

# مهندسی فرهنگی کشور: پیش شرط تحقق سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران

Cultural Engineering: the right path to national development vision

فیروز رازنهان\*

## چکیده

تحقق اهداف چالشی چشم انداز توسعه کشور در افق ۱۴۰۴، در گرو تحول فرهنگی کشور در سطوح مختلف می باشد و مهندسی فرهنگی سازوکار عملی کردن این تحول فرهنگی و نرم افزاری است.

از استعاره مهندسی فرهنگی برای اشاره به انتظام، قاعده مندی، و تحول پذیری فرهنگ بهره گرفته شده است. مهندسی فرهنگ فرایند بازشناسی محتوای و عناصر، شناسایی ناسازگاری ها، و عدم تعادل های درون و بین لایه ها فرهنگ می باشد. مهندسی فرهنگی نیز فرایند بازشناسی و باز طراحی تعاملات بین نظام فرهنگی (مهندسی شده) با نظام های سیاسی، اقتصادی، و اجتماعی به عنوان کلان نظام جامعه است. مهندسی فرهنگ، مهندسی فرهنگی، و مدیریت راهبردی فرهنگی ارکان و گام های اساسی استقرار مهندسی فرهنگی کشور می باشند که از طریق تدوین نقشه فرهنگی کشور قابل حصول می باشد.

مروری برچالش های بین المللی و ملی پیش روی کشور، مهندسی فرهنگی را الزامی گریزناپذیر در تحقق سند چشم انداز کشور می نماید. فراهم آوردن بستر فرهنگی لازم برای تحقق اهداف سند چشم انداز کشور، تسریع توسعه اقتصادی- اجتماعی کشور از طریق ایجاد سازوگاری و هماهنگی با هویت و فرهنگ ملی اسلامی- ایرانی، و ارتقای سطح وحدت، هویت، امنیت، و انسجام ملی از جمله کارکردهای مهندسی فرهنگی کشور می باشد.

از جمله مفروضات و اصول حاکم بر مهندسی فرهنگی کشور، نقش ممتاز دین مبین اسلام در هویت بخشی و شکل دهی به ارزش ها و فرهنگ کشور، تمایز قائل شدن بین ارزش های بنیادی و ارزش های ابزاری، توجه به نقش الهام بخش و جایگاه کشور در سطح منطقه و جهان، حفظ و پاسداری از هویت، ارزش ها و مرزهای فرهنگی جامعه به عنوان یکی از وظایف نوین دولت ها می باشند.

\* دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی- دانشگاه تهران

## مقدمه

توسعه شتابان کشورهای آسیایی همچون چین، کره جنوبی، و هند نظریات توسعه و بویژه نظریه های فرهنگی توسعه (که عمدتاً مبتنی بر مختصات فرهنگی غرب تبیین و تبلیغ می شوند) را به چالش طلبیده است. پیروزی انقلاب اسلامی در ایران و معرفی مردم سالاری دینی و توفیقات آن در عرصه عمل، به عنوان پارادایم رقیب، ضربه مهلک دیگری بر الگوهای توسعه لیبرالیستی بوده است. این ناکارآمدی ها و چالش ها در حوزه الگوها و نظریه های مدیریتی (روزو و فراید، ۲۰۰۱؛ هافستد، ۱۹۹۴: ۲۰۰۴؛ ترامپنارس، ۱۹۹۳؛ چنگ و دیگران، ۲۰۰۱)، روان شناسی (هیزل و مارکوس، ۱۹۹۱)، و سایر علوم نرم نیز آشکار گردیده است. جملگی این یافته ها و تجربیات جهانی بر عامل فرهنگ و نقش کلیدی فرهنگ جوامع در چگونگی بکارگیری دانش نرم، الگوهای مدیریتی و توسعه اقتصادی و اجتماعی آنها تاکید می نمایند. در حقیقت

زمینه محور بودن بخش قابل ملاحظه ای از علوم اجتماعی و انسانی از ضرورت های توسعه هر چه بیشتر نهضت نرم افزاری است.

دیدگاه ساختاری، دیدگاه غالب در کشور، نقش تعیین کننده عوامل زمینه ای و مهمترین آنها یعنی فرهنگ را نادیده یا ناچیز می پندارد. و در مقابل

---

1. National Development Vision

2. Metaphor

3. Culture Engineering

4. Cultural Engineering

اولویت را به مدیریت عناصر ساختاری همچون قوانین و مقررات، ترتیبات ساختاری و سخت افزارها می دهد. حال آنکه عوامل ساختاری و عوامل فرهنگی- زمینه ای، دو روی یک سکه می باشند و یکی بدون دیگری ناقص و صرفاً بخشی از واقعیت را منعکس می نمایند. تمرکز همزمان و متعادل و متوازن بر بعد نرم و سخت افزاری از اصول اساسی توفیق برنامه های توسعه اقتصادی- اجتماعی کشورها و جوامع پیش گفته بوده است.

## سند چشم انداز کشور

هرچند سابقه تدوین و ابلاغ رسمی چشم انداز کشور به سال ۱۳۸۲ باز می‌گردد، اما در حقیقت می‌توان چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ ه. ش، را دومین سند چشم انداز کشور دانست.

اولین چشم انداز نانوشته کشور که همزمان با پیروزی انقلاب اسلامی و سال‌های نخست پس از آن طراحی و به اجرا گذاشته شد، بر محور استقرار حکومت جمهوری اسلامی و تثبیت انقلاب اسلامی بود. این چشم انداز به دست معمار اصلی انقلاب حضرت امام خمینی(ره) طراحی و عملیاتی شد.

با تحقق ارکان اصلی چشم انداز نخست کشور، علیرغم موانع و چالش‌های بسیار، به تدریج اجماع درباره ضرورت تدوین چشم انداز فراگیر کشور بین مدیران عالی نظام در بخش‌های مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، و اجتماعی شکل گرفت و نهایتاً این مهم با هدایت و راهبری حکیمانه مقام معظم رهبری و از طریق مشارکت سازمان مدیریت و برنامه ریزی، هیات دولت، مجمع تشخیص مصلحت، صاحب نظران، و مراکز تحقیقاتی و دانشگاه‌ها تحت عنوان چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ ه. ش، به منته ظهور رسید.

بنابراین چشم انداز نخست، با رویکرد طراحی فردی و غیررسمی و با تکیه بر ظرفیت‌های رهبری کریزماتیک تدوین گردید و چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ ه. ش، به عنوان دومین چشم انداز کشور با رویکرد جمعی و مشارکت ملی تدوین و به تایید مراجع ذیصلاح و نهایتاً تصویب مقام معظم رهبری رسید.

سند چشم انداز و مهندسی فرهنگی کشور: دو روی یک سکه

تقریباً همزمان با آغاز مراحل تدوین سند چشم انداز کشور، مقام معظم رهبری در زمستان ۱۳۸۱ در دیدار سالانه اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، مأموریت مهندسی فرهنگی کشور و تنظیم نقشه فرهنگی کشور را به این شورا محول نمودند. و همواره این مهم مورد تاکید ایشان بوده است. فرمایشات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی طی سال های ۱۳۸۱ تا ۱۳۸۴ و تأکیدات و رهنمودهای گرانقدر ایشان، چارچوبی روشن برای درک ضرورت، اهمیت و چگونگی انجام این مأموریت اساسی می باشد.

کار دیگر شورا، مهندسی فرهنگ کشور است. فرهنگ کشور کلاً به یک نظم و جهت‌گیری و جهت یابی و انسجام بخش‌های گوناگون دولتی و غیردولتی در باب فرهنگ احتیاج دارد؛ و در این جاست که این مقوله می‌تواند تأمین شود (در محضر ولایت، ۱۳۸۱).

مسأله‌ی فرهنگ به معنای خاص یعنی اخلاق، رفتار، فضائل، معنویات و عقاید در جامعه است که بایستی پیشرفت، پالایش و رشد پیدا کند؛ رشد فرهنگی و اخلاقی (در محضر ولایت، ۱۳۸۲).

