

National Culture Development Model in Upstream Policies

Habibollah Taherpour Kalantari¹ Associate Professor, Department of Public Administration, Institute for Management and Planning Studies, Tehran, Iran.

Received: 08/Jun/2022 | Accepted: 21/May/2023

Abstract

Purpose: Culture, in all its dimensions, is a fundamental component of sustainable development. The purpose of this paper was to provide a model for the development of national culture in upstream policies.

Methodology: The method in this study was case research and content analysis by manual method. Based on literature review, the theoretical and conceptual components of national culture development were first obtained. Then, by studying the upstream documents (basic Islamic-Iranian model of progress, the statement of the second step of the revolution, the general policies of the second to the sixth development plans, and finally, all the general policy clauses on various cultural issues approved by the Expediency Discernment Council) were identified.

Findings: In this study, a national culture development model for general policies is presented. The obtained model suggests what authorities are responsible and what mechanisms can be used to strengthen and create positive elements of culture and to weaken and eliminate negative elements of culture.

Keywords: Culture Development, Cultural Development, Culture, Development, Fashion, Climate.

1. h.taherpour@imps.ac.ir

عنوان مقاله: مدل توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی

حبیب‌اله طاهرپور کلانتری^۱

دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۸

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۳۱

مقاله پژوهشی

چکیده:

هدف: فرهنگ در همه ابعادش عنصر بنیادین توسعه پایدار است. هدف این پژوهش ارائه مدل مفهومی توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی است.

طرح پژوهش/روش‌شناسی/رویکرد: روش پژوهش به صورت موردپژوهی و تحلیل محتوا به روش دستی است. در این پژوهش، ابتدا با استفاده از میانی نظری، مولفه‌های نظری و مفهومی توسعه فرهنگ ملی به دست آمده است. سپس با مطالعه اسناد بالادستی (الگوی پایه اسلامی - ایرانی پیشرفت، بیانیه گام دوم انقلاب، سیاست‌های کلی برنامه دوم تا ششم توسعه، و تمامی بندهای مربوط به حوزه‌های فرهنگ در سیاست‌های کلی در موضوعات مختلف مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام) مشخص شد.

یافته‌ها: در پایان مدل توسعه فرهنگ ملی برای سیاست‌های کلی مصوب ارائه شده است. مدل به دست آمده پیشنهاد می‌کند که برای تقویت و ایجاد عناصر مثبت فرهنگ و تضعیف و حذف عناصر منفی فرهنگ، چه مراجعی مسئول اند و از چه سازوکارهایی می‌توان استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: توسعه فرهنگ، توسعه فرهنگی، فرهنگ، توسعه، مد، جو.

فرهنگ و تمدن

نوره ۳۶ - تابستان ۱۴۰۲ - شماره ۲
پیاپی ۱۲۴ - صص: ۱۶۶-۱۲۳
DOI: 10.52547/jmdp.36.2.119

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران.

h.taherpour@imps.ac.ir

فرهنگ در گسترده‌ترین معنای آن، مجموعه‌ای از ویژگی‌های متمایز معنوی، مادی، فکری و عاطفی است که مشخصه یک جامعه یا گروه اجتماعی است. این نه تنها شامل هنرها و ادبیات است، بلکه شیوه‌های زندگی، حقوق اساسی انسان، نظام‌های ارزشی، سنت‌ها و باورها را نیز دربر می‌گیرد. فرهنگ است که به انسان این توانایی را می‌دهد در مورد خودش فکر کند. فرهنگ است که ما را به‌طور خاص انسان و موجودات عاقل و دارای یک قضاوت انتقادی و احساس تعهد اخلاقی می‌سازد. از طریق فرهنگ است که ما ارزش‌ها را تشخیص می‌دهیم و انتخاب می‌کنیم. از طریق فرهنگ است که انسان خود را بیان می‌کند، از خود آگاه می‌شود، ناقص بودن خود را می‌شناسد، دستاوردهای خود را زیر سوال می‌برد، به‌طور خستگی‌ناپذیر به دنبال معانی جدید می‌گردد و آثاری خلق می‌کند که از طریق آن‌ها از محدودیت‌های خود فراتر می‌رود (UNESCO, 1982).

فرهنگ بُعد اساسی روند توسعه را تشکیل می‌دهد و به تقویت استقلال، حاکمیت و هویت ملت‌ها کمک می‌کند. برخی فرهنگ را ابزاری برای توسعه کشور می‌دانند، برخی به فرهنگ به عنوان هدف توسعه می‌نگرند، و برخی هم سهمی برابر برای فرهنگ در کنار سایر ابعاد اقتصادی، سیاسی، صنعتی، و اجتماعی توسعه قائل‌اند (Sakalasooriya, 2020). برخی توسعه را تغییر خوب تعریف می‌کنند و برخی توسعه را فرایند بلندمدت تغییر ساختاری و اجتماعی می‌دانند (Sumner & Tribe, 2008).

توسعه، فرایند چندبُعدی تجدید سازمان و جهت‌دهی مجدد نظام‌های اقتصادی و اجتماعی است. توسعه، فرایند بهبود کیفیت زندگی بشر به‌طور برابر در سه جنبه مهم است: (۱) بالا رفتن سطح زندگی مردم از قبیل سطح درآمد، مصرف، غذا، خدمات بهداشت و درمان، و تحصیل؛ (۲) ایجاد شرایط مساعد برای رشد عزت نفس مردم از طریق ایجاد نظام‌ها و نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی که موجب ارتقای کرامت و احترام انسانی می‌شود؛ و (۳) افزایش آزادی انتخاب مردم با افزایش دامنه متغیرهای انتخابی آن‌ها، برای مثال، تنوع کالاها و خدمات.

توسعه فرهنگ یا توسعه فرهنگی یک فرایند است. توسعه فرهنگی هم معلول و هم زمینه‌ساز توسعه است، به‌گونه‌ای که در پرتو آن، سایر ابعاد توسعه نیز زمینه بروز و ظهور پیدا می‌کنند و جامعه به سوی رشد و کمال رهنمون می‌گردد. مقصود از توسعه فرهنگی، ایجاد شرایط و امکانات مادی و معنوی مناسب برای افراد جامعه به منظور شناخت جایگاه آنان و رشد و افزایش علم و دانش و معرفت انسان‌ها و همچنین، آمادگی برای تحول و پیشرفت و پذیرش اصول کلی توسعه

نظیر قانون‌پذیری، نظم و انضباط، بهبود روابط اجتماعی و انسانی، و افزایش توانایی‌های علمی و اخلاقی و معنوی برای همهٔ افراد جامعه است (Malaki et al., 2015).

بدون توجه به فرهنگ جامعه، ایدهٔ توسعه محکوم به فناست و برای پایداری و ماندگاری توسعه، بایسته است که به فرهنگ هر جامعه نظر داشت. برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مجموعه برنامه‌های میان‌مدتی است که به صورت پنج‌ساله و توسط دولت وقت تنظیم می‌شود و برای اجرا به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد. آمارها نشان می‌دهد که در برنامه‌های توسعه یکم، دوم، سوم، و چهارم اهداف برنامه‌ها محقق نشده است. مقایسه عملکرد شاخص‌های برنامه‌های توسعه یکم تا چهارم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که فقط در موارد معدودی توانسته‌ایم به اهداف کلان پیش‌بینی‌شده در برنامه‌ها دست پیدا کنیم (خبرگزاری بصیرت، ۱۳۹۵).

برای مثال، موضوع «تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن» در بند ۲۵ سیاست‌های کلی برنامه دوم توسعه، بند ۲۴ و ۲۵ برنامه سوم توسعه، بند ۱۴ برنامه چهارم توسعه، بند ۱۲ برنامه پنجم توسعه، و در بند ۴۶ برنامه ششم مطرح شده است. هر برنامه پنج یا شش سال طول کشیده است. تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن ابتدا و انتهای هر یک از برنامه‌های توسعه چه وضعیتی داشته است؟ ۲۶ یا ۲۸ سال قبل وضعیت آن چگونه بوده است؟ و اکنون چگونه است؟ چرا در پنج برنامه تکرار شده است؟ صرف نظر از بودجهٔ تخصیص‌یافته، با توجه به مفهوم توسعه، آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب تفاوتی مثبت وجود دارد؟ اگر نقصی وجود دارد، در کجاست؟ علت یا علل آن چه می‌تواند باشد؟ مجری یا مجریان مسئول اجرای هر بند چه کسانی هستند؟ آیا برای هر یک از موضوعات مربوط به فرهنگ سنجهٔ مربوط تهیه شده است؟

همین مثال برای موضوع «تقویت هویت ملی جوانان» و سایر بندهای مطرح‌شده در سیاست‌های کلی برنامه‌های یکم تا ششم توسعه، اسناد بالادستی ابلاغ‌شده از سوی رهبری، الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت، و بیانیه گام دوم انقلاب قابل طرح است. شاید یکی از دلایل عدم موفقیت برنامه‌های پنج‌ساله کشور در بحث توسعهٔ فرهنگی، نبودِ مدل مفهومی مناسب برای این موضوع است. با توجه به موارد فوق، پرسشی که در این پژوهش مطرح می‌شود این است که مدل توسعهٔ فرهنگی و عناصر تشکیل‌دهندهٔ آن در اسناد بالادستی کدام است.

در فرهنگ معین، فرهنگ به معنای علم و دانش؛ تربیت و ادب؛ واژه‌نامه و کتاب لغت؛ عقل و خرد؛ و تدبیر و چاره آمده است.^۱ در فرهنگ کیمبریج، فرهنگ راه زندگی مخصوصاً رسوم و باورهای خاص گروهی از مردم در یک زمان خاص تعریف شده است.^۲ جعفری تبریزی (۱۳۷۹)، حدود ۱۶۴ تعریف از فرهنگ را جمع‌آوری کرده است. در پژوهش حاضر، پس از بررسی و نقد مهم‌ترین تعریف‌های فرهنگ، این تعریف مد نظر است: «فرهنگ عبارت است از: کیفیت یا شیوه بایسته یا شایسته برای آن دسته از فعالیت‌های حیات مادی و معنوی انسان‌ها که مستند به طرز تعقل سلیم و احساسات تصعیدشده آنان در حیات تکاملی باشد». به‌طور کلی، فرهنگ پدیده‌ای دوقطبی است، یعنی هم جنبه درون‌ذاتی دارد و هم جنبه برون‌ذاتی. از سویی، پدیده فرهنگ مربوط به ساختمان مغزی و نظام روانی انسان است و سایر موجودات از دریافت آن ناتوان‌اند و از سوی دیگر، فرهنگ دارای نمودهای عینی است، یعنی «رفتارها و نمودهای آن‌هاست که در عرصه جسم و جسمانیات بروز می‌کند و قابل مشاهده است». فرهنگ عبارت است از ارزش‌هایی که اعضای یک گروه معین دارند، هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند، و کالاهای مادی که تولید می‌کنند. فرهنگ الگوهای رفتار، نمادها و ارزش‌هاست. فرهنگ، مجموعه‌ای از ایده‌ها، باورها، ارزش‌ها و دانش متمایز یک جامعه است. فرهنگ راه‌هایی است که انسان‌ها محیط خود را تفسیر می‌کنند (Serrat, 2017). ارزش‌ها آرمان‌های انتزاعی هستند، در حالی که هنجارها اصول و قواعد معینی هستند که از مردم انتظار می‌رود آن‌ها را رعایت کنند. هنجارها نشان‌دهنده بایدها و نبایدها در زندگی اجتماعی هستند.

هنگامی که از فرهنگ صحبت می‌کنیم، اغلب فراورده‌های متعالی ذهن مانند هنر، ادبیات، موسیقی، نقاشی و ... را در نظر داریم. اما مفهوم فرهنگ، علاوه بر موارد فوق، به مجموعه شیوه زندگی اعضای یک جامعه اطلاق می‌شود مانند چگونگی لباس پوشیدن آن‌ها، رسم‌های ازدواج، زندگی خانوادگی، الگوهای کارشان، مراسم مذهبی، و سرگرمی‌های اوقات فراغت، همه را دربر می‌گیرد. همچنین، شامل «کالاهایی می‌شود که تولید می‌کنند و برای آن‌ها مهم است مانند تیر و کمان، کارخانه، ماشین، رایانه، کتاب و مسکن» (گیدنز، ۱۳۹۹: ۵۶-۵۵).

1. <https://abadis.ir/fatofa/%D9%81%D8%B1%D9%87%D9%86%DA%AF/>
2. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/culture> (Culture: The way of life, especially the general customs and beliefs, of a particular group of people at a particular time)

نکته‌هایی که باید در تعریف فرهنگ و در تمایز با سایر مفاهیم مرتبط با فرهنگ به آن توجه داشت، از این قرار است: الف) فرهنگ اختیاری و ارادی است؛ ب) فرهنگ در طول زمان (بلندمدت) شکل می‌گیرد؛ ج) فرهنگ باید تکرار شود؛ د) فرهنگ در جمع مطرح می‌شود. این که گفته می‌شود فلانی فردی بی‌فرهنگ است بیان غلطی است. معادل فرهنگ برای فرد شخصیت است؛ ه) فرهنگ خاص انسان است؛ و) واحد تحلیل فرهنگ جمع است؛ و ز) فرهنگ با ذهن ناخودآگاه انجام می‌شود، و پذیرش آن جنبهٔ اقناعی دارد، ولی نیازمند بحث و استدلال نیست.

برای درک بهتر این که فرهنگ چه هست و چه نیست، تعریف برخی از مفاهیم آن لازم به نظر می‌رسد: **جو:** جو توصیفی تجربی است از آنچه مردم در یک موقعیت «می‌بینند» و گزارش می‌دهند که اتفاق افتاده است. جو شامل ادراک کارکنان از نحوهٔ عملکرد سازمان از نظر اقدامات، خط‌مشی‌ها، رویه‌ها، روال‌ها و پاداش‌هاست. از این‌رو، تمرکز جو بر «وضعیت» و پیوند آن با ادراکات، احساسات و رفتار کارکنان است (Weiner et al., 2012). می‌توان آن را موقت، ذهنی و احتمالاً در معرض سوء استفادهٔ صاحبان قدرت در نظر گرفت (Denison, 1996). در فرهنگ آکسفورد، واژه‌ی جو از حیث لغوی به نگرش یا احساس عمومی، وضع و حالت در یک مکان خاص اشاره دارد.^۱ جو سازمانی اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار سازمان اطلاق شده است. جو سازمانی را به عنوان مجموعهٔ نسبتاً پایداری از ادراک اعضای سازمان دربارهٔ ویژگی‌های فرهنگ سازمان است. فرهنگ در مقایسه با جو مانند فصل است. جو مانند شرایط آب‌وهواست و نسبت به فرهنگ سریع‌تر تغییر می‌کند. جو می‌تواند تبدیل به فرهنگ شود.

