

## مقاله پژوهشی: آسیب‌شناسی فرهنگی مدیریت بحران‌های اجتماعی مطالعه

### موردی بیماری کرونا

علی خزاعی<sup>۱</sup>، محمود یقینی<sup>۲</sup>، مریم خزاعی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۱۲

#### چکیده

فرهنگ به‌عنوان خاستگاه دیدگاه و رفتار افراد، نقش زیربنایی در کلیه نظام‌های جامعه دارد. با توجه به بروز رفتارهای متعارض یا سازگار با فرهنگ ایرانی-اسلامی (فرهنگ رسمی و ملی) در شیوع و مدیریت بیماری کرونا، مفروض پژوهشگران این است که این موضوعات ریشه در ارزش‌های فرهنگی جامعه دارند. هدف پژوهش حاضر، آسیب‌شناسی فرهنگی بحران ایجادشده است. این پژوهش از نظر روش، توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شهروندان ۱۶ تا ۴۰ ساله شاغل در سازمان‌های فرهنگی شهر بیرجند در سال ۱۳۹۸ می‌باشد. حجم نمونه ۲۴۸ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تعیین گردیده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشانگر آن است که سه بُعد از ابعاد فرهنگی هافستد شامل مردگرایی، جمع‌گرایی و فاصله قدرت و نیز سه بُعد شناسایی‌شده توسط محققین (هویت ملی، تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی و تفکر و مدیریت جهادی) بر مدیریت بحران ذکرشده، اثر مستقیم داشته‌اند و تأثیر تفکر و مدیریت جهادی بر مدیریت بحران مذکور بیشتر از سایر ابعاد بوده است.

**کلید واژه‌ها:** آسیب‌شناسی فرهنگی، ارزش‌های فرهنگی، فرهنگ، مدیریت بحران و بیماری کرونا.

۱. دکتری مدیریت راهبردی فرهنگی از دانشگاه عالی دفاع ملی و نویسنده مسئول،

A\_khazaea1353@yahoo.com

۲. دکتری مدیریت راهبردی فرهنگی از دانشگاه عالی دفاع ملی

۳. دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

## مقدمه

در بحران جهانی کرونا (کوید ۱۹) و پس از شیوع آن در کشور ما و جدی‌تر شدن موضوع سرایت و همه‌گیری آن و آشکار شدن ضرورت اهتمام جمعی در مدیریت آن به‌منظور جلوگیری از تلفات بیشتر و از آنجا که جامعه ایرانی با توجه به پشتوانه تمدنی و فرهنگی گسترده و درخور توجه و از سوی دیگر وابسته بودن به مکتب انسان‌ساز و متعالی اسلام باید از بعد فرهنگی، الگو و سرآمد سایر کشورها در مدیریت این بحران قرار می‌گرفت؛ متأسفانه علیرغم بروز رفتارهای مثبت و ارزشمندی مانند ایثارگری خیره‌کننده کادر درمانی، تلاش‌های ایثارگرانه جهادگرانه بسیجیان و نیروهای مسلح، توجه مردم به فاصله‌گذاری اجتماعی و رعایت قرنطینه (پس از جدی شدن بحران) و...، واقعیت‌هایی که رخ نمود، نشان از آشکار شدن نوعی بحران فرهنگی در بطن جامعه ایران داشت که شاید کمتر کسی تا آن زمان به آن توجه نموده یا بستر و زمینه لازم برای آشکار شدن آن فراهم نشده بود و در جامعه‌ای که هشت سال به‌طور مستقیم در دوره‌ای به نام دفاع مقدس، الگوی بارزی از کار جمعی و هویت ملی و انقلابی مستحکم و نفوذناپذیر از خود نشان داده بود، بروز رفتارهای متعارض برخی افراد در بحران اخیر سؤال‌برانگیز گردید.

لذا از آنجا که دیدگاه‌های نوین نسبت به فرهنگ، مؤید این موضوع است که فرهنگ شکل‌دهنده رفتارها و کنش‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در هر جامعه‌ای است و موضوعات مربوط به عدم مدیریت بهینه کرونا نیز به‌عنوان یک موضوع فراگیر که همه جنبه‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جامعه را تحت تأثیر خود قرار داده، نمی‌تواند فاقد بن‌مایه‌ها یا تأثیر و تأثرات فرهنگی باشد؛ «فرضیه تحقیق این بوده است که ابعاد فرهنگی مردگرایی - زن‌گرایی، فاصله قدرت، جمع‌گرایی - فردگرایی، هویت ملی، تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی و تفکر، روحیه و مدیریت جهادی بر مدیریت بحران کرونا تأثیر مستقیم داشته‌اند».

بر این اساس ضرورت پژوهش این بوده است که با توجه به زیربنایی بودن فرهنگ و اثرگذاری آن بر کلیه ساحت‌های اجتماع، موضوع بررسی گردد تا فرآیند آسیب‌شناسی و بازتولید فرهنگی مورد توجه سیاست‌گذاران فرهنگی، اجتماعی و سیاسی قرار گیرد.

مسئله پژوهش حاضر ضعف در مدیریت فرهنگی کشور با رویکرد مدیریت بحران‌های اجتماعی و رصد و بازتولید ارزش‌های فرهنگی جامعه بوده است. در همین راستا هدف این پژوهش آسیب‌شناسی فرهنگی بحران ایجادشده از طریق شناسایی بسترهای شکل‌گیری و همچنین شناسایی و ارائه راهکارهای اساسی برون‌رفت از این وضعیت یا وضعیت‌های مشابه و ممانعت از تکرار آن برای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کشور است.

## مبانی نظری تحقیق

### پیشینه‌شناسی

تاکنون رابطه میان فرهنگ و شاخص‌های راهبردی را پژوهشگران بسیاری نظیر تابلینی (۲۰۱۰ م)، توبادجی (۲۰۱۳ م)، آلسیا و جولیانو (۲۰۱۵ م)، گوردونینکو و رونالد (۲۰۱۵؛ ۲۰۱۷ م) بررسی کرده‌اند؛ بنابراین درباره تأثیر فرهنگ بر شاخص‌های راهبردی، پشتوانه نظری بسیاری وجود دارد. پژوهش‌های گوناگون انجام‌شده توسط (دنیل، سیزلویچ و پورجلالی، ۲۰۱۲؛ سیزلویچ، ۲۰۱۴؛ گوردونینکو و رونالد، ۲۰۱۷) نشان می‌دهد که توسعه و تکامل شاخص‌های راهبردی تحت تأثیر عوامل محیطی مختلفی قرار دارد که یکی از مهم‌ترین این عوامل، فرهنگ است (دهمرده و زارعی، ۱۳۹۷).

همچنین تاکنون رهنمایی (۱۳۷۹)، صادق آران‌ی (۱۳۹۴)، رضایی (۱۳۹۹)، رحمانی (۱۳۹۳) و... پژوهش‌هایی با موضوع آسیب‌شناسی فرهنگی و موحدی (۱۳۸۳)، فراستخواه (۱۳۸۹) و... پژوهش‌هایی با موضوع نیمرخ یا ویژگی‌های فرهنگی ایرانیان و صفردوست (۱۳۹۵)، جمشیدی (۱۳۹۲)، دهمرده و زارعی (۱۳۹۷)، پژوهش‌هایی با موضوع بررسی ابعاد یا ارزش‌های فرهنگی بر اساس مدل هافستد و ایزدی (۱۳۸۶) پژوهشی با موضوع تأثیر فرهنگ بر مدیریت بحران و کمالی (۱۳۹۱) پژوهشی با موضوع مقایسه مدیریت بحران در کشورهای ایران، ژاپن، هند و ترکیه را انجام داده‌اند و پژوهش‌های فراوانی با موضوعات ذکرشده و به‌ویژه بررسی تأثیر فرهنگ و ابعاد فرهنگی بر بسیاری از متغیرهای نظام‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... بر اساس مدل هافستد انجام پذیرفته که در همه این پژوهش‌ها تأثیر مستقیم فرهنگ بر متغیرهای پژوهش به اثبات رسیده است.

مطالعه پیشینه موضوع نشانگر آن است که گرچه در مورد هریک از موضوعات آسیب‌شناسی فرهنگی یا مدیریت بحران، به تنهایی پژوهش‌هایی صورت گرفته است اما پژوهش‌های انجام‌شده با هدف شناسایی تأثیر فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی بر مدیریت بحران‌های اجتماعی یا به عبارت ساده‌تر آسیب‌شناسی فرهنگی مدیریت بحران‌های اجتماعی، بسیار اندک بوده یا نیازمند جست‌وجوی فراوان پژوهشگران می‌باشد.

## فرهنگ<sup>۱</sup>

فرهنگ در عصر حاضر و در جوامع انسانی از آن‌چنان اهمیتی برخوردار است که می‌توان گفت هویت‌های فرهنگی موجبات توانایی و زنده بودن ملت‌ها را فراهم می‌آورند و به قول جرج تالاندیه<sup>۲</sup>، «فرهنگ انگیزه و واسطه بقا است، رمز جان به‌در بردن هر ملت از مهلکه‌ها است» (سروی، ۱۳۹۳: ۴۸).