یکی از مهمترین تکالیف ما در درجه اول مهندسی فرهنگ کشور است. یعنی مشخص کنیم که حرکت عظیم درون‌زا و صیروت بخش و کیفیت بخشی که اسمش فرهنگ است و در درون انسان‌ها و جامعه بوجود می‌آید. چگونه باید باشد؟ مجموعه‌ای لازم است که این را تصویر کند (در محضر ولایت، ۱۳۸۳).

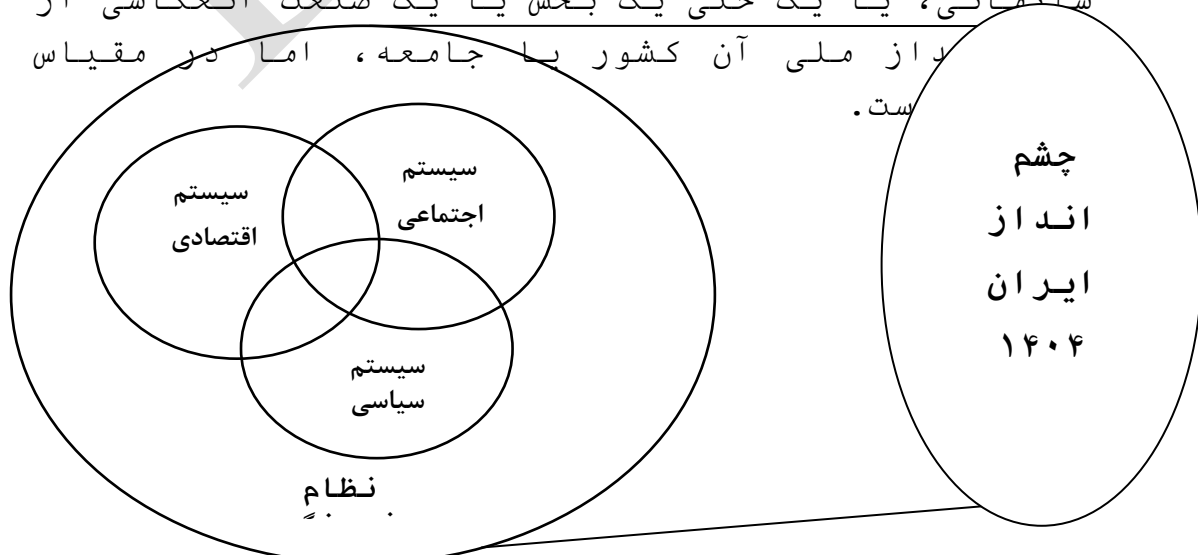
حالا الان باید نقشه‌ی مهندسی فرهنگی کشور روی میز آماده باشد و باید روی آن بحث شده باشد؛ کار شده باشد؛ تصمیم‌گیری شده باشد و نقشه‌ی کلان با راه‌کارها - نه فقط چیزهایی که صرفاً آرزو و آمال است - کاملاً کشیده شده و مشخص شده باشد؛ این حرف اصلی ماست به شما دوستان (در محضر ولایت، ۱۳۸۴).

تامل و مذاقه در فرمایشات مقام معظم رهبری در پنج سال گذشته، بیانگر آن است که در دیدگاه ایشان بین مهندسی فرهنگی کشور و چشم انداز کشور در افق

۱۴۰۴، رابطه روشنی و قوی ای وجود دارد (مراجعه کنید به در محضر ولایت، ۱۳۸۱؛ ۱۳۸۲؛ ۱۳۸۳؛ ۱۳۸۴). چشم انداز، تصویری از آینده است که تصمیمات رهبران و مدیران (با تفکر استراتژیک) را هدایت می کند. بدون تردید مهندسی فرهنگی کشور بدون وجود یک چشم انداز اثربخش و متناسب با واقعیت ها و ظرفیت های کشور ناممکن می باشد. بعلاوه چشم انداز ماهیتاً ابزاری مدیریتی برای تغییرات راهبردی در سازمان یا کشور می باشد که با تصویر آینده مورد انتظار، روحی تازه در کالبد کارکنان سازمان، یا اعضای یک جامعه یا ملت می دمدم.

هدف اصلی چشم انداز ایران ۱۴۰۴، آگاهی بخشی، هماهنگی و هدایت تلاش ها، افکار و منابع کشور بسوی بخش های اصلی است که تحقق اهداف توسعه ای کشور را ممکن می سازد. بنابراین ایجاد تعهد در آحاد جامعه و برخورداری از حمایت و پشتیبانی آنها از الزامات اساسی تحقق اهداف سند چشم انداز می باشد. شکل شماره یک، تعامل مهندسی فرهنگی کشور و چشم انداز کشور را نشان می دهد.

بر همین اساس چشم انداز در ذات خود، تحولی فرهنگی است، تحول در باورها، ارزش ها، نگرش ها و گرایش ها، و الگوهای رفتاری. تحول معرفتی، ارزشی و رفتاری درباره اینکه کیستیم؟ و می خواهیم چه کسی باشیم؟ در کجا ایستاده ایم؟ و به سوی کدام مقصد در حرکتیم؟ چشم انداز دارای خاصیت بازنمایی یا هولوگرافیک می باشد یعنی چشم انداز گروهی، سازمانی، یا یک حتی یک بخش یا یک صنعت انعکاسی از انداز ملی آن کشور یا جامعه، اما در مقیاس است.



چشم انداز از طریق خلق هویتی نو، باورها، گرایش ها، و رفتارهای متناسب با آینده ترسیم شده، نگرش مثبت به آینده ایجاد می کند، تحمل دشواری ها و چالش ها را آسان تر می کند، مقاومت در برابر تغییر را به مشارکت در تحول تبدیل می نماید. بطورکلی، چشم انداز به خلق بستر و زمینه ی مناسب جهت شکوفایی استعدادها و به فعلیت درآمدن قابلیت های فردی و جمعی یاری می رساند.

### **فرهنگ : تحدید مفهومی و نگرش عملیاتی به آن**

به تعداد کسانی که درباره فرهنگ تحقیق و قلم فرسایی کرده اند از فرهنگ تعریف وجود دارد. این امر تا حد زیادی به ماهیت پیچیده فرهنگ باز می گردد. فرهنگ گاهی برابر با تمدن دانسته شده است و گاه برای اشاره به رفتارهای جمعی معینی همچون رفتارهای ترافیکی، مصرف کالا و غیره بکار می رود. امروزه معنای سنتی و فراگیر فرهنگ رنگ باخته است. در حوزه مطالعات میان فرهنگی<sup>1</sup> عامل فرهنگ و چگونگی بهره گیری از آن در توسعه کشورها و سازمان ها در کانون مطالعه و پژوهش قرار دارد. فرهنگ به عنوان پدیده ای اجتماعی با مولفه های قابل اندازه گیری و سنجش که تقریباً بر همه ابعاد زندگی تاثیر گذار می باشد، نگریسته می شود.

در سه دهه اخیر، دو جریان تکامل بخش بین المللی شدن و جهانی شدن منجر به درک اهمیت عامل فرهنگ و شناخت فرهنگ جوامع مختلف در سطح ملی و سازمانی، شده است. از دهه ۸۰ میلادی، بین المللی شدن به ایجاد و توسعه نهادهای بین المللی و توسعه ارتباطها

---

<sup>1</sup> . Cross- Cultural Study

و پیوندهای فراملی و بین‌المللی انجامید و نهایتاً در آغازین قرن هزاره سوم، جهانی شدن در حال فراگیر و نهادینه کردن این تحولات می باشد (لیونگ و دیگران، ۲۰۰۵). بر این اساس، بتدریج روابط افراد و سازمان‌ها مرزهای ملی را درنوردید و عرصه فعالیت‌ها و تعاملات بین‌المللی و جهانی شد. در این زمان مختصات و ویژگی‌های فرهنگ‌های ملی و اجتماعی جوامع وارد معادلات شد. برای نمونه، پیشرفت‌های چشمگیر ژاپن در دهه‌های ۸۰ و ۹۰ که با الگوهای توسعه رایج غربی ناسازگار بود محققین را نسبت به نقش اساسی عامل فرهنگ ملی رهنمون شد.

