

شناسایی موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران

حامد محمدی^{۱*}، سیدمهدی الوانی^۲، غلامرضا معمارزاده طهران^۳، ناصر حمیدی^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران.

۲. استاد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین.

۳. دانشیار، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

۴. دانشیار، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، قزوین، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۱۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۷/۱۰)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران انجام شده است. با توجه به مبانی نظری موجود و انجام مطالعات کتابخانه‌ای، ۲۱ ویژگی فرهنگی جامعه ایران که می‌تواند به‌منزله مانع فراروی نظام اداری قلمداد شود، شناسایی شد. در مطالعه حاضر، روش دلفی به‌منزله ابزار اصلی گردآوری داده‌ها استفاده شده است. به‌منظور تحلیل داده‌ها، از روش فازی و برای خوشه‌بندی ویژگی‌های فرهنگی از روش خوشه‌بندی فازی k-means بهره گرفته شده است. در الگوریتم k-means برای ۳ حالت خوشه‌بندی فازی انجام و براساس آن خوشه‌بندی فازی با سه خوشه به‌منزله خوشه بهینه معرفی شده است. میانگین فازی نشان می‌دهد که ویژگی‌های فرهنگی شامل: اقتدارگرایی و سلسله‌مراتبی، کم‌اعتمادی نسبت به یکدیگر، پارتی‌بازی و خویشاوندگرایی، ضعف در حاکمیت شایسته‌سالار و فرهنگ عمومی غیرعقلایی دارای بیشترین میانگین و در همین خصوص، مانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران‌اند.

کلیدواژه‌ها

خوشه‌بندی، فرهنگ، موانع فرهنگی، نظام اداری.

مقدمه

مدیریت دولتی در بسیاری از کشورها، بخش حیاتی حکومت محسوب می‌شود و تحول و دگرگونی در مدیریت دولتی به منظور بهبود ظرفیت اداری برای اجرای خط‌مشی‌ها و ارائه خدمات عمومی امری لازم و ضروری است (Jreisat, 2010: 616-626). از میان عوامل محیطی، فرهنگ جامعه از اهمیت بسیاری برخوردار است و به‌منزله نظام فراگیر، بر نظام‌های سیاسی، اقتصادی و اداری تأثیر بسزایی دارد. همچنان‌که فرهنگ جامعه می‌تواند به بهبود اداره امور دولتی و توسعه کشور کمک کند، می‌تواند به‌منزله مانعی برای بهبود و توسعه عملکرد سازمان‌های دولتی نیز باشد (Heady, 2001; Haruna, 2008). بسیاری از صاحب‌نظران عرصه مدیریت دولتی و توسعه (Heady, 2001; Riggs & Arora, 1972 & Gaus, 1920) و (الوانی، ۱۳۸۸) تأکید دارند که نظام اداری هر کشوری می‌بایست با توجه به جنبه‌های بارز فرهنگی همان جامعه مطالعه و تحلیل شود، زیرا نظام اداری هر کشوری در محتوای فرهنگی همان جامعه توسعه می‌یابد (Markku, 2006: 43). در جامعه ایران مفهوم فرهنگ از اهمیت خاصی برخوردار است و امروزه کشورمان به دلایل بی‌شماری از پیچیده‌ترین جوامع جهان است که تراکم، افزوده شدن و انباشت لایه‌های متعددی از پیشرفت‌ها و مشکلات و تنش‌ها موقعیت خاصی را در آن به وجود آورده است (اصول سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۱). بررسی کمی و کیفی مطالعات انجام‌شده در کشور نشان می‌دهد که این موضوع مهم به صورت جدی مورد توجه سیاست‌مداران و کارگزاران دولتی قرار نگرفته است (صالحی‌امیری، ۱۳۹۰). درخصوص شناسایی موانع فرهنگی در عرصه نظام اداری کشور، پژوهش‌های کافی انجام نشده است. تمرکز پژوهش‌های انجام‌شده صرفاً در سطح خرد یعنی سطح سازمانی است، درحالی‌که در پژوهش حاضر موضوع مورد مطالعه در سطح کلان یعنی عرصه نظام اداری کشور است و از این منظر پژوهش حاضر، پژوهشی تازه است. از منظر دانشگاهی رهیافت پژوهش حاضر، کاملاً جدید است و در پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین هیچ پایان‌نامه یا مقاله‌ای که به بررسی و مطالعه موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران بپردازد، یافت نشد. از منظر علمی، نتایج این پژوهش همانند سایر متون پژوهشی می‌تواند از سوی پژوهش‌گران، محققان، خط‌مشی‌گذاران و کارگزاران دولتی بهره‌برداری شود. در نوشتار حاضر، سعی شده است از رویکرد بوم‌شناسانه به نظام اداری ایران توجه شود. منطق اتخاذ رویکرد بوم‌شناسانه در پژوهش حاضر به این

دلیل است که رویکرد بوم‌شناسانه نسبت به اداره امور عمومی، نه تنها می‌تواند مبنای استواری برای پژوهش باشد، بلکه می‌تواند به پیش‌بینی و تبیین رفتار اداره امور عمومی بپردازد. چنین رویکردی نه تنها به منزله ابزار قوی برای آشکار کردن بیماری‌های نظام اداری به شمار می‌آید، بلکه به اصلاح آن‌ها نیز می‌پردازد (Peng, 2008: 537-544). بر این اساس، در پژوهش حاضر ۲۱ ویژگی فرهنگی جامعه ایران که می‌تواند به منزله مانع فراروی نظام اداری قلمداد شود، شناسایی می‌شود و در همین خصوص پرسش‌های اصلی پژوهش به شرح زیر تبیین می‌شوند:

۱. موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران کدام‌اند؟

۲. خوشه‌بندی موانع فرهنگی به روش K-means به چه نتیجه‌ای منجر می‌شود؟

بیان مسئله

توجه به تمایز میان فرهنگ سازمانی و فرهنگ جامعه امر مهمی است، زیرا هر یک از عناصر مختلفی تشکیل شده‌اند. فرهنگ سازمانی به معنای ادراک مشترک از فعالیت‌های روزمره سازمانی است، در حالی که فرهنگ ملی نشان‌دهنده ارزش‌های مشترک افراد یک محیط ملی معین است. بسیاری از فعالیت‌هایی که در زمینه اصلاح نظام اداری کشورهای در حال توسعه انجام می‌شوند، به دلیل بی‌توجهی به عوامل فرهنگی با شکست مواجه می‌شوند (Andrews, 2008: 171). برخی اندیشمندان بر این باورند که فرهنگ جوامع در حال توسعه منحصربه‌فرد و از یک‌سری ارزش‌های متفاوت برخوردار است و در عمل بدون توجه به مقتضیات فرهنگی این کشورها، نظام اداری آن‌ها قابل اجرا و مطالعه نخواهد بود (Haque, 1997: 432). به‌تازگی توجه زیادی به اثر بنیادی عوامل فرهنگی در اداره امور توسعه معطوف شده است و زمانی یک تئوری اداری می‌تواند واقعیت‌های موجود را توصیف، اقدامات اداری را هدایت و اهداف اداری قانونی و مشروع را تبیین کند که الزاماً از ارزش‌های فرهنگی که هدایت‌کننده مراودات اجتماعی است و بر روابط درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تسلط دارد، سرچشمه گرفته باشد (هدی، ۲۰۰۱). از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی، آرمان‌های بسیار والایی مطرح شدند و این آرمان‌ها نوید دنیای جدید را می‌داد. اما پس از پایان جنگ تحمیلی، محوریت برنامه‌های توسعه با اقتصاد بود و به فرهنگ آن‌گونه توجه نشد. علاوه بر بی‌توجهی به فرهنگ در سیاست‌ها، در

عمل نیز طی برنامه‌های توسعه، سیاست‌های فرهنگی موجود در برنامه‌ها نیز به‌درستی اجرا نشد و بدین ترتیب، بخشی از اهداف فرهنگی نظام - که باید اصیل‌ترین اهداف آن به شمار آید - محقق شد (شریف‌زاده و دیگران، ۱۳۹۱: ۳۴-۳۵). در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت ناگهانی است و کشور ما هم دوران حساسی را می‌گذراند، نقش نظام اداری در فرایند توسعه و پیشرفت اهداف عالی کشور انکارناپذیر است، اما آیا ویژگی (موانع) فرهنگی در حصول به اهداف تعیین‌شده شناسایی شده‌اند، که این مهم درحقیقت جای تعمق و تأمل دارد. در همین خصوص، محققان در پژوهش حاضر درصدد شناسایی موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران هستند.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

فرهنگ سازمانی سیستمی از نفوذ ارزش‌ها و اعتقادات در هر سازمان است (Ismail, et. al., 2015: 14). فرهنگ سازمانی محافظه‌کار، مانع اجرای الگوهای جدید سازمانی می‌شود. بنابراین، لازم است به‌منظور استقرار فرهنگ جدید نسبت به شناسایی فرهنگی جاری سازمان‌ها اقدام شود (Johansson, et. al., 2014: 156). اگر فرهنگ را الگویی از ارزش‌ها، باورها، سنت‌ها، دانش، جهان‌بینی، نگرش‌ها و نحوه زندگی مردم هر جامعه فرض کنیم، نظام اداری نیز خرده‌فرهنگ خواهد بود. در این صورت هر نظام اداری دارای فرهنگ خاصی است که از فرهنگ جامعه سرچشمه می‌گیرد، اما خصوصیات نظام اداری نیز در آن اثر گذاشته است و فرهنگ ویژه‌ای ایجاد می‌کند (الوانی، ۱۳۸۸: ۴۲). در نوشتار حاضر، موانع فرهنگی فراروی نظام اداری در یک پژوهش تجربی که حاصل پژوهش‌های داخلی و خارجی است (جدول ۱) مطالعه و تحلیل، سپس با أخذ نظر خبرگان، موانع فرهنگی شناسایی شد.

یکی از ویژگی‌های فرهنگی جامعه ایران، اهمیت دادن به منافع فردی است. در جامعه ایران، نزدیکان از هم انتظار دارند به نفع یکدیگر عمل کنند. در ایران، جمع‌گرایی درونی حاکم است و جمع‌گرایی نهادی چندان وجود ندارد (Javidan & Dastmalchian, 2003). در تحلیل چرایی سطح پایین کارگروهی در ایران، غالباً زمینه فرهنگی و مشخصاً فرهنگ ملی از اصلی‌ترین علل این پدیده دانسته شده است (تسلیمی و دیگران، ۱۳۸۹: ۳).

جدول ۱. ویژگی‌های (موانع) فرهنگی فراروی نظام اداری ایران

ویژگی‌های فرهنگی	مأخذ
اقتدارگرایی و اعطای امتیاز ویژه به افراد صاحب قدرت	جاویدان و دستمالچیان (۲۰۰۳)، هافستد (۲۰۰۵) و کاتوزیان (۱۳۸۴).
فردگرایی و توجه به پیوندها و ارتباطات خانوادگی قوی	سریع‌القلم (۱۳۸۶)، هافستد (۲۰۰۵)، بار (۲۰۰۴) و هدی (۲۰۰۱).
نپذیرفتن نظرهای مخالف	سریع‌القلم (۱۳۸۶)، جاویدان و دستمالچیان (۲۰۰۳).
کم‌اعتمادی نسبت به دیگران	بار (۲۰۰۴) و سریع‌القلم (۱۳۸۶).
کم‌اعتمادی نسبت به مقررات و اعمال آن	کاتوزیان (۱۳۸۴) و سریع‌القلم (۱۳۸۶).
عدم پیوستگی دولت و جامعه	کاتوزیان (۱۳۸۴).
کمی انصاف، صداقت و گذشت	طرح ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (۱۳۷۹-۱۳۸۲)
تقدیرگرایی، سخنگویی به جای عمل	الوانی (۱۳۸۱).
وجود تشکل‌های غیررسمی در سازمان	الوانی (۱۳۸۱) و هاکیو (۱۹۹۷).
اجتناب از بی‌اطمینانی	هافستد (۲۰۰۵)، آزلکوان و پرکینز (۲۰۰۹) و بار (۲۰۰۴).
بی‌ثباتی نظام اجتماعی	فقیهی و دانایی‌فرد (۱۳۸۵) و سریع‌القلم (۱۳۸۶).
دولتی‌بودن اقتصاد، فرهنگ غیرعقلایی، ضعف در حاکمیت	سریع‌القلم (۱۳۸۶).
شایسته‌سالار، نگاه ابزاری به دیگران، آشنانبودن رقابت	کاتوزیان (۱۳۸۴) و سریع‌القلم (۱۳۸۶).
ظرفیت محدود فهم منافع دیگران	بار (۲۰۰۴)، جاویدان و دستمالچیان (۲۰۰۳) و کاتوزیان (۱۳۸۴).
سطح پایین آینده‌نگری و داشتن گرایش‌های کوتاه‌مدت	بار (۲۰۰۴)، طرح ملی ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (۱۳۷۹-۱۳۸۲).
بهادادن به سخت‌کوشی و در عین حال گریز از مسئولیت	

