

مقاله پژوهشی  
اصیل  
Original  
Article

## تدوین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی

علی یاسینی<sup>۱\*</sup>، محمد تابان<sup>۲</sup>، حدیث بیرانوند<sup>۳</sup>

### چکیده

**هدف:** تدوین شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی شهر ایلام هدف اصلی پژوهش حاضر بود. **روش:** این تحقیق از نوع کاربردی و از نظر ماهیت، آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) است. شیوه گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، نظر خبرگان با استفاده از روش دلفی بود و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی، شامل ۲۰ نفر از خبرگان اعضای هیئت علمی و کارشناسان فرهنگی و در بخش کمی، ۴۰۰ نفر از اساتید و کارکنان دانشگاه ایلام بود. حجم نمونه این تحقیق، طبق جدول مورگان، تعداد ۲۰۰ نفر از اساتید و کارکنان دانشگاه ایلام است. نمونه‌گیری در بخش کیفی، به صورت هدفمند گلوله برفی و در بخش کمی، به صورت تصادفی ساده انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، چک لیست روش دلفی و در بخش کمی، پرسشنامه مبتنی بر خروجی دلفی بود و داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تجزیه و تحلیل شدند. **یافته‌ها:** الگوی مهندسی فرهنگی شامل ۱۱ مؤلفه اصلی، شامل متغیرهای اخلاق، عقلانیت، خلاقیت و نوآوری و حرفه‌ای‌گرایی، هویت، وحدت انسجام، سرمایه اجتماعی، نظم اجتماعی، استقلال ملی، استقلال فکری، خانواده، تعاملات بین فرهنگی و عدالت است که در مجموع، ۶۴ شاخص را تشکیل می‌دهد. **نتیجه‌گیری:** طبق نظر خبرگان، الگوی پژوهش از اعتبار لازم برخوردار است و می‌توان آن را به عنوان الگویی برای معرفی شاخصهای مهندسی فرهنگی به دانشگاهها و مراکز آموزش عالی معرفی کرد.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ، مهندسی فرهنگی، دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی.

◆ تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

۱. دکترای مدیریت آموزشی، دانشیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام (نویسنده مسئول). a.yasini@ilam.ac.ir

۲. دکترای مدیریت منابع انسانی، دانشیار و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام. M.taan@ilam.ac.ir

۳. کارشناس ارشد مدیریت تحول، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام. hadith.pirdadeh@gmail.com

## الف) مقدمه

در درون هر فرهنگ، فقط افراد نادری هستند که می‌توانند جهان‌بینی آن فرهنگ و شیوه اندیشیدن ناشی از آن را به وضوح تشریح کنند (قدمی و آفتاب آذری، ۱۳۸۹)؛ زیرا اکثریت در فرایند رشد به گونه‌ای ناخواسته در این شیوه اندیشیدن ذوب می‌شوند. (روزین،<sup>۱</sup> ۲۰۲۱)

ظهور جهان‌بینی نوین به میزان زیادی مرهون رشد آگاهی نسبت به ماهیت سیستم‌ها و به کار گرفتن این آگاهی‌ها در سازماندهی و مدیریت اثربخش است. در همین راستا، فرهنگ و تغییرات فرهنگی، جریان مداومی است که چه برای آن برنامه‌ریزی شود و چه نشود، با توجه به سرعت تحولات و کاربرد فناوری ارتباطات و اطلاعات و دگرگونی‌های جهانی شدن، طی مسیر می‌کند (مهر دوست و همکاران، ۱۳۹۲). به منظور طراحی فرهنگ یک جامعه و تعیین سمت و سوی صحیح حرکت و پیشرفت آن و نیز در راستای فراهم ساختن بسترسازی‌های لازم برای رشد و شکوفایی آن، ضروری است که سیستمی بر اساس صحیح‌ترین و مطمئن‌ترین ساختارها پایه‌ریزی شود (جاوید، ۱۴۰۰). این سیستم باید از هرگونه آسیبی در امان باشد؛ در جریان تحول و تکامل آن خللی ایجاد نشود و در هر زمان و مکانی، تاب مقاومت در برابر تهاجمات احتمالی را داشته باشد. دقیقاً از همین رو، ضرورت پرداختن به مقوله مهندسی فرهنگ که در واقع همان طراحی فرهنگ، با حداکثر اطمینان و کارایی و کسب بیشترین موفقیت است، مطرح می‌شود (ابراهیمیان، ۱۳۹۱). به طور کلی، فرهنگ یک سیستم دارای انواع و اجزاست؛ لذا باید به مهندسی فرهنگ، به عنوان مهندسی سیستم نگریسته شود (هوانگ و پان، ۲۰۲۱)<sup>۲</sup>. فرهنگ دارای انواعی است و در مهندسی فرهنگ، همه این انواع باید مهندسی شوند (لی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). ایده مهندسی فرهنگی به معنی نهادینه کردن فرهنگ در همه ارکان توسعه کشور، مشابه همان رویکرد یونسکو در دهه جهانی فرهنگ است که: فرهنگ باید پایه همه اشکال توسعه باشد (موسوی و ابادری، ۱۳۹۵). پس توسعه پایدار و متوازن در همه جوانب ممکن نخواهد بود، مگر اینکه پذیرش عمومی، مشارکت و همراهی مردم مناطق در جریان تدوین برنامه‌های توسعه و به خصوص برنامه توسعه فرهنگی لحاظ شود. (ابراهیمی، ۱۳۸۵)

مسئله مردم به عنوان صاحبان و مروجان فرهنگ به نسلهای بعدی، بهترین شرکای مدیریت نظام فرهنگی و اجرای برنامه‌های توسعه فرهنگی می‌توانند باشند (عرفان، ۱۴۰۰). البته

---

1. Rozin  
2. Huang & Pan  
3. Lee

این بهترین مدل برای هرگونه مهندسی در عرصه فرهنگی است که بر پایه آن، دولت فقط حامی، ناظر و سیاستگذار است و مردم، مروج و مجری و اداره کننده؛ چیزی که روح کلی برنامه‌های توسعه و مبتنی بر چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور است (هداوند، ۱۳۹۶). نباید از نظر دور داشت که این برنامه‌ها باید چنان جامع تهیه شوند که رویکرد چشم‌انداز ۲۰ ساله را تأمین کنند؛ یعنی اگر قرار است ایران به مقام اول در توسعه فرهنگی در منطقه برسد، باید این مدیریت و برنامه‌ریزی، قدرت رقابت با محصولات فرهنگی کشورهای قدرتمند و حتی بیشتر از آن را داشته باشد تا بتواند در منطقه، الگو و مدار تحولات فرهنگی قرار گیرد. (تاجمازینی، ۲۰۱۷)

از آنجا که تلاش برای مهندسی فرهنگی و برنامه‌ریزی فرهنگی ضروری است؛ اولین گام در این مسیر، شناسایی شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی خواهد بود؛ زیرا مهندسی فرهنگی نیازمند شناخت دقیق وضعیت موجود فرهنگی جامعه و رصد و ارزیابی آن است (سالاریان و اصفهانی، ۱۳۹۶). شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در عرصه‌های فرهنگ عمومی، اجتماعی، اداری و اجرایی، نظام برنامه‌ریزی و نظام نظارت و ارزیابی، باید شناسایی شوند. با توجه به فقدان راهبرد روشن و دقیق فرهنگی بین نهادهای فرهنگی از یک سو و در نظر گرفتن تعدد سازمانها و نهادها در مباحث مهندسی فرهنگی از سوی دیگر؛ در واقع یکی از اهداف مهندسی فرهنگی، ارتقای همگرایی بین نهادهای فرهنگی و ایجاد پل ارتباطی بین آنها به منظور افزایش هماهنگی‌های لازم است (امیدمقدم، ۱۴۰۰). ضمن اینکه مهندسی فرهنگی یک برنامه بلندمدت و راهکاری برای بازنویسی مجدد برنامه‌های فرهنگی و نمودار جریان ارزیابی از اقدامات در فعالیتی پیچیده است که کمک می‌کند تا برای نشان دادن فرایند، مسیر پروژه مهندسی فرهنگ در گذشته را پیش‌بینی کرد (گلکار، ۲۰۱۲). مهندسی فرهنگی بستری برای دستیابی به فرهنگ مطلوب در سایه منابع و مقدرات موجود است (روزین، ۲۰۲۱). ترسیم ابعاد مختلف مهندسی فرهنگی، نیازمند تحرک «نقشه مهندسی فرهنگی»<sup>۲</sup> و اجرای صحیح، دقیق و همه‌جانبه بیشتر نهادهای فرهنگ‌ساز، همچون شورای عالی انقلاب فرهنگی است. (محمدی و مظلومی، ۱۳۹۴)

بحران هویت و پوچ‌گرایی به دلیل سرخوردگی و ناامیدی از بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی و فقدان برنامه‌ای برای معنا بخشیدن به زندگی و تداوم آن؛ تعارض شدید میان ارزشها و سنتهای فرهنگی بومی از یک سو و ارزشها و الگوهای فرهنگی مهاجم غرب از

سوی دیگر، در سطح جامعه و آثار و پیامدهای این تعارضات فرهنگی برای کشور؛ تبدیل شدن فرصتها و امکانات و تجهیزات ارتباطی نوین، همچون ماهواره و اینترنت و ویدیو به ابزار تهدید، تهاجم و بحران فرهنگی، به سبب عدم شناخت، نبود برنامه، سوء مدیریت فرهنگی و کم توجهی به پژوهشهای کاربردی در برنامه ریزی و اجرای سیاستهای فرهنگی، از جمله مسائل موجود بی توجهی به مهندسی فرهنگی در دانشگاههاست (تاجمازینی، ۲۰۱۷). از همین رو، مهندسی فرهنگی و مدیریت فرهنگی ضروری می نماید؛ یعنی برنامه ای منسجم که کلیه دستگاہهای فرهنگی بتوانند با استفاده از آن، در سطح خرد و کلان، منطقه ای و ملی و فراملی، منسجم و یکپارچه عمل کنند. لذا از نظر چالشهای سازمانی نیز ساماندهی و تغییر نگرشهای مهندسی فرهنگی متناسب با شأن دانشگاه، سازماندهی نظام اطلاعات فرهنگی دانشگاهها و تهیه گزارش سالانه و وضعیت فرهنگی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی قابل مطالعه است. (سالاریان و اصفهانی، ۱۳۹۶)