فرهنگ در طول زمان شکل می‌گیرد و برای درک یک چشم‌انداز فرهنگی، بهره‌مندی از دانش عمیق از جهان‌بینی‌ها و فرآیندهای تاریخی شکل‌گیری، تکامل و ترویج آنها ضروری است (گوبتا و دیگران، ۲۰۰۲، ۱۶). بنابراین فرهنگ بعنوان پیامد تأثیر متقابل نیروهای مذهبی، تاریخی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی دربردارنده سیستم منسجمی از بازنمایی<sup>۱</sup> یا جهان‌بینی<sup>۲</sup> است که شهروندان یک کشور را متمایز می‌سازد و آنها به طور مسلم تبعه یک دولت خاص می‌نماید (گوبتا و دیگران، ۲۰۰۲، ۱۷). بنابراین متناسب با سطح تحلیل و هدف مطالعه می‌توان سطح متناسبی از فرهنگ را مورد توجه قرار داد.

در حوزه مطالعات میان‌فرهنگی، فرهنگ در سطوح فرا ملی، ملی، حرفه‌ای، سازمانی و گروهی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. جدول شماره دو، سطوح و تعاریف فرهنگ را نشان می‌دهد.

<b>تعاریف</b>	<b>سطوح</b>
---------------	-------------

<sup>1</sup> . Representation  
<sup>2</sup> . a weltan schaug



فرا ملی: • منطقه ای • قومی • مذهبی • زبانی	هر نوع تفاوت فرهنگی که فراتر از مرزهای یک کشور یا ملت باشد. منطقه ای : فرهنگ آسیایی قومی : فرهنگ انگلو سکسن ها مذهبی : فرهنگ مسلمانان؛ فرهنگ شیعه زبانی : فرهنگ عرب زبان ها
ملی	ویژگی های جمعی که به شهروندان یک کشور معین تعلق دارد
عمومی	ارزش ها، نگرش ها و الگوهای رفتاری که اعضای یک جامعه در یک مقطع زمانی خاص با توجه به متغیرهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی از خود بروز می دهند
حرفه ای	تاکید بر تمایز بین وفاداری به سازمان (کارفرما) در مقابل وفاداری به صنعت مفروضات، باورها، ارزش ها و الگوهای رفتاری مشترک کارکنان سازمان
گروه	ارزش ها، و الگوهای رفتاری مشترک اعضای گروه، گروه کاری، و ...

جدول شماره ۲- تعاریف سطوح مختلف فرهنگ (کاراهانا و دیگران، ۲۰۰۵)

اغلب مدل‌های فرهنگی و رفتار کار، ثبات فرهنگی<sup>۱</sup> را مفروض می‌دانند و بر تناسب بین یک فرهنگ خاص و شیوه‌های مدیریتی و انگیزشی معین تاکید می‌نمایند (ارز و ارلی، ۱۹۹۳ به نقل از لیونگ و دیگران، ۲۰۰۵). تناسب بیشتر به معنای انطباق بیشتر شیوه‌های مدیریتی در یک فرهنگ خاص و در نتیجه اثربخشی بیشتر می‌باشد.

تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ ملی، به عنوان یکی از سطوح مطالعه فرهنگ، به تنهایی قدرت تبیین ۲۵ تا ۵۰ درصد تفاوت‌های عملکردی در سطح جوامع و سازمان‌ها را دارد. و تقریباً بر اغلب متغیرها در سطح فردی، گروهی و سازمانی و صنعت تاثیرگذار می‌باشد (همان). فرهنگ ملی نرم افزار ذهن و پدیده‌ای جمعی است که همه مردمی که در آن محیط زندگی می‌کنند در آن سهم هستند و اعضای یک گروه را از گروه‌های

<sup>۱</sup>. Cultural stability

دیگر متمایز می‌سازد. این نوع فرهنگ شامل نهادها، نظام قانونی، شیوه اداره جامعه، الگوهای خانواده و هنجارهای اجتماعی است و کلاً همه فعالیت‌ها، کنش‌های متقابل و داد و ستدهای جامعه را تعریف می‌کند (هافستد، ۱۹۸۸: ۲۰۰۴).

فرهنگ ملی تقریباً بر همه ابعاد سازمان و مدیریت تاثیر گذار می‌باشد. محققین تاثیر فرهنگ ملی بر ابعاد و مولفه‌های بسیاری از سازمان و مدیریت را مورد مطالعه قرار داده‌اند. برای نمونه رابطه فرهنگ ملی با نظام مدیریت منابع انسانی، رهبری، فرهنگ سازمانی، کارآفرینی، شخصیت، اخلاق، فساد اداری، سبک پاسخگویی، تکنولوژی اطلاعات، سیستم‌های اطلاعات مدیریت، تجارت الکترونیک، مدیریت عملکرد، رضایت شغلی، تصمیم‌گیری استراتژیک، اعتماد، تعهد سازمانی، تسهیم دانش، مشتری مداری، نظام‌های کنترل مدیریت، کار تیمی مورد مطالعه قرار گرفته است.

### **استعاره " مهندسی " در حوزه مدیریت راهبردی فرهنگی**

استعاره مهندسی با بار معنایی بکارگرفته شده در مقاله حاضر، اولین بار توسط مقام معظم رهبری در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۱۳۸۱/۹/۲۶ بکار گرفته شد.

در دو دهه گذشته، استعاره به عنوان روش و تکنیکی در مطالعه پدیده‌های پیچیده، از جمله پدیده‌های اجتماعی- رفتاری توسعه یافته است. سیستم، کوه یخ، مغز، ماشین، فرهنگ، و موجود زنده از جمله استعاره‌هایی می‌باشند که در اغلب رشته‌های علمی بویژه رشته‌های میان رشته‌ای بکار گرفته می‌شود. رشته‌های میان رشته‌ای همچون علوم ارتباطات، روانشناسی اجتماعی، مدیریت، و مطالعات بین فرهنگی بنا به

ماهیت پیوندی خود عمدتاً از مفاهیم، نظریه ها، مدل ها تحلیلی، و روش های سایر رشته های علمی بهره می گیرند (رازنهان، فیروز، و ناظمی اردکانی، مهدی: ۱۳۸۵).

استعاره، فهم موضوعات انتزاعی از طریق باز تعریف آنها بر حسب مفاهیم و اصطلاحات عینی و ملموس را ممکن می سازد. به بیان فنی، استعاره ها نقشه هایی در حوزه های مفهومی ما هستند، و هنگامی بکارگرفته می شوند که الگویی استنباطی از یک حوزه مفهومی در حوزه دیگر بکارگرفته شود. عاریت گرفتن مفهوم مهندسی از حوزه مفهومی و شناختی فنی- مهندسی و بکار بستن آن در حوزه مفهومی مدیریت راهبردی فرهنگی کشور امکان ارائه تصویری کل نگر از انتظام، قاعده مندی، و مدیریت پذیر بودن فرهنگ کشور به عنوان یک پدیده تاریخی- اجتماعی با پیچیدگی سازمان یافته، کل نما<sup>۱</sup>، و پویا، را بدست می دهد.

بهر تقدیر، بکارگیری استعاره مهندسی در حوزه فرهنگ به هیچ وجه من الوجوه به معنای شی پنداری اگوست کنتی و دورکهایمی و تنزل دادن فرهنگ به سطح ماشین (و پدیده های مکانیکی) نمی باشد. دلیل اصلی بکارگیری استعاره مهندسی فرهنگی، بازداشتن مدیران، کارشناسان و محققین فرهنگی کشور از اتخاذ دیدگاه های باریک و محدود، و کمک به شکل گیری نگاه کل نگر به پدیده فرهنگ، تغییر و تحولات و پیامدهای آن می باشد (فرانکلین، پیتر، ۲۰۰۲).

