

جایگاه هم افزایی فرهنگی در توسعه اجتماعی کشور

دکتر محمدرضا دهشیری^۱

چکیده

هدف از این مقاله بررسی جایگاه هم افزایی فرهنگی در توسعه اجتماعی کشور است. در جهان کنونی که ایده یکسان سازی فرهنگی رنگ باخته و وجود فرهنگ های متنوع بر اهمیت تنوع و کثرت گرایی فرهنگی افزوده است، هم افزایی فرهنگ ها از مهمترین عواملی است که می تواند ضامن نقش آفرینی خرده فرهنگ ها و فرهنگ های متنوع موجود در جامعه در فرآیند توسعه اجتماعی کشور باشد. هم افزایی فرهنگی که از ترکیب و تلفیق رویکردهای فرهنگی متنوع حاصل می گردد، رویکردی مناسب برای توسعه اجتماعی کشور محسوب می گردد از آن لحاظ که بر تعامل رویکردهای فرهنگی کلیه اجزای جامعه در عین حفظ هویت و همبستگی اجتماعی تکیه دارد و به تفاوت ها به اندازه شباهت ها اهمیت می دهد و بازتاب دهندهی برآیند همزیستی فرهنگی همه اعضای جامعه و نقش آن در توسعه اجتماعی کشور است. هم افزایی فرهنگی از رهگذر تقویت ارتباطات میان فرهنگی و تشویق گفتگوی بین فرهنگی موجبات ارتقای سرمایه اجتماعی و انسانی و با لمآل توسعه اجتماعی کشور را فراهم می آورد.

کلید واژه ها: تنوع فرهنگی، هم افزایی فرهنگی، توسعه اجتماعی، سرمایه اجتماعی و انسانی، هویت اجتماعی، اجتماع جامعه‌ای

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۳/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۰۲

مقدمه

بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هم‌افزایی فرهنگی و توسعه اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است از آن لحاظ که در صورت برقراری تعاملات درون فرهنگی و میان قومیتی، انسجام و هویت ملی با حفظ تکثرهای قومی تقویت می‌گردد و زمینه برای تحقق توسعه اجتماعی هموار می‌شود.

به عبارت دیگر، هم‌افزایی فرهنگی موجب ارتقای شاخص‌های توسعه اجتماعی و تقویت سیاستگذاری‌های اجتماعی بر اساس دسترسی برابر به خدمات آموزشی، افزایش درصد جمعیت با سواد، و از همه مهمتر توسعه سرمایه اجتماعی و انسانی می‌شود. توسعه اجتماعی صدد بهینه‌سازی وضعیت اجتماعی افراد جامعه، ارتقای شاخص امید به زندگی، پاسخگویی به مشکلات اجتماعی آنان و تقویت سرمایه اجتماعی و انسجام اجتماعی است.

تأکید قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بر شاخص‌هایی از قبیل عدالت و توسعه که جامعه را به توسعه اجتماعی رهنمون می‌سازد، حاکی از اهتمام نظام به این مهم در عرصه‌های قانونگذاری و اجرایی است. با چنین رویکردی، توسعه اجتماعی، بیانگر ارتقای کیفیت نظام اجتماعی در راستای دستیابی به عدالت اجتماعی، تحقق یکپارچگی و انسجام اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی انسانهاست (کلانتری، ۱۳۷۷). توسعه اجتماعی بیشتر بر بهبود نحوه زندگی و ارزیابی جریانها و تحولات جامع اجتماعی تأکید دارد (از کیا، ۱۳۷۹: ۳۵). به همین دلیل، اغلب شاخصهای اجتماعی و انسانی توسعه، تأکید خاصی بر آموزش، اشتغال، بهبود الگوی مصرف، توزیع عادلانه درآمد و رعایت بهداشت روانی و اجتماعی دارند (کهن، ۱۳۷۶: ۹). این مهم از رهگذر مهندسی فرهنگ با تأکید بر تقویت ابر سیستم آموزشی کشور و ارتقای نظام اطلاع رسانی و فرهنگ سازی در نهادهای اجتماعی و سازمانهای اداری و اجرایی کشور امکانپذیر است.

از دیگر سو، هم‌افزایی فرهنگها از رهگذر ارتقای توان رقابت پذیری مثبت و سازنده فرهنگها، موجبات همکاری میان آنها را برای پاسخگویی به نیازهای مشترک جامعه انسانی فراهم آورد و نوعی فرهنگ یا سبک نوین زندگی را به ارمغانی آورد که موجب تحول در شیوه تفکر و رفتار فرهنگها در قبال یکدیگر براساس رویکردی تعامل گرا می‌گردد. هم‌افزایی فرهنگها را می‌توان سطحی از درک مشترک از ایده‌های مشابه و متعامل در عین پذیرش تنوع و تفاوت‌های مبتنی بر هویت‌های خاص فرهنگی دانست که دروازه‌ای را به سوی موفقیت، پیشرفت و الهام بخشی به محیط اطراف می‌گشاید. پذیرفتن این نکته که فرهنگهای مختلف گرچه دارای پیشینه‌های فرهنگی متفاوتی هستند ولی چون خواستار درک جهان متکثر و دستیابی به نوعی سازگاری و همکاری هستند، از پیشینه‌ها، اعتقادات و سبک‌های متفاوت زندگی به عنوان فرصتی برای هم‌افزایی با چشم اندازی به آینده‌ای سعادت‌مند استفاده می‌کنند، موجب می‌شود که هر فرهنگ با توجه به برخورداری از توان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری بتواند در فرآیند تعامل هم‌افزاینده با سایر فرهنگها در تحقق توسعه اجتماعی مساهمت و مشارکت سازنده و فعال داشته باشد.

بررسی پیشینه تحقیق گواه آنست که گرچه برخی نویسندگان بر نقش عامل فرهنگ در توسعه اجتماعی تأکید کرده اند اما رویکرد هم‌افزایی فرهنگی و نقش آن در توسعه اجتماعی در تحقیقات پیشین کمتر مورد عنایت قرار گرفته است.

سعید خادمی، مهسا سلطان زاده و سوده بابایی در مقاله ای با عنوان "نقش فرهنگ و رفتارهای اجتماعی در ایجاد توسعه پایدار انسانی" موضوع تاثیر فرهنگ و رفتارهای اجتماعی بر پایداری اجتماعی را از زاویه معماری و شهرسازی مورد مذاقه فرار می‌دهند. محمود سریع القلم در مقاله "فرهنگ توسعه و جهان سوم" زمینه‌های فکری و باورداشت‌های فرهنگی مناسب توسعه را شامل: توانائیهای فکری هیأت حاکمه، علم‌گرایی و جهان‌بینی علمی، نظم، برابری انسانها، اهمیت کار و تولید، آزادی سیاسی شهروندان، اعتقاد و باور فرهنگی به لزوم توجه معقول به دنیا و مسائل مادی و سرانجام باور به تغییر می‌داند.

محمد توکل نیا دنیاگرایی، عقل‌گرایی، تجربی‌گرایی، قانون‌گرایی، عمل‌گرایی، شک‌گرایی، فردگرایی، تحول‌گرایی از سنت به تجدد، علم، تکنیک، صنعت‌گرایی و تولیدگرایی را به عنوان پیش شرطهای توسعه اجتماعی بر می‌شمرد.

پرویز ورجاوند در کتاب پیشرفت و توسعه بر بنیاد هویت فرهنگی، چهار شیوه را برای توسعه اجتماعی در هر نظام سیاسی شامل تطبیق و هماهنگ ساختن خود با موقعیت و محیط و نیز هماهنگ ساختن محیط با نیازهای خود، دستیابی به اهداف مورد نظر بویژه افزایش اعتماد مردم، یکپارچگی و وحدت در تنظیم روابط متقابل افراد با یکدیگر و اجزای سازنده ی آن و سرانجام نگهداشت الگو یعنی ایجاد یک الگوی فرهنگی مشترک برای جهت دهی انگیزه ها، هنجارها و ارزش های افراد بر می شمرد.

حمزه محمدی در مقاله ای با عنوان " فرهنگ و توسعه " ضمن تاکید بر بعد فرهنگی توسعه و مطرح کردن «توسعه فرهنگی» به عنوان بستر و زیرساز توسعه به تبیین نقش نظام ارزشی و فرهنگی در فرایند پیچیده توسعه جهان سوم می پردازد و معتقد است پالایش و تصفیه ی باورداشت های فرهنگی از عناصر متضاد و ناهمساز با توسعه ی فرهنگی بستر مناسب توسعه همه جانبه را فراهم خواهد کرد. وی با تعریف توسعه ی فرهنگی به عنوان نوعی دگرگونی که از طریق تراکم عناصر فرهنگی (تمدن) در یک جامعه ی معین صورت می گیرد و بر اثر آن جامعه همواره کنترل مؤثری بر محیط طبیعی و اجتماعی اعمال می کند دو رویکرد متفاوت به نقش فرهنگ در فرایند توسعه را بررسی می کند: رویکرد نخست فرهنگ را پیش نیاز توسعه اقتصادی - اجتماعی می داند در این دیدگاه فرهنگ به عنوان یک متغیر مستقل در فرایند توسعه محسوب می شود و نقش محوری در تحولات اجتماعی و اقتصادی ایفا می کند. دیدگاه دوم فرهنگ را هم نیاز و همگام توسعه اقتصادی - اجتماعی می داند. در این دیدگاه فرهنگ به عنوان یک متغیر واسط در نظر گرفته می شود که تسهیل کننده ی فرایند توسعه است. فرض نگارنده آن است که بین فرهنگ و ساخت اجتماعی جامعه یک رابطه ی دیالکتیکی وجود دارد و همگامی و همخوانی این عناصر در کنار هم باعث توسعه و تکامل جامعه می شود. این مهم مستلزم آن است که مردمان جامعه از توان فکری و نظام ارزشی رشد یافته برخوردار باشند. وی در این زمینه بر لزوم باورداشت های فرهنگی مناسب توسعه تاکید می ورزد.

مجتبی پالوج و ولی الله نقی پورفر در مقاله ای با عنوان "نقش فرهنگ و مدیریت جهادی در تقویت و توسعه سرمایه های اجتماعی و مشارکت مردمی" معتقدند که جلب مشارکت از طریق تقویت جامعه مدنی، بنیان های اجتماعی و درک شرایط محیطی و جلب اعتماد عمومی حاصل می شود. همچنین تلفیق سرمایه های مالی و انسانی و پشتیبانی نهادی با تجدید در ساختارهای اجتماعی موجب خلق ظرفیت ها و فرصت های جدید برای مشارکت در جامعه روستایی می شود. نویسندگان مقاله بهترین راه برای تحقق مولفه های مشارکت مردمی، انسجام اجتماعی و اعتماد عمومی را سرمایه گذاری در نیروی انسانی و افزایش سرمایه اجتماعی می دانند. در خصوص روش تحقیق شایان ذکر است که با عنایت به این که ماهیت پژوهش توصیفی - تحلیلی است روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه ای می باشد، این پژوهش تلاش دارد از طریق مطالعه عمیق به تفسیر و تحلیل موضوع پردازد.

بر این اساس، مقاله حاضر در صدد آن است که رابطه بین مولفه های هم افزایی فرهنگی و توسعه اجتماعی را مورد ارزیابی و سنجش قرار دهد. از این رو، در مبحث نخست به مفهوم شناسی هم افزایی فرهنگی و توسعه اجتماعی پرداخته می شود و در مبحث دوم نقش هم افزایی فرهنگی در توسعه اجتماعی از رهگذر گسترش ارتباط مؤثر بین فرهنگ ها مورد مذاقه قرار می گیرد.