دانشگاهها، از جمله مراکز مهم برای تبادل نظر و گفتگو به منظور رشد و توسعه مسائل فرهنگی اند و می توانند با مطرح کردن موضوع مهندسی فرهنگ، علاوه بر بالا بردن سطح ادراک و آگاهی دانشجویان، راهکارهای لازم برای ترویج آن را با تبادل نظر معرفی کنند (باویر، ۱۳۹۸). بنابر این، دانشگاه و دانشجویان می توانند در فراهم کردن بخش سخت افزاری و نرم افزاری فرهنگ نقش مهمی را ایفا کنند. (جاوید، ۱۴۰۰)

نظام آموزش عالی به عنوان متون اصلی در بخشهای آموزشی و پژوهشی و در راستای تعلیم و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد هر کشور، نقش دارد و با تأثیر از مهندسی فرهنگی، موجب ارتقای سطح دانش عمومی و مهارت متخصصان در همه سطوح می شود. آموزش عالی به عنوان یکی از مهم ترین نظامهای اجتماعی و دانشگاهها به دلیل نقش مهمی که در تولید و اشاعه دانش و اطلاعات دارند، از حوزه هایی اند که به شدت تحت تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات قرار گرفته اند (جانسون، ۲۰۱۹). از مهم ترین پیامدهای این امر، می توان به تغییرات بنیادی در نحوه تفکر درباره نقش دانشگاه، دانشجو، هیأت علمی و یادگیری و یاددهی اشاره کرد. در این میان، آثار و پیامدهای فرهنگی فناوریهای موجود، از اهمیت ویژه ای برخوردار شده است (بهرامی نژاد و کابلی، ۱۳۹۸). بنابر این، در یک نظام عقیدتی، دانشگاهها و مراکز پژوهشی نمی توانند در جهت دهی به این روند فناوری و تأثیر آن در فرهنگ دانشگاهها بی توجه باشند (براون<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). این مورد با برنامه ریزی ممکن خواهد

1. Johnson  
2. Brown

شد. مهندسی فرهنگی یک دانشگاه؛ یعنی اجزا، نهادها، عناصر تشکیل دهنده شناسایی شده و روابط افقی، عمودی، مورب، رسمی و غیر رسمی بین آنها تعریف شده باشد. (لو و مونی، ۲۰۲۲) با توجه به اهمیت برنامه‌ریزی و سیاستگذاری‌های فرهنگی در نظام آموزش عالی کشور، دانشگاهها باید به عنوان عقبه فکری و مغز متفکر مهندسی فرهنگی مورد توجه قرار گیرند. اگرچه در سالهای اخیر اقدامات شبانه‌روزی خوبی برای قوام بخشیدن به فرهنگ در حوزه فرهنگی وزارت علوم شکل گرفته است؛ با این وجود، خلأ مهندسی فرهنگی در سیاستگذاری‌ها احساس می‌شود. برای نمونه، یکی از کارهایی که در بحث کرسی‌ها باید صورت گیرد، این است که باید دنبال سازوکاری برای آنها باشیم که وقتی اندیشه آزاد و درست و مدقنی ارائه می‌شود، امکان عملیاتی شدن آن را در کشور مهیا باشد؛ که ظاهراً در کشور ما در این خصوص خلأ داریم. برای مثال، اگر در حوزه اقتصاد یا سبک زندگی کرسی برگزار کردیم و نظراتی هم ارائه شد، به تعبیر علما «که چه»؟ آیا سازوکاری وجود دارد که این انتقادات و پیشنهادها را به بدنه اجرایی کشور و دولت منتقل کند تا دولت آنها را اجرا کند و جنبه عملیاتی به خود بگیرند!

در دید کلی و کلان این شاکله، باید فرهنگ را در قالب یک مهندسی اجتماعی ببینیم؛ به این معنی که اگر فرهنگ خود را به یک شاکله سه‌بخشی تقسیم کنیم، این شاکله‌ها شامل اندیشه‌های فرهنگی، اخلاق فرهنگی و رفتار فرهنگی می‌شوند. این سه بخش باید به گونه‌ای تنظیم شوند که از یک برنامه نرم‌افزاری متمرکز و دارای اطلاعات جامع نشأت بگیرند و طی یک سیر، ابتدا پردازش اطلاعات و سپس به سمت برنامه‌ریزی و بعد از آن اجرا و در پایان، کنترل را در بر بگیرد. اگر چنین سیری را در مسائل فرهنگی نداشته باشیم، قهراً مهندسی فرهنگی ما با مشکل مواجه خواهد شد. پس اول باید اطلاعات لازم را داشته باشیم که متأسفانه برخی از متولیان صدور بخشنامه‌های فرهنگی در کشور، اطلاعات لازم و متمرکز را درباره بخشنامه صادر شده ندارند. با توجه به اهمیت و ضرورت شناخت مهندسی فرهنگی در راستای کمک به سازمانها، هنوز تلاش درخور توجهی در این زمینه صورت نگرفته است. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا با استفاده از رویکرد دلفی فازی، شاخصها و مؤلفه‌های این پدیده را در دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی، شناسایی و بررسی کند.

### ۱. مبانی نظری

منظور از مهندسی فرهنگی شامل مواردی همچون: مدیریت فرهنگی، سیستم‌های فرهنگی، بررسی شاخصهای فرهنگی و روند رشد آنها، تعاملات فرهنگی با فرهنگهای دیگر، بخشهای مهم فرهنگ کشور و راهبردها و راهکارهای رسیدن به سطح فرهنگ مطلوب می‌باشد (عرفان، ۱۴۰۰). وقتی برای ساختاری نقشه‌ای کشیده می‌شود، ضرورتاً تمام بنیانها و زوایای آن در آن نقشه دیده می‌شود و نحوه رسیدن به ساختار مشخص و نقشه اجرایی و محاسبات، تهیه و تدوین می‌شود (ابراهیمیان، ۱۳۹۱). لازم است در این خصوص، شرایط مطلوب و راهکارهای رسیدن به آن شرایط، اقتضائات، الزامات و مدیریت آن، تولیدات فرهنگی و کسانی که باید این برنامه‌ها را اجرا و پیاده کنند، مشخص و معلوم شود. باید وظیفه محیطها و بخشهای مختلف اثرگذار در فرهنگ، مانند رادیو و تلویزیون، دانشگاه، رسانه‌ها، سازمان تبلیغات، حوزه‌های علمیه، روحانیت و همه دستگاههایی که کار فرهنگی می‌کنند، مشخص شود. بنابر این، مهندسی فرهنگی یک مجموعه و طرح جامع برای فرهنگ کشور است که باید با دقت تدوین شود (بهنی خدنگ و مولایی آرانی، ۱۳۹۲). از منظری دیگر، مهندسی فرهنگی بدین معناست که نقشه‌ای از فرهنگ جامعه طراحی و ترسیم شود؛ اجزای آن (ثابت و متغیر) از هم بازشناخته و برای جایگاه هر یک از آنها در کلیت فرهنگ، تعریفی دقیق و روشن ارائه شود. به علاوه، عوامل مؤثر در اجزای فرهنگ، تعریف و میزان تأثیرگذاری هر یک از این عوامل و میزان اجزای فرهنگ یا کل تأثیرپذیری هر یک از اجزای فرهنگ تا حد امکان مشخص شود. گام بعدی، آن است که با استفاده از مجموعه ابزارهای مادی و معنوی، عوامل مؤثر در اجزا یا کلیت فرهنگ را به گونه‌ای تحت تأثیر قرار دهیم و به وسیله آن بکوشیم تا اجزای فرهنگ طوری چیده شوند که صورتی منطبق بر نقش ترسیم شده به خود بگیرند (گلکار، ۲۰۱۲). با توجه به اینکه فرهنگ دو بخش ثابت و در حال تغییر دارد، در نقشه ترسیم شده فرهنگی نیز بخشهای ثابت و تغییرناپذیر و بخشهای تغییرپذیر و تحول‌گرا پیش‌بینی شده است. در مهندسی فرهنگی بناست ضمن حفظ بخشهای ثابت، تغییر و دگرگونی بخشهای تغییرپذیر و پویا به گونه‌ای مدیریت و هدایت شوند که از یک سو، امکان منطبق شدن بر شرایط جدیدی که در زندگی به وجود می‌آید، فراهم شود و از سوی دیگر، این تغییر و دگرگونی به گونه‌ای پیش رود که به بخشهای ثابت آسیبی وارد نشود. از این رو، مهندسی فرهنگی فعالیتی نیست که از نقطه‌ای آغاز شود و در نقطه‌ای به پایان برسد، بلکه فعالیتی است مستمر که باید همواره امتداد داشته باشد. (بهرامی نژاد و کابلی، ۱۳۹۸)

## ۲. نقش آموزش عالی در مهندسی فرهنگی

با عنایت به رسالت فرهنگی نظام آموزش عالی در جامعه، می‌توان گفت که مهم‌ترین وسیله برای مهندسی فرهنگی در جهت مطلوب، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی‌اند (جانسون، ۲۰۱۹). البته این آموزش، تمام سطوح را در بر می‌گیرد و از ابتدای تولد انسان تا هنگام مرگ او را شامل می‌شود (بارانی، ۱۳۸۹). بنابر این، دستگاه فرهنگی متولی مهندسی فرهنگ، تمام دستگاههای فرهنگی، به ویژه آموزش و پرورش و دانشگاهها هستند که می‌توانند با تأثیر مثبت یا منفی، نوع خاصی از فرهنگ را به جامعه القا کنند که در صورت دمیدن روح استقلال و خودباوری در ذهن جوانان کشور، در واقع؛ مهندسی فرهنگ صحیح رخ خواهد داد (براون و همکاران، ۲۰۱۹). هرگاه این وضعیت برعکس شود و دستگاههای فرهنگی در برنامه‌ریزی‌های خود، غرب و دیگران را محور تمام امور معرفی کنند؛ هویت اصیل فرهنگی دچار خدشه شده و در واقع؛ مهندسی فرهنگی بر مدار خواسته‌های دیگران انجام می‌شود. دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی قبل از وقوع انقلاب اسلامی ایران دارای این ویژگی بودند؛ بدین معنی که متأثر از نظام سیاسی غرب‌گرای پهلوی، به لحاظ فرهنگی نیز به غرب و ارزشهای غربی گرایش داشتند و آن را در جامعه ایران ترویج می‌کردند (رنجران، ۱۳۹۳). در این میان، عمده‌ترین نهاد پیش‌تاز در ترویج و تبلیغ فرهنگ و ارزشهای غربی که خلاف فرهنگ جامعه عمل می‌کرد، دانشگاه بود (سلمان‌زاده و فرهادی، ۱۳۹۳). البته در این مسیر، دانشگاهها کاملاً یکدست و یکپارچه عمل نمی‌کردند؛ بدین معنی که در مواردی، هم دانشجویان و هم اساتید دانشگاهها با کارویژه‌ای که برای دانشگاهها تعریف شده بود، مخالف بودند؛ با این حال، جریان و روند غالب در دانشگاههای ایران، ترویج و تبلیغ فرهنگ مورد حمایت نظام سیاسی پهلوی بود (محمدی و مظلومی، ۱۳۹۴). به طور کلی بر مبنای مطالعات و بررسی‌های انجام‌شده، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور می‌توانند نقشهای راهبردی، همانند ایجاد بسترهای فکری و ارزشی، آینده‌پژوهی فرهنگی، تعلیم و تربیت اسلامی، تربیت شهروندی و کارآفرینی را برای مهندسی فرهنگی ایفا کنند. (ابراهیمیان، ۱۳۹۱)