یکی از ویژگی‌های فرهنگی جامعه ایران، اقتدارگرایی است. ایران جامعه‌ای سلسله‌مراتبی است که در آن قدرت در دست افراد صاحب قدرت متمرکز است (همایون کاتوزیان، ۱۳۸۴). با نگاهی تاریخی - اجتماعی و تمرکز بر فرهنگ سیاسی جامعه، ضمن پذیرش فرضیه خودمرداری ایرانیان، حکومت‌های استبدادی مهم‌ترین عامل سیاسی خودمرداری ایرانیان معرفی شده‌اند (سریع‌القلم، ۱۳۸۶: ۷). در جامعه ایران، روحیه انتقادپذیری نزد مدیران کمتر به چشم می‌خورد. در فرهنگ عمومی ایران، زیرسؤال‌بردن کسی که در جایگاه بالایی قرار دارد، بی‌ادبی تلقی می‌شود و افراد انگیزه خود برای طرح ایده‌های جدید را از دست می‌دهند، زیرا نمی‌توانند با افرادی که بر جایگاه قدرت نشسته‌اند، مخالفت کنند (همان). ایران از لحاظ اجتناب از پدیده عدم اطمینان در سطح بالایی قرار دارد. در ایران ترس از بی‌اطمینانی سبب تدوین هرچه بیشتر

قوانین و مقررات به منظور حفظ منافع افراد صاحب قدرت می شود (همان). این ویژگی فرهنگی سبب افزایش تمایل به کنترل کارکنان می شود و روابط سلسله مراتبی بر میزان اجتناب از عدم اطمینان ها افزوده است (فقیهی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۱). ایرانیان چندان آینده نگر نیستند و افق زمانی کوتاه مدت را در نظر می گیرند (Yeganeh & Sue, 2007). این ویژگی فرهنگی سبب شده است در سازمان های ایرانی، قوانینی وضع شوند که تنها پاسخگوی نیازهای کنونی اند و بعضاً با منافع آینده سازگاری ندارند (Ibid). اعتماد که از طریق برقراری تعامل با دیگران شکل می گیرد، چه در سطح سازمانی و چه در سطح ملی تحت تأثیر فرهنگ حاکم بر جامعه قرار دارد (زارعی متین و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۰). در ایران شعاع اعتماد کوچک است و افراد مایل اند به اعضای گروه خود بیش از اندازه اعتماد کنند، اما به سایر افراد اعتماد کمی داشته باشند (سریع القلم، ۱۳۸۶: ۱۳۸۶). اساس مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، شایسته سالاری است (Woodard, 2005: 98). پارتی بازی یکی دیگر از ویژگی های فرهنگی جامعه ایران محسوب می شود (محسنی، ۱۳۷۹). البته نکته جالب در اینجا است که ایرانیان در عین حال که پارتی بازی می کنند، آن را ناپسند می دانند و جزو فسادهای سازمانی برمی شمارند (فقیهی و دیگران، ۱۳۸۹: ۲۲). وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در یک طرح ملی به نام پیمایش ارزش ها و نگرش های ایرانیان (۱۳۷۹-۱۳۸۲) به این نتیجه رسید که مردم ایران تلاش، جدیت و نظم زیادی و در مقابل گذشت، امانتداری و انصاف کمی دارند و از لحاظ خیرخواهی، کمک به دیگران و توجه به شأن انسانی دارای وضعیت متوسطی هستند. نتایج پژوهشی با عنوان تدوین مبانی و مفروضات اساسی فرهنگ کشور که از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۵) صورت گرفت، بیانگر آن است که جامعه ایران به برنامه ریزی بی توجه است و نگرش به فعالیت های انسانی به طور غالب به صورت جهت گیری انجام عمل است و در عین حال منافع شخصی نیز بر همه چیز مقدم شمرده می شود (محسنی، ۱۳۸۵). یکی دیگر از ویژگی های فرهنگی جامعه ایران، فرهنگ عمومی غیر عقلایی است. ایرانیان بر اساس نفسانیات عمل می کنند و عقلانی فکر و عمل نمی کنند (سریع القلم، ۱۳۸۶: ۲۲). ایرانیان مردمانی احساسی اند که تفکر کردن را سخت ترین کار می دانند و غالباً فرد سؤال کننده دچار مشکلاتی

می‌شود و ساختار اجتماعی حس هشداری ایجاد می‌کند که پرسشگری در فرد ایجاد نشود (جاذبی، ۱۳۹۴). از دیگر ویژگی‌های فرهنگی جامعه ایران، نظام اقتصاد دولتی است (سریع‌القلم، ۱۳۸۶). تاریخ ایران نشان می‌دهد که دولت‌ها همواره تلاش داشته‌اند با تسلط بر ابزار تولید و تمرکز منابع اقتصادی در دست خود، مردم را به گرد خویش جمع کنند و بر آن‌ها حکم برانند (ماهرویان، ۱۳۸۱: ۲۳). دولت‌های ایران پس از جنگ تحمیلی، با درک نیاز کشور به بازسازی و توسعه، برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی را تدوین کرده‌اند، اما در تمامی این برنامه‌ها با وجود تأکید بر کوچک‌سازی و کاهش وابستگی به نفت، همچنان شاهد افزایش حجم دولت هستیم (همان).

روش تحقیق

تحقیق حاضر از حیث مبانی فلسفی در گروه پارادایم اثبات‌گرا قرار می‌گیرد و از حیث جهت‌گیری، از دسته پژوهش‌های کاربردی به شمار می‌رود و از جهت نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی (غیرآزمایشی) و پیمایشی است. برای انتخاب نمونه آماری و انجام مصاحبه‌های عمیق، هم از افرادی با تحصیلات دانشگاهی (اعضای هیئت علمی رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، علامه طباطبایی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران) و هم از افرادی با تجربه مدیریتی و سابقه حضور در سازمان‌های دولتی، همچنین نمایندگان مجلس شورای اسلامی بهره برده شده و معیار انتخاب جامعه آماری، آشنایی افراد با مباحث و موضوعات نظام اداری بوده است که به روش ارجاع زنجیره‌ای انتخاب شده‌اند. نمونه‌گیری گلوله برفی روش نمونه‌گیری است که واحدهای نمونه نه تنها اطلاعاتی درخصوص خودشان، بلکه درخصوص واحدهای دیگر جامعه نیز ارائه می‌کنند. روش جمع‌آوری اطلاعات، روش مصاحبه عمیق است. در این مطالعه با ۱۰ نفر از استادان دانشگاه، ۶ نفر از نمایندگان مجلس و ۶ نفر از مدیران ارشد وزارت خانه‌ها مصاحبه انجام شد که از مصاحبه چهاردهم به بعد، تکرار در اطلاعات دریافتی مشاهده شده است. تحلیل داده‌ها در روش مصاحبه طی سه مرحله شامل کدگذاری باز، محوری و گزینشی (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸) انجام شده است. محققان علاوه