الف) هم افزایی فرهنگی

واژه ی هم افزایی به مفهوم، هم نیرو زایی، هم نیرو بخشی، و تجمع پدیده آفرین با اثر مضاعف و خاصیت فزونی تعریف شده است (داور و دانایی فرد، ۱۳۸۱: ۸۳۸). اصطلاح سینرژی یا هم افزایی از کلمه سینرژا^۱ یونانی به معنی تعاون گرفته شده که از نظر محتوایی بیشتر به معنی تعاون و همکاری آمده است و در علوم مختلف معانی تقریباً مشابهی دارد. در فرهنگ پزشکی، سینرژی را "هر ماده یا عضله ای که با ماده یا عضله دیگر همکاری داشته باشد" می گویند. در فیزیک، سینرژی عبارتست از "افزایش ترکیب دو انرژی که بیشتر از میزان واقعی در حالت انفرادی است". در موسیقی ترکیب دو نت یا دو صدا، انرژی بیشتری را تولید می کند و اثرات شدیدتر و متفاوت تری نسبت به یک یک نت ها به طور جداگانه دارد. در مباحث مربوط به رفتار انسانی و روانشناسی

^۱-Cultural synergy

اجتماعی، هم افزایی را " رفتار مضاعف و ایجاد کلی که بزرگتر از مجموع رفتارهای تشکیل دهنده آن است" می گویند (مداح و صلواتی سرچشمه، ۱۳۸۴: ۳۶).

واقعیت آنست که در فرآیند هم افزایی، جمع دو یا چند انسان که برای رسیدن به هدف مشترک، یکدیگر را یاری می دهند، همواره کارکردی بیش از مجموع کارکرد تک تک آنها را داراست. انرژی نهفته در اتحاد، عاملی است که کارها را در پروژه به پیش می برد. گروه های موسیقی نمونه جالبی برای هم افزایی هستند. صدای مجموعه سازها، که هماهنگ با یکدیگر می نوازند، احساس خاصی را در ذهن شنونده پدید می آورد که صدای تک تک آلات موسیقی، به تنهایی، آن را ایجاد نمی کند. در مقابل اگر حتی یکی از اعضای گروه، نتواند خود را با سایرین هماهنگ سازد، نه تنها کار خود را از بین می برد بلکه کار کل گروه را نیز بی ارزش می سازد. راز هم افزایی در انرژی نهفته در پیوندهای درونی سیستم مستقر است. ارتباطات بین اجزای سیستم ها، چنانچه به خوبی تعریف و پیاده سازی شود می توانند سبب افزایش کارکرد کل سیستم گردد. (اسماعیل نیا و زاهدی سرشت، ۱۳۸۶: ۵۷)

هم افزایی به معنای آنست که تلاش افراد موجب عملکردی گردد که از مجموع عملکرد اعضا بیشتر است (رابینز، ۱۳۸۴: ۱۷۲). به عبارتی، سینرژی یا هم افزایی نوعی منطق فکری است که در آن، جمع واقعی حاصل از اجزاء، از جمع جبری آن بیشتر می شود. به عبارت دیگر، در این منطق فکری، ۲+۲ عددی بیشتر از ۴ (فرضاً ۵) است (بابایی زکلیکی و هدایتی، ۱۳۸۵: ۱۳۶). پدیده هم افزایی مثبت از راه تلاش هماهنگ و سازمان یافته حاصل می گردد و تلاش های فردی اعضا منجر به سطحی از عملکرد می شود که بیش از مجموع درون داده های فردی آن هاست (رابینز و دی سنزو، ۱۳۸۴: ۲۹۸).

بنا براین، هم افزایی زمانی حاصل می شود که دو یا چند عنصر یا چند عامل در اثر، هم یاری یا تعامل با یکدیگر موجب ایجاد اثری شوند که از مجموع اثرهایی که هر کدام از آن عناصر جداگانه می توانستند به وجود آورند، بیشتر است (بابایی زکلیکی و هدایتی، ۱۳۸۵: ۱۳۷). هم افزایی هنگامی بوجود می آید که افراد برای همکاری برانگیخته شوند و تنها شناخت شرایط محیطی، همکاری را افزایش نمی دهد بلکه همکاری زمانی بوجود می آید که افراد نگرش، روش و ماهیت خود را بگونه ای تغییر دهند که بدانند چگونه باید با دیگران رفتار کنند. شش عامل انسانی که باعث هم افزایی در فعالیت ها می شود عبارتند از:

- ۱- اتحاد^۱ به معنای تعهد مشترک میان افراد و گروه ها
- ۲- عملکرد^۲ به معنای تعهد به نتایج و سنجش آن
- ۳- راه حل^۳ به معنای جستجوی وجه اشتراک هنگام وجود فرصت ها و مشکلات
- ۴- روابط^۴ به معنای گفت و شنود باز
- ۵- ابتکار^۵ به معنای خلاقیت و یافتن امکانات جدید
- ۶- اصول^۶ به معنای دیدگاه مشترک، ارزش ها و سیاست های سازنده و راهگشا (اسمیت، ۲۰۰۱)^۷.

از جنبه ای دیگر، برای دستیابی به هم افزایی باید شرایطی فراهم گردد که عبارتند از:

- ۱- اهداف روشن: افراد باید دریافتی روشن از اهداف خود داشته باشند و به این باور برسند که هدفشان نتایج مهم و با ارزشی در پی دارد. اهمیت این اهداف به افراد شهامت می بخشد تا انرژی خود را به دور از امور شخصی، در راستای اهداف مورد نظر به کار گیرند.

1 - Alignment
 2 - Performance
 3 - Resolution
 4 - Relationships
 5 - Inventiveness
 6 - Principles
 7 - Charlie E Smith

- ۲- تعهد به هدف مشترک: برای دست یابی به هم افزایی، افراد به اهداف مشترک متعهد هستند، می دانند که چه چیزی را باید به انجام برسانند و درک می کنند که چگونه با هم کار کنند تا به این اهداف برسند.
 - ۳- مهارت های مرتبط: افراد باید توانایی و مهارت های دست یابی به اهداف مطلوب و ویژگی های شخصی عالی در هنگام کار کردن با دیگران داشته باشند و مهارت های کاری خود را تعالی بخشند تا نیازها را برآورده سازند.
 - ۴- ارتباطات خوب: افراد باید از نظر فن آوری و ایجاد ارتباط با دیگران مهارت داشته باشند و بتوانند پیام ها را به شکل صحیح و روشن دریافت نموده و به یکدیگر برسانند.
 - ۵- اعتماد متقابل: فضای اعتماد به شدت تحت تاثیر فرهنگ قرار دارد. جوامع و سازمان هایی که برای صداقت، امانت، فرایندهای همکاری، شهامت و آزادی عمل ارزش قائلند در واقع فرهنگ اعتماد را خلق می کنند. در صورت اعتماد متقابل، افراد به صداقت، شخصیت و توانایی یکدیگر اعتقاد خواهند داشت.
 - ۶- مهارت در مذاکره: تمایل به انعطاف پذیری و تغییر مداوم باعث می شود افراد بتوانند با تغییرات و تفاوت ها از در آشتی در آیند که این امر با مهارت در برقراری ارتباط و تعامل حاصل می گردد.
 - ۷- رهبری اثر بخش: رهبران کارآمد می کوشند تا اعضاء به ارزش خود پی ببرند و لزوماً رهنمود دهنده و نظارت کننده نیستند، بلکه نقش معلم و تسهیل کننده را نیز دارند.
 - ۸- ایجاد فضای حمایتی: از نظر درونی باید زیر ساخت ها سالم باشند. زیر ساخت ها باید اعضاء را حمایت کرده و رفتار آنها را استحکام بخشند تا سطح عالی عملکرد به دست آید. از نظر خارجی نیز باید منابع مورد نیاز جهت انجام وظایف را تامین نمایند (رایینز و دی سنزو، ۱۳۸۴: ۳۰۲).
- بر این اساس، هم افزایی فرهنگی در صورتی حاصل می آید که مدیران همواره ارزش ها و فرهنگ های متفاوت را شناسایی کنند و از تنوع فرهنگی به عنوان عاملی موثر و کارآمد در مدیریت جوامع، سازمان ها و شرکت ها بهره گیرند. این دیدگاه وقتی حاصل می گردد که به جای حاکمیت و احاطه ی یک رویکرد و یک فرهنگ خاص بر کل سازمان، افراد و فرهنگ ها، اهتمام لازم به ترکیب و تلفیق چشم اندازها و رویکردهای فرهنگی متنوع فراهم آید (آدلر ۱ و بارتولومو ۲، ۱۹۹۲).
- ایده هم افزایی فرهنگ ها گرچه در گذشته از سوی «اشمیت»^۳ و «نانسی آدلر»^۴ مطرح گردیده است لیکن چون دیدگاه های این دو نویسنده بر یکی از دو رهیافت مدیریت سازمانی و یا رویکرد مردم شناسانه متکی بوده است متمایز از رویکرد مبتنی بر ارتباطات میان فرهنگی است که از سوی جمهوری اسلامی ایران دنبال می شود. لیکن روح حاکم بر تمامی این نظریات ایده هم افزایی و هم تکمیلی است. به گفته اشمیت، هم افزایی به معنای اقدام همکاری جویانه یا ترکیبی است که می تواند زمانی رخ دهد که گروه های متمایز یا متفاوت با دیدگاه های مختلف با یکدیگر کار کنند زیرا که اصل کلیت نگری اقتضای آن را دارد که نظام کلان فرهنگی بیش از اجزای تشکیل دهنده آن از اهمیت برخوردار باشد به گونه ای که همگی فرهنگ ها در جهت ارتقای کارآمدی هنجارهای مشترک جهانی گام بردارند. هم افزایی فرهنگی از آن لحاظ قدرت آفرین است که نظام فرهنگ جهانی می تواند راه حل های ابتکاری متنوعی را برای مشکلاتی در نظر بگیرد که به ندرت توسط یک فرهنگ خاص قابل درک یا انجام بوده اند. قدرت هم افزایی از آن لحاظ حائز اهمیت است که برای حل مشکلات بشری، گروه ها غالباً هوشمندانه تر از مردمان باهوشی عمل می کنند که در آن گروه ها قرار دارند. از این رو، هم افزایی فرهنگی به معنای تشویق فرهنگ ها به مشارکت برای ارائه ابتکارهایی است که ضمن حمایت از ارتقای کیفیت های ساختاری و کارکردی موجب کاهش گسست بین انتظارات و دستاوردها می گردد.

^۱ -Nancy J Adler

^۲ - Susan Bartholomew

^۳ -Schmidt

^۴ -Nancy Adler

در فرآیند مدیریت تنوع فرهنگی، کاملترین رویکرد هم افزایی فرهنگی است. هم افزایی فرهنگی یک رویکرد در مدیریت تاثیرات تنوع فرهنگی است که شامل فرآیندی است که مدیران در استراتژی‌ها، رویه‌ها، ساختارها و اعمال سازمان، بر الگوهای فرهنگی اعضاء سازمان تکیه می‌کنند. سازمانهای نیرو افزای فرهنگی، اشکال جدیدی از مدیریت را ارائه می‌کنند که بر پذیرش تفاوت‌های فرهنگی اعضاء در عین تأکید بر انسجام و فرهنگ سازی درونی استوار است. بنابراین بر اساس دیدگاه هم افزایی فرهنگی، بر خلاف فرضیات همگونی، مشابهت و یکسان سازی، اعتقاد بر این است که همه با هم یکی نیستند و اغلب افراد با مشابهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی در مقایسه با دیگران، زندگی می‌کنند و راه‌های فراوانی برای دستیابی به هدف وجود دارد و بهترین راه حاصل ترکیب فرهنگ هاست. رویکرد هم افزایی فرهنگی معتقد است که گروه‌های گوناگونی هستند که متفاوتند و هر کدام با تفاوت‌ها و فاصله‌های فرهنگی زندگی می‌کنند. هم افزایی فرهنگی فرض می‌کند که مشابهت‌ها و تفاوت‌ها به یک اندازه دارای اهمیتند و روش‌های معادل فراوانی برای زیستن و کار کردن و دستیابی به هدف نهایی وجود دارد و روش هیچ فرهنگی، ذاتاً برتر نیست و در نهایت هم افزایی فرهنگی فرض می‌کند بهترین روش بستگی به فرهنگ اعضاء جامعه دارد. سازمان‌های هم افزایی فرهنگی، بهترین جنبه‌های فرهنگ همه اعضایشان را در استراتژی‌ها، ساختارها و فرآیندها، بدون نقض کردن هنجارهای هر فرهنگ فردی، منعکس می‌کنند. در این سازمان‌ها مدیران از تنوع به عنوان منبع کلیدی در جهت ایجاد فرصت استفاده می‌کنند (عسگری و طالقانی، ۱۳۸۹: ۶۰). هم افزایی فرهنگی به اعتقاد صحیحی نیاز دارد که در نتیجه آموزش‌های میان فرهنگی حاصل می‌گردد و روش‌های موثر و کارآمد را در مدیریت افراد خلق می‌کند. برای ایجاد هم افزایی فرهنگی باید مدیران مهارت کار کردن با اعضاء سایر فرهنگ‌ها را کسب نمایند. آموزش‌های فردی و سازمانی باید بگونه‌ای باشد که افراد توانایی کار کردن با دیگران و یادگیری از همکارانشان، که دارای فرهنگ‌های متفاوت می‌باشند را کسب نمایند. به عبارت دیگر افراد باید توانایی ایجاد هم افزایی فرهنگی را داشته باشند (آدلر و بارتولومو، ۱۹۹۲).