## ۳. پیشینه پژوهش

جاوید (۱۴۰۰) در پژوهش خود بیان کرد که یکی از مهم‌ترین آثار حقوقی به رسمیت شناختن تنوع فرهنگی به مثابه حقوق بشر، قبول ارزش ثابت و مساوی همه فرهنگهای بشری در سطح جهانی است که البته اراده دولتها باید بر حفظ کامل ارزش تنوع فرهنگی همچون تنوع زیستی در طبیعت باشد. محمدی و مظلومی (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی با عنوان «نقش آموزش و پرورش

در مهندسی فرهنگی» به این نتیجه دست یافتند که با توجه به اینکه مهندسی فرهنگی فعالیتی فراگیر، طولانی‌مدت و تدریجی است، آموزش و پرورش به خاطر منظم بودن، سروکار داشتن با کودکان، نوجوانان و جوانان و حضور طولانی‌مدت افراد در این نهاد می‌تواند به عنوان محوری‌ترین نهاد، مورد توجه مسئولان و برنامه‌ریزان فرهنگی قرار گیرد. رنجبران (۱۳۹۳) در «بررسی میزان تفاوت توانایی بالقوه و بالفعل تشکلهای دانشجویی در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگی در دانشگاه از نگاه دانشجویان» به این نتیجه دست یافت که به هر میزان توانایی بالقوه تشکلهای دانشجویی به توانایی بالفعل تبدیل شود، می‌توان شاهد تأثیر بیشتر این تشکل در مهندسی فرهنگی بود و تشکلهای دانشجویی می‌توانند تأثیر زیادی در مهندسی فرهنگی در دانشگاه داشته باشند.

روزین (۲۰۲۱) در مطالعه خود در خصوص «ضرورت مهندسی فرهنگی»، بیان کرد آنچه در نگاهی گذرا به عرصه فرهنگ در سطوح مختلف و حوزه‌های گوناگون وجود دارد، نشان‌دهنده این است که فرهنگ به عنوان زیربنای جامعه انسانی، بر پایه مفروضات و اصول اساسی شکل می‌گیرد و روی آنها ارزشهای فردی و اجتماعی شکل می‌گیرد که در نهایت این ارزشها به هنجار اجتماعی تبدیل شده و در قالب رفتار فردی و جمعی تبلور عینی می‌یابد. بلو و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافتند که مراکز آموزش عالی به عنوان اجتماع اندیشمندان، دانش‌پژوهان و نخبگان، می‌توانند در سازگاری با محیط، مدیریت و رهبری تحولات اجتماعی- فرهنگی و به طور کلی ایفای رسالت فرهنگی جامعه، نقش مؤثرتری در راستای مهندسی فرهنگی جامعه ایفا کنند. لی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «چشم‌انداز فرهنگی در آموزش مهندسی» که یافته‌های دقیق آن همراه با شواهدی از دیگران است، از این دیدگاه حمایت می‌کنند که شش بُعد بالقوه پیشنهادشده برای انتقال به مؤسسات دیگر، به عنوان یک ابزار عملی برای ارزیابی و قرار دادن فرهنگ آموزش مهندسی است. مطالعه پیشینه مهندسی فرهنگی مراکز آموزش عالی نشان می‌دهد که مدل‌های موجود، بسیار کلی و عمومی‌اند. همچنین اگرچه عوامل و ابعاد مختلفی برای مهندسی فرهنگی شناسایی شده است؛ بیشتر آنها، حاصل مطالعات شرکت‌های مشاوره‌ای در این حوزه است و خلاً پژوهش‌های دانشگاهی که بینشی نظام‌مند به مخاطبان ارائه کنند، مشهود است. نتایج حاصل از این پژوهش، به سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان، مدیران و رؤسای دانشگاهها کمک می‌کند که دانشگاهها را به سمت توسعه مهندسی فرهنگی و تبدیل شدن به دانشگاه نوآور پیش برده، تا در عرصه رقابت جهانی کنونی از قافله علم و فناوری عقب نمانند.



## ب) روش

این تحقیق با توجه به ماهیت اطلاعات مورد نیاز، با روش ترکیبی (کیفی - کمی) انجام شد. برای رسیدن به اتفاق نظر، در بخش کیفی از روش دلفی و در بخش کمی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در تحقیق حاضر در مرحله اول، فرایند دلفی با یک پرسشنامه یا مصاحبه باز شروع شد. در مصاحبه باز به مبانی مستخرج از مرور ادبیات در موضوع مد نظر توجه شد. بعد از جمع آوری پاسخها و بر اساس اطلاعات دریافتی از این مرحله، پرسشنامه بسته‌ای تهیه شد. در مرحله دوم، هر پاسخ‌دهنده پرسشنامه بسته‌ای دریافت کرد که در آن نکات اساسی خلاصه شده از مرحله اول آمده بود. در این مرحله، شرکت کنندگان ابعاد موضوع مورد بحث را اولویت‌بندی و درجه‌بندی کردند. در پایان مرحله دوم، نکاتی که خبرگان با آنها توافق نداشتند، معلوم شد. در مرحله سوم هر یک از اعضای پنل دوباره پرسشنامه‌ای را دریافت کردند که در آن خلاصه نکات مرحله قبل آمده بود. در این مرحله، از آنان خواسته شد تا در داوری خود درباره موضوعات طرح شده، تجدید نظر یا دلیل خود را در خصوص موارد نبود اجماع بیان کنند. تعداد دفعات تکرار و مراحل در روش دلفی، بسته به میزان و درجه توافق اعضا می‌تواند از سه تا پنج باشد. اعضای پنل دلفی برای این پژوهش به تعداد ۲۰ نفر از میان اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه ایلام به صورت نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند برگزیده شدند. معیارهای انتخاب خبرگان؛ تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش و دسترسی به آنان بوده است. بر همین اساس، پس از اطلاع‌رسانی درباره موضوع پژوهش و فرایند اجرای آن، خبرگان برای برگزاری مصاحبه، زمان لازم را در اختیار پژوهشگر قرار دادند. در مرحله اول، مصاحبه‌ای نیمه ساختاریافته ترتیب داده شد.

جامعه آماری در بخش کمی پژوهش، اساتید و کارکنان دانشگاه ایلام به تعداد ۴۰۰ نفر بودند و طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۹۷) تعداد ۲۰۰ به عنوان نمونه انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در فرایند تدوین مدل با روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم و به وسیله نرم‌افزار لیزرل ۸.۸ انجام شد. زمانی که شاخصها زیاد باشد، می‌توان آنها را در چند گروه همگون دسته‌بندی کرد و تحلیل عاملی تأییدی انجام داد. برای بررسی میزان اتفاق نظر و هماهنگی نظرات اعضای پنل، از آزمون کندال و «ضریب هماهنگی کندال» استفاده شد. از آنجا که تعداد اعضای پنل دلفی بین ۱۰ تا ۲۰ نفر بود، با توجه به مقدار ضریب محاسبه شده در دور پایانی دلفی ( $W=0/804$ ) و نیز اطلاعات جدول و تفسیر مقادیر گوناگون ضریب

کنندال، هماهنگی و اتفاق نظر قوی درباره عوامل مورد مطالعه، ایجاد و اطمینان زیاد به این عوامل کسب شد. با توجه به داده‌های به دست آمده از اجرای دوره‌های دلفی و بخشهای مختلف پرسشنامه در هر دور، شاخصهای آماری، میانگین و انحراف معیار محاسبه شد. توزیع پرسشنامه طبق روش دلفی در سه مرحله انجام شد و در هر مرحله، گویه‌هایی که شرط  $\leq M_p$  را داشتند، در دور بعدی آورده و نیز مؤلفه‌های با میانگین کمتر از ۳ حذف شدند و در دوره‌های بعدی پرسشنامه لحاظ نشدند. همچنین شاخصهای اجماع و میزان اتفاق نظر خبرگان در دوره‌های مختلف محاسبه شد.

سؤالهای پژوهش به قرار زیر بود:

- الگوی مناسب مهندسی فرهنگی در دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی چگونه است؟
- شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کدامند؟
- سهم هر نشانگر در تحقق مهندسی فرهنگی چگونه است؟

### ج) یافته‌ها

برای پاسخگویی به سؤالهای پژوهش، داده‌های کیفی جمع‌آوری شده با رویکرد دلفی در مجموع، در سه مرحله اقدام شد که در این بخش، یافته‌های به دست آمده از هر مرحله به تفکیک ارائه شده است. بر اساس روش دلفی، نخست به هر یک از اعضای گروه، پرسشنامه‌ای شامل معیارهای مد نظر داده شد. تک تک شاخصها توسط خبرگان این حوزه که از ۲۰ کارشناس انتخاب شده بودند و با کلیه امور آشنا بودند، طبق روش دلفی بررسی شد. برای غربال اولیه شاخصهای شناسایی شده امتیازاتی بین ۱ تا ۵ تخصیص داده شد که چندین شاخص زیر ۳ قرار داشتند. تکنیک دلفی در سه راند ادامه یافت و در راند سوم با دستیابی به توافق نهایی، متوقف شد. نتایج حاصل از تکنیک دلفی در جدول ۳ ارائه شده است. همچنین بر اساس یافته‌های بخش توصیفی تحقیق، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان، در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

افراد مورد مطالعه	فراوانی	سابقه خدمت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی
کارکنان	۱۰۰	کمتر از ۱۰ سال	۴۲	کارشناسی و ارشد	۱۱۲
هیئت علمی	۶۸	۱۵-۲۰ سال	۱۱۵	دکتری	۶۸
کارشناسان	۳۲	۱۰-۱۵ سال	۴۳	ارشد و دکترا	۲۰

برای بررسی پایایی تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ یکی از پرکاربردترین ابزارهای سنجش پایایی است که با تأکید بر همبستگی درونی اجزا یا قسمت‌های آزمون، ضریب پایایی را نشان می‌دهد. با توجه به مقدار ضریب آلفا که بیشتر از ۰.۷ بود، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. در بررسی‌های انجام شده، میزان آلفای کرونباخ برای کل سؤالات پرسشنامه در تحقیق حاضر، ۰/۹۸۲ به دست آمد که بیش از ۰.۷ است.

