



انديشكده فرهنگ و توسعه

معرفي مقاله

تحميل کار سازمان يافته در بخش فرهنگي

نويسنده: ديرک بيکر | فصلنامه مديريت فرهنگي و سياست فرهنگي | ۲۰۲۶



چکیده:

این مقاله مسائل کلیدی برای فهم مدیریت فرهنگی به مثابه یک حرفه را شناسایی می‌کند. نقطه آغاز، درک سازمان به مثابه ارتباط درباره کار، فرهنگ به مثابه ارتباط درباره ارزش‌ها، هنر به مثابه ارتباط درباره ادراک، و مدیریت به مثابه ارتباط درباره تصمیم‌ها است. هر یک از این اشکال ارتباط، نوعی تحمیل است اگر فرض شود که نیروی کار معمولاً از پیش می‌داند چه چیزی در میان است، ارزش‌ها بدیهی انگاشته می‌شوند، ادراک امری خصوصی تلقی می‌شود، و تصمیم‌ها در سنت‌ها و رویه‌های تثبیت شده ریشه دارند. بنابراین، مدیریت فرهنگی مستلزم سنجیدن این تحمیل‌ها در نسبت با یکدیگر و ایجاد تعادل میان آن‌ها از طریق ارجاع دادن آن‌ها به یکدیگر است. این امر مستلزم انعطاف‌پذیری مدرن کار و فرهنگ، هنر و مدیریت است که جوامع سنتی نه آن را به رسمیت می‌شناسند و نه می‌توانند آن را تحمل کنند. از منظر جامعه‌شناختی، این مقاله برداشتی غنی از حیث بافتار از حوزه مدیریت فرهنگی ارائه می‌کند، شاید حتی بیش از اندازه غنی، و این برداشت را به صورت بندی یک کد ناوبری برای گزینه‌های مدیریت فرهنگی، که شاید بیش از حد ساده باشد، فرو می‌کاهد. مدعای مقاله این است که مدیریت فرهنگی می‌تواند به هر موضوع قابل تصویری پردازد، مشروط بر آنکه به هر یک از چهار شکل ارتباطی یادشده پردازد. از این رو، مدیریت فرهنگی به همان اندازه که دامنه‌ای گسترده دارد، محدود نیز هست. این حوزه به گونه‌ای شکل می‌گیرد که جامعه جهانی چیزی جز بستر امکانات آن نیست.

کلمات کلیدی: هنر، فرهنگ، مدیریت، سازمان، کار



خلاصه مبسوط مقاله:

مقاله حاضر از این پیش‌فرض آغاز می‌کند که سازمان، فرهنگ، هنر و مدیریت، هر یک شکلی از ارتباط را نمایندگی می‌کنند که به‌طور طبیعی و خودبه‌خودی پذیرفته نمی‌شود، بلکه نوعی تحمیل بر افراد و نهادها به شمار می‌رود. سازمان به‌مثابه ارتباط درباره کار، فرهنگ به‌مثابه ارتباط درباره ارزش‌ها، هنر به‌مثابه ارتباط درباره ادراک، و مدیریت به‌مثابه ارتباط درباره تصمیم‌ها، هر کدام مستلزم آن است که چیزی که پیش‌تر بدیهی، خصوصی یا جاف‌تاده تلقی می‌شد، اکنون به موضوع بحث و مذاکره اجتماعی بدل شود. مسئله اصلی این است که در بخش فرهنگ و هنر، به دلیل ریشه‌داشتن در سنت‌های صنفی، درباری و استادشاگردی، این تحمیل‌ها معمولاً پنهان مانده و به‌ندرت به‌عنوان تصمیم‌های آگاهانه سازمانی به رسمیت شناخته شده‌اند؛ در نتیجه پرسش این است که چگونه می‌توان این چهار نوع تحمیل را همزمان درک کرد و آن‌ها را در قالب یک حرفه مشخص به نام «مدیریت فرهنگی» سامان داد.