در بررسی کلی، «نظریه هم افزایی فرهنگی» را می‌توان مبتنی بر اصول و بنیادهای زیر دانست:

۱- اصل وابستگی متقابل: به معنای اینکه نظام‌های متنوع فرهنگی در شبکه‌ای از ارتباطات میان اجزای متعامل قرار دارند به گونه‌ای که عملکرد یک بخش به عملکرد بخش دیگر بستگی دارد و از تأثیر و تأثر متقابل با آن برخوردار است. لذا در صورتی که فرهنگ‌ها بخواهند از فرصت‌های موجود بهره‌برداری نمایند و اهداف مشترک را به دست آورند نیاز به همکاری جمعی میان آنها وجود دارد.

۲- اصل اعتماد و احترام متقابل: روادمداری و تحمل‌پذیری فرهنگ‌ها در فرآیند جریان آزاد اطلاعات و ارتباطات موجبات انعطاف رفتاری آنها را در عین حفظ اصالت‌های فرهنگی فراهم می‌آورد. در این صورت، اعتماد متقابل را می‌توان منبعی دانست که موجب تعامل آزاد فرهنگ‌ها برای حل مشکلات بشری می‌گردد. برعکس، هر چه فضای بی‌اعتمادی و سوءظن افزایش یابد منازعات، سرخوردگی‌ها و ناسازگاری‌ها میان فرهنگ‌ها بیشتر می‌شود.

۳- اصل گشودگی و انفتاح: بقای فرهنگ‌ها به توانایی آنها برای حفظ تنوع در ساختار "اجتماع جامعه‌ای" بستگی دارد به گونه‌ای که بتوانند، به گونه‌ای موفقیت‌آمیز، خود را با گشتارهای محیط بیرونی تطبیق دهند. گشودگی فرهنگ‌ها در قبال یکدیگر امکان فعالیت توأم با هماهنگی با یکدیگر را در عین حفظ تنوع فرهنگی فراهم می‌سازد و تنوع به نوبه خود موجب افزایش غنا و عمق فرهنگ‌ها در محیط متحول اجتماعی می‌گردد.

۴- اصل «بازخورد»: ارتباطات فرهنگی قلب فرهنگ‌های متنوع به شمار می‌آید به گونه‌ای که فرهنگ‌ها در فرآیند بازخورد و ارزیابی از خود به ساز و کار «خود اصلاحی»^۲ و نهایتاً «خود تنظیمی»^۱ روی می‌آورند. بازخورد مثبت موجب می‌شود که

1 -Feedback

2 -Self-correction

فرهنگ‌ها ضمن «خود ارزیابی»^۲ و متعهد شدن به بازسازی درونی، به اصلاح معایب و تصحیح تصویر خود با هدف زدودن سوء برداشت‌ها از چهره خود و بهره‌گیری از مزایا و نکات مثبت سایر فرهنگ‌ها پردازند.

۵- اصل توازن: اصل توازن اقتضای تداوم در عین تغییر را دارد. تداوم از آن لحاظ که نظام‌های فرهنگی متفاوت تمایل به مقاومت در برابر تغییر دارند و خواستار حفظ روند مستمر و باثبات خود و نگهداشت اعتقادات، ارزش‌ها و هنجارهای خود هستند. هر چه اتکای فرهنگ‌ها به شکوه گذشته و پیشینه افتخار آمیز خود بیشتر باشد مقاومت بیشتری را برای مواجهه با تغییرات از خود بروز می‌دهند، حال آنکه نگاه معطوف به آینده در فرآیند هم افزایی فرهنگ‌ها موجب ارتقای انعطاف و گشودگی فرهنگ‌ها برای نو کردن روش‌ها و شیوه‌های دستیابی به اهداف و ارزش‌ها و افزایش قدرت رقابت پذیری آنها می‌شود.

۶- اصل سازگاری: فرهنگ‌ها باید بتوانند ضمن حفظ اصالت و نگهداشت باورهای خود، قدرت تغییر پذیری در سبک‌ها و روش‌ها را برای ارتقای توانایی انطباق و تطابق با محیط اطراف افزایش دهند. در واقع، فرهنگ‌ها باید تغییر کنند تا بقا و تداوم داشته باشند. اصل سازگاری فرهنگ‌ها اقتضای آن را دارد که فرهنگ‌های مختلف در عین حفظ نظام‌های ارزشی بومی، خود را با تنوع فرهنگی تطبیق و تطابق دهند. زیرا در یک محیط دینامیک و پویا سیستم‌های پیچیده فرهنگی که برهمکنی درونی به صورت متصلب تأکید می‌ورزند آسیب پذیرتر هستند.

۷- اصل هم پیوندی: خرده نظام‌های متنوع فرهنگی باید خود را جزئی از یک نظام کلان فرهنگی تصور کنند که ضمن نقش آفرینی فزاینده برای تأثیرگذاری بر سایر فرهنگ‌ها، از ارتباط متقابل با آنها نیز بهره‌مند باشند. فرهنگ‌ها برای افزودن کارآمدی خود نیازمند افزایش پیوند و تعامل با یکدیگر در عین احساس تعلق به فرهنگ مشترک هستند. هرچه هم پیوندی فرهنگ‌ها بیشتر باشد میزان اطلاعات بیشتری را با یکدیگر مبادله خواهند کرد. در واقع، هم افزایی فرهنگ‌ها باید زیسته شود به جای اینکه صرفاً به صورت سیاست‌های مکتوب درآید. در این صورت است که ارتقای توانایی فرهنگ‌ها برای توزیع اطلاعات در اجتماع جامعه‌ای موجب افزایش قدرت اثربخشی آنها در فضای مجازی و ارتقای فرصت‌های پیش روی آنها برای دستیابی به راه‌حل‌های بهتر و مؤثرتر در جهت چاره‌جویی مشکلات بشری می‌گردد.

۸- اصل غایت گرایی: توجه به اهداف و غایات مشترک فرهنگی در جهان امروز اقتضای آن را دارد که راه‌ها، رویکردها و شیوه‌هایی متنوع برای تحقق اهداف مشترک بشری مد نظر قرار گیرد؛ به گونه‌ای که فرهنگ‌های مختلف بپذیرند که توافق بر ارزش‌ها، اولویت‌ها و هنجارهای اجتماعی مستلزم پذیرش دیدگاه‌های متنوع و شیوه‌های متفاوت برای دستیابی به اهداف واحد است. اصل غایت گرایی موجب می‌گردد که فرهنگ‌ها ضمن حفظ ارزش‌ها و اصالت‌های بنیادین، به استفاده از روش‌های خلاق برای پیشبرد اهداف و راهبری پیشرفت روی آورند. هم افزایی فرهنگ‌ها موجب می‌گردد که منازعات، سرخوردگی‌ها و نارضایتی‌ها جای خود را به راه‌حل‌ها و ابتکارات دهد. این مهم از رهگذر پابندی فرهنگ‌ها به ارزش‌ها و اهداف مشترک و تلاش آنها برای تبدیل آرمان‌ها به سیاست‌ها و برنامه‌های مشترک امکان‌پذیر است. بدین ترتیب، اصل غایت گرایی، فرهنگ‌ها را به سوی احساس و تعهد اجتماعی برای تحقق اهداف و ارزش‌های مشترک براساس شرایط برد - برد رهنمون می‌سازد.

با عنایت به اصول فوق، ایده هم افزایی فرهنگی را می‌توان نظریه‌ای خلاق و پیش برنده برای ارتقای توسعه اجتماعی و فرهنگی دانست که حیات و نشاط فرهنگ‌ها را مرهون مشارکت مؤثر و برابر آنها در فرآیند تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌های اجتماعی می‌داند و تلاش آنها برای تعامل مثبت و سازنده با یکدیگر را موجب ارتقای کیفیت و کارآمدی آنها محسوب می‌دارد. در واقع، ایده هم افزایی فرهنگ‌ها رویکردی حیاتی برای حل مشکلات پیچیده جوامع انسانی به شمار می‌آید زیرا در عصری که کالاها و محصولات فرهنگی، برآمده از سرمایه فرهنگی و اجتماعی هستند، مزیت رقابتی فرهنگ‌ها و قومیت‌ها به تلاش آنها برای دریافت

¹ -Self-regulation

² -Self-evaluation

متقابل منابع و امکانات و به طور کلی تعامل رضایتمندانه میان آنها بستگی دارد. فرهنگ‌ها می‌توانند ضمن حفظ اصالت فرهنگی خود به تلاش برای جذب ویژگی‌های مثبت سایر فرهنگ‌ها پردازند تا ضمن دور کردن تعصبات، خودخواهی‌ها و خودمحوری‌ها از خود، از تصادم و اصطکاک با سایر فرهنگ‌ها اجتناب ورزند و احترام و اعتماد متقابل را جایگزین سوء ظن‌ها و سوء برداشت‌ها کنند. این مهم نیازمند پذیرش جایگاه و فرصت برابر همه فرهنگ‌ها برای غنابخشی به فرهنگ مشترک و ارتقای تعاملات و همکاری‌های فرهنگی است به گونه‌ای که تلقی تفکیک فرهنگ‌ها به درجه یک و درجه دو وجود نداشته باشد. در این صورت است که براساس نظریه «هم افزایی فرهنگی»، فرهنگ‌های متنوع همانند پازلی عمل می‌کنند که ضمن هم تکمیلی به هنجارهای اجتماعی شکل می‌دهند و چونان رنگین کمانی می‌مانند که به زیبایی افق جوامع انسانی کمک می‌کنند و به مثابه گل‌هایی رنگارنگ محسوب می‌گردند که گلستان هستی را زیبایی و طراوت می‌بخشند. (دهشیری، ۱۳۹۱)

ب) توسعه اجتماعی

توسعه اجتماعی از دیدگاه‌های متفاوت معناهای مختلفی را داراست از جمله: گذار از جامعه سنتی به صنعتی یا مدرن از طریق تقسیم کار و یا تقویت سرمایه اجتماعی، هویت انسانی، عقلانیت ارتباطی و اعتماد اجتماعی. پایوا "Piva" در تعریف توسعه اجتماعی روی دو بُعد ظرفیت و توانایی مردم برای توسعه و تحول نهادهای اجتماعی تأکید می‌کند (کلانتری، ۱۳۷۷). در مجموع توسعه اجتماعی با مؤلفه‌هایی چون نیل به یکپارچگی، مشارکت مردمی، انسجام ملی و ارتقای توانمندی‌های انسانی و افزایش سرمایه اجتماعی ارتباط دارد.

سرمایه اجتماعی (Social Capital) از مؤلفه‌های توسعه اجتماعی است. سرمایه به مفهوم عام آن یکی از مهمترین عنصر در فرآیند توسعه است که از سال ۱۹۸۰ به بعد وارد ادبیات علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی شده است. امروزه این نوع سرمایه در جریان توسعه در کنار انواع سرمایه‌های طبیعی، انسانی و مادی، به طور جدی مطرح است. سرمایه اجتماعی متعلق به گروه‌ها و جوامع است، سرمایه اجتماعی از مشارکت دو نفر، گروه و یا یک ملت به وجود می‌آید (فوکویاما، ۱۳۷۹، ۱۳) سرمایه اجتماعی با بسیاری از شاخص‌های توسعه انسانی رابطه دارد. اقتصادهای شکوفا و پررونق مربوط به جوامعی می‌باشند که سرمایه اجتماعی غنی دارند (پورموسوی، ۱۳۸۱، ۱۷۷).