### ۱. نتایج دور اول دلفی

پرسشنامه دور اول دلفی شامل فهرستی از شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاهها بود که از پژوهشهای پیشین استخراج شده بود. در راند اول دلفی، ۱۰۰ شاخص که از ادبیات نظری و نظر خبرگان و اساتید راهنما و مشاور جمع‌آوری شده بود، در قالب ۱۱ بعد اصلی و ۲۴ مؤلفه دسته‌بندی شدند. در بخش اول پرسشنامه مذکور، پاسخگو باید نظر خود را درباره میزان اهمیت هر یک از ۱۰۰ شاخص به دست آمده از پژوهشهای پیشین، با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود، در مقابل آنها اعلام می‌کرد. این گزینه‌ها در قالب طیف لیکرت و شامل «تأثیر بسیار کم: ۱»، «تأثیر کم: ۲»، «تأثیر متوسط: ۳»، «تأثیر زیاد: ۴» و «تأثیر بسیار زیاد: ۵» بود. در بخش دوم پرسشنامه دور اول، از پاسخ‌دهندگان خواسته شده بود تا مؤلفه‌هایی را که در فهرست بخش اول نبود، ولی از نظر آنان کلیدی و مهم به حساب می‌آمد، ارائه کنند. عواملی که به نوعی با عوامل ارائه شده در پژوهشهای پیشین یکسان بودند، حذف یا ترکیب شدند و در نهایت، در این دور ۳۷ گویه حذف و ۶۴ شاخص و ۱۸ مؤلفه برای مهندسی فرهنگی در دانشگاهها استخراج شد.

### ۲. نتایج دور دوم دلفی

در پرسشنامه دور دوم دلفی، فهرستی از عواملی ارائه شد که در دور اول از مطالعات پیشین یا از سوی اعضا ارائه شده بودند. در این بخش، پاسخگو باید نظر خود را درباره میزان اهمیت هر یک از شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاهها با انتخاب یکی از گزینه‌های موجود در مقابل آنها اعلام می‌کرد. بدین ترتیب، اعضای پنل همه عواملی را که در پژوهشهای قبلی شناسایی یا توسط خود آنها ارائه شده بود، به جز چهار عامل، که میانگین کمتر از ۳ کسب کرده بودند، دارای تأثیر زیاد و خیلی زیاد تشخیص دادند.

### ۳. نتایج دور سوم دلفی

در دور سوم دلفی، اعضای پنل مجدداً نظر خود را درباره شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاهها و نیز میزان تأثیر و اهمیت هر یک از عوامل اعلام کردند. در پژوهش حاضر، روش دلفی در مجموع، در سه دور به انجام رسید. انحراف معیار پاسخهای اعضای پنل در دور اول درباره میزان اهمیت شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی ۰/۸۴ محاسبه شد. همچنین مقدار ضریب کندال برای سنجش میزان اتفاق نظر خبرگان در دور اول، ۰/۷۴۴ به دست آمد. در دور دوم و سوم، انحراف معیار نظرهای اعضای پنل درباره میزان اهمیت شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی محاسبه شد. ضریب کندال نیز میزان توافق و اجماع خبرگان در دورهای دوم و سوم را به ترتیب: ۰/۶۳۳ و ۰/۸۱۱ نشان داد. تجزیه و تحلیلهای توصیفی و نتایج کلی مربوط به نظرهای اعضای پنل در سه دور دلفی در جدول ۳ به طور اجمالی ارائه شده است. در پایان این بخش، الگوی شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاهها مطابق شکل ۱ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج مرتبط با بخش دوم پرسشنامه دور اول دلفی از منظر اعضای پنل

انحراف معیار	میانگین	شاخصها
۱/۱۹	۲/۹۵	پیروی از ارزشهای اخلاقی افراد باتجربه در دانشگاه
۰/۷۶	۲/۲۰	روحیه جهادگری و مبارزه در بین کارکنان و اساتید
۱/۱۹	۲/۹۵	آزاداندیشی و پرهیز از جمود و تحجر فکری
۰/۹۱	۴	توجه به جایگاه تحقیق و پژوهش در محیط دانشگاهی
۰/۹۱	۴	میزان به کارگیری نخبگان و مبتکران در دانشگاه
۰/۶۸۰	۴/۴۰	فرصتهای برابر برای فعالیتهای اجتماعی در بین اساتید
۱/۱۹	۳/۹۵	تدوین برنامه‌های فرهنگ ایرانی- اسلامی برای اساتید و کارکنان
۱/۱۹	۲/۹۵	میزان اعتماد به برند دانشگاه در بین اساتید و کارکنان
۰/۷۶۲	۳/۸۰	ترویج مشارکت در روابط اجتماعی در بین کارکنان و اساتید
۰/۸۵۰	۳/۹۰	عمل به تعهدات قانونی در محیط دانشگاه
۰/۸۲	۴	رعایت حقوق شهروندی در بین کارکنان
۰/۶۸	۴/۳۰	اعتقاد به توان خودی در توسعه علمی و صنعتی در دانشگاه
۰/۹۱	۴/۴۰	همکاری و مبادلات فرهنگی با دانشگاههای کشورهای همسایه

با توجه به نتایج جدول، مشاهده می‌شود که خبرگان، همه عواملی را که در پژوهشهای پیشین ذکر نشده بود و توسط خود آنها ارائه شده بود، به جز چهار عامل که میانگین کمتر از ۳ کسب کرده بودند، دارای تأثیر زیاد و خیلی زیاد تشخیص دادند.

تدوین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی ... ۷۱

جدول ۴: نتایج سه دور دلفی در خصوص شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی

آلفای کرونباخ	ضریب کندال	اهمیت	آماره تی	دور سوم		دور دوم		دور اول		شاخصها	مؤلفه‌ها	ابعاد
				M	S	M	S	M	S			
۰/۷۶۷	۰/۶۳۲	۱	۱۸/۴۲۱	۴	۰/۶۴۸	۴/۶۰	۰/۶۴۸	۴/۰۵	۰/۹۹	شایسته‌سالاری در واگذاری مسئولیتها	سیاسی	
	۰/۵۹۲	۲	۱۵/۵۱۷	۴	۰/۶۴۸	۴/۵۰	۰/۶۴۸	۴/۰۵	۰/۹۹	عدم جدایی اخلاق از سیاست در دانشگاه		
	۰/۵۹۹	۳	۱۹/۲۰۷	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۳۰	۰/۸۵۲	۲/۲۰	۰/۷۶	رعایت اخلاق و عمل به تعهدات قانونی		
۰/۹۱۲	۰/۵۹۲	۲	۱۸/۱۶۳	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۶۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۹۱	احترام به جایگاه زنان کارمند در محیط دانشگاه	اخلاق	
	۰/۶۰۱	۳	۹/۲۲۳	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۷۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۹۱	حداقل کردن هرج و مرج در روابط بین فردی در دانشگاه		
	۰/۶۱۲	۴	۱۴/۴۷۷	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴/۳۰	۰/۷۶۷	۴	۰/۹۱	حسن معاشرت و مشارکت در روابط اجتماعی بین کارکنان و اساتید		
	۰/۶۱۲	۱	۱۲/۵۶۵	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴/۴۰	۰/۶۱۵	۴	۰/۹۱	میزان رعایت الگوهای اسلامی، دینی و ملی در پوشش ظاهری		
۰/۸۴۶	۰/۶۲۵	۱	۱۱/۴۴۷	۴/۳۰	۰/۵۰۲	۴/۱۰	۰/۵۰۲	۲/۹۵	۱/۱۹	عدم رواج ظاهرگرایی و مقدس‌مآبی در	عمومی	

۷۲ ♦ فصلنامه علمی فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۵۲

										روابط درون دانشگاهی		
	۰/۶۲۵	۳	۱۵/۴۵۴	۴	۰/۶۴۸	۴/۳۰	۰/۶۴۸	۴/۰۵	۰/۹۹	توجه به رعایت وجدان کاری در بین کارکنان و اساتید		
	۰/۶۳۲	۲	۱۵/۶۰۳	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۱۰	۰/۹۱	عدم ریاکاری و نفاق در محیط دانشگاهی		
	۰/۵۹۹	۱	۱۱/۵۵۵	۴/۴۰	۰/۸۲۰	۴/۴۰	۰/۸۲۰	۴	۰/۹۱	توجه به جایگاه تحقیق و پژوهش		
۰/۹۲۳	۰/۵۷۲	۲	۱۴/۵۷۵	۴/۳۰	۰/۵۰۲	۴/۱۰	۱/۱۹	۲/۹۵	۰/۹۱	استفاده از تجارب علمی دیگر کارکنان	جایگاه علم ودانش	
	۰/۵۵۶	۴	۸/۷۸۴	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴/۳۰	۰/۸۲	۲/۵۰	۱/۱۹	افزایش سطح مطالعه کارکنان		
	۰/۵۹۲	۳	۱۱/۱۹۴	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴/۷۰	۰/۶۸	۲/۴۵	۱/۱۹	میزان به کارگیری نخبگان و مبتکران		
	۰/۵۶۱	۳	۱۰/۵۴۶	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۲۰	۰/۹۱	۴	۰/۸۲	میزان گسترش روحیه ابتکار و خلاقیت		عقلانیت
۰/۸۸۶	۰/۵۶۷	۲	۱۲/۳۷۶	۴	۰/۶۴۸	۴/۵۰	۰/۹۱	۴	۰/۶۸	حمایت از ابتکارات و نوآوری‌های اساتید و کارکنان	خلاقیت و نوآوری	
	۰/۵۴۸	۱	۱۰/۶۴۴	۴	۰/۶۴۸	۴/۲۰	۰/۹۱	۴	۰/۹۱	بسط زمینه‌های لازم برای شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های		