بنابراین، بهره گیری از استعاره مهندسی فرهنگی در نظام راهبردی فرهنگی کشور با هدف و تاکید بر زمینه سازی شناخت روندهای کلان فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سطح ملی، منطقه ای و جهانی از یک سو، و بازخوانی سند چشم انداز کشور از سوی دیگر، می باشد تا ضمن شناخت مختصات فرهنگی کشور و آگاهی از روند

---

<sup>1</sup>. Holographic

تغییر و تحولات فرهنگی، امکان رصد فرهنگی تحولات فرهنگی و تلاش برای هدایت و رهبری آن در راستای توسعه و تعالی مادی و معنوی جامعه فراهم شود.

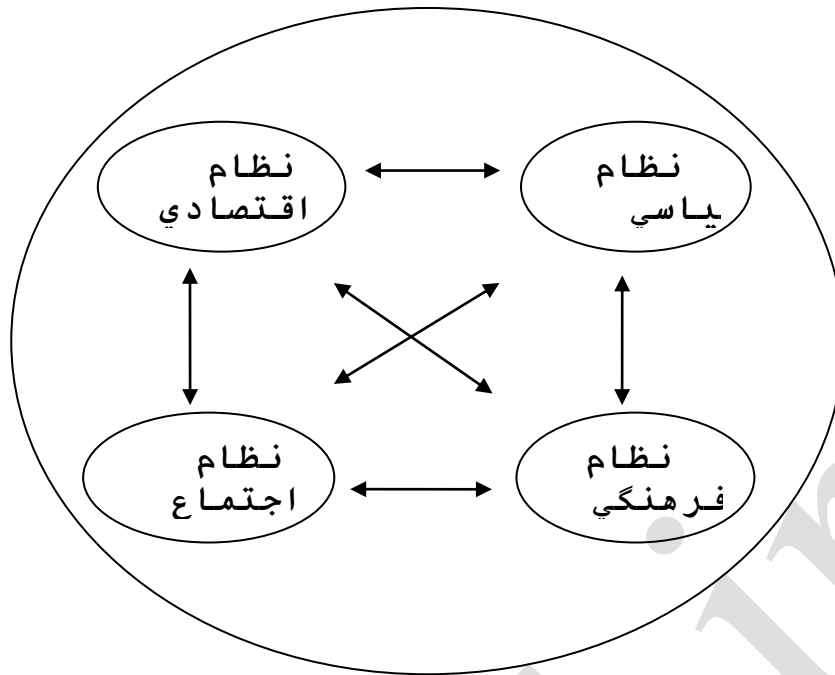
### فرهنگ و کلان نظام اجتماعی

کارکرد اصلی نظام فرهنگی، به عنوان یکی از چهار سیستم کلان نظام اجتماعی کشور (نظام سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی) ایجاد ثبات از طریق حفظ الگوهای هنجاری می‌باشد. در واقع تعادل یا نظم اجتماعی هر جامعه حاصل دو امر است:

• هر نظام فرعی کارکرد خودش را به درستی انجام دهد؛

• یک نظام فرعی بر نظام های فرعی دیگر سلطه نیابد (اصل حفظ هویت در عین وابستگی).

ضمن اینکه هر نظام فرعی دارای کارکرد ویژه خود می باشد در عین حال از هویت مستقلی نیز برخوردار است. بعلاوه نظام های فرعی چهارگانه در چارچوب یک نظام کلان تر یا همان نظام اجتماعی، دارای تعامل پویا و هدفمند می باشند. هرگاه یک نظام فرعی کارکرد خود را به درستی انجام ندهد و یا یکی از نظام ها بر نظام دیگر سلطه یابد، نظام اجتماعی دچار «عدم تعادل» می‌گردد. شکل شماره سه، تعامل چهار نظام فرعی کلان نظام کشور را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۳. کلان نظام کشور (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی)

البته می بایست توجه داشت که تعامل نظام ها و فراگیری نظام فرهنگی جامعه به عنوان «سلطه» قلمداد نگردد. در ادامه با بهره گیری از چارچوب نظری فوق، مفهوم مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی کالبد شکافی و تشریح می شود.

## مهندسي فرهنگ

هرگاه يك نظام فرعي همچون نظام فرهنگي جامعه، بواسطه عوامل درون و برون سيستمي، كاركردهاي خويش را به درستي انجام ندهد در نتيجه پوياي، تعادل سيستماتيک و عملکرد آن دچار نقصان و نوعي بي‌نظمي يا عدم تعادل مي‌شود، و نيازمند نوعي هدايت و جهت دهی و يا اصطلاحاً مهندسي مجدد مي‌باشد. بنابراین با توجه به اهداف و كاركردهاي مورد انتظار نظام، عناصر و روابط و تعامل بين آنها مورد مطالعه، طراحي و بازسازي قرار مي‌گيرد. اين طراحي مجدد به شكل گيري تعادلي پويا در سطحي بالاتر مي‌انجامد که از يك سو كاركردهاي مورد انتظار و پيش بيني شده آن نظام را توليد مي‌کند و از سوي ديگر در نظام فرعي مربوطه ظرفيت و آمادگي لازم را فراهم مي‌کند تا عملي پايدار و پويا با ساير نظام هاي فرعي ايجاد کند. مهندسي فرهنگ به بيان مقام معظم رهبري عبارت است از:

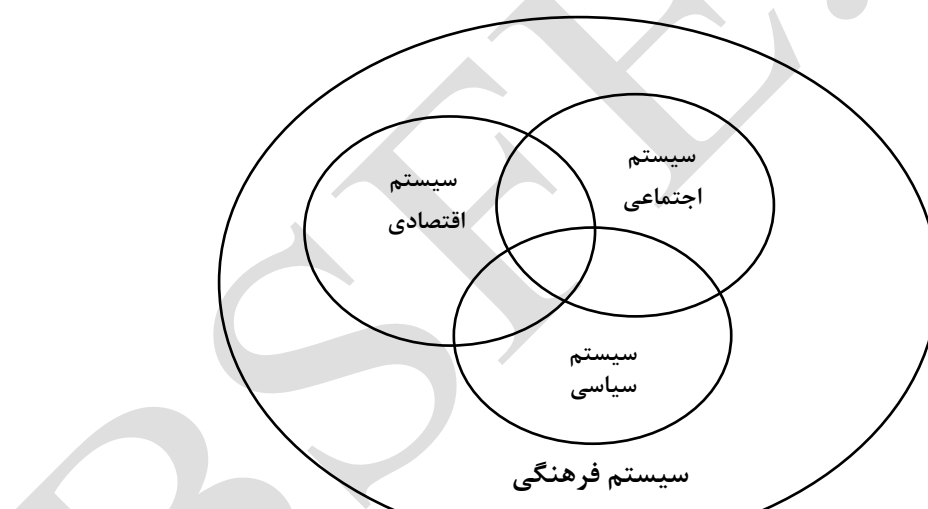
... از مهمترين تکاليف ما در درجه اول، مهندسي فرهنگ کشور است، يعني مشخص کنيم که فرهنگ ملي، فرهنگ عمومي و حرکت عظيم درون زا و سيوروت بخش و کيفيت بخشي که فرهنگ ناميده می‌شود و درون انسانها و جامعه بوجود مي‌آيد؛ چگونه بايد باشد. اشکالات و نواقص اش چيست؟ کنديها و معارضاتش کجاست؟ (در محضر ولايت، ۱۳۸۳).

بنابراين در مهندسي فرهنگ کانون توجه، نظام فرهنگي جامعه است و هدف از آن شناخت عميق اجزاء، عناصر و روابط بين آنها و باز طراحي و ساخت دهی مجدد بر اساس اهداف و كاركردهاي مورد انتظار از آن با توجه به مجموعه مقتضيات (قابل مديریت) و شرايط (نسبتاً ثابت) مي‌باشد (رازنهان، فيروز، و ناظمی اردکانی، مهدی: ۱۳۸۵).

مهندسي فرهنگي<sup>۱</sup>

نظام اجتماعی هذگامی از تعادل یا نظم اجتماعی برخوردار است که نظام های فرعی چهارگانه آن در یک تعامل پویا و سازنده باشند. جهان بینی ها و نظام های ایدئولوژیک مختلف معمولاً غلبه یک نظام بر سایر نظام ها را تجویز می کنند. نظام سرمایه داری حاکمیت نظام اقتصادی را تجویز می کند. حال آنکه نظام اسلامی تأکید بر نظام فرهنگی - اعتقادی جامعه به عنوان نظام جهت دهنده سایر نظام های فرعی دارد.