سرمایه اجتماعی همچون مفاهیم سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی (یعنی ابزار و آموزش‌هایی که بهره‌وری فردی را افزایش می‌دهند) به ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارند که مشارکت، هماهنگی و همکاری برای کسب سود متقابل را تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی سود سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی را افزایش می‌دهد.

توسعه اجتماعی به صورت یک رویکرد کل‌گرایانه مطرح بوده و فرآیندی است که متضمن کوشش‌هایی است که معطوف به بهبود زندگی است، مشارکت افراد در متن توسعه اجتماعی است و مؤلفه‌هایی اساسی برای بهبود کیفیت زندگی است. دخالت مردم در تصمیم‌گیری‌ها مربوط به زندگی و تغییر محیطشان بوده و بستگی به خودباوری آنها دارد.

توسعه اجتماعی فرآیند ادغام اجتماعی، انسجام اجتماعی و اعتماد اجتماعی را درون خود دارد که اینها به نوعی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی هستند، ادغام اجتماعی تضمین می‌کند افراد گروه‌ها و طبقات مختلف اجتماعی به قوانین جامعه تن داده، از امکانات استفاده نموده و توانمندی‌های خود را در اختیار جامعه قرار دهند. انسجام اجتماعی نیز از گسستگی جامعه جلوگیری نموده و ضامن برقراری نظم و سامان اجتماعی شده، اعتماد اجتماعی موجب مضاعف شدن نیرو می‌گردد.

کلمن، سرمایه اجتماعی را جنبه‌هایی از ساخت اجتماعی می‌داند که گُنشگران از آنها جهت حفظ سرمایه اقتصادی و کسب منافع خود استفاده می‌کنند، همان طور که سرمایه فیزیکی با تغییر در مواد، ابزارهایی درست می‌کند که در تولید به کار رفته، قابل مشاهده و ملموس است، سرمایه انسانی با تغییر دادن فکر افراد و ایجاد توانمندی آنها برای کسب مهارت‌ها پدید می‌آید و افراد را

قادر می سازد تا به شیوه های جدید رفتار کنند و بنابراین کمتر ملموس بوده و در مهارت هایی که فرد کسب کرده تبلور می یابد. سرمایه اجتماعی کمتر از این ملموس بوده و در روابط میان افراد تجسم می یابد سرمایه اجتماعی زمانی به وجود می آید که روابط میان افراد به شیوه ای دگرگون شود که گنش را تسهیل نماید (کلمن، ۱۹۸۸: ۴۶۵). از نظر کلمن سازمانی پدید آورنده سرمایه اجتماعی است که دو ویژگی داشته باشد: همه آنها جنبه ای از ساخت اجتماعی بوده و گنش های معین افراد را در درون ساختار تسهیل کنند. سرمایه های اجتماعی، مانند شکل های دیگر سرمایه، مولد است و دستیابی به هدف های معین را امکان پذیر می سازد (کلمن، ۱۹۸۸: ۴۶۴).

به اعتقاد پاتنام سرمایه اجتماعی هنجارها و شبکه های مشارکتی هستند که باعث تسهیل تعاون می شوند. همکاری داوطلبانه در جامعه ای که سرمایه اجتماعی عظیمی به شکل هنجارهای عمل متقابل و شبکه های مشارکتی به ارث رسیده است، صورت می گیرد و حفظ اقتصاد و دموکراسی مؤثر و کارا هدف آن است. شبکه های مشارکت یکی از اشکال ضروری سرمایه اجتماعی می باشند که ارتباطات را تسهیل می کند و هر چه این شبکه ها در جامعه ای متراکم تر باشند احتمال همکاری شهروندان در جهت منافع متقابل بیشتر است.

در یک تحلیل سرمایه اجتماعی در سه سطح خرد، میانی و کلان مورد توجه است. در سطح خرد در قالب روابط افراد و شبکه های ارتباطی بین آنها، چگونگی شدت و کیفیت رابطه و احساس تعهد دوجانبه و تعلق و پیوستگی اجتماعی را در بر می گیرد. در سطح میانی، سرمایه اجتماعی ترکیبی از ساختارهایی است که تسهیل کننده گنش های معینی از گنشگران در درون این ساختارها است و منبعی برای همکاری است. سازمان ها از طریق مشارکت، نقش حیاتی را در ایجاد سرمایه اجتماعی ایجاد می کنند که این مسئله، به نوبه خود در بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی و کارآمدی نهادها مؤثر بوده و همبستگی اجتماعی ایجاد نموده و موجب تعریف اهداف مشترک حکومت و اجتماعات محلی و لزوماً مشارکت و همکاری می گردند.

در سطح کلان سرمایه اجتماعی، شامل روابط ساختاری نهادهای کلان است و میزان مشارکت از اجزاء سرمایه اجتماعی تلقی می گردد، اعتماد به حکومت و نظامها در این جا مفهوم پیدا می کند و فرصت لازم برای پیشرفت فراهم می شود در صورت وجود سرمایه اجتماعی، فرآیند مشارکت در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی گسترش پیدا می کند (غفاری، ۱۳۸۲). بدین لحاظ نیز ملاحظه می گردد که نقش مدیریت جهاد در هر سه سطح ذکر شده قابل توجه است.

بنابراین در یک نگاه می توان گفت تأثیرگذاری در توسعه منوط به اجتماعی شدن است و کسب شخصیت اجتماعی و شهروند شدن نیز مشروط به مشارکت و خارج شدن از حصار شخصی و خصوصی است، به نحوی که بین مشارکت و کسب شخصیت رابطه دوسویه نیرومندی وجود دارد و ماحصل آن افزایش سرمایه اجتماعی است. مشارکت مردم عامل اساسی برای ارتقاء کیفیت زندگی است و در فرایند توسعه اجتماعی با شاخص های هویت و اعتماد اجتماعی به عنوان مکمل فعالیت های دولت حایز اهمیت است. توسعه اجتماعی با تقسیم حیات اجتماعی به چهار حوزه سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بر منطق درونی انسجام و یکپارچگی استوار است تا از رهگذر تأکید بر سرمایه اجتماعی و فرهنگی موجبات طراوت و شادابی حیات اجتماعی را فراهم آورد. کانون بحث توسعه اجتماعی اجتماع جامعه ای^۱ است، که مطابق آن همه ابعاد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی مطمح نظر است چه در سطح خرد و کلان و چه از نظر جنبه های عینی و ذهنی.

توسعه اجتماعی مستلزم شناخت هستی شناسی اجتماعی (یعنی وضعیتی که اکنون در آن قرار داریم)، هدف شناسی اجتماعی (که وضعیت مطلوب را ترسیم می کند و بسیار هنجاری است) و سرانجام امکان شناسی اجتماعی است (که به مقدرات و محدودیت هایی اشاره دارد که در گذار از وضعیت موجود به مطلوب با آنها روبرو هستیم). (بانک جهانی، ۱۳۷۸) در این رهگذر ایران از نظر اجتماع جامعه ای با مشکل "ماهای" بسیار متعدد، متنوع، و بعضاً متناقض روبروست؛ بدین معنی که

^۱ - Societal Community

تعلقات سازمانی در جامعه ایران کمرنگ شده است؛ انجمن ها، احزاب سیاسی، شوراهای اجتماعی و اتحادیه های صنفی نیز به جای اهتمام به هویت و یکپارچگی ملی اغلب بر هویت های جناحی و سیاسی تأکید می ورزند. بعلاوه، بین دو بخش رسمی و غیررسمی حیات اجتماعی نیز نوعی ناسازگاری وجود دارد که می تواند به نابسامانی اجتماعی منجر شود. که به نوبه خود پیامدهایی از قبیل: جمع گرایهای خاص گرایانه، فردگرایهای خودخواهانه و انواع کژکار کردیها و کژکرداریها را در بر دارد. از سوی دیگر، جنبه های غیررسمی حیات اجتماعی در قالب گروهها، اقشار اجتماعی، قومی، خانوادگی و ... با تأکید بر روابط عاطفی و تعلقات و وابستگی های قومی و فامیلی وجه غالب اجتماع جامعه ای ایران را تشکیل می دهد و تعیین کننده خاص گراییهایی فرهنگی و اجتماعی هستند.

اهم مشکلات و چالش های فراروی اجتماع جامعه ای در ایران عبارتند از:

- ۱) غلبه ارزشهای ابزاری (ثروت و قدرت) بر ارزشهای ذاتی (تعهد و مسؤلیت پذیری)؛
- ۲) تعدد و تعارض اجتماعات، الگوها و قواعد عمل جمعی موازی با هم که منبع و منشاء نابسامانی و آنومی اجتماعی می گردند.
- ۳) کثرت امر و نهی و تورم اجتماعی که بعضاً از لحاظ نظری و عملی متناقض اند؛
- ۴) خاص گراییهای خانوادگی، طایفه ای، قومی و احساس تعهد و تکلیف در برابر اجتماعات غیررسمی کوچک و تقدم منافع خاص گرایانه فردی، خانوادگی و قومی بر مصالح جمعی عام، جمع گرایی خاص گرایانه در اجتماعات کوچکتر و فردگرایی خودخواهانه در اجتماعات بزرگتر؛
- ۵) عقب ماندگی و تأخر اجتماع جامعه ای نسبت به سایر حوزه های جامعه؛
- ۶) چندگانگی ساختاری - ساخت قطاعی و شدت روابط درون گروهی؛
- ۷) نظم انتظامی مبتنی بر تشابه پذیری در شیوه های احساس، اندیشه و عمل توأم با فشار بیرونی خشونت آمیز؛
- ۸) چندگانگیهای شخصیتی و رواج تظاهر، تملق، دروغ و تزویر؛
- ۹) سرخوردگی های روانی، نارضایتی عمومی و برون گرایی اعتراض آمیز، هنجارشکنی، قانون گریزی، قانون ستیزی و آسیب پذیری در برابر تهاجمات فرهنگی، افزایش بحرانهای اجتماعی و بویژه بحران اخلاقی.

وضعیت مطلوب توسعه اجتماعی نیازمند بسط و تعریض و تحکیم اجتماع جامعه ای یعنی اجتماع بزرگتر و تعهد اجتماعی عام تر است که در آن، اولاً: انسجام جمعی عام بصورت نظم اجتماعی مبتنی بر تفاوت پذیری با حفظ هویتها برقرار گردد؛ ثانیاً: تسامح و بردباری مد نظر قرار گیرد؛ ثالثاً: هویت جمعی عام جامعه ای به عنوان منظر نگاه به درون و بیرون و پایه اساسی تنظیم روابط درونی و برونی جامعه مطرح گردد؛ رابعاً: انسجام جمعی عام و تعهد جمعی تعمیم یافته بر سر اصول و قواعد عمل جمعی عام و تحقق جامعه مدنی و مفهوم شهروندی و وفاق اجتماعی و هم افزایی فرهنگی حاصل از آن پدید می آید؛ و سرانجام سایر موارد از جمله هویت جمعی عام، اعتماد اجتماعی عام، یگانگی نظام شخصیتی و خودیابی، بسط اخلاق و همبستگی اجتماعی عام و بالاخره توسعه عقلانیت ارتباطی شکل گیرند.

بدین ترتیب، جامعه امروز ایران برای ارتقای توسعه از نظر اجتماعی و ساختاری نیازمند همبستگی، اخلاق عمومی، جامعه مدنی و اعتماد اجتماعی است. بعلاوه، اهتمام به ابعاد توسعه متوازن و همه جانبه هم در بعد علمی و هم در بعد عملی و اجرایی باید به طور جدی مطمح نظر قرار گیرد.