مسئله دوم و عمیق‌تر مقاله ناظر بر این است که ظهور تصور مدرن از هنرمند به‌مثابه نابغه منفرد، از اواخر قرن هجدهم به بعد، باعث شده مسئله سازماندهی کار هنری و فرهنگی به حاشیه رانده شود و صرفاً به‌عنوان رنگ‌ومایه محلی یا منبع حکایت‌های جانبی در نظر گرفته شود، نه موضوعی درخور تحلیل جامعه‌شناختی جدی. این در حالی است که هنرمند، همچون هر کنشگر دیگری، در بستری اجتماعی و سازمانی کار می‌کند که تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگی، معیارهای مدیریتی و ساختارهای کاری قرار دارد. بنابراین مسئله اساسی مقاله این است که چگونه می‌توان انعطاف‌پذیری مدرن لازم برای تلفیق هم‌زمان کار، فرهنگ، هنر و مدیریت را که جوامع سنتی نه آن را می‌شناسند و نه توان تحملش را دارند، در قالب یک نظریه منسجم صورت‌بندی کرد و از دل آن، حرفه مدیریت فرهنگی را تعریف نمود.

چارچوب نظری نخست مقاله بر پایه نظریه سیستم‌های اجتماعی نیکلاس لومان بنا شده است. در این چارچوب، سازمان به‌عنوان سیستمی ارتباطی و خودبازتولیدگر (autopoietic) در نظر گرفته می‌شود که از سیستم‌های روانی، یعنی ادراک فردی، به‌لحاظ عملیاتی کاملاً بسته و مستقل است؛ به این معنا که ارتباط اجتماعی هرگز نمی‌تواند مستقیماً به عملیات درونی ذهن فرد متصل شود، بلکه صرفاً می‌تواند درباره آن ارتباط برقرار کند. بر همین اساس، هنر در این چارچوب به‌عنوان زیرسیستمی خاص از جامعه تعریف می‌شود که کارکردش برقراری ارتباط درباره ادراک فردی است؛ کاری که به‌ذات پارادوکسیکال و پرمخاطره است، زیرا ادراک شخصی را که امری خصوصی و درونی تلقی می‌شود، وارد عرصه عمومی و اجتماعی می‌کند. این ورود، به‌ویژه از دوران چاپ کتاب و تفکیک اجتماعی هنر به بعد، موجب شکل‌گیری تنش‌های دائمی میان فردیت هنرمند و مخاطب از یک سو، و انتظارات و هنجارهای اجتماعی از سوی دیگر شده است.

چارچوب نظری دوم بر مفهوم فرهنگ از منظر بروسلاو مالینوفسکی استوار است که فرهنگ را نه مجموعه‌ای ثابت از هنجارها، بلکه مکانیسمی پویا برای هماهنگ‌سازی مداوم میان نهادها و آیین‌ها، نیازهای انسانی، فعالیت‌های عملی و ارزش‌های اجتماعی می‌داند؛ مکانیسمی که دائماً تحت فشار بیرونی و درونی برای انطباق با شرایط متغیر قرار دارد. در ادامه، نویسنده برای صورت‌بندی نهایی رابطه میان چهار متغیر سازمان، فرهنگ، مدیریت و هنر، از حساب صورت (form calculus) جورج اسپنسر-براون بهره می‌گیرد؛ ابزاری نمادین که امکان نمایش روابط توپولوژیک، بازگشت‌پذیری (re-entry) تمایزها به درون یکدیگر، و درک این چهار متغیر



به‌عنوان مقادیر ویژه (eigenvalues) در یک معادله بازگشتی و نامتناهی را فراهم می‌کند، و از این طریق نقاط ثابت و پایداری را در میان یک عمل به‌ظاهر آشوبناک شناسایی می‌نماید.