چگونگی تعامل نظام های چهارگانه و نقش وحدت بخش نظام فرهنگی در کلان نظام اجتماعی در شکل شکل شماره ۴ نشان داده شده است (ناظمی اردکانی، مهدی، ۱۳۸۵، ۴۴-۴۰).

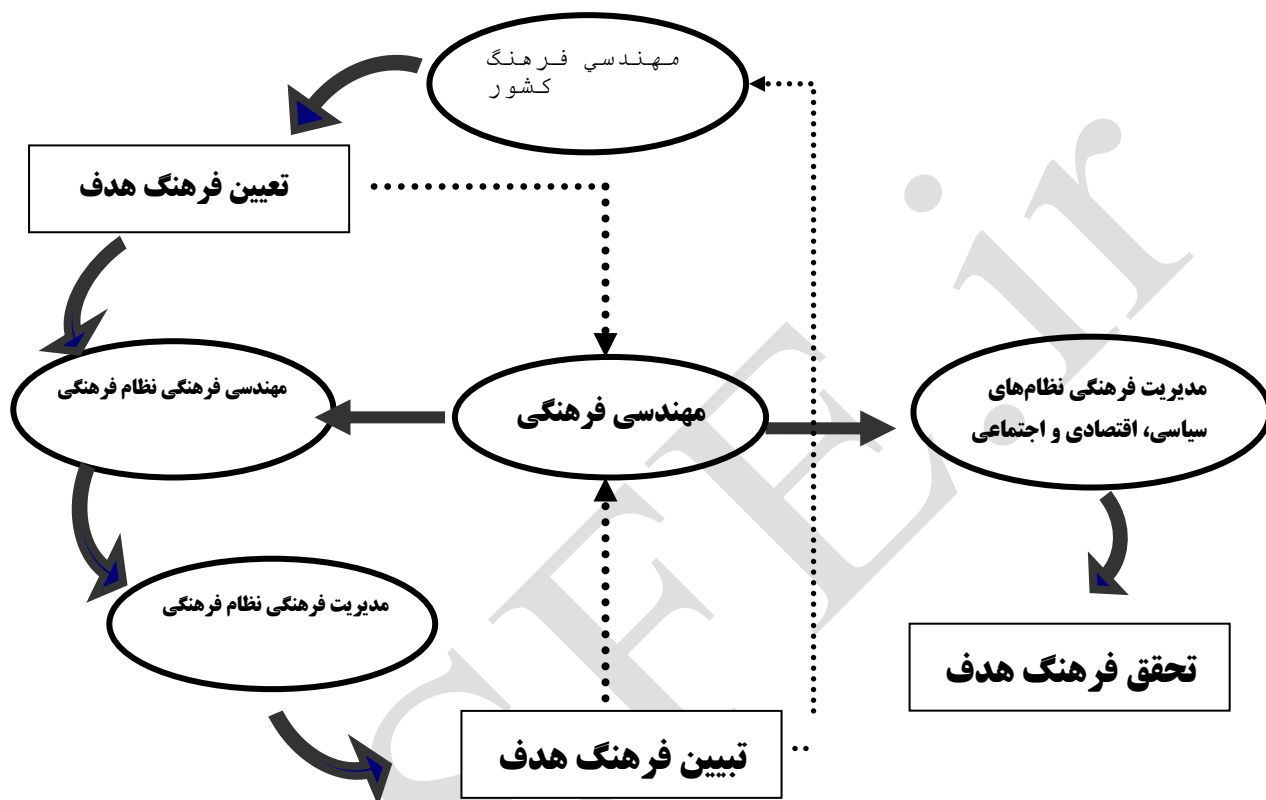


با فرض اینکه نظام فرهنگی مهندسی شده باشد، مسأله اساسی سطح بالاتر، چگونگی تعامل اثربخش و پویا بین نظام فرهنگی، به عنوان سیستم هادی و جهت بخش، با نظام های فرعی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی عام می باشد. به عبارت دیگر هدف مهندسی فرهنگی، برقراری انسجام محتوایی (باورها و ارزش های هنجاری شده) بین سیستم های فرعی یک کلان نظام اجتماعی می باشد. برای نمونه باورها و ارزش های حاکم بر نظام اقتصادی و نظام سیاسی می بایست هماهنگ با ارزش های نظام فرهنگی جامعه باشد.

بنابراین مهندسی فرهنگی عبارت است از فرآیند

در انظار اجتماع و وحدت بخش هدفمند برین نظام فرهنگی مهندسی

فرهنگی، بازبینی و بازسازی می شود، بگونه ای که تعادل کلان نظام اجتماعی تامین و حفظ می شود. شکل شماره ۵ مدل کلی مهندسی فرهنگی کشور را به تصویر می کشد.



شکل شماره ۵- مدل کلی مهندسی فرهنگی کشور (ناظمی  
۱۳۸۸: ۱۱۳-۱۱۴)

همانطور که در شکل بالا نشان داده شده است مهندسی فرهنگی کشور از فرایند مستمر و پویای مهندسی فرهنگ، مهندسی فرهنگی و مدیریت راهبردی فرهنگی کشور عملی می شود. مهندسی فرهنگی کشور فرایند مستمر و دایمی و فراگیر می باشد که در سطوح مختلف متناظر با سطوح فرهنگ (ملی، حرفه ای، سازمانی) اجرایی می شود.

ضرورت های مهندسی فرهنگی کشور بر اساس  
مختصات سند چشم انداز



دگرگونی و تحولات اساسی در ماهیت مولفه ها و سمت و سوی روندهای اساسی در محیط های فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، فناوری، و سیاسی در مقیاس ملی و جهانی به شکل گیری شرایط و مقتضیات نوینی انجامیده است که گمان می رود تحول نظام فرهنگی موجود جامعه به یک نظام فرهنگی و هویتی یکپارچه ملی، پویا، و متعالی مبتنی بر بنیادهای فرهنگ ملی اسلامی- ایرانی از چالش ها اساسی کشور و نظام در شرایط نوین باشد. بدون تردید، نوع پاسخگویی کشور به این چالش اساسی، سرنوشت و آینده کشور را رقم خواهد زد. در ادامه بخشی از ضرورت های و الزامات مهندسی فرهنگی کشور در دو سطح (فرا ملی) و (جهانی) و ملی به اختصار مرور می شود (رازنهان، فیروز، و ناظمی اردکانی، مهدی: ۱۳۸۵).

برخی از ضرورت های فرا ملی مهندسی فرهنگی کشور را می توان در محورهای زیر برشمرد:

#### • جایگزینی اصل تحول و تغییرات فرهنگی بجای اصل ثبات

**فرهنگی:** تا اواخر قرن ۲۰، فرض بر اصل ثبات فرهنگی بود، به این معنا که تغییر و تحولات فرهنگی به گونه ای نسبتاً طبیعی و تکاملی در جریان بود، اما این اصل در اواخر قرن بیستم به چالش کشیده شد و با آغاز قرن بیست و یکم اصل تحول و تغییرات فرهنگی جایگزین آن شده است. درحقیقت، از ریشه های اصلی این تغییرات پارادایمی، پیشرفتهای تکنولوژیک و پیدایش جوامع اطلاعاتی بود که از یک سو به پویایی درونی روزافزون جوامع انجامیده است، و از سوی دیگر تحولات گسترده محیطی را در دو موج بین المللی شدن، و جهانی شدن به همراه داشته است. برخلاف گذشته که اصل ثبات حاکم بود، امروزه اصل تغییر و تحول فرهنگی قاعده حاکم بر همه جوامع است (لیونگ و دیگران، ۲۰۰۵).