بطور کلی، شاخصهای توسعه اجتماعی را می توان به دو گروه شاخصهای کمی و کیفی تقسیم کرد:

۱- شاخصهای کمی توسعه اجتماعی

عمده ترین شاخصهای کمی توسعه اجتماعی که قابل اندازه گیری می باشند از این قرارند:

۱-۱- اشتغال کامل

منظور از اشتغال کامل وضعی است که در آن هر کس قادر باشد تا شغل مناسبی را برای خود به دست آورد و نرخ بیکاری کمتر یا مساوی حداقل سطح مطلوب مثلاً ۲ درصد باشد. البته در شرایط اشتغال کامل هر کس باید در شغل تخصصی خود کار کند و در تولید اجتماعی، متناسب با تجربه و تخصص خود مؤثر باشد. به عبارت دیگر، در اشتغال کامل نرخ بیکاری پنهان نیز بسیار پایین است.

۲-۱ تولید (درآمد) سرانه

از تقسیم کل تولید (درآمد) ناخالص ملی بر کل جمعیت، تولید (درآمد) سرانه به دست می آید. درآمد سرانه اغلب به عنوان شاخص سطح زندگی و توسعه به کار برده می شود. البته این شاخص کاملاً رسا نیست. زیرا نمایانگر چگونگی توزیع درآمد و مالکیت داراییها که بخشی از آن ایجاد درآمد می کند، نیست.

۳-۱ نوآوری و خلاقیت

کاربرد اختراعات و روشهای جدید تولید در فعالیتهای مربوط به تولید و همچنین معرفی محصولات جدید از دیگر شاخصهای توسعه اجتماعی است. گذشته از آن نوآوریها شامل معرفی روشهای جدید اجتماعی و نهادی برای سازماندهی و مدیریت متناسب با راههای جدید انجام فعالیتهای اقتصادی اجتماعی هم می شود.

۴-۱ سطح بالای زندگی

اگر افراد تنها قادر به تأمین حداقل مواد غذایی، مسکن و پوشاک خود باشند گفته می شود که سطح زندگی آنان بسیار پایین است. از طرف دیگر اگر آنان از تنوع بیشتری در غذا، مسکن، پوشاک و خدمات دیگر، نظیر بهداشت خوب، آموزش، اوقات فراغت و تفریح برخوردار باشند به طور نسبی از سطح زندگی بالاتری برخوردارند.

۵-۱ امید به زندگی در بدو تولد

منظور از امید به زندگی در بدو تولد تعداد سالهایی است که انتظار می رود کودک بعد از تولد زندگی کند، با توجه به خطرهای مرگ و میر که برای گروههای مختلف سنی جمعیت اتفاق می افتد. (تودارو، ۱۳۸۲: ۸۸۰) بدیهی است هر چه امید به زندگی در بدو تولد بیشتر باشد رفاه اجتماعی و به دنبال آن توسعه اجتماعی بیشتر خواهد بود.

۶-۱ نرخ باسوادی

نرخ باسوادی عبارت است از درصد افراد ۵ سال و بالاتری که قادر به خواندن و نوشتن هستند. (تودارو، ۱۳۸۲: ۸۸۰) هر چه جمعیت باسواد بیشتر باشد رفاه جامعه و سطح توسعه اجتماعی بیشتر خواهد بود.

۷-۱ وجود کالاهای ضروری برای همه

کالاهای ضروری کالاهایی هستند که ادامه زندگی شایسته بدون آنها ممکن نیست مانند غذا، پوشاک، مسکن، حمایت و مراقبتهای پزشکی. (تودارو، ۱۳۸۲: ۸۸۸) این کالاها اقلامی هستند که برای یک زندگی خوب لازم است. دسترسی همه افراد جامعه به این گروه از کالاها یکی دیگر از شاخصهای توسعه اجتماعی محسوب می شود.

۸-۱ نرخ پایین رشد جمعیت

هر چه نرخ رشد جمعیت کمتر باشد، کیفیت نیروی انسانی بالاتر می رود و محصول تولید شده و درآمد حاصل از رشد به شکل عادلانه تری بین جمعیت توزیع می گردد. بدین ترتیب، رفاه افراد جامعه بالاتر می رود.

۹-۱ نرخ پایین مرگ و میر کودکان

هر چه میزان مرگ و میر کودکان ۰ تا ۴ سال کمتر باشد رفاه اجتماعی افزایش می یابد چون یکی از دلایل اصلی تولید مثل زیاد عدم اطمینان از زنده ماندن تمام کودکان تولد یافته است.

۱۰-۱ هزینه های بهداشت و درمان

هر چه هزینه‌های بهداشت یعنی طب پیشگیری برای مصون سازی در مقابل بیماریها بیشتر و هزینه‌های درمان کمتر باشد جامعه مرفه‌تر است. در نتیجه، سطح توسعه اجتماعی بیشتر می‌شود.

۱-۱۱- منافع اجتماعی تولید کالاها و خدمات

منافع حاصل شده یا در دسترس کل اجتماع در اثر واردی از قبیل: برقراری حمایت و امنیت توسط نیروهای انتظامی، صرفه جوییهای خارجی ناشی از نظام مؤثر عرضه خدمات بهداشتی، و افزایش تعداد جمعیت با سواد حاصل می‌شود. (تودارو، ۱۳۸۲: ۹۰۹) هر چه منافع اجتماعی تولید یک کالا یا خدمات بیشتر از منافع خصوصی آن باشد درجه توسعه اجتماعی بالاتر است.

۱-۱۲- توزیع درآمد بصورت عادلانه

توزیع درآمد یعنی درآمد حاصل از تولید چگونه به عوامل تولید تعلق می‌گیرد؟ یا سهم بخشهای اقتصادی از درآمد حاصله چقدر است؟ توزیع درآمد را با روشهای مختلف اندازه‌گیری می‌کنند: از جمله توزیع درآمد بر حسب ابعاد گروههای درآمدی، توزیع درآمد مبتنی بر عوامل تولید، توزیع مقدراری درآمد، توزیع درآمد از طریق منحنی لورنز، توزیع درآمد از طریق محاسبه ضریب جینی. هر چه توزیع درآمد در یک جامعه عادلانه‌تر صورت گیرد درجه توسعه اجتماعی آن جامعه بالاتر است.

۱-۱۳- شاخص توسعه انسانی

این شاخص میانگین موفقیت‌های هر کشور را در سه بعد اصلی توسعه انسانی یعنی طول عمر، دانش و سطح مطلوب زندگی برآورد می‌کند. شاخص توسعه انسانی شاخصی است ترکیبی با سه متغیر میانگین عمر، دستیابی به آموزش (سوادآموزی بزرگسالان و ترکیب نام نویسی در دوره‌های ابتدایی و راهنمایی و متوسطه) و تولید ناخالص داخلی سرانه. (UNDP, 2013)

۱-۱۴- نرخ مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی

نسبت تعداد افرادی که در فعالیتهای اجتماعی و سیاسی مشارکت می‌کنند به جمعیتی که در سن فعالیت قرار دارند (۱۵ سال به بالا) و با محدودیتی برای فعالیتهای اجتماعی روبرو نیستند نرخ مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی را به دست می‌دهد. هر چه نرخ مشارکت مردم در فعالیتهای اجتماعی و سیاسی مانند انتخابات ریاست جمهوری، انتخابات مجلس شورای اسلامی، انتخابات مجلس خبرگان رهبری، انتخابات شوراها، عضویت در احزاب سیاسی و صنفی، و سایر فعالیتهای سیاسی- اجتماعی بیشتر باشد کشور به لحاظ اجتماعی توسعه یافته‌تر تلقی می‌گردد. زیرا نظارت مردم بر مسئولان اجرایی افزایش می‌یابد و در نتیجه فعالیتهای اجرایی کشور مسیر صحیح تری را طی می‌کند.

۱-۱۵- معیار تقویت جنسیتی

این معیار نشانگر آن است که آیا زنان می‌توانند فعالانه در زندگی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی شرکت کنند یا نه؟ معیار تقویت جنسیتی بر مشارکت زنان استوار است و به ارزیابی نابرابری جنسیتی در عرصه‌های کلیدی مشارکت اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تصمیم‌گیریها نظر دارد. (UNDP, 2013)

۱-۱۶- نرخ پوشش بیمه‌های درمانی و بازنشستگی

بیمه‌های تأمین اجتماعی، درمانی و بازنشستگی جمعیت، موجب تأمین هزینه‌های درمانی و درآمد دوران بیکاری و بازنشستگی می‌گردد. هر چه نسبت افراد تحت پوشش انواع بیمه بیشتر باشد درجه توسعه اجتماعی کشور بالاتر خواهد بود.

۲- شاخص‌های کیفی توسعه اجتماعی

معایب موجود در اندازه‌گیری درآمد ملی سرانه و درآمد ناخالص ملی به مثابه معیار مشخص‌کننده رفاه اجتماعی، گروهی از اقتصاددانان را بر آن داشت تا در صدد استفاده از شاخصهای کیفی اجتماعی برای تعیین رفاه اجتماعی برآیند. معیارهای رفاه اجتماعی عبارتند از: بهداشت، تغذیه، آموزش و پرورش، اشتغال، شرایط کار مصرف مواد حیاتی، حمل و نقل، مسکن، استفاده از تسهیلات زندگی روزمره، لباس، گسترش قوه ابتکار، تفریحات سالم و امنیت اجتماعی. (قره باغیان ۱۳۷۰، ج ۱: ۱۳) تمام این معیارها

بر تغییرات کیفی در روند توسعه اجتماعی تأکید دارند. عمده ترین شاخصهای کیفی توسعه اجتماعی که تقریباً قابل اندازه گیری نیستند عبارتند از:

۱-۲- آزادی انتخاب یک جامعه

جامعه ای که برای برآوردن خواستههای راه حل‌های مختلفی در اختیار دارد از آزادی انتخاب برخوردار است. (تودارو، ۱۳۸۲: ۸۶۴) افزایش تنوع کالاها و خدمات، ایجاد فرصتهای متنوع و متناسب شغلی برای فارغ التحصیلان رشته‌های مختلف تحصیلی و تنوع بخشهای مطمئن برای سرمایه گذاری افرادی که به بخشی از درآمد خود نیاز ندارند همگی موجب توسعه اجتماعی می‌گردد.

۲-۲- آرمانهای نوسازی

این آرمانها که برای رشد پایدار اقتصادی- اجتماعی لازم است شامل منطقی بودن، برنامه ریزی اقتصادی- اجتماعی، برابری اقتصادی- اجتماعی و نمادها و برداشتهای اصلاح شده می‌گردد.

۳-۲- اراده سیاسی

منظور از اراده سیاسی، تصمیم‌های قاطعانه، آگاهانه، هدفدار و مستقل، نتیجه‌گیری‌ها و انتخاب‌های مشخص مقامهای سیاسی مملکت در زمینه‌هایی نظیر از بین بردن نابرابری، فقر و بیکاری از طریق اصلاحات مختلف در ساختارهای اجتماعی، اقتصادی و نهادی است. (تودارو، ۱۳۸۲: ۸۹۵) فقدان اراده سیاسی اغلب یکی از مهمترین موانع توسعه و دلیل عمده شکست بسیاری از برنامه‌های توسعه اجتماعی است.

۴-۲- عزت نفس

هر جامعه، هنگامی که نظامها و نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی‌اش در جهت افزایش احترام، ارتقای شأن، کمال، خودتصمیمی و غیره گام بردارند از عزت نفس بیشتری بهره‌مند می‌شود. ایجاد شرایطی که موجب رشد عزت نفس مردم شود و مردم به خود و جامعه خود احترام بگذارند و به آزادی خود و دیگران احترام بگذارند و بتوانند عقاید مخالف خود را تحمل نمایند سبب ارتقای سطح توسعه اجتماعی می‌گردد.

