‌های خود را بر نظام سیاسی ایران تحمیل کنند. در این وضعیت باید به خاطر داشت که به کارگیری دیپلماسی عمومی آمریکایی‌ها درواقع پرده اول دستیابی به اهداف آن‌ها در قبال ایران است و ماهیتی فریبکارانه دارد.

منابع و مأخذ

- اسدی، بیژن (۱۳۸۷). **سیاست خارجی دولت اصلاحات؛ موفقیت‌ها و شکست‌ها**، تهران: مرکز بازشناسی اسلام و ایران.
- افتخاری، اصغر و مهدی ذوالفقاری (۱۳۹۳). «الگوی مدرن عملیات روانی آمریکا علیه جمهوری اسلامی ایران»، **فصلنامه مجلس و راهبرد**، شماره ۷۸: ۷۰-۴۸.
- ایزدی، فواد؛ ماه پیشانیان، مهسا (۱۳۹۰). «دیپلماسی عمومی آمریکا در خاورمیانه؛ تداوم یا تفاوت؟»، **دوفصلنامه علمی پژوهشی دین و ارتباطات**، شماره ۲: ۸۳-۶۵.
- ایزدی، فواد (۱۳۹۰). **دیپلماسی عمومی آمریکا در قبال ایران**، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- آشنا، حسام‌الدین و نادر جعفری هفت‌خوانی (۱۳۸۶). «دیپلماسی عمومی و سیاست خارجی؛ پیوندها و اهداف»، **دوفصلنامه دانش سیاسی**، شماره ۵: ۲۱۵-۱۹۴.
- خاتمی، سیدمحمد (۱۳۸۰). **گفتگوی تمدن‌ها**، تهران: طرح نو.
- دلد، اسکندر (۱۳۹۰). **حاجی واشنگتن: تاریخ روابط ایران و آمریکا در روزگار قاجاریه و پهلوی**، تهران: به‌آفرین.
- رنجکش، محمدجواد (۱۳۹۵). **دیپلماسی عمومی جمهوری اسلامی ایران در قفقاز**، فصلنامه اوراسیای مرکزی، شماره ۳: ۵۳-۳۸.
- سلطانی‌فر، محمد (۱۳۸۹). **دیپلماسی عمومی نوین و روابط عمومی الکترونیک**، تهران: سیمای شرق.
- ضیایی‌پرو، غلامعلی (۱۳۸۳). **باستان‌شناسی روابط فرهنگی ایران و آمریکا**، فصلنامه تاریخ فرهنگی، شماره ۲: ۹۸-۷۵.
- عبدالله‌خانی، علی و عباس کاردان (۱۳۹۰). **رویکردها و طرح‌های آمریکایی درباره ایران**، تهران: مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر تهران.
- عزیزی‌بساطی، مجتبی (۱۳۹۱). **دیپلماسی عمومی آمریکا در خاورمیانه**، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- فیضی، سیروس (۱۳۸۸). «معمای ایرانی: نزاع میان ایران و آمریکا»، **فصلنامه بین‌المللی روابط خارجی**، شماره ۴: ۲۰۳-۱۸۰.
- قشقای، حسن (۱۳۸۹). **دیپلماسی عمومی**، تهران: وزارت امور خارجه.
- قندهاری، شادی (۱۳۸۷). **روابط ایران و آمریکا در دوران ریاست جمهوری خاتمی**، تهران: رسا.
- گزارش، بهمن ۱۳۷۶- **دیپلماسی فوتبال در روابط ایران و آمریکا**، شماره ۸۴: ۱۶-۱۲.
- مبینی مقدس، مجید و نرگس عبد سرمدی (۱۳۹۲). «دیپلماسی عمومی نوین و بیداری اسلامی»، **فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات انقلاب اسلامی**، شماره ۳۳: ۱۲۲-۱۰۳.
- معبادی، حمید (۱۳۸۱). **چالش‌های ایران و آمریکا بعد از پیروزی انقلاب اسلامی**، تهران: مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- نوازی، بهرام (۱۳۸۳). **الگوهای رفتاری ایالات متحده آمریکا در رویارویی با جمهوری اسلامی ایران** (۱۳۵۷-۱۳۸۰)، تهران: مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- واعظی، محمود و افسانه احدی (۱۳۸۹). **دیپلماسی عمومی و سیاست خارجی**، تهران: مجمع تشخیص مصلحت نظام، مرکز تحقیقات استراتژیک.

ویلسن و همکاران (۱۳۸۸). **دیپلماسی عمومی** نوین: کارکرد قدرت نرم در روابط بین الملل، ترجمه رضا کلهر و محسن روحانی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).

هادیان، ناصر و افسانه احدی (۱۳۸۸). «جایگاه مفهومی دیپلماسی عمومی»، **فصلنامه بین المللی روابط خارجی**، شماره ۳: ۱۱۷-۸۵.

هادیان، ناصر و روح الامین سعیدی (۱۳۹۲). «واکاوی سیاست خارجی امریکا در خاورمیانه **فصلنامه راهبرد**، شماره ۶۸: ۶۱-۳۳.

Asgharirad, J. (2012). **U.S public diplomacy towards Iran during the George w.Bush era**, PhD, university berlin.

Charles, Smith and Rosen, Micheal (2014) **Public Diplomacy; In Practice and Theory**, Palgrave Press.

Wingenbach, Ch. e. (1961). **The Peace Corps: who. How and where**. Contributors: John Day co.

www.americansecurityproject.org. (Matthew Wallin, August 2012)

iranprimer.usip.org/blog/2013/may/13/sport-iiiran-and-us-wrestle-different-way
Garrett Nada.

www.sfcg.org/Documents/CPRF/april2008.pdf

www.sfcg.org/Documents/CPRF/feb2006.pdf

www.commongroundnews.org/article.php?id=21764&lan=en&sp=0

www.sfcg.org/Documents/CPRF/CPRFJune2000.pdf

WWW.insideiran.org

Persian.iran.usembassy.gov/nycwrestling.htm

www.sfcg.org/Documents/CPRF/CPRFJune2000.pdf

WWW.Usaid.gov/our work/humanitarian assistance/disaster assistance/iranprimer.

usip.org/blog/2013/may/13/sport-iiiran-and-us-wrestle-different-way

www.sfcg.org

www.flta.fulbrightonline.org/about-program-history.html

www.washingtonpost.com/wpsrv/inatl/zforum/99/inatl081099.htm

www.wisegeek.com/what-is-medical-diplomacy.htm

WWW.Usaid.gov/our work/humanitarian assistance/disaster assistance/.

www.AmericanSecurityProject.org Livia Pontes Fialho and Matthew Wallin, August 2013, reaching for an Audience U.S public diplomacy towards Iran

www.Arshives.gov

www.Aftabir.com/articles/view/politics/iran/c1_1352801489p1.php.

(mansori.javad, 91) 83.

بررسی رابطه میزان استفاده از تلگرام با شکاف نسلی

(مورد مطالعه: جوانان شهر تهران و والدین آن‌ها)

● نازنین همتیان^۱، سمیه تاجیک اسماعیلی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه میزان استفاده از شبکه اجتماعی تلگرام با شکاف نسلی و نیز ارائه راهبردهایی در حوزه سیاستگذاری فرهنگی است. پژوهش از نوع کاربردی و روش آن توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی جوانان ۲۸ تا ۳۲ ساله شهر تهران، که از شبکه اجتماعی اینستاگرام استفاده می‌کنند، به همراه والدین آن‌هاست. حجم نمونه با استفاده از روش کفایت نمونه ۵۵۶ نفر در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه است که روایی آن، به شیوه روایی صوری، و پایایی آن، با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، برای تمامی متغیرها بین ۰/۷۹ تا ۰/۹۴ محاسبه شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که میان استفاده از تلگرام با اهمیت دین، هم‌نواپی با ارزش‌های مردسالارانه، پذیرش گروه‌های مرجع سنتی، تغییر معیارهای داوری اخلاقی، سودجویی، و شهروندی جهانی دانستن خود رابطه وجود دارد. قوی‌ترین رابطه استفاده از تلگرام با هم‌نواپی با ارزش‌های مردسالارانه (۲۴/۰ = r)، و بعد از آن، با اهمیت دین (۲۰/۰ = r) است. استفاده از تلگرام با اهمیت خانواده، گرایش به ارزش‌های دنیوی/معنوی، عرفی‌شدن نهادی/فرامادی، مشارکت در فعالیت‌های مدنی، و شهروندی محلی دانستن خود رابطه‌ای ندارد (۰/۰۵ > p).

واژگان کلیدی

شکاف نسلی، تلگرام، جوانان، والدین، شهر تهران.

مقدمه

رسانه‌های اجتماعی از قبیل تلگرام، اینستاگرام، فیس‌بوک و... امروزه به بخش جدایی‌ناپذیر زندگی بسیاری از مردم علی‌الخصوص قشر جوان تبدیل شده‌اند و به دلیل سهولت دسترسی به آن‌ها، کاربران بسیار زیادی را به خود جذب کرده‌اند. مهم‌ترین و ابتدایی‌ترین پیامد استفاده از اینترنت به وجود آمدن تغییرات در سبک زندگی است، پس به جرئت می‌توان گفت که اینترنت قدرتمندترین و فراگیرترین عامل ایجاد فرهنگ تأثیرگذار در جامعه است که اگر به درستی این موقعیت مدیریت شود، می‌توان با جهت‌دهی صحیح از تنوع سبک‌های زندگی، اطلاعات و خدمات شبکه‌های مجازی استفاده کرد و با آموزش رسانه‌ای به والدین و جوانان گزند ناشی از شبکه‌های مجازی را به حداقل ممکن رساند. اما این مهم منوط به شناسایی میزان و ابعاد این تأثیرات است. عصر دوم رسانه‌ها، که از دیدگاه نظریه پردازان با ظهور و شکل‌گیری نوع جدیدی از جامعه همراه شده است، از طریق ادغام فناوری‌های جدید ارتباطی ماهواره‌ای با رایانه، تلویزیون و تلفن ظاهر شده است. در اثر چنین ادغامی، جانشین‌های تازه‌ای برای سیستم قبلی، که محدودیت‌های فنی جدی‌ای داشت، به وجود آمده‌اند و این احتمال بسیار قوت می‌گیرد که نظامی مشترک از تولیدکنندگان، توزیع‌کنندگان و مصرف‌کنندگان به وجود آید.

شکاف نسل‌ها جامعه را از تکاپو و اشتیاق نسل‌های جوان و تازه‌نفس محروم می‌کند و عرصه را بر خلاقیت و نوآوری تنگ می‌کند، جامعه را از تبدیل شدن به یک پیکر واحد بازمی‌دارد، انسجام سازنده آن را برهم می‌زند، تجارب پرسابقه و مهارت‌های ارزشمند رفتاری و عملکردی نسل‌های زنجیروار را عقیم می‌گذارد و راه‌های پیشرفت را مسدود می‌کند.

گسترش شهرنشینی و پیشرفت با سرعت بالای فناوری به خصوص در زمینه ارتباطات باعث شده نسل جدید در دنیایی بسیار متفاوت‌تر با دنیای والدین خود زندگی کند، که این موضوع سبب می‌شود فرهنگ‌ها، هنجارها، ارزش‌ها و... برای نسل جوان تغییر کند، و این تفاوت در درونی کردن ارزش‌ها و ضعف در انتقال فرهنگ موجب بروز پدیده شکاف نسلی می‌شود. شکاف نسلی بین والدین به عنوان نسل دیروز و فرزندان به مثابه نسل امروز یکی از مهم‌ترین مسائلی است که در حوزه آسیب‌شناسی خانواده وجود دارد. به عبارت دیگر، ساختار روابط میان والدین و فرزندان در خانواده هسته‌ای مدرن دستخوش دگرگونی بنیادین شده است. در خانواده معاصر، به دلایل مختلفی چون افزایش فردگرایی، اهمیت یافتن حقوق فردی، کاهش اقتدار والدین به ویژه پدر، و افزایش سریع و وسیع ارتباطات اجتماعی فرزندان فاصله بیشتری با والدین پیدا کرده‌اند (زمانیان، ۱۳۸۷: ۸۱).

شبکه‌های مجازی از این قبیل کارکردهای فراوانی دارند، از جمله: کارکرد خبری، کارکرد

آموزشی، کارکرد تجاری، کارکرد سیاسی، کارکرد فرهنگی و... نسل جوان امروز نسبت به نسل گذشته با سرعت بیشتری از والدین خود رشد می‌کند. برای جلوگیری از آسیب‌های احتمالی اینترنت، باید در جهت آگاه‌سازی خانواده‌ها تلاش کرد (امیدوار و صارمی، ۱۳۸۱: ۴۲).

اینترنت به مثابه یک تیغ دولبه است که با آموزش صحیح و فرهنگ‌سازی می‌توان استفاده‌های فراوانی از آن کرد. در غیر این صورت، با استفاده نامناسب، آموزش غیراصولی و نبود فرهنگ کاربری هویت اجتماعی و فردی انسان به وسیله آن از بین می‌رود (احمدی و احیایی، ۱۳۹۲: ۱۲).

