

مدیریت مطلوب جامعه بر مبنای مهندسی فرهنگی

علی صابری^{*۱}

۱- پژوهشگر علوم پایه

*sharemjazi@gmail.com

ارسال: شهریور ماه ۹۶ پذیرش: مهر ماه ۹۶

چکیده

مدیریت مطلوب به معنای آن است که سخت افزارها و ابزارهای لازم کارشناسانه انتخاب شود و یک برنامه و راهکار اجرایی هدفمند و جامعه برای استفاده به بهترین شیوه از ابزارها طوری که باعث ارتقای نتیجه و راندمان استاندارد شود. زمانی که سیستم جامعه باشد با بخش های مختلف، مدیریت مطلوب معنای گسترده تری را شامل می شود در مهندسی فرهنگی سعی می شود تا با شناخت شرایط جامعه مسائل و مشکلات را بررسی کرد و با یک برنامه جامع فرهنگی به اصلاح و ارتقای نظام های فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه منطبق با معیارهای ملی و بین المللی پرداخت، راهکاری فرهنگی که هم اجزا و بخش های جامعه را به درستی تعریف می کند و هم منطبق با استانداردهای جهانی عمل کند در یک مدیریت فرهنگی اجزا به درستی برنامه ریزی شده و استفاده می شوند طوری که باعث رشد و شکوفایی فرهنگی جامعه شوند. از آنجا که فرهنگ به عنوان عنصر اصلی بر همه فعالیت های جامعه نظارت دارد و مجموعه ای پیچیده و گسترده ای از هنر ها، دانش ها، علوم، افکار و اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم و سنت ها است لذا مهندسی فرهنگی برنامه ای سازنده و مدیریتی اصلاح جامعه است که باید همه اعضا را به بهترین شیوه اداره کند برای ساخت چنین محیط اجتماعی ایده آل که هدف هر نوع نظام اصلاحی، تربیتی و فرهنگی است باید مهندسی فرهنگی را با اهمیت به همه اجزا وابسته در جامعه بستر سازی و نهادینه کرد.

کلمات کلیدی: فرهنگ، مدیریت، اجتماع، پیشرفت.

۱. مقدمه

نظام های اجتماعی برای آنکه بتوانند ساختاری استاندارد داشته باشند در راستای اداره امورات اجتماعی، نیازمند بستر سازی هایی مطابق با معیارهای اخلاقی افراد اجتماع دارند. وضع و اجرای قوانین علاوه بر ماهیت نیازمند مدیریتی آگاه هستند تا به شیوه ای ایده آل مبانی اخلاقی و فرهنگی جامعه را تحت تاثیر قرار دهند و افراد را با خود همسو نمایند. از آنجا که ساختارهای اجتماعی به یکدیگر وابسته هستند لذا برای نظم دادن و اجرایی کردن اهداف اجتماعی باید تغییرات در اداره کردن، ساختارها و قوانین به شیوه ای باشد که آنچه به روند رشد اجتماعی لطمه می زند یا با فرهنگ خاص آن جامعه مطابقت ندارد از نظام های اجرایی و آموزش حذف شود و با یک اقدام اساسی و آگاهانه فضای اجتماعی مناسب ایجاد کرد. محیطی که به اعتقادات و ساختار رشد یافته فرهنگی آن جامعه اهمیت بدهد تا روند فعالیت های اجتماعی به حالتی ایده آل برسد و افراد آن جامعه هم از

محیطی متناسب با روحیات و اعتقادات خود بهره مند شوند که بازده چنین تزکیه اجتماعی خلق محیطی سالم و افرادی سالم می باشد. از این تزکیه یا بهینه سازی ساختارهای اجتماعی و فرهنگی با عبارت مهندسی فرهنگی نامبرده میشود که عامل اصلی هر گونه رشد و بهبودی اوضاع اجتماعی می تواند باشد. لذا پذیرش رشد اجتماعی خود انگیزه آغازین برای تغییر در ساختارها و شیوه های کاری نظام های اجتماعی محسوب میشود پدیده ای که اگر به آن توجه نشان داده نشود تاثیرات جبران ناپذیر را بر افراد و اجتماع می گذارد. هدف مهندسی فرهنگی در واقع ساخت جامعه ای ایده آل است که مبانی اعتقادی افراد را ارج می نهد رشد اجتماعی و همراه با آن امنیت اجتماعی را به افراد می دهد و آنچه ضد ارزش و عامل نابسامانی اجتماع محسوب میشود با تغییرات و اصلاحات قانونی به شیوه ای درست و اصلاح شده در اختیار افراد قرار میدهد. در مباحث مدیریتی عنوانی به نام ریگلاتوری وجود دارد در واقع ریگلاتوری هم به این شیوه به ترمیم ساختارهای نظام های مدیریتی می پردازد در مهندسی فرهنگی این ترمیم و اصلاح جامعه در شکلی کلی تر بیان میشود.