ادگار شاین<sup>۳</sup> پژوهشگر حوزه فرهنگ تعریفی از فرهنگ ارائه می‌نماید که شاید بتوان آن را تعریفی جامع از حیث ترتب بر لایه‌های فرهنگ دانست و آن عبارت است از اینکه فرهنگ الگویی از مفروض‌های مشترک است که گروه فرامی‌گیرد؛ به طوری که مشکل‌های انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی آن را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر خویش، معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به‌مثابه روش درست ادراک، تفکر و احساس، به اعضای جدید گروه، آموزش و یاد داده می‌شود (شاین، ۱۳۸۲: ۳۰).

اشاره صاحب‌نظر ذکرشده به دو ویژگی ایجاد هماهنگی داخلی و روش درست ادراک، تفکر و احساس، دلیل انتخاب این تعریف از فرهنگ از میان صدها تعریف ارائه‌شده در مورد این مقوله مهم و بنیادین است و در مرکز بحث این نوشتار قرار خواهد داشت.

در خصوص تأثیر فرهنگ و ویژگی‌های فرهنگی بر مدیریت بحران‌های اجتماعی، هافستد معتقد است که هنجارهای اجتماعی و برنامه‌ریزی‌های آگاهانه مردم جامعه باعث

---

1. culture  
2. George Talandieh  
3. Edgar Schein

تأثیر فرهنگ بر محیط‌های نهادی (راهبردی) می‌شود، زیرا فرهنگ بر اشخاص جامعه نفوذ دارد و این اشخاص هستند که محیط‌های نهادی (راهبردی) را شکل می‌دهند (Hofstede, 2003).

## آسیب‌شناسی<sup>۱</sup>

آسیب‌شناسی بر تشابهی مبتنی است که دانشمندان بین بیماری عضوی و انحرافات اجتماعی قائل می‌شوند و به معنای ناخوشی‌شناسی، مرض‌شناسی و علم تشخیص امراض و مطالعه عوارض و علائم غیرعادی به کار می‌رود (خسروپناه، ۱۳۸۴: ۱۲۴-۱۲۵).

به عبارت ساده‌تر می‌توان گفت آسیب‌شناسی مطالعه علمی آسیب‌ها، بیماری‌ها و اختلالات است. آسیب‌شناسی موقعیت یا حالتی زیست‌شناختی است که در آن یک ارگانیزم از عملکرد صحیح و مناسب منع شده است (رهنمایی، ۱۳۷۸).

اصطلاح آسیب‌شناسی در همه رشته‌های علوم اعم از کاربردی، پایه، تجربی، طبیعی و انسانی به کار گرفته شده است. آسیب‌شناسی در زمینه مسائل روان‌شناختی، تربیتی یا فرهنگی اصولاً به مطالعه و بررسی دقیق عوامل زمینه‌ساز، پدیدآورنده یا ثبات‌بخش روانی، فیزیولوژیکی، تربیتی و فرهنگی و آفات و آسیب‌های موجود در آن زمینه می‌پردازد.

هدف اصلی از چنین مطالعاتی تکمیل و تأمین فرآیندهای مناسب برای دفع یا رفع آفات و آسیب‌ها می‌باشد. مثلاً در علم پزشکی به بررسی بافت‌های آسیب‌دیده و علل و عوامل بروز آسیب به بافت می‌پردازد و تأثیر آن را بر بافت‌های دیگر و همچنین سایر اعضای بدن بررسی می‌کند و درنهایت رهیافت و پیشنهادهایی برای درمان فرد آسیب‌دیده به پزشک ارائه می‌کند (ابوالقاسمی، ۱۳۸۲).

## آسیب‌شناسی فرهنگی<sup>۱</sup>

آسیب‌شناسی فرهنگی به بررسی آفات و آسیب‌هایی می‌پردازد که رنگ و لعاب فرهنگی دارند و عناصر شکل‌دهنده و سازنده عادات، رفتارها و کنش‌های رایجی هستند که افراد یک جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

از سوی دیگر بدین معنا است که بیماری‌ها، عوارض و اختلالات درون‌زا و بیرون‌زایی که فرهنگ را از کارکرد و اثربخشی خارج کند، مورد بررسی و کندوکاو قرار می‌دهد (هاشمی، ۱۳۸۷). آسیب‌هایی این‌چنین، صرف نظر از میزان تخریب و خسارتی که بر مسائل روبنایی فرهنگ یک ملت یا جامعه وارد می‌سازند، آن‌چنان در متن فرهنگ اصیل آن ملت یا جامعه رسوخ می‌کنند که از درون، هسته مقاومت افراد را در برابر مفاسد و آسیب‌های فرهنگی تضعیف و آسیب‌پذیر می‌گردانند. این قبیل کنش‌ها رفته رفته نهادینه شده، حکم آداب و سنن حاکم بر جامعه را پیدا می‌کنند و در نتیجه، به استحاله فرهنگی و سرانجام به شکل‌گیری فرهنگی از نوع جدید می‌انجامند که با فرهنگ اولیه و اصیل تفاوت بارز دارد (رهنمایی، ۱۳۷۸).

## مدیریت بحران<sup>۲</sup>

مدیریت بحران علمی است کاربردی که به‌وسیله مشاهده سامانمند بحران‌ها و تجزیه و تحلیل آن‌ها در جست‌وجوی یافتن ابزاری است که به‌وسیله آن بتوان از بروز بحران‌ها پیشگیری نمود یا در صورت بروز آن در خصوص کاهش آثار آن، آمادگی لازم و امدادسانی سریع و بهبودی اوضاع اقدام نمود (اسکندری، ۱۳۹۱: ۳۶).

در طرحی که توسط سازمان ملل متحد و دفتر امور حوادث غیرمترقبه در مورد مدیریت بحران ارائه شده است، مدیریت بحران را به چهار رکن اساسی تقسیم نموده است که عبارت‌اند از: کاهش خسارت، آمادگی و واکنش اضطراری و بازسازی (چناری و دیگران، ۲۰۱۶).

1. Cultural Pathology  
2. Crisis management

هابرماس<sup>۱</sup> (۱۹۷۳ م) رویدادهای مشکل‌آفرین و بحران‌زا را در دو سطح فیزیکی یا ملموس و اجتماعی و نمادین بررسی می‌کند و معتقد است که بحران در دو موقعیت زیر خودنمایی می‌کند.

- نخست زمانی که کل سیستم از جهت مادی و فیزیکی تحت تأثیر قرار گرفته و حیات آن به مخاطره افتاده است.

- دوم در صورتی که سیستم به لحاظ مسائل اعتباری و حیثیت اجتماعی و به‌طور نمادین دچار بحران گردیده و به ورطه سقوط کشانیده شده است که در این وضعیت بحران، بقای سیستم و مشروعیت آن را متزلزل می‌سازد و موجب اضمحلال یا بروز تغییرات بنیادی در آن می‌گردد (همان).

هرمان<sup>۲</sup> (۱۹۶۳ م) بحران را حادثه‌ای می‌داند که موجب سردرگمی و حیرت افراد شده، قدرت واکنش منطقی و مؤثر را از آنان سلب کرده و تحقق اهداف آنان را به مخاطره انداخته است.

در مورد بروز و مدیریت بحران‌ها نظریات متعددی وجود دارد، عده‌ای بحران‌ها را ناشی از پیچیدگی‌های فناوری‌های مدرن می‌دانند، گروهی دیگر بحران‌ها را معلول عوامل انسانی و خطاهای تصمیم‌گیری دانسته و دیدگاه سوم بحران‌ها را ناشی از تلفیق دو عامل قبلی قلمداد می‌نمایند و پژوهش‌های جدید نیز دیدگاه سوم را تأیید می‌نمایند (دانایی و الوانی، ۱۳۹۳).

بنابراین باید در تحلیل بحران‌ها هم پیچیدگی‌های فناوری و هم رفتارها و فرهنگ انسان‌ها را مورد بررسی و شناسایی قرار داد، چراکه تلفیق این دو امر واکنش‌های خاصی را پدید می‌آورد که می‌تواند بحران‌زا و مشکل‌آفرین باشد (همان).

بحران اجتماعی ناشی از تصمیم‌گیری، رفتارها و فرهنگ انسان‌ها است که هم سطح تصمیم‌سازی را در اتخاذ تصمیم دچار مشکل می‌کند و هم بر رفتارهای شهروندان از حیث پذیرش یا عدم پذیرش تصمیمات اثر گذاشته و مدیریت بهینه یا ناکارآمد بحران را شکل می‌دهد.