۵-۲- ثبات و امنیت جامعه

ثبات و امنیت به عنوان بستر اصلی هرگونه فعالیت مثبت اقتصادی و اجتماعی، مورد تأکید و عنایت ویژه کلیه مکتبها و مسلک‌هاست. تاریخ سیاسی ایران در متجاوز از ۲۵ قرن نشان می‌دهد که فقدان ثبات و امنیت چاشنی فراروی پیشرفت و توسعه اجتماعی قلمداد می‌شده است. تحلیلهای تاریخی به وضوح بیانگر آن است که هرگاه گستره و عمق نا امنی در کشور محدود شده است شاهد پیشرفت و آبادانی رو به رشد بوده‌ایم. (قره باغیان، ۱۳۷۱)

هم افزایی فرهنگی و نقش آن در توسعه اجتماعی

نظریه «هم افزایی فرهنگ‌ها» این قابلیت را دارد که فرهنگ را به عنوان محور توسعه پایدار مطرح سازد به گونه‌ای که فرهنگ از طریق مؤلفه‌های مختلف خود از جمله میراث فرهنگی ملموس و ناملموس، صنایع خلاق و اشکال مختلف بیان‌های هنری، فلسفه، ادبیات، سنت‌ها، منش‌ها و رفتارها کمک شایانی به ارتقای توسعه اقتصادی، ثبات اجتماعی و حفاظت از محیط زیست نماید. در واقع، رویکرد انسانی و فرهنگ محور به توسعه می‌تواند ضمن تقویت و ارتقای ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی توسعه پایدار، به نتایج جامع و اثربخش منتهی شود. در این رهگذر، گرچه امنیت، ثبات و همبستگی از جمله پیش شرطهای توسعه پایدار انسانی به شمار می‌آید لیکن نقش مثبت و سازنده فرهنگ و تنوع فرهنگی در توسعه، پیشرفت و سعادت بشری موجب می‌شود به جای تکیه بر مرزهای مصنوعی میان خرده فرهنگ‌ها یا برجسته کردن تفاوت‌ها و اختلافات، روحیه تعامل و گفتگو و هم افزایی با نگاه فرهنگی به موضوعات اجتماعی جایگزین گردد. در واقع، تأکید بر مشترکات در عین احترام به تفاوت‌ها موجب برساختن

صلح در اندیشه مردم جامعه و نزدیک سازی نظرات و دیدگاه‌های فرهنگی به یکدیگر می‌گردد. لذا نظریه هم افزایی فرهنگ‌ها را می‌توان رویکردی عملی برای توسعه پایدار فرهنگ محور در میان جوامع بشری قلمداد کرد.

در واقع، درک و فهم متقابل میان فرهنگ‌ها زمینه را برای توسعه اجتماعی هموار می‌سازد زیرا که منجر به شناخت متقابل میان فرهنگ‌ها می‌گردد. تلاش برای هماهنگ سازی دیدگاه‌ها در عین پذیرش تنوع و تکثر فرهنگ‌ها، از رهگذر گفتگوی میان فرهنگی موجبات پیشبرد شناخت و درک متقابل فرهنگ‌ها از یکدیگر را فراهم می‌آورد. این مهم نیازمند تدوین ساز و کارهای مناسب برای همزیستی مسالمت آمیز فرهنگ‌ها و اقوام و مشارکت سازنده آنها در جهت تحقق ایده‌های مشترک در عین پذیرش تنوع فرهنگی است.

به عبارت دیگر، هم افزایی فرهنگی نوعی ارزش افزوده را برای فرهنگ‌ها و تعاملات بینا فرهنگی به ارمغان می‌آورد و می‌تواند گامی عمده در جهت ارتقای تعامل و تبادل مؤثر و سازنده فرهنگ‌ها قلمداد گردد و تعامل مثبت و سازنده فرهنگ‌ها را براساس احترام متقابل رقم زند.

بعلاوه، نظریه «هم افزایی فرهنگ‌ها» می‌تواند مجدداً فرهنگ را به عنوان مبنای اقتصاد، سیاست و اجتماع در صدر برنامه ریزی‌های کشوری قرار دهد به گونه‌ای که فضای تعاملی و همکاری جویانه مبتنی بر هم تکمیلی فرهنگ‌ها را با تکیه بر مشترکات انسانی ترویج نماید. به عبارت دیگر، نظریه هم افزایی فرهنگ‌ها در عین پذیرش تنوع فرهنگی، خواستار آنست که با تکیه بر غنای میراث فرهنگی کشور، موجبات ارتباط مثبت میان فرهنگ‌ها و هم افزایی و داد و ستد آنها با یکدیگر را به عنوان نتیجه تعامل فرهنگی با هدف رهنمون سازی اجتماع جامعه‌ای به سوی مبانی مشترک فرهنگی و معنوی به ویژه سعادت، کرامت و همبستگی فراهم سازد و جایگزین دو رویکرد افراطی و تفریطی «یکسان سازی فرهنگی» و «نسبی گرایی فرهنگی» در اجتماع جامعه‌ای شود.

با عنایت به لزوم تعارف و شناخت متقابل فرهنگ‌ها در عرصه ذهن و عین، تفاهم فرهنگ‌ها در عرصه فهم و تعامل فرهنگ‌ها در عرصه رفتار و نظر به اینکه «عقلانیت به عنوان ابزار»، «اعتدال به عنوان رویکرد» و «همبستگی و سعادت جامعه بشری به عنوان غایت» مدنظر است، نظریه «هم افزایی فرهنگ‌ها» می‌تواند پیوندی ناگسستنی بین این سطوح تحلیل برقرار سازد.

بدین ترتیب، رویکرد هم افزایی فرهنگ‌ها از آن لحاظ که تلاش دارد تا بین واقعیت‌های گذشته و آرمان‌های آینده پلی برقرار سازد که موجبات رشد متقابل آنها را در آینده‌ای نزدیک از طریق هماهنگی، مشارکت و همکاری فراهم می‌آورد، موجب می‌شود که فرهنگ‌های متعامل بتوانند ضمن حفظ تنوع و تمایز فرهنگی با اتکا به شاخص‌ها و ویژگی‌های مختص به خود، به فهمی مشترک برای تحقق آینده‌ای امید بخش، پیشرفته و هم افزاینده دست یابند. فراهم ساختن زمینه گفتگو، تعامل و تبادل افکار، ایده‌ها، دیدگاه‌ها و عقاید میان فرهنگ‌های گوناگون درباره موضوعات اجتماعی موجبات توسعه پایدار انسانی و اجتماعی را فراهم می‌سازد. (دهشیری، ۱۳۹۲)

به عبارت دیگر، فرهنگ‌های مختلف در اثر تعامل با یکدیگر، با یکدیگر هماهنگ می‌شوند تا تمایزهای فرهنگی را مدیریت کنند و منجر به برون دادی هم افزاینده گردند. بدین ترتیب، فرهنگ‌های متنوع یا متمایز با حفظ دیدگاه‌های متفاوت با یکدیگر همکاری می‌کنند تا در اثر هم افزایی و هم تکمیلی و تبادل ادراکات، دیدگاه‌ها و شناخت‌ها موجبات افزایش اثربخشی را برای دستیابی به دستاوردهای متقابل با اهداف مشخص فراهم آورند. در این صورت است که هم افزایی موجب بهره‌برداری از منابع، بهره‌گیری از استعدادها و بهره‌مندی از سرمایه‌های اجتماعی برای تحقق اقدامات موفقیت آمیز می‌گردد. در این زمینه، سه عامل انگیزه، ایجاد محیط سالم و مدیریت فرآیند ارتباطات از اهمیت بسزایی برای فرصت آفرینی در جهان کنونی برخوردار است. انگیزه اقتضای آن را دارد که فرهنگ‌ها، ضمن درک شفاف از نیازهای خود، به ارتباط با دیگران و بهره‌گیری از مزایای همکاری متمایل گردند. برقراری محیط سالم به اعتماد و احترام متقابل بستگی دارد که غالباً از تبادل آزاد اطلاعات سرچشمه می‌گیرد و مدیریت فرآیند ارتباطات به معنای حساس بودن به انتخاب فناوری و درک پیچیدگی رسانه‌های متنوع است. این مهم مستلزم اهتمام به مشارکت

رسانه‌ها در فضای مجازی و واقعی، تشویق اجماع، ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری، افزایش رضایتمندی و ارتقای کارآمدی و اثربخشی است که نیازمند تفکر خلاق، همکاری باز و تحرک اندیشه‌ها، کالاها و خدمات فرهنگی است.

ایده هم افزایی فرهنگی را می‌توان نوعی تفکر جمعی و فزاینده برای درک مشترک دانست به گونه‌ای که «ما» جایگزین «من» شود و کارهای جمعی با مشارکت فرهنگ‌های متنوع انجام پذیرد. در این صورت است که هم افزایی فرهنگی با اتکا به معیارهایی از قبیل: استقلال عمل، تخصصی‌گرایی، تفکیک‌سازی نقش‌ها، ساختاربندی وظایف، انعطاف عمل در برنامه‌ریزی، توجه به آمال و تعهدات کاری، و سرانجام مدیریت ارتباطات و آموزش، استانداردها و انتظارات مشترک را برای رفتار اجتماعی مبتنی بر درک متقابل فراهم می‌آورد؛ تا از این رهگذر نیروهای هدایتگر و رانشگر، تغییرات محیطی مبتنی بر تقارب فرهنگی و سازگاری با محیط بیرونی را در فضای خلاق و سازنده سبب گردند. بدین ترتیب، بهینه‌سازی منابع در جامعه بشری و ارتقای کیفیت آموزش برای به حداکثر رساندن یادگیری و درک متقابل از یکدیگر موجب تعامل فرهنگ‌های توانمند، منعطف و متصل به یکدیگر می‌گردد و زمینه را برای توسعه اجتماعی هموار می‌سازد.

بدین ترتیب، فرهنگ به عنوان «مجموعه‌ای از گنجینه‌ها، دارایی‌ها، ارزش‌ها و سرمایه‌های فرهنگی» به جای اینکه محل تنش و ستیزه‌های قومی گردد، زمینه‌ساز تقارب و هم افزایی اجتماعی می‌شود. این رویکرد در عین اهتمام به اشتراکات انسانی به تنوع و افتراقات فرهنگی نیز احترام می‌گذارد لیکن به فرهنگ‌ها به عنوان «ظرفیت‌های نهادی»^۱ می‌نگرد که باید آنها را به یکدیگر پیوند زد و بین آنها هم تکمیلی و هم افزایی برقرار کرد. این رویکرد هم «الگویی از واقعیت» و هم «الگویی برای واقعیت» است، رویکرد مزبور نوعی پیوند بین حقیقت و واقعیت یا پلی بین آرمان‌ها و واقعیت‌ها برقرار می‌کند و در عین حال هم یک ایده و هم یک راه حل برای توسعه پایدار اجتماعی محسوب می‌گردد. با توجه به ادغام عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در حوزه فرهنگ، که به «فرهنگی شدن»^۲ تعبیر می‌شود رویکرد مزبور فرهنگ را اساس توسعه در اجتماع جامعه‌ای می‌داند. (دهشیری، ۱۳۹۲)

در این صورت است که هم افزایی فرهنگی از رهگذر گسترش ارتباط مؤثر بین فرهنگ‌ها موجبات تحقق توسعه پایدار اجتماعی را فراهم می‌آورد. ارتباط مؤثر بین فرهنگ‌ها فرآیندی است که در جوامعی رخ می‌دهد که از تنوع فرهنگی در عین انسجام اجتماعی برخوردارند. در جوامع متنوع، در بیشتر تعاملات اجتماعی شاهد برقراری ارتباط بین فرهنگی می‌باشیم. پذیرش تفاوت فرهنگی و احترام به تنوع فرهنگی را می‌توان مهمترین عاملی دانست که ارتباط مؤثر بین فرهنگ‌ها را شکل می‌دهد. هرگاه بپذیریم دیگران نیز حق دارند که به طریقی متفاوت با ما زندگی کنند و از عناصر فرهنگ خویش پیروی نمایند، راحت‌تر می‌توان با آنها ارتباط برقرار کرد. حساسیت بین فرهنگی عامل تعیین‌کننده‌ای است که در برخورد دو فرهنگ متفاوت با آن روبرو می‌شویم. حساسیت بین فرهنگی زمانی بوجود می‌آید که متوجه شویم فرهنگ دیگران با فرهنگ ما متفاوت است. آنچه از حساسیت فرهنگی می‌کاهد، میزان آشنایی افراد با فرهنگی است که با آن مواجه شده‌اند. آشنایی افراد با عناصر فرهنگی سایر فرهنگ‌ها نیز از طریق آموزش ارتباط بین فرهنگی حاصل می‌شود. از طریق آموزش بین فرهنگی و آشنایی افراد با آداب و رسوم، ارزش‌ها، باورها، اعتقادات و عناصر فرهنگی سایر فرهنگ‌هاست که از ذهنیت‌های منفی بین فرهنگی کاسته شده و تا حد زیادی از کلیشه‌سازی‌های فرهنگی، پیش‌داوری‌ها، تعصب و رویکردهای تبعیض‌آمیز اجتناب می‌شود.