۲. بیان مساله

اینکه نسبت به شرایط یا شیوه های کاری در اجتماع بی تفاوت باشیم در واقع خودمان محیط بدی برای زیستن انتخاب می کنیم پس اقدام برای بهتر کردن شرایط زندگی و اجتماع نوعی کمک به خودمان است. پس واژه تغییر و خواستن باید از خود فرد شروع شود و برای او به عنوان واژه هایی اساسی تعریف شود تا هر فردی سهم و وظیفه خود را در تحولات و تغییرات اجتماعی درک کند اگر در شرایطی هستیم که با ایده آل و فرهنگ جامعه فاصله دارد بالطبع نتیجه بی توجهی و نادیده گرفتن ارزش های فرهنگی و اعتقادی بوده، هم از طرف افراد و هم مناسب نبودن یا ضعف در ساختارهای نظام های اجتماعی در بعد کلی آن بوده است. پس باید در فکر راهکارها و شیوه های بهتری بود تا آنچه هدف و نهایت یک ساختار فرهنگی استاندارد است در جامعه محقق شود.

۳. طرح مساله

اگر بخواهیم یک مهندسی فرهنگی را به صورتی کلی در جامعه اجرایی کنیم باید از دو بعد موضوع را مد نظر قرار دهیم یک بخش مربوط به اصلاحات و تغییرات در بعد های ضعیف است مواردی که منشا اعتقادی و مذهبی دارند و شاید به درستی در ساختارهای نظام های جامعه به صورت کلی بیان نشده اند و یا دارای نقایص و نارسایی هایی هستند. در بخش دیگر باید سعی شود یک معیار جهانی برای ارتباطات و اداره جامعه در حالت کلی تعریف شود و تلاشی آگاهانه در این مسیر انجام گیرد تا شیوه و ساختارهای اداره جامعه با معیار جهانی آن مطابقت داشته باشد. از این رو مهندسی فرهنگی را در دو بعد مهندسی فرهنگی متناسب با جامعه و مهندسی فرهنگی متناسب با معیارهای استاندارد جهانی تعریف میکنیم.

۴. مهندسی فرهنگی متناسب با جامعه

غفلت از عملی باعث میشود سایر اعمال مربوط به آن هم به فراموشی سپرده شوند و علاوه بر یک ضرر دچار ضررهای بیشتری از بعدهای متفاوت بشویم پس هر گونه بی توجهی جزئی میتواند عواقب بزرگی داشته باشد و به اعتقادات و فرهنگ جامعه لطمه بزند مباحثی چون اعتقادات مذهبی یا رفتارهای خاص طبقات اجتماعی اگر به شیوه ای درست به افراد آموزش داده نشود سبب بدرفتاری ها میشود که همه فرد به خود لطمه می زند و هم به سایر افراد جامعه. مسائل اعتقادی فی النفسه قابل احترام هستند ولی اگر به شیوه هایی نادرست ماهیت این اعتقادات به افراد آموزش داده شود یا آموزه های ناقص و ناکارآمدی باشند که نتوانند به مسائل ذهنی فرد پاسخ دهند در واقع نوعی آموزش غلط یا فرهنگی غلط می شود در بین افراد رواج پیدا می کند

و به عنوان معضلی اجتماع درمی آید که فرد و جامعه از آن آسیب می بینند. پس اگر از دید روانشناسی هم به موضوع فرد و اجتماع بنگریم بیشتر رفتارهای فرد از نظام اجتماعی نشات می گیرد فضای چون محیط خانواده، مدرسه، جامعه و... و اگر شرایط و ساختارهایی که این گونه نظام ها دارند در بطن خود دانش و آگاهی فرهنگی و اعتقادی نداشته باشند بالطبع اولین قربانی های نظام های ناکارآمد افراد آن جامعه هستند و بالعکس اگر این مفاهیم اعتقادی که ریشه در ماهیت و علایق ذهنی افراد دارد به شیوه درست آموزش داده شود میتواند یک پشتوانه دینی و معنوی محسوب شوند که افراد را در مسیر زندگی کمک نمایند. مباحث فرهنگی و مذهبی خاص یک جامعه میباشد و دارای مقوله ها و مباحث زیادی است که نمیتوان تک تک آنها را مفصل شرح داد ولی آنچه مسلم است نباید به چنین مباحثی بی توجهی نشان داد که در اینصورت یک نوع خودبیگانگی برای افراد به وجود می آید و به شیوه های غلطی، افکار و روش های تعلیمی دیگری را انتخاب میکنند که نتیجه آن انحراف از فرهنگ و اصالت خود می باشد و هیچگاه نمی تواند جایگزین و کمک کننده معنوی مناسبی باشد. انسان ها وابسته به محیط و افراد اجتماع هستند اگر به این ساختارهای فرهنگی و اعتقادی توسط مسئولان و اداره کننده های جامعه اهمیت داده نشود فرهنگ آن جامعه که بزرگ ترین سرمایه هر جامعه است، تخریب و تضعیف شده و ارزش هایی کاذب در جامعه رواج پیدا می کند.