بر انجام مصاحبه‌های عمیق، نسبت به تشکیل دو مرحله پانل خبرگی نیز اقدام کرده‌اند. جامعه آماری خبرگان را اعضای هیئت علمی دانشگاه در رشته مدیریت دولتی تشکیل می‌دهند که شامل ۳۵ نفر می‌شوند. در انتخاب جامعه آماری تلاش شد تا به تخصص اعضا ترجیحاً در زمینه نظام اداری توجه شود. از میان اعضای جامعه آماری، نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران (در سطح خطای ۵ درصد) به حجم ۳۲ نفر انتخاب شدند، سپس پرسش‌نامه برای اعضای پانل تخصصی ارسال شد. همچنین، ۱۰ عدد پرسش‌نامه از طریق پست الکترونیک (به دلیل دسترسی نداشتن به پاسخگویان) ارسال شد. از مجموع ۳۲ عدد پرسش‌نامه در مرحله اول، ۱۸ عدد پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. در مرحله دوم با توزیع پرسش‌نامه میان صاحب‌نظرانی که در دور اول پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند، ۱۸ عدد پرسش‌نامه جمع‌آوری و نتایج براساس آن تحلیل شد. دور اول دلفی پس از طراحی الگوی اولیه و پرسش‌نامه، انجام شد. جامعه آماری توزیع پرسش‌نامه را مدیران وزارت‌خانه‌های ایران تشکیل می‌دهد که برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. به این ترتیب، در مرحله اول تعدادی از وزارت‌خانه‌ها با استفاده از گروه‌بندی مندرج در قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶) به‌منزله نمونه آماری انتخاب شدند. به دلیل گستردگی وزارت‌خانه‌ها و وسعت موضوع پژوهش و اطلاعات موردنیاز برای انجام آن، از هرکدام از گروه‌های مذکور، یک وزارت‌خانه - که حاضر به همکاری در این تحقیق شد - انتخاب شد و به این ترتیب، چهار وزارت‌خانه شامل فرهنگ و ارشاد اسلامی (از گروه امور اجتماعی و فرهنگی)، نفت (از گروه امور زیربنایی)، دفاع (از گروه حاکمیتی) و صنعت، معدن و تجارت (از گروه امور اقتصادی) به‌منزله نمونه آماری پژوهش تعیین شدند. در مرحله دوم، از میان مدیران چهار وزارت‌خانه مذکور، تعدادی با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند و الگوی تبیین‌شده در وزارت‌خانه‌های مذکور تست (اعتباریابی) شد. برای سنجش روایی سؤالات، از روایی محتوا استفاده و بدین منظور از نظرهای محققان و استادان دانشگاه بهره گرفته و با انجام اصلاحات لازم، روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده و در این خصوص، آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۹۷ محاسبه شد که عدد قابل قبولی است.

یافته‌های تحقیق

در پژوهش حاضر به منظور تحلیل داده‌ها، از روش فازی استفاده شده است. در روش فازی، پیش‌بینی‌های ارائه‌شده از سوی افراد خبره در قالب اعداد قطعی بیان می‌شوند. استفاده از اعداد قطعی برای پیش‌بینی بلندمدت، نتیجه پیش‌بینی را از واقعیت دور می‌کند. همچنین، افراد خبره از شایستگی‌ها و توانایی‌های ذهنی خود برای پیش‌بینی استفاده می‌کنند و این نشان می‌دهد که عدم قطعیت حاکم بر این شرایط از نوع امکانی است، نه احتمالی. امکانی بودن عدم قطعیت با مجموعه‌های فازی سازگاری دارد و بهتر است با استفاده از مجموعه‌های فازی به پیش‌بینی بلندمدت و تصمیم‌گیری در دنیای واقعی پرداخت. در پژوهش حاضر، به منظور خوشه‌بندی موانع فرهنگی، از روش خوشه‌بندی فازی استفاده شده است. برخی از روش‌های خوشه‌بندی فازی عبارت‌اند از: روش فازی K میانگین، روش فازی K مد و روش‌های فازی C میانگین. در پژوهش حاضر از روش فازی K میانگین استفاده شده است. این روش را می‌توان برای مقیاس‌های کمی پیوسته (فاصله‌ای و نسبی) به کار برد. برای مجموعه‌اشیایی با n شیء و k خوشه، اگر X_j را بردار داده‌ها (برای $j=1$) تعریف کنیم، الگوریتم فازی k میانگین به دنبال کمینه‌کردن تابع هدف زیر است:

$$J_q(U, V) = \sum_{j=1}^n \sum_{i=1}^k u_{ij}^q d^2(X_j, V_i) \quad (1)$$

که در آن u_{ij} درجه عضویت شیء j در خوشه i، d فاصله، V_i مرکز خوشه i و q عدد صحیح بزرگ‌تر از یک است. پارامتر q میزان فازی بودن را در خوشه‌بندی کنترل می‌کند. هر قدر این پارامتر کوچک‌تر باشد، فازی بودن کمتر و هرچه به بی‌نهایت نزدیک‌تر باشد، میزان فازی بودن بیشتر می‌شود. گام‌های الگوریتم فازی K میانگین به شرح زیر است:

گام اول: مقادیر مناسبی برای q، k انتخاب می‌شود. ماتریس V_i (مرکز یا میانه) را به صورت تصادفی پر می‌کند؛

گام دوم: ماتریس درجه عضویت با رابطه بالا (در $t = 0$) محاسبه یا (در $t \geq 1$) به روزرسانی

می‌شود؛

$$u_{ij}^{(t+1)} = \frac{[d^2(X_j, V_i)]^{\frac{1}{q-1}}}{\sum_j [d^2(X_j, V_i)]^{\frac{1}{q-1}}}, i = 1, 2, \dots, k, j = 1, 2, \dots, n \quad (2)$$

گام سوم: مراکز جدید V_i خوشه‌ها را (به‌ازای $i = 1, 2, \dots, k$) به شکل زیر محاسبه و ماتریس درجه عضویت (u_{ij}) را با به‌کارگیری رابطه ۲ به‌روز می‌کنیم.