تدوین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی ... ۷۳

										اساتید و کارکنان			
۰/۸۵۷	۰/۶۰۱	۱	۷/۷۳۸	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴/۳۰	۰/۹۱	۴	۰/۹۱	استفاده درست از کارکنان متخصص در زمینه به کارگیری آنها در شغلشان	حرفه‌ای گرای		
	۰/۵۸۱	۳	۱۲/۳۱۹	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۲۰	۰/۹۱	۴/۱۰	۰/۹۱	توجه به استخدام افراد بر مبنای تخصص و حرفه مورد نیاز در دانشگاه			
	۰/۵۹۹	۲	۱۲/۲۳۲	۴	۰/۶۴۸	۴/۴۰	۱/۱۰	۴/۲۰	۰/۹۱	توجه به استخدام اساتید بر مبنای سابقه‌های تخصصی آنان			
۰/۹۲۵	۰/۵۹۹	۵	۱۷/۴۰۰	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۲۰	۰/۹۱	۴/۴۰	۰/۹۱	دسترسی برابر کارکنان به امکانات و خدمات فرهنگی، آموزشی و پژوهشی	عدالت فرهنگی و اجتماعی	عدالت	
	۰/۶۰۱	۴	۱۷/۶۴۹	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۲۰	۰/۸۵۲	۴/۴۰	۱/۱۰	دسترسی برابر اساتید به امکانات و خدمات فرهنگی، آموزشی و پژوهشی			
	۰/۵۸۹	۳	۱۷/۴۰۰	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۲/۹۵	۰/۹۱	فرصت‌های برابر برای فعالتهای اجتماعی در بین کارکنان			

۷۴ ♦ فصلنامه علمی فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۵۲

	۰/۶۰۱	۲	۱۷/۶۴۹	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴	۰/۶۱۵	۱/۱۰	۴/۲۰	فرصتهای برابر برای فعالیتهای اجتماعی در بین اساتید		
	۰/۶۱۲	۱	۲۹/۴۳۰	۴/۳۰	۰/۵۰۲	۳/۹۰	۰/۵۰۲	۴/۴۰	۰/۶۸۰	میزان حاکمیت قانون برای همه در محیط دانشگاه		
	۰/۵۸۱	۱	۳۱/۷۵۳	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۳/۸۰	۰/۸۵۲	۴/۴۰	۰/۶۸۰	میزان اعتقاد به شرکت در مناسک و شعائر دینی		
	۰/۶۱۲	۴	۲۴/۴۴۶	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۸۵۲	۲/۹۵	۱/۱۹	میزان التزام به احکام شرعی در بین کارکنان و اساتید		
۰/۸۰۰	۰/۶۰۱	۲	۲۰/۰۳۶	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۲/۲۰	۰/۷۶	میزان اعتقادات دینی در بین کارکنان و اساتید	رفتاری	هویت
	۰/۵۹۲	۳	۲۵/۳۴۳	۴	۰/۶۴۸	۳/۹۰	۰/۶۴۸	۴	۴/۲۰	احساس وجود همبستگی و همدلی در بین کارکنان و اساتید		
	۰/۶۱۲	۲	۲۱/۴۰۵	۴	۰/۶۴۸	۴	۰/۶۴۸	۴	۰/۶۸۰	رضایت سیاسی کارکنان و اساتید از جو محیط دانشگاه		
۰/۸۵۷	۰/۶۳۲	۱	۳۱/۳۱۳	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۱۰	۰/۶۸۰	رضایت از فرایندها و کارکردهای دانشگاه	رضایت	سرمایه اجتماعی
	۰/۵۹۲	۳	۲۲/۶۸۶	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۸۵۲	۳/۹۰	۰/۶۸۰	رضایت سیاسی دانشجویان در دانشگاه از نظر		



تدوین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی ... ۷۵

										اساتید و کارکنان		
۰/۸۳۹	۰/۵۶۷	۱	۲۲/۹۴۷	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۱۰	۰/۷۶	آگاهی از هنجارهای مشترک اجتماعی	جامعه‌پذیری و قانونمندی	
	۰/۶۱۲	۳	۲۴/۸۲۷	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴	۰/۷۶۷	۳/۸۰	۰/۵۱	میزان آشنایی و یادگیری قوانین و مقررات در محیط دانشگاه		
	۰/۶۱۲	۲	۱۸/۲۶۰	۴	۰/۶۴۸	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۹۱	عمل به تعهدات قانونی در محیط دانشگاه		
	۰/۶۲۵	۴	۱۸/۷۱۱	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۳/۸۰	۰/۵۱	وحدت رویه قانونی در عملکرد دانشگاه		
۰/۸۴۰	۰/۶۲۵	۱	۱۵/۳۲۳	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴	۰/۶۴۸	۴/۲۰	۰/۶۸	افزایش وجدان کاری در بین کارکنان و اساتید و ترویج آن در دانشگاه	هنج‌های مشترک	نظم اجتماعی
	۰/۶۳۲	۲	۲۰/۴۴۷	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴/۱۰	۰/۵۱	میزان مسئولیت‌پذیری کارکنان و اساتید		
	۰/۵۹۲	۳	۱۷/۱۰۸	۴	۰/۶۴۸	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴/۰۵	۰/۹۹	احترام به حقوق شهروندی		
۰/۸۶۵	۰/۵۸۱	۴	۱۸/۰۲۲	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴/۱۰	۰/۹۱	میزان آزادی مشروع و قانونی در بین کارکنان و اساتید	امنیت اجتماعی	
	۰/۵۶۷	۱	۲۲/۲۰۵	۴/۵۰	۰/۵۱۲	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴/۵۰	۰/۹۹	حفظ حقوق اقلیتهای قومی		

۷۶ ♦ فصلنامه علمی فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۵۲

										محیط دانشگاه در		
	۰/۶۱۲	۲	۳۱/۷۵۳	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴/۳۰	۰/۵۰۲	۴/۲۰	۰/۹۹	احساس امنیت اساتید و کارکنان در پرداختن به فعالیتهای متنوع فرهنگی		
	۰/۶۱۲	۳	۲۵/۷۹۸	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۶۴۸	۴/۱۰	۰/۹۱	احساس امنیت کارکنان از محیط شغلی خود در محیط دانشگاه		
	۰/۵۹۲	۱	۲۸/۹۶۴	۴/۴۰	۰/۸۲۰	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۴/۴۰	۰/۹۱	احترام و به رسمیت شناختن تمایزهای فرهنگی در دانشگاه		
۰/۸۷۵	۰/۵۶۷	۳	۲۵/۹۷۷	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۴/۴۰	۰/۸۲۰	۴/۱۰	۰/۹۱	احترام و توجه به آمیختگی فرهنگی در دانشگاه	خرده فرهنگها	وحدت انسجام
	۰/۵۵۶	۲	۲۱/۷۲۴	۴/۴۰	۰/۸۲۰	۴/۳۰	۰/۵۰۲	۴/۴۰	۰/۹۱	تعلق وفاداری به هویت ملی و ایرانی - اسلامی در دانشگاه		
	۰/۵۹۲	۳	۲۰/۰۴۱	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴/۲۰	۰/۹۱	توجه به صنعت و فناوری بومی در محیط دانشگاه		
۰/۸۷۵	۰/۵۶۱	۱	۲۶/۵۱۷	۴/۴۰	۰/۸۲۰	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴/۴۰	۰/۶۸	اعتقاد به توان خودی در توسعه علمی و صنعتی در دانشگاه	استقلال علمی	استقلال فکری

تدوین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی ... ۷۷

	۰/۵۶۷	۳	۲۲/۳۶۹	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۲۰	۰/۶۸	گسترش روحیه تحقیق، پژوهش و ابتکار در دانشگاه		
	۰/۵۴۸	۲	۲۳/۷۳۳	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴	۰/۶۴۸	۴/۲۰	۰/۹۱	میزان احترام به علم و دانش در بین کارکنان		
	۰/۶۰۱	۶	۲۱/۵۶۳	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۶۴۸	۳/۹۰	۰/۶۸	توجه به فرهنگ کار و تلاش در بین کارکنان		
	۰/۵۸۱	۵	۳۷/۲۹۹	۴	۰/۶۴۸	۴	۰/۶۴۸	۴	۰/۷۶	اعتقاد و التزام به قانون اساسی در بین کارکنان و اساتید		
	۰/۵۹۹	۷	۱۱/۱۷۱	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۶۴۸	۳/۹۰	۰/۹۱	وحدت رویه و هماهنگی در میان کارکنان و اساتید در فعالیتهای سیاسی		
۰/۷۹۰	۰/۵۹۲	۴	۱۳/۵۲۰	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۳/۸۰	۰/۹۱	پایبندی به ارزشها و سنتهای ملی در بین کارکنان و اساتید	استقلال فرهنگی	استقلال ملی
	۰/۶۰۱	۳	۱۲/۷۳۴	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۳/۸۰	۰/۹۱	استفاده از کالاها و خدمات فرهنگی متناسب با فرهنگ خودی		
	۰/۵۹۲	۲	۲۲/۹۰۱	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۲۰	۰/۶۸	جلب مشارکت عمومی در		