علاوه بر اصلاح و ریگلاطوری در امورات فرهنگی و اعتقادی، باید مسئولان اجتماعی هم راهکارها و برنامه هایی برای ترویج فرهنگ ملی داشته باشند و آنچه اقدام اولیه و اساسی در این زمینه است اجرایی کردن قوانین به شیوه اصولی و با مدیریت و برنامه ریزی آگاهانه در بطن کلی ساختارهای اجتماعی نهادینه کنند به گونه ای که افراد و سازمان ملزم به رعایت آن بشوند. در حالت کلی برای اجرایی کردن هر نوع فرهنگ یا دانش اجتماعی باید به دو عامل اصلی فرد و ساختارهای اجتماعی توجه شود. فرد و جامعه رابطه ای مکمل و متمم با یکدیگر دارند از یکدیگر تاثیر میگیرند و بر یکدیگر تاثیر می گذارند پس هدف نظام اجتماعی هم پرورش افراد فرهیخته و سالم است افرادی که قوانین فردی و اجتماعی آن جامعه را رعایت می کنند و به آن احترام می گذارند، و هدف نظام اجتماعی باید داشتن ساختاری اصولی و بر پایه علوم انسانی، جامعه شناسی، روانشناسی، مدیریت، حقوق و... باشد تا به همه ابعاد اجتماع در قوانین و ساختار خود توجه نشان دهد و هم قوانینی که چنین مبنای پایه ای علمی و اصولی داشته باشند بهتر میتوانند افراد را تحت تاثیر قرار دهند و محیط اجتماعی مناسب تری را هم برای افراد آن جامعه خلق کنند.

۵. مهندسی فرهنگی متناسب با معیارهای استاندارد جهانی

بعدی دیگر از مهندسی فرهنگی آن است که علاوه بر اصلاح دستورات و برنامه های فرهنگی برای بازسازی و آشنایی افراد با فرهنگ ملی، آن است که شیوه اداره جامعه یا انسان سازی باید به گونه ای با معیارهای جهانی مطابقت داشته باشد یعنی افراد یک جامعه یا یک کشور نباید خود را از سایر جوامع دیگر جدا کنند و نباید هدفشان آسیب رساندن به سایر جوامع باشد باید خود را در یک جهان کلی و پیوسته با یکدیگر تصور کنند و گونه ای عمل کنند که به سایر جوامع دیگر لطمه نزنند. داشتن فکر جهانی میتواند عنصر و عاملی پیشرونده در رشد فرد و جامعه باشد یعنی یک جامعه مترقی میتواند الگویی قرار گیرد یا منبعی برای فراگیری دانش و علمی که خود آن جامعه از آن محروم است یا دانش کافی در این زمینه ندارد. داشتن تعصباتی که ریشه در ناآگاهی دارند منجر به لطمه زدن به فرد و جامعه میشود و او را از کسب پیشرفت دور می کند لذا باید هر فردی جهان بینی مشخص و آگاهی داشته باشد با دیدی وسیع تر جهان پیرامون خود را ببیند و تعریفی استاندارد و ایده آل از جهان هستی برای خود بسازد. این تعریف درست باعث میشود سایر جوامع یا ارتباطات و فرهنگ های مختلف را به درستی تعبیر نماید و همچنین آنچه را که کاستی و ضعف دانش خود می داند برطرف نماید و خود را به این ایده آل جهانی نزدیک و نزدیک تر نماید. این جهانی اندیشیدن علاوه بر اینکه فرد باید خود را با آن همسو نماید، نظام اجتماعی هم باید در برنامه