والدین و یا افرادی از نسل‌های گذشته که کمتر درگیر فضای مجازی هستند وجود چنین برنامه‌هایی را عامل فاصله گرفتن خانواده‌ها از یکدیگر می‌دانند و به شدت به آن انتقاد دارند. جوانان نیز مدام به دنبال توجیه و ارائه توضیح درباره فواید فضای مجازی هستند و درنهایت اختلافاتی در این زمینه بین جوانان و نسل گذشته به وجود آمده است و به شکاف نسلی دامن می‌زند.

بنابراین در شرایط کنونی که گرایش جوانان جامعه ما به شبکه‌های اجتماعی از قبیل تلگرام، اینستاگرام، فیس‌بوک و... رو به افزایش است، این استفاده‌های افراطی از یک سو بعضاً به وابستگی و اعتیاد به این دست شبکه‌های اجتماعی منجر شده و از سوی دیگر، عدم همگامی والدین در این زمینه باعث به وجود آمدن شکاف نسلی می‌شود. به تعویق انداختن پژوهش‌هایی در این حوزه می‌تواند اثرات زیان‌باری بر خانواده‌ها و سپس در حوزه‌های دیگر اجتماع از جمله آموزش و پرورش، بازار کار و... بر جای بگذارد.

از آنجایی که جامعه ایران در حال گذر از سنت به مدرنیته است، نسل جوان امروزی می‌خواهد راه زندگی خود را خودش تعیین کند و به دلیل نداشتن برنامه‌ای درست که هم با روحیات خودش سازگار باشد و هم با ارزش‌های خانواده و جامعه، به دنبال سبک‌های زندگی افراد دیگر در شبکه‌های اجتماعی می‌رود. از سویی دیگر، محتوای باز و فضای آزاد در این‌گونه شبکه‌ها زمینه نگرانی خانواده و حتی حکومت را فراهم کرده، لذا پژوهش در این زمینه برای رسیدن به دیدگاه‌های مختلف و پیدا کردن راه حل بسیار ضروری به نظر می‌رسد. پژوهش‌های زیادی در حوزه مطالعه و بررسی تأثیر یا رابطه بین رسانه‌ها و شکاف نسلی انجام شده، اما نوآوری پژوهش حاضر در این است که از میان وسایل ارتباطی و رسانه‌های نوین، شبکه‌های اجتماعی و یکی از پرکاربردترین آن‌ها (تلگرام) را برای بررسی انتخاب کرده و تلاش می‌کند تا رابطه میان استفاده از این شبکه اجتماعی را با شکاف نسلی میان دو نسل (جوانان و والدین) بررسی و تحلیل کند، چرا که رسانه‌های نوین و به ویژه شبکه‌های اجتماعی با سرعت بیشتری گسترش پیدا کرده‌اند و به نظر می‌رسد تبعات و

آثار آن نیز با سرعت بیشتری گسترش می‌یابد. و از سوی دیگر، تلگرام، به علت کارکردها، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های زیاد، جوانان را بیش از هر قشر دیگری به خود جذب کرده و شناسایی رابطه میان این شبکه‌ها و شکاف نسلی می‌تواند ابعاد تازه‌ای از نقش و تأثیر این رسانه‌های نوین را در ابعاد مختلف زندگی کاربران، به‌ویژه شکاف نسلی آنان با والدینشان، نمایان کند. هدف اصلی پژوهش حاضر مطالعه نقش تلگرام در شکاف نسلی به‌منظور ارائه راهبردهایی در حوزه سیاستگذاری فرهنگی در حوزه استفاده از فضای مجازی است. بر این مبنا، مسئله و دغدغه اصلی پژوهش پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا استفاده از تلگرام در شکاف بین‌نسلی میان جوانان و والدین آن‌ها نقش دارد. و سؤال فرعی پژوهش این است که کدام راهبردها، برنامه‌ها و سیاستگذاری‌ها برای استفاده مطلوب از فضای مجازی به‌منظور کاهش شکاف نسلی میان والدین و جوانان قابل ارائه‌اند. از این رو، پژوهش حاضر به‌منظور مطالعه نقش تلگرام در شکاف بین‌نسلی در میان آن دسته از جوانان (۲۸ تا ۳۲ ساله) کاربر تلگرام که والدین آن‌ها از تلگرام استفاده نمی‌کنند طراحی و اجرا شده است. بر همین مبنا، فرضیه اصلی پژوهش عبارت است از: «بین استفاده از تلگرام با شکاف نسلی بین والدین و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد».

پیشینه پژوهش

بوداگی (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تطبیقی تأثیر تلگرام بر شکاف نسلی در بین خانواده‌های شمال و جنوب شهر تهران پرداخته است. این تحقیق قصد دارد ارتباط بین استفاده از تلگرام و شکاف نسلی را در خانواده‌های تهرانی مورد بررسی قرار دهد. به این منظور، تلگرام با ابعاد (محتوا و فرهنگ‌پذیری) و شکاف نسلی با ابعاد (ارزشی، رفتاری، ارتباطی و نگرشی) مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. یافته‌ها حاکی از آن است که بین تلگرام و ابعاد آن با شکاف نسلی تفاوت معناداری در بین خانواده‌های شمال و جنوب شهر تهران وجود ندارد.

رشیدی توت (۱۳۹۶) در تحقیقی به بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر شکاف نسلی بین دختران و مادران در شهر یاسوج پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد که بین میزان استفاده از شبکه‌های مجازی، تعداد اعضای خانواده، شدت پیوند دوستان با شکاف نسلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همبستگی میان میزان استفاده از تلویزیون داخلی و شکاف نسلی معکوس بود؛ بدین صورت که هرچه میزان استفاده از تلویزیون داخلی بیشتر باشد، شکاف نسلی کاهش پیدا می‌کند و برعکس. همچنین شکاف نسلی بر حسب وضعیت اشتغال مادر تفاوت معنی‌داری را نشان داد. در کل، تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که متغیرهای مستقل ۱۴/۵ درصد از تغییرات

شکاف نسلی بین دختران با مادرانشان را تبیین می‌کنند.

فلاح شجاعی (۱۳۹۵) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی جامعه‌شناختی تأثیرات شبکه‌های مجازی تلگرام و وایبر بر شکاف نسلی بین دختران ۱۶ تا ۲۰ سال با والدین خود در منطقه رباط کریم» نشان می‌دهد که میان میزان استفاده از شبکه‌های مجازی و شکاف نسلی رابطه معناداری وجود دارد.

فرامرزیانی، هاشمی و فرهنگی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش استفاده از شبکه‌های اجتماعی تلفن همراه بر ارزش‌های اجتماعی (مورد مطالعه: جوانان و میان‌سالان ساکن در شهرهای پنج استان کشور)» نشان دادند که بین استفاده از شبکه‌های اجتماعی موبایلی و میزان تفاوت‌های ارزشی بین نسلی رابطه وجود دارد. اما در بیشتر موارد این همگرایی مثبت نیست و به کاهش گرایش نسل‌های جوان و میان‌سالان به ارزش‌های اجتماعی جامعه ایرانی منجر شده است.

آزادی‌نژاد (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رسانه‌های الکترونیکی (اینترنت) در شکاف نسلی بین فرزندان و والدین خانواده‌های تهرانی پرداخته است. یافته‌های این پژوهش مستدل بر این است که «محتوای اینترنت» و «برقراری ارتباط در این فضای مجازی» بر ایجاد شکاف نسلی میان فرزندان و والدین در خانواده‌های تهرانی تأثیر دارند. اما دوست‌یابی به عنوان یکی از شقوق «فرهنگ‌پذیری» و همچنین برخورداری آن‌ها از اینترنت تأثیری در شکاف میان این دو نسل ندارد. فرضیه‌های دیگر این تحقیق، که با ارزیابی و اندازه‌گیری شاخص‌ها و مؤلفه‌های پیش‌گفته در پی اثبات تأثیر اینترنت بر شکاف نسلی میان والدین و فرزندان در خانواده‌های تهرانی بودند، رد شدند و گواه آن هستند که اینترنت بر ایجاد این شکاف‌ها بی‌تأثیر است.

کریشن^۱ و همکارانش (۲۰۱۶) دریافتند که وابستگی، تعلق، تعامل و نوآر بودن انتظارات پایه برای استفاده از شبکه‌های اجتماعی با توجه به نوع هم‌گروه نسلی هستند. درواقع، درک نیازهای انگیزشی منحصر به فرد باعث می‌شود تا اختلاف میان گروه‌های نسلی به میزان قابل توجهی کاهش یابد.

کلارک^۲ (۲۰۰۹) در تحقیقی به بررسی رسانه‌های دیجیتال و شکاف نسلی پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد گرچه رسانه‌های دیجیتال از لحاظ اقتصادی به صرفه هستند، ولی اختلاف بین نسل‌ها را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهند. اما آنچه مهم است این است که والدین و فرزندان می‌توانند بر روی این شکاف نسلی حاصل از

این نوع رسانه تأثیر بگذارند و آن را کنترل کنند.

لانگ و همکارانش (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «تأثیر اینترنت بر رشد خود هویتی جوانان» به تأثیرات اینترنت بر شکل‌گیری هویت فردی جوانان چینی می‌پردازند. نتایج این تحقیق نشان داد که کاربرد اینترنت نه تنها بر چهار بُعد از رشد هویت تأثیر می‌گذارد، بلکه شیوه‌های جدیدی از درک صورت‌بندی هویت نیز در میان آنان مشاهده می‌شود.

مروری بر سوابق تجربی داخلی و خارجی نشان می‌دهد که پژوهشگران پیشین هریک متناسب با محور و موضوع مورد مطالعه خود به بررسی جنبه‌های مختلف، آثار مثبت و منفی و تبعات استفاده از شبکه‌های اجتماعی و تلگرام در حوزه‌ها و جنبه‌های مختلف زندگی کاربران پرداخته و همچنین عوامل مؤثر بر شکاف نسلی را به‌طور مستقل یا در ارتباط با متغیرها مورد بررسی قرار داده‌اند، اما هیچ‌یک از پژوهش‌ها به‌طور مستقیم به بررسی نقش استفاده از شبکه‌های اجتماعی به‌ویژه تلگرام در شکاف نسلی میان فرزندان با والدین آن‌ها مبادرت نورزیده‌اند؛ امر مهمی که پژوهش حاضر درصدد دستیابی به آن بوده است. از سوی دیگر، با توجه به نا‌همخوانی نتایج برخی پیشینه‌های پژوهشی با یکدیگر، ضرورت انجام تحقیق در این زمینه همچنان وجود دارد.

مبانی نظری پژوهش

شبکه‌های اجتماعی گونه‌ای از رسانه‌هایی هستند که بعد از رسانه‌های جمعی ظهور یافته و امکان تعامل میان تولیدکننده پیام و دریافت‌کننده آن را فراهم می‌آورند، بدین معنا که در این رسانه‌ها مخاطب و یا گیرنده پیام منفعل نبوده و به تعامل پویا و فعالانه با پیام، فرستنده، فرایند ارسال و دریافت، و بستر ارائه پیام می‌پردازد و امکان ایجاد تغییرات در پیام ارسالی و بازنشر آن را دارد و به افراد دیگر پیامی ترکیب‌شده با اندیشه‌ها و آموزه‌های فکری خود را بازنشر می‌دهد. شبکه‌های اجتماعی به فرد امکان برقراری ارتباط با شمار فراوانی از افراد دیگر، فارغ از محدودیت‌های زمانی، مکانی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، را می‌دهد. افراد با حضور در شبکه‌های اجتماعی از مزایای حضور در این اجتماع مجازی نظیر حمایت اطرافیان، اطلاعات، عواطف و احساسات برخوردار شده و اغلب جوانب زندگی واقعی خود را، که نیازمند حضور فیزیکی افراد در کنار یکدیگر نیست، در این اجتماعات مجازی تجربه می‌کنند (اکبری تبار و هزار جریبی، ۱۳۹۲: ۱۰). «شبکه مجموعه‌ای از نقاط اتصال یا گره‌های به‌هم‌پیوسته است. نقطه اتصال یا گره نقطه‌ای است که در آن یک منحنی خود را قطع می‌کند. اینکه نقطه اتصال چه چیزی است مشخصاً به نوع شبکه‌های موردنظر بستگی دارد» (کاستلز، ۱۳۸۰: ۵۴۴).

تلگرام یک سرویس پیام‌رسان متن‌باز چندسکویی مبتنی بر رایانش ابری است. کاربران تلگرام می‌توانند پیام‌ها، تصاویر، ویدئوها و اسناد (همه انواع پرونده‌ها پشتیبانی می‌شود) خود را با دیگران و رمزنگاری شده تبادل کنند. تلگرام رسماً برای اندروید، ویندوز فون و آی‌اواس (از جمله تبلت‌ها و دستگاه‌های بدون وای-فای) در دسترس است (وبسایت متافوریو^۱، ۱۳۹۷: ۴۳).

در پژوهش حاضر، در حوزه تغییرات فرهنگی - اجتماعی که حاصل تحولات فناورانه هستند، از آرای مانوئل کاستلز بهره برده‌ایم.