مد: مد محدود به پوشش، لباس و آرایش مو یا تزئین منزل می‌شود (Arnold, 2009). مد یا فشن [Fashion =] اصطلاح کلی در زمینهٔ هنر طراحی پوشاک است که تحت تاثیر اوضاع فرهنگی و اجتماعی جامعه در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌پذیرد. محصولات این صنعت شامل پوشاک، پافزار، کیف، لوازم آرایشی و اثاث می‌شود. مد عبارت است از شیوه‌های نسبتاً زودگذر کنش در آرایش شخصی یا طرز گفتار و بسیاری دیگر از رفتارها. تفاوت مد با رسم در آن است که مد برخلاف رسم، که دوام و دیرپایی ویژگی آن است، تازه است و تبعیت از آن بیش‌تر به خاطر تازگی آن است. در جامعه‌شناسی، به رفتار جمعی نوظهوری که به قدر رسم اجتماعی تثبیت نشده باشد، مد اجتماعی می‌گویند (رفعت‌جاه، ۱۳۸۶). مراحل مختلف چرخه حیات مد به این شرح است: معرفی، رشد، نقطه اوج، نزول، و منسوخ شدن (Babu & Arunraj, 2019: 2-3). مد می‌تواند در بلندمدت به فرهنگ تبدیل شود.

1. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/atmosphere>

اخلاق: در فرهنگ دهخدا اخلاق عبارت است از دانش بدخویی‌ها و نیک‌خویی‌ها^۱. اخلاق شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح از ترک ناصحیح است. اخلاق در اصل، واژه‌ای عربی است که مفرد آن «خُلُق» و «خُلُق» است. در لغت به معنای «سرشت و سَجَّه» به کار رفته است؛ اعم از این که سَجَّه و سرشتی نیکو و پسندیده باشد مانند جوانمردی و دلیری، یا زشت و ناپسند باشد مثل فرومایگی و بزدلی. لغت‌شناسان عموماً آن را با واژه «خَلَق» هم‌ریشه دانسته‌اند. وقتی گفته می‌شود فلان کس خُلُق زیبایی دارد، یعنی نیرو و سرشت یا صفت معنوی و باطنی زیبا دارد. در مقابل، هنگامی که می‌گویند فلان کس خَلَق زیبایی دارد، به معنای آن است که دارای آفرینش و ظاهری زیبا و اندامی سازگار است (مصباح یزدی، ۱۳۸۱).

منشأ اخلاق در جوامع سکولار عرف است. عرف یعنی انجام یا ترک مکرر و مستمر کاری در جامعه، به گونه‌ای که مردم بدون هیچ گونه الزام قانونی یا قراردادی خود را به انجام یا ترک آن ملزم می‌دانند. منشأ اخلاق در جوامع دینی وحی است.

شهید مطهری معتقد است طرفداران نظریه نسبیت اخلاق مفهوم واقعی اخلاق را درست درک نکرده‌اند و به عبارتی، آنچه در باب حق و عدالت و اخلاق متغیر است، شکل اجرایی و مظهر عملی آن‌هاست نه حقیقت و ماهیت‌شان. اصول اولیه اخلاق و معیارهای اولیه انسانیت مطلق است، ولی معیارهای ثانوی نسبی است. اخلاق ثابت است، ولی آداب نسبی است. اخلاق مطلق است، ولی رفتار و فعل اخلاقی نه. مثلاً سیلی زدن به یتیم اگر برای تربیت او باشد، خوب است، ولی اگر برای اذیت کردن او باشد، ضداخلاقی است (مطهری، ۱۳۷۲). اخلاق جزو فرهنگ است. فرهنگ برای جمع مطرح می‌شود، ولی اخلاق برای فرد هم مطرح می‌شود.

نهاد: نهاد نظامی به نسبت پایدار و سازمان‌یافته از الگوی اجتماعی است که برخی از رفتارهای نظارت‌شده و یکسان را با هدف برآوردن نیازهای اساسی جامعه دربر می‌گیرد مانند نهاد خانواده، آموزش و پرورش، دین، اقتصاد، و حکومت. هر نهاد کارکرد و مسئولیت خاصی دارد که به آن نهاد اختصاص یافته است. نهادی شدن فرایند توسعه سامانه‌ای از هنجارها، پایگاه‌ها و نقش‌های مشخص و به هم پیوسته است که جامعه آن را پذیرا شده است. از طریق نهادی شدن، رفتارهای خودانگیخته و پیش‌بینی‌ناپذیر جای خود را به رفتار نظام‌یافته و پیش‌بینی‌پذیر می‌دهد (کوشن، ۱۳۹۱).

تمدن: در فارسی به معنای شهرنشینی، اخلاق شهری پیدا کردن و انتقال از حالت خشونت، توحش و جهل به ظرافت، انس و معرفت، و در مقابل بادیه‌نشینی و بربریت به کار رفته است. واژه‌های المَدَنِيَّة، الحَضَر، الحضاره و Civilization به ترتیب در عربی و لاتین برای رساندن مفهوم تمدن به کار می‌روند.

1. <https://vajehyab.com/dehkhoda/%D8%A7%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82>

تمدن، که از ریشهٔ مدینه و مدنیت می‌آید با آثار شهرنشینی همراه است. تمدن یا شهرآیینی به هر جامعهٔ پیچیده که دارای ساختارهای یکجانشینی، طبقه‌بندی اجتماعی، شکلی از مدیریت اجتماعی و سامانه نمادین ارتباطی مثل دستگاه نوشتاری باشد، گفته می‌شود. در تمدن باید چهار رکن و عنصر اصلی را تشخیص داد که عبارت‌اند از: ساختار اقتصادی، سازمان سیاسی، سنن اخلاقی، و فرهنگ. در دانشنامه اسلامی، تمدن مجموعه دستاوردهای مادی و معنوی بشر در یک منطقه، کشور یا عصر معین یا حالات پیشرفته و سازمان‌یافتهٔ فکری و فرهنگی هر جامعه است که نشان آن پیشرفت در علم و هنر و ظهور نهادهای اجتماعی و سیاسی است.^۱ تمدن عبارت است از «مجموعه دانش‌ها، هنرها، فنون، آداب و رسوم، تاسیسات و نهادهای اجتماعی که در پرتو ابداعات، اختراعات و فعالیت‌های افراد و گروه‌های انسانی طی قرون و اعصار گذشته توسعه و تکامل یافته و در تمام قسمت‌های یک جامعه یا چند جامعه، که با هم ارتباط دارند، رایج شده است، مثل تمدن مصر، ایران، یونان و ... که هر کدام دارای ویژگی‌هایی است که عوامل جغرافیایی و تاریخی و فنی خاص خود را دارد» (قرایی مقدم، ۱۳۷۴: ۱۵۲).

عُرف: عرف در لغت به معنای معروف مقابل منکر به کار رفته است، و به معنای خصلت نیکو و پسندیده است. عرف در لغت به معنای «معرفت و شناخت» و «پی در پی بودن چیزی» به کار رفته است، در اصطلاح، عرف شیوه و روشی است که مردم آن را می‌پذیرند و بر اساس آن حرکت می‌کنند؛ خواه در گفتار باشد یا در کردار. از عرف به عادت نیز تعبیر کرده‌اند. به معنای روش و شیوهٔ مستمر عملی یا گفتاری است که در میان همه یا بیش‌تر مردم، یا قوم یا گروه خاصی شناخته شده و مرسوم بوده است. عرف انجام یا ترک مکرر یا مستمر کاری در جامعه است، به گونه‌ای که مردم بدون هیچ الزام قانونی یا قراردادی خود را به انجام یا ترک آن ملزم می‌دانند (دانش‌پژوه، ۱۳۹۰).

اهمیت فرهنگ

فرهنگ برای جامعه‌داری و سرمایه است. فرهنگ نقش هوا را برای جامعه بازی می‌کند. به فرد و جامعه هویت می‌دهد. بدون فرهنگ انسان به پوچی و سرخوردگی می‌رسد. فرهنگ یکی از دلایل و ابزارهای ایجاد نظم و رفتار انسان‌هاست. فرهنگ یک ملت است که می‌تواند آن ملت را پیشرفته، عزیز، توانا، عالم، فناور، نوآور و دارای آبروی جهانی کند. اگر فرهنگ در کشوری دچار انحطاط شد و هویت فرهنگی خودش را از دست داد، حتی پیشرفت‌هایی که دیگران به آن کشور تزریق کنند، نخواهد توانست آن کشور را از جایگاه شایسته‌ای در مجموعه بشریت برخوردار کند و منافع آن ملت را محفوظ دارد.

1. https://wiki.ahlolbait.com/%D9%81%D8%B1%D9%87%D9%86%DA%AF_%D9%88_%D8%AA%D9%85%D8%AF%D9%86_%D8%A7%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85

ارتباط فرهنگ با جامعه

فرهنگ را می‌توان از حیث مفهومی از جامعه متمایز نمود، اما ارتباط نزدیکی بین این دو مفهوم وجود دارد. فرهنگ به شیوه زندگی اعضای یک جامعه معین، عادات و رسوم آن‌ها، همراه با کالاهای مادی که تولید می‌کنند، مربوط می‌شود. جامعه به روابط متقابلی اطلاق می‌شود که افرادی را که دارای فرهنگ مشترکی هستند، به همدیگر مربوط می‌سازد. هیچ فرهنگی بدون جامعه و هیچ جامعه‌ای بدون فرهنگ وجود ندارد (گیدنز، ۱۳۹۹). جامعه به گروهی از انسان‌ها اطلاق می‌شود که در طول هزاران سال با یکدیگر زندگی کرده و در سرزمینی معینی سکنه گزیده‌اند، و سرانجام خود را به عنوان یک واحد اجتماعی متمایز از دیگر گروه‌ها سازمان داده‌اند؛ افراد هر جامعه نیز فرهنگ مشترکی دارند (کوئن، ۱۳۹۱).

اصول چهارگانه فرهنگ

جعفری تبریزی (۱۳۷۹)، در تعریفی که از فرهنگ ارائه می‌نماید، معتقد است که باید اصول چهارگانه زیر مورد لحاظ قرار گیرد:

(۱) بایستگی و شایستگی مستند به عقل سلیم و احساسات تصعیدشده مردم. یعنی هر یک از عناصر فرهنگی باید مبتنی بر عقل سلیم و احساسات عالی انسانی باشد و موجبات رشد و کمال افراد را فراهم آورد و اگر اموری که در جامعه به نام فرهنگ نامیده می‌شوند، در مسیر رشد و تعالی انسان‌ها نباشد و احساسات عالی آن‌ها را تحریک نکند، عنصر ضد فرهنگی خواهد بود. فرهنگ واژه‌ای است که حامل ارزش‌هاست؛ نمودها و پدیده‌هایی نظیر شهرت، پرستیژ یا قدرت‌طلبی، خودخواهی و لذت‌گرایی را نباید از امور فرهنگی تلقی کرد.

(۲) حیات انسانی بدون فرهنگ به معنای فوق، شایسته بقا نیست، زیرا زندگی بدون فرهنگ بی‌معنا و بی‌مفهوم و عاری از عقل و احساسات عالی انسانی است.

(۳) هر اندازه که فرهنگ جامعه‌ای بیش‌تر بر اصول ثابت‌ه معقول و دریافت‌های عالی انسانی مبتنی باشد، فرهنگ آن جامعه از بقای بیش‌تری برخوردار خواهد بود.

(۴) فرهنگ دارای دو بُعد است: بُعد نسبی و بُعد مطلق. مراد از بُعد مطلق، بُعد فراگیر و کلی فرهنگ است، مانند فرهنگ توجه به زیبایی‌ها، احترام به انسان‌ها، حق‌شناسی، علم‌جویی که همه جوامع بشری را دربر می‌گیرد. بُعد نسبی فرهنگ نیز ناشی از طرز تفکر و احساسات و رفتارهای خاص هر جامعه‌ای است. در ادامه به تشریح عناصر مدل مفهومی توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی پرداخته می‌شود.

یکم: عناصر فرهنگ

قرایی مقدم (۱۳۷۴)، عناصر فرهنگ را به دو بخش تقسیم می‌کند: (۱) فرهنگ مادی که به مجموعه‌ای از پدیده‌هایی اطلاق می‌شود که محسوس و ملموس و قابل اندازه‌گیری با موازین کمی و علمی است. فرهنگ مادی شامل اشیایی است که به دست اعضای پیشین جامعه ساخته شده و به ارث به اعضای حاضر جامعه رسیده است مانند ابزارهای کار، وسایل کشاورزی و صنعتی، لباس، لوازم خانه، داروها، فنون پزشکی و دست‌ساخته‌های دیگر انسان‌ها؛ و (۲) فرهنگ معنوی یا غیرمادی که مشتمل بر موضوعاتی است که جنبه کیفی دارد، با موازین کمی قابل اندازه‌گیری نیست و به‌آسانی نمی‌توان آن‌ها را مقایسه نمود مانند آداب و رسوم، معتقدات، اخلاقیات، باورها، آثار ادبی و هنری، فکری و دانستی‌های عامه و غیره که عمدتاً به وسیله زبان یا خط فرا گرفته می‌شوند. برای رعایت اختصار، عناصر فرهنگ از دیدگاه سایر صاحب‌نظران در **جدول (۱)** ارائه شده است.

جدول ۱: عناصر فرهنگ

عناصر فرهنگ	پژوهشگران (سال)
ارزش‌ها، هنجارها، باورها، نگرش‌ها و نمادها	قنادان و همکاران (۱۳۹۵)
باورهای قوی، ارزش‌ها، هنجارها و مصنوعات	Schein (2010)
عقاید و باورها، ارزش‌ها، هنجارها	سعادت (۱۳۸۹)
مصنوعات، باورها و هنجارها، مفروضات اساسی	Newton & Knight (2022)
اشیای مادی، ارزش‌ها و نگرش‌ها، الگوهای رفتاری	Andreatta & Ferraro (2012)

دوم: انواع فرهنگ

فرهنگ آرمانی و فرهنگ موجود: فرهنگ موجود فرهنگی است که عملاً حاکم بر جامعه است. فرهنگ آرمانی فرهنگی است که که رسماً تأیید می‌شود مانند فرهنگ سیگار نکشیدن در مکان‌های عمومی، در حالی که فرهنگ موجود این را نادیده می‌گیرد (**کوئن، ۱۳۹۱**).