امروزه به کمک توسعه زیرساخت‌های حمل و نقل و فناوری‌های نوین ارتباطی، زمینه‌های ارتباط بین اقوام و فرهنگ‌های مختلف گسترش یافته است. مهاجرت‌ها و مسافرت‌ها زمینه ارتباط بین فرهنگ‌ها و آشنایی با اقوام و مذاهب مختلف را برای افراد فراهم آورده است. با توسعه صنعتی و گسترش روند مهاجرت افراد از اقوام و فرهنگ‌های مختلف به شهرهای صنعتی، عملاً فرآیند

^۱ -Institutional capacities

^۲ -Culturalization

ارتباط و آشنایی فرهنگ های مختلف با یکدیگر توسعه یافته است. در این رهگذر، هماهنگی بین نهادهای جامعه پذیر کننده از قبیل خانواده، رسانه، جامعه، نهادهای آموزشی، گروه های همسال، گروه های مرجع و نهادهای سیاسی و اجتماعی می تواند زمینه های ارتباط و تعامل سازنده بین فرهنگ ها را افزایش دهد. این مهم نیازمند برنامه ریزی فرهنگی برای تقویت ارتباط و همزیستی بین فرهنگ ها و تعامل فرهنگ های میهمان با میزبان است. بنابراین دستگاه های سیاستگذار فرهنگی، باید برای گسترش ارتباط بین فرهنگ ها در جوامع چندقومیتی و شهرهای چند فرهنگی برنامه ای کاربردی ارائه دهند تا ضمن ارتباط مؤثر بین فرهنگ ها نه تنها از تنش ها و تعارضات بین فرهنگ ها در ارتباط بین فرهنگی کاسته شود بلکه از تنوع به عنوان فرصتی برای هم افزایی فرهنگی و توسعه اجتماعی بهره گیرند.

ضرورت برقراری ارتباط بین فرهنگی در روابط شهروندان در شهرهای چند فرهنگی بر کسی پوشیده نیست. بخشی از این ارتباط بین فرهنگی در تعاملات روزمره افراد با یکدیگر در محیط های اجتماعی حاصل می گردد، اما بخشی دیگر از این فرآیند که به منظور کاهش حساسیت های بین فرهنگی، ذهنیت ها و کلیشه سازی های منفی بین قومیت ها و خرده فرهنگ ها صورت پذیرد، از طریق آموزش های بین فرهنگی حاصل می گردد که این مهم بر عهده دستگاه های آموزشی و فرهنگی و مدیران فرهنگی و آموزشی شهرهای چند فرهنگی است و نتیجه آن برقراری ارتباطات مؤثر بین فرهنگی در روابط شهروندان است.

ارتباطات مؤثر در سازمان ها و تیم های کاری نیز ضمن افزایش اثربخشی سازمانی نقش مهمی در تحقق هم افزایی فرهنگی در سازمان ها دارد. ارتباط بین کارکنان و مدیران در سازمان ها بخصوص سازمان هایی که از کارکنانی از اقوام و فرهنگ های مختلف تشکیل شده اند، از اهمیت بسزایی برخوردار است. برقراری ارتباط بین فرهنگی مطلوب در سازمان ها برای تحقق هم افزایی فرهنگی بسیار مهم است که برنامه ریزی صحیحی را می طلبد. برقراری ارتباط مطلوب بین کارکنانی که فرهنگ های متنوعی دارند را شاید بتوان حیاتی ترین وظیفه مدیران سازمانی دانست؛ چراکه فعالیت های سازمانی از طریق ارتباط بین کارکنان انجام می گردد و در صورتی که بتوان این روابط را بصورت مطلوب مدیریت کرد، می توان به اهداف سازمانی دست یافت. در غیر این صورت در نتیجه برخوردهای بین فرهنگی، در عمل مدیران با عوارض تقابل و برخورد خرده فرهنگ ها در سازمان مواجه خواهند شد که علاوه بر اتلاف منابع مادی و انسانی سازمان، موجب انحراف کارکنان و مدیران از فعالیت در جهت تحقق اهداف ملی می گردد و آنان را گرفتار به موارد حاشیه ای خواهد کرد.

در این رهگذر، تقویت توانایی گفتگوی بین فرهنگی را می توان پیش شرط ارتباط مؤثر بین فرهنگ ها دانست. در برخورد بین فرهنگ ها اگر افراد از توانایی گفتگوی با یکدیگر برخوردار نباشند، نمی توانند روابط بین خود و دیگران را مدیریت نموده و در نتیجه، این برخوردها به تعارض و خشونت بین افراد منجر خواهد شد. بنابراین برای اجتناب از بروز خشونت در روابط بین افراد و فرهنگ های مختلف، باید توانایی گفتگوی بین فرهنگی در جامعه تقویت گردد. از طریق گفتگوی بین فرهنگ ها افراد از دیدگاه ها، ارزش ها، هنجارها، باورها و اعتقادات اعضای سایر فرهنگ ها آگاه خواهند شد و از طریق آشنایی با تفاوت های فرهنگی است که می توان شاهد ارتباط مؤثر بین فرهنگ ها بود. هنگامی که بتوان بین فرهنگ ها ارتباطی مؤثر و اثربخش برقرار نمود تعارضات، خشونت ها و درگیری های بین فرهنگ ها کاهش می یابد و شاهد تفاهم و تعاون فرهنگی خواهیم بود. از سوی دیگر حتی اگر افراد در گفتگوی بین فرهنگ ها نتوانند به تفاهم و تعاون دست یابند، این گفتگو موجب بالا رفتن آگاهی آنها از طریق آشنایی با فرهنگ های دیگر می شود که می تواند در تصمیم گیری های سنجیده برای توسعه اجتماعی نقش مؤثری ایفا نماید.

در سطح کلان با آموزش مهارت های برقراری ارتباط و گفتگوی مؤثر با دیگران از طریق آموزش و پرورش به دانش آموزان و از طریق دانشگاه ها به دانشجویان می توان در توسعه مهارت های گفتگوی بین فرهنگی در جامعه گام های مؤثری برداشت.

در سطوح محلی و شهرها نیز می توان با برگزاری برنامه های عمومی مانند همایش ها و جشنواره های فرهنگی توسط مراکز فرهنگی، زمینه گفتگوی بین فرهنگی و ارتباط بین اقوام و خرده فرهنگ های مختلف را فراهم آورد. افزون بر این می توان در

جهت ارتقاء مهارت های ارتباطی شهروندان، برنامه های آموزشی متنوعی را توسط مراکز فرهنگی محلی برای اقشار مختلف جامعه ساماندهی نمود.

در سطح سازمان ها نیز برگزاری دوره های آموزشی ارتباط و گفتگوی مؤثر برای کارکنان و مدیران، می تواند در توسعه توانایی گفتگوی میان فرهنگی آنان تأثیر بسزایی داشته باشد.

در اینصورت است که توسعه گفتگوی میان فرهنگی و برقراری ارتباط مؤثر و سازنده ی فرهنگ ها و اقوام زمینه ساز هم افزایی فرهنگی می شود و راه را برای تحقق توسعه پایدار اجتماعی و انسانی هموار می سازد.

نتیجه گیری

با عنایت به آنچه گذشت می توان دریافت که هم افزایی فرهنگی می تواند بستری مناسب را برای توسعه اجتماعی فراهم آورد. این مهم از آنروست که تنوع و تکثر فرهنگی نه به عنوان مانع بلکه، به عنوان فرصتی برای تعامل و همبستگی اجتماعی و شکل گیری هویت فرهنگی جامعه محسوب می گردد. بعلاوه، ارتقای کرامت انسانی، افزایش سرمایه اجتماعی و گسترش مشارکت مردمی موجب تحقق توسعه اجتماعی می شود به گونه ای که ضمن ارتقای خود باوری جامعه، توانایی های بالقوه و خلاق شهروندان را در زمینه فرهنگی شکوفا می کند.

در واقع، به جای نادیده انگاشتن تفاوت ها و ارزش های مختلف فرهنگ ها، باید از این تفاوت ها بعنوان عاملی در جهت مدیریت بهتر جوامع و سازمان ها بهره جست. مدیران و سیاست گذاران فرهنگی باید همواره ارزش ها و فرهنگ های متفاوت را شناسایی کنند و از تنوع فرهنگی به عنوان عاملی مؤثر و کارآمد در مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی استفاده کنند. این دیدگاه زمانی حاصل می گردد که رویکرد هم افزایی فرهنگی بر کلیه سطوح اجتماعی حاکم گردد. هم افزایی فرهنگی از رهگذر ترکیب و تلفیق چشم اندازها و رویکردهای فرهنگی متنوع در جوامعی که از تنوع فرهنگی برخوردارند، به مدیریت تاثیرات تنوع فرهنگی می - پردازد به گونه ای که در عین توجه به الگوهای فرهنگی اعضاء و خرده فرهنگ ها، آن را در مسیر تعامل و هم تکمیلی رهنمون می سازد. بر اساس دیدگاه هم افزایی فرهنگی، افراد و خرده فرهنگ ها با مشابهت ها و تفاوت های فرهنگی در مقایسه با دیگران، زندگی می کنند و برای دست یابی به اهداف توسعه ای بهترین راه تلاش برای تعامل و همزیستی فرهنگ هاست. در واقع، به رغم آنکه گروه های گوناگون هر کدام با تفاوت ها و فاصله های فرهنگی زندگی می کنند لیکن باید مشابهت ها و تفاوت ها به یک اندازه دارای اهمیت قلمداد گردند. هم افزایی فرهنگی فرض می کند که روش های معادل فراوانی برای زیستن و کار کردن و دست یابی به هدف نهایی وجود دارد و روش هیچ فرهنگی، ذاتاً برتر نیست و در نهایت هم افزایی فرهنگی فرض می کند که بهترین رویکرد توسعه ای بستگی به فرآیند تعامل فرهنگی اعضاء جامعه دارد. البته برای دستیابی به توسعه اجتماعی شایسته است ضمن شناسایی مسایل و مشکلات پیش رو، نسبت به ترسیم دورنمای آینده، امکان سنجی، ارزیابی و برنامه ریزی عملی اقدام لازم به عمل آید.

در عصری که زمان و مکان در هم تنیده اند و جهان دائماً و فراتر از قدرت پیش بینی دقیق ما در حال تغییر است اجتماع جامعه ای باید از نظر فرهنگی آگاه و توانمند به توسعه ارتباطات میان فرهنگی باشند زیرا که توانایی ارتباط میان فرهنگی به عنوان یکی از منابع قدرت نرم موجب ارتقای کارآمدی فرهنگ در فرایند توسعه اجتماعی می شود. امروز ما در جامعه ای زندگی می کنیم که به گونه ای فزاینده در حال گذار است. در این رهگذر، نظریه هم افزایی فرهنگ ها با تأکید بر وجوه تشابه و اهتمام به نگرانی های مشترک، اقتضای آن را دارد که در عین حفظ تنوع فرهنگی، تفاوت ها به سوی تقارب و نهایتاً هم تکمیلی فرهنگ ها رهنمون گردد. این مهم نیازمند نگرش جامع به چالش ها و فرصت های پیش رو به طور همزمان است تا بتوان ضمن پذیرش تغییرات، فرصت های اجتماع جامعه ای را در آغوش کشید و با بهره گیری حداکثری از هم افزایی فرهنگ ها راه حل های خلاق را پیشنهاد کرد و موجبات تقویت بازی برد - برد را فراهم آورد؛ زیرا که فرهنگ ها دریافته اند و یاد گرفته اند که چگونه از مزایای تنوع

استفاده کنند، چگونه نقاط قوت خود را به حداکثر برسانند، چگونه مهارت‌های ارتباطی مثبت و پیش برنده را به کار بندند، چگونه فعالیت‌های اجتماعی بشری را غنا بخشند، چگونه از سرمایه‌های اجتماعی، فرهنگی و ارتباطی بهره‌گیرند و چگونه بر همکاری میان فرهنگی برای دستیابی به منافع و مزایای مشترک و بویژه تحقق توسعه پایدار اجتماعی تأکید ورزند.