در سه دهه اخیر، مانوئل کاستلز مطالعات گسترده‌ای در زمینه ارتباطات داشته و نظریه‌های مشخصی در فضای اطلاعات و ارتباطات ارائه کرده است، مفاهیمی چون فضای جریان‌ها، هویت شبکه‌ای، جامعه شبکه‌ای و...، اما در کتاب خود به‌طور ویژه به مضمون «قدرت» و طبیعت ساختار قدرت در محیط ارتباطی جدید می‌پردازد. او در این کتاب نگاهی سیستمی و کل‌نگر به مفهوم قدرت دارد و گستره وسیعی از عوامل شامل تجارت، علوم عصب‌شناختی، رسانه، فناوری و مهم‌تر از همه سیاست را مطالعه می‌کند و تأثیر هر یک از این عوامل را در ساخت مفهوم قدرت بررسی می‌کند. مطالعات نمونه‌ای او در این کتاب شامل مقررات جهانی رسانه، جنبش‌های زیست‌محیطی، نقش اینترنت در مبارزات انتخاباتی اوباما و کنترل و سانسور رسانه‌ها در روسیه و چین می‌شود (جوادی‌نیا، عرفانیان، عابدینی و بیجاری، ۱۳۹۱: ۶۰۰).

او پیش‌تر در کتاب عصر اطلاعات تأکید داشت که به‌واسطه شبکه‌ها ما ساختاری پویا و مملو از فرصت‌ها در اختیار داریم که توسط هیچ‌کس کنترل نمی‌شود، اما در این کتاب به روشنی می‌گوید که «منطق شبکه‌ها» می‌تواند تغییر کند. او این مضمون را در چند مطالعه نمونه‌ای از سراسر جهان دنبال می‌کند و توجهی عمیق‌تر به جنبش‌های اجتماعی در شبکه‌های مجازی دارد. کاستلز در کتاب چهار وجه از قدرت را در شبکه‌ها متمایز می‌کند:

1. Networking Power: قدرتی که هر کس و هر چیزی را در شبکه‌ها دربرمی‌گیرد. به استناد این قدرت، او به مضمون «توده خودارتباط» می‌رسد که مهم‌ترین مضمون کتاب است.
2. Network Power: این قدرت ناشی از پروتکل‌های ارتباطی شبکه‌هاست. ارتباطات باید بر استانداردهای مندرج در ساختار و مدیریت شبکه‌ها مبتنی باشد.

3. Networked Power: بیانگر قدرت گروه‌های خاص نسبت به گروه‌های دیگر در فضای شبکه‌ای است. این قدرت مشابه مدیریت و تصمیم‌گیری سازمانی است که در شبکه‌ها اعمال می‌شود.

4. Network-Making Power: ظرفیت راه‌اندازی و برنامه‌ریزی یک شبکه توسط مالکان آن‌ها یا کسانی که بر شبکه کنترل دارند، مانند شرکت‌های رسانه‌ای یا دولت‌ها. از نظر کاستلز، این شکل از قدرت مهم‌ترین شکل قدرت است و بیش از همه در کتاب مورد تحلیل قرار گرفته است (پاستر، ۱۳۷۷: ۵۵).

کاستلز معتقد است تا پیش از انقلاب اطلاعات، ساختار شبکه‌ها محدود بود و نهادهای اجتماعی بروز عمودی و اقتدارگرایانه داشتند، اما فناوری اطلاعات و ارتباطات به شکل‌گیری ساختار نامحدود و شبکه‌ای منجر شد. نتیجه این تحول شگرف کاهش شکل‌گیری ساختارهای عمودی. مانند نهادهای دولتی و مذهبی. و حرکت به سوی ساختارهای افقی و مشارکتی بود. خواندن این کتاب برای همه کسانی که بخواهند ویژگی‌ها و نیروهای شکل‌دهنده جهان آینده را بشناسند مفید خواهد بود.

در جامعه شبکه‌ای جدید، که شامل شبکه‌های اجتماعی و وبلاگ‌ها می‌شود (توده خودارتباط)، سیاست‌ها اساساً سیاست‌های رسانه‌ای‌اند. این واقعیت در کنار بحران مشروعیت سیاسی قرار می‌گیرد که چالشی در مفهوم مردم‌سالاری در بیشتر کشورهای جهان است. کاستلز در این کتاب یک نظریه ارتباطاتی عمومی از قدرت ارائه می‌کند. او برای این نظریه رویکرد روش‌شناختی روشنی دارد و مثال‌های متعدد و ملموسی ارائه می‌کند. هرچند در نهایت متذکر می‌شود: «من نمی‌توانم هویت بازیگران اجتماعی حقیقی را که جهت‌دهنده قدرت هستند تشخیص دهم». به‌طور کلی مطالعات کاستلز درکی عمیق‌تر و دقیق‌تر از تأثیر شبکه‌های اجتماعی و فضای مجازی در تغییر ساختار و روابط قدرت به دست می‌دهد (کاستلز، ۱۳۸۰: ۷۲).

گیدنز نسل‌ها را مثل همه سنت‌های اجتماعی که در طول زمان به وجود می‌آیند در نظر می‌گیرد. از نظر او، تمایز بین نسل‌ها در واقع نوعی به شمار آوردن افراد در جامعه‌ای ماقبل مدرن است؛ یعنی هر نسلی در واقع نوعی به شمار آوردن تیره‌ای از آدمیان است که زندگی فردی را در مقطعی از انتقال‌های گروهی جای می‌دهد. بالین حال، در عصر جدید، مفهوم نسل رفته‌رفته فقط در برابر پس‌زمینه‌ای از زمان استاندارد شده معنا می‌یابد (آزادی‌نژاد، ۱۳۹۲: ۲۲).

به نظر می‌رسد از دیدگاه گیدنز، تلقی از نسل در جوامع سنتی و مدرن نیز متفاوت است. در جوامع سنتی، هر نسل به میزان زیادی شیوه‌های زندگی گذشتگان خود را از نو کشف می‌کند و با بازسازی و نوسازی آن، به شکل و شیوه‌ای جدید به آن عمل می‌کند، اما در عصر جدید این کار مفهوم خود را از دست داده است.

در نظریه گیدنز، درباره نسل، سه عنصر اساسی لحاظ شده است: اول اینکه او به عنصر

زمان توجه خاصی دارد؛ دوم اینکه او جامعه را بسیار فزّار می‌داند، به‌طوری‌که سنت‌های جامعه امکان درپیش گرفتن سنت‌های گذشته را نمی‌دهد؛ سوم اینکه او همواره بررهایی از گذشته برای انتخاب شیوه‌های فعالانه‌تر و مدرن‌تر تأکید دارد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد، در برخی کارکردهای خانواده تغییرات اساسی رخ داده، یا برخی کارکردها به نهادهای دیگرانتقال یافته‌اند. «هم‌زمان با صنعتی شدن روزافزون جوامع در طی دو قرن اخیر، تغییرات جهانی عمده‌ای در الگوهای خانواده به وقوع پیوست؛ تغییراتی که موجب دگرگونی عمیق در تعهد و علاقه مردم به هم شده است. امروزه مردم توجه کمتری به مسئولیت خود در قبال خانواده گسترده و توجه بیشتری به نیازهای خود و اعضای خانواده (خانواده هسته‌ای) نشان می‌دهند» (آزادی‌نژاد، ۱۳۹۲: ۲۲). به‌طور خلاصه می‌توان گفت، خانواده هسته‌ای به این دلایل با ویژگی‌های نوین زندگی همراه‌تر است:

- تحرک جغرافیایی؛

- تحرک اجتماعی؛

- کاهش کارکردهای خانواده؛

- مزایای خانواده کوچک (به لحاظ تعداد افراد)؛

- فردگرایی.

تمامی این عوامل هم بر نهاد خانواده و هم بر ارتباط و تعامل یا شکاف نسلی مؤثرند. فاصله جغرافیایی میان افراد و درون یک شبکه خانوادگی گسترده، تحرکات شغلی و اجتماعی و تغییرات پایگاه و نقش اجتماعی، تغییرات کارکردی خانواده و تبادل این کارکردها با نهادهای دیگر، تأکید بر زندگی آسان و چابک و پردرآمد فردی یا هسته‌ای، و فردگرایی برخاسته از این نوع زندگی از دلایل اثرگذاری تغییر کارکرد خانواده بر شکاف نسلی است. در اینجا نقش رسانه‌های جمعی برای جلوگیری از تغییر کارکردهای خانواده از سویی، و تلاش برای آشنایی مسئولان و مردم با مسائل مربوط به تغییر کارکردها و به دنبال آن، تشدید شکاف نسلی، از سوی دیگر، دارای اهمیت است (آزادی‌نژاد، ۱۳۹۲: ۲۳).

بورديو اندیشمند مدنظر ما در باب شکاف نسلی معتقد است که شکاف افقی بوده و در قسمت‌های مختلف اجتماع باعث مقابله نسل جدید و قدیم می‌شود؛ او نسل‌ها را ساختار اجتماع می‌بیند که در نتیجه نزاع یادشده ایجاد می‌شوند، او بر توزیع امکانات و منابع و موقعیت نابرابر نسل‌های مختلف از نظر برخورداری یا محرومیت از امکانات و فرصت‌های موجود اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، فرهنگی در عرصه‌های مختلف در ریشه‌یابی شکاف نسلی تأکید دارد. رهیافت مدنظر وی، تضاد ساختاری، منشأ اصلی منازعات نسلی، توزیع نامتوازن منابع قدرت و ثروت و سرمایه‌های در اختیار نسل‌ها در عرصه‌های مختلف اجتماعی

است. او محور اصلی را تضاد منافع مادی گروه‌های مختلف نسلی که در جامعه همزیستی مکانی و زمانی دارند می‌داند که موجب مسائل نسلی و شکاف‌های ایدئولوژیک و فرهنگی بین آن‌ها می‌شود. نظریات بورديو در سطح کلان مارکسیستی و رویکرد تضاد قرار دارد و چالش نسلی‌ها را ناشی از نظام‌های سلطه و نابرابری در عرصه‌های مختلف می‌داند. وی شکاف نسلی در دنیای معاصر را افقی می‌داند. در این چشم‌انداز، نقطه عزیمت در تحلیل تعارضات نسلی ساخت اجتماعی عینی بوده و با محور قرار دادن تضاد منافع مادی گروه‌های مختلف نسلی، که در جامعه همزیستی زمانی و مکانی دارند، مسائل نسلی و شکاف‌های ایدئولوژیک و فرهنگی بین آن‌ها ناشی از تضاد زیربنایی یادشده و در تناظر با موقعیت و منافع اجتماعی نسلی در نظر گرفته می‌شود. بورديو، به جای تبیین شکاف نسلی با معیارهای ذهنی و بر حسب تأثیر جریان‌ها و حوادث عمده تاریخی، بر روی ذهنیت و آگاهی هویت ویژه نسلی که بر هیافت مانهایمی مسلط است با رویکرد عینی به تبیین تعارضات نسلی بر حسب جایگاه استراتژیک هر نسل در خصوص مجموعه منابع و نبرد نسلی‌ها برای استفاده انحصاری از منابع مذکور می‌پردازد. وی مسائل نسلی را در چارچوب طبقات و نظام‌های آموزشی بررسی می‌کند و با توجه به مطالعات خود به نتایج ارزشمندی دست پیدا می‌کند. تبعات این بازتولید امتیازات طبقاتی در نظام آموزشی دموکراتیزه شده را این‌گونه می‌داند:

۱. آموزش، آگاهی، نظام مطالبات و شکاف نسلی در امکانات؛

۲. موقعیت اجتماعی بنیان تعارضات نسلی؛

۳. منافع نسلی و تنش‌های بین نسلی؛

۴. تضاد منافع نسلی و تحول اجتماعی (بوداگی، ۱۳۹۷: ۳۶).

اغلب نظریه‌هایی که در حوزه تضاد نسلی حاصل از شکاف نسلی مطرح شده‌اند پدیده شکاف نسلی را در بستر تغییرات، تحولات و دگرگونی‌های فرهنگی-اجتماعی حاصل از گذار از جامعه سنتی به جامعه مدرن تحلیل می‌کنند. از این منظر، تحولات فکری و رفتاری حاصل از مدرن شدن جامعه به استقلال طلبی و فردگرایی جوانان، کاهش مشروعیت گروه‌های مرجع، تغییر معیارهای داوری اخلاقی، تفاوت اهمیت دین و خانواده و... منجر می‌شوند. تغییرات حاصل از این وضعیت به شکل‌گیری نسلی جدید، متفاوت و مستقل از نسل‌های قبل منجر می‌شود. یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازانی که پدیده شکاف نسلی را در بستر تغییرات اجتماعی فرهنگی حاصل از گذار از جامعه سنتی به جامعه مدرن تبیین می‌کند کارل مانهایم است که در ادامه به شرح دیدگاه نظری مانهایم در حوزه شکاف نسلی می‌پردازیم و چارچوب نظری پژوهش حاضر را در این حوزه تبیین می‌کنیم.

کارل مانهایم^۱، جامعه‌شناس شهیر آلمانی، در مقاله «مسئله نسل‌ها» (۱۹۲۳) کوشید برداشتی نوین از مفهوم نسل در نظریه جامعه‌شناختی ارائه دهد. او برای اولین بار پدیده شکاف فرهنگی و تغییر فرهنگ طی نسل‌ها را به‌عنوان موضوعی جامعه‌شناختی مطرح کرد. مفروضات نظری اساسی مانهایم، مبنی بر اینکه تجارب دوره زندگی به‌ویژه دوره اصلی جامعه‌پذیری (نوجوانی و اوایل جوانی) آن نسل بر گرایش‌های ذهنی یک نسل در طول حیات آن‌ها تأثیری قاطع دارد، چارچوب مفهومی قدرتمندی برای پیش‌بینی گرایش‌های فرهنگی نسل‌ها فراهم می‌کند. بر این اساس، تجارب منحصربه‌فرد نسلی و هویت‌های برآمده از آن در هر جامعه گرایش‌های فرهنگی هر نسل را شکل می‌دهد.