ریزی های خود به آن توجه کنند معمولاً بعضی جوامع و کشورها در زمینه های خاصی توانایی های بیشتری دارند و توانسته جزء کشورهای موفق و پیشرفته باشند و از آنجا که کشور ما هنوز در زمینه های صنعتی و دانش و تخصص های خاص به خود کفایی نرسیده ، باید به این مهم توجه بیشتری نشان دهد بسترسازی ها و برنامه ریزی هایی ارائه بدهد تا بتوان با چنین جوامعی تعاملی نزدیکتر و پویا تری داشته باشد . برای رشد کردن و مطابق با معیار و استاندارد جهانی بودن باید صادفانه و آگاهانه ساختارهای اجتماعی خود را بررسی کنیم و آنچه که می دانیم در آن ناتوان هستیم یا نیاز به دانش و تخصصی برتر و بهتر داریم ، در آن مسیر گام برداریم . بیشتر کشورهای موفق در حال حاضر کشورهایی بودند که در چند دهه گذشته جزء کشورهای فقیر و محروم بودند با تلاش و برنامه ریزی توانسته اند خود را جزء کشورهای موفق قرار بدهند و این قانون برای سایر جوامع دیگر هم مطرح است یعنی اگر تلاشی آگاهانه در یک جامعه آغاز شود موفقیت امری بدیهی است ولی همچنانکه بیان شد باید با واکاوی و تحلیل فضای جامعه از لحاظ آموزش ، تجارت ، صنعت و ... به نقایص و ایرادهای ساختاری قوانین پی برد و درصدد رفع آن تلاشی هدفمند انجام داد . اینگونه است که مهندسی فرهنگی در این بعد میتواند بسیار در رشد جامعه موثر باشد .

در بحث مهندسی فرهنگ علاوه بر اینکه باید طبق تعریف های بیان شده مسیر و برنامه ریزی هایی خاص داشت در علوم مدیریتی یا هوشمند سازی مدیریتی دو عامل مدیریت انسانی و رفتار سازمانی از مباحث مهم در این زمینه هستند که باید توجه کافی به آن داشت و این ساختارها و اصول را به درستی اجرا کرد گامی موفق در جهت مهندسی فرهنگی موفق محسوب میشود لذا توضیحی پیرامون این دو مقوله بیان میشود که مقاله کامل این موضوع در قسمت مراجع معرفی میشود.

۶. مدیریت منابع انسانی

در بحث مهندسی فرهنگی بیان کردیم که اجرایی کردن این ساختار فرهنگی منوط به فرد و جامعه است فرد سیستم به عنوان منبع انسانی است و از اهمیت ویژه ای هم برخوردار می باشد مدیریت و شیوه استفاده و بکارگیری درست از منابع انسانی میتواند روند کاری یک سازمان یا جامعه را به سمت موفقیت ببرد یعنی دانش شناسایی توانایی های افراد و استفاده مناسب و متناسب با توانایی های افراد یک نوع دانش مدیریتی می طلبد که این شناخت استعدادها را به درستی انجام بدهد و بدیهی است اگر فرد در شغل و فعالیت مطابق با تمایلات و خصوصیات خود مشغول باشد بازده بیشتری دارد و همچنین باعث پیشرفت آن سازمان یا نهاد هم میشود و اینگونه توجه به منابع انسانی و مدیریت درست آن ، میتواند باعث رشد فرهنگی جامعه و گامی در راستای مهندسی نوین فرهنگی باشد.

۷. رفتار سازمانی

در واقع مهندسی فرهنگی نوعی برنامه ریزی سازمانی استاندارد است . رفتار سازمانی یعنی مجموعه برنامه ها و قوانین کاری مشخصی که در یک نهاد یا سازمان اجرا میشود و به علت موفقیت و افزایش بازده ای آن نهاد به عنوان ساختاری یا اصولی تعریف میشود و در اختیار سایر نهادها گذاشته می شود تا با پیروی از آن بتوانند موفقیت تضمینی داشته باشند . محتوای یک رفتار سازمانی برگرفته از دانش و تخصص و تجربه کاری می باشد که با ترکیب و استفاده از تمام عناصر دانش و تجربه ، به یک دستورالعمل یا برنامه کاری یا اساسنامه شغلی می رسیم که قابل تعمیم بر سایر ارگان و سازمان ها نیز می باشد . لذا رفتار سازمانی میتواند بعدی از برنامه های یک مهندسی فرهنگی باشد تا ارگان ها و سازمان ها خود را با این استاندارد فعالیت سازمانی همسو نمایند و باعث رشد و بازدهی مطلوب آن سازمان یا نهاد شوند.