## • جنگ سرد فرهنگی غرب علیه اسلام و بالاحص فرهنگ شیعه :

در دو دهه اخیر با فروپاشی بلوک شرق و شکل‌گیری نهضت بیداری اسلامی تقابل فرهنگی غرب علیه فرهنگ اسلامی و بالاحص فرهنگ شیعی، که کشورمان نمایندگی آن را به عهده دارد، شدت گرفته است. در حقیقت آشکار شدن پیوند ناگسستنی سلطه اقتصادی-سیاسی با سیطره فرهنگی به شدت گرفتن تقابل فرهنگی سنتی غرب با فرهنگ اسلامی انجامیده است. توفیقات جمهوری اسلامی در کنار بیداری ملل اسلامی و ناکارآمدی سازوکارهای دیگر به شکل‌گیری هدفمند و رسمی آنچه مقام معظم رهبری از آن تحت عنوان «ناتوی فرهنگی» یاد کردند اند، شده است.

## • پیوند درونی و عمیق توسعه اقتصادی و اجتماعی

**پایدار با هویت و فرهنگ جامعه :** تجربه جهانی و توسعه کشورهای همچون ژاپن، هند، چین، کره جنوبی و مالزی مبین آن است که تکیه بر هویت و فرهنگ ملی و بومی اساس هر نوع توسعه پایدار و واقعی می‌باشد. علت این امر ریشه در این حقیقت دارد که توسعه در بستر فرهنگی-تاریخی تکامل و تحقق می‌یابد.

## • برخی از ضرورت‌های داخلی (ملی) مهندسی فرهنگی کشور عبارتند از

### • تدوین سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴: همانطور که پیشتر

بیان شد هر چشم‌انداز ماهیتاً تغییرات فرهنگی را دیکته می‌نماید. زیرا برای تغییر در عملکرد جوامع انسانی علاوه بر تغییرات سخت و ساختاری، تغییرات فرهنگی نیز ضروری است. بنابراین مهندسی فرهنگی (تحولات فرهنگی برنامه‌ریزی شده) همزاد چشم‌انداز فرهنگی کشور می‌باشد. بدون تردید، باورها و ارزش‌های و الگوهای رفتاری مناسب برای کسب جایگاه اول در منطقه در عرصه‌های مختلف با ارزش‌ها و

باورهای یک جامعه پیرو و منفعل بسیار متفاوت می باشد (رازنهان، فیروز، و ناظمی اردکانی، مهدی : ۱۳۸۵).

• **تجربه بالاترین میزان تغییر و تحولات کشور در بین**

**کشورهای جهان:** همزمانی وقوع انقلاب اسلامی، به عنوان نقطه عطف تحولات کشور در عصر معاصر، با تحولات اساسی و فراگیر در سطح جهان، ایران را در زمره محدود کشورهای قرار داده است که در ربع قرن گذشته، بالاترین نرخ تغییر و تحولات را تجربه کرده اند.

• **فقدان استراتژی و یا حاکمیت استراتژی انطباقی در**

**بخش فرهنگی کشور:** در ۲۸ سال گذشته تغییرات بر مدیریت آنها پیشی داشته اند و بیشتر مداخلات انجام شده انفعالی بوده است. این رویکرد انفعالی، اساساً قادر به پاسخگویی مطالبات و شرایط کنونی کشور نمی باشد. بنا بر آنچه که بیان شد شاید بتوان چنین نتیجه گیری نمود که تحقق اهداف چشم انداز بیست ساله کشور بدون جهت دهی راهبری تغییرات فرهنگی متناسب با اهداف چشم انداز دشوار می نماید. بنابراین پیش بینی روند تغییرات فرهنگی جامعه و جهت دهی و هماهنگ سازی آنها در چارچوب اهداف سند چشم انداز ضرورتی اجتناب ناپذیر به شمار می رود. مقام معظم رهبری برای اشاره به این معنا از اصطلاح مهندسی فرهنگی بهره گرفته اند.

• **روند طبیعی تغییرات فرهنگی کشور متناسب با توسعه**

**اقتصادی- اجتماعی کشور:** انگلهارت و بیکر با بهره گیری از داده های پیمایش جهانی ارزش ها<sup>۱</sup> تغییرات فرهنگی که انعکاس دهنده تغییر در ارزش های پایه جوامع می باشد را در سه موج (مقطع زمانی) بررسی

1. World Value Survey

نمودند، این پیمایش شامل ۶۵ کشور و ۷۵ درصد از جمعیت جهان بوده است. تحلیل‌ها نشان می‌دهد که توسعه اقتصادی- اجتماعی (مدرن شدن) جوامع با حرکت از ارزش‌ها و هنجارهای سنتی به سوی ارزش‌هایی که بطور فزاینده‌ای عقلایی، آزادمنشانه، اعتمادبخش و مشارکت‌جویانه می‌باشند، همراه بوده است. بعلاوه آنها نشان دادند که با وجود تأثیرگذاری ارزش‌های مدیریتی، میراث فرهنگی عام هر جامعه (پروتستان، کنفوسیوسی، اسلامی و...)، تأثیر ماندگاری بر ارزش‌های سنتی آن بر جای می‌گذارد (انگلهارت و بیکر، ۲۰۰۰).

در مهندسی فرهنگی با اذعان به اینکه تغییر در ارزش‌های امری اجتناب‌ناپذیر و حتمی است، برای تغییر هدایت شده این ارزش‌ها تلاش می‌شود. توجه به این نکته حساس و بسیار ظریف ضروری است که کانون تغییرات، تحول در ارزش‌های زمینه‌ای و ابزاری است و نه در ارزش‌های بنیادی. چالش اساسی چگونگی ایجاد سازگاری و هماهنگی بین ارزش‌های ابزاری (که ماهیت اقتضایی و زمینه‌ای دارند) و ارزش‌های پایه (بنیادی) می‌باشد. این فرایند به خلق بستر فرهنگی مستعد و مشوق توسعه اقتصادی و اجتماعی متناسب با بوم اجتماعی و فرهنگی آن جامعه می‌انجامد.

در حقیقت این رویکرد توسعه یافته ریشه در عقلانیت دینی<sup>۱</sup> دارد که دارای دو سطح جوهری<sup>۲</sup> و ابزاری<sup>۳</sup> می‌باشد، در سطح ابزاری مبنای عقلانیت ارزش‌های مطلق الهی یا عقلانی و یا ترکیبی است. این ارزش‌ها مطلق می‌باشند و متأثر از مقتضیات عام نمی‌باشند. ارزش‌های عدالت، و کرامت انسانی از این

---

1. Religious Rationality Substantive instrumental

2. Substantive Rationality

3. Instrumental Rationality

دسته اند. در سطح بالاتر ارزش های ابزاری قرار دارند این ارزش ها ماهیت اقتضایی و زمینه ای دارند و متناسب با موقعیت و زمان و مکان قابلیت بده وبستان می باشند. کارایی، نوآوری، و سودآوری در زمره این ارزش ها قرار دارند.

در عصر حاضر که عقلانیت ابزاری بر نظام اقتصادی، سیاسی و مدیریتی غرب و شرق سیطره کامل دارد توفیق و حاکمیت ارزش های ابزاری بر ارزش های جوهری اصل مفروض می باشد. عقلانیت ابزاری بیشترین تناسب را با موضوعات سخت دارد و بر همین اساس مغرب زمین در حوزه مسایل و علوم سخت پیشرفت های برجسته ای داشته است. اما در حوزه های نرم ابزاری توفیق زیادی نداشته است. بنابراین بر اساس این تفکر، تقریباً همه ارزش ها ابزاری می باشند و همه قابل داد و ستاد می باشند و این مقتضیات و تمایل و اهداف ماست که اولویت و کیفیت ارزش ها را رقم می زند.

بر این مبنا هر ارزشی که بیشترین سودمندی، منفعت مادی (و روانی و عاطفی)، لذت و کامیابی را تولید نماید ارجح می باشد و تا زمانی که کارایی خود را حفظ نماید از اولویت بالاتری برخوردار می باشد. برای نمونه، اخلاقیات امر نسبی تلقی می شود و ملاک اخلاقی بودن از جنس معیارهای پیشگفته خواهد بود.