$$V_i = \frac{\sum_{j=1}^n u_{ij}^q X_j}{\sum_j u_{ij}^q} \quad (3)$$

در پژوهش حاضر به‌منظور شناسایی موانع فرهنگی، میزان آستانه عدد ۳ به‌منزله میانگین تعیین شد. در همین خصوص، پنج ویژگی فرهنگی شامل: اقتدارگرایی با میانگین ۴/۳۹۸، کم‌اعتمادی نسبت به یکدیگر با میانگین ۳/۰۳۱، پارتی‌بازی و خویشاوندگرایی با میانگین ۳/۶۵، ضعف در حاکمیت شایسته‌سالار با میانگین ۴/۸۳ و فرهنگ عمومی غیرعقلایی با میانگین ۳/۵۲؛ دارای بیشترین میانگین در بین موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران بوده‌اند. در ادامه به دنبال خوشه‌بندی موانع فرهنگی هستیم و در این خصوص از روش خوشه‌بندی k-means استفاده می‌شود. در الگوریتم k-means برای سه حالت (۳، ۴ و ۵ خوشه) خوشه‌بندی فازی انجام شده است که براساس آن به دنبال یافتن تعداد خوشه بهینه براساس معیارهای ارزیابی معرفی شده هستیم.

جدول ۲. خوشه‌بندی ۲۱ ویژگی فرهنگی براساس k-means فازی با سه خوشه

ویژگی فرهنگی	خوشه ۱	خوشه ۲	خوشه ۳
فردگرایی	۰/۸۱۰۰۷۸	۰/۱۵۱۹۰۴	۰/۰۳۸۰۱۸
اقتدارگرایی و سلسله‌مراتبی	۰/۰۷۳۷	۰/۱۶۳۴۰۹	۰/۷۶۲۸۹۱
اجتناب از عدم اطمینان	۰/۸۷۰۰۳۹	۰/۱۱۰۴۰۹	۰/۰۱۹۵۵۳
سطح پایین آینده‌نگری	۰/۱۸۰۶۵۲	۰/۶۹۱۸۶۸	۰/۱۲۷۴۸
کم‌اعتمادی نسبت به یکدیگر	۰/۱۶۹۷۳۳	۰/۶۰۱۳۹۶	۰/۲۲۸۸۷۲
پارتی‌بازی و خویشاوندگرایی	۰/۱۰۶۴۲۸	۰/۱۷۴۳۲۵	۰/۷۱۹۲۴۷

خوشه ۳	خوشه ۲	خوشه ۱	ویژگی فرهنگی
۰/۰۴۱۶۷۵	۰/۶۰۲۹۱۶	۰/۳۵۵۴۱	گریز از مسئولیت
۰/۰۰۷۸۲۵	۰/۹۶۰۷۱۳	۰/۰۳۱۴۶۳	نپذیرفتن نظرهای مخالف
۰/۰۳۰۱۵۹	۰/۸۲۱۵۶۳	۰/۱۴۸۲۷۸	بی‌ثباتی نظام اجتماعی
۰/۷۹۷۴۶۵	۰/۱۲۰۷۸۹	۰/۰۸۱۷۴۶	ضعف در حاکمیت شایسته‌سالار
۰/۰۳۰۳۳۳	۰/۳۷۱۰۶۷	۰/۵۹۸۶	دولتی‌بودن نظام اقتصادی
۰/۰۶۳۸۲۶	۰/۲۸۷۲۸۳	۰/۶۴۸۸۹۱	تقدیرگرایی
۰/۶۵۲۱۵۶	۰/۲۴۷۷۶۸	۰/۱۰۰۰۷۶	فرهنگ عمومی غیرعقلایی
۰/۰۰۵۴۶۶	۰/۹۷۷۴۸۹	۰/۰۱۷۰۴۵	عدم پیوستگی دولت و جامعه
۰/۰۰۶۷۶۸	۰/۰۴۱۵۸۹	۰/۹۵۱۶۴۳	آشنانبودن با قواعد و مقررات
۰/۰۳۱۶۶۵	۰/۳۹۷۸۹۳	۰/۵۷۰۴۴۲	نگاه ایزاری به دیگران
۰/۰۲۹۱۷۸	۰/۱۱۳۳۰۸	۰/۸۵۷۵۱۴	وجود تشکل‌های غیررسمی در سازمان
۰/۰۲۵۱۰۵	۰/۳۳۲۶۱۷	۰/۶۴۲۲۷۸	سخن‌گویی به جای عمل
۰/۰۲۵۱۴۲	۰/۱۴۱۹۵۶	۰/۸۳۲۹۰۳	ظرفیت محدود فهم منافع و خواسته‌های دیگران
۰۲۵۶۹۳/۰	۸۹۳۰۵/۰	۰۸۱۲۵۸/۰	کمی انصاف، صداقت و گذشت

جدول ۳. خوشه‌بندی ۲۱ ویژگی فرهنگی براساس k-means فازی با چهار خوشه

خوشه ۴	خوشه ۳	خوشه ۲	خوشه ۱	ویژگی فرهنگی
۰/۱۲۶۲۶۲	۰/۱۴۴۱۵۳	۰/۷۰۲۳۹۹	۰/۰۲۷۱۸۶	فردگرایی
۰/۲۷۵۳۸۱	۰/۱۹۴۱۵۳	۰/۰۸۸۰۵۵	۰/۴۴۲۴۱۱	اقتدارگرایی و سلسله‌مراتبی
۰/۰۳۹۱۷	۰/۰۸۱۴۰۹	۰/۸۶۹۹۳۵	۰/۰۰۹۴۸۶	اجتناب از عدم اطمینان
۰/۹۱۶۷۸۲	۰/۰۵۶۲۸۹	۰/۰۱۸۷۴۷	۰/۰۰۸۱۸۲	سطح پایین آینده‌نگری
۰/۳۱۰۰۱	۰/۴۶۷۱۴۶	۰/۱۲۳۸۱۶	۰/۰۹۹۰۲۸	کم‌اعتمادی نسبت به یکدیگر
۰/۳۷۰۷۸۶	۰/۱۳۶۸۴۸	۰/۰۸۷۴۲۲	۰/۴۰۴۹۴۵	پارتنری‌بازی و خویشاوندگرایی