بدین ترتیب، اهتمام به نظریه «هم‌افزایی فرهنگ‌ها» در عرصه عمل موجب جلوگیری از بروز تخاصم و تصادم میان فرهنگ‌ها و اجتناب از ناهمگنی فرهنگی در جامعه بشری می‌گردد و زمینه را برای تحقق جامعه‌ای منعطف‌تر و سازگارتر در عین هموارسازی محیط رقابت سازنده و همکاری جویانه فرهنگ‌ها فراهم می‌آورد. در واقع، فرهنگ‌های متفاوت و متنوع نیازمند اتخاذ ایستارها، مواضع و رویکردهایی تعاملی و همکاری جویانه هستند که آنها را به سوی رفتارهای تعامل‌گرا و همکاری‌های فزاینده رهنمون سازد تا از رهگذر افزایش روابط میان فرهنگی موجبات هم تکمیلی فرهنگی را مهیا سازند. در این صورت، اهتمام به تغییرپذیری سازنده فرهنگی از رهگذر ارائه و جذب متقابل عناصر مثبت فرهنگی در عین تلاش برای همکاری و هماهنگی در فضای واقعی و مجازی منجر به هم‌افزایی فرهنگ‌ها می‌گردد و جوامع را از ناهمگنی به سوی هماهنگی و نه ضرورتاً همگنی فرهنگی سوق می‌دهد.

هم‌افزایی فرهنگ‌ها را می‌توان در میانه طیفی جستجو کرد که دو سوی آن را تمرکزگرایی و تمرکززدایی تشکیل می‌دهند. تمرکزگرایی ممکن است منجر به تحمیل قواعد و رویه‌هایی یکسان ساز شود که فرهنگ‌های محلی را به چالش بکشاند و تمرکززدایی ممکن است به نام حمایت‌گرایی قومی، هویت‌یابی خرده فرهنگی، حفظ هویت‌های متنوع فرهنگی یا خاص‌گرایی و استقلال عمل قومیت‌ها و خرده فرهنگ‌ها در سطح محلی موجبات زیر سؤال بردن فرآیند انسجام و یکپارچگی اجتماعی را فراهم آورد. در این رهگذر، شایسته است به جای اتکا به تفاوت فرهنگی، بر تنوع فرهنگی تکیه شود؛ بدین معنا که تأکید بر تمایزها به نوعی سردرگمی می‌انجامد در حالی که تأکید بر اشتراکات در عین پذیرش تنوع‌ها موجب ایجاد نظمی برآمده از دیدگاه‌های متنوع ولی منسجم می‌گردد. این مهم نیازمند هم‌افزایی و هم تکمیلی فرهنگ‌های متنوع به رغم حفظ تمایزهای فرهنگ‌ها با اهداف و مردمان متفاوت است. مهم آنست که ضمن درک تفاوت‌های فرهنگی و فهم گستره فعالیت هر فرهنگ، با رویکردی عدالت‌گرایانه به فرهنگ‌ها نگرسته شود به گونه‌ای که هر فرهنگ از فرصت شایسته برای اظهارنظر و تأثیرگذاری بر روندهای اجتماعی در عین احترام به قانون و سیاست و اهداف ملی برخوردار باشد و فرهنگ‌های متفاوت قابلیت بحث، انتقاد و پرسشگری خود را برای پاسخگو نمودن دولتمردان بویژه در عرصه سیاست‌های توسعه‌ای حفظ کنند. در اینصورت است که هم‌افزایی فرهنگی موجبات توسعه پایدار اجتماعی را در اجتماع جامعه‌ای فراهم می‌آورد.

منابع

۱. آدلر، نانسی. جی. (۱۳۷۹)، «ایجاد هم‌افزایی فرهنگی»، فصلنامه کنترلر، ترجمه محمد رضا ربیعی مندرجین، سال سوم، شماره ۹ و ۱۰.
۲. ازکیا، مصطفی، (۱۳۷۰) «مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی توسعه روستایی»، تهران، انتشارات اطلاعات
۳. ازکیا، مصطفی (۱۳۷۹). جامعه‌شناسی توسعه، چاپ دوم، تهران: نشر کلمه
۴. ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا، (۱۳۸۳)، توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران، تهران، نشر نی.
۵. اسماعیل‌نیا، علی اصغر؛ زاهدی سرشت، مریم. (۱۳۸۶)، «بهینه‌یابی انتقال گاز و برق؛ هم‌افزایی گاز و برق»، فصلنامه مطالعات اقتصاد انرژی، سال چهارم، شماره ۱۵،
۶. اوکلی پیتیر، مارسون دیوید، (۱۳۷۰). رهیافت‌های مشارکت در توسعه روستایی، ترجمه منصور محمودنژاد، مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی جهادسازندگی،
۷. بابایی زکلیکی، محمدعلی؛ هدایتی، شهره. (۱۳۸۵)، «کند و کاوی در مدیریت هم‌افزایی هلدینگ‌ها»، پیام مدیریت، تهران، شماره ۱۸ و ۱۷،

۸. بامبرگر، پیتر و مشولم لن؛ (۱۳۸۱). استراتژی منابع انسانی، تدوین، اجراء و آثار ف ترجمه دکتر علی یارسایان و سیدمحمد اعرابی، شرکت مینا
۹. بشیریه، حسین (۱۳۷۴) "دولت عقله ده گفتار در فلسفه و جامعه‌شناسی"، تهران مؤسسه نشر علوم نوین.
۱۰. پورموسوی، سیدفتح‌الله؛ (۱۳۸۱). جامعه مدنی و سرمایه اجتماعی، فصلنامه راهبرد، شماره ۲۶، مرکز تحقیقات استراتژیک، تهران
۱۱. تودارو، مایکل (۱۳۸۲). توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه غلامرضا فرجادی، تهران: موسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه
۱۲. توسلی، غلامعباس، (۱۳۷۳). "جامعیت مفهوم توسعه و رابطه آن با فرهنگ" فرهنگ توسعه، شماره ۱۵، آذر و دی
۱۳. توسلی، غلامعباس (۱۳۷۰)، "نظریه‌های جامعه‌شناسی" تهران، انتشارات سمت
۱۴. دوپوئی، گزایه، (۱۳۷۴) "فرهنگ و توسعه"، ترجمه فاطمه فراهانی، چاپ اول، تهران مرکز انتشارات ملی یونسکو در ایران.
۱۵. دهشیری، محمدرضا، (۱۳۹۲)، "هم افزایی فرهنگ‌ها: اصول بنیادها و دستاوردها"، همشهری دیپلماتیک، دی ماه
۱۶. رایینز، استیفن پی. (۱۳۸۴)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ یازدهم.
۱۷. رایینز، استیفن پی؛ دی سنزو، دیوید ای. (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت، ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، تهران، نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سوم.
۱۸. روح‌الامینی، محمود (۱۳۷۲) "زمینه فرهنگ‌شناسی: تالیفی درانسان‌شناسی فرهنگی و مردم‌شناسی" تهران: عطار، چاپ سوم.
۱۹. روشه، گی، (۱۳۶۶)، "تغییرات اجتماعی"، ترجمه: منصور و ثوقی، تهران: نشر نی
۲۰. ریتز، جرج، (۱۳۷۴) "بنیادهای جامعه‌شناختی" ترجمه: تقی آزاد، تهران، نشر سیمرخ
۲۱. سریع‌القلم، محمود، (۱۳۶۹) "اصول ثابت توسعه" اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۳۵، فروردین و اردیبهشت
۲۲. سریع‌القلم، محمود (۱۳۶۷)، "فرهنگ توسعه و جهان سوم" اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۶، سال سوم، صص ۶۱-۴۵.
۲۳. سهراب‌زاده، مهران، (۱۳۷۱) "نقش سنت در توسعه" فرهنگ توسعه، شماره ۲، مهر و آبان
۲۴. ساولی، یدالله، (۱۳۷۳) "ریشه‌های فرهنگی توسعه" فرهنگ توسعه، شماره ۱۲، خرداد و تیر
۲۵. سلامی، غلام، (۱۳۷۲) "فرهنگ عقلانی و توسعه ملی" فرهنگ توسعه، شماره ۷ و ۸
۲۶. صبور، منوچهر، (۱۳۷۸) "جامعه‌شناسی سازمانها" تهران، نشر شب‌تاب،
۲۷. طباطبائی، جواد، (۱۳۷۱) "توسعه، فرایند تجدید" فرهنگ توسعه، شماره ۳، آذر و دی
۲۸. عظیمی، حسین، (۱۳۶۹) "توسعه، فرهنگ، آموزش" اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۳۸، مهر و آبان
۲۹. عظیمی، حسین، (۱۳۷۱) "فرهنگ و توسعه" ایران فردا، شماره ۱ و ۲، سال اول، خرداد و تیر
۳۰. فروغی، محمدعلی (۱۳۷۵)، "سیر حکمت در اروپا" تهران، خوارزمی،
۳۱. قاضیان، حسین (۱۳۷۱)، "نظریه‌های توسعه و عوامل فرهنگی" فرهنگ توسعه، شماره ۴، بهمن و اسفند
۳۲. محمدی، حمزه (۱۳۸۳). "سنجش پارامترهای فرهنگ مدرن" توسا، شماره ۱.
۳۳. یونسکو (۱۳۷۶) "فرهنگ و توسعه؛ رهیافت مردم‌شناختی توسعه" ترجمه: نعمت‌الله فاضلی، تهران.
۳۴. غفاری، غلامرضا (۱۳۸۰). "دولت و مشارکت اجتماعی روستاییان". فصلنامه اقتصاد توسعه.
۳۵. غفاری، غلامرضا. (۱۳۸۱) زنان و توسعه اجتماعی. فصلنامه ریحان، شماره ۱.
۳۶. غفاری، غلامرضا و امیدی، رضا (۱۳۸۸) کیفیت زندگی شاخص توسعه اجتماعی، تهران: انتشارات شیرازه.
۳۷. فرنچ، درک و سارود، هیتر (۱۳۷۱)، فرهنگ مدیریت، ترجمه محمد صائبی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۳۸. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹) پایان نظم: بررسی سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران، چاپ اول، نشر جامعه ایرانیان.
۳۹. قره باغیان، مرتضی (۱۳۷۱). اقتصاد رشد و توسعه، تهران: نشر نی، جلد دوم.

۴۰. کلانتری، خلیل (۱۳۷۷) "مفهوم و معیارهای توسعه اجتماعی"، اطلاعات سیاسی - اقتصادی.

۴۱. ورجاوند، پرویز (۱۳۷۹)، پیشرفت و توسعه بر بنیاد هویت فرهنگی، تهران: شرکت سهامی انتشار.

42. Adler, Paul S. & Seok-woo kwon (2002); "Social Capital: Prospects for a new Concept"; Academy of management Review; Vol. 27.No1; pp: 17- - Adler, P.S. (2000), "Social capital: The Good, the bad, and the ugly." In E. Lesser (Ed.), Knowledge and social capital: Foundations and applications: 89-115. Boston: Butterworth-Heinemann.
43. Adler, P.S. & Kwon, S. 2002. Social capital: Prospects for a new concept. Academy of Management Review, 27: 17-40
44. Cohen, D. and Prusak, L. (2001) In good company how social capital make organizations work . In Vilanova & Josa (2003) Social capital as a managerial phenomenon . Tampere University of Technology.
45. Coleman, James. (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital", American Journal of Sociology, 94: 95-120 Fukuyama, Francis, (1999), "Social capital and civil society" prepared for delivery at the [IMF Conference on Second Generation Reforms](#)
46. Offe, Claus and Fuchs, Susanne (2002). "A decline of Social Capital? The German Case", Published in Putnam, Robert D. (2002). Democracy in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society, New York: Oxford University Press.