۷۸ ♦ فصلنامه علمی فرهنگ در دانشگاه اسلامی، شماره ۵۲

										حوزه فرهنگ در دانشگاه		
	۰/۶۱۲	۱	۳۲/۶۱۶	۴/۲۰	۰/۶۱۵	۴/۳۰	۰/۵۴۸	۴/۲۰	۰/۹۱	تدوین برنامه‌های فرهنگی برای مقابله با تهاجم فرهنگی		
۰/۸۳۲	۰/۶۱۲	۱	۲۱/۸۲۵	۴	۰/۶۴۸	۳/۸۰	۰/۷۷۷	۴	۰/۵۱	ترویج فرهنگ ایرانی در کنار فرهنگ سایر کشورها	ارتباطات فرهنگی	تعاملات فرهنگی بین‌المللی
	۰/۶۰۱	۳	۲۱/۶۱۳	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴/۲۰	۰/۷۶۷	۳/۹۰	۱/۱۰	موافقت‌نامه‌های فرهنگی دانشگاه با دانشگاه‌های دیگر		
	۰/۵۸۹	۲	۲۲/۹۹۳	۴	۰/۶۴۸	۳/۸۰	۰/۷۶۷	۴	۱/۳۹	همکاری و مبادلات فرهنگی با دانشگاه‌های دیگر		
۰/۷۵۱	۰/۶۰۱	۴	۲۰/۳۳۶	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۴	۰/۶۱۵	۳/۹۰	۱/۱۰	آموزش مهارت‌های زندگی در برنامه‌های درسی آموزش عالی	تربیتی و آموزشی	خانواده
	۰/۶۱۲	۲	۱۸/۴۲۱	۴	۰/۶۴۸	۴	۰/۵۰۲	۴	۰/۵۱	انتقال و نهادینه‌سازی ارزشها، باورها و آداب و رسوم در بدنه دانشگاه		
	۰/۵۸۱	۱	۱۵/۵۱۷	۴/۱۰	۰/۸۵۲	۳/۹۰	۰/۶۴۸	۴/۱۰	۱/۱۰	نقش پرورش اخلاق صحیح در نظام آموزش عالی		

تدوین شاخص‌ها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی ... ۷۹

										اهتمام به تحصیل و فراگیری علوم و فنون در دانشگاه		
	۰/۶۱۲	۳	۱۹/۲۰۷	۳/۹۰	۰/۸۵۲	۳/۸۰	۰/۷۴۸	۳/۹۰	۰/۶۸۰			

در دور سوم روش دلفی، با توجه به شاخصهای پراکندگی و ضریب کندال به دست آمده توسط نظر خبرگان، هیچ کدام از سؤالات مربوط به شاخص مهندسی فرهنگی (شامل سیاسی، اجتماعی، عمومی، جایگاه علم و دانش، خلاقیت و نوآوری، حرفه‌ای‌گرایی، عدالت فرهنگی واجتماعی، رفتاری، رضایت، جامعه‌پذیری و قانونمندی، هنجارهای مشترک، امنیت اجتماعی، خرده‌فرهنگها، استقلال علمی، استقلال فرهنگی، ارتباطات فرهنگی، تربیتی و آموزش)، دارای حد مطلوبی از شاخص پراکندگی و ضریب کندال نمی‌باشند؛ لذا هیچ کدام از سؤالات در این دور حذف نمی‌شوند. بنابر این، در این مرحله به اجماع نظر درباره شاخصهای مد نظر با توجه به نظر خبرگان رسیدیم و فرایند دلفی در این پژوهش به اتمام می‌رسد. برای محاسبه هماهنگی دیدگاه کارشناسان، از ضریب توافقی کندال استفاده شده است.

جدول ۵: ضریب توافقی کندال

راند	شاخصها	تعداد خبرگان	ضریب کندال	درجه آزادی	معناداری
راند اول	۱۰۰	۲۰	۰/۷۴۴	۹۹	۰/۰۰
راند دوم	۶۴	۲۰	۰/۶۳۳	۸۰	۰/۰۰
راند سوم	۶۴	۲۰	۰/۸۱۱	۶۳	۰/۱۰

تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه) مؤلفه‌های پژوهش

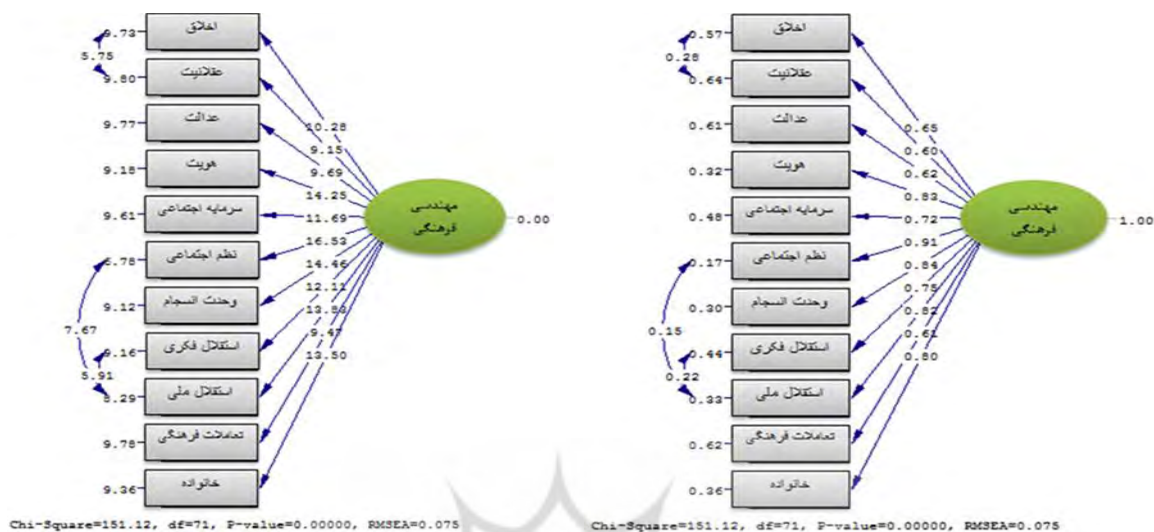
در بخش کمی پژوهش، به منظور تأیید روایی همگرایی متغیرهای تحقیق، تحلیل عاملی تأییدی ارائه شد. برای تمام مؤلفه‌های تحقیق، تحلیل عاملی تأییدی انجام و سپس، مدل کلی ارزیابی شد. با توجه به سطح معناداری به دست آمده و مقدار CR بالای ۱/۹۶ برای هر یک از وزنه‌های رگرسیونی غیر استاندارد، همه روابط موجود در مدل بررسی می‌شود. مقادیر شاخصهای برازش مدل در جدول ۴ نمایش داده شده است. شاخصهای این جدول نشان‌دهنده برازندگی و تناسب مدل است. با توجه به آنکه این مدل به وسیله شاخصهای برازندگی تأیید شده است، می‌توان از آن برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده کرد. گفتنی است که برای حذف مطالب زائد در این بخش، تنها به بررسی مدل نهایی اکتفا شده است. در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. بنابر این، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسشنامه‌های تحقیق، مورد روایی‌سنجی

محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی، بار عاملی استاندارد و آماره تی محاسبه شده است. به طور کلی قاعده ذیل حاکم است: قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده، به وسیله بار عاملی نشان داده می شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته می شود؛ بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ متوسط و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است. زمانی که همبستگی متغیرها شناسایی شد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها، از آماره آزمون تی استفاده می شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می شود؛ بنابر این، اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون آماره تی از ۱/۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد. (کلاین، ۱۹۹۴)

جدول ۶: شاخصهای برازش مدل

نام شاخص	مقدار شاخص	حد مجاز	نتیجه
(کای دو بر درجه آزادی)	۱/۸۱	کمتر از ۳	قابل قبول
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۰۵	کمتر از ۰/۰۹	قابل قبول
CFI (برازندگی تعدیل یافته)	۰/۹۹	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)	۰/۸۷	بالاتر از ۰/۸	قابل قبول
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول
NNFI (برازندگی نرم نشده)	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹	قابل قبول

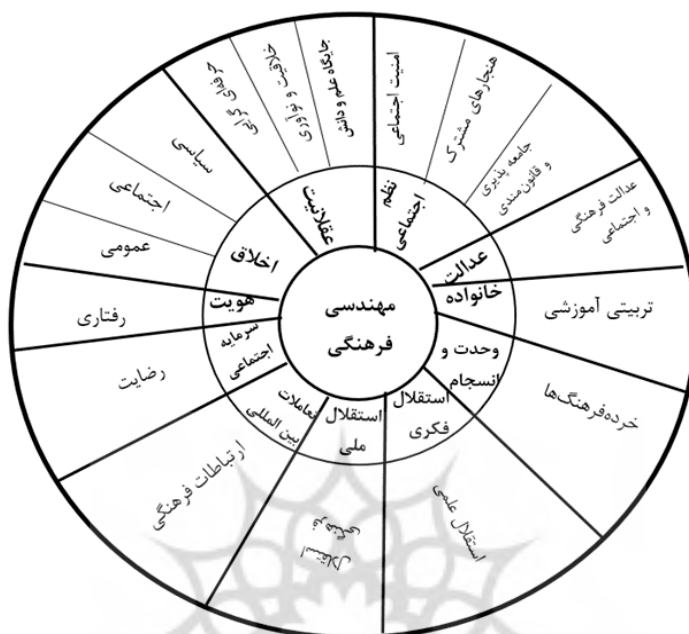
با توجه به جدول ۶، مشاهده می شود که همه مقادیر شاخصهای برازندگی مدل، در محدوده قابل قبول قرار دارند که حاکی از برازش خوب مدل شاخصهای مهندسی فرهنگی است.



نمودار ۲: مدل کلی تحقیق در حالت عدد معناداری

نمودار ۱: مدل کلی تحقیق در حالت ضریب استاندارد

در نتایج تحلیل عاملی تأییدی که با استفاده از معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزار لیزرل انجام شد، معناداری روابط بین هر یک از ابعاد شناسایی شده با مؤلفه‌های متناظر خود تأیید شد؛ زیرا کلیه اعداد معنادار مدل، بزرگ‌تر از ۱.۹۶ می‌باشند که در نمودار ۲ و جدول ۴ در حالت تخمین استاندارد مشاهده می‌شود. همچنین مقدار بارهای عاملی استاندارد، همگی بیشتر از ۳/۰ می‌باشند و همبستگی بالایی را نشان می‌دهند. شاخصهای تناسب مدل نیز بیانگر آن است که مدل از نظر شاخصهای تناسب و برازش در وضعیت خوبی است. بنابر این، مدل پیشنهادی در این تحقیق دارای ۱۱ بعد و ۱۸ مؤلفه است که در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل نهایی پژوهش