درواقع، این مانهایم است که برای نخستین بار تأکید می‌کند که «نسل» یک موجودیت اجتماعی و نه یک ضرورت زیستی است. از این رو، وی در این مقاله پیدایش نسل اجتماعی را با تغییر اجتماعی و سرعت آن مرتبط می‌داند و معتقد است جایی که حوادث تازه کمیاب و تغییر کند است، اساساً یک نسل مجزا ظاهر نمی‌شود، بلکه فقط هنگامی که در جایی چنین حوادثی زیاد و سریع رخ می‌دهند، به‌طوری‌که یک گروه نسلی بر حسب آگاهی تاریخی اجتماعی خود متمایز می‌شود، از یک نسل حقیقی می‌توان صحبت کرد.

از نظر مانهایم، نسل محور ظهور و محمل انتقال و تداوم جهت‌گیری‌های فکری و فرهنگی جدیدی است که در بستر اجتماعی-تاریخی ویژه‌ای که هر نسل معین در آن رشد کرده است ریشه دارد. این جهت‌گیری‌ها به‌صورت اهداف، نیات و راه‌حل‌های نو برای مشکلات حیاتی جامعه به‌صورت تکامل و ظهور یک «سبک نسلی» ظاهر می‌شوند (مانهایم، ۱۹۲۳: ۳۰۹).

مانهایم و اغلب نویسندگان هوادار وی فرض کرده‌اند که اواخر نوجوانی و اوایل جوانی درواقع «سال‌های شکل‌گیری» اصلی هستند که طی آن، دیدگاه‌های فردی مجزا و متمایز درباره سیاست و جامعه در سطح وسیعی شکل می‌گیرد. به اعتقاد مانهایم، تنها در این نقطه از چرخه حیات است که برخوردی «زنده و نو» با جهان اجتماعی سیاسی به وجود می‌آید که در طول تاریخ بعدی زندگی فرد به‌ندرت تکرار خواهد شد.

بدین ترتیب در فرمول‌بندی‌های مانهایم از نسل‌های تاریخی، درواقع عوامل منش جمعی، حوادث چرخه حیات و وقایع اجتماعی-تاریخی به هم می‌پیوندند. در این رویکرد، شکل‌گیری نسل اجتماعی صرفاً نتیجه مشابهت افراد در تاریخ تولد نبوده، بلکه به تعبیر سی رایت میلز (۱۹۵۹)، ایده مانهایمی نسل تاریخی باید بر حسب تقاطع بیوگرافی و تاریخ-یا تعامل حوادث چرخه حیات فردی با شرایط و حوادث حیات اجتماعی و تاریخی-درک شود.

به اعتقاد شارحان، مفهوم و نظریه نسل تاریخی مانهایم حاوی چند فرض یا پایه

اساسی به شرح ذیل است:

- وقایع و تغییرات مهم اجتماعی-تاریخی در سطح کلان (تاریخ مشترک نسل)؛
- تجربه حوادث مذکور به طور مشترک توسط گروهی تقریباً هم سن و سال در حدود ۲۵-۱۷ سالگی آنان (تجارب اجتماعی مشترک نسل)؛
- تشکیل آگاهی یا ذهنیت مشترک که درواقع نوعی معرفت، ادراک یا دیدگاه مشترک در بین مجموعه‌ای از افراد است که با چنین وقایعی در مرحله خاصی از رشد و کمال خود مواجه می‌شوند (دیدگاه و ایدئولوژی متمایز نسل)؛
- تأثیر ایدئولوژی و ذهنیت (آگاهی) نسلی برآمده از تجارب یادشده بر روی گرایش‌ها و رفتارهای نسل و تفسیر حوادث بعدی براساس دیدگاه ویژه نسلی؛
- پایداری نسبی تأثیر تجارب نسلی در طول حیات اعضای نسل و حضور مسلط آن در حافظه جمعی نسل (تداوم درون نسلی).
- تمایز نسل جامعه‌شناختی . با شاخصه‌های یادشده . از نسل‌های بیولوژیک و جمعیت‌شناختی، که اولی فاقد بُعد اجتماعی-تاریخی و دومی با وجود تجارب مشابه جمعی (مثل تاریخ تولد، زمان فارغ التحصیلی یا ازدواج یا بچه‌دار شدن و...) فاقد آگاهی یا ایدئولوژی متمایز و ویژه نسل است که در نگاه مانهایم اهمیتی بسزا دارد.

بر پایه مفروضات نظری مانهایم، نسل، که در جریان کنش و تجربه تاریخی مشترک شکل می‌گیرد و از رهگذر آگاهی و حافظه جمعی تداوم می‌یابد، منبع خاصی برای هویت ارزشی افراد است. در این رویکرد، نسل به عنوان جمعی مطرح است که با آگاهی خاص از مقولاتی همچون رفاه، عدالت، ناامنی، استثمار و... پیوند خورده است و در ذهنیت عموم افراد آن، مفهومی آرمانی از مقولات مذکور وجود دارد و براین اساس، از آمادگی ذهنی و رفتاری خاص که غالباً متفاوت با نسل‌های قبلی است برخوردار است. به همین دلیل، مانهایم در مقاله «نسل‌ها» توصیف می‌کند که چگونه افراد واقع شده در یک نسل درواقع زیر چتر ایدئولوژیک و آرمانی خاصی قرار می‌گیرند و از این منظر، دنیا را به شیوه‌ای متفاوت از همتایانشان در نسل‌های قبل تفسیر می‌کنند، تا آنجا که همین تجارب و آگاهی‌های منحصر به فرد و مشترک مربوط به یک نسل است که راه تغییر اجتماعی را باز می‌کند.

مانهایم معتقد است، علی‌رغم سنتز ارزش‌های قدیم و جدید در هر دوره، نوآوری‌های ارزشی و فرهنگی و تولید سبک‌های زندگی نو اساساً کارکرد نسل‌های نوظهور تاریخی است که معمولاً نسل‌های دیگر را، که به سبک‌های معمول و جاری اندیشه و عمل عادت کرده و ذهنیات و انتظاراتی متفاوت با آن‌ها دارند، آشفته، بدبین و وحشت‌زده می‌کند و موجب تعارضات جدی نسلی می‌شود، به طوری که سیستم آموزشی جدیدی لازم می‌آید که اینان

(نسل‌های قبل) را طوری تربیت مجدد کند که خود را در برابر تغییرات فرهنگی تازه نیازمند و بتوانند با آن کنار بیایند (توکل و قاضی‌نژاد، ۱۳۸۵: ۱۰۵-۱۰۱).

به‌طورکلی، برای انجام این پژوهش از چارچوب نظری مانهایم در حوزه شکاف نسلی و نظریه کاستلز در حوزه شبکه‌های اجتماعی بهره گرفته شده است. به عبارت دیگر، دغدغه اصلی و مرکزی مقاله حاضر بررسی رابطه میان استفاده از شبکه اجتماعی تلگرام با شکاف نسلی میان جوانان و والدینشان بوده است. براساس پژوهش‌های نظری صورت‌گرفته درباره فضای مجازی و تأثیرات آن، فرض اساسی این است که این فضا در تمام جنبه‌های زندگی انسان نقش و تأثیر داشته است. به‌ویژه شبکه‌های اجتماعی مجازی و تلگرام که به علت جذابیت و کاربرد گسترده خود مخاطبان زیادی را به خود جذب کرده‌اند. علاوه بر آن، نظریه‌های موجود درباره عوامل مؤثر بر شکاف نسلی حاکی از آن هستند که عوامل مختلف که در عرصه‌ها و میدان‌های مختلف اجتماعی اثرگذارند به شکاف نسلی منجر شده‌اند، از جمله می‌توان به نقش وسایل ارتباطی نوین و شبکه‌های اجتماعی در این زمینه اشاره کرد. سهل‌الوصول بودن، دسترسی آسان به اطلاعات، امکان برقراری سریع ارتباط و... به کاربران این امکان را می‌دهد که با استفاده از شبکه‌های اجتماعی، به‌ویژه تلگرام، اغلب فعالیت‌های خود را پیگیری کنند. بنا برآنچه بر مبنای مرور ادبیات نظری درباره مسئله اصلی پژوهش بیان شد، پژوهشگر فرضیه‌ای کلی مبنی بر وجود رابطه میان استفاده از تلگرام با شکاف نسلی میان جوانان با والدینشان بیان کرده است.

لزوم برنامه‌ریزی و سیاستگذاری فرهنگی در زمینه استفاده از رسانه‌های نوین

در کنار رسانه‌های کلاسیک و متعارف، رسانه‌های اجتماعی جدید در فضای مجازی حضور بسیار جدی و پررنگی در زندگی شهروندان ایرانی دارند و روزه روز بر حوزه تأثیرگذاری آن‌ها افزوده می‌شود (مطلبی؛ کاظمی و امجدی، ۱۳۹۶: ۷۹). رسانه‌های مجازی جدید در دوران کنونی بخشی جدایی‌ناپذیر از زندگی مردم شده‌اند. نسل کنونی جامعه از ابتدای حیاتش با رسانه‌ها بزرگ می‌شود و در دنیای اطلاعاتی و ارتباطی امروز، این نسل بخش عظیم فرهنگ، ارزش‌ها و هنجارهای جامعه خود و دیگر جوامع را از رسانه‌ها دریافت می‌کند. به عبارتی، در دوران معاصر که به عصر اطلاعات و جامعه اطلاعاتی و ارتباطی معروف است، بخش عظیمی از جامعه‌پذیری نسل‌ها از طریق رسانه‌ها انجام می‌شود و نفوذ و تأثیر رسانه‌ها تا جایی است که برخی نظریه‌پردازان ارتباطی بر این باورند که رسانه‌ها اولویت ذهنی و حتی رفتاری افراد را تعیین می‌کنند و اگر چگونه فکر کردن را به آن‌ها یاد ندهند، اینکه به چه چیزی فکر

کنند را به آن‌ها می‌آموزند (مطلبی؛ کاظمی و امجدی، ۱۳۹۶: ۸۰). رسانه‌های نوین به دلیل جذابیت، سهل‌الوصول بودن، فرازمانی و فرامکانی بودن و... خیلی سریع در میان کاربران جا باز کرده و استفاده از این رسانه‌ها و فضای مجازی در صورت عدم استفاده صحیح آسیب‌زاست. عمده‌ترین آسیب‌هایی که در فضای مجازی تحت تأثیر گسترش فضای مجازی پدیدار شده‌اند عبارت‌اند از: پرخاشگری و خشونت، بی‌وفایی اینترنتی، قماربازی اینترنتی، اعتیاد اینترنتی، دوستی‌های اینترنتی و وب‌گردی (عاملی و حسنی، ۱۳۹۱: ۵). رشد فزاینده فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، با آنکه بر اساس برخی ویژگی‌های بی‌مانند خود نویدبخش حیات بهتر با ویژگی‌هایی همچون توزیع عادلانه‌تر منابع، کم‌رنگ کردن مرزهای طبقاتی و جغرافیایی، برخورداری مادی و پیشینه خانوادگی بوده‌اند، اما در پی خود انواع جدیدی از ناهنجاری‌ها، آسیب‌ها و جرایمی را امکان‌پذیر کرده‌اند که می‌توان از آن‌ها به «نامطلوبیت فناورانه» تعبیر کرد (عاملی و حسنی، ۱۳۹۱: ۲۵). اینترنت، به شکل امروزی آن، ابزاری برای یکپارچه کردن سبک زندگی بشری در سرتاسر جهان بدون توجه به اقتضائات و شرایط خاص فرهنگی کشورهاست. اثرات استفاده از اینترنت در دنیای کنونی به حدی است که اکنون با پدیده دوجهانی شدن مواجه هستیم، یعنی جهان واقعی در تقابل با جهان مجازی قرار گرفته است و هر روز از رنگ و لعاب آن کاسته می‌شود، به نحوی که بسیاری از فعالیت‌های روزمره زندگی ما بدون وجود فناوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی با مشکل جدی مواجه خواهد شد. بدیهی است عملکرد اینترنت در توسعه یک کشور بر کیفیت چارچوب سیاستگذاری، تصمیمات اتخاذ شده و فرایندهایی مبتنی است که در تدوین هر تصمیم در سطح کلان و خرد این حوزه مدنظر قرار می‌گیرد. بنابراین، دولت‌ها می‌کوشند تا در زمینه اینترنت و فضای مجازی (به عنوان یک کالای عمومی) سیاست‌هایی را تدوین کنند که از تهدیدها جلوگیری کند و امکان بهره‌گیری از فرصت‌های این فناوری نوین ارتباطاتی را فراهم آورد. سیاستگذاری نقش بنیادی در حوزه رسانه‌های عمومی جامعه ایفا می‌کند و ساختار و فضای ارتباطی آن را شکل می‌دهد (حسن‌نژاد کاشانی و نصراللهی کاسمانی، ۱۳۹۶: ۲۸). در ایران تاکنون خط‌مشی کاملاً مشخصی برای مواجهه با آسیب‌های این فضا از سوی نهادهای مسئول دنبال نشده و اگر هم اقدامی صورت گرفته بیشتر سلبی، تقابلی و بازدارنده بوده است (عاملی و حسنی، ۱۳۹۱: ۱۲). از این رو، لزوم برنامه‌ریزی و سیاستگذاری فرهنگی در زمینه استفاده از رسانه‌ها، به ویژه رسانه‌های نوین، بیش از هر زمانی احساس می‌شود. برنامه‌ریزی فرهنگی عبارت است از: «هر کوششی برای ایجاد تغییراتی آگاهانه مطابق با الگوی ذهنی پیشین در زمینه باورها، عقاید، ارزش‌ها، احساسات و رفتارها که با خصوصیت نسبتاً پایدار از عقاید موردی متمایز