## بیماری کرونا<sup>۱</sup>

کروناویروس‌ها خانواده بزرگی از ویروس‌ها هستند که بیماری‌های مختلفی را از سرماخوردگی معمولی گرفته تا سندرم حاد و شدید تنفسی ایجاد می‌کنند. در اواخر دسامبر سال ۲۰۱۹ میلادی، کروناویروس جدیدی، با نام کروناویروس نوین-۲۰۱۹ میلادی، از ووهان (بازار غذاهای دریایی هانان)، به سراسر کشور چین و سپس سایر نقاط جهان شیوع پیدا کرد که در حال حاضر تهدیدات بهداشتی بزرگی را برای سلامتی عمومی جهان ایجاد کرده است. بیماری همه‌گیر کووید-۱۹ ناشی از کرونا ویروس مذکور در سراسر جهان، در حال گسترش است و تا اول مارس ۲۰۲۰ تعداد ۶۷ کشور، از جمله ایران را مبتلا و درگیر کرده است. طبق آمار جهانی اعلام شده، نرخ مرگ و میر ۳/۴٪ برای این بیماری ثبت شده است. علائم اولیه کووید-۱۹ شامل پنومونی، تب، دردهای عضلانی و خستگی می‌باشد. تا به امروز هیچ واکسن یا داروی ضد ویروس موفقیت‌آمیزی برای عفونت‌های کرونا ویروس نوین-۲۰۱۹ از نظر بالینی تأیید نشده و در دسترس نیست، اگرچه مطالعات در داخل و خارج کشور در این زمینه آغاز شده و ادامه دارد؛ بنابراین پیشگیری و کنترل عفونت و رعایت اصول بهداشتی توسط عموم مردم در اولویت قرار گرفته است. در ۱۲ ژانویه ۲۰۲۰ میلادی سازمان بهداشت جهانی<sup>۲</sup> به‌طور موقت این ویروس را به‌عنوان (کروناویروس نوین ۲۰۱۹) نام‌گذاری کرد (فرنوش و دیگران، ۱۳۹۹).

### بن‌مایه‌های فرهنگی برخی از رفتارهای ایرانیان در بحران کرونا

پس از جدی شدن خطر شیوع کرونا که بعد از شناسایی ابعاد دقیق و التهاب‌آور این ویروس شکل گرفت. مسئولان دولتی ضمن تعطیل کردن دانشگاه‌ها، مدارس، نمازهای جمعه و جماعات، کانون‌های جمعیتی و... به موازات آگاه‌سازی مردم نسبت به مخاطرات جدی این بیماری و با توجه به نزدیک شدن عید نوروز و تعطیلات عید با توصیه، تأکید و تبلیغات گسترده، مردم را به ماندن در خانه‌ها و خودداری از دید و بازدید، حضور در

1. Corona disease  
2. WHO



اجتماعات و حتی مسافرت تحت عنوان فاصله‌گذاری اجتماعی توصیه نمودند؛ اما درحالی‌که نظام سلامت کشور زیر بیشترین فشارها در تلاش برای قطع زنجیره شیوع این ویروس و به تبع آن بهبودی مبتلایان بود و نظام اداری کشور در حالت به‌طور کامل تعطیل به سر می‌برد. رفتارهایی که گروهی از مردم از خود بروز می‌دادند، به‌طور کامل در تعارض با زیربناها، انگاره‌ها و ویژگی‌های فرهنگی آنان بود که میراث‌دار تمدن بزرگ ایرانی-اسلامی بودند.

### دلایل بروز رفتارهای متعارض با فرهنگ ملی

اهم دلایل شناسایی شده رفتارهای غیرمنتظره و متعارض با اصول فرهنگی برخی از افراد یا اقشار جمعیتی در مسئله اخیر، موارد ذیل هستند.

#### - جدایی هویت انقلابی و ملی

هویت ملی پدیده‌ای چندبعدی است که از نظر جامعه‌شناختی، دارای ابعاد اجتماعی، تاریخی، جغرافیایی، سیاسی، دینی، فرهنگی و ادبی است که بُعد اجتماعی و فرهنگی هویت ملی ناظر بر احساس تعلق خاطر مشترک و تعهد افراد به اجتماع ملی است و بُعد فرهنگی آن ناظر بر سنت‌ها، اسطوره‌ها، فرهنگ عامه، هنر، معماری، زبان و ادبیات ملی و... نیز می‌باشد (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۹).

آشوری، هویت را نوعی آگاهی جمعی می‌داند، یعنی آگاهی از تعلق به ملت که آن را آگاهی ملی می‌خوانند؛ آگاهی ملی اغلب پدیدآورنده حس وفاداری، شور و دل‌بستگی افراد به عناصر شکل‌دهنده ملت (نژاد، زبان، سنت‌ها، عادت‌ها، ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی) و به‌طورکلی فرهنگ است (آشوری، ۱۳۸۹: ۳۱۹) که این امر نشان‌گر ارتباط تنگاتنگ فرهنگ و هویت ملی است، چراکه فرهنگ همان‌گونه که ذکر گردید، مجموعه‌ای است از ارزش‌ها، سنت‌ها، آداب و رسوم، میراث و تاریخ مشترک که در طول زمان از نسلی به نسلی منتقل می‌شود و تأثیر آن بر هویت و تأثر آن از هویت ملی تأیید و تعریف شده است.

### - تعارض فرهنگی دولت و مردم

ناهم‌گرایی فرهنگی دولت و مردم در ایران به انزوای فرهنگی دولت (در برخی ادوار) در جامعه و کاهش مشروعیت آن انجامیده است. در ایران، فرهنگ ملی به‌مثابه قلمرویی از فرهنگ تلقی می‌شود که نفوذ و کارآیی فرهنگ رسمی در آن عرصه اندک است و شرایط اجتماعی فرهنگی برای دولت و نیز کلیت جامعه نامتناسب است. آنتونی گرامشی<sup>۱</sup> در همین مورد می‌گوید، دولت می‌تواند از طریق فرهنگ ایدئولوژی بپراکند و به جای زور و اجبار، رضایت و تمکین بیافریند؛ این فرهنگ است که کارکرد بازتولید نظام را بر عهده دارد (وینست، ۲۰۱۳: ۲۴۶). نقشی از فرهنگ که در کشور ما متأسفانه در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها پیوسته مغفول مانده است.

همچنین زمانی که یک دولت به ارزش‌های اجتماعی رایج در بین مردم توجه نکند، در آن صورت مشروعیت خود را از دست می‌دهد و در نتیجه نوعی ناهماهنگی غیر کارکردی بین مردم و حکومت پیش می‌آید و چه‌بسا نظام اجتماعی فرهنگی دچار بحران خواهد شد، زیرا ارزش‌های فرهنگی ناهم‌گرا و متعارض شده‌اند (دفع‌پور، ۱۳۷۸: ۴۲).

عدم اعتماد گروه قابل توجهی از مردم به آمارهای ارائه‌شده توسط دولت و صداوسیما و اعتماد بیشتر به آمار ارائه‌شده در فضای مجازی و عدم توجه به توصیه‌های امنیتی مبنی بر ماندن در خانه و... خود مؤید این موضوع است.

### - ضعف در مدیریت کلان فرهنگی کشور

واقعیت این است که مدیریت کلان فرهنگی کشور نتوانسته است با برنامه‌ریزی دقیق و بهره‌گیری از یک نظام دارای پیش‌بینی، پیش‌دستی و پاسخ‌گویی در حوزه فرهنگ، تأثیرگذاری لازم را در عرصه فرهنگی بر جای بگذارد و ضمن اعمال رصد و رهبری امور از سرمایه‌های ارزشمند مذهبی، ملی، تاریخی و هویتی در راستای ترویج و درنهایت آراستن فضای عمومی جامعه به فرهنگ مطلوب، بهره‌گیری نماید (عامری، ۱۳۹۶).

1. Antonio Gramsci  
2. Vincent Andrew

این شرایط از یک جهت معلول نگاه‌های سطحی و مقطعی به حوزه فرهنگ و از طرف دیگر عملکرد جزیره‌ای، غیر هم‌افزا و در نهایت نبود نظام دانش‌بنیان در مدارج مدیریت فرهنگی کشور بوده است و یکی دیگر از مشکلات موجود در حوزه مدیریت فرهنگی کشور، عدم احاطه آن بر محیط فرهنگی کشور و در نتیجه برنامه‌ریزی بر اساس برداشتهای سطحی و غیرفراگیر و غیرتخصصی در موضوعات فرهنگی است (همان).

### - تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی

در حوزه فرهنگ عمومی و مدیریت فرهنگی کشور نمی‌توان تأثیر فضای رسانه‌ای پرتکثر و رقابتی مجازی را برای تأثیرگذاری بر محیط فرهنگی و اجتماعی کشور نادیده گرفت، چنانچه به نظریه دهکده جهانی مک لوهان<sup>۱</sup> و نظریه جنگ نرم جوزف نای<sup>۲</sup> نظری تلفیقی بیندازیم و به ترکیب این دو نظریه با عنوان تئوری جنگ نرم در دهکده جهانی بیندیشیم، متوجه خواهیم شد که امروز اثرگذاری بر ذهن انسان‌ها با استفاده از ابزارها و امکاناتی که توانایی به اختیار درآوردن اندیشه افراد را فراهم می‌آورد و با روش‌های القایی و تلقینی می‌توان از طریق آن به ذائقه‌سازی فرهنگی و مدیریت افکار جمعی در جامعه پرداخت، قابل انکار نیست؛ مسئله‌ای که باید در نظام برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری فرهنگی کشور ما نیز مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا دستیابی به جامعه آنلاین در ایجاد ایدئولوژی و رفتارهای نوپدید کنشگران اجتماعی تأثیر به‌سزایی داشته، تا آنجا که این منابع به کاهش نقش اقتدار و مرجعیت دولت‌ها در مقایسه با گذشته انجامیده است (وکیل‌ها، ۱۳۹۲).