فرهنگ پیرو: آن نوع کیفیت و شیوه زندگی است که تابع هیچ اصل و قانون اثبات‌شده‌ای نیست، بلکه ملاک درستی و نادرستی آن، تمایلات و خواسته‌های مردم است. این قسم فرهنگ، از هوی و هوس‌ها و تمایلات طبیعی انسان است. این نوع فرهنگ، شامل زیبایی‌ها و پدیده‌های خوشایند و تجملات غیرحیاتی می‌شود نه خواسته‌های جدی مردم. در واقع، نموده‌های مبتذل و

ضد اخلاقی فرهنگ نام می‌گیرد. فرهنگ عصر و زمان ما، فرهنگ پیروست نه فرهنگ پیشرو. **فرهنگ پیشرو یا هدفدار و پویا:** این نوع فرهنگ از اصول ثابتۀ حیات تکاملی انسان ریشه می‌گیرد. عامل محرک این فرهنگ، ابعاد اصیل انسانی است و هدف آن عبارت است از آرمان‌هایی که آدمی را در جاذبه هدف اعلای حیات به تکاپو درمی‌آورد. این نوع فرهنگ می‌تواند تمدن انسانی اصیل را برای بشریت به ارمغان آورد و بشریت را از چنگال خودخواهان رها سازد. فعالیت‌های فرهنگی نیز در مسیر ارزش‌های متعالی انسانی قرار دارد. اگر فرهنگی خلاق و هدفدار و پیشرو باشد، دچار سقوط و زوال نخواهد شد. فرهنگ پیشرو از دو عامل اولی و ثانوی ریشه می‌گیرد. عامل اولی این فرهنگ، آن عنصر فعال روانی است که می‌خواهد جهان هستی را به کمک ابعاد سازندۀ انسانی به صورت آشیانه‌ای آرمانی درآورد. ریشه ثانوی فرهنگ پویا نیز عوامل درونی و بیرونی خاص بر قوم و ملت است که شئون مختلف زندگی را رنگ‌آمیزی و توجیه می‌کند. برای آن که فرهنگ پیشرو در جوامع انسانی حاکم شود، باید انسان‌ها هدف اعلای زندگی را به عنوان یکی از عناصر اساسی فرهنگ خود تلقی کنند (جعفری تبریزی، ۱۳۷۹).

سوم: فرهنگ ضعیف-فرهنگ قوی

شاخص‌های مطرح در تمایز بین فرهنگ قوی از فرهنگ ضعیف عبارت‌اند از: (۱) تعداد افراد پیرو یک فرهنگ، و (۲) عمق اعتقاد افراد پیرو. به عبارت دیگر، فرهنگی قوی است که اکثریت افراد جامعه پایبند به موضوع فرهنگ باشند و این افراد اعتقاد بسیار بالایی نسبت به موضوع فرهنگ داشته باشند. در این‌جا باید به عناصر و اجزای فرهنگ توجه داشت (رایزن، ۱۳۹۹).

چهارم: خرده فرهنگ

گروه کوچک‌تری از فرهنگ جامعه است. خرده فرهنگ‌ها منسوب به فرهنگ وسیع‌تری است، زیرا هنجارها و موازین فرهنگ بزرگ‌تر را می‌پذیرند، اما از سویی خرده فرهنگ‌ها از فرهنگ کل جامعه متمایز هستند (کوئن، ۱۳۹۱). بخشی از فرهنگ که در عین حال دارا بودن ویژگی‌های کلی فرهنگ، مشخصات مخصوص به خود را داشته باشد که موجب تمایز آن از سایر بخش‌ها می‌شود، فرهنگ خاصی است که در داخل فرهنگ کلی به وجود آمده است و آن را خرده فرهنگ می‌نامند. به عبارت دیگر، خرده فرهنگ‌ها هر کدام دارای مبانی مشترک با فرهنگ کلی هستند و در عین حال با آن فرق دارند (سازگارا، ۱۳۷۷). خرده فرهنگ‌ها بر اساس حرفۀ شغلی، سازمان، قومیت، موضوع و... شکل می‌گیرند مانند فرهنگ حسابداران، فرهنگ سازمان بیمه تامین اجتماعی در مقابل فرهنگ سازمان بیمه خدمات درمانی، فرهنگ کردی، و فرهنگ مالیاتی.

پنجم: سطوح فرهنگ

منظور از سطوح فرهنگ، سطوح مورد مطالعه و مدیریت‌پذیر فرهنگ است که کل جامعه یا بخش قابل‌توجهی از آن را تحت پوشش قرار می‌دهد. در نقشهٔ مهندسی فرهنگی کشور، فرهنگ در سه سطح مورد شناسایی، بررسی، تحلیل و برنامه‌ریزی قرار می‌گیرد:

۱. فرهنگ ملی (اسلامی - ایرانی): نظام‌وارهٔ باورها و عقاید اساسی، ارزش‌ها، آداب و الگوهای رفتاری باثبات و ریشه‌دار و نمادها و مصنوعات مردم مسلمان ایران و عموماً در مرزهای جغرافیایی یک کشور است که طی قرن‌ها و هزاره‌ها ایجاد و تثبیت شده و به یک ملت هویت بخشیده است (نقشه مهندسی فرهنگی). ارزش‌های فرهنگی ملی ایده‌های مشترکی هستند که در یک جامعه خوب، درست و مطلوب‌اند. آن‌ها ترجیحات یک جامعه ملی برای مدیریت چالش‌های مربوط به سازگاری خارجی و انسجام داخلی هستند که بقای آن را تهدید می‌کند.
۲. فرهنگ عمومی: نظام‌وارهٔ باورها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و گرایش‌ها، الگوهای رفتاری و نمادها و مصنوعاتی که فضای عمومی و مشترک فرهنگی جامعه را شکل می‌دهد.
۳. فرهنگ حرفه‌ای (فرهنگ معلمان، بازاریان، روحانیان، سیاستمداران، پزشکان، قضات و...).

ششم: مدیریت، دگرگونی یا تغییر فرهنگ

هرچند مردم نسبت به رها کردن سنت‌ها و آداب و رسوم خود برای قبول سنت‌ها و آداب و رسوم تازه انعطاف‌ناپذیر و سخت‌گیرند، اما کم‌تر فرهنگی است که در طول تاریخ دچار دگرگونی‌هایی نشده باشد. بدیهی است روش‌ها و میزان این دگرگونی متفاوت است. هر جا که عناصر جدید و مجموعه‌هایی نو در فرهنگ ظاهر شود و بدین‌سان محتوا و ساخت فرهنگ را تغییر دهد، دگرگونی فرهنگی رخ می‌دهد (کوئن، ۱۳۹۱).

تبیین این نکته به نظر مناسب می‌رسد، که وقتی بحث از مدیریت فرهنگ به میان می‌آید، آن را تغییر (دادن) فرهنگ معنا می‌کنیم. این تعریف بسیار متداول شده است، با وجود این، همان‌طور که گفته می‌شود: «مدیریت کردن فرهنگ لزوماً همان تغییر فرهنگ نیست». برای مثال، ممکن است در مرحله انتقال مدیریت کردن فرهنگ به‌جای تغییر فرهنگ به تثبیت آن اقدام کند. بنابراین، گاهی مواقع مدیریت فرهنگ ممکن است فرهنگ کنونی را تثبیت نماید، به همان اندازه که ممکن است آن را تغییر دهد. در نتیجه، تغییر فرهنگ بخشی از مدیریت فرهنگ است.

برای مدیریت (کردن) فرهنگ، به راهبردی جامع و هماهنگ‌شده نیاز است. بهترین نقطهٔ

شروع اقدامات لازم برای مدیریت فرهنگ، تجزیه و تحلیل فرهنگ است. این تجزیه و تحلیل می‌تواند شامل بررسی فرهنگ برای ارزیابی فرهنگ فعلی، مقایسه بین فرهنگ‌های فعلی در برابر آنچه مطلوب است، و ارزیابی شکاف موجود بین آن دو به منظور تعیین این که چه عناصر فرهنگی به تغییر نیاز دارند. مرحله بعدی در تجزیه و تحلیل فرهنگ، مستلزم این است که ارزش‌هایی که در فرهنگ جدید باید اشاعه داده شوند، تعیین و مشخص شوند. فرهنگ جدید چه چیزی را ترجیح می‌دهد، که در جستجوی آن باشد. این فرهنگ مطلوب را باید با ارزش‌های موجود مقایسه کرد. مرحله نهایی در تجزیه و تحلیل فرهنگی، تعیین ابعاد و ارزش‌های فرهنگی نامناسب و غیرضروری و نیازمند تغییر است. احتمال نمی‌رود که همه ارزش‌های غالب غیرقابل قبول تلقی شوند. بنابراین، این توجه مرحله نهایی فقط متمرکز بر ارزش‌های خاص فعلی است که به اصلاح نیاز دارند. بعد از این که شکاف‌ها تشخیص داده شدند، باید توجه اقدامات ویژه متمرکز بر اصلاح این اختلاف‌ها شود (رایبیز، ۱۳۹۹). مدیریت فرهنگ می‌تواند فعالیت‌های زیر را دربر گیرد:

(۱) اداره فرهنگ داخلی که خود شامل حفظ و تثبیت فرهنگ، تقویت فرهنگ، تضعیف فرهنگ، حذف فرهنگ، ایجاد فرهنگ، و سنجش فرهنگ می‌شود.

(۲) امنیت فرهنگی: احترام به حقوق فرهنگی، ارزش‌ها و باورها و انتظارات مردم بومی. به عبارت دیگر، حفاظت از نظام شهروندی یک جامعه. وظیفه اصلی امنیت فرهنگی تضمین حاکمیت فرهنگی و رفع تهدیدهای پنهان فرهنگی است (Madouni, 2021).

(۳) دفاع فرهنگی: دفاع فرهنگی عبارت است از ارتقای عزم ملی، باور و فرهنگ عمومی و سازمانی در خصوص رعایت اصول دفاع و مدیریت بحران‌های ناشی از تهدیدات فرهنگی دشمن. اصول بنیادین دفاع فرهنگی عبارت‌اند از: هوشیاری و مراقبت فرهنگی، کاهش تأثیرپذیری عملیات روانی دشمن و ایمن‌سازی جامعه، نفوذناپذیری فرهنگی در برابر ستون پنجم دشمن، خنثاسازی عملیات روانی دشمن، و کاهش آسیب‌پذیری‌های زیرساخت‌های عرصه فرهنگی جامعه (Basiri et al., 2021).

(۴) هجوم فرهنگی: در تهاجم فرهنگی، یک نظام سیاسی یا اقتصادی سعی در تضعیف بنیان‌های فرهنگی یک ملت برای وابسته ساختن آن و در نتیجه رسیدن به اهداف خود دارد و از این طریق مجموعه‌ای متفاوت از ارزش‌ها را برای جایگزینی ارزش‌ها و فرهنگ ملی آن ملت وارد می‌کند (Panahi, 2015b). اصطلاح «تهاجم فرهنگی» توسط افرادی در اروپا و ایالات متحده مطرح شده است که شروع به تأکید بر تسلط فرهنگی و نه اقتصادی یا سیاسی غرب دارند. تهاجم فرهنگی یعنی سلطه فرهنگی یک فرهنگ و تحمیل شیوه زندگی خود بر فرهنگ دیگر (Zhang, 2018).

هفتم: توسعه فرهنگ یا توسعه فرهنگی

توسعه: فرایند ارتقا و اعتلای مادی و غیرمادی جامعه در راستای اهداف و مقاصد مطلوب است که زمینه‌های مناسب را برای تعالی همه‌جانبه انسان‌ها فراهم می‌سازد. باید توجه داشت که توسعه، فرایندی مستمر و همیشگی است. بنابراین، جامعه‌ای که به مرحله نهایی توسعه رسیده باشد، وجود ندارد. توسعه جریانی چندبُعدی است و باید تمام ابعاد حیات انسان (اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، روانی، اجتماعی، و...) را دربر گیرد. توسعه ابزاری است در جهت بهبود زندگی مادی و غیرمادی انسان، پس انسان محور توسعه است (امام جمعه، ۱۳۹۵).

توسعه فرهنگ فرایندی است که طی آن فرهنگ با تاکید بر حفظ اصالت خود و با توجه به اقتضائات زمانی و مکانی مورد بازبینی و بازتولید قرار می‌گیرد تا با رد الگوهای بیگانه و عناصر کژکارکرد یا فاقد کارکرد زمینه، پیشرفت و ترقی را فراهم نماید. در فرایند توسعه فرهنگ، فرهنگ جامعه از حالت رکود و خمودگی به حالت بالنده، زنده، فعال و مشارکت‌پذیر تبدیل می‌شود. توسعه عبارت است از فرایندی که طی آن با ایجاد تغییراتی در حوزه‌های ادراکی، شناختی، ارزشی، و گرایشی انسان‌ها، قابلیت‌ها، و باورها، شخصیت ویژه‌ای را در آن‌ها به‌وجود می‌آورد که حاصل این باورها و قابلیت‌ها، رفتارها و کنش‌های خاصی است که مناسب توسعه است. توسعه فرهنگی خاصیت ملی است و در درون هر کشور و جامعه خاص انجام می‌شود. بنابراین، توسعه فرهنگی با جهانی شدن فرهنگ متفاوت است. توسعه فرهنگ نیازمند برنامه‌ریزی و سیاستگذاری فرهنگی، پژوهش‌های ژرف و تطبیقی است. توسعه فرهنگ مبتنی بر ارزش‌ها و اخلاق خاصی است (سعادت، ۱۳۸۹).

منظور از توسعه فرهنگ، به معنایی که امروزه از آن استفاده می‌شود، دو نوع سیاستگذاری است: یکی این‌که سیاست‌هایی اتخاذ شود که محصولات فرهنگی از انواع گوناگون در دسترس همه افراد جامعه قرار گیرد، تا همگان بتوانند حد مناسبی از مصرف کالاهای فرهنگی را تجربه کنند. در واقع، این به معنای جلوگیری از نخبه‌گرایی در حوزه فرهنگی و گرایش به توزیع کالاهای فرهنگی در میان همه اقشار و طبقات اجتماعی است، تا آن‌ها در دسترس همه شهروندان جامعه قرار گیرند. از این سیاستگذاری با مفهومی دموکراتیزه کردن فرهنگ نیز نام برده می‌شود. برای سنجش این نوع از توسعه فرهنگ، معمولاً شاخص‌هایی از قبیل تیراژ روزنامه‌ها، مطبوعات، کتاب‌ها، میزان مطالعه، تعداد کتابخانه‌ها، رادیو و تلویزیون‌ها، سینماها، گالری‌ها، تعداد آموزشگاه‌ها، مساجد، مدارس، ورزشگاه‌ها، و سایر کالاهای فرهنگی مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به تعریف ارائه‌شده از فرهنگ، چنین تلقی می‌شود که دسترسی وسیع‌تر مردم به کالاهای فرهنگی مناسب سبب ارتقای

کیفیت زندگی آنان خواهد شد. این نوع از توسعه فرهنگ را توسعه کمی فرهنگ می‌نامند. نوع دیگری از توسعه فرهنگ، به صورت کیفی است که اهمیت فراوانی دارد. در این نوع توسعه، افزایش تولید و توزیع صرف کالاهای فرهنگی مد نظر نیست، بلکه مباحثی از قبیل کیفیت تولیدات فرهنگی، انسجام درونی نظام فرهنگی، رابطه میزان تولید و مصرف کالاهای فرهنگی با قوت و ضعف هویت انسان، چگونگی جامعه‌پذیری و درونی شدن فرهنگ، میزان انطباق تولید و توزیع کالاهای فرهنگی با حفظ محیط‌زیست، محتوای پیام‌ها و تولیدات رسانه‌ای، و به‌طور کلی رابطه میزان تولید و مصرف کالاهای فرهنگی با رشد و تعالی انسان و کیفیت زندگی مادی و معنوی مورد توجه است. از این دیدگاه است که می‌توان گفت هر نوع تولید و توزیع کالاهای فرهنگی، و دسترسی به هر نوع کالاهای فرهنگی لزوماً نمی‌تواند سبب رشد و تعالی و خودشکوفایی انسانی گردد، بلکه باید هماهنگی آن با نیازهای واقعی مادی و معنوی انسان مورد توجه قرار گیرد. در تهیه و تنظیم برنامه هفتم کدام مد نظر است؟

توسعه فرهنگی با دو معنای کاملاً متفاوت به کار برده می‌شود: در یک معنا ترکیب توسعه فرهنگی به صورت اضافی است و واژه «فرهنگی» مضاف‌الیه توسعه است. هنگامی که از توسعه فرهنگی سخن می‌گوییم و قصد می‌کنیم که با گزینش‌های معینی امکانات دسترسی مردم به فرهنگ را فراهم بیاوریم، در عمل از نوعی فرهنگ که ویژهٔ نخبگان است، دوری می‌جوئیم و می‌خواهیم قابلیت‌ها و شیوه‌هایی را بی‌روانیم و بگسترانیم که متکی به مفهوم گسترده‌تر از فرهنگ باشد، یعنی فرهنگ را برای مردم عادی هر جامعه سازمان بدهیم و تدارک ببینیم. توسعه فرهنگی تمام مردمان را هدف می‌گیرد، نه فقط نخبگان را. هدف توسعه فرهنگی فراهم آوردن اسباب دسترسی توده‌های مردم به فرهنگ و مشارکت آنان در زندگی فرهنگی است. بدین ترتیب، دو عامل در این‌جا اهمیت می‌یابد: دسترسی و مشارکت. با توجه به دو جنبهٔ دسترسی و مشارکت در حوزهٔ فرهنگ، در واقع توسعه فرهنگی فرایندی خواهد بود که در آن رشد و توسعه فرهنگی و رشد و تعالی انسانی همزمان و دست به دست هم قابل تحقق است. بدین‌سان، انسان در تلاش برای توسعه فرهنگی سبب رشد و تعالی و خودشکوفایی خودش می‌گردد.