جدول ۷: سهم هر نشانگر در تحقق مهندسی فرهنگی

ابعاد	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	$\beta$	T
اخلاق	سیاسی	۴/۱۳	۰/۷۵۳	۰/۵۶۸	۰/۷۲	۱۰/۶۹
	اجتماعی	۳/۹۵	۰/۹۰۱	۰/۸۱۳	۰/۴۵	۶/۱۰
	عمومی	۳/۹۶	۰/۸۶۱	۰/۷۴۲	۰/۸۰	۱۲/۹۱
عقلانیت	جایگاه علم و دانش	۳/۸۹	۱	۱	۰/۹۴	۹/۷۱
	خلاقیت و نوآوری	۳/۸۶	۰/۹۸۳	۰/۹۶۷	۰/۹۸	۱۱/۹۹
	حرفه‌ای گرایی	۳/۸۱	۰/۹۶۶	۰/۹۴۳	۰/۹۴	۱۱/۲
عدالت	عدالت فرهنگی و اجتماعی	۴/۲۱	۰/۷۹۲	۰/۶۲۹	۰/۶۲	۹/۶۹
هویت	رفتاری	۴/۲۷	۰/۶۴۳	۰/۴۱۴	۰/۸۳	۱۴/۲۵
سرمایه اجتماعی	رضایت	۴/۲۴	۰/۶۱۱	۰/۳۷۴	۰/۷۲	۱۱/۶۹
نظم اجتماعی	جامعه‌پذیری و قانونمندی	۴/۲۴	۰/۶۹۱	۰/۴۷۸	۰/۹۶	۱۱/۱۵
	هنجارهای مشترک	۴/۰۳	۰/۶۷۰	۰/۴۴۹	۰/۹۵	۱۱/۲۶
	امنیت اجتماعی	۴/۱۸	۰/۵۹۹	۰/۳۵۹	۰/۹۱	۹/۲۳
وحدت انسجام	خرده‌فرهنگها	۴/۲۷	۰/۶۴۳	۰/۴۱۴	۰/۸۴	۱۴/۴۶



۱۲/۱۱	۰/۷۵	۰/۳۹۳	۰/۶۲۷	۴/۲۵	استقلال علمی	استقلال فکری
۱۲/۸۳	۰/۸۲	۰/۴۹۹	۰/۷۰۶	۴/۱۵	استقلال فرهنگی	استقلال ملی
۹/۴۷	۰/۶۱	۰/۴۹۱	۰/۷۰۰	۴/۲۴	ارتباطات فرهنگی	تعاملات فرهنگی بین‌المللی
۱۳/۵۰	۰/۸۰	۰/۴۵۴	۰/۶۷۳	۴/۱۴	تربیتی و آموزشی	خانواده

بعد از محاسبه بار عاملی استاندارد و آزمون معناداری، بر اساس نتایج مشاهده شده در جدول ۷، بار عاملی آماره تی متغیر هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های آن در سطح اطمینان ۵ درصد، مقداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابر این، همبستگی‌های مشاهده شده، معنادار است. همچنین با توجه به تحقیقات انجام شده و نتایج به دست آمده، متغیر وحدت انسجام با بعد خرده‌فرهنگها با میانگین ۴/۲۷، انحراف معیار ۰/۶۴۳ و واریانس ۰/۴۱۴، نسبت به دیگر ابعاد از سهم بیشتری برخوردار است.

#### د) بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که شناسایی شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در مؤسسات و دانشگاهها، هدف و غایت نهایی این پژوهش در مرحله کیفی بود؛ لذا در بخش کیفی پژوهش از روش دلفی استفاده و اجماع نهایی پس از سه دور حاصل شد. در مجموع، شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی در مؤسسات و دانشگاهها، شامل ۱۱ بعد و ۱۸ مؤلفه بود و ۶۴ شاخص شناسایی شد. بر اساس نتایج دوره‌های سه‌گانه روش دلفی، ضریب کندال مذکور در دور اول، ۰/۷۴۴ و در دور سوم برای پاسخهای اعضا درباره شاخصها و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی، برابر ۰/۸۰۴ به دست آمد. با توجه به آنکه تعداد اعضای پنل در پژوهش حاضر بیش از ۲۰ نفر بود، این میزان از ضریب هماهنگی کاملاً معنادار به حساب می‌آید. علاوه بر این، از آنجا که مقدار ضریب کندال در دور سوم نسبت به دور دوم فقط به میزان ۰/۴۵ افزایش یافت و میزان اجماع و اتفاق نظر اعضا در دو دور متوالی رشد چشمگیری را نشان نمی‌داد، تکرار دوره‌های دلفی پایان یافت. در بخش کمی تحقیق از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، متغیرهای شناسایی شده و روایی سازه آنها و همچنین میزان برازش آنها تأیید شد. در این بخش، همه عناصر شناسایی شده در بخش کیفی تحقیق تأیید شدند.

همچنین بر اساس نتایج تحلیل، درباره اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها می‌توان گفت که خرده‌فرهنگها با میانگین ۴/۲۷ بیشترین تأثیر ارتباطی را در عامل وحدت انسجام دارد. با توجه به چشم‌انداز بیست ساله کشور و برنامه چهارم توسعه به عنوان برنامه اول در برنامه‌های

دستیابی به اهداف چشم‌انداز، حوزه فرهنگ نیز پس از تعیین شاخصها باید تابع برنامه‌ریزی شود. در این میان، مهندسی فرهنگ می‌تواند ابزاری کارآمد برای برنامه‌ریزی و مدیریت فرهنگی باشد. اما پر واضح است که تنها موضوعاتی قابل مهندسی خواهند بود که مصادیق آن قابل شناسایی و احصا باشند و به نوعی ملموس شوند. از اولین گامهای برنامه‌ریزی فرهنگی، تدوین شاخصها یا نشانگرهایی است که بتوان بر مبنای آنها وضع موجود را شناسایی و سپس اقدام به طراحی و اتخاذ سازوکارهای لازم برای جهت‌گیری‌های فرهنگی کرد. این شاخصها در حوزه به کارگیری علم در مدیریت فرهنگی جنبه عینی و عملیاتی پیدا می‌کنند. در فلسفه علم نیز کمیت‌پذیری و به کارگیری زبان ریاضی و ارقام، تردیدناپذیر است. البته نباید به صورت فراگیر این نظر را در حوزه فرهنگ وارد کرد؛ زیرا همه پدیده‌ها و رفتارهای فرهنگی، قابلیت سنجش‌پذیری و اندازه‌گیری را ندارند.

در خصوص وجوه اشتراک و افتراق پژوهش حاضر با دیگر پژوهشهای انجام‌شده، گفتنی است که پژوهش حاضر با پژوهشهای ابراهیمیان (۱۳۹۱)؛ غفاری و همکاران (۱۴۰۱)؛ رنجبران (۱۳۹۳)، فروتن نیایی (۱۳۹۴) و جاوید (۱۴۰۰)، همسو و همراستاست. ابراهیمیان (۱۳۹۱) در پژوهش خود بیان می‌کند با در نظر گرفتن مهندسی فرهنگی در برنامه‌ریزی و سیاستگذاری‌های فرهنگی، فرهنگ را باید به گونه‌ای تعریف کرد که قابلیت برنامه‌ریزی، سیاستگذاری و ارزیابی داشته باشد و در رصد عوامل شکل‌دهنده به فرهنگ، هویت فرد و جامعه به عنوان منشأ رشد و تعالی یا سقوط اجتماع انسانی، یکی از گامهای اساسی در مهندسی فرهنگی جامعه به حساب می‌آید. غفاری و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود بیان کردند که دولت در ایران چگونه با اتخاذ سیاستهای مهندسی فرهنگی و با مشارکت بخشی از جریان‌های روشنفکری و دانشگاهی، مسیر توسعه ملی را در عمل به سمت تأمین منافع نخبگان حاکم منحرف می‌کند. رنجبران (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که تشکلهای دانشجویی با هر میزان توانایی، می‌توانند تأثیر زیادی در مهندسی فرهنگی در دانشگاه داشته باشند. هرچند فعلاً سهم آنها در مهندسی فرهنگی کم است، ولی می‌توان با برنامه‌ریزی منسجم و هدفدار، در آینده شاهد تأثیر بیشتر آنها در عرصه فرهنگی دانشگاه بود. جاوید (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود بیان کرد با فرض قبول تنوع فرهنگی به عنوان حقوق شهروندی، عملاً فرهنگ، نسبت‌پذیر و مهندسی فرهنگی، مشروع جلوه می‌کند. فروتن نیایی (۱۳۹۴) بیان کرده است که نظام آموزش عالی کشور به عنوان مغز متفکر مهندسی فرهنگی باید مورد توجه ویژه قرار گیرد. لذا هدف از انجام پژوهش خود را، تبیین و تعریف

مفهوم فرهنگ، مهندسی فرهنگی و الزامات و ضروریات مهندسی فرهنگ در مراکز آموزش عالی بیان می‌کند که به عنوان مبداء تحولات است.

### پیشنهادهای کاربردی

دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی باید با ارزیابی و تحلیل علمی و منطقی وضعیت داخلی دانشگاه، در طراحی و پیشنهاد مناسب‌ترین الگوی مهندسی فرهنگی در جامعه پیشگام باشند. برگزاری جشنواره‌ها، سمینارها، همایشها و کنفرانس‌های متعدد با محوریت مهندسی فرهنگی و آموزش عالی و استفاده از دستاوردهای آنها، بهره‌گیری از دیدگاهها و نظرات صاحب‌نظران این حوزه، استفاده از تجارب بین‌المللی در حوزه مهندسی فرهنگی دانشگاهها و انجام تحقیقات بنیادین و کاربردی در این زمینه و همچنین، ساماندهی و تغییر نگرشهای مهندسی فرهنگی، سازماندهی نظام اطلاعات فرهنگی دانشگاهها و تهیه گزارش سالانه و وضعیت فرهنگی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی می‌تواند در برنامه‌ریزی و طراحی این الگو بسیار مؤثر واقع شود.

دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی باید علاوه بر ارائه آموزشهای پیشرفته به منظور تربیت متخصصان و تربیت دانش‌آموختگان موفق، با ارائه آموزشهای مستمر و تعمیم آموزش برای همه، در ارتقای دانش عمومی، توسعه انسانی و تربیت شهروندان مسئول و به طور کلی عمل به رسالت فرهنگی خود کوشا باشند. در پیشبرد نقش هدایت و رهبری جامعه از طریق اشاعه فرهنگ و ارزشهای اساسی، نظم اجتماعی و پرورش روح یا خلاقیت و ابتکار به وسیله مراکز آموزش عالی، برنامه‌ریزی جامع و درازمدت می‌تواند بسیار راهگشا باشد.