آنچه به‌عنوان دلایل برخی از رفتارهای متعارض ایرانیان با مبانی فرهنگی‌شان در بحران کرونا ذکر گردید، صرفاً در مورد بحران ذکر شده مطرح گردیده و بدیهی است که در مدیریت بحران ذکر شده، جلوه‌های زیبا و چشمگیری از ویژگی‌های بارز فرهنگی ایرانیان نیز آشکار شد که باید در آسیب‌شناسی مدیریت بحران‌های اجتماعی به‌ویژه کرونا مدنظر قرار گیرد و یکی از شاخص‌ترین آن‌ها تفکر و روحیه جمعی و مدیریت جهادی است که به اختصار به تبیین آن پرداخته می‌شود.

### - تفکر و روحیه جمعی و مدیریت جهادی

فارغ از بحث‌هایی که در مورد جمع‌گرایی یا فردگرایی ایرانیان وجود دارد، ایرانیان در موقعیت‌های متعددی نشان داده‌اند که در بحران‌ها رویکردی جهادی داشته و به یاری هم‌وطنان یا حتی هم‌نوعان خود در سایر نقاط جهان می‌شتابند و این امر به‌خودی‌خود ریشه در فرهنگ ایرانی‌اسلامی دارد و شاید بتوان گفت فرمان تأسیس بسیج مستضعفین توسط امام خمینی (ره) که در حال حاضر در همه سازمان‌ها و عرصه‌ها گستره فعالیت آن دیده می‌شود، ناظر بر شناخت ایشان از این ویژگی فرهنگی و مکتبی ایرانیان بوده است. تلاش خالصانه و تحسین‌برانگیز برخی دستگاه‌ها، ظرفیت‌های به کار گرفته‌شده توسط دستگاه‌های مسئول از جمله وزارت بهداشت و همچنین اقدامات انقلابی و جهادی نیروهای مسلح، بسیج بنگاه‌ها و مؤسسات مالی، مذهبی، اقتصادی و تجاری که اقدام به استفاده منابع، دارایی‌ها، ثروت و امکانات خود به‌منظور مقابله با بحران کرونا نمودند و همچنین مواردی از قبیل:

- گسترش فعالیت‌های نیروهای مسلح در مقابله با ویروس کرونا؛
- تشکیل قرارگاه‌های بهداشتی و درمانی مانند بیمارستان صحرائی و نقاهتگاه و...؛
- تقسیم وظایف و مأموریت‌های سازمان‌ها و بخش‌های نیروهای مسلح؛
- بهره‌گیری از کمک نیروهای بسیج و داوطلبان مردمی؛

نمونه‌ای از مدیریت جهادی در بحران ذکر شده هستند.

اتفاقات اخیر و مقایسه آن با تجارب پیشین نشان می‌دهد ساختار مقابله جمهوری اسلامی ایران با این بحران، یک ساختار بی‌سابقه در سال‌ها و حتی دهه‌های اخیر است که نشان از تکامل سبک مدیریت در مواجهه با مسائل پیش رو دارد؛ شکل تکامل‌یافته‌ای از کار تشکیلاتی هماهنگ میان مسئولین و استفاده از ظرفیت‌های مردمی جهت فائق آمدن بر یک چالش عمومی و ملی که با پیوست مناسب رسانه‌ای پشتیبانی می‌شود (پایگاه اطلاع‌رسانی

.Khamenei.ir، ۱۳۹۹).

## ویژگی‌های فرهنگی ایرانیان

در ادامه بحث و به منظور قرار گرفتن بحث در چهارچوب مدل‌های ارزش‌های فرهنگی و پژوهش‌های صورت گرفته در این مورد، بهتر دانسته شد که برخی از ابعاد فرهنگی جامعه ایرانی مورد بررسی قرار گیرد؛ چراکه بنا بر نظر صاحب‌نظران، دستیابی به ویژگی‌ها و مختصات رفتاری افراد یک گروه (جامعه، سازمان)، می‌تواند ما را در رسیدن به مبانی فرهنگی آنان یاری رساند و از این راه در جهت دستیابی به برنامه‌ریزی‌های درست و منسجم و نیز شناخت هرچه بهتر و صحیح‌تر فرهنگ، اقدام گردد.

در مورد مشخصه‌های اصلی فرهنگی ایرانیان نیز مطالعات گوناگونی صورت گرفته که مطالعات هافستد<sup>۱</sup> در کنار ویژگی‌های شناسایی شده پژوهشگران از سایر تحقیقات انجام‌شده، مبنای تحقیق حاضر قرار گرفته است.

هافستد ویژگی‌های فرهنگی ایرانیان را در کنار سایر کشورها از حیث ابعاد فردگرایی و جمع‌گرایی، مردگرایی و زن‌گرایی، فاصله قدرت و ابهام‌گریزی، مورد بررسی قرار داده است (Hofstede, 1983) که به جز ابهام‌گریزی، تعریف سایر ابعاد شناسایی شده این پژوهشگر در ادامه ذکر می‌شود.

### ۱. مردگرایی - زن‌گرایی

به عقیده هافستد زن‌گرایی به معنای گرایش افراد جامعه به برقراری ارتباط، تواضع و فروتنی، مراقبت از ضعیف‌ترها و بهبود کیفیت زندگی است و در مقابل، مردگرایی میزان گرایش افراد جامعه به داشتن رفتاری جسورانه در برابر برخورد متواضعانه را نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، به معنای گرایش افراد جامعه به برتری‌طلبی، قهرمان‌پروری و دلاوری است. (Hofstede, 1980: 32)

در جامعه‌ای که در آن ویژگی‌های زنانه مطرح هستند، جاه‌طلبی و برتری‌جویی و توفیق‌گرایی کمتر بوده و در مقابل میل به همکاری و توجه به محیط بالاتر است. البته بروز ویژگی‌های زنانه یا مردانه در یک جامعه با ویژگی عقلانیت در ارتباط است.

بنابر مطالعه هافستد شاخص مردگرایی در ایران ۴۳ می‌باشد که از میانگین ۳۹ کشور که ۵۱ می‌باشد، کمتر بوده و بالاترین شاخص مردگرایی مربوط به ژاپن (۹۵) بوده و پس از آن اتریش (۷۹) و ونزوئلا (۷۳) قرار دارند (همان: ۲۲۱).

### ۱-۱. ضعف در خردورزی

یکی از ویژگی‌های مرتبط با مردگرایی و زن‌گرایی گرایش یا عدم گرایش به خردورزی و قاعده‌مندی است. توسلی یک آسیب عمده فرهنگی کنونی را خردگریزی می‌داند (توسلی، ۱۳۷۸). این مطلب، در مطالعات صورت‌گرفته توسط غیر ایرانیان نیز مطرح شده است. برای نمونه، به صورت کلی در مورد شرقیان، میتزبرگ<sup>۱</sup> گرایش شهودی و عاطفی را به عنوان ویژگی غالب آن‌ها، در برابر گرایش منطقی و استدلالی غربیان قرار می‌دهد (Mintzberg, 1979).

پایا از این موضوع ابراز نگرانی می‌کند که در نظام معرفتی ما ایرانیان، جایگاه مثلث عقلانیت، عینیت (واقع‌گرایی) و حقیقت (صدق) با مثلث هزل، امکان (ذهنیت‌گرایی) و همبستگی عوض شده است و درحقیقت، زیست‌بوم عقلانیت در کشور ما تنگ‌مایه شده است (پایا، ۱۳۸۲).

در مطالعه‌ای دیگر نیز به «احساساتی بودن» به عنوان یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی ایرانیان اشاره شده است (چلبی، ۱۳۸۱: ۲۸).

### ۲. فاصله قدرت بالا

این بُعد در ارتباط با اندازه و وضعیت سلسله‌مراتب و وجود قدرت نابرابر است که در جوامع و سازمان‌های پذیرفته شده است (Aycan<sup>۲</sup>, 2000: 197)؛ در هر جامعه‌ای میزانی از نابرابری وجود دارد؛ یعنی بعضی از مردم نسبت به بقیه قدرت بیشتری دارند. در جوامع دارای فاصله قدرت بالا، کسب قدرت بسیار مهم بوده و صاحبان قدرت از امتیازات خاص برخوردارند و زیردستان در معرض سرزنش‌ها قرار دارند. مدیران حالتی

1. Henry Mintzberg

2. Aycan, z

مستبدانه و پدرمآبانه دارند و گروه کوچکی و به اصطلاح هزار فامیل، ثروت‌ها را در دست خود متمرکز کرده‌اند (هافستد، همان: ۱۰۴)، بنابر مطالعه هافستد، شاخص فاصله قدرت در ایران برابر ۵۸ می‌باشد که در مقایسه با میانگین ۳۹ کشور (۵۱)، نشان‌دهنده بالا بودن فاصله قدرت در ایران است.