بنابراین، هندسه فرهنگی مغرب زمین بر اساس عقلانیت ابزای مهندسی شده است. و بر اساس همین عقلانیت، اقدام به تولید محصولات نرم و سخت می شود. با توجه به اینکه این عقلانیت برای تولید محصولات نرم از اعتبار فراگیر و جهانی برخوردار نمی باشد، بنابراین بخش عمده ای از دانش نرم تولید شده که خمیر مایه ارزشی بویژه از نوع ارزش های پایه و

بنیادی دارند، بُرد فرهنگی بسیار محدودی دارد و  
یا به عبارت دیگر ارزش زوده<sup>۱</sup> و با محدودیت فرهنگی  
همراه می باشد.

---

<sup>۱</sup>. Value-Laden

## اهداف مهندسی فرهنگی کشور

کارکرد اساسی مهندسی فرهنگی کشور شناسایی و برقراری تناسب و تعادل اثربخش بین ارزش های ابزاری (نسبی و اقتضایی) و ارزش های جوهری (اصیل و مطلق) از طریق ایجاد یکپارچگی و وحدت ساختاری و محتوایی در فرهنگ کشور می باشد. این فرایند در چهار حوزه فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، و اجتماعی با محوریت نظام فرهنگی تحقق می یابد. هدف مهندسی فرهنگی خلق بستر فرهنگی- اجتماعی مناسب و محرک توسعه و تعالی مادی و معنوی جامعه در چارچوب نظام اعتقادی و باورهای جامعه متناسب با شرایط و مقتضیات ملی می باشد (رازنهان، فیروز، و ناظمی اردکانی، مهدی : ۱۳۸۵). این هدف از طریق اهداف فرعی زیر تحقق می یابد:

- فراهم آوردن بستر فرهنگی لازم برای تحقق اهداف سند چشم انداز کشور در افق ۱۴۰۴
- تسریع توسعه اقتصادی- اجتماعی کشور از طریق ایجاد سازگاری با هویت و فرهنگ خودی
- حاکمیت استراتژی پیشرو در بخش فرهنگی کشور
- حفظ، تقویت و ارتقای سطح وحدت، هویت، امنیت، و انسجام ملی
- کاهش پیامدها و کارکردهای ناخواسته و منفی فرهنگی بخش های اقتصادی و سیاسی
- ایجاد وحدت و یکپارچگی در بخش ها و عرصه های مختلف فرهنگی کشور
- زمینه سازی جهت استمرار و توسعه دستاوردهای انقلاب اسلامی
- تعالی معنوی و اخلاقی جامعه از طریق فراهم آوردن بستر و فضای سالم فرهنگی

پیش فرض ها، و اصول حاکم بر مهندسی فرهنگی کشور

- بخشی از پیش فرض ها، اصول و مفروضات اساسی حاکم بر مهندسی فرهنگی کشور عبارت است از:
- دین، پایه و جوهر هویت، ارزش ها و فرهنگ کشور است
  - فرهنگ پدیده اجتماعی با پیچیدگی بسیار، پویا و در حال تغییر و دگرگونی است
  - فرهنگ با سیاست و اقتصاد رابطه متقابل و گسست ناپذیری دارد. مدیریت و راهبری فرهنگی مستلزم درک روابط بنیادین آنها می باشد؛ فرهنگ به سیاست و اقتصاد جهت می دهد.
  - فرهنگ در چارچوب شرایط (عوامل نسبتاً ثابت)، و با توجه به مقتضیات (روندهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی) تحول پذیر می باشد (رازنهان، فیروز، و ناظمی اردکانی، مهدی : ۱۳۸۵).
  - ضرورت تمایز قایل شدن بین ارزش های بنیادی و ارزش های ابزاری و برقراری هماهنگی و تعادل بین آنها از طریق مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی کشور (ارزش های جوهری و بنیادی همچون عدالت، آزادی، و کرامت انسانی ارزش های مطلق می باشند، و ارزش های ابزاری همچون نوآوری، و کسب سود (بسیار مهم) اما تابع مقتضیات و قابل داد و ستد و نهایتاً نسبی هستند)
  - مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی پروسه ای مستمر و پویا می باشد.
  - مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی نیازمند تحول در نظام مدیریت و بویژه نظام مدیریت راهبردی فرهنگی کشور می باشد.
  - اقدامات جزئی و بخشی در حوزه مهندسی فرهنگی ناکارآمد و محکوم به شکست است، بنابراین جامع نگری از شرایط اساسی مهندسی فرهنگی کشور است و بر همین اساس مهندسی فرهنگی در برگیرنده نظام اقتصادی، سیاسی، فناوری، تعلیم و تربیت، مذهب،



خانواده، نظام رسانه ای، هنر، زبان و سایر مولفه های کلیدی کلان می باشد.

• حفظ و پاسداری از هویت، ارزش ها و مرزهای فرهنگی جامعه از وظایف نوین دولت ها، بویژه در شرایط کنونی، می باشد.

• دولت وظیفه بستر سازی، حمایت و سیاست گذاری مشارکتی در حوزه فرهنگ را به عهده دارد و نه کنترل و نظارت نزدیک فرهنگی.

• مهندسی فرهنگ با تقویت ارزش های بنیادی و زمینه سازی برای شکل گیری و توسعه ارزش های ابزاری و زمینه محور به توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه می انجامد.

• مهندسی فرهنگی کشور با توجه به نقش و جایگاه کشور در سطح منطقه و جهان انجام می شود.

## جمع بندی و نتیجه گیری

کارکرد اصلی چشم انداز ایران ۱۴۰۴ را می توان آگاهی بخشی، هماهنگی و هدایت تلاش ها، افکار و منابع کشور بسوی بخش های اصلی دانست که تحقق اهداف توسعه ای کشور را ممکن می سازد. بنابراین ایجاد تعهد در آحاد جامعه و برخورداری از حمایت و پشتیبانی آنها از الزامات اساسی تحقق اهداف سند چشم انداز می باشد.

بنابراین چشم انداز در ذات خود، تحول در باورها، ارزش ها، نگرش ها و گرایش ها، و الگوهای رفتاری درباره اینکه کیستیم؟ و می خواهیم چه کسی باشیم؟ در کجا ایستاده ایم؟ و به سوی کدام مقصد در حرکتیم؟

امروزه با رنگ باختن تدریجی مفهوم سنتی، عام، مبهم، و فراگیر فرهنگ محققین آن را به عنوان پدیده اجتماعی پیچیده و پویایی که دارای ابعاد و مولفه های قابل سنجش و اندازه گیری است و تقریباً همه ابعاد زندگی ما را متأثر می سازد، توصیف و تشریح می کنند. متناسب با هدف، سطح تحلیل و رویکرد محقق فرهنگ در سطوح فرا ملی، ملی، حرفه ای، سازمانی و گروهی مورد مطالعه قرار می گیرد.

اغلب مدل های فرهنگی و رفتار کار، ثبات فرهنگی<sup>۱</sup> را مفروض می دانند و بر تناسب بین يك فرهنگ خاص و شیوه های مدیریتی و انگیزشی معین تاکید می نمایند. تناسب بیشتر به معنای انطباق بیشتر شیوه های مدیریتی در يك فرهنگ خاص و در نتیجه اثربخشی بیشتر می باشد.

بنابراین برقراری تناسب (محتوایی و ساختاری) بین سه ضلع مثلث اهداف، ویژگی های فرهنگی- اجتماعی زمینه، و دانش و تکنولوژی از ویژگی های هر مدل، برنامه و استراتژی توسعه در سطوح مختلف می باشد. بر همین اساس شاید بتوان مهندسی فرهنگی کشور را همزاد سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴ دانست.

---

<sup>۱</sup>. Cultural stability

سهم فرهنگ در این میان برجسته و قابل ملاحظه می باشد. برای نمونه تحقیقات نشان می دهد که فرهنگ ملی، به تنهایی، قدرت تبیین ۲۵ تا ۵۰ درصد تفاوت های عملکردی در سطح جوامع و سازمان ها را دارد.