لزوم تجدید نظر اساسی در برنامه‌ریزی آموزش عالی و تبیین رابطه بین آموزش عالی با جامعه و نیازهای آن، با توجه به مقتضیات کنونی در عرصه‌های ملی و بین‌المللی، حیاتی است. تدوین و توسعه برنامه‌های جامع و گسترده مرتبط با مسائل فرهنگی و فعالیتهای فوق برنامه برای دانشجویان، اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری و غیر اداری، تا حدودی می‌تواند در این مسیر یاری‌رسان باشد.

پایبندی و رعایت اصول و موازین اخلاق حرفه‌ای از سوی ذی‌ربطان و ذی‌نفعان و به طور کلی یاران و کنشگران جامعه دانشگاهی و بدون شک، با توجه و تأکید بر رعایت اصول ذکر شده و مسائل مرتبط با آن، نظیر آزادی علمی و استقلال دانشگاهی در اجتماع علمی و دانشگاهی کشور، می‌توان به زمینه‌های پیشرفت و توسعه پایدار فرهنگی در جامعه و به تعبیر دقیق‌تر؛ مهندسی فرهنگی در دانشگاه چشم دوخت.

### منابع

- ابراهیمی، سیدابراهیم (۱۳۸۵). «آسیب‌شناسی مهندسی فرهنگی در دانشگاه». *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ش ۳۶ (۱): ۱۲۸-۱۰۴.
- ابراهیمیان، سید حسین (۱۳۹۱). «بازخوانی مفهوم مهندسی فرهنگی و آسیب‌شناسی فرهنگی در نظام آموزش عالی». *مطالعات قدرت نرم*، ش ۲ (۵): ۱۵۰-۱۲۱.
- امیدمقدم، علی (۱۴۰۰). «بررسی تأثیر مهندسی فرهنگی بر توسعه گردشگری». *مطالعات جغرافیا*، ش ۲ (۷): ۴۰-۳۴.
- بارانی، جمال حسن (۱۳۸۹). «مراحل مهندسی فرهنگی اداره برنامه شهرداری مشهد». *دهمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین‌المللی برنامه‌ریزی و مدیریت شهری*. مشهد. سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری.
- باویر، حسن (۱۳۹۸). «نقش رسانه ملی در مهندسی فرهنگی جامعه با بررسی شبکه استانی مرکز ایلام». *پژوهش‌های نوین علوم جغرافیایی، معماری و شهرسازی*، ش ۲ (۲۰): ۷۶-۵۵.
- بهرامی‌نژاد، فاطمه و محمدهادی کابلی (۱۳۹۸). «نقش مهندسی فرهنگی در شکل‌گیری الگوی معماری اسلامی». *مطالعات هنر اسلامی*، ش ۱۵ (۳۶): ۴۸-۲۹.
- بهمنی خدنگ، محمدرضا و مهدی مولایی آرائی (۱۳۹۲). «مهندسی فرهنگی و الگوی تعامل سازمانهای فرهنگی کشور». *دین و سیاست فرهنگی*، ش ۱ (۱): ۱۹۳-۱۷۳.
- جاوید، محمدجواد (۱۴۰۰). «از تنوع فرهنگی تا مهندسی فرهنگی؛ چالشی بین حقوق بشر و حقوق شهروندی». *مطالعات حقوق عمومی*، ش ۵۱ (۲): ۴۵۹-۴۴۱.
- رنجبران، داود (۱۳۹۳). «بررسی تفاوت بین توان بالقوه و بالفعل تشکلهای دانشجویی در تأثیر مهندسی فرهنگی در دانشگاه از دیدگاه دانشجویان». *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ش ۵ (۱): ۵۲-۳۷.
- سالاریان، شاهرخ و سید عبدالله اصفهانی (۱۳۹۶). «چالشهای مهندسی فرهنگی در نظام آموزشی». *مطالعات علوم انسانی*، ش ۱۰ (۲): ۱۱۵-۱۰۸.
- سلمانزاده، پروین و اعظم فرهادی (۱۳۹۳). «ضرورت مهندسی فرهنگی و راهکارهای آن». *کنفرانس علمی پژوهشی روان‌شناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی*. روش تدریس زبان، ش ۶ (۴): ۱۱۳-۱۰۷.
- عرفان، امیرحسین (۱۴۰۰). «چالشهای پیش روی جمهوری اسلامی در مهندسی فرهنگ؛ انسجام و وحدت در جهان اسلام». *مطالعات انقلاب اسلامی*، ش ۶۵ (۱۲): ۸۵-۱۱۰.
- قدمی، محسن و میترا آفتاب آذری (۱۳۸۹). «ارائه الگوی مدیریت توسعه فرهنگی در راستای سند چشم‌انداز ۱۴۰۴». *مدیریت فرهنگی*، ش ۳ (۷): ۱۳۹-۱۲۳.

- محمدی، فاطمه و فاتمه مظلومی (۱۳۹۴). «نقش آموزش و پرورش در مهندسی فرهنگی کشور». *مهندسی فرهنگی*، ش ۷(۲): ۹۴-۷۱.
- موسوی، فرانک و زینب اباذری (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین صلاحیت حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی از دیدگاه دانشجویان دکتری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران و دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه». *فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، ش ۲۴(۳): ۳۷۰-۳۵۳.
- مهردوست، حسین؛ نادى عزیزاده و محمدرضا رعیتی (۱۳۹۲). «بررسی نقش معلمان در مهندسی فرهنگی کشور (مطالعه موردی: معلمان مقطع متوسطه منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران)». *مدیریت فرهنگی*، ش ۱۴(۲): ۴۷-۳۳.
- هداوند، سعید (۱۳۹۶). «درآمدی بر مهندسی فرهنگی نظام آموزشی نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر اندیشه‌های فرمانده معظم کل قوا». *بینش و تربیت اسلامی*، ش ۴۴: ۴۹-۳۱.
- Brown, B.A.; P. Boda, C. Lemmi & X. Monroe (2019). "Moving culturally relevant pedagogy from theory to practice: Exploring teachers' application of culturally relevant education in science and mathematics". *Urban Education*, 54(6): 775-803.
- Golkar, S. (2012). "Cultural engineering under authoritarian regimes: Islamization of universities in postrevolutionary Iran". *Digest of Middle East Studies*, 21(1): 1-23.
- Huang, Y. & Y. Pan (2021). "Discovery and Extraction of Cultural Traits in Intangible Cultural Heritages Based on Kansei Engineering: Taking Zhuang Brocade Weaving Techniques as an Example". *Applied Sciences*, 11(23): 11403.
- Johnson, A.M. (2019). "I can turn it on when i need to": Pre-college Integration, culture, and peer academic engagement among black and Latino/a engineering Students". *Sociology of Education*, 92(1): 1-20.
- Lee, S.; J. Lim, J. Yu, J. Ahn, Y. Lee & N.L. Jeon (2019). "Engineering tumor vasculature on an injection-molded plastic array 3D culture (IMPACT) platform". *Lab on a Chip*, 19(12): 2071-2080.
- Lou, J. & D.J. Mooney (2022). "Chemical strategies to engineer hydrogels for cell culture". *Nature Reviews Chemistry*, 6(10): 726-744.
- Rozin, V. (2021). "From engineering and technological process to post-cultural technology". *Future Human Image*, 15: 99-109.
- Tajmazinani, A.A. (2017). "From cultural revolution to cultural engineering: Cultural policy in post-revolutionary Iran". *The Routledge handbook of global cultural policy*, 319-503.
- Bahmani Khadang, Mohammad Reza and Mahdi Moulai Arani (2012). "Cultural engineering and the model of interaction of the country's cultural organizations". *Religion and Cultural Policy*, No. 1(1): 173-193.
- Barani, J.H. (2010). "Steps of cultural engineering. Mashhad Municipal Planning and Program Office". *Cultural and Recreational Organization*.

- Bavir, H. (2019). "The role of the national media in the cultural engineering of the society with the investigation of the provincial network of the center of Ilam". *New Researches of Geographical Sciences*, 20(2): 55-76.
- Bahraminejad, F. & M. Kabuli (2019). "Cultural engineering in the formation of the model of Islamic architecture". *Islamic Art Studies*, 36: 23-37.
- Ebrahimian, S.H. (2012). "Rereading the concept of cultural engineering and cultural pathology in the higher education system". *soft power studies quarterly*, 2(5): 121-150.
- Ghadami, Mohsen and Mitra Aftab Azari (2009). "Presenting the management model of cultural development in line with the vision document 1404". *Cultural Management*, vol. 3(7): 139-123.
- Hodavand, S. (2017). "An introduction to the cultural engineering of the training system of the Islamic Republic of Iran's police force with an emphasis on the thoughts of the Supreme Commander-in-Chief of the Islamic Republic of Iran". *Islamic Insight and Education*, 44: 31-49.
- Irfan, A. (2021). "The challenges facing the Islamic Republic in engineering the culture of cohesion and unity in the Islamic world". *Islamic Revolution Studies*, 65(12): 85-110.
- Javid, M. (2021). "From cultural diversity to cultural engineering; A challenge between human rights and citizenship rights". *Public Law Studies*, 2: 441-459.
- Mehrdoost, Hossein; Nadi Alizadeh and Mohammad Reza Rayti (2012). "Evaluation of the role of teachers in the cultural engineering of the country (case study: secondary school teachers of the 5th education district of Tehran)". *Cultural Management*, vol. 14(2): 33-47.
- Mohammadi, F. & f. Mazloumi (2015). "The role of education in cultural engineering of the country". *Cultural Engineering Quarterly*, 7(2): 71-94.
- Mousavi, F. & Z. Abazari (2016). "Investigating the relationship between the professional competence of professors and cultural engineering from the point of view of doctoral students of Tehran University of Welfare and Rehabilitation Sciences and Kermanshah Islamic Azad University". *Culture in Islamic University*, 24(3): 353-370.
- Omidmoghadam, A. (2021). "Investigating the effect of cultural engineering on tourism development". *Geography Studies*, 7(2): 34-40.
- Ranjbaran, D. (2014). "Investigating the difference between the potential and actual ability of student organizations in the impact of cultural engineering in the university from the perspective of students". *Culture in Islamic University*, 5(1): 52.
- Salarian, Sh. & A. Esfahani (2017). "Challenges of cultural engineering in education system". *Humanities Studies*, 10(2): 108-115.
- Salmanzadeh, P. & A. Farhadi (2014). "The necessity of cultural engineering and its solutions. Scientific research conference of psychology, educational sciences and pathology". *Journal of Language Teaching Method*, 6(4): 107-113.