با توجه به تعریف فاصله قدرت و تبیین اینکه در یک جامعه با فاصله قدرت بالا، رهبران و مسئولان انتظار دارند هر آنچه می‌گویند بلافاصله و بدون هیچ‌گونه پرسشی اجرا شود، انتظار می‌رود فاصله قدرت بر مجموع شاخص‌های راهبردی تأثیرگذار باشد (دنیل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۶۵).

به صورت جزئی انتظار می‌رود فاصله قدرت زیاد، به کنترل کمتر فساد، مسئولیت پاسخ‌گویی کمتر، کیفیت نظارت کمتر، حاکمیت قانون کمتر، تأثیرگذاری کمتر دولت و ثبات سیاسی کمتر در جامعه منجر شود (سیزلویچ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴: ۳۵۵).

#### ۲-۱. بی‌اعتمادی و بدبینی

یک هنجار مورد انتظار در جامعه‌ای که فاصله قدرت در آن بالا است، بی‌اعتمادی به نظام سیاسی است و گونه دیگری از عدم اعتماد نیز وجود دارد و آن عدم اعتماد افراد به یکدیگر است. از عدم اعتماد، به فقدان سرمایه اجتماعی نیز تعبیر شده است. در چنین جامعه‌ای، هر فرد دیگری یک تهدید بالقوه است و به ندرت می‌توان به کسی اعتماد کرد (هافستد، ۱۹۸۰: ۱۱۹). همچنین مطالعه چلبی نیز در خصوص بی‌اعتمادی و بدبینی ایرانیان (بر مبنای الگوی AGIL پارسونز) نشان می‌دهد که هرچه از خویشان نزدیک (مثل پدر و مادر) دورتر می‌شویم، اعتماد کاهش می‌یابد و درصد بالایی از افراد (بیش از ۶۵ درصد) به افراد غریبه بی‌اعتمادند (چلبی، ۱۳۸۱: ۲۱۳).

در مطالعه وزارت ارشاد، ۶۳/۵ درصد افراد وجود اختلاف و چنددستگی در جامعه را زیاد می‌دانند و ۲۱/۷ درصد آن را در سطح متوسط ارزیابی می‌کنند (وزارت ارشاد، ۱۳۸۱: ۶۳).

و تنها ۱۹/۷ درصد از پاسخگویان پایبندی به قول و قرار را در میان ایرانیان زیاد می‌دانند (همان: ۵۱).

مهم‌ترین دلایل بی‌اعتمادی، فقدان توانایی جامعه و حکومت در تأمین حقوق و ایجاد اطمینان خاطر برای افراد است، البته شایان ذکر است که به استناد پژوهش‌های به‌عمل‌آمده، بی‌اعتمادی به مسئولان در ایران بیشتر از بی‌اعتمادی به هم‌وطنان است (ملک‌پور، ۱۳۸۱: ۱۴۸-۱۴۱). گرچه فقدان شایسته‌سالاری، فاصله بالای قدرت، تعارضات دینی و مذهبی و گرایش به ریاکاری و تظاهر برای ارتقاء در سلسله‌مراتب اجتماعی یا اداری و بها نیافتن تلاش و کوشش و دانش و فرهیختگی و... شاید از دلایل دیگر عدم اعتماد ایرانیان باشند.

## ۲-۲. تقدیرگرایی

خصوصیت دیگری که در مورد ایرانیان در برخی منابع به آن اشاره شده و ارتباط مستقیمی با فاصله قدرت دارد، تقدیرگرایی است. محسنی در مطالعه تجربی خویش، دریافت که ۵۳/۴ درصد از پاسخگویان با این عقیده که سرنوشت هرکس از قبل تعیین شده است، به‌طور کامل موافقت و ۱۶/۵ درصد نیز تا حدی با این عقیده موافقت (محسنی، ۱۳۷۹: ۴۰۲).

اعتقاد به تقدیر و سرنوشت می‌تواند با رویکرد مثبت یا منفی انجام شود. اعتقاد به سرنوشت می‌تواند به مفهوم تسلیم کامل در برابر شرایط محیطی و برخورد انفعالی باشد و از سوی دیگر، می‌تواند متضمن اتکا به حمایت‌گری قادر و حکیم که امور ما را به بهترین وجه تحت حمایت خود دارد، تلقی شود که در این صورت می‌تواند موجب روح شجاعت و جسارت در برخورد با شرایط نیز باشد (موحدی، ۱۳۸۵).

در پژوهش حاضر نیز تقدیرگرایی به‌عنوان یکی از دلایل کم‌توجهی به هشدارهای بهداشتی به‌منظور پیشگیری و ممانعت از شیوع گسترده ویروس کرونا مورد تأکید قرار دارد.

## ۳. فرد گرایی (در برابر جمع گرایی)

این بُعد، میزان تأکید بر فرد یا جمع در هنگام عمل را نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر، بُعد جمع‌گرایی - فردگرایی، اندازه‌ای را که افراد احساس وظیفه‌شناسی به جوامعشان و اجبار به انجام دادن الزامات به نفع اعضای گروه دارند را توصیف می‌کند، هرچند که اعضای گروه تقاضایشان ناسازگار باشد (Aycan, 2000: 198).



فردگرایی عبارت است از میزانی که افراد یک کشور ترجیح می‌دهند به‌عنوان یک فرد عمل کنند تا اعضای گروه (هافستد، ۱۹۸۰: ۶).

فرهنگ‌های فردگرا تصور می‌کنند هر فرد ابتدا به دنبال علاقه‌مندی خود و اطرافیان است و در مقابل در فرهنگ‌های جمع‌گرا هر فرد خود را به یک یا چند گروه داخلی متعلق می‌داند که نمی‌تواند از آن جدا شود (هافستد، همان: ۳۰۷).

همان‌گونه که در فرهنگ‌های شرقی به‌عنوان نماد فرهنگ‌های جمع‌گرا، مردم به‌گونه‌ای اجتماعی می‌شوند تا روابط هماهنگ و یکپارچه‌ای با دیگران داشته باشند؛ تلاش افراد در چنین فرهنگی داشتن پیوند با دیگران و رفتارهای متناسب با گروه اجتماعی است. به این ترتیب خویشتن افراد وابسته به دیگران انگاشته می‌شود و به‌صورت بخشی از شبکه اجتماعی درک می‌گردد (کاندا، ۱۳۸۸: ۲۳۴).

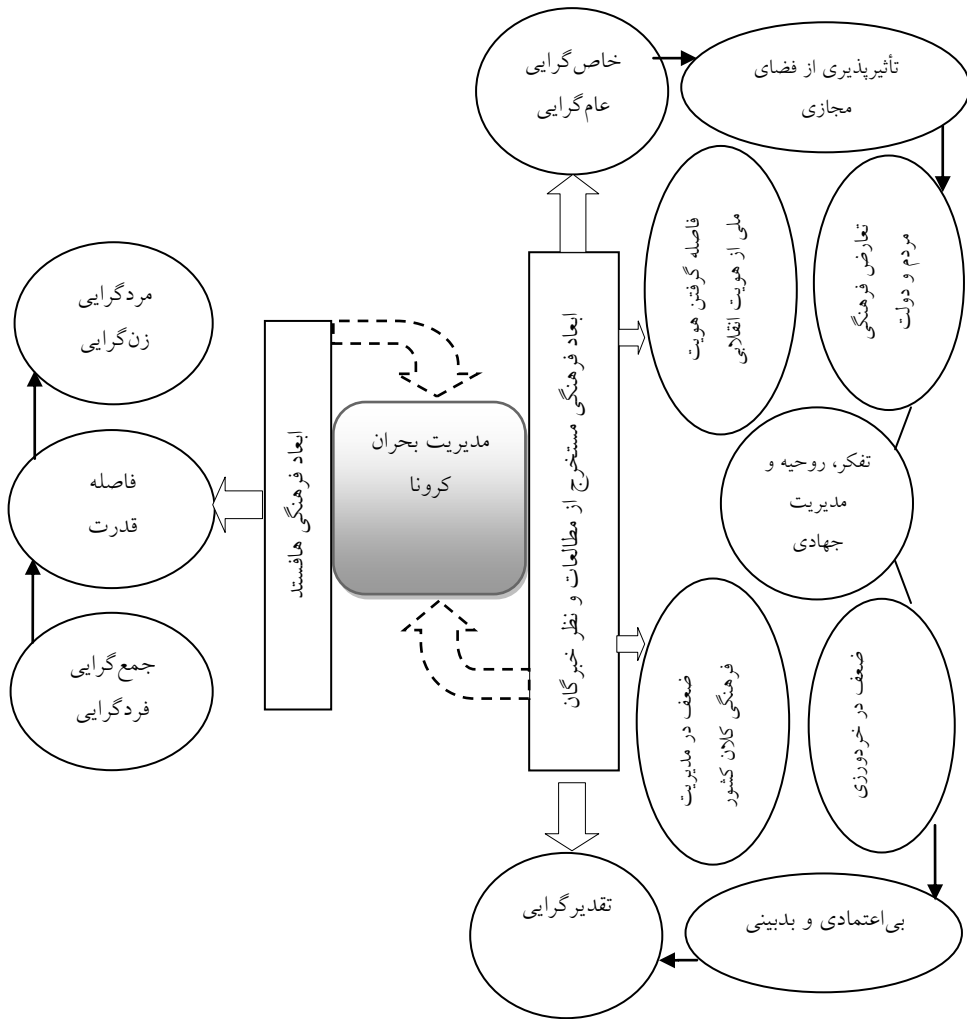
زرنگی‌های جماعت ایرانی برای حل مشکلات به شیوه فردی و زبازد و معتبر بودن آن در میان مردم و رواج شیوه‌های فردی حل مسئله و دسترسی به اهداف و ارزش‌های اساسی در جامعه، نیز مصادیق دیگری از این موضوع است (موحدی، ۱۳۸۵).