به عاریت گرفتن استعاره مهندسی از حوزه مفهومی و شناختی فنی- مهندسی و بکار بستن آن در حوزه مفهومی مدیریت راهبردی فرهنگی کشور با هدف ارائه تصویری کل نگر از انتظام، قاعده مندی، و تحول پذیری فرهنگ کشور به عنوان یک پدیده تاریخی- اجتماعی با پیچیدگی سازمان یافته، کل نما، و پویا، می باشد.

در مهندسی فرهنگ کانون توجه، نظام فرهنگی جامعه است و هدف از آن شناخت عمیق اجزاء، عناصر و روابط بین آنها و باز طراحی و ساخت دهی مجدد بر اساس اهداف و کارکردهای مورد انتظار از آن با توجه به مجموعه مقتضیات (قابل مدیریت) و شرایط (نسبتاً ثابت) می باشد در حالی که مهندسی فرهنگی عبارت است از فرآیند باز طراحی و وحدت بخشی هدفمند بین نظام فرهنگی مهندسی شده یک جامعه با سایر نظام های هم ارز به عنوان یک نظام یکپارچه و واحد. در این فرآیند، کارکردها و ساختارهای هر یک از نظام های فرعی مبتنی بر مفروضات و ارزش ها و باورهای نظام فرهنگی، بازبینی و هدایت می شوند.

از جمله ضرورت های فراملی مهندسی فرهنگی کشور عبارتند از: تدوین سند چشم انداز، جایگزینی اصل تحول و تغییرات فرهنگی بجای اصل ثبات فرهنگی، جنگ سرد فرهنگی غرب علیه اسلام و بالاخص فرهنگ شیعه، تجربه جهانی توسعه کشورهای همچون ژاپن، هند، چین، کره جنوبی و مالزی با تکیه بر هویت و فرهنگ ملی و بومی.

در سطح ملی نیز جامعه در حال گذار ما با چالش های جدی مواجه است که جملگی نگاه عمیق و بلند مدت به فرهنگ جامعه را میطلبد. از جمله این چالش ها تجربه بالاترین میزان تغییر و تحولات کشور در بین کشورهای جهان، فقدان استراتژی و یا حاکمیت استراتژی انطباقی در بخش فرهنگی کشور، تدوین سند چشم انداز ایران ۱۴۰۴، روند طبیعی تغییرات فرهنگی کشور متناسب با توسعه اقتصادی- اجتماعی کشور می باشند.

با توجه به آنچه که گذشت عمده اهداف مهندسی فرهنگی کشور را می توان در عناوین زیر خلاصه کرد؛ فرهم آوردن بستر فرهنگی لازم برای تحقق اهداف سند چشم انداز کشور در افق ۱۴۰۴، تسریع توسعه اقتصادی- اجتماعی کشور از طریق ایجاد سازگاری با هویت و فرهنگ خودی، حاکمیت استراتژی پیشرو در بخش فرهنگی کشور، حفظ و تقویت و ارتقای سطح وحدت، هویت، امنیت، و انسجام ملی، کاهش پیامدها و کارکردهای ناخواسته و منفی فرهنگی بخش های اقتصادی و سیاسی، زمینه سازی جهت استمرار و توسعه دستاوردهای انقلاب اسلامی، و تعالی معنوی و اخلاقی جامعه از طریق فراهم آوردن بستر و فضای سالم فرهنگی می باشند.

در پایان، پیش فرض ها، اصول و مفروضات اساسی حاکم بر مهندسی فرهنگی کشور به قرار زیر پیشنهاد می گردد: .  
نقش محوری دین در هویت و فرهنگ کشور، رابطه متقابل و گسست ناپذیر فرهنگ با سیاست و اقتصاد و نقش جهت دهنده فرهنگ به سیاست و اقتصاد، ضرورت تمایز قایل شدن بین ارزش های بنیادی و ارزش های ابزاری و برقراری هماهنگی و تعادل بین آنها از طریق مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی کشور، ضرورت تحول در نظام مدیریت و بویژه نظام مدیریت راهبردی فرهنگی کشور.

#### منابع:

۱. الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۷)، **مدیریت عمومی**، نشر نی.
۲. در محضر ولایت، بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۸۱/۹/۲۶)، مراجعه شود به:

<http://www.iranculture.org/about/rahbar/mrahbar/b01-20.php>

۳. در محضر ولایت، بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۸۲/۱۰/۲۳)، مراجعه شود به: <http://www.iranculture.org/about/rahbar/mrahbar/b01-06.php>

۴. در محضر ولایت، بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۸۳/۱۰/۸)، مراجعه شود به: <http://www.iranculture.org/about/rahbar/mrahbar/b01-21.php>

۵. در محضر ولایت، بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، (۱۳۸۴/۱۰/۱۳)، مراجعه شود به:

<http://www.iranculture.org/about/rahbar/mrahbar/b01-22.php>

۶. ناظمی اردکانی، مهدی (۱۳۸۵)، مهندسی فرهنگی کشور: تحلیلی بر فرمایشات مقام معظم رهبری در دیدار با اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی در سالهای ۱۳۸۴-۱۳۸۱، انتشارات دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

۷. علی اکبری، حسن (۱۳۸۵)، مدیریت راهبردی با ترسیم چشم انداز دستگاهها و موضوعات فرهنگی، درآمدی بر مهندسی فرهنگی کشور، مجموعه مقالات اولین همایش ملی مهندسی فرهنگی کشور (۲۰-۲۱ دیماه ۱۳۸۵)، انتشارات دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

۸. رازنهان، فیروز، و ناظمی اردکانی، مهدی (۱۳۸۵)، مهندسی فرهنگی و نقشه فرهنگی کشور، مجموعه مقالات اولین همایش ملی مهندسی فرهنگی کشور (۲۰-۲۱ دیماه ۱۳۸۵)، انتشارات دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

8. Inglehart, R. and Baker, W.E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values, *American Sociological Review* 61(1): 19-51.
9. Cheng, T.K., Sculli, D., & Chan, F. Shui-fun. (2001). *Relationship dominance: Rethinking management theories from the perspective of methodological relationalism*, **Journal of Managerial Psychology**, 16(2), 97-105.
10. Franklin, P., (2002). *Elephants, metaphors, and tropes in strategic management theory: Implications for a strategy for strategy?* **Strategic Change**, 11, 117-129.
11. Gibson C. B. and Zellmer-Bruhn M.E., (2001), *Metaphors and Meaning: An Intercultural Analysis of the Concept of Teamwork: Administrative Science Quarterly*, 46,274-303.
12. Gupta, V., Surie. G., Javidan, M., & Chhokar, J. 2002 (b). *Southern Asia cluster. Where the old meets the new. Journal of World Business*, 37(1): 16-28.

13. Hofstede, G., (1994). *Cultural constraints in management theories*, **International Review of Strategic Management**, 5, 27-48.
14. Hofstede, Geert & Bond, M.H. (1988). *The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth*, **Organizational Dynamics**, 16(4), pp. 5-21.
15. Hofstede, Geert & McCrae, R. R. (2004). *Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture*, **Cross-Cultural Research**, 38,52-88.
16. Javidan, M. & Dastmalchian, A. (2003). *Culture and leadership in Iran: The land of individual achievers, strong family ties, and powerful elite*, **Academy of Management Executive**, 17 (4), 127-142.
17. Karahanna, E., Evaristo, J. R. & Srite, M. (2005). *Levels of Culture and Individual Behavior: An Integrative Perspective*, **Journal of Global Information Management**, 13(2), 1-20
18. Leung, K., Bhagat, R.S., Buchan, N.R., Erez, M., & Gibson, C. B. (2005). *Culture and international business: recent advances and their implications for future research*, **Journal of International Business Studies**, 36, 357-378.
19. Markus, H., & Kitayama, S. (1991). *Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation*, **Psychological Review**, 98, 224-253 .
20. Mintzberg H. et al., (1998). **Strategy Safari**, Prentice Hall: Hemel Hempstead.
21. Rousseau, D. M., & Fried, Y. (2001). *Location, location, location: contextualizing organizational research*, **Journal of Organizational Behavior**, 22, 1–13.
22. Trompennars, Fons. (1994). **Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business**, New York: Professional Publishing.