این مقاله از نظر روش‌شناختی یک اثر نظری و مفهومی در سنت جامعه‌شناسی است و نه یک پژوهش تجربی مبتنی بر گردآوری داده میدانی یا تحلیل آماری. روش کار نویسنده مبتنی بر تحلیل تطبیقی و بینارشته‌ای ادبیات موجود در حوزه‌های جامعه‌شناسی سیستم‌ها به‌ویژه آثار نیکلاس لومان، انسان‌شناسی فرهنگی با تکیه بر مالدینوفسکی، تاریخ اجتماعی هنر با ارجاع به آثاری چون وایت و وایت، بکر و بوردیو، و همچنین نمونه‌های تاریخی و تطبیقی از سازماندهی سنتی کار در استودیوها، موزه‌ها، ارکسترها و تئاترها است. نویسنده در ادامه این تحلیل مفهومی را با استفاده از نمادگذاری صورتی حساب صورت اسپنسر-براون به یک معادله نمادین فشرده تبدیل می‌کند تا رابطه میان چهار مفهوم اصلی مقاله را در قالبی قابل فهم و کاربردی برای حوزه عمل ارائه دهد؛ رویکردی که می‌توان آن را ترکیبی از تحلیل نظری انتزاعی و تلاش برای تدوین یک «کد ناوبری» عملیاتی برای مدیران فرهنگی توصیف کرد. نخستین یافته مقاله این است که بخش فرهنگی به‌طور تاریخی توانسته تحمیل‌های کار سازمان‌یافته را در قالب سلسله‌مراتب‌های حداقلی صنفی و درباری، مانند رابطه استاد و شاگرد در استودیوها، رهبر ارکستر و نوازنده، یا مدیر تئاتر و گروه بازیگران، جذب و مهار کند؛ به‌گونه‌ای که این روابط به‌ندرت به‌عنوان تصمیم‌های آشکار سازمانی درک می‌شدند و بیشتر در قالب سنت و روال جاافتاده ظاهر می‌شدند. اما با ظهور تصور رمانتیک از هنرمند به‌عنوان نابغه منفرد در اواخر قرن هجدهم و اوایل قرن نوزدهم، مسئله سازماندهی کار هنری هرچه بیشتر به حاشیه رانده شد و صرفاً به‌عنوان رنگ‌ومایه محلی یا منبع حکایت‌های جالب توجه در نظر گرفته شد، نه موضوعی که شایسته تحلیل جدی جامعه‌شناختی باشد؛ در حالی که واقعیت اجتماعی هنرمند و بستر سازمانی کار او همواره تأثیرگذار بوده است.

یافته دوم مقاله به رابطه میان هنر و فرهنگ می‌پردازد و آن را در قالب استعاره «بیضی» توصیف می‌کند که دارای دو کانون مجزا و نه دو دایره هم‌مرکز است. هنر ارتباطی درباره ادراک فردی است و از همین رو همواره نوعی خطر و ناخودآگاهی اجتماعی به همراه دارد، زیرا بیان تفاوت‌های فردی در ادراک را به عرصه عمومی می‌کشانند. فرهنگ، در مقابل، سازوکاری برای هماهنگ‌سازی ارزش‌ها میان نهادها و افراد است و برای پرداختن به تنش میان فردیت و جامعه، ناگزیر به هنر روی می‌آورد. این فرایند که نویسنده آن را «رام‌سازی» هنر توسط فرهنگ می‌نامد، خود نوعی تحمیل دیگر است که هنر معمولاً در برابر آن مقاومت می‌کند، زیرا هنر بیشتر به تفاوت فردی علاقه‌مند است تا به همسازی و انطباق اجتماعی که فرهنگ خواستار آن است.