تأیید بر این نکته تأکید می‌کند که ایرانیان، مهارتی در همکاری‌های گروهی و کارهای تیمی ندارند. کیانی و لطیفی معتقدند که ایران را باید در شمار کشورهای فردگرا به حساب آورد (فرهنگی، ۱۳۷۷). همچنین به این مطلب اشاره شده است که وضع کنونی جامعه به‌گونه‌ای است که افراد بر اساس نیازها و علایق فردی خودشان در جامعه رفتار می‌کنند و در حقیقت می‌توان گفت که نوعی فردگرایی منفی در جامعه گسترش یافته است (موحدی، ۱۳۸۵).

پژوهش دیگری که توسط رازنهان و همکارانش صورت گرفته، این نتیجه را منعکس نموده که با اتکا به جمع‌بندی دستاوردهای مطالعات ملی و بین‌المللی پیشین و یافته‌های تحقیق مذکور، این پیش‌فرض که فرهنگ ایرانی کار تیمی را بر نمی‌تابد، معتبر نیست و باید چالش کار تیمی در عرصه عمومی، سازمان و مدیریت کشور را که برآیند آن در شکل پایین بهره‌وری ملی تجلی می‌یابد را در کیفیت انتقال دانش، فناوری‌های نرم و نظام‌های اداری و سازمانی وارداتی دانست (رازنهان و دیگران، ۱۳۹۱).

### ۳-۱. خاص گرایی (در برابر عام گرایی)

یکی از ویژگی‌های فرهنگی مرتبط با جمع‌گرایی - فردگرایی، خاص‌گرایی است؛ محمدی به این پدیده تحت عنوان «خویشاوندگرایی» اشاره می‌کند و آن را یکی از ویژگی‌های بارز فرهنگی معرفی می‌نماید (محمدی، ۱۳۸۰). وی نمونه‌هایی از رواج این ویژگی را کم‌توجهی به مراجعان در ادارات، آشناگرایی، خویشاوندگرایی و اهمیت دیدارهای چهره به چهره برمی‌شمارد (همان).



## روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر روش یک پژوهش توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است.

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه شهروندان ۱۶ تا ۴۰ سال شهر بیرجند (شاغل در سازمان‌های فرهنگی) در سال ۱۳۹۸ است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۸ نفر تعیین گردیده و روش نمونه‌گیری تحقیق، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بوده است. همچنین محدوده زمانی انجام مطالعات این تحقیق از ابتدای اسفندماه ۱۳۹۸، مقارن با آغاز شیوع بیماری تا پانزدهم فروردین‌ماه ۱۳۹۹ بوده است.

## ابزار پژوهش

مدل هافستد در اصل بر چهار سنجه یا بعد استوار است که تا حد زیادی مستقل از همدیگر است و محیط فرهنگی را در چهار بُعد فاصله قدرت (توزیع قدرت)، جمع‌گرایی-فردگرایی، مردگرایی-زن‌گرایی و پرهیز از عدم قطعیت بررسی می‌نماید که در این پژوهش صرفاً تأثیر سه بعد جمع‌گرایی-فردگرایی، فاصله قدرت و مردگرایی-زن‌گرایی بر متغیر وابسته پژوهش بررسی شده است.

در این راستا تعداد ۶۰ سؤال در اختیار تعداد ده نفر از خبرگان حوزه پژوهش با ویژگی تخصص و تجربه بالاتر از ده سال در حوزه فرهنگ و مدیریت فرهنگی و تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترا قرار گرفته که تعداد ۳۰ سؤال توسط خبرگان تأیید و نهایی شده است.

بنابراین پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته متشکل از ۳۰ سؤال مشتمل بر ابعاد فرهنگی هافستد و ابعاد و ویژگی‌های فرهنگی ایرانیان مستخرج از مطالعات کتابخانه‌ای و مشاوره با متخصصان حوزه پژوهش و پیشینه‌شناسی انجام‌شده در خصوص موضوع پژوهش در مقیاس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از نمره ۵-۱ استفاده شده تا تأثیر سه بعد فاصله قدرت (توزیع قدرت)، جمع‌گرایی-فردگرایی، مردگرایی-زن‌گرایی از ابعاد فرهنگی هافستد و سه بعد شناسایی شده توسط پژوهشگران و خبرگان تحقیق که عبارت‌اند از هویت ملی،

تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی و تفکر، روحیه و مدیریت جهادی را بر متغیر وابسته (مدیریت بحران کرونا) مورد ارزیابی قرار دهد.

برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب از نظر متخصصان و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که ضریب آلفای ۰/۸۶ به دست آمده و برای آزمون فرضیه تحقیق، روش‌های محاسبه ضریب همبستگی و برآورد رگرسیون در نظر گرفته شده است.

#### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به منظور برازش مدل و آزمون فرضیه تحقیق، ابتدا داده‌های مورد نظر گردآوری شده و محاسبات متغیرهای لازم با استفاده از نرم‌افزار Excel صورت پذیرفته، سپس به منظور تجزیه و تحلیل‌های نهایی از نرم‌افزار SPSS استفاده گردیده است.

### یافته‌های تحقیق

جدول ذیل، جدول شماره ۱، ویژگی‌های توصیفی نمونه پژوهش را نشان می‌دهد. تعداد ۶۰ درصد شرکت‌کنندگان مرد و ۳۵ درصد شرکت‌کنندگان زن بوده‌اند. از این افراد ۴۰ درصد مدرک تحصیلی زیر دیپلم، ۴۲ درصد بین دیپلم تا لیسانس و ۱۱ درصد دارای مدرک تحصیلی بالاتر از لیسانس هستند. همچنین میانگین سن شرکت‌کنندگان ۳۰ سال بوده است.

جدول شماره ۱: ویژگی‌های توصیفی نمونه پژوهش

درصد فراوانی	متغیر	
۶۰/۷	مرد	جنس
۳۵/۶	زن	
۲۰/۶	دیپلم تا لیسانس	تحصیلات
۶۲/۲	لیسانس تا کارشناسی ارشد	
۱۱/۰	کارشناسی ارشد تا دکترا	
انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
۷/۴۹	۳۰/۷	سن

در جدول زیر (جدول شماره ۲) برای مشخص شدن اینکه شش متغیر مطرح شده در پژوهش در نمونه انتخاب شده وجود دارد، به بررسی آماری آن پرداخته شده است و برخی یافته‌های توصیفی از قبیل میانگین و انحراف استاندارد سه بعد فرهنگی هافستد و سه بعد هویت ملی، فضای مجازی و تفکر، روحیه و مدیریت جهادی ارائه شده است.

جدول شماره ۲: یافته‌های آماری و توصیفی پژوهش

متغیر	فراوانی	حدافل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
مردگرایی	۲۴۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۵۱	۰/۶۳
جمع‌گرایی	۲۴۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۳	۰/۵۷
فاصله قدرت	۲۴۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۴۷	۰/۶۰
هویت ملی	۲۴۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۷	۰/۸۲
تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی	۲۴۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۵۱	۰/۷۵
تفکر، روحیه و مدیریت جهادی	۲۴۸	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۶۵	۰/۸۹

همان‌گونه که در جدول فوق (جدول شماره ۲) مشاهده می‌گردد، میانگین بالاتر از سه برای هر متغیر نشانه تأیید آن است. همچنین در جدول ذیل (جدول شماره ۳) به محاسبه ضرایب رگرسیونی بین متغیر وابسته بحران کرونا و پنج متغیر مستقل ذکر شده، پرداخته شده است.

جدول شماره ۳: محاسبه ضرایب رگرسیونی بین بحران کرونا و ارزش‌های فرهنگی

متغیر	فراوانی	ضریب همبستگی	سطح معناداری	الگوی رگرسیونی
مردگرایی	۲۴۸	۰/۲۳۲	۰/۰۰۱	$Y = 2/908 + 0/232 X_1$
جمع‌گرایی	۲۴۸	۰/۳۳۸	۰/۰۰۱	$Y = 2/599 + 0/338 X_2$
فاصله قدرت	۲۴۸	۰/۳۵۷	۰/۰۰۱	$Y = 2/482 + 0/357 X_3$
هویت ملی	۲۴۸	۰/۳۴۲	۰/۰۰۱	$Y = 2/622 + 0/342 X_4$
تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی	۲۴۸	۰/۳۴۴	۰/۰۰۱	$Y = 2/722 + 0/344 X_5$
تفکر، روحیه و مدیریت جهادی	۲۴۸	۰/۳۶۵	۰/۰۰۱	$Y = 2/728 + 0/365 X_6$

تحلیل رگرسیونی چندگانه با استفاده از نرم‌افزار Excel و Spss جهت بررسی تأثیر ابعاد و ویژگی‌های فرهنگی بر مدیریت بحران کرونا به شرح فوق (جدول شماره ۳) مورد استفاده قرار گرفت. متغیر مستقل تحقیق، ابعاد و ویژگی‌های فرهنگی شش‌گانه ذکر شده و متغیر وابسته پژوهش مدیریت، بحران کرونا بوده است که نتایج تحلیل صورت‌گرفته، وجود رابطه بین آن‌ها و تأثیر متغیرهای مستقل را بر متغیر مشترک تحقیق نشان می‌دهد و فرضیه تحقیق را ثابت می‌نماید.