می‌شود» (تاجیک، ۱۳۷۹: ۱۱۵؛ به نقل از صالحی امیری، ۱۳۹۰: ۹۰). درباره اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی در عرصه فرهنگ، بین همگان تقریباً توافقی وجود دارد، اگرچه در محتوا و شکل آن دیدگاه‌های متفاوتی را می‌توان مشاهده کرد. برنامه‌ریزی فرهنگی می‌تواند امکان به‌کارگیری دقیق‌تر مدیریت‌ها، سازمان‌ها و طراحی اقدام‌ها و فعالیت‌های فرهنگی متناسب با اهداف و اولویت‌ها را فراهم آورد (صالحی امیری، ۱۳۹۰: ۹۰). سیاستگذاری فرهنگی عبارت است از: «تعیین خط‌مشی‌ها و راهبردهای کلان فرهنگی برای رسیدن به اهداف چهارگانه توسعه فرهنگی یعنی همکاری‌های فرهنگی؛ مشارکت فرهنگی؛ میراث فرهنگی و هویت فرهنگی که یونسکو نخستین بار با ارائه مفهوم توسعه فرهنگی آن را مطرح نمود» (حسین‌لی، ۱۳۷۹: ۲؛ به نقل از مطلبی؛ کاظمی و امجدی، ۱۳۹۶: ۸۷). در ایران برنامه‌ها و سیاست‌های کلان را در هر دو دسته سیاست‌های سلبی (مسدودسازی دسترسی به وبگاه‌های آسیب‌زا) و ایجابی (طرح‌های توسعه محتوا) می‌توان رهگیری کرد. اما نکته اساسی در برنامه‌ریزی برای مواجهه با آسیب‌های فضای مجازی وزن‌دهی به سیاست‌های سلبی و ایجابی است. حضور پررنگ در فضای مجازی ضرورتاً نیازمند دسترس ناپذیر بودن فضاهای آسیب‌زا و محتواهای نامناسب و ارتباطات ناهنجار نیست. هرچند چنین برنامه‌ها و سیاست‌هایی نیز باید مورد توجه باشند و محدودیت‌هایی بر اساس ارزش‌های اسلامی - ایرانی صورت بگیرد، اما بی‌توجهی به وزن سیاست‌گذاری‌ها در حوزه آسیب‌شناسی به‌ویژه در فضای مجازی و بی‌توجهی به ویژگی‌های فضای مجازی دامنه اثرگذاری سیاست‌های سلبی را محدود و بی‌تأثیر می‌کند و موجب می‌شود آسیب‌ها در هیبتی جدیدتر هرآن خود را نمایان کنند و مسیرهای عبور از فیلترها مورد استفاده قرار گیرند. لذا تولید محتوای مفید و مؤثر و ایجاد انتخاب‌های ارزشمند و کیفی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی - ایرانی راهبرد مهمی است که می‌تواند مسیر جامعه را به سمت انتخاب‌های مفید و مؤثر حرکت دهد (عاملی و حسنی، ۱۳۹۱: ۲۵). بنابراین، در این پژوهش، پس از بررسی رابطه میان استفاده از تلگرام با شکاف نسلی میان جوانان شهر تهران با والدینشان برآنیم تا به ارائه راهبردهایی برای سیاستگذاری فرهنگی در حوزه استفاده از فضای مجازی بپردازیم.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است، و به روش توصیفی - پیمایشی و با استفاده از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه به انجام رسیده است. جامعه آماری مورد استفاده در این پژوهش شامل آن دسته از جوانان ۲۸ تا ۳۲ ساله شهر تهران است که از شبکه اجتماعی تلگرام استفاده می‌کنند ولی والدین آن‌ها از تلگرام استفاده نمی‌کنند. در پژوهش حاضر،

محققان، با انتخاب جوانانی که کاربر اینستاگرام هستند اما والدینشان از اینستاگرام استفاده نمی‌کنند، قصد بررسی مشکلات بین نسلی این جوانان با والدینشان را دارند و قصد تعمیم شکاف بین نسلی را به جوانانی که از تلگرام استفاده نمی‌کنند ندارند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش خوشه‌ای چندمرحله‌ای است. شهر تهران به ۵ بخش: شمال (مناطق ۱-۲-۳)، جنوب (مناطق ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰)، شرق (مناطق ۴-۷-۸-۱۳-۱۴-۱۵)، غرب (۲۱-۲۲-۵) و مرکز (۱۲-۶-۱۱-۱۰-۹) تقسیم شد. در ابتدا با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین مناطق هرکدام از بخش‌های پنج‌گانه، ۳ منطقه انتخاب شدند. سپس اسامی محلات هر منطقه بر روی کاغذ نوشته شد و درون کیسه‌ای ریخته شد و از هر منطقه ۲ محله انتخاب شدند. در مرحله بعد اسامی محلات هرکدام از مناطق انتخاب شده بر روی کاغذ نوشته شد و در داخل کیسه ریخته شد و سپس در هر محله با استفاده از روش تصادفی ساده ۲ کوچه انتخاب شدند. از بین پلاک منازل موجود در هر کوچه نیز ۷ پلاک به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور حصول اطمینان از اینکه هر جوان پرسشنامه را به والدین خود نیز می‌دهد، پژوهشگر شخصاً به در منازل مراجعه کرده و پرسشنامه را بین آن‌ها توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری کرده است. شایان ذکر است ۲۷۸ جوان و ۲۷۸ نفر از والدین (پدر یا مادر) به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ داده‌اند.

به منظور سنجش رابطه میان استفاده از شبکه اجتماعی تلگرام با شکاف نسلی، از پرسشنامه استاندارد شده آزاد ارمکی (۱۳۸۳) استفاده شد. پرسشنامه مربوط به استفاده از تلگرام محقق ساخته است و ۱۲ گویه و ۸ گویه مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در ابتدای آن درج شد.

با توجه به اینکه پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش حاضر استاندارد بود، روایی آن قبلاً به تأیید صاحب نظران رسیده بود. اما برای اطمینان، پرسشنامه به همراه عنوان، اهداف، سؤال‌ها و فرضیه‌ها برای جمعی از صاحب نظران در حوزه مربوطه ارسال و نظرات آنان جمع‌آوری شد. پرسشنامه استاندارد و پرسشنامه محقق ساخته درباره اینستاگرام به روش روایی صوری بررسی شدند و مورد تأیید تمامی استادان و صاحب نظران قرار گرفتند.

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ برای هریک از مؤلفه‌های تحقیق از ۷۹ درصد تا ۹۴ درصد به دست آمد.

در این پژوهش، به منظور بررسی رابطه میان استفاده از شبکه اجتماعی تلگرام با شکاف نسلی بین والدین و جوانان (بین ۲۸ تا ۳۲ سال) شهر تهران، استفاده از تلگرام به عنوان متغیر

مستقل و شکاف نسلی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرد. مؤلفه‌های متغیر شکاف نسلی نیز عبارت‌اند از: اهمیت خانواده، اهمیت دین، هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه، گرایش به ارزش‌های دنیوی، گرایش به ارزش‌های معنوی، پذیرش گروه‌های مرجع سنتی، تغییر معیارهای داوری اخلاقی، سودجویی، عرفی شدن نهادی، گرایش به ارزش‌های فرامادی، مشارکت در فعالیت‌های مدنی، شهروند جهانی دانستن خود، شهروند محلی دانستن خود.

یافته‌های پژوهش

سیمای پاسخگویان

۵۴ درصد پاسخگویان زن و ۴۶ درصد مرد هستند. ۵۵ درصد پاسخگویان متأهل و ۴۰ درصد مجرد هستند و در مجموع، ۵ درصد پاسخگویان بیوه یا مطلقه هستند. فراوانی میزان تحصیلات به صورت نزولی بدین صورت است: کاردانی و کارشناسی با ۴۰ درصد، کارشناسی ارشد با ۳۵ درصد، دیپلم و پایین‌تر با ۱۵ درصد و دکتری با ۱۰ درصد. بیشترین فراوانی با ۵۱ درصد مربوط به سن ۲۸ تا ۳۲ سال و کمترین فراوانی با ۳ درصد مربوط به سن ۴۳ تا ۵۳ سال است. شایان ذکر است که ۶ مورد بی‌پاسخی در سن افراد مشاهده شد. از مجموع افراد متأهل، بیوه و مطلقه، تعداد ۳۲۲ نفر یا ۵۸ درصد گفته‌اند که دارای فرزند هستند. بیشتر خانواده‌ها یعنی ۴۱ درصد تک‌فرزند هستند و بعد از آن، ۳۰ درصد خانواده‌ها دارای دو فرزند هستند، در مجموع ۷۱ درصد خانواده‌ها دارای یک یا دو فرزند هستند. ۱۶ درصد دارای سه فرزند هستند و ۱۳ درصد دارای چهار فرزند یا بیشتر هستند. میانگین استفاده از تلگرام ۷۱ دقیقه در روز است که نشان می‌دهد پاسخگویان حدود ۱ تا ۱/۳ ساعت در روز مشغول استفاده از شبکه اجتماعی تلگرام هستند.

الف) یافته‌های توصیفی

توصیف متغیرهای اصلی

در جدول ذیل با استفاده از آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد، متغیرهای اصلی پژوهش توصیف شدند. دامنه میانگین نمره‌ها برای متغیر پذیرش گروه‌های مرجع سنتی از ۱ تا ۲ است، برای متغیرهای تغییر معیارهای داوری اخلاقی، عرفی شدن نهادی/فرامادی از ۱ تا ۱۰، برای متغیر مشارکت در فعالیت‌های مدنی از ۱ تا ۳ و برای سایر متغیرهای اصلی از ۱ تا ۵ (خیلی کم تا خیلی زیاد) است.

جدول ۱. توصیف متغیرهای اصلی

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
استفاده از تلگرام	۲/۳۳	۰/۶۰
اهمیت خانواده	۴/۷۷	۰/۴۵
اهمیت دین	۲/۶۲	۱/۱۷
هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه	۲/۸۹	۰/۷۷
گرایش به ارزش‌های دنیوی/معنوی	۲/۸۶	۰/۵۱
پذیرش گروه‌های مرجع سنتی	۱/۱۲	۰/۲۶
تغییر معیارهای داوری اخلاقی	۴/۱۷	۲/۲۰
سودجویی	۴/۰۵	۰/۹۲
عرفی شدن نهادی/فرامادی	۸/۹۳	۱/۷۱
مشارکت در فعالیت‌های مدنی	۱/۳۶	۰/۲۸
شهروند جهانی دانستن خود	۳/۱۳	۱/۲۶
شهروند محلی دانستن خود	۳	۱/۱۱

بررسی میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین شهروند محلی و شهروند جهانی دانستن خود در کل مقدار متوسطی است. میزان مشارکت در فعالیت‌های مدنی با میانگین ۱/۳۶ مقدار پایینی است و نشان می‌دهد میزان مشارکت افراد در فعالیت‌های مدنی مقداری پایین و ضعیف است. میانگین سودجویی برابر با ۴/۰۵ است که مقدار نسبتاً بالایی است. دامنه نمره‌های تغییر معیارهای داوری اخلاقی از ۱ تا ۱۰ است که میانگین ۴/۱۷ برای این متغیر نشان‌دهنده نمره کمتر از متوسط است. پذیرش گروه‌های مرجع سنتی مقدار پایینی است و میانگین این متغیر ۱/۱۲ است.

گرایش به ارزش‌های دنیوی/معنوی ۲/۸۶ است که با توجه به اینکه نمره بالاتر این متغیر به معنای گرایش دنیوی بیشتر است، نتیجه می‌گیریم میزان ارزش‌های معنوی کمی از ارزش‌های دنیوی بیشتر است. نتایج نشان می‌دهد میزان هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه و اهمیت دین مقدار کمتر از متوسط است، اما اهمیت خانواده با میانگین ۴/۷۷ نمره بالایی دارد.

از آزمون آماری کولموگروف - اسمیرنوف و شاخص‌های کجی و کشیدگی جهت تعیین

وضعیت توزیع داده‌ها (نرمال بودن) استفاده شد. نتایج به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان می‌دهد که تمامی متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردارند. سطح معنی داری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از مقدار ۰/۰۵ به دست آمده است ($p > 0/05$) که نشان از نرمال بودن متغیرها دارد.