۸. پارامترهای موثر در فرهنگ سازی ارزش ها و نگرش ها در جوامعی مانند ایران

برای رسیدن به فرهنگ سازی مطلوب در جامعه اقدامی اساسی در این زمینه فرهنگ سازی ارزش ها و نگرش ها است. در فرهنگ سازی ارزش ها باید ابتدا تعریفی از ارزش اجتماعی بیان کرد ماهیتی که در جوامع و اقوام مختلف ممکن معنایی متفاوت داشته باشد از این لحاظ تعریف درست ارزش اجتماعی باید متناسب با فرهنگ و اعتقادات آن جامعه باشد ارزشهای اجتماعی عبارت از ماهیت هایی است که مورد تایید اکثریت جامعه است ارزش هایی چون .درستی، نادرستی، زشت و زیبا، شغل، دموکراسی، شعر، نقاشی، موسیقی و سایر هنرها، آداب و رسوم اعتقادات ... ارزش هایی که با گذر زمان و تغییرات اجتماعی و فرهنگی ممکن است تفسیرهایی متفاوتی داشته باشند پس باید بتوان ارزش های اجتماعی شناخته شده ای را در جوامع ترویج داده و فرهنگ سازی کرد این اقدام در راستای مهندسی فرهنگی تحقق پیدا خواهد کرد سازمان و نهادهای مختلفی چون خانواده، مدارس و دانشگاه ها، کانون و پژوهشکده های فرهنگی و آموزش، مراکز دینی، رسانه ها، فضای مجازی ... می توانند در این راستا موثر باشند تا اینکه بتوان ارزش های اجتماعی مطلوبی در جامعه نهادینه کرد که طبعاً با پیروی از آن سطح ارتباطات و تعاملات اجتماعی رشد خواهد کرد. در مورد رشد نگرش ها نیز همچون ارزش ها باید فرهنگ سازی صورت گیرد ولی در ماهیت نگرش بخشی از آن به خود فرد برمی گردد نگرش عبارت است از دید و جهان بینی که فرد با آن محیط را تفسیر کرده و می فهمد اگر نگرش ها غلط، رشد نیافته و بر پایه خرافات و توهمات باشند نگرشی مثبت نخواهد بود لذا همچنانکه بیان شد هم نهادهای جامعه باید در این مسیر برنامه های اصلاحی داشته باشند و هم افراد نیز باید با کسب دانش و آگاهی به فردی فرهیخته و متناسب با انسان اجتماعی عصر حاضر رشد کنند وقتی افراد جامعه خواهان رشد و اعتلا باشند برنامه های فرهنگی و اجتماعی را می پذیرند و در واقع مهندسی فرهنگی در جامعه ای که چنین افرادی دانش پذیر و با اخلاق را داشته باشد نتیجه ای ایده آل را سبب می شود از این جهت رشد نگرش ها و ارزش ها را باید دو ماهیتی مکمل در فرآیند مهندسی فرهنگی دانست که با اقدام همسو و آگاهانه فرد و نهادهای جامعه تحقق پیدا خواهد کرد.

۹. بحث و نتیجه گیری

آنچه بدیهی است هر فرد یا جامعه ای خواهان رشد و پیشرفت است ولی آنچه این پیشرفت را منحصر عده ای خاص می کند تلاش و برنامه ریزی های درست و استاندارد است که افراد یا نهادهای موفق از آن پیروی دقیق می کنند پس صرفاً برنامه ریزی اصولی یا افراد متخصص کافی نیست باید تعاملی مکمل و همسو بین عنصر فرد و دانش مدیریتی برقرار شود تا نتیجه مطلوب به دست آید مهندسی فرهنگی باید از نقطه ای شروع شود و اصولاً باید پایانی تعریف شده داشته باشد. یعنی برای اجرایی کردن مهندسی فرهنگی استاندارد یا ساخت جامعه استاندارد که در آن افراد و سیستم ها نقش خود را به درستی انجام می دهند، باید با تلاشی عمومی در این مسیر گام برداشت و اگر مسیر همچنانکه گفته شد مسیری مشخص و برنامه ریزی شده باشد، چشم انداز و آینده ای روشن در این مهندسی فرهنگی بدیهی است و لذا بر تمام افراد و مسئولان واجب است برای آینده بهتر جامعه در این راستا برنامه ریزی و اقدام نمایند.

۱۰. مراجع

۱. صابری، ع. مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی ایده های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری سنگاپور، ۲۰۱۶
۲. صابری، ع. مدیریت دانش، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ۱۳۹۵