

گزارش تفصیلی درس - گفتگو واگویه



نشست اول

🔗 موضوع: منشأ تحولات فرهنگی کجاست؟

🔗 کارشناس: جناب آقای دکتر حسن بنیانیان

تاریخ: ۱۴۰۱/۱۱/۱۲

🔗 انقلاب اسلامی و نهادهای اصیل دینی

انقلاب ما محصول حضور موفق روحانیت و نهاد های اصیل دینی در متن مردم در پیوند با شخصیت بزرگوار حضرت امام بود. در متن دین هم عقلانیت و مبانی اعتقادی بود هم متناسب با شرایط زمانی به رفتار توده مردم منتقل می‌شد. سرمایه ما عمدتاً شعائر دینی بود که در دل تاریخ دین را به نسل های بعدی منتقل می‌کرد. حضرت امام از همین سرمایه بهره برده و پس از سرنگونی نظام شاهنشاهی، چهارچوب جمهوری اسلامی را مستقر کرد.

بعد از پیروزی انقلاب علی‌رغم تذکرات پی‌درپی مقام معظم رهبری از تحولات فرهنگی غفلت کردیم. بخش بزرگی از این غفلت در حوزه‌های علمیه است. دچار یک تقلیل‌گرایی در فهم فرهنگ شدیم و جای دین را تنگ کردیم. وقتی فرهنگ در عمل ترجمه به صرف برپایی مناسک دینی مثل هیئت دهه محرم می‌شود؛ مسئولین فکر می‌کنند به اندازه کافی فعالیت فرهنگی داریم. اما این دست فعالیت‌ها - که بسیار ارزشمند است - مثل پمپ بنزین می‌ماند که تازه اعتقادات ما را بازسازی می‌کند تا در طول سال انرژی گرفتن از مناسک دینی به نحوی باشد که این باورها در رفتار دینی خود را نشان دهد. نظام روحانیت دچار چنین وضعی است که این توانمندی را ندارد تا این اعتقادات را بازتولید کرده و با سازماندهی مناسب زمانه، این را در رفتارهای متدینین جامعه نهادینه کند تا به طور طبیعی جامعه گرایش به دین پیدا کند. خطری که ما را تهدید می‌کند انزوای روحانیت عالمی است که اگر نباشد آرام‌آرام اصل اینکه چرا راس حکومت باید ولی‌فقیه باشد زیر سوال می‌رود.

🔗 قانون گذاری یا تربیت فرهنگی؟

هر حاکمیتی دو ابزار کلی برای اصلاح رفتار مردم در اختیار دارد: اول اینکه خواسته‌هایش را در چهارچوب قانون ریخته و از ویژگی های بیرونی وجود انسان‌ها در راستای اهداف خویش بهره ببرد. مثلاً مردم را بترساند یا منافع اقتصادی‌شان را تهدید کند. دوم اینکه مردم را تربیت فرهنگی کند تا خودشان خلاف نکرده و برای منافع خود تخریب جامعه نکنند.

ما با سرعت به سراغ تولید قانون رفتیم که البته ریشه تاریخی دارد. یعنی پادشاهان ۲۵۰۰ سال به طور استبدادی این کشور را اداره کردند. این سلسله مراتب به گونه‌ای ریشه دوانیده که تا درون خانواده ایرانی ادامه یافته است.



مدیریت و نوآوری نگاه
مدیران آینده

به دلیل شرائط استبدادزده‌ای که داشتیم اگر می‌گفتیم «الناس علی دین ملوکهم»، حرف درستی زده بودیم، اما غلط است که در شرایط امروز نیز همچنان همان حرف را بزنیم. این حرف زمانی درست است که پادشاهی فرمان می‌داده است. اما وقتی مردم‌سالاری را می‌پذیریم این حرف درستی نیست! مدیران توسط مردم انتخاب می‌شوند، لذا درست این است که بگوییم: اگر مردم بصیرت نداشته باشند حکومت‌شان فاسد می‌شود. این درحالی است که همچنان الناس... را می‌گوییم. ما همچنان در فرهنگ شاه‌زده هستیم!

از آسیب‌های افراط در قانون‌مداری این است که کارمندان از رئیس خود آرام‌آرام نفرت پیدا می‌کنند و این نفرت ذخیره شده و سپس سعی می‌شود ارزش‌های رئیس را نپذیرفته و با او مخالفت کنند. اینجاست که شکاف شکل می‌گیرد. این تغییر مفهوم فرهنگ به شعائر دینی است. در حالی که قانون باید نقش مکمل داشته باشد.

◆ تحولات فرهنگی چگونه رقم می‌خورد؟

باید اشاره کرد که نظام اعتقادی و ارزشی و الگوهای رفتاری مردم از دو منشا شکل می‌گیرد: نخستین منشا فرهنگ سازی آگاهانه است؛ در فرایند آموزش اگر موفق شوند باورهای فرد را تغییر دهند به طور طبیعی در نظام رفتاری فرد تجلی می‌کند. اما منشا مهم‌تر این است که ساختارهای اجرایی کشور در دلش نمادهایی دارد که رفتارهایی را به ما تحمیل می‌کند. سپس برای توجیه رفتارها، ارزش‌ها و اعتقاداتی که آن را پشتیبانی کند در ذهن خلق می‌کنیم. بیش از ۸۰ درصد تحولات فرهنگی از این دست است. ولیکن ما این دسته را رها کردیم. رهبری تاکید روی این مورد دارد اما اعضای شورای انقلاب فرهنگی همچنان مشغول فرهنگ‌سازی آگاهانه هستند.