یافته سوم مقاله به معرفی مدیریت به‌عنوان مفهومی مرتبه‌دوم می‌پردازد که برخلاف سازمان، فرهنگ و هنر، نه درباره کار، ارزش یا ادراک، بلکه درباره تصمیم‌های مربوط به تصمیم‌ها ارتباط برقرار می‌کند. مدیریت با معرفی معیارهایی مانند سودآوری، مشروعیت قانونی یا استانداردهای حرفه‌ای، امکان تغییر و بازبینی تصمیم‌های سازمانی را فراهم می‌کند، اما این معیارها خود نیز قابل تغییر و بازنگری هستند. نویسنده نشان می‌دهد که اگرچه معیارهای مدیریت بازگانی در دهه‌های اخیر بر سایر معیارهای سنتی مانند مشروعیت اداری یا اعتبار آکادمیک برتری یافته‌اند، اما این برتری صرفاً یک برساخته اجتماعی و تاریخی است، نه امری عینی و بدیهی، و در نهایت همه این معیارها کارکردی معادل دارند: بازگرداندن ملاحظات اجتماعی به درون سازمان به‌گونه‌ای که پویایی مستقل سازمان همچنان به جامعه پیوند بخورد.

نویسنده در نتیجه‌گیری نهایی، مدیریت فرهنگی را در قالب یک معادله نمادین بر پایه حساب صورت اسپنسر-براون صورت‌بندی می‌کند که در آن سازمان، فرهنگ و مدیریت به‌عنوان لایه‌های درونی متوالی، و هنر به‌عنوان بیرونی‌ترین و مستقل‌ترین عنصر در نظر گرفته می‌شود؛ عنصری که پیش‌شرط مدیریت فرهنگی است اما خود توسط آن تعیین نمی‌شود. این صورت‌بندی به این معناست که مدیریت فرهنگی می‌تواند هر موضوع قابل‌تصور را دربرگیرد، به شرطی که هر چهار شکل ارتباط یادشده، یعنی کار، ارزش، تصمیم و ادراک، را همزمان مورد توجه قرار دهد؛ از همین رو، مدیریت فرهنگی هم به‌شدت محدود و هم به‌شدت گسترده است، زیرا شکلی به خود می‌گیرد که چیزی کمتر از کل جامعه جهانی را واسطه امکانات خود نمی‌داند. نویسنده در پایان تأکید می‌کند که وظیفه اصلی مدیر فرهنگی، سنجش دقیق و ظریف آستانه تحمل هنرمندان، مخاطبان، منتقدان و حامیان مالی است تا مشخص شود در کجا زیر سؤال بردن امور بدیهی به دستاوردی فرهنگی بدل می‌شود و در کجا به تخطی از حدود مجاز تبدیل می‌گردد؛ به بیان دیگر، مدیریت فرهنگی هنر همگام‌سازی چشم‌اندازهای دیاکرونیک است.

نکات کلیدی:

- موضوع اصلی: بازاندیشی در مدیریت فرهنگی به عنوان حرفه ای مبتنی بر برقراری ارتباط میان سازمان، فرهنگ، هنر و مدیریت
- چارچوب نظری: نظریه نظام های اجتماعی نیکلاس لومان با بهره گیری از مفهوم فرهنگ برانیسلاو مالینوفسکی و صورت بندی صوری جورج اسپنسر براون
- مفهوم مرکزی: مدیریت فرهنگی به مثابه فرایند موازنه میان چهار شکل ارتباط درباره کار، ارزش ها، ادراک و تصمیم ها
- استدلال کلیدی: مدیریت فرهنگی از طریق ایجاد پیوند و تعادل میان منطق های متفاوت سازمان، فرهنگ، هنر و مدیریت عمل می کند و نه از طریق غلبه یکی بر دیگری
- تز اصلی: دامنه مدیریت فرهنگی به هر موضوعی گسترش می یابد، مشروط بر آنکه هر چهار شکل ارتباطی را به طور همزمان دربر گیرد و در نتیجه، افق عمل آن در بستر جامعه جهانی تعریف می شود.



اندیشکده فرهنگ و توسعه

باشگاه مقالات فرتو