ویژگی فرهنگی	خوشه ۱	خوشه ۲	خوشه ۳	خوشه ۴
گریز از مسئولیت	۰/۰۲۰۶۲۹	۰/۲۳۲۹۹	۰/۶۲۷۵۳۹	۰/۱۱۸۸۴۱
نپذیرفتن نظرهای مخالف	۰/۰۰۱۴۹۱	۰/۰۰۸۷۴۶	۰/۹۷۶۷۴	۰/۰۱۳۰۲۴
کم‌اعتمادی نسبت به مقررات	۰/۰۲۶۴۱۵	۰/۰۶۳۷۴۲	۰/۱۱۴۲۰۲	۰/۷۹۵۶۴۱
بی‌ثباتی نظام اجتماعی	۰/۰۱۷۰۳۹	۰/۱۱۸۹۶۹	۰/۷۰۵۴۹۴	۰/۱۵۸۴۹۹
تقدیرگرایی	۰/۰۳۹۴۹۵	۰/۴۷۳۳۷	۰/۲۳۵۵۵۳	۰/۲۵۱۵۸۱
فرهنگ عمومی غیرعقلایی	۰/۲۵۰۱۵	۰/۰۸۸۴۴۹	۰/۲۰۵۲۸۸	۰/۴۵۶۱۱۳
عدم پیوستگی دولت و جامعه	۰/۰۰۲۵۲۴	۰/۰۱۱۸۱۳	۰/۹۶۱۵۸۱	۰/۰۲۴۰۸۳
آشنایی با قواعد و مقررات	۰/۰۰۲۱۵	۰/۹۶۸۰۵	۰/۰۲۰۰۱	۰/۰۰۹۷۹
نگاه ابزاری به دیگران	۰/۰۱۷۸۲۲	۰/۴۴۱۱۱۵	۰/۴۴۵۶۶۴	۰/۰۹۵۳۹۹
تشکل‌های غیررسمی در سازمان	۰/۰۱۷۹۸۷	۰/۸۱۸۱۴۲	۰/۰۹۴۰۰۱	۰/۰۶۹۸۷
سخنگویی به جای عمل	۰/۰۱۷۶۷۱	۰/۴۹۰۲۲	۰/۳۴۶۲۷۵	۰/۱۴۵۸۳۳
ظرفیت محدود فهم منافع دیگران	۰/۰۱۳۶۲۵	۰/۸۱۲۴۷۸	۰/۱۲۱۰۹۸	۰/۰۵۲۸
کمی انصاف، صداقت و گذشت	۰/۰۰۹۲۰۹	۰/۰۴۳۱۵۹	۰/۸۸۰۷۷۲	۰/۰۶۶۸۶
ضعف در حاکمیت شایسته‌سالار	۰/۹۰۹۷۹۹	۰/۰۱۸۴۶۱	۰/۰۲۶۶۸	۰/۰۴۵۰۵۹
دولتی بودن نظام اقتصادی	۰/۰۱۸۹۵۱	۰/۴۴۲۸۴۹	۰/۴۲۶۱۲۴	۰/۱۱۲۰۷۷

جدول ۴. خوشه‌بندی ۲۱ ویژگی فرهنگی براساس k-means فازی با پنج خوشه

ویژگی فرهنگی	خوشه ۱	خوشه ۲	خوشه ۳	خوشه ۴	خوشه ۵
فردگرایی	۰/۰۳۵۸۶۷	۰/۱۸۹۵۲۷	۰/۵۹۹۲۶۶	۰/۰۲۱۸۹۳	۰/۱۵۳۴۴۶
اقتدارگرایی و سلسله‌مراتبی	۰/۸۱۸۱۹۵	۰/۰۵۱۰۱۸	۰/۰۲۱۰۶۸	۰/۰۶۴۶۸۹	۰/۰۴۵۰۳
اجتناب از عدم اطمینان	۰/۰۱۱۰۱۸	۰/۰۳۶۳۶۲	۰/۸۸۰۳۷	۰/۰۰۵۶۸۱	۰/۰۶۶۵۶۸
سطح پایین آینده‌نگری	۰/۰۲۸۱۵۷	۰/۸۵۴۶۸۹	۰/۰۲۶۷۱۶	۰/۰۰۹۱۳۳	۰/۰۸۱۳۰۵
کم‌اعتمادی به یکدیگر	۰/۳۶۰۳۱۴	۰/۱۷۹۳۷۵	۰/۰۹۰۹۶۱	۰/۰۵۴۱۲۸	۰/۳۱۵۲۲۱
پارتی‌بازی و خویشاوندگرایی	۰/۲۳۰۱۹۸	۰/۳۱۰۷۵۹	۰/۰۸۰۲۴۸	۰/۲۵۰۴۹۶	۰/۱۲۸۲۹۹

ویژگی فرهنگی	خوشه ۱	خوشه ۲	خوشه ۳	خوشه ۴	خوشه ۵
گریز از مسئولیت	۰/۰۳۴۹۵۹	۰/۱۱۹۶۴۹	۰/۱۸۰۹۲۵	۰/۰۱۳۵۴۸	۰/۶۵۰۹۱۹
نپذیرفتن نظرهای مخالف	۰/۰۰۷۰۲۳	۰/۰۲۴۷۱۶	۰/۰۱۵۰۳۷	۰/۰۰۲۰۷۹	۰/۹۵۱۱۴۶
بی‌ثباتی نظام اجتماعی	۰/۰۳۶۸۱۶	۰/۱۶۸۷۸۸	۰/۰۲۴۶۳	۰/۰۱۲۱۳۵	۰/۶۷۹۷۹۷
تشکل‌های غیررسمی	۰/۰۲۲۸۸۹	۰/۰۹۰۳۳۳	۰/۷۶۹۹۷	۰/۰۱۴۰۷	۰/۰۹۵۷۱
سخنگویی به جای عمل	۰/۰۲۹۲۷۶	۰/۲۰۹۲۷۸	۰/۳۶۸۹۰۳	۰/۰۱۲۶۸۷	۰/۳۷۹۸۵۶
ظرفیت محدود فهم منافع دیگران	۰/۰۱۷۹۱۴	۰/۰۵۳۸۳۳	۰/۸۰۷۲۰۸	۰/۰۰۹۱۴۸	۰/۱۱۱۸۹۸
کمی انصاف، صداقت و گذشت	۰/۰۲۷۳۳۲	۰/۰۷۶۹۳۴	۰/۰۴۶۳۴۱	۰/۰۰۷۹۳۵	۰/۸۴۱۴۵۸
آشنابودن با قواعد و مقررات	۰/۰۰۱۷۴	۰/۰۰۶۶۷۸	۰/۹۷۹۰۵۷	۰/۰۰۰۸۹۷	۰/۰۱۱۶۲۸
نگاه ابزاری به دیگران	۰/۰۳۰۲۷۲	۰/۱۰۰۹۳۱	۰/۳۶۸۹۶	۰/۰۱۲۳۳	۰/۴۸۷۵۰۷
ضعف در حاکمیت شایسته‌سالار	۰/۰۰۳۶۵	۰/۰۰۱۹۲۲	۰/۰۰۰۸۷۷	۰/۹۹۲۲۸	۰/۰۰۱۲۷
دولتی‌بودن نظام اقتصادی	۰/۰۳۰۹۷۹	۰/۱۳۲۵۳	۰/۳۴۳۳۱۳	۰/۰۱۳۲۹۹	۰/۴۷۹۸۷۹
تقدیرگرایی	۰/۰۴۶۹۶۲	۰/۳۷۴۵۹	۰/۳۴۰۳۸۸	۰/۰۲۶۳۵۲	۰/۲۱۱۷۰۹
فرهنگ عمومی غیرعقلایی	۰/۶۵۲۷۹۵	۰/۱۴۱۰۴۵	۰/۰۴۰۲۹۸	۰/۰۷۵۴۰۹	۰/۰۹۰۴۵۲
عدم پیوستگی دولت و جامعه	۰/۰۱۵۲۷۸	۰/۰۵۲۲۲	۰/۰۲۴۷۶۸	۰/۰۰۴۲۳۸	۰/۹۰۳۴۹۶