اما در ترکیب دیگر توسعه فرهنگی، واژه «فرهنگی» صفت توسعه است، و نه مضاف‌الیه. در نتیجه، توسعه فرهنگی به این معناست که توسعه باید فرهنگی باشد، و ماهیت فرهنگی داشته باشد، یا توسعه باید مبتنی بر فرهنگ باشد. به عبارت دیگر، همه انواع توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی باید مبتنی بر فرهنگ باشد، و ماهیت فرهنگی داشته باشد. با این رویکرد، در دهه هفتاد میلادی به بُعد فرهنگی توسعه توجه شده بود، به این معنا که استفاده از داده‌های فرهنگی یکی از

شرایط و عوامل اصلی موفقیت برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی متوازن است. با این نگرش، پیشنهاد شد که در برنامه‌های توسعه اقتصادی به بُعد فرهنگی آن‌ها توجه داشته باشیم، یعنی باید به پیامدهای فرهنگی برنامه‌های توسعه اقتصادی توجه داشته باشیم، که از الگوهای توسعه اقتصادی نامناسب، وارداتی و تخریب‌کننده فرهنگ و هویت مردم استفاده نشود؛ و هم به این معنا که فرهنگ سهم بسزایی در رشد اقتصادی دارد، به‌طوری که بدون هماهنگی برنامه‌های توسعه اقتصادی با وضعیت و شرایط فرهنگی موجود جامعه، توسعه اقتصادی نمی‌تواند در بلندمدت موفق باشد. توسعه اقتصادی پایدار مستلزم در نظر گرفتن فرهنگ جامعه مورد نظر و ویژگی‌های آن است (Panahi, 2015a). در تهیه و تنظیم برنامه هفتم کدام مد نظر است؟

دیدگاه‌های توسعه فرهنگ

فرهنگ متأثر از دگرگونی‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی و همزمان تأثیرگذار بر اقتصاد، اجتماع، و تحولات سیاسی است (اینگلهارت، ۱۳۷۳). یک دیدگاه معتقد است که فرهنگ ربناست و در توسعه ملی، فرهنگ در کنار سایر ابعاد توسعه مانند اجتماعی، سیاسی، فناوری، قضایی، زیست‌محیطی، و... همه و همه باید کمک کنند تا توسعه اقتصادی به بهترین وجه اتفاق بیافتد. بر اساس این نگاه، فرهنگ باید شرایطی را مهیا سازد که توسعه اقتصادی بتواند به اهداف خود نایل شود. به عبارت دیگر، فرهنگ تابع توسعه اقتصادی است. در دیدگاه دیگر، اعتقاد بر این است که فرهنگ زیربناست. اگر قرار است توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، زیست‌محیطی، قضایی، فناوری، و... برای کشور انجام شود، باید بر مبنای اعتقادات، باورها، ارزش‌ها و در یک کلام، فرهنگ جامعه انجام شود. به بیان احمدی علی‌آبادی (۱۳۸۴)، فرهنگ منبعی برای تجدید حیات توسط خویش خواهد بود که حامل ارزش‌های اخلاقی، زیباشناختی و معنوی است و می‌تواند فعالیت‌های اقتصادی را با اهدافی والاتر از انگیزه سودجویی بیاراید، مردم را از فقر و نادانی برهاند، و اشکال نوینی از همبستگی بین افراد و ملت‌ها و نوع بشر و طبیعت ایجاد کند.

اغلب نظریه‌های توسعه در دهه هفتاد میلادی از طرف دانشمندان غربی یا وابسته به غرب و نظام استکباری حاکم بر جهان ارائه شده است. در نتیجه، برخی نظریه‌های توسعه به‌طور آگاهانه و عمد و گاهی غیرعمد، عقب‌ماندگی و وابستگی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورهای جهان سوم را به آمریکا و چند قطب صنعتی دیگر جهان به دنبال داشته است؛ گاهی نیز آشکارا ارزش‌های معارض با نظام ارزشی جهان سوم را که پذیرش آن‌ها در اصل رهاورد دیگری جز بی‌هویتی و پوچی این ملت‌ها در پی ندارد، تبلیغ کرده است.

الگوی نوسازی عقیدهٔ کسانی است که اندیشهٔ دوگانگی جامعه سنتی و جامعه مدرن را مطرح ساخته‌اند. طرفداران این عقیده آشکارا در جهت نفی هویت فرهنگی ملت‌های جهان سوم تلاش کرده‌اند. فرض بر این است که تمام جوامع در مرحله سنتی شبیه به هم بوده‌اند و این جوامع همان دگرگونی‌هایی را از سر خواهند گذراند که در غرب اتفاق افتاده است و به صورت جوامع مدرن در خواهند آمد. این گذر از طریق اشاعه فرهنگ، فناوری، نظام ارزشی سرمایه‌داری یا گسترش نظام‌های اجتماعی، اقتصادی، و سیاسی از نوع غربی به وجود می‌آید. طرفداران این روش، غربی شدن را در نهایت تنها راه توسعه قلمداد کرده‌اند.

اما ویژگی‌های توسعه فرهنگی از دیدگاه امام خمینی (ره) عبارت‌اند از: ۱) جامعیت مفهوم توسعه، به نحوی که کلیه ابعاد انسان را فرا می‌گیرد، ۲) اساس توسعه مبتنی بر فرهنگ است، ۳) استقلال فرهنگی عامل اصلی توسعه و وابستگی فرهنگی عامل اصلی توسعه‌نیافتگی است، ۴) فرهنگ اسلامی اساس و هدف توسعه فرهنگی است، و ۵) تربیت و تعالی انسان شرط توسعه و غایت آن است (ضمیری، ۱۳۹۴). امام خمینی (ره) بیان می‌کند: «بی‌شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد فرهنگ آن جامعه است. اساساً فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد و با انحراف فرهنگ، هر چند جامعه در بُعدهای اقتصادی، سیاسی، صنعتی، و نظامی قدرتمند و قوی باشد، ولی پوچ و پوک و میان‌تهی است. اگر فرهنگ جامعه‌ای وابسته و مرتزق از فرهنگ مخالف باشد، ناچار دیگر ابعاد آن جامعه به جانب مخالف گرایش پیدا می‌کند و بالاخره در آن مستهلک می‌شود و موجودیت خود را در تمام ابعاد از دست می‌دهد» (امام خمینی، ۱۳۸۵: ۲۴۳).

هشتم: مراجع مسئول در امر فرهنگ

منظور از عاملان یا کارگزاران فرهنگی، افرادی است که در زمینهٔ فرهنگ فعالیت می‌کنند، شامل خط‌مشی‌گذاران، پدیدآورندگان، مجریان، مدیران و متخصصان مرتبط با فعالیت‌های فرهنگی. در رابطه با مسائل فرهنگی جامعه وظایفی متوجه دولت است، وظایفی هم بر عهدهٔ نهادهای انقلابی گذاشته شده است. در بخش دستگاه‌های دولت وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان فرهنگ و ارتباطات و به‌نوعی وزارت تحقیقات و فناوری، وزارت آموزش و پرورش، و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی عهده‌دار آن هستند. در بخش نهادهای انقلابی نیز نهادهایی همچون شورای عالی انقلاب فرهنگی، سازمان صدا و سیما، سازمان تبلیغات اسلامی، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم و... بر اساس اهداف و وظایف مصوب مشغول انجام امور فرهنگی هستند. با توجه به متون

قانونی، مراجع دولتی دارای نقش در فرهنگ به این شرح هستند: شورای عالی انقلاب فرهنگی؛ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی؛ سازمان فرهنگ و ارتباطات؛ وزارت آموزش و پرورش؛ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی؛ سازمان صدا و سیما؛ سازمان تبلیغات اسلامی؛ دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم؛ وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛ وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح؛ وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات؛ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ سازمان بورس اوراق بهادار؛ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛ وزارت صنعت، معدن و تجارت؛ گمرک جمهوری اسلامی ایران؛ وزارت امور اقتصاد و دارایی؛ وزارت ورزش و جوانان؛ وزارت راه و شهرسازی؛ وزارت جهاد کشاورزی؛ وزارت امور خارجه؛ وزارت دادگستری؛ وزارت کشور؛ وزارت نفت؛ وزارت نیرو؛ و سازمان حفاظت از محیط‌زیست.

نهم: عوامل موثر بر فرهنگ

جامعه و فرهنگ‌پذیری: **اژه‌ای (۱۳۹۸)**، جامعه و فرهنگ‌پذیری را فرایند کنش متقابل اجتماعی می‌داند که در آن فرد عناصر اجتماعی و فرهنگی محیط خود را فرا می‌گیرد. در این فرایند: (۱) زمینه انتقال فرهنگ جامعه از یک نسل به نسل بعد فراهم می‌شود و بدین ترتیب، بقای جامعه و استمرار آن از یک نسل به نسل دیگر تضمین می‌گردد. (۲) شخصیت فرد از طریق توسعه توانایی‌های شناختی (درک کردن، به خاطر سپردن، استدلال کردن، محاسبه کردن، باور داشتن، و ...) و همچنین توسعه استعدادهای عاطفی (یعنی احساساتی از قبیل عشق، تنفر، همدردی، اعتماد، و حسد) شکل می‌گیرد و کمال می‌یابد. (۳) رسوم و عادات و همچنین آرزوهای افراد شکل می‌یابد. (۴) فرد با شیوه‌های پذیرفته‌شده زندگی اجتماعی آشنایی و سازگاری می‌یابد. (۵) ارزش‌ها و اعتقادات اساسی جامعه را در ذهن خود متمرکز می‌کند و آن‌ها را درونی می‌سازد. (۶) مهارت‌هایی را که برای زندگی در جامعه ضروری است کسب می‌کند. (۷) با دیگران به‌گونه‌ای موثر ارتباط برقرار می‌کند و نقش‌های اجتماعی، نگرش‌ها، انتظارها و گرایش‌های وابسته به آن و همچنین هنجارها، ارزش‌ها، زبان‌ها، عقاید و الگوهای فکر و عمل را فرا می‌گیرد.

در فرایند جامعه‌پذیری و فرهنگ‌پذیری چهار عامل خانواده، مدرسه، گروه همسالان، و وسایل ارتباط جمعی به خاطر آثار مداوم و مستمر، و موثر بر افراد حایز اهمیت و دارای نقش اساسی هستند. موسسه‌های دینی، مساجد، موسسه‌های اقتصادی، احزاب سیاسی و... در این رابطه نقش مهمی را ایفا می‌کنند. چهار عمل اصلی تکرار، تشویق و تنبیه، تقلید، و آزمایش و خطا محور اصلی دو سازوکار یادگیری و درونی کردن در فرایند فرهنگ‌پذیری است.

نظارت اجتماعی: نظارت اجتماعی دنبالهٔ فرایند اجتماعی شدن است. نظارت اجتماعی به ابزارها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که برای وادار کردن فرد به انطباق او با انتظارات جمع معین یا کل جامعه به کار می‌رود. هرگاه نظارت اجتماعی در عمل تحقق یابد، رفتار فرد یا نوع رفتار مورد انتظار هماهنگ می‌شود. نظارت اجتماعی به صورت متقابل نیز میان افراد اعمال می‌شود، یعنی ما بر رفتار دیگران تاثیر می‌گذاریم و در مقابل، دیگران نیز بر رفتار ما تاثیر می‌گذارند. در صورتی که اجتماعی کردن اعضا تحقق نیابد، فرایند نظارت اجتماعی مناسب و خاصی را باید در جامعه فعال کرد تا نظم لازم آن جامعه تامین و حفظ شود.

هر جامعه، نوعی نظام پاداش و مجازات را تعبیه کرده است تا بتواند اعضا را وادار کند که خود را با هنجارهای موجود تطبیق دهند. پاداش یا تضمین مثبت پاسخ‌هایی است که به فرد وقتی خود را با موازین انطباق می‌دهد داده می‌شود. پاسخ‌های منفی تنبیه‌هایی است که هر فرد، وقتی در انطباق با موازین شکست می‌خورد، بر او اعمال می‌شود.

نظارت اجتماعی ممکن است رسمی یا غیررسمی باشد. نظارت اجتماعی غیررسمی غالباً در گروه‌های نخستین (خانواده، گروه همسالان، گروه‌های همکار، دیگر گروه‌های اجتماعی و ...) آشکار می‌شود. طیف وسیع سازوکارهای غیررسمی برای نظارت اجتماعی غیررسمی عبارت‌اند از: تمسخر، خندیدن، زخم زبان زدن، شایعه‌پراکنی، طرد و غیره. نظارت اجتماعی رسمی ممکن است به وسیله تعداد زیادی از سازمان‌ها و موسسه‌های مختلف از قبیل پلیس، زندان، دادگاه‌ها، موسسه‌های رفاهی و مددکاری اجتماعی و در قالب زندان، جرمه، التزام و آزادی مشروط، یا محکومیت به مرگ انجام شود (کوئن، ۱۳۹۱).

لی و کاراکوفسکی^۱ (۲۰۰۲)، بیان می‌کنند که خط‌مشی‌های دولت بر فرهنگ ملی تاثیرگذار است. **شمال-کلودن^۲ (۲۰۱۵)**، بیان می‌کنند که فناوری، آموزش، موسیقی، توسعه اقتصادی، فضای مجازی، ارتباطات، تبلیغات، رسانه‌ها، و قوانین بر فرهنگ تاثیر می‌گذارند. **پارک^۳ (۲۰۱۹)**، اظهار می‌دارد که رهبری، تغییر در خط‌مشی، رشد خرده‌فرهنگ‌ها، رسوایی، تغییر جمعیت‌شناختی، جهانی شدن، فناوری، و جامعه دانشی بر فرهنگ اثرگذار است.