جدول ۲. مقادیر کجی و کشیدگی و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

جهت ارزیابی نرمال بودن متغیرهای اصلی

متغیر	معنی داری کولموگروف-اسمیرنوف	کجی	کشیدگی
استفاده از تلگرام	۰/۷۴۸	۰/۰۶۹	-۰/۶۶۳
اهمیت خانواده	۰/۱۷۵	۰/۷۹۲	۰/۴۷۴
اهمیت دین	۰/۲۹۷	۰/۳۶۴	-۰/۱۹۴
هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه	۰/۳۷۳	-۰/۰۱۰	-۰/۸۷۰
گرایش به ارزش‌های دنیوی/معنوی	۰/۱۱۹	-۰/۲۸۱	-۰/۷۵۸
پذیرش گروه‌های مرجع سنتی	۰/۳۴۶	۰/۱۲۶	-۰/۶۸۱
تغییر معیارهای داوری اخلاقی	۰/۰۸۷	-۰/۲۸۸	-۰/۸۸۱
سودجویی	۰/۶۶۶	-۰/۳۴۶	-۰/۴۵۰
عرفی شدن نهادی/فرامادی	۰/۵۹۹	-۰/۲۶۷	-۰/۶۷۴
مشارکت در فعالیت‌های مدنی	۰/۳۲۱	۰/۱۱۲	-۰/۱۸۰
شهروند جهانی دانستن خود	۰/۲۷۸	-۰/۱۴۵	۰/۱۹۸
شهروند محلی دانستن خود	۰/۶۸۵	-۰/۱۲۶	-۰/۰۹۶

ب) یافته‌های استنباطی

آزمون همبستگی بین استفاده از تلگرام و شکاف نسلی

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون به بررسی رابطه میان استفاده از تلگرام با شاخص‌های شکاف نسلی پرداخته‌ایم. همچنین، چون آزمون نرمال بودن نشان از این داشت که توزیع متغیرها نرمال یا نزدیک به نرمال است، از آزمون همبستگی پارامتریک پیرسون استفاده شد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی پیرسون بین استفاده از تلگرام و شکاف نسلی

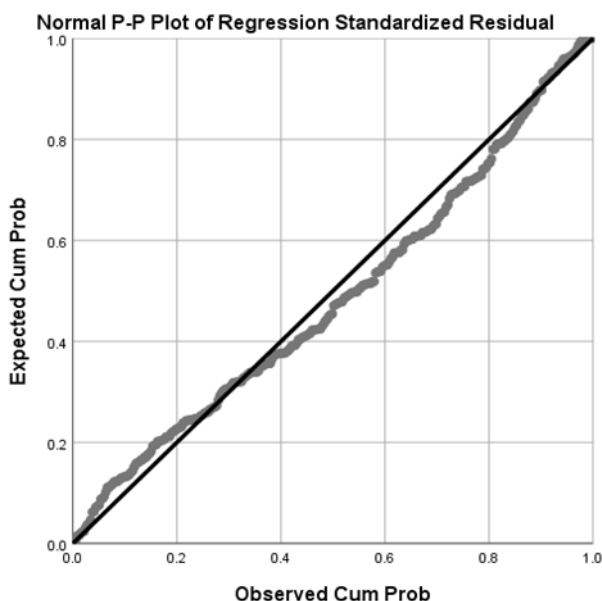
متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	نتیجه
اهمیت خانواده	۰/۴	۰/۳۴۴	رد
اهمیت دین	۰/۲۰	۰/۰۰۱ <	تایید
هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه	۰/۲۴	۰/۰۰۱ <	تایید
گرایش به ارزش‌های دنیوی/م‌ع‌نوی	۰/۰۴	۰/۳۸۰	رد
پذیرش گروه‌های مرجع سنتی	۰/۱۶	۰/۰۰۱ <	تایید
تغییر معیارهای داوری اخلاقی	۰/۰۹	۰/۰۳۷	تایید
سودجویی	-۰/۱۰	۰/۰۱۷	تایید
عرفی شدن نهادی/فرامادی	۰/۰۷	۰/۱۰۱	رد
مشارکت در فعالیت‌های مدنی	۰/۰۱	۰/۸۰۱	رد
شهروند جهانی دانستن خود	۰/۱۹	۰/۰۰۱ <	تایید
شهروند محلی دانستن خود	۰/۰۳	۰/۴۴۹	رد

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که استفاده از تلگرام با متغیرهای زیرارتباط معنی دار دارد ($p < ۰/۰۵$):

میان اهمیت دین، هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه، پذیرش گروه‌های مرجع سنتی، تغییر معیارهای داوری اخلاقی، سودجویی و شهروند جهانی دانستن خود با استفاده از تلگرام رابطه وجود دارد. قوی‌ترین رابطه میان استفاده از تلگرام با هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه ($r = ۰/۲۴$) و بعد از آن، با اهمیت دین ($r = ۰/۲۰$) وجود دارد. یافته‌ها نشان داد استفاده از تلگرام با اهمیت خانواده، گرایش به ارزش‌های دنیوی/معنوی، عرفی شدن نهادی/فرامادی، مشارکت در فعالیت‌های مدنی و شهروند محلی دانستن خود رابطه‌ای ندارد ($p > ۰/۰۵$).

آزمون رگرسیون. جهت پیش‌بینی میزان استفاده از تلگرام بر اساس شاخص‌های شکاف نسلی از آزمون رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. روش اجرای رگرسیون روش گام‌به‌گام^۱ است. ضریب تعیین یا R^2 مقدار واریانس متغیر وابسته را که توسط متغیرهای مستقل تبیین

شده است نشان می دهد. مقدار ضریب تعیین به دست آمده برابر با $0/13$ است. ضریب تعیین به دست آمده بدین معناست که متغیرهای پیش بین مدل (شاخص های شکاف نسلی) توانسته اند حدود 13 درصد از تغییرات میزان استفاده از تلگرام را تبیین کنند. جهت بررسی استقلال باقی مانده ها (نبود همبستگی سریالی بین باقی مانده ها یا خطاها) از آزمون دوربین واتسون استفاده شد. مقدار این آزمون در تحقیق ما برابر با $2/04$ به دست آمده است که در بازه مورد قبول ($1/5$ تا $2/5$) قرار دارد و می توان گفت باقی مانده ها دارای استقلال نسبی هستند و همبستگی سریالی بین آنان وجود ندارد.



نمودار ۱. نمودار توزیع نرمال باقی مانده ها

نمودار ۱ نرمال بودن توزیع باقی مانده ها (مقادیر خطا) را می سنجد. نرمال بودن توزیع باقی مانده ها از پیش فرض های آزمون رگرسیون است. چنانچه تمامی نقاط بر روی خط قرار بگیرند و به آن نزدیک باشند نشانه نرمال بودن است. با توجه به نمودار ۱ می توانیم استنباط کنیم که باقی مانده ها از توزیع تقریباً نرمال برخوردارند و انحراف شدیدی از توزیع نرمال مشاهده نمی شود و پیش فرض نرمال بودن توزیع خطاها به طور نسبی تأیید می شود. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه (جدول ضرایب) در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴. جدول ضرایب آزمون رگرسیون با هدف پیش‌بینی شکاف نسلی براساس استفاده از تلگرام

متغیر	ضریب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	آماره تی	سطح معنی‌داری	شاخص‌های هم‌خطی	
						آماره تحمل	تورم واریانس
مقدار ثابت	۱/۱۰	۰/۲۰۵	-	۵/۳۸	<۰/۰۰۱	-	-
هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه	۰/۱۴۳	۰/۰۳۵	۰/۱۸۲	۴/۰۸	<۰/۰۰۱	۱/۲۱	۰/۸۲
شهروند جهانی دانستن خود	۰/۱۲۵	۰/۰۲۴	۰/۲۵۲	۵/۲۲	<۰/۰۰۱	۱/۴۱	۰/۷۱
اهمیت دین	۰/۱۰۰	۰/۰۲۴	۰/۱۹۲	۴/۲۰	<۰/۰۰۱	۱/۲۸	۰/۷۸
شهروند محلی دانستن خود	-۰/۰۸۸	۰/۰۲۷	-۰/۱۶۰	-۳/۳۴	۰/۰۰۱	۱/۳۹	۰/۷۲
عرفی شدن نهادی/فرامادی	۰/۰۴۸	۰/۰۱۶	۰/۱۲۸	۳/۰۲	۰/۰۰۳	۱/۰۹	۰/۹۲
توجه: $F=۱۵/۱۵$ و $p \leq ۰/۰۰۱$ ، $R^2=۰/۱۳$ ، $DW=۲/۰۴$							

نوع رگرسیون از نوع گام به گام است، در نتیجه فقط متغیرهایی که اثر معنی‌داری بر شکاف نسلی دارند در مدل باقی ماندند. نتایج به دست آمده گویای این است که ۵ متغیر از مجموع ۱۱ متغیر در مدل رگرسیونی باقی مانده‌اند که نشان می‌دهد ۵ متغیر شکاف نسلی را می‌توان براساس میزان استفاده از تلگرام پیش‌بینی کرد ($p < ۰/۰۵$).

نتایج نشان می‌دهد که این ۵ متغیر عبارت‌اند از: هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه، شهروند جهانی دانستن خود، اهمیت دین، شهروند محلی دانستن خود، و عرفی شدن نهادی/فرامادی ($p < ۰/۰۵$). مقایسه ضرایب استاندارد شده رگرسیون نشان می‌دهد قوی‌ترین رابطه میان میزان استفاده از تلگرام و شکاف نسلی، شهروند جهانی دانستن خود و بعد از آن، اهمیت دین است که ضرایب استاندارد شده این دو متغیر پیش‌بین به ترتیب ۰/۲۵۲ و ۰/۱۹۲ هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه پژوهش: بین استفاده از تلگرام با شکاف نسلی بین والدین و جوانان ارتباط معناداری وجود دارد.

میان اهمیت دین، هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه، پذیرش گروه‌های مرجع سنتی، تغییر معیارهای داوری اخلاقی، سودجویی و شهروند جهانی دانستن خود با استفاده از تلگرام رابطه وجود دارد. قوی‌ترین رابطه استفاده از تلگرام با هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه ($r=0/24$) و بعد از آن، با اهمیت دین ($r=0/20$) است. یافته‌ها نشان داد استفاده از تلگرام با اهمیت خانواده، گرایش به ارزش‌های دنیوی/معنوی، عرفی شدن نهادی/فرامادی، مشارکت در فعالیت‌های مدنی و شهروند محلی دانستن خود رابطه‌ای ندارد ($p>0/05$).

نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان از تأیید ارتباط استفاده از تلگرام با برخی مؤلفه‌های شکاف نسلی دارد. بر این اساس و به‌منظور مدیریت صحیح شکاف نسلی بین جوانان و والدین می‌باید به استفاده از شبکه‌های مجازی و به‌طور خاص تلگرام توجه کرد. به عبارتی، باید به مواردی چون همگرایی هرچه بیشتر گروه‌هایی که جوانان و والدین در آن عضو می‌شوند، عضویت والدین در گروه‌هایی که جوانان در آن عضو می‌شوند، تشکیلات گروه‌ها برای اقوام و خانواده با تعداد اعضای بالا، استفاده از تلگرام برای شغل والدین و توجیه فواید این شبکه اجتماعی برای والدین، اطلاع‌رسانی‌های مفید برای جوانان و والدین در یک خانواده به‌وسیله این شبکه مجازی، مدیریت زمان استفاده از تلگرام در زمان فراغت و جمع خانواده در کنار یکدیگر و مصداق‌سازی از دنیای واقعی برای جوانان توسط والدین توجه خاص مبذول شود. همچنین می‌توان از تلگرام به‌عنوان ابزاری جهت پیشبرد ارزش والدین مانند ارزش‌های دینی و مذهبی استفاده کرد که این امر می‌تواند شکاف بین نسلی را کاهش دهد. همچنین علاوه بر تغییر در نگرش‌های سنتی و تعدیل دنیای مدرن جوانان و دنیای سنتی والدین می‌توان از برخی سودجویی‌های موجود در فضای مجازی که گاه ریشه‌های فرهنگی را نشانه گرفته‌اند جلوگیری کرد.

در تحقیق بوداگی (۱۳۹۷) یافته‌ها بر مبنای روش تی تست حاکی از آن است که بین تلگرام و ابعاد آن با شکاف نسلی تفاوت معناداری در بین خانواده‌های شمال و جنوب شهر تهران وجود ندارد. براساس نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق، از نظر ارتباط استفاده از تلگرام با ابعاد شکاف نسلی همسوست.

فلاح شجاعی (۱۳۹۵) در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی جامعه‌شناختی تأثیرات شبکه‌های مجازی تلگرام و وایبر بر شکاف نسلی بین دختران ۱۶ تا ۲۰ سال با والدین خود در منطقه رباط کریم» ثابت می‌کند بین میزان استفاده از شبکه‌های مجازی و شکاف نسلی

رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به اینکه این تحقیق نیز به ارتباط استفاده از تلگرام و اینستاگرام به عنوان نوعی شبکه مجازی با شکاف نسلی پرداخته و این ارتباط نیز تأیید شده است، از این رو با تحقیق مذکور همسوست.

منجری پور (۱۳۹۴) در تحقیقی به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شکاف بین نسلی (مطالعه موردی والدین و جوانان هجده تا بیست و چهار ساله ۲۴-۱۸) شهر دزفول در سال ۱۳۹۳ پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشانگر این است که شکاف نسلی (متغیر وابسته) با متغیرهای مدرنیزاسیون، افزایش فردگرایی، گسترش وسایل ارتباط جمعی، وضعیت شغلی مادر، و میزان درآمد ماهیانه خانواده دارای رابطه معنی داری است. چنانچه شبکه‌های اجتماعی را عاملی از دنیای مدرن بدانیم نتایج این مقاله با نتایج تحقیق منجری پور همسوست.

آزادی نژاد (۱۳۹۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر رسانه‌های الکترونیکی (اینترنت) در شکاف نسلی بین فرزندان و والدین در خانواده‌های تهرانی پرداخته است. فرضیه‌های دیگر این تحقیق، که با ارزیابی و اندازه‌گیری شاخص‌ها و مؤلفه‌های پیش‌گفته در پی اثبات تأثیر اینترنت بر شکاف نسلی میان والدین و فرزندان در خانواده‌های تهرانی بود، رد شدند و گواه بر آن دارند که اینترنت بر ایجاد این شکاف‌ها بی‌تأثیر است. نتایج این تحقیق، که ارتباط بین استفاده از تلگرام و اینستاگرام به عنوان رسانه الکترونیکی با شکاف نسلی را تأیید می‌کند، با تحقیق انجام شده همسو نیست.

قاسمی (۱۳۹۱)، در پایان‌نامه خود با عنوان «بررسی نقش اینترنت بر ارزش‌های خانواده (مورد مطالعه: جوانان منطقه ۱۵ تهران)، نشان می‌دهد که استفاده از اینترنت اثر مثبت و فزاینده بر گرایش به ارزش‌های عقلانی و اثر کاهنده بر ارزش‌های سنتی دارد. نتایج این تحقیق نیز با تحقیق انجام شده همسو نیست.

انشاری^۱ و همکارانش (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی عادت و رفتار کاربران گوشی هوشمند در بروئی: شخصی‌سازی، جنسیت و شکاف نسلی پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق، که بر روی جوانان صورت گرفت، نشان می‌دهد کاربران گوشی‌های هوشمند بیشتر دچار اختلالات اجتماعی شده و با نسل‌های پیش از خود فاصله می‌گیرند. چنانچه شکاف نسلی را نوعی اختلال اجتماعی در نظر بگیریم، این تحقیق با تحقیق انجام شده همسوست.

در زمینه پیشنهادهای کاربردی حاصل از پژوهش می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: با توجه به ارتباط استفاده از تلگرام با ابعاد اهمیت دین، هم‌نوایی با ارزش‌های مردسالارانه، پذیرش گروه‌های مرجع سنتی، تغییر معیارهای داوری اخلاقی، سودجویی

و شهروند جهانی دانستن خود پیشنهاد می‌شود با ایجاد گروه‌های هدفمند و منطبق با ارزش‌های مشترک والدین و جوانان ارتباط بیشتری بین این دو نسل برقرار شود. در این گروه‌های تلگرامی می‌توان این ارزش‌ها را به چالش کشید و از سودجویی‌ها جلوگیری کرد. از طرفی والدین باید با آشنایی بیشتر با دنیای مجازی درک و کنترل بیشتری بر فرزندان خود داشته باشند. با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر وجود رابطه میان استفاده از تلگرام با شکاف نسلی میان جوانان و والدین، پیشنهاد می‌شود نهادهای سیاستگذار و متولی امر، با برگزاری دوره‌های آموزش مهارت‌های اجتماعی والدین در قالب آموزش‌های خانواده، گام‌های مؤثر و مفیدی در راستای همسوسازی نگرش‌های والدین و فرزندان جوانشان بردارند. همچنین این آموزش‌ها می‌تواند از سوی سازمان صداوسیما، با برنامه‌ریزی در حوزه ساخت و انتشار برنامه‌های آموزشی در این زمینه، نیز پیگیری شود.

متولیان امور فرهنگی - اجتماعی و حوزه رسانه می‌توانند، با شناخت انتظارات والدین و جوانان، از شبکه‌های اجتماعی به‌عنوان بستری برای تعاملات موزون نسل‌ها (جوانان و والدین آن‌ها) بهره بگیرند و با بالا بردن ارزش‌های سنتی نسل گذشته نزد جوانان و بالا بردن درک والدین از نیازها و خواسته‌های نسل امروز، امکان نزدیکی هرچه بیشتر این دو نسل (جوانان و والدین آن‌ها) را از لحاظ فکری و رفتاری فراهم کنند. با توجه به اینکه امروزه اینترنت و شبکه‌های اجتماعی توجه جوانان را به‌طور گسترده و عمیقی به خود جلب کرده و دنیایی تاحدودی متفاوت با دنیای والدینشان برای جوانان ایجاد کرده‌اند، پیشنهاد می‌شود مسئولان امر و متولیان امور فرهنگ و رسانه از همین بستر به‌منظور ایجاد همبستگی و انسجام نسلی استفاده کنند و به این شبکه‌های اجتماعی، به‌جای تهدید، به چشم نوعی فرصت در زمینه کاهش شکاف نسلی بنگرند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود که به بررسی ارتباط بین استفاده از تلگرام با شکاف نسلی جوانان و والدین در شهرهایی به‌جز تهران بپردازند. همچنین به بررسی مقایسه‌ای نقش و تأثیر سایر شبکه‌های اجتماعی بر شکاف نسلی میان جوانان و والدین بپردازند. پیشنهاد دیگر برای پژوهش‌های بعدی بررسی نقش میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی با شکاف نسلی است.

در زمینه راهبردهای پیشنهادی براساس یافته‌های پژوهش، به موارد ذیل اشاره می‌شود:

با عنایت به اینکه یافته‌های پژوهش نشان داد که استفاده جوانان از تلگرام با برخی مؤلفه‌های شکاف نسلی رابطه معناداری دارد، پیشنهاد می‌شود که در زمینه فرهنگی - اجتماعی در حوزه سیاستگذاری عمومی فضای مجازی، از نظر محتوای منتشرشده در

فضای مجازی باید سیاست‌های محتوایی لازم تولید و منتشر شوند. همچنین لازم است در زمینه آموزش‌های آنلاین و تفاوت‌های فرهنگی، سیاستگذاری‌های لازم محقق شوند. در زمینه تفاوت‌های زبانی و لزوم آشنایی کاربران با زبان‌های مهم دنیا نیز سیاستگذاری‌های عمومی باید در نظر گرفته شوند. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش که نشان داد جوانان گرایش زیادی به استفاده از شبکه اجتماعی تلگرام دارند، لزوم سیاستگذاری در زمینه امنیت سایبری، آشنایی جوانان با جرایم سایبری و هشدار دربارهٔ هرزنامه‌ها و حفظ امنیت برخط کودکان، نوجوانان و جوانان بیش از پیش احساس می‌شود. با عنایت به یافته‌های پژوهش در زمینه رابطه معنادار میان استفاده از تلگرام با مؤلفه شهروند جهانی شدن توصیه می‌شود در زمینه سیاستگذاری‌های مربوط به توسعه، برای دسترسی بهتر به اینترنت، رفع یا کاهش شکاف دیجیتالی و افزایش بهره‌وری و ارتقای ظرفیت اینترنت در میان کاربران، تدابیر لازم اندیشیده شود و بیشترین سیاستگذاری‌ها در زمینه استفاده از فضای مجازی باید در زمینه زیرساخت‌ها و دستیابی به استانداردهای لازم باشد. با توجه به گسترش روزافزون اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، لزوم نگاه آینده‌پژوهانه در امر سیاستگذاری فرهنگی در استفاده از فضای مجازی ضروری و دارای اهمیت است. فرهنگ باید به عنوان یک زیرساخت اصلی و یک پس‌زمینه همیشگی در تمام عرصه‌های مختلف سیاستگذاری مورد توجه قرار گیرد و به جای طرد و سلب استفاده از فضای مجازی، با آموزش‌های علمی و خردمندانه برای حضور فعال، هوشمندانه و واقع‌بینانه در فضای مجازی برنامه‌ریزی شود. سیاست سلب و طرد استفاده از فضای مجازی، از بیم آسیب‌های موجود در این راه، نه تنها سازوکارهای مفیدی پیش روی ما قرار نمی‌دهد، بلکه به عقب ماندن از تغییرات، تحولات و دگرگونی‌ها و پیشرفت‌های مطلوب در عصر اطلاعات و ارتباطات منجر خواهد شد. لذا، دست یافتن به شناخت صحیح و واقع‌بینانه از فضای مجازی، امکانات، ظرفیت‌ها و تبعات مثبت و منفی استفاده از آن به طراحی، تدوین و اجرای سیاستگذاری‌های فرهنگی متناسب با فضای مجازی منجر خواهد شد. افزون بر این، سیاستگذاری‌های فرهنگی در زمینه استفاده از شبکه مجازی باید بر اساس مبانی ارزشی و دینی ما برای ساخت و تقویت هویت و فرهنگی اسلامی. ایرانی باشد تا آسیب‌های فرهنگی ناشی از استفاده آسیب‌زا از فضای مجازی به حداقل برسد. از سوی دیگر، از آنجاکه هدف این سیاستگذاری فرهنگی در اصل ارتقای فرهنگ مردم در استفاده از فضای مجازی است، لذا باید سیاستگذاری فرهنگی در حوزه رسانه‌های نوین با عنایت به تحقق مشارکت مردم و نهادهای غیردولتی صورت بگیرد و در تمام مراحل و روند سیاستگذاری از ابتدا تا انتها، نظارت بر حسن اجرای آن لحاظ شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

تمام اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده است.

حامی مقاله:

این نتیجه هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاریب یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع و مأخذ

- آزادارمکی، تقی (۱۳۸۳). «جوانان و دگرگونی فرهنگی ارزش»، دومین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران، شیراز، انجمن جمعیت‌شناسی ایران، دانشگاه شیراز.
- احمدزاده کرمانی، روح‌اله و طیبیه قاسمی (۱۳۹۲). بررسی نقش اینترنت بر ارزش‌های خانواده (مورد مطالعه: جوانان منطقه ۱۵ تهران). مطالعات رسانه‌ای، شماره ۲۳: ۶۴-۵۱.
- احمدی، آرمان؛ احیایی، پویان (۱۳۹۲). «بررسی شکاف نسلی و عوامل مرتبط با آن، مورد مطالعه: دانش‌آموزان دوره متوسطه شهرستان سراب، جامعه‌پژوهشی فرهنگی، شماره ۴: ۲۷-۱.
- اکبری تبار، علی‌اکبر و جعفر هزار جریبی (۱۳۹۲). مطالعه‌ای در باب تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر سبک زندگی و اوقات فراغت جوانان، تهران: کنگره ملی اوقات فراغت و سبک زندگی جوانان.
- امیدوار، احمدعلی و علی‌اکبر صارمی (۱۳۸۱). اعتیاد به اینترنت (توصیف، سبب‌شناسی، پیشگیری، درمان و مقیاس‌های سنجش اختلال اعتیاد به اینترنت)، مشهد: انتشارات تمرین.
- آزادی‌نژاد، محمدرضا (۱۳۹۲). بررسی تأثیر رسانه‌های الکترونیکی (اینترنت) در ایجاد شکاف نسلی بین فرزندان و والدین خانواده‌های تهرانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران شرق.
- بوداغي، رضا (۱۳۹۷). بررسی تطبیقی تأثیر تلگرام بر شکاف نسلی در بین خانواده‌های شمال و جنوب شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق.
- پاستر، مارک (۱۳۷۷). عصر دوم رسانه‌ها، ترجمه غلامحسین صالحیار، تهران: مؤسسه ایران.
- تاجیک، محمدرضا (۱۳۷۹). تأمل آسیب‌شناختی بر فرهنگ در ایران. سیاستگذاری فرهنگی در ایران امروز. تهران: مرکز بازشناسی اسلام و ایران.
- توکل، محمد و مریم قاضی‌نژاد (۱۳۸۵). «شکاف نسلی در رویکردهای کلان جامعه‌شناختی: بررسی و نقد رهیافت‌های نسل تاریخی و تضاد با تأکید بر نظرات مانهایم و بوردیو»، نشریه‌نامه علوم اجتماعی، دوره ۲۷، شماره ۲۷: ۹۵-۱۲۴.
- جوادینیا، سیدعلیرضا؛ مرتضی عرفانیان، محمدرضا عابدینی و بیتا بیجاری (۱۳۹۱). «تأثیر استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند»، آموزش در علوم پزشکی، شماره ۸: ۶۰۶-۵۹۸.
- حسن‌نژاد کاشانی، بهزاد و اکبر نصراللهی کاسمانی (۱۳۹۶). «شناسایی و طبقه‌بندی زمینه‌های سیاستگذاری عمومی فضای مجازی»، فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی، شماره ۴: ۵۳-۲۷.
- حسین‌لی، رسول (۱۳۷۹). مبانی و اصول سیاست فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، مجموعه مقالات، تهران: نشر آن.

رشیدی توت، مهدیه (۱۳۹۶). عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر شکاف نسلی بین دختران و مادران در شهر یاسوج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یاسوج.
زمانیان، علی (۱۳۸۷). **تغییرات بنیادین نهاد خانواده در چند دهه اخیر در ایران**، تهران: معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی و مرکز تحقیقات استراتژیک.
صالحی امیری، سیدرضا (۱۳۹۰). «الزامات برنامه ریزی مطلوب فرهنگی»، **برگ فرهنگ**، شماره ۹۷: ۲۳-۸۸.