همچنین به‌منظور تعیین ضریب پایایی پرسشنامه، همان‌گونه ذکر گردید، از آلفای کرونباخ استفاده شده که به شرح جدول ذیل مشخص شده است.

جدول شماره ۴: ضریب آلفای کرونباخ ابعاد پرسشنامه نگرش‌های فرهنگی

ابعاد	مردگرایی	فردگرایی	فاصله قدرت	تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی	هویت ملی	تفکر، روحیه و مدیریت جهادی
آلفای کرونباخ	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۹۰	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۹۱
گویه‌ها	۵	۵	۵	۵	۵	۵

### تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

با توجه به اینکه میانگین بالاتر از سه برای هر متغیر نشانگر تأیید آن است و همه متغیرهای مستقل دارای میانگین بالاتر از آن بوده‌اند، نتایج ذیل حاصل گردیده است.

۱. به استناد داده‌های پژوهش و برخلاف نتایج پژوهش‌های قبل، در بررسی بعد مردگرایی - زن‌گرایی فارغ از جنسیت افراد، تمایل جامعه به سمت صفات، ویژگی‌ها و ارزش‌های مردانه بیشتر بوده و بروز نوعی احساس بی‌توجهی به هشدارهای بهداشتی و ممانعت‌های اجتماعی ناشی از همین ویژگی جسارت و برتری‌طلبی بوده است.
۲. در بررسی بُعد فردگرایی - جمع‌گرایی به‌رغم نتایج برخی پژوهش‌های ذکرشده در مبانی نظری تحقیق، این نتیجه حاصل شد که در مواجهه با بحران کرونا، گرایش جامعه به جمع‌گرایی بیشتر بوده است. به عبارت ساده‌تر و به‌نوعی همه افراد جامعه خود را نسبت به سرنوشت دیگران متعهد دانسته‌اند.

۳. در بُعد فاصله قدرت و تأثیر آن بر متغیر وابسته پژوهش، فاصله قدرت ارتباط مستقیمی با مباحث فرهنگی، سیاسی و اجتماعی دارد. وجود درصدی از بی‌اعتمادی مردم به مسئولین، مردم به یکدیگر، برخی بی‌عدالتی‌ها، تبعیض‌ها، رعایت نشدن حقوق برخی از افراد و نابرابری‌های ناشی از فاصله قدرت، تأثیر منفی در مدیریت بحران داشته است.

۴. در بُعد هویت ملی یافته‌های پژوهش حاکی از این است که هویت ملی برخلاف تأثیرپذیری از محرک‌های سیاسی و فرهنگی خارجی، رقیب و گاهی تعارض‌ساز، با هدف ایجاد واگرایی به یکی از دو هویت ملی یا هویت دینی، بالاتر از حد متوسط است و این به این معناست که احساس تعلق خاطر و وفاداری ایرانیان به مؤلفه‌هایی نظیر سرزمین و جغرافیا، فرهنگ، اجتماع و نظام سیاسی در سطحی بالاتر از حد متوسط قرار دارد، اما به‌درستی تأثیر مثبتی بر متغیر مشترک پژوهش نگذاشته است.

۵. در بعد تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی، نتایج پژوهش حاکی از آن است که این متغیر تأثیر مهمی بر عدم ضعف در مدیریت کرونا داشته و به دلایل متعددی که در ادبیات پژوهش نیز ذکر گردید از قبیل تعارض فرهنگی مردم و دولت و بی‌اعتمادی آنان به اطلاعاتیه‌ها و خبرهای ساختارهای رسمی از جمله ستاد مرکزی مدیریت و مقابله با کرونا و صداوسیما، تأثیر منفی فضای مجازی بر افکار و رفتار فرهنگی مردم زیاد بوده است.

۶. در بعد تفکر، روحیه و مدیریت جهادی، نتایج پژوهش تأثیر مهم این متغیر بر متغیر وابسته پژوهش را نشان می‌دهد و مؤید این موضوع است که تفکر و مدیریت جهادی از ویژگی‌ها و نگرش‌های فرهنگی ایرانیان است که در بحران‌ها و حوادث طبیعی و حتی غیرطبیعی می‌تواند به مدیریت بهینه بحران‌ها کمک نماید.

به‌طورکلی بر اساس یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه اثرگذاری ویژگی‌ها و ابعاد فرهنگی بر متغیر مشترک پژوهش ثابت شده است.

نکته قابل توجه این است که برخی از رفتارهای اجتماعی افراد در بحران اخیر که به دشوار شدن مسیر مدیریت آن انجامید با پاسخ‌های به‌دست‌آمده از طریق پرسشنامه پژوهشگران تعارض دارد. برای مثال برخی از رفتارهای جامعه حکایت از نگرش‌های فردگرایانه داشته، اما پاسخ‌های افراد به پرسشنامه جمع‌گرایانه بوده است که این خود نیز نوعی از ویژگی‌های

فرهنگی ایرانیان است که بین گفتارها و رفتارهای آنان میزانی از تعارض وجود دارد. نتایج حاصل شده از تأثیر متغیر تفکر، روحیه و مدیریت جهادی بر متغیر وابسته نیز مؤید ادعای فوق است؛ به عبارت ساده‌تر ایرانیان ویژگی فرهنگی منحصربه‌فردی دارند که در بحران‌های جمعی، بلافاصله و حوادث طبیعی اغلب منتظر اقدامات دولتی یا حاکمیتی نمانده و به‌صورت خودجوش و با مدیریت سازمان‌های غیررسمی به یاری دیگران و حل بحران می‌پردازند.

نکته قابل توجه دیگر نمودار صعودی حرکت رفتارها از زن‌گرایی به مردگرایی و از فردگرایی به جمع‌گرایی از زمان ابتدای شروع بحران به سمت دوره میانی آن و مجدد ایجاد نمودار نزولی همین متغیرها پس از آزادسازی شروع به کار بسیاری از مشاغل به‌اصطلاح غیر حساس بوده است که به دلیل طولانی بودن مدیریت بحران و مدیریت فرآیندی آن، در محدوده زمانی پژوهش حاضر قرار نمی‌گرفته و به‌صورت آماری مورد مطالعه قرار نگرفته است، چراکه محدوده زمانی انجام مطالعات این تحقیق همان‌گونه که پیش از این ذکر شد، از ابتدای اسفندماه ۱۳۹۸ مقارن با آغاز شیوع بیماری تا پانزدهم فروردین‌ماه ۱۳۹۹ بوده است.

## نتیجه‌گیری

نتایج حاصل شده نشان می‌دهد که سه بعد از ابعاد فرهنگی هافستد مشتمل بر مردگرایی - زن‌گرایی، جمع‌گرایی - فردگرایی و فاصله قدرت و سه بعد شناسایی شده توسط محققین (هویت ملی، تأثیرپذیری منفی از فضای مجازی و تفکر و مدیریت جهادی) به ترتیب با میانگین ۳/۳۳، ۳/۴۷، ۳/۳۷، ۳/۵۱ و ۳/۶۵ بر مدیریت بحران ذکر شده اثر مستقیم داشته‌اند.

تحلیل ثانویه پژوهش نشانگر این است که برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در مورد ابعاد فرهنگی هافستد در ایران توسط پژوهشگران داخلی یا خارجی در بستر تحولات صورت گرفته و تغییرات فرهنگی و اجتماعی حادث شده به‌ویژه در سال‌های اخیر از اعتبار لازم برخوردار نیست و نیاز به تحقیقات جدیدتر و همه‌جانبه در این مورد وجود دارد، چراکه شاخص‌های جامعه ایرانی در ابعاد ذکر شده دچار تغییر شده است.

از سویی نتایج تحقیق مؤید آن است که آسیب‌های به‌وجودآمده در مدیریت بحران ذکر شده نیز بیشتر از تأثیرات منفی فضای مجازی، فاصله قدرت و تعارض فرهنگی دولت و



ملت و فقدان اعتماد لازم منتج از آن یا اعتماد اجتماعی نشأت گرفته، اما در نقطه مقابل بعد تفکر، روحیه و مدیریت جهادی، اثر مفیدی بر مدیریت بحران کرونا داشته و در مدیریت بحران‌های مشابه به‌عنوان یک الگوی عملی بارز می‌تواند اثرات عمیقی داشته باشد و از سوی دیگر نشانگر وجود روندهای آسیب‌زا در مدیریت مرسوم بحران‌های اجتماعی بوده است. همچنین نتایج تحقیق نشانگر آن است که برنامه‌ریزی در جهت تقویت هویت ملی جزو ضرورت‌های بنیادین برنامه‌ریزی‌های فرهنگی دانسته می‌شود و باید در خصوص تقویت و ارتقای آن اقدامات عملی صورت پذیرد.

### پیشنهادات پژوهش

۱. ضرورت شناسایی دقیق و علمی ابعاد و ویژگی‌های فرهنگی جامعه و در نظر داشتن تأثیرات آن‌ها بر مدیریت بحران‌های اجتماعی.
۲. برنامه‌ریزی و تلاش ساختارهای مربوطه در جهت کاهش فاصله قدرت و افزایش سرمایه اجتماعی، اعتماد افراد به یکدیگر و مسئولین و رفع نابرابری‌های ناشی از فاصله قدرت.
۳. برنامه‌ریزی در جهت ارتقای هویت ملی در شاخص‌هایی مانند احساس تعلق خاطر و وفاداری مردم به مؤلفه‌هایی نظیر سرزمین، جغرافیا، فرهنگ، اجتماع و نظام سیاسی.
۴. افزایش اعتماد جامعه به رسانه ملی و اخبار و اطلاعات اعلام‌شده توسط مسئولین و مدیریت فضای مجازی و بهره‌گیری از کاربردهای مثبت آن.
۵. بهره‌گیری هدفمند از ویژگی تفکر، روحیه و مدیریت جهادی مردم ایران و نظام‌مند نمودن آن و مرتب نمودن رویکردهای علمی بر آن برای بهره‌گیری بهینه از آن در حوادث احتمالی مشابه.
۶. آسیب‌شناسی فرهنگی شرایط موجود و شناسایی روندهای آسیب‌زا در مدیریت مرسوم بحران‌های اجتماعی در کشور.

## فهرست منابع و مآخذ

### الف. فارسی

- آشوری، داریوش (۱۳۸۹)، «دانشنامه سیاسی (فرهنگ اصطلاحات و مکتب‌های سیاسی)»، تهران، مروارید.
- ابوالقاسمی، محمد جواد (پاییز و زمستان ۱۳۸۲)، «آسیب شناسی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران»، *فصلنامه اندیشه انقلاب اسلامی*، شماره ۸، صص ۵۶ - ۳۴
- اسکندری (۱۳۹۱)، «دانستی‌های پدافند غیر عامل»، تهران، انتشارات بوستان حمید.
- پایا، علی (آذرماه ۱۳۸۲)، «تنک مایگی زیست بوم عقلانیت ما»، *فصلنامه ایران*، سال نهم، شماره ۲۶۵۶، صص ۳۲ - ۱۲
- توسلی، غلامعباس (۱۳۷۸)، «بحران و آسیب‌های فرهنگی و ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش آن»، *مجموعه مقالات همایش نقش و جایگاه دولت در توسعه فرهنگی*، تهران، سازمان برنامه و بودجه، صص ۹۵ - ۸۳
- ثمنی، اسماعیل (دی ماه ۱۳۸۵)، «وضعیت ایران در مطالعات فرهنگی هافستد» *فصلنامه مهندسی فرهنگی*، شماره ۴، صص ۴۳ - ۲۲
- چلبی، مسعود (۱۳۸۱)، «بررسی تجربی نظام شخصیت در ایران»، تهران، مؤسسه پژوهشی فرهنگ هنر و ارتباطات.
- چناری، وحید، قاسمی قاسموند، علی، حاجی زاده، حاجت (۲۰۱۶)، «زمینه‌های پیدایش و عوامل مؤثر در مقابله با بحران در سازمان‌ها»، *چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی*، پاریس.
- خسروپناه، عبدالحسین (۱۳۸۴)، «آسیب‌شناسی جامعه دینی»، قم، نشر معارف.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳)، «در آمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی»، تهران، انتشارات علمی فرهنگی.
- دهمرده، محسن، زارعی، حمید (پاییز ۱۳۹۷)، «ارزیابی ابعاد فرهنگ ملی و شاخص‌های راهبردی بانک جهانی»، *فصلنامه سیاست‌های راهبردی کلان*، دوره ۶، شماره ۲۳، صص ۶۶ - ۴۵
- رازنهان، محمود، تسلیمی، محمد سعید، فرهنگی، علی اکبر، عابدی جعفری، حسن (تابستان و پاییز ۱۳۸۹)، «مدل اثرگذاری فرهنگ ملی بر کار تیمی در ایران»، *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، سال سوم، دوره سوم، شماره دهم، صص ۹۲ - ۷۶
- رهنمایی، سیداحمد (پاییز ۱۳۸۷)، «آسیب‌شناسی فرهنگی»، *مجله معرفت*، شماره ۳۰، صص ۷۶ - ۵۸
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۷۸)، «توسعه و تضاد»، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- سروری، صادق (۱۳۸۳)، «اهمیت و نقش فرهنگ در زندگی انسان و جامعه»، تهران، نشر آئینه.
- شاین، ادگار (۱۳۸۲)، «مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری»، ترجمه برزو فرهی پورزنجان، تهران، سیمای جوان.

- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۹)، «*نظام‌نامه نقشه مهندسی فرهنگی کشور*»، تهران، انتشارات شورای عالی انقلاب فرهنگی.

- عامری، داوود (خردادماه ۱۳۹۶)، «اختلال فرهنگی، چپستی و چرایسی»، *خبرگزاری تسنیم*، [www.Tasnimnews.co](http://www.Tasnimnews.co)

- فرنوش، غلامرضا، علیشیری، غلامحسین، حسینی ذیجود، سیدرضا، درستکار، روح الله، جلالی فراهانی، علیرضا (فروردین ۱۳۹۹)، «شناخت کرونا ویروس نوین - ۲۰۱۹ بر اساس شواهد موجود»، *فصلنامه طب نظامی*، دوره ۲۲، شماره ۱، صص ۵۱-۴۰

- کاندا، زیوا (۱۳۸۸)، «*شناخت اجتماعی*»، مترجم، حسین کاویانی، تهران، مهر کاویان.

- پایگاه اطلاع رسانی Khamenei.ir (۱۳۹۹/۲/۲)، «*کرونا و تجلی عقلانیت انقلابی*»

- محسنی، منوچهر (۱۳۷۹)، «*بررسی آگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی فرهنگی در ایران*»، تهران، دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی کشور.

- محمدی، بیوک (۱۳۸۰)، «*خویشاوندگرایی در ایران*»، *فصلنامه فرهنگ توسعه*، سال چهارم، شماره ۲۱، صص ۳۶-۳۴

- ملک پور، علی (۱۳۸۱)، «*تعارض فرهنگی دولت و مردم در ایران*»، تهران، آزاداندیشان.

- موحدی، مسعود (۱۳۸۳)، «*تعمین ویژگی‌های فرهنگ ملی - اسلامی*»، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران.  
- موحدی، مسعود (بهمن و اسفند ۱۳۸۵)، «*نیمرخ فرهنگی ایرانیان*»، *فصلنامه مهندسی فرهنگی*، شماره ۷ و ۶، صص ۵۴-۳۵

- وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دفتر طرح‌های ملی (۱۳۸۱)، «*ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان یافته‌های پیمایش در ۲۸ استان کشور*»، ویرایش اول، تهران، دفتر انتشارات طرح ملی ارزش‌ها و نگرش‌ها.

- وکیل‌ها، سمیرا (تابستان ۱۳۹۲)، «*تأثیر فضای مجازی بر عرصه هویت فرهنگی*»، *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی ایران*، سال سوم، شماره نهم، صص ۹۸-۷۶

- وینست، اندرو، (۱۳۷۶)، «*نظریه‌های دولت*»، ترجمه حسین بشیریه، تهران، نشرنی.

- هاشمی، سید حسین (تابستان و پاییز ۱۳۸۷)، «*قرآن و آسیب‌شناسی ماهوی فرهنگ*»، *نشریه علوم قرآن و حدیث*، شماره ۵۴، صص ۱۲۰-۹۶.

## ب: انگلیسی

-Aycan, z., Kanungo, R. N., Mendonca, M. , Yu, K ., Deller, J. , Stahl, G. Kurshid, (2000) " A. *Impact of Culture on Human Resource Management Practices*": A 10-Country Comparison. International

- Cieslewicz, J. K. (2014). "*Relationships between national economic culture, institutions, and accounting*": Implications for IFRS. Critical Perspectives on Accounting.

- Daniel, S. J., Cieslewicz, J. K., & Pourjalali, H. (2012). "*The impact of national economic culture and country-level institutional environment on corporate governance practices*". Management International Review

- Hermann, C. F. (1963). *Some Consequences of Crisis*. Administrative Science Quarterly, 8.

- Hofstede, G. (2003). "*Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*". Thousand Oaks, California: Sage.
- Hofstede, G.(1980), "*Cultures consequences*", California: Sage
- Mintzberg, H.(1976), "*planning on the left side and Managing on the Right*", Harvard Business Review, july- Aug.76