درگاه اطلاعات زمینه‌ای مدیریت پروژه‌های بین‌المللی بیان می‌کند که اقدامات مدیریت، تاریخ، نظام اقتصادی، نظام سیاسی، نظام آموزشی، زبان، دین، جو و جغرافیا بر فرهنگ ملی

1. Li & Karakowsky
2. Small-Clouden
3. Park

تاثیرگذارند. کینیکارا^۱ (۲۰۰۸)، علاوه بر موارد بیان شده از سوی درگاه اطلاعات زمینه‌ای مدیریت پروژه‌های بین‌المللی، استحکام حکومت را موثر بر فرهنگ می‌داند. بروکس^۲ (۲۰۰۶) عوامل زبان، نظام قضایی و حقوقی، دین، نظام سیاسی (فاصله قدرت)، و آموزش را بر شکل‌دهی فرهنگ موثر می‌داند.

دهم: فرهنگ در اسناد بالادستی

سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در مورد «شبکه‌های اطلاع‌رسانی رایانه‌ای»؛ سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در مورد منابع طبیعی؛ سیاست‌های کلی قضایی؛ سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در بخش مشارکت اجتماعی؛ سیاست‌های کلی بخش شهرسازی؛ سیاست‌های کلی مسکن؛ چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری خورشیدی؛ سیاست‌های کلی نظام در بخش مالی؛ سیاست‌های کلی نظام برای رشد و توسعه علمی و تحقیقاتی کشور در بخش آموزش عالی و مراکز تحقیقاتی؛ سیاست‌های کلی در مورد پیشگیری و کاهش خطرات ناشی از سوانح طبیعی و حوادث غیرمترقبه؛ سیاست‌های کلی نظام در بخش صنعت؛ سیاست‌های کلی نظام برای ترویج و تحکیم فرهنگ ایثار و جهاد و ساماندهی امور ایثارگران؛ سیاست‌های کلی مبارزه با مواد مخدر؛ ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری؛ سیاست‌های کلی پدافند غیرعامل؛ سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف؛ سیاست‌های کلی امنیت فضای تولید و تبادل اطلاعات و ارتباطات (افتا)؛ سیاست‌های کلی اشتغال؛ سیاست‌های کلی آمایش؛ سیاست‌های کلی نظام در خصوص موضوع خودکفایی دفاعی و امنیتی؛ سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش کشور؛ سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی؛ سیاست‌های کلی سلامت؛ سیاست‌های کلی جمعیت؛ سیاست‌های کلی محیط‌زیست؛ سیاست‌های کلی خانواده؛ سیاست‌های کلی انتخابات؛ سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری؛ سیاست‌های کلی برنامه دوم؛ سیاست‌های کلی برنامه پنج‌ساله دوم؛ سیاست‌های کلی برنامه سوم توسعه؛ سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه؛ سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه؛ سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه؛ متن الگوی پایه اسلامی-ایرانی پیشرفت؛ و بیانیه گام دوم انقلاب.

1. Kainikara
2. Brooks

چارچوب نظری و مدل مفهومی

برای توسعه فرهنگ، یعنی تغییر فرهنگ پیرو به فرهنگ پیشرو (جعفری تبریزی، ۱۳۷۹)، یا فرهنگ موجود به فرهنگ مطلوب و آرمانی (کوئن، ۱۳۹۱)، که در اسناد بالادستی از سوی مراجع خط‌مشی‌گذار به تصویب رسیده است، باید عناصر فرهنگ یعنی ارزش‌ها، باورها، هنجارها، و نمادها و سمبل‌ها (قنادان و همکاران، ۱۳۹۵؛ سعادت، ۱۳۸۹) که منفی هستند، تضعیف یا حذف (کاهش تعداد افراد و کاهش عمق اعتقاد و باور به عناصر فرهنگ (رایبیز، ۱۳۹۹)) شود و عناصر فرهنگ یعنی ارزش‌ها، باورها، هنجارها، و نمادها و سمبل‌هایی که مثبت هستند، ایجاد یا تقویت (افزایش تعداد افرادی که عمیقاً به عناصر فرهنگ باور و اعتقاد دارند (رایبیز، ۱۳۹۹)) گردد. این کار بر عهده مدیریت فرهنگ (کوئن، ۱۳۹۱؛ رابینز، ۱۳۹۹) با استفاده از عوامل موثر بر فرهنگ و از طریق مراجع فرهنگی ذی‌ربط است. در شکل (۱)، مدل مفهومی ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کیفی، موردپژوهی، و تحلیل محتوا و به روش دستی انجام شده است. در این‌جا موضوع توسعه فرهنگ مد نظر است. تمامی محتوای اسناد بالادستی ذکرشده مورد بررسی

قرار گرفته و تمامی بندهای مربوط به فرهنگ در هر زمینه به‌دست آمده است، که خلاصه آن در **جدول (۲)** گزارش شده است. همچنین، از متون و مقالات و کتب مربوطه، عوامل موثر بر فرهنگ به‌دست آمده که برای اختصار در **جدول (۲)**، در بخش بحث و نتیجه‌گیری ارائه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با مطالعه کلیه سیاست‌های کلی مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام^۱، کلیه مفاهیم مربوط به عناصر فرهنگ در حوزه‌های مختلف استخراج شد و با توجه به مدل مفهومی **(شکل ۱)**، برای مثال، بر اساس بند ۴ سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران^۲ در مورد «شبکه‌های اطلاع‌رسانی رایانه‌ای» بر ترویج فرهنگ و اندیشه اسلامی تاکید شده است. اولین کار این است که باید دید در وضع موجود وضعیت عناصر فرهنگ و اندیشه اسلامی در جامعه چه میزان است. برای این کار باید ابزار و سنجه مناسب طراحی و تهیه شود. سپس ضعف یا قوت آن را در جامعه سنجید و مطالعه کرد. در صورت وجود ضعف در هر یک از عناصر فرهنگ و اندیشه اسلامی، با استفاده از فنون مدیریت فرهنگ و با همکاری و هماهنگی مراجع ذی‌ربط، باید در جهت تقویت آن تلاش نمود. این کار در دوره‌های زمانی تکرار خواهد شد.

1. <https://maslahat.ir/00011v>

2. <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/99709>

جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگِ بایدی	فرهنگِ مطلوب	دورهٔ گذار	فرهنگِ هست
فرهنگِ پیشرو	فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ موجود	فرهنگِ پیرو
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف یا	عوامل موثر بر فرهنگ	مدیریت
حذف عناصر فرهنگ منفی	معداا افراد + عمق اعتقاد	فرهنگ منفی	فرهنگ منفی
ترویج فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی	ترویج فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی	ترویج فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی	ترویج فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی
فرهنگ عمومی	فرهنگ عمومی	فرهنگ عمومی	فرهنگ عمومی
شایستگی اخلاقی	شایستگی اخلاقی	شایستگی اخلاقی	شایستگی اخلاقی
فرهنگ حقوقی و قضایی	فرهنگ حقوقی و قضایی	فرهنگ حقوقی و قضایی	فرهنگ حقوقی و قضایی
فرهنگ مشارکت	فرهنگ مشارکت	فرهنگ مشارکت	فرهنگ مشارکت
مشارکت همگانی در فعالیت‌های مساجد	مشارکت همگانی در فعالیت‌های مساجد	مشارکت همگانی در فعالیت‌های مساجد	مشارکت همگانی در فعالیت‌های مساجد
مشارکت همگانی در اماکن دینی	مشارکت همگانی در اماکن دینی	مشارکت همگانی در اماکن دینی	مشارکت همگانی در اماکن دینی
مشارکت همگانی در هیئات مذهبی	مشارکت همگانی در هیئات مذهبی	مشارکت همگانی در هیئات مذهبی	مشارکت همگانی در هیئات مذهبی
مشارکت همگانی در نماز جمعه	مشارکت همگانی در نماز جمعه	مشارکت همگانی در نماز جمعه	مشارکت همگانی در نماز جمعه
مشارکت همگانی در تظاهرات و راهپیمایی‌های عمومی مردمی	مشارکت همگانی در تظاهرات و راهپیمایی‌های عمومی مردمی	مشارکت همگانی در تظاهرات و راهپیمایی‌های عمومی مردمی	مشارکت همگانی در تظاهرات و راهپیمایی‌های عمومی مردمی
مشارکت همگانی در وقف	مشارکت همگانی در وقف	مشارکت همگانی در وقف	مشارکت همگانی در وقف
مشارکت همگانی در اتفاق	مشارکت همگانی در اتفاق	مشارکت همگانی در اتفاق	مشارکت همگانی در اتفاق
مشارکت همگانی در موسسه‌های عام‌المنفعه و خیریه	مشارکت همگانی در موسسه‌های عام‌المنفعه و خیریه	مشارکت همگانی در موسسه‌های عام‌المنفعه و خیریه	مشارکت همگانی در موسسه‌های عام‌المنفعه و خیریه

مقاله ۵- مدل توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی | حبیب‌اله طاهرپور کلانتری

۱۴۵

ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگِ بایدی	فرهنگِ هست
فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ موجود
فرهنگِ پشرو	فرهنگِ پرو
قوت و ایجاد عناصر	ضعف عناصر فرهنگ
فرهنگِ مثبت و ضعف یا	مدیریت مثبت و قوت عناصر
مذف عناصر فرهنگِ منفی	فرهنگِ منفی
معداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد
حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها	تقویت فرهنگی
بهره‌مندی از امنیت اجتماعی و قضایی	تقویت فرهنگی
فعال	تقویت فرهنگی
مسئولیت‌پذیر	تقویت فرهنگی
ایثارگر	تقویت فرهنگی
مؤمن	تقویت فرهنگی
برخوردار از وجدان و انضباط کاری	تقویت فرهنگی
روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی	تقویت فرهنگی
جامعه اخلاقی، نواندیش و با پویایی فکری و اجتماعی	تقویت فرهنگی
فرهنگ مالیاتی	تقویت فرهنگی
تربیت نیروی انسانی کارآمد و مؤمن	تقویت فرهنگی
زبان و ادب فارسی	تقویت فرهنگی
نودباوری دانشجویان و پژوهشگران	تقویت فرهنگی
تحکیم پیوند حوزه و دانشگاه	تقویت فرهنگی

۱۴۷

فرهنگ بایدی	فرهنگ مطلوب	فرهنگ هست
فرهنگ پیشرو	فرهنگ موجود	فرهنگ پیرو
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف یا	ضعف عناصر فرهنگ
حذف عناصر فرهنگ منفی	مراجع فرهنگی	مدیریت مثبت و قوت عناصر فرهنگ منفی
تعداد افراد + عمق اعتقاد	عوامل موثر بر فرهنگ	تعداد افراد + عمق اعتقاد
پرویش، جذب و به کارگیری استعدادها	پرویش، جذب و به کارگیری استعدادها	پرویش، جذب و به کارگیری استعدادها
درخشان و پیشگیری از مهاجرت نخبگان	درخشان و پیشگیری از مهاجرت نخبگان	درخشان و پیشگیری از مهاجرت نخبگان
فرهنگ ایمنی	فرهنگ ایمنی	فرهنگ ایمنی
گسترش صنایع دستی با محتوای فرهنگی و هنری و بهره گیری از صنعت گردشگری	گسترش صنایع دستی با محتوای فرهنگی و هنری و بهره گیری از صنعت گردشگری	گسترش صنایع دستی با محتوای فرهنگی و هنری و بهره گیری از صنعت گردشگری
گسترش صنعت گردشگری	گسترش صنعت گردشگری	گسترش صنعت گردشگری
فرهنگ جهاد، شهادت و تفکر بسیجی	فرهنگ جهاد، شهادت و تفکر بسیجی	فرهنگ جهاد، شهادت و تفکر بسیجی
ارزش ها، حماسه ها و تجارب انقلاب اسلامی و دفاع مقدس	ارزش ها، حماسه ها و تجارب انقلاب اسلامی و دفاع مقدس	ارزش ها، حماسه ها و تجارب انقلاب اسلامی و دفاع مقدس
پیشگیری از مواد مخدر و روانگردان با تاکید بر تقویت باورهای دینی مردم و اقدامات فرهنگی و هنری	پیشگیری از مواد مخدر و روانگردان با تاکید بر تقویت باورهای دینی مردم و اقدامات فرهنگی و هنری	پیشگیری از مواد مخدر و روانگردان با تاکید بر تقویت باورهای دینی مردم و اقدامات فرهنگی و هنری
جلوگیری از تغییر الگوی مصرف از مواد کم خطر به مواد پرخطر	جلوگیری از تغییر الگوی مصرف از مواد کم خطر به مواد پرخطر	جلوگیری از تغییر الگوی مصرف از مواد کم خطر به مواد پرخطر
نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و کرامت انسانی	نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و کرامت انسانی	نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و کرامت انسانی

ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگِ بادی	فرهنگِ هست
فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ موجود
فرهنگِ پیشرو	فرهنگِ پیرو
قوت و ایجاد عناصر	ضعف عناصر فرهنگ
فرهنگِ مثبت و ضعف یا	مدیریت مثبت و قوت عناصر
حذف عناصر فرهنگ منفی	فرهنگ منفی
تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد
دانش گرایي و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی	تقویت شایسته‌سالاری مبتنی بر فرهنگي اخلاق اسلامی
استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد	تقویت استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد
دانش‌بنیان کردن نظام اداری با اِبتنای بر ارزش‌های اسلامی	تقویت دانش‌بنیان کردن نظام اداری با اِبتنای بر ارزش‌های اسلامی
قانون‌گرایی اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان	تقویت قانون‌گرایی اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان
فرهنگ خودکنترلی، امانتداری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال	تقویت فرهنگ خودکنترلی، امانتداری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال
تنظیم روابط و مناسبات اداری	تقویت تنظیم روابط و مناسبات اداری
فرهنگ سلامت نظام اداری	تقویت فرهنگ سلامت نظام اداری
فرهنگ نوآوری و ابتکار و اشاعه و بهبود مستمر فرهنگ پدافند غیرعامل در بخش دولتی	تقویت فرهنگ نوآوری و ابتکار و اشاعه و بهبود مستمر فرهنگ پدافند غیرعامل در بخش دولتی
صداء وسیما؛ سینما؛ روزنامه‌ها و مجلات؛ خانواده؛ مسجد؛ شورای انقلاب فرهنگی؛ وزارت ارشاد اسلامی؛ آستان قدس رضوی، تمامی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی؛ سازمان تبلیغات اسلامی؛ دانشگاه‌ها؛ مدارس؛ وزارت آموزش و پرورش؛ وزارت علوم؛ مجلس شورای اسلامی؛ صنایع تولیدی؛ کسب و کارها؛ مردم‌فروشدگان لباس؛ شهرداری‌ها؛ فروشنده‌گان ارانه‌کنندگان محصولات فرهنگی؛ معلمان و استادان مدارس و دانشگاه‌ها؛ حوزه؛ مجمع تشخیص مصلحت نظام؛ نهاد نماز جمعه؛ تولیدکنندگان پوشاک؛ تولیدکنندگان پارچه؛ واردکنندگان پوشاک؛ وزارت جوانان؛ طراحان بازی‌های رایانهای؛ طراحان مد؛ فروشنده‌گان و ...	رفتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان)، رفتار مدیران (وزرا، معاونان، مدیران)، رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...)؛ آموزش (مدارس، عالی، غیر رسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، ...)؛ الگوها و چهره‌های جامعه (هنر پیشه‌ها، ورزشکاران، و ...)؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه‌پذیری؛ کثرت‌گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاستگذاری فرهنگی؛ تداخل و وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست‌زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی‌کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه‌گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ مُد؛ جو؛ عوامل بین‌المللی (یونسکو، هالیوود، ...)؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی، افقی، داخلی، و خارجی

۱۴۹ ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگِ پایدی	فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ هست
فرهنگِ پیشرو	فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ موجود
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگِ مثبت و ضعف یا حذف عناصر فرهنگِ منفی	ضعف عناصر فرهنگِ
تعداد افراد + عمق اعتقاد	مراجع فرهنگی	مدیریت مثبت و قوت عناصر فرهنگِ منفی
تعداد افراد + عمق اعتقاد	عوامل موثر بر فرهنگ	تعداد افراد + عمق اعتقاد
فرهنگ صرفه‌جویی و قناعت و مقابله با اسراف، تبذیر، تجمل‌گرایی و مصرف کالای خارجی	رفتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان)؛ رفتار مدیران (وزرا، معاونان، مدیران)؛ رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...؛ آموزش (مدارس، عالی، غیررسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و ...)؛ الگوها و چهره‌های جامعه (هنرپیشه‌ها، ورزشکاران، و ...)؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه‌پذیری؛ کثرت‌گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاست‌گذاری فرهنگی؛ تداخل وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست‌زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی‌کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه‌گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ ملذّج؛ جو؛ عوامل بین‌المللی (یونسکو، هالیوود، ...)؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی، افقی، داخلی، و خارجی	فرهنگ صرفه‌جویی و قناعت و مقابله با اسراف، تبذیر، تجمل‌گرایی و مصرف کالای خارجی
فرهنگ بهره‌وری	استان قدس رضوی، تمامی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی؛ سازمان تبلیغات اسلامی؛ دانشگاه‌ها؛ مدارس؛ وزارت آموزش و پرورش؛ وزارت علوم؛ مجلس شورای اسلامی؛ صنایع تولیدی؛ کسب‌وکارها؛ مردم؛ فروشندگان لباس؛ شهرداری‌ها؛ فروشندگان و ارائه‌کنندگان محصولات فرهنگی؛ معلمان و استادان مدارس و دانشگاه‌ها؛ حوزه؛ مجمع تشخیص مصلحت نظام؛ نهاد نماز جمعه؛ تولیدکنندگان پوشاک؛ تولیدکنندگان پارچه؛ واردکنندگان پوشاک؛ جوانان؛ طراحان بازی‌های رایانه‌ای؛ طراحان مد؛ فروشندگان؛ و ...	فرهنگ بهره‌وری
الگوی مصرف آب	الگوی مصرف آب	الگوی مصرف آب
فرهنگ نان در پخت و مصرف	فرهنگ نان در پخت و مصرف	فرهنگ نان در پخت و مصرف
فرهنگ حراست از حریم خصوصی	فرهنگ حراست از حریم خصوصی	فرهنگ حراست از حریم خصوصی
فرهنگ‌سازی در حوزه امنیت فضای تولید و تبادل اطلاعات (افتا)	فرهنگ‌سازی در حوزه امنیت فضای تولید و تبادل اطلاعات (افتا)	فرهنگ‌سازی در حوزه امنیت فضای تولید و تبادل اطلاعات (افتا)
فرهنگ کار، تولید، کارآفرینی	فرهنگ کار، تولید، کارآفرینی	فرهنگ کار، تولید، کارآفرینی
فرهنگ تعاونی و رقابت	فرهنگ تعاونی و رقابت	فرهنگ تعاونی و رقابت
محیط کسب‌وکار متناسب با فرهنگ	محیط کسب‌وکار متناسب با فرهنگ	محیط کسب‌وکار متناسب با فرهنگ
تربیت انسان‌های سالم، بانگیزه، شاداب، متدین، وطن‌دوست، جمع‌گرا، نظم‌پذیر و قانون‌گرا	تربیت انسان‌های سالم، بانگیزه، شاداب، متدین، وطن‌دوست، جمع‌گرا، نظم‌پذیر و قانون‌گرا	تربیت انسان‌های سالم، بانگیزه، شاداب، متدین، وطن‌دوست، جمع‌گرا، نظم‌پذیر و قانون‌گرا

ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگ بایدی	فرهنگ مطلوب	فرهنگ پشرو	فرهنگ هست	فرهنگ موجود	فرهنگ پیرو
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف با	حذف عناصر فرهنگ منفی	ضعف عناصر فرهنگ	مدیریت مثبت و قوت عناصر	فرهنگ منفی
تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد
تقویت همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی با ارتقای سطح توسعه‌یافتگی مناطق مختلف کشور	تقویت همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی با ارتقای سطح توسعه‌یافتگی مناطق مختلف کشور	تقویت همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی با ارتقای سطح توسعه‌یافتگی مناطق مختلف کشور	تقویت همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی با ارتقای سطح توسعه‌یافتگی مناطق مختلف کشور	تقویت همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی با ارتقای سطح توسعه‌یافتگی مناطق مختلف کشور	تقویت همگرایی، یکپارچگی ملی، وحدت و پیوندهای اجتماعی با ارتقای سطح توسعه‌یافتگی مناطق مختلف کشور
حوزه تمدن ایرانی - اسلامی با تقویت نقش آفرینی سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی کشور در جهت تأمین منافع ملی با مشترک	حوزه تمدن ایرانی - اسلامی با تقویت نقش آفرینی سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی کشور در جهت تأمین منافع ملی با مشترک	حوزه تمدن ایرانی - اسلامی با تقویت نقش آفرینی سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی کشور در جهت تأمین منافع ملی با مشترک	حوزه تمدن ایرانی - اسلامی با تقویت نقش آفرینی سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی کشور در جهت تأمین منافع ملی با مشترک	حوزه تمدن ایرانی - اسلامی با تقویت نقش آفرینی سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی کشور در جهت تأمین منافع ملی با مشترک	حوزه تمدن ایرانی - اسلامی با تقویت نقش آفرینی سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی کشور در جهت تأمین منافع ملی با مشترک
تقویت نهادها و شکل‌های منطقه‌ای در زمینه‌های گوناگون به‌ویژه علمی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست‌محیطی با بهره‌گیری از عناصر هویت ایرانی-اسلامی	تقویت نهادها و شکل‌های منطقه‌ای در زمینه‌های گوناگون به‌ویژه علمی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست‌محیطی با بهره‌گیری از عناصر هویت ایرانی-اسلامی	تقویت نهادها و شکل‌های منطقه‌ای در زمینه‌های گوناگون به‌ویژه علمی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست‌محیطی با بهره‌گیری از عناصر هویت ایرانی-اسلامی	تقویت نهادها و شکل‌های منطقه‌ای در زمینه‌های گوناگون به‌ویژه علمی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست‌محیطی با بهره‌گیری از عناصر هویت ایرانی-اسلامی	تقویت نهادها و شکل‌های منطقه‌ای در زمینه‌های گوناگون به‌ویژه علمی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست‌محیطی با بهره‌گیری از عناصر هویت ایرانی-اسلامی	تقویت نهادها و شکل‌های منطقه‌ای در زمینه‌های گوناگون به‌ویژه علمی، فرهنگی، اقتصادی، و زیست‌محیطی با بهره‌گیری از عناصر هویت ایرانی-اسلامی
فرهنگ تفکر، خودباوری، خودکفایی، نوآوری و خلاقیت در تمام سطوح و ابعاد دفاعی و امنیتی	فرهنگ تفکر، خودباوری، خودکفایی، نوآوری و خلاقیت در تمام سطوح و ابعاد دفاعی و امنیتی	فرهنگ تفکر، خودباوری، خودکفایی، نوآوری و خلاقیت در تمام سطوح و ابعاد دفاعی و امنیتی	فرهنگ تفکر، خودباوری، خودکفایی، نوآوری و خلاقیت در تمام سطوح و ابعاد دفاعی و امنیتی	فرهنگ تفکر، خودباوری، خودکفایی، نوآوری و خلاقیت در تمام سطوح و ابعاد دفاعی و امنیتی	فرهنگ تفکر، خودباوری، خودکفایی، نوآوری و خلاقیت در تمام سطوح و ابعاد دفاعی و امنیتی
ترویج نهضت نرم‌افزاری، تولید و توسعه علوم و فناوری و تحقیقات دفاعی و امنیتی و حرکت مرزهای دانش با تاکید بر بومی‌سازی و روزآمدی	ترویج نهضت نرم‌افزاری، تولید و توسعه علوم و فناوری و تحقیقات دفاعی و امنیتی و حرکت مرزهای دانش با تاکید بر بومی‌سازی و روزآمدی	ترویج نهضت نرم‌افزاری، تولید و توسعه علوم و فناوری و تحقیقات دفاعی و امنیتی و حرکت مرزهای دانش با تاکید بر بومی‌سازی و روزآمدی	ترویج نهضت نرم‌افزاری، تولید و توسعه علوم و فناوری و تحقیقات دفاعی و امنیتی و حرکت مرزهای دانش با تاکید بر بومی‌سازی و روزآمدی	ترویج نهضت نرم‌افزاری، تولید و توسعه علوم و فناوری و تحقیقات دفاعی و امنیتی و حرکت مرزهای دانش با تاکید بر بومی‌سازی و روزآمدی	ترویج نهضت نرم‌افزاری، تولید و توسعه علوم و فناوری و تحقیقات دفاعی و امنیتی و حرکت مرزهای دانش با تاکید بر بومی‌سازی و روزآمدی

۱۴ ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگ بایدی	فرهنگ مطلوب	فرهنگ هست
فرهنگ پیشرو	دوره گذار	فرهنگ موجود
فرهنگ پشرو	فرهنگ پشرو	فرهنگ پشرو
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف یا	ضعف عناصر فرهنگ
حذف عناصر فرهنگ منفی	مراجع فرهنگی	مدیریت مثبت و قوت عناصر
تعداد افراد + عمق اعتقاد	عوامل موثر بر فرهنگ	فرهنگ منفی
تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد
تنظیم نقش نهادهای مردمی و عمومی	رفتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان؛ رفتار مدیران (وزرا، معاونان، مدیران)؛ رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...؛ آموزش (مدارس، عالی، غیررسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و ...؛ الگوها و چهره‌های جامعه (هنرپیشه‌ها، ورزشکاران، و ...؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه‌پذیری؛ کثرت گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاستگذاری فرهنگی؛ تداخل وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست‌زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه‌گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ مذبذبه‌جو؛ عوامل بین‌المللی (یونسکو، هالیوود، ...)؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی افقی، داخلی، و خارجی	تنظیم نقش نهادهای مردمی و عمومی
غیر دولتی اقتصادی در جهت تولید ملی	صدای سیمای روزنامه‌ها و مجلات؛ خانواده؛ مسجد؛ شورای انقلاب فرهنگی؛ وزارت ارشاد اسلامی؛ آستان قدس رضوی، تمامی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی؛ سازمان تبلیغات اسلامی؛ دانشگاه‌ها؛ مدارس؛ وزارت آموزش و پرورش؛ وزارت علوم؛ مجلس شورای اسلامی؛ صنایع تولیدی؛ کسب و کارها؛ مردم؛ فروشندگان لباس؛ شهر داری؛ افروشندگان و ارائه‌کنندگان محصولات فرهنگی؛ معلمان و استادان مدارس و دانشگاه‌ها؛ حوزه؛ مجمع تشخیص مصلحت نظام؛ نهاد نماز جمعه؛ تولیدکنندگان پوشاک؛ تولیدکنندگان پارچه؛ واردکنندگان پوشاک؛ وزارت جوانان؛ طراحان بازی‌های رایانه‌ای؛ طراحان مد؛ فروشندگان و ...	غیر دولتی اقتصادی در جهت تولید ملی
فرهنگ حمایت از سرمایه، کار، کالاها و خدمات ایرانی	فرهنگ حمایت از سرمایه، کار، کالاها و خدمات ایرانی	فرهنگ حمایت از سرمایه، کار، کالاها و خدمات ایرانی
تربیت انسان‌های مؤمن، پرهیزکار، متخلق به اخلاق اسلامی، بلندهمت، امیدوار، خیرخواه، بانشاط، حقیقت‌جو، آزادمنش، مسئولیت‌پذیر، قانون‌گرا، عدالت‌خواه، خردورز، خلاق، وطن‌دوست، ظلم‌ستیز، جمع‌گرا، خودباور	تربیت انسان‌های مؤمن، پرهیزکار، متخلق به اخلاق اسلامی، بلندهمت، امیدوار، خیرخواه، بانشاط، حقیقت‌جو، آزادمنش، مسئولیت‌پذیر، قانون‌گرا، عدالت‌خواه، خردورز، خلاق، وطن‌دوست، ظلم‌ستیز، جمع‌گرا، خودباور	تربیت انسان‌های مؤمن، پرهیزکار، متخلق به اخلاق اسلامی، بلندهمت، امیدوار، خیرخواه، بانشاط، حقیقت‌جو، آزادمنش، مسئولیت‌پذیر، قانون‌گرا، عدالت‌خواه، خردورز، خلاق، وطن‌دوست، ظلم‌ستیز، جمع‌گرا، خودباور
اعتلای منزلت اجتماعی معلمان	اعتلای منزلت اجتماعی معلمان	اعتلای منزلت اجتماعی معلمان
فرهنگ و معارف اسلامی و یادگیری قرآن و سیره پیامبر اکرم (ص) و اهل بیت (ع)	فرهنگ و معارف اسلامی و یادگیری قرآن و سیره پیامبر اکرم (ص) و اهل بیت (ع)	فرهنگ و معارف اسلامی و یادگیری قرآن و سیره پیامبر اکرم (ص) و اهل بیت (ع)
فرهنگ نماز	فرهنگ نماز	فرهنگ نماز
ارتقای معرفت، بصیرت دینی و اخلاقی معلمان، دانش‌آموزان و خانواده‌ها	ارتقای معرفت، بصیرت دینی و اخلاقی معلمان، دانش‌آموزان و خانواده‌ها	ارتقای معرفت، بصیرت دینی و اخلاقی معلمان، دانش‌آموزان و خانواده‌ها

۱۴ ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگ بایدی	فرهنگ مطلوب	فرهنگ هست
فرهنگ پیشرو	دوره گذار	فرهنگ موجود
فرهنگ پیشرو	فرهنگ پیشرو	فرهنگ پیشرو
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف یا	ضعف عناصر فرهنگ
حذف عناصر فرهنگ منفی	مراجع فرهنگی	مدیریت
تعداد افراد + عمق اعتقاد	عوامل موثر بر فرهنگ	فرهنگ
تعداد افراد + عمق اعتقاد	فرهنگ منفی	فرهنگ منفی
هویت‌بخش ملی (ایرانی، اسلامی،	هویت‌بخش ملی (ایرانی، اسلامی،	هویت‌بخش ملی (ایرانی، اسلامی،
انقلابی) و ارتقای وفاق	صداء و سیمای روزنامه‌ها	انقلابی) و ارتقای وفاق
و همگرایی اجتماعی	و مجلات؛ خانواده؛ مسجد؛	و همگرایی اجتماعی
در پهنه سرزمینی به‌ویژه	شورای انقلاب فرهنگی؛	در پهنه سرزمینی به‌ویژه
در میان مرز نشینان و	وزارت ارشاد اسلامی؛	در میان مرز نشینان و
ایرانیان خارج از کشور	آستان قدس رضوی، تمامی	ایرانیان خارج از کشور
ارتقای علوم انسانی،	وزارتخانه‌ها و سازمان‌های	ارتقای علوم انسانی،
به‌ویژه تعمیق شناخت	دولتی، سازمان تبلیغات	به‌ویژه تعمیق شناخت
معارف دینی و مبانی	اسلامی؛ دانشگاه‌ها؛ مدارس؛	معارف دینی و مبانی
انقلاب اسلامی	وزارت آموزش و پرورش؛	انقلاب اسلامی
حاکمیت مبانی،	وزارت علوم؛ مجلس	حاکمیت مبانی،
ارزش‌ها، اخلاق و	شورای اسلامی؛ صنایع	ارزش‌ها، اخلاق و
موازین اسلامی در نظام	تولیدی؛ کسب‌وکارها؛	موازین اسلامی در نظام
آموزش عالی، تحقیقات	مردم؛ فروشنده‌گان لباس؛	آموزش عالی، تحقیقات
و فناوری و تحقق	شهرداری‌ها؛ فروشنده‌گان	و فناوری و تحقق
دانشگاه اسلامی	وارائه‌کنندگان محصولات	دانشگاه اسلامی
تربیت استادان و	فرهنگی؛ معلمان و استادان	تربیت استادان و
دانشجویان مؤمن به	مدارس و دانشگاه‌ها؛ حوزه؛	دانشجویان مؤمن به
اسلام، برخوردار از	مجمع تشخیص مصلحت	اسلام، برخوردار از
مکرم اخلاقی، عامل به	نظام؛ نهاد نماز جمعه؛	مکرم اخلاقی، عامل به
احکام اسلامی، متعهد	تولیدکنندگان پوشاک؛	احکام اسلامی، متعهد
به انقلاب اسلامی و	تولیدکنندگان پارچه؛	به انقلاب اسلامی و
علاقه‌مند به اعتلای	واردکنندگان پوشاک؛ وزارت	علاقه‌مند به اعتلای
کشور	جوانان؛ طراحان بازی‌های	کشور
حفظ موازین اسلامی و	رایانه‌ای؛ طراحان مد؛	حفظ موازین اسلامی و
ارزش‌های فرهنگی و	فروشنده‌گان؛ و ...	ارزش‌های فرهنگی و
اجتماعی در استفاده از		اجتماعی در استفاده از
علم و فناوری		علم و فناوری

ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگ بایدی	فرهنگ هست
فرهنگ مطلوب	فرهنگ موجود
فرهنگ پیشرو	فرهنگ پیرو
قوت و ایجاد عناصر	ضعف عناصر فرهنگ
فرهنگ مثبت و ضعف یا	مدیریت مثبت و قوت عناصر
حذف عناصر فرهنگ منفی	فرهنگ منفی
تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد
فرهنگ کسب و کار	فرهنگ کسب و کار
دانش بنیان و تبادل	تقویت دانش بنیان و تبادل
آرا و تضارب افکار،	فرهنگی آرا و تضارب افکار،
آزاداندیشی علمی	آزاداندیشی علمی
نهادینه سازی فرهنگ و اخلاق زیست محیطی	تقویت نهادینه سازی فرهنگ و اخلاق زیست محیطی
ایجاد جامعه های	تقویت ایجاد جامعه های
خانواده محور و تقویت	خانواده محور و تقویت
و تحکیم خانواده	فرهنگی و تحکیم خانواده
محور قرار گرفتن	محور قرار گرفتن
خانواده در قوانین و مقررات، برنامه ها،	خانواده در قوانین و مقررات، برنامه ها،
سیاست های اجرایی و تمام نظامات آموزشی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به ویژه نظام مسکن و شهرسازی	تقویت سیاست های اجرایی و تمام نظامات آموزشی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به ویژه نظام مسکن و شهرسازی
ارتباط خانواده و مسجد	ارتباط خانواده و مسجد
برای حفظ و ارتقای هویت اسلامی و ملی	تقویت برای حفظ و ارتقای هویت اسلامی و ملی
ترویج و تسهیل ازدواج	تقویت ترویج و تسهیل ازدواج
موفق و آسان	فرهنگی موفق و آسان
فرهنگ سازی و تقویت تعاملات اخلاقی	فرهنگ سازی و تقویت تعاملات اخلاقی
مقابله موثر با جنگ نرم	مقابله موثر با جنگ نرم
دشمنان برای فروپاشی و انحراف روابط خانوادگی	دفاع دشمنان برای فروپاشی و انحراف روابط خانوادگی
عوامل موثر بر فرهنگ	عوامل موثر بر فرهنگ
مراجع فرهنگی	مراجع فرهنگی
رتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان)؛ رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...؛ آموزش (مدارس، عالی، غیر رسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و ...؛ الگوها و چهره های جامعه (هنر پیشه ها، ورزشکاران، و ...؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه پذیری؛ کثرت گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاست گذاری فرهنگی؛ تداخل و وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ مُد؛ جو؛ عوامل بین المللی (یونسکو، هالیوود، ...؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی، افقی، داخلی، و خارجی	رتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان)؛ رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...؛ آموزش (مدارس، عالی، غیر رسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و ...؛ الگوها و چهره های جامعه (هنر پیشه ها، ورزشکاران، و ...؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه پذیری؛ کثرت گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاست گذاری فرهنگی؛ تداخل و وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ مُد؛ جو؛ عوامل بین المللی (یونسکو، هالیوود، ...؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی، افقی، داخلی، و خارجی

مقاله ۵- مدل توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی | حبیب‌اله طاهرپور کلانتری

155

ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگِ بادی	فرهنگِ مظلوم	فرهنگِ پیرو	فرهنگِ همت
فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ پیرو	فرهنگِ موجود
فرهنگِ پیشرو	فرهنگِ پیشرو	فرهنگِ پیرو	فرهنگِ موجود
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگِ مثبت و ضعف یا	ضعف عناصر فرهنگ	فرهنگِ همت
حذف عناصر فرهنگ منفی	عوامل موثر بر فرهنگ	مدیریت مثبت و قوت عناصر فرهنگ	فرهنگِ مظلوم
تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد	تعداد افراد + عمق اعتقاد
جلوگیری از سوء استفاده اخلاقی نمایندگی مجلس	حذف جلوییگری از سوء استفاده اخلاقی نمایندگی مجلس	جلوگیری از سوء استفاده اخلاقی نمایندگی مجلس	جلوگیری از سوء استفاده اخلاقی نمایندگی مجلس
در متخبران	رفتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان)؛ رفتار مدیران (وزرا، معاونان، مدیران)؛ رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...)؛ آموزش (مدارس، عالی، غیررسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و ...؛ الگوها و چهره‌های جامعه (هنرپیشه‌ها، ورزشکاران، و ...)؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه‌پذیری؛ کثرت گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاستگذاری فرهنگی؛ تداخل وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست‌زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه‌گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ مد؛ جو؛ عوامل بین‌المللی (یونسکو، هالیوود، ...)؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی، افقی، داخلی، و خارجی	رفتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان)؛ رفتار مدیران (وزرا، معاونان، مدیران)؛ رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...)؛ آموزش (مدارس، عالی، غیررسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و ...؛ الگوها و چهره‌های جامعه (هنرپیشه‌ها، ورزشکاران، و ...)؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه‌پذیری؛ کثرت گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاستگذاری فرهنگی؛ تداخل وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست‌زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه‌گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ مد؛ جو؛ عوامل بین‌المللی (یونسکو، هالیوود، ...)؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی، افقی، داخلی، و خارجی	جلوگیری از سوء استفاده اخلاقی نمایندگی مجلس
فرهنگ رعایت، تمکین و احترام به قانون	تقویت ارزش‌های انقلابی	تقویت ارزش‌های انقلابی	فرهنگ رعایت، تمکین و احترام به قانون
در عرضه کردن منابع مالی	زنده و نمایان نگاه داشتن اندیشه دینی و سیاسی امام خمینی (ره) در همه سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها، و برجسته کردن نقش آن به عنوان یک معیار اساسی	زنده و نمایان نگاه داشتن اندیشه دینی و سیاسی امام خمینی (ره) در همه سیاستگذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها، و برجسته کردن نقش آن به عنوان یک معیار اساسی	در عرضه کردن منابع مالی
آراستگی سیمای جامعه و کشور و محیط سازندگی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی	آراستگی سیمای جامعه و کشور و محیط سازندگی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی	آراستگی سیمای جامعه و کشور و محیط سازندگی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی	آراستگی سیمای جامعه و کشور و محیط سازندگی به ارزش‌های اسلامی و انقلابی
ترویج فرهنگ و ارزش‌های والای اسلام و ایران اسلامی به جهانیان و تبیین شخصیت و مبانی سیاسی و فکری امام خمینی (ره) به آنان	ترویج روحیه ظلم‌ستیزی و مخالفت با سلطه‌گری استکبار جهانی	ترویج روحیه ظلم‌ستیزی و مخالفت با سلطه‌گری استکبار جهانی	ترویج فرهنگ و ارزش‌های والای اسلام و ایران اسلامی به جهانیان و تبیین شخصیت و مبانی سیاسی و فکری امام خمینی (ره) به آنان

۱۴ دوره جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگ بایدی	فرهنگ هست	فرهنگ مطلوب	فرهنگ موجود	فرهنگ پشرو
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف	مدیریت	مثبت و قوت عناصر	ضعف عناصر فرهنگ
تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن	تقویت	فرهنگ	فرهنگ منفی	تعداد افراد + عمق اعتقاد
ارائه تصویر روشن از انقلاب اسلامی و تبیین دستاوردها و تجربیات سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جمهوری اسلامی و معرفی فرهنگ غنی و هنر و تمدن ایرانی و مردم‌سالاری دینی به جهان اسلام	ارائه تصویر روشن از انقلاب اسلامی و تبیین دستاوردها و تجربیات سیاسی، فرهنگی و اقتصادی جمهوری اسلامی و معرفی فرهنگ غنی و هنر و تمدن ایرانی و مردم‌سالاری دینی به جهان اسلام	رفتار رهبران جامعه (ائمه جماعات، سخنرانان)؛ رفتار مدیران (وزراء، معاونان، مدیران)؛ رفتار نمایندگان (مجلس، شورای شهر، و ...)؛ آموزش (مدارس، عالی، غیررسمی، سازمانی)؛ نشر فضای مجازی؛ هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و ...)؛ الگوها و چهره‌های جامعه (هنرپیشه‌ها، ورزشکاران، و ...)؛ قوانین و مقررات؛ کنترل و نظارت؛ خانواده؛ جامعه‌پذیری؛ کثرت‌گرایی؛ نظام سیاسی؛ نظام حقوقی؛ نظام پاداش؛ عدم درک صحیح مدیران فرهنگی از تحولات محیط فرهنگی؛ فقدان ثبات در مدیریت فرهنگی؛ عدم انسجام میان نهادهای فرهنگی؛ فقدان کارایی نهادهای نظارتی و سیاستگذاری فرهنگی؛ تداخل وظایف نهادهای فرهنگی؛ سیاست‌زدگی نهادهای فرهنگی؛ ضعف مدیریت در حوزه فرهنگ؛ انفعال و تسلیم فرهنگی؛ عدم توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ؛ وجود موازی‌کاری فرهنگی؛ فقدان نگرش مناسب در سرمایه‌گذاری در عرصه فرهنگ؛ وجود ساختار نامناسب در حوزه فرهنگ؛ فقدان راهبردها و اهداف کلان فرهنگی؛ مُد؛ جزو؛ عوامل بین‌المللی (یونسکو، هالیوود، ...)؛ جهانی شدن؛ ایجاد شرایط لازم برای اجرای قوانین مربوط؛ هماهنگی عمودی افقی، داخلی، و خارجی	تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن	تقویت نهاد خانواده و جایگاه زن در آن
تقویت و تسهیل حضور فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در مجامع جهانی و سازمان‌های فرهنگی بین‌المللی	تقویت و تسهیل حضور فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در مجامع جهانی و سازمان‌های فرهنگی بین‌المللی	تقویت	تقویت	تقویت
تقویت هویت اسلامی-ایرانی ایرانیان خارج از کشور و کمک به ترویج زبان فارسی در میان آنان	تقویت هویت اسلامی-ایرانی ایرانیان خارج از کشور و کمک به ترویج زبان فارسی در میان آنان	تقویت	تقویت	تقویت
اجرای طرح مهندسی فرهنگی کشور و تهیه پیوست فرهنگی برای طرح‌های مهم	اجرای طرح مهندسی فرهنگی کشور و تهیه پیوست فرهنگی برای طرح‌های مهم	تقویت	تقویت	تقویت
مقابله با جریان‌های انحرافی در حوزه دین و زدودن خرافات و موهومات	مقابله با جریان‌های انحرافی در حوزه دین و زدودن خرافات و موهومات	تقویت	تقویت	تقویت
هویت‌بخشی به سیمای شهر و روستا، بازآفرینی و روزآمدسازی معماری ایرانی-اسلامی	هویت‌بخشی به سیمای شهر و روستا، بازآفرینی و روزآمدسازی معماری ایرانی-اسلامی	تقویت	تقویت	تقویت

ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگِ بادی	فرهنگِ مطلوب	فرهنگِ هست
فرهنگ پیشرو	دورهٔ گذار	فرهنگ موجود
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف با	ضعف عناصر فرهنگ
حذف عناصر فرهنگ منفی	مراجع فرهنگی	مدیریت مثبت و قوت عناصر فرهنگ منفی
تعداد افراد + عمق اعتقاد	عوامل موثر بر فرهنگ	تعداد افراد + عمق اعتقاد
جهت‌دهی جریانات	سیاسی به پایبندی به ارزش‌های اسلامی -	جهت‌دهی جریانات
سیاسی به پایبندی به ارزش‌های اسلامی -	تقویت فرهنگی	سیاسی به پایبندی به ارزش‌های اسلامی -
تقویت فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگی	فرهنگی
فرهنگی	فرهنگ	