عاملی، سعیدرضا و حسین حسینی (۱۳۹۱). «دوفضایی شدن آسیب ها و ناهنجاری های فضای مجازی: مطالعه تطبیقی سیاستگذاری های بین المللی»، **فصلنامه تحقیقات فرهنگی**، شماره ۱: ۳۰-۱.

فرامرزیانی، سعید؛ هاشمی، شهناز و فرهنگی، علی اکبر (۱۳۹۵). «نقش استفاده از شبکه های اجتماعی تلفن همراه بر ارزش های اجتماعی (مورد مطالعه: جوانان و میان سالان ساکن در شهرهای پنج استان کشور)»، **پژوهش های ارتباطی**، شماره ۳: ۱۱۳-۱۳۵.

فلاح شجاعی، سارا (۱۳۹۵). بررسی جامعه شناختی تأثیرات شبکه های مجازی تلگرام و وایبر بر شکاف نسلی بین دختران ۱۶ تا ۲۰ سال با والدین خود در منطقه رباط کریم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس.

کاستلز، مانوئل (۱۳۸۰). **عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه و فرهنگ**، ترجمه حسن چاووشیان، جلد ۲، تهران: طرح نو.

گیدنز، آنتونی (۱۳۹۶). **جامعه شناسی**، ترجمه منوچهر صبوری کاشانی، چاپ ۳۲، تهران: نشر نی.
مطلبی، مسعود؛ حوریه کاظمی و اردشیر امجدی (۱۳۹۶). «سیاستگذاری فرهنگی و رسانه های اجتماعی جدید در جمهوری اسلامی ایران؛ چالش ها و راهکارها»، **فصلنامه پژوهش های سیاسی و بین المللی**، شماره ۳۳: ۷۹-۱۰۷.

منجری پور، زینب (۱۳۹۴). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شکاف بین نسلی (مطالعه موردی والدین و جوانان هجده تا بیست و چهار ساله (۱۸-۲۴) شهر دزفول در سال ۱۳۹۳)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

Anshari, Muhammad, Yabit Alas, Jainatul Halida Jaidin, (2016), Smartphone habit and behavior in Brunei: Personalization, gender, and generation gap, *Computers in Human Behavior*, 64:719-727

Clark, L. S. (2009). "Digital media and the generation gap", **Information Communication and Society**, 12(3):388-407.

Krishen, A. S., Orie Berezan, Shaurya Agarwal & Pushkin Kachroo (2016). "The generation of

virtual needs: Recipes for satisfaction in social media networking”, **Journal of Business Research**, 69: 5248–5254.

Mannheim, K. (1952). **The Problem Of Generations in Mannheim, k. Essays on the sociology of knowledge**. (First Published 1923). London: RKP.

Investigating the Relationship between Generation Gap and Telegram Usage and Providing Strategies for Cultural Policy in the Field of Cyberspace Use

Nazanin Hemmatian, Master of Social Communication Sciences. Faculty of Humanities. Science and Research Branch. Islamic Azad University, (nazanin.hmt@gmail.com).

Somayeh Tajik Esmaeili, Faculty Member of the Department of Social Communication, Faculty of Humanities, East Tehran Branch, Islamic Azad University (Corresponding Author), (s.t.esmaeili@gmail.com).

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between the use of Telegram social network and the generation gap between parents and youth between 28 and 32 years old in Tehran and also provide strategies in the field of cultural policy. The research is of practical type and the method is descriptive. The target statistical group includes young people aged between 28 to 32 who reside in Tehran and use Telegram. The statistical group also includes the parents. Using the sufficiency of the samples method, the quantity of the samples is considered 556. Questionnaire is the measuring tool of present research whose internal consistency based upon Cronbach's alpha is calculated between 0.79 to 0.94 for all variables. The results obtained from hypotheses test display that there is a relation between using Telegram and significance of religion, harmonizing with masculinist values, acceptance of religious groups, change of moral judgement lucrativeness, considering oneself a world citizen. The strongest relation of using Telegram is with harmonizing with masculinist values ($r = 0.24$) followed by significance of religion ($r = 0.20$). Use of Telegram does not have any relation with significance of families, tendency towards mundane/ divine values, secularization of institutional and metamaterial values, partaking in social activities and considering oneself a local citizen ($p > 0.05$). Moreover, the findings demonstrate that 5 prediction variables which have meaningful impact on use of Telegram include: harmonizing with masculinist values, considering oneself a world citizen, significance of religion, considering oneself a local citizen and secularization of institutional and metamaterial values ($p < 0.05$). Comparing the regression standardized ratios show that the strongest predictor of use of Telegram is considering oneself a world citizen followed by significance of religion with the ratios of the mentioned predictor variables being respectively 0.252 and 0.192.

Keywords

Generation gap, Telegram, Youth, Parents, Tehran.

Examining the Features of American Public Diplomacy Towards Iran (1997-2005)

Mohammad Javad Ranjkesh, Faculty Member of the Faculty of Law and Political Science, Ferdowsi University, Mashhad, (ranjkesh@um.ac.ir).

Abstract

The new conditions of the international system have contributed to the emergence of new components in the formal international structure. The emergence of new actors and the importance of finding people and NGOs in the world has led countries to use their tools and new ways to deliver their benefits, in addition to past practices; one of the most important of which is use of public diplomacy. The United States is one of the countries that benefiting from public diplomacy. Considering the ups and downs of the relations between Iran and the United States in different periods of time, and given the discursive rotation in Iran's foreign policy of deconstruction and confidence building with the outside world, during the government reform, views on Iran were changed and America tried to realize his goals and interests through the use of public diplomacy in Iran. Outstanding examples of diplomacy during this period include sending sports teams, issuing visas and facilitating student exchanges, and other scientific and cultural programs. Therefore, the main question of this study is that what are the advantages of the American public diplomacy approach in Iran during the reform period? The first idea is that Americans have shown a positive representation of their actions and the transformation of public culture in Iran during this period of liberal democracy and compared to previous periods, American diplomacy has become more unofficial, with the participation of non-state actors. Research method of this study is descriptive method using library resources.

Keywords

Public diplomacy, America, Iran, Soft power, Illustration, Reform government.

Strategies of the Change of Organizational Culture with Emphasis on Human Capital

(Case Study: Ministry of Culture and Islamic Guidance)

Alireza, Hafizi, Ph.D. of Management and Cultural Planning, (alihafizi18@yahoo.com).

Abstract

The culture of organization is a system of common means and concepts that differentiate one organization from the other organizations. The role of human capital is a great importance in creating and developing organizational culture. The aim of current study is to identify strategies of the change of organizational culture with emphasis on human capital in cultural organizations. The researcher considers strategies of human capital that change organizational culture in cultural institutions particularly Ministry of Culture and Islamic Guidance. The Methodology of the research is descriptive-analytical and data collection tool is Likert scale questionnaire comprising 4 factors and 24 items. The research statistical population concludes 4000 employees that out of them a sample of 384 was randomly selected, based on Morgan Table. The results of the research indicated that outstanding performance management strategies, talent management, organizational training and learning, and payment and benefits have a positive impact on changing organizational culture of the Ministry of Culture and Islamic Guidance and can be effective in changing the current situation to the desired state of organizational culture.

Keywords

Change of organizational culture, Strategy of human capital, Talent management, Outstanding performance management, Ministry of Culture and Islamic Guidance.

Strategies of the Change of Organizational Culture with Emphasis on Human Capital

(Case Study: Ministry of Culture and Islamic Guidance)

Azita Akhlaghi, Saveh Branch Phd of Educational Psychology Islamic Azad University, (azt.akhlaghi.46@gmail.com).

Abstract

The culture of organization is a system of common means and concepts that differentiate one organization from the other organizations. The role of human capital is a great importance in creating and developing organizational culture. The aim of current study is to identify strategies of the change of organizational culture with emphasis on human capital in cultural organizations. The researcher considers strategies of human capital that change organizational culture in cultural institutions particularly Ministry of Culture and Islamic Guidance. The Methodology of the research is descriptive-analytical and data collection tool is Likert scale questionnaire comprising 4 factors and 24 items .The research statistical population concludes 4000 employees that out of them a sample of 384 was randomly selected, based on Morgan Table. the results of the research indicated that outstanding performance management strategies, talent management, organizational training and learning, and payment and benefits have a positive impact on changing organizational culture of the Ministry of Culture and Islamic Guidance and can be effective in changing the current situation to the desired state of organizational culture.

Keywords

Change of organizational culture, Strategy of human capital, Talent management, Outstanding performance management ,Ministry of Culture and Islamic Guidance.

Assessment of the Higher Education Laws and Regulations' Impact on the Development of Scientific Schools in Iranian Universities

Masood Alamineisi, Assistant Professor of Cooperation & Social Welfare Department in Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author), (Masood_alami@yahoo.com).

Ahmad Mahjoubian, Ph.D. Candidate, Faculty of Education and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, (adbeiran@gmail.com).

Abstract

The presence and development of scientific schools in universities can be the source of constructive dialogue and scientific progress. It seems that unlike many universities in the world, such a situation does not exist in our country's universities; in other words, universities do not seek to strengthen a particular (whether internal or external) scientific school and there is no prioritization between existing theories and schools. The question of the present study is what is the role of higher education laws and regulations in this situation? Have the rules and regulations prevented universities from focusing on a particular school of science? To answer this question, research was conducted in two stages: first, based on the system approach to the university, using the Focus Group method, seven strategies were extracted to strengthen the presence of scientific schools in universities. Second, in the framework of Regulatory Impact Assessment (RIA), all higher education laws and regulations were examined in terms of their impact on the development of scientific schools in the universities, using the mentioned seven strategies criteria,. Overall, the result of this study is that laws and regulations do not provide a favorable environment for the development of scientific schools in universities.

Keywords

Scientific school, University, Regulatory Impact Assessment, Higher Education Rules and Regulations, System Approach.

Media, Culturalization and Fertility: Identifying and Ranking Factors Affecting Fertility Using Analytical Hierarchy Process Approach

Mohammad Jalal Abbasi-Shavazi, Professor of Demography, University of Tehran, and Honorary Professor, University of Melbourne, Australia, (mabbasi@ut.ac.ir).

Nasibeh Esmacili, Ph.D. in Demography, University of Tehran (Corresponding Author), (nasibeh.esmaeli@ut.ac.ir).

Abstract

Iran has been known as one of the countries with below-replacement fertility since the 2000s. Accordingly, planners and policy makers seek to provide appropriate and efficient solutions aiming to increase fertility. Using the analytic hierarchy process, this study aims to identify and prioritize indicators affecting fertility in Iran. In order to achieve the objectives of the study, an expert questionnaire was designed and completed by scientific experts. The results extracted from the questionnaires were analyzed using Expert Choice software. Analysis of the results shows that according to experts, the mass media index has the greatest impact, while the household economic status index has the least impact on women's fertility. Among the indicators of media, television and the internet and cyberspace have a significant impact on fertility. From the perspective of scientific experts, among the sub-indicators affecting fertility, the equal division of labor between men and women in the family is the first among the indicators affecting fertility. The experience of countries with low fertility shows the positive impact of gender equity on the attitude and behavior of fertility in the family, and therefore, the emphasis on this important content in media programs can indirectly affect the attitude and behavior of couples about childbearing. According to the experts in this study, targeted culture-building about childbearing by using scientific evidence and providing persuasive content to informed and educated audiences has an effective role in changing the idea and behavior of couples towards fertility. Obviously, creating the necessary conditions for the realization of the ideas of young people and couples about marriage and childbearing plays an important role.

Keywords

Low fertility, Experts, the analytic hierarchy process, media, Culture building, Policy making.

Quarterly of –Strategic Studies of Culture

In the Name of God

Quarterly of –Strategic Studies of Culture

Research Institute of Culture, Art and Communication

Ministry of Culture and Islamic Guidance

Vol.1, Series.1, No.1, Spring 2021

Managing Director: Solgi, Mohammad (Ph.D)

Editor in Chief: Hajiyani, Ebrahim (Ph.D)

Editorial Board

- Eskandari, Hosein (Ph.D)
- Hajiyani, Ebrahim (Ph.D)
- Shahabi, Mahmud (Ph.D)
- Matlabi, Dariush (Ph.D)
- Montazeri, Ali (Ph.D)
- Yusofi, Ali (Ph.D)

International Editorial Board

- Reza'ee, Mohammad (Ph.D)
- Dagharleh, Aghil (Ph.D)



Production Manager: Mehri, Roghayeh

Persian Editor: Moradizadeh, Naser

Latin Editor: Shfiekhani, Shahnaz

Layout: Karami, Alireza

Editorial Office

No.9, Dameshgh St. Valiasr Square,
Tehran, Islamic Republic of Iran

Tel: (021) 88902212-15

Fax: (021) 88893076

website: <http://scsj.ricac.ac.ir>

Aims and Scope

Quarterly of Strategic Studies of Culture expands, promotes and Publishes research achievements and findings in the fields of planning, Policy making, cultural management and different aspect of them such as: future studies, political analysis, evaluation of policies, presenting political suggestions, analyzing management and financial structures, cultural decision- making and such topics in the country to provide knowledge of strategic studies in the field of culture. It also strengthening and providing ways of achieving goals and policies.


Research Center for Culture,
Art and Communication
Ministry of Culture and Islamic Guidance


IRANIAN ASSOCIATION
OF CULTURAL STUDIES &
COMMUNICATIONS