به منظور تعیین خوشه بهینه از شاخص بزدیک استفاده می‌شود. یکی از ضرایب اعتبار بخش‌بندی فازی، شاخص بزدیک است، که از طریق رابطه ۴ محاسبه می‌شود. مقدار این شاخص در بازه $[\frac{1}{c}, 1]$ قرار می‌گیرد. هرچه فازی بودن بیشتر باشد، مقدار این شاخص به $1/c$ نزدیک‌تر می‌شود.

$$V_{pc} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^n u_{ij}^2 \quad (4)$$

شاخص اعتبار آنتروپی بزدیک بر پایه آنتروپی (بی‌نظمی) داده‌ها بنا شده است و با رابطه زیر می‌توان آن را حساب کرد.

$$V_{PE} = -\frac{1}{n} \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^n u_{ij} \log_a(u_{ij}) \quad (5)$$

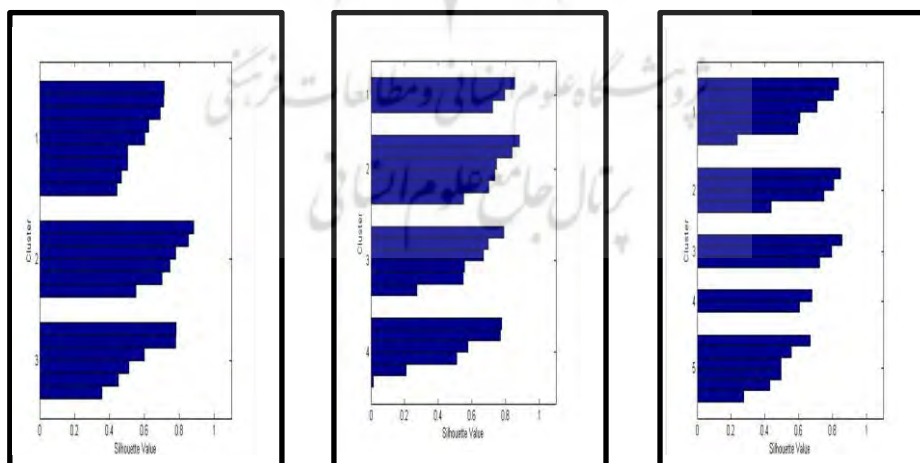
جدول ۵. مقایسه سه خوشه‌بندی با مقیاس‌های بخش‌بندی و آنتروپی بزدیک

شاخص بزدیک	تعداد خوشه	تعداد خوشه	تعداد خوشه
	۵	۴	۳
بخش‌بندی	۰/۵۹۶۰۶۵۲۲۰۳۴۴۳۱۸	۰/۵۹۰۷۸۳۹۲۶۴۸۱۸۴۸	۰/۶۳۸۹۹۹۴۱۹۸۵۱۹۶۳
آنتروپی	۰/۸۰۵۶۲۲۰۷۸۵۳۵۷۵۲	۰/۷۶۷۹۷۸۰۸۳۳۳۱۷۸۳	۰/۶۲۶۵۳۳۰۸۲۶۳۲۸۷۹

نتایج جدول ۵، عملکرد بهتر فازی برای سه خوشه را نسبت به چهار و پنج خوشه نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، هرچه مقدار آنتروپی بزدیک کمتر و بخش‌بندی بزدیک بیشتر باشد، تعداد خوشه‌ها بهینه است. در پژوهش حاضر، برای ارزیابی بیشتر اعتبارسنجی خوشه‌بندی فازی، علاوه بر روش بزدیک از روش ضریب نیمرخ نیز استفاده می‌شود. نتایج اجرای خوشه‌بندی فازی با تعداد خوشه‌های ۳، ۴ و ۵ تایی به ترتیب در جدول ۶ و نمودار ۱ نشان داده شده است.

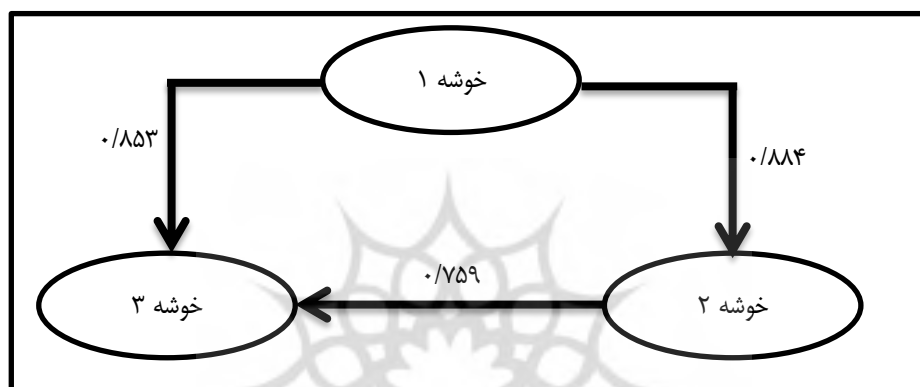
جدول ۶. مقادیر میانگین ضریب نیمرخ انواع خوشه‌بندی‌ها

تعداد خوشه	میانگین ضریب نیمرخ
۳	۰/۶۳۰۸
۴	۰/۶۳۰۰
۵	۰/۶۲۸۷



نمودار ۱. نیمرخ برای تعداد ۳، ۴ و ۵ خوشه

هرچه مقدار میانگین ضریب نیمرخ بیشتر باشد، درجه تشابه اعضا در یک خوشه بالاتر است. همان طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در این روش نیز خوشه‌بندی ویژگی‌های فرهنگی با «سه خوشه» از اعتبار بیشتری برخوردار است. در شکل ۱ میزان ارتباط هر خوشه با خوشه‌های دیگر که بیانگر رابطه مستقیم بین آنهاست، نشان داده شده است.