مقاله ۵- مدل توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی | حبیب‌اله طاهرپور کلانتری

159

ادامه جدول ۲: نتایج تحلیل محتوای انجام‌شده با توجه به مدل مفهومی

فرهنگ بادی	فرهنگ مطلوب	فرهنگ هست
فرهنگ پیشرو	فرهنگ موجود	فرهنگ پیرو
قوت و ایجاد عناصر	فرهنگ مثبت و ضعف با	ضعف عناصر فرهنگ
حذف عناصر فرهنگ منفی	مراجع فرهنگی	مدیریت
تعداد افراد + عمق اعتقاد	عوامل موثر بر فرهنگ	فرهنگ منفی
تقویت و تعمیق فرهنگ	تقویت و تعمیق فرهنگ	تقویت و تعمیق فرهنگ
توحیدی و معادباور و ایمان به غیب	توحیدی و معادباور و ایمان به غیب	توحیدی و معادباور و ایمان به غیب
زنده نگه داشتن فرهنگ عاشورا و انتظار بدون انحراف و بدعت	زنده نگه داشتن فرهنگ عاشورا و انتظار بدون انحراف و بدعت	زنده نگه داشتن فرهنگ عاشورا و انتظار بدون انحراف و بدعت
توسعه نمادهای اسلامی ایرانی، به‌ویژه در پوشش، معماری و حفظ تنوع پهنه سرزمین	توسعه نمادهای اسلامی ایرانی، به‌ویژه در پوشش، معماری و حفظ تنوع پهنه سرزمین	توسعه نمادهای اسلامی ایرانی، به‌ویژه در پوشش، معماری و حفظ تنوع پهنه سرزمین
گسترش نهضت کسب‌وکارهنرهای نمایشی و کاربردهای فضای مجازی با استفاده از میراث فرهنگی و ادبی ایرانی - اسلامی و قابلیت‌های ملی و محلی مطابق تقاضا و پسند مخاطب منطقه‌ای و جهانی	گسترش نهضت کسب‌وکارهنرهای نمایشی و کاربردهای فضای مجازی با استفاده از میراث فرهنگی و ادبی ایرانی - اسلامی و قابلیت‌های ملی و محلی مطابق تقاضا و پسند مخاطب منطقه‌ای و جهانی	گسترش نهضت کسب‌وکارهنرهای نمایشی و کاربردهای فضای مجازی با استفاده از میراث فرهنگی و ادبی ایرانی - اسلامی و قابلیت‌های ملی و محلی مطابق تقاضا و پسند مخاطب منطقه‌ای و جهانی
الترام به رعایت اصول و قواعد اسلامی در غایت و ساختار تصمیمات، سیاستگذاری‌ها و نهادسازی‌های اقتصادی و مالی	الترام به رعایت اصول و قواعد اسلامی در غایت و ساختار تصمیمات، سیاستگذاری‌ها و نهادسازی‌های اقتصادی و مالی	الترام به رعایت اصول و قواعد اسلامی در غایت و ساختار تصمیمات، سیاستگذاری‌ها و نهادسازی‌های اقتصادی و مالی
گسترش قطب‌های گردشگری طبیعی، فرهنگی، مذهبی و سلامت با محوریت مناطق و مراکز هویت‌ساز	گسترش قطب‌های گردشگری طبیعی، فرهنگی، مذهبی و سلامت با محوریت مناطق و مراکز هویت‌ساز	گسترش قطب‌های گردشگری طبیعی، فرهنگی، مذهبی و سلامت با محوریت مناطق و مراکز هویت‌ساز

مقاله ۵- مدل توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی

۱۶۱

به مسئولان حوزه فرهنگی و پژوهشکده‌های قوه مجریه مرتبط با هر یک از سیاست‌های کلی مصوب مجمع تشخیص مصلحت یا سایر مراجع ذی‌ربط توصیه می‌شود، سنجه یا سنجه‌های مناسب مربوط به حوزه فرهنگی هر سیاست را طراحی کنند و به‌طور مستمر در دوره‌های زمانی لازم توزیع و جمع‌آوری نمایند. همچنین، ایجاد پایگاه داده لازم برای پایش ضعف یا قوت فرهنگی لازم و ضروری است.

به سازمان‌های مسئول حوزه فرهنگ پیشنهاد می‌شود با استفاده از نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه فرهنگ، و با اجرای دوره‌های آموزشی نوین در عرصه مدیریت فرهنگ، دفاع فرهنگی، و هجوم فرهنگی در جهت عملی ساختن سیاست‌های کلی و اسناد بالادستی تلاش نمایند.

موضوع فرهنگ بسیار مهم، حیاتی، پیچیده، و حساس است. بنابراین، حکمرانی خاص خود را می‌طلبد. حکمرانی بومی مطلوب در حوزه فرهنگ موضوع بسیار مهمی است که باید دغدغه مسئولان فرهنگی کشور باشد. در این راستا، قاعده و خط‌مشی‌گذاری مطلوب و اثربخش، ایجاد شرایط و عوامل موثر بر اجرای اسناد بالادستی، ایجاد نظام هماهنگی مطلوب و اثربخش، و ایجاد نظام کنترل مطلوب و اثربخش بسیار حائز اهمیت است.

همچنین، مسئولان حوزه فرهنگ باید با استفاده از رفتار رهبران جامعه، ائمه جماعات، سخنرانان، مدیران، وزراء، معاونان، نمایندگان مجلس، شورای شهر، و... آموزش (مدارس، آموزش عالی، غیررسمی، ضمن خدمت سازمانی)، نشر، هنر (سینما، تئاتر، موسیقی، و...)، الگوها و چهره‌های جامعه (هنرپیشه‌ها، ورزشکاران، و...) و ظرفیت‌سازی آن‌ها، قوانین و مقررات، خانواده و ظرفیت‌سازی آن، فرایند جامعه‌پذیری، نظام سیاسی، حقوقی، پاداش، درک صحیح فرهنگ و تحولات آن، ایجاد ثبات در مدیریت فرهنگ، ممانعت از تداخل وظایف نهادهای فرهنگی، ممانعت از سیاست‌زدگی نهادهای فرهنگی، جلوگیری از انفعال و تسلیم فرهنگی، توجه لازم به پژوهش در حوزه فرهنگ، سرمایه‌گذاری در عرصه فرهنگ، ایجاد ساختار مناسب در حوزه فرهنگ، ایجاد راهبردها و اهداف کلان مناسب فرهنگی، مدیریت مُد، مدیریت جو، مدیریت فضای مجازی و عوامل بین‌المللی و سایر عوامل موثر بر فرهنگ، سیاست‌های کلی و اسناد بالادستی را در حوزه فرهنگ عملی نمایند (هر یک از عوامل فوق‌الذکر قابل‌بحث و به مقاله یا مقالات خاص خود نیازمند است).

به سایر پژوهشگرها توصیه می‌شود برای هر موضوع فرهنگی در بندها یا ردیف‌های **جدول (۲)**، سنجه‌های مناسب را طراحی نمایند. همچنین، به پژوهشگرها توصیه می‌شود پژوهش‌هایی برای تقویت و ایجاد عناصر فرهنگی مثبت و تضعیف یا حذف عناصر فرهنگ منفی انجام دهند. نقد

عملکرد دستگاه‌های مسئول مطرح‌شده در جدول (۲) موضوع دیگری است که پژوهشگران می‌توانند طرح‌های پژوهشی را برای آن پیشنهاد دهند.

اظهاریه قدردانی

از نظرات داوران محترم و ناشناس نشریه فرایند مدیریت و توسعه قدردانی می‌شود.

منابع

الف) انگلیسی

- Andreatta, S., & Ferraro, G. (2012). *Elements of Culture: An Applied Perspective*. Cengage Learning.
- Arnold, R. (2009). *Fashion: A Very Short Introduction*. OUP Oxford. <https://doi.org/10.1093/actrade/9780199547906.001.0001>
- Babu, V. R., & Arunraj, A. (2019). *Fashion Marketing Management*: Woodhead Publishing India.
- Basiri, M., Shahsavari, M., Nasri, F., & Seed Esmaeeli, M. (2021). Developing AJA Cultural Defense Strategies Against Cultural Aggression. *Defensive Future Studies*, 6(21), 155-186. [InFarsi] <https://doi.org/10.22034/dfs.2021.534192.1518>
- Brooks, I. (2009). *Organisational Behaviour: Individuals, Groups and Organisation*. Pearson Education.
- Denison, D. R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654. <https://doi.org/10.2307/258997>
- Kainikara, S. (2008). *A Fresh Look at Air Power Doctrine*. Air Power Development Centre Tuggeranong, ACT.
- Li, J., & Karakowsky, L. (2002). Cultural Malleability in an East Asian Context: An Illustration of the Relationship between Government Policy, National Culture, and Firm Behavior. *Administration & Society*, 34(2), 176-201. <https://doi.org/10.1177/0095399702034002003>
- Madouni, A. (2021). The Cultural Invasion and Its Impact on Security Breakthroughs of the Nation. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(8), 843-863.
- Malaki, H., Hashemian, F., & Aghamohammadi, J. (2015). Cultural

- Development Strategies from the Viewpoint of Imam Ali: Dimensions and Components. *Socio-Cultural Development Studies*, 4(2), 9-34. [In Farsi] <http://journals.sabz.ac.ir/scds/article-1-164-fa.html>
- Newton, C., & Knight, R. (2022). *Handbook of Research Methods for Organisational Culture*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788976268>
- Panahi, A. (2015a). Cultural Invasion and Moral Insecurity in Thoughts of Imam Khamenei. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Bilimleri Dergisi*, 36(3), 3449-3457.
- Panahi, M. H. (2015b). Cultural Development, a Requirement For Economic, Social and Political Development. *Social Development & Welfare Planning*, 6(22), 1-23. <https://doi.org/10.22054/qjsd.2015.1469>
- Park, J. (2019). *The Influence of Authoritarian Organizational Culture in the South Korean Civil Service: Organization of Land Management, Organization Management, Human Resource Management, Healthcare and Social Welfare*. University of Birmingham.
- Sakalasooriya, N. (2020). The Concept of Development Definitions, Theories and Contemporary Perspectives. *University of Kelaniya*, 1(1), 1-35.
- Schein, E. (2010). *Organisation Culture and Leadership*: Jossey-Bass.
- Serrat, O. (2017). Culture Theory. In *Knowledge Solutions: Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance* (pp. 31-34). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_7
- Small-Clouden, L. (2015). *Globalization, Assimilation, Culture Erasure: A Review of Trinidad and Tobago*. Capella University.
- Sumner, A., & Tribe, M. (2008). International Development Studies: Theories and Methods in Research and Practice. In Ø. Jensen, H. M. Haugen, & D. Brommesson (Eds.), *Internasjonal Politikk* (pp. 687-690). Norsk Utenrikspolitisk Institutt. <https://doi.org/10.4135/9781446279397>
- UNESCO. (1982). *Mexico City Declaration on Cultural Policies*. World Conference on Cultural Policies.
- Weiner, I. B., Graham, J. R., & Naglieri, J. A. (2012). *Handbook of Psychology, Assessment Psychology* (Vol. 10). John Wiley & Sons.
- Zhang, Y. (2018). Views on the Cultural Invasion. *2018 International Conference on Sports, Arts, Education and Management Engineering (SAEME 2018)*. <https://doi.org/10.2991/saeme-18.2018.30>

ب) فارسی

احمدی علی‌آبادی، کاوه (۱۳۸۴). تبیین چشم‌انداز توسعه فرهنگی در ایران، فرهنگ و توسعه. انتشارات

موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
 اژه‌ای، جواد (۱۳۹۸). *آسیب‌شناسی اجتماعی*. انتشارات سمت.
 امام جمعه، فرهاد (۱۳۹۵). *جامعه‌شناسی فرهنگی*. انتشارات بهمن برنا.
 امام خمینی، سیدروح‌اله (۱۳۸۵). *صحیفه امام خمینی*. چاپ دهم، انتشارات موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
 اینگلهارت، رونالد (۱۳۷۳). *تحول فرهنگی در جامعه پیشرفته صنعتی*. ترجمه مریم وتر، انتشارات کویر.
 جعفری تبریزی، محمدتقی (۱۳۷۹). *فرهنگ پیرو، فرهنگ پیشرو*. انتشارات موسسه تدوین و نشر آثار استاد علامه محمدتقی جعفری.
 خبرگزاری بصیرت (۱۳۹۵). *مقایسه برنامه پنجم و ششم توسعه*. ۸ تیر. <https://basirat.ir/fa/news/292928>
 دانش‌پژوه، مصطفی (۱۳۹۰). *مقدمه علم حقوق: با رویکرد حقوق ایران و اسلام*. انتشارات سمت و پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 رایبیز، استیون پی. (۱۳۹۹). *تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی*. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار.
 رفعت‌جاه، مریم (۱۳۸۶). *هویت انسانی زن در چالش آرایش و مد*. *نشریه شورای فرهنگی اجتماعی زنان*، ۱۰ (۳۸)، ۱۳۵-۱۷۹.
 سازگارا، پروین (۱۳۷۷). *نگاهی به جامعه‌شناسی با تاکید بر فرهنگ*. انتشارات کویر.
 سعادت، عوضعلی (۱۳۸۹). *نقش اسلام در توسعه فرهنگی*. انتشارات پژوهشگاه فرهنگ، هنر، و ارتباطات.
 ضمیری، محمدرضا (۱۳۹۴). *جامعه‌شناسی فرهنگ*. انتشارات مرکز بین‌المللی ترجمه و نشر المصطفی (ص).
 قرایی مقدم، امان‌اله (۱۳۷۴). *مبانی جامعه‌شناسی*. انتشارات ابجد.
 قنادان، منصور؛ مطیع، ناهید، و ستوده، هدایت‌اله (۱۳۹۵). *جامعه‌شناسی (مفاهیم کلیدی)*. انتشارات آوای نور.
 کوئن، بروس (۱۳۹۱). *مبانی جامعه‌شناسی*. ترجمه غلامعباس توسلی و رضا فاضل، چاپ بیست و چهارم، انتشارات سمت.
 گیدنز، آنتونی (۱۳۹۹). *جامعه‌شناسی*. ترجمه منوچهر صبوری، انتشارات نی.
 مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۱). *فلسفه اخلاق*. تحقیق و نگارش احمدحسین شریفی، انتشارات شرکت چاپ و نشر بین‌الملل.
 مطهری، مرتضی (۱۳۷۲). *فلسفه اخلاق*. انتشارات صدرا.

نحوه ارجاع به مقاله:

طاهرپور کلانتری، حبیب‌اله (۱۴۰۲). مدل توسعه فرهنگ ملی در اسناد بالادستی. نشریه فرایند مدیریت و توسعه، ۳۶(۲)، ۱۶۶-۱۲۳.

Taherpour Kalantari, H. (2023). National Culture Development Model in Upstream Policies. *Management and Development Process*, 36(2).123-166.

DOI: [10.52547/jmdp.36.2.123](https://doi.org/10.52547/jmdp.36.2.123)

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author(s), with publication rights granted to Management and Development. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

