



## دیوار کوتاه سریال‌های بلند

حسن حقیقی

پس از دوره‌ای که هر چه سرمایه‌گذاری بلندمدت بود سمت آثار کم‌مدی می‌رفت، به یکباره تلویزیون تصمیم به ترک عادتش گرفت و ریسک ساخت آثاری جدی در این قالب را پذیرفت تا مگر کارگر بیفتد و، در شرایطی که مناسبت‌های آیینی سالانه اجازه پخش مدام آثار کم‌مدی را نمی‌داد، بشود رویه‌ای جدید. و چه جایگزینی بهتر از سریالی جدی با قابلیت جلب توجه در مدت زمانی طولانی؟ سراغ افراد قابل اعتمادی هم رفتند و ترکیب سیروس مقدم و مسعود بهبهانی نیسا برای انجامش انتخاب شد و حاصل شد «ترگس»ی که حسابی جلب توجه کرد و در شب‌های تابستان خیابان خلوت کرد و حتی کار تا جایی پیش رفت که پارک‌ها و بوستان‌های شهرهای مختلف برای اینکه از حضور مردم محروم نشوند، مجهز به تلویزیون‌های بزرگی شدند تا مردم ضمن بازماندن از تفرج‌های تابستانی، از روند ماجراهای سریال «ترگس» نیز بازمانند. از طرفی این رویکرد، به نوعی آیین تماشای

دسته‌جمعی را نیز که تا پیش از این مرسوم نبود، راه انداخت که تاروهای پایانی سریال نیز بر مشتاقانش افزوده شد و بعدها سر چند سریال دیگر ایرانی و کره‌ای هم تکرار شد. سریال «ترگس»، پیشگام رویه‌ای شد که تا سال‌ها و به شکل پیوسته در قالب آثار مختلف تداوم یافت، هر چند پس از چندی مثل تمام سیاست‌های دیگر، کمرنگ و کم‌رنگ‌تر و تبدیل به سیاست ساخت سریال‌های چند فصلی شد که اغلبشان، صرفاً در فصل اول روی توفیق را به خود دیدند. روند رو به تقلیل ساخت آثار بلند و سیاست‌های متغیر در قبال ساخت این آثار، اما رویکردی بود که می‌توان آن را به عوامل مختلفی نسبت داد و سهم آن را از زوایای گوناگون مورد بررسی قرار داد.

### صندلی لرزان مدیران

از آن جایی که با یک سازمان و رسانه دولتی طرفیم و نه یک شبکه خصوصی با مدیریت ثابت، در نتیجه با جایگاه و موقعیتی ناپایدار و متزلزل طرفیم که طبعاً با هر تغییر مدیریتی در سطوح کلان، می‌تواند بستر انواع و اقسام

تغییرات رویکردی و ساختاری ریز و درشت باشد. البته این حرف به معنی لزوم حفظ صندلی‌های مدیریتی به هر قیمتی نیست. تجربه تاریخی نشان داده که ثبات دائم در سطح مدیریت رسانه‌ها، آن هم در دورانی که فضای رسانه‌ای روز به روز در حال تغییر است، آن رسانه را همچون یک مرداب راکد می‌کند. در چنین شرایطی تغییرات هدفمند می‌تواند به شکل‌گیری یک فضای پویای رسانه‌ای منجر شود. اما پرسش اصلی این است: آیا این تغییرات با هدف اصلاح، پیشرفت و به‌روز شدن انجام می‌شوند یا صرفاً برای نفس‌تغییر؟ در حالت دوم، به نظر می‌رسد که مخاطرات این تغییرات از مزایای آن بیشتر است چون فرصت را برای برنامه‌ریزی‌های بلندمدت از مدیران می‌گیرد. وقتی تقریباً در تمام رفت‌وآمدهای مدیریتی در سال‌های اخیر، تحول مثبت فاحشی دیده نشده و بیشتر تغییرات صرفاً به جابه‌جایی سکان‌داران ختم شده، می‌توان حدس زد که، لاقلاً در یک دهه اخیر، سمت مثبت این تلقی برای گروه‌های کثیری از آحاد مردم، بیشتر به فرضیه‌ای خوش‌بینانه تبدیل شده که هر دفعه بیشتر به سمت صفر میل می‌کند. در این میان، امید و کاشتن بذر انتظار نیز نهایتاً به یک هیجان و هیاهوی رسانه‌ای و کاذب تبدیل می‌شود، تا طبق عادت مرسوم این چند ساله، مدیر تکیه‌زده بر مسند کار، چند صباحی، سوار بر موج انتظار،



از آن جا که به زعم بسیاری از مدیران، معمولاً تحول از مسیر تغییر می‌گذرد و نه تداوم و اصلاح، متأسفانه بسیاری از ایده‌های به ثمر رسیده مثل سریال‌های بلند، کم‌مدی‌های نود سببی و تله‌فیلم‌سازی و از این قبیل، قربانی صندلی‌های لرزان و نگاه‌های غیر عمیقی می‌شود که جلوه‌گری قابلیت‌هایش را تنها با حذف و اضافه امکان‌پذیر می‌داند