مخاطب زندگی خاصی پیدا کرده و دانش فرهنگی هم در کشور شکل نگرفته است؛ اینها باعث شده تا نبض تحولات فرهنگی عمدتاً از بیرون باشد و روز به روز فضا برای جریان خودی تنگ‌تر شود.

◆ از تحلیل اعتراضات تا معیارهای ارزیابی وضعیت امروز

در حوزه آسیب‌شناسی تلقی ما این است که در سرراشویی هستیم. چون شیب ملایمی دارد چندان متوجه نمی‌شویم. مدیران برای تزریق امید فعالیت‌های مثبتی که نظام انجام داده است به مردم توضیح می‌دهند اما اولین کسانی که باور می‌کنند خود مدیران هستند. اولین آسیب ما نبود مدیران قوی در تراز انقلاب اسلامی است.

نسل ما اعتقاد داشت رأس حکومت باید عالم دینی باشد اما نسل جدید این را قبول ندارد. ممکن است نمازخوان باشد اما اعتقاد به ولی فقیه در سرراشویی است. مع‌الاسف کسانی که باید راجع به این موضوعات حساس باشند همیشه در اطرافشان حلقه‌ای از بچه مذهبی‌هاست که فضای پیرامون او را پر از تملق و تعریف می‌کنند. این باعث می‌شود او نگاه کلان به آمار کشور و نمونه‌های تصادفی علمی نداشته باشد، در نتیجه در امر قضاوت شرایط به خطا برود.



مطلبی هم که در مورد تحلیل‌های اجتماعی وجود دارد این است که جنس تحلیل‌های ما انحرافی است. اعتراضات اخیر تلفیقی از نیازهای اقتصادی، نیازهای جنسی تامین نشده، بی‌عدالتی و توقعاتی است که خودمان خلق کرده‌ایم؛ وقتی امام جمعه خطبه مالک‌اشتر می‌خواند، این تبدیل به انتظار می‌شود! بنابراین باید بررسی کرد که چگونه باید مبانی دین را تبیین کرد تا برخی تضادها در اذهان شکل نگیرد.

در رابطه با ارزیابی وضعیت موجود نکته‌ای را که باید به آن توجه کرد این است که شاخص‌ها و متغیرهای ارزیابی فرهنگ عمومی و سبک دینی ما باید بر اساس مبانی دینی خودمان باشد. در انقلاب اسلامی آرمان‌های ما چه بود؟ باید مطالعه انضمامی کرد که روحیه حقیقت‌جویی مردم چقدر پیشرفت کرده است؟ آیا کانون‌های خانواده که برای ما بسیار مهم بوده تقویت شده است؟ و امثال چنین شاخص‌هایی است که میزانی برای فهم شرایط بهتر به دست ما می‌دهد.

◆ محورهای تحول نظام اداری

تحول فرهنگی ریشه در تحول نظام اداری دارد. باید امر مدیریت را جدی گرفت، نسبت روحانیت و مدیریت را تعریف کرد و ساختار مردم‌سالاری را کارآمد کرد؛ چراکه احساس مشارکت در حال به حداقل رسیدن است. اینها هم‌افزایی کرده و احساس ناکارآمدی حتی بین حزب‌اللهی‌ها دیده می‌شود.

◆ نیاز به اتفاقات تازه در اصلاح مدیریتی داریم

- باید در مدل انتخاب مدیران تجدید نظر کنیم. آموزش مناسب هر منصبی ایجاد کنیم. کسی می‌تواند استان‌دار بشود که دوره‌ای گذرانده باشد. مدیر از بین کسانی که آن دوره را دیدند گزینش شود.
- ساختار گزینش شفاف باشد. کسی که مسئول انتخابات استان بوده را نباید استان‌دار کرد.
- شایسته‌سالاری ایجاد کرد. مدیرکل که بیست‌سال در وزارت‌خانه است شایستگی بیشتری نسبت به وزیر دارد. مشاور بازوی مسئول جوان است؛ فرد باسوادتر و باتجربه‌تری که انرژی جسمی ندارد اما مغزش کار می‌کند.
- مدیران گوش نمی‌دهند، احساس تشنگی نمی‌کنند. این محصول تملقی است که در فرهنگ ماست. مدیران تحت تاثیر محیط پیرامونی خود هستند. افراد مملقی برای حفظ منصب خود بی‌جهت از مدیر تعریف می‌کنند.
- بنابراین چاره‌ای جز بازگشت به این معنا نداریم که این فهرست طولانی است. اگر بخواهیم اینها را کاهش دهیم باید ساختار دستگاه اجرایی را اصلاح کنیم. در نهایت به این نقطه می‌رسیم که باید یک شایسته‌سالاری در عین آموزش‌دهی متناسب ایجاد کنیم.