شکل ۱. روابط بین خوشه‌ها

نتیجه‌گیری

هدی (۲۰۰۱) اذعان می‌دارد، امروزه به تأثیر بنیادی ویژگی‌های فرهنگی در مدیریت توسعه توجه فزاینده‌ای شده است. هدی (۲۰۰۱) به نقل از هریسون (۱۹۸۵) استدلال می‌کند، این فرهنگ است که در بیشتر موارد موجب می‌شود تا برخی کشورها سریع‌تر و معقول‌تر از دیگران، توسعه یابند. بجزور و زمردیان (۱۹۸۶) بر این باورند که هر نظریه‌ی اداری که به شرح واقعیت موجود و توصیف اهداف اداری مشروع تمایل دارد، الزاماً می‌بایست از ارزش‌های فرهنگی که اعمال متقابل اجتماعی را اداره می‌کنند، ناشی شود. راندینلی و اینگل (۱۹۸۱) در تحقیقات خود تلاش کرده‌اند تا موانع فراگیر فرهنگی بر اجرای مؤثر طرح‌ها و برنامه‌های توسعه را مطالعه و بررسی کنند. مطالعات آندریس (۱۹۸۸) بیانگر آن است که برخی ویژگی‌های فرهنگی نظیر خویشاوندی و اقتدارگرایی در کشورهای جهان سوم، به اعمال قدرت سیاسی در این جوامع منجر شده است. نظام اداری هر

کشور متأثر از محیط و فرهنگ مردمانش است. برای فهم شفاف و کامل نظام اداری هر کشور، باید محیط فیزیکی، اجتماعی و سیاسی آن و الگوی فرهنگی مردمان آن کشور بررسی شود. فرهنگ نیز فی نفسه ماحصل افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتار، همچنین نظام اداری است (گابل، ۱۹۵۹). شناسایی ویژگی‌ها و ساخت فرهنگ هر جامعه و تلاش در جهت درک اینکه فرهنگ چرا و چگونه در رفتار و ساختار سازمان‌ها و دولت تأثیر می‌گذارد، از اساسی‌ترین موضوعاتی است که مدیران دولتی باید به آن توجه کنند. آیزنشتات (۱۹۵۹) بیان می‌دارد، بیشتر تحلیل‌هایی که از سازمان‌های بوروکراتیک صورت گرفته است، بر ساختار داخلی تمرکز کرده‌اند، درحالی‌که برای فهم پویایی‌های نظام اداری، بررسی بستری که سازمان‌ها در آن واقع شده‌اند، از اهمیت فراوان برخوردار است. اندروز (۲۰۰۸) بر این باور است، بسیاری از فعالیت‌هایی که در زمینه اصلاح نظام اداری کشورهای در حال توسعه انجام می‌شوند، به دلیل بی‌توجهی به عوامل محیطی با شکست مواجه می‌شوند. یکی از عوامل محیطی و در عین حال غیرملموس و پیچیده که در سیستم‌های بوروکراتیک اثر عمیقی دارند، عوامل فرهنگی است و همواره بوروکراسی در آن محیط فعالیت می‌کند و این ویژگی‌های فرهنگی یکی از جنبه‌های بارز «بوم‌شناسی اداری» قلمداد می‌شوند. صاحب‌نظرانی نظیر گاووس (۱۹۲۰)، آرورا و ریگز (۱۹۷۲)، هدی (۲۰۰۱) و زمردیان (۱۳۸۸) بر این باورند که استفاده از نظریه بوم‌شناسی اداره امور دولتی، برای مطالعه یک کشور مفید است و در تجزیه و تحلیل فرهنگی اداره امور دولتی، باید بر مراودات بین سیستم اداره امور دولتی و محیط خارجی آن تأکید شود و نکته مهم این است که بوروکراسی‌ها و سایر نهادهای اداری و سیاسی را زمانی می‌توان بهتر شناخت که عواملی از جمله: شرایط پیرامونی، نفوذ و نیروهایی که آن‌ها را تشکیل داده‌اند و تعدیل می‌کنند شناسایی شوند و تا حد امکان، آن‌ها را برحسب اهمیتشان درجه‌بندی کرد و آثار متقابل این نهادها و محیط اطراف آن‌ها را کشف کنیم. بسیاری از صاحب‌نظران حوزه مدیریت دولتی در کشور (الوانی، ۱۳۸۱؛ دانایی‌فرد، ۱۳۹۱؛ معمارزاده طهران، ۱۳۸۸ و شجاعی، ۱۳۸۴) بر این باورند که نظام اداری موجود، ناکارآمد و مانع جدی فراوری توسعه است. در همین خصوص، می‌توان ادعا کرد که مجموعه‌ای از موانع فرهنگی فراوری نظام اداری ایران وجود دارند که فرایند توسعه کشور را با اختلال مواجه کرده‌اند. فقدان یا

کمبود مطالعات میدانی در خصوص ویژگی‌های (موانع) فرهنگی فراروی نظام اداری در جوامع در حال توسعه - از جمله ایران - می‌تواند نقص عمده‌ای به شمار آید. وجود نظام اداری ملی نسبتاً مدرن می‌تواند به منزله پیش شرط نوسازی اجتماعی محسوب شود و اقدامات مؤثر برای ایجاد چنین قابلیت اداری در کشورهایی که فاقد آن هستند، مورد تأکید است. هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران بوده است و شناسایی این موانع، خط‌مشی‌گذاران و کارگزاران دولتی را یاری می‌دهد تا دانش و شناخت خود را برای بهبود اثربخشی نظام اداری ایران ارتقا دهند. با توجه به تأثیر فرهنگ در نظام اداری، در پژوهش حاضر تلاش شد ۲۱ ویژگی فرهنگی جامعه ایران که می‌تواند مانع فراروی اثربخشی نظام اداری باشد، مطالعه شود و در این خصوص پنج ویژگی فرهنگی شامل اقتدارگرایی، کم‌اعتمادی نسبت به یکدیگر، پارتی‌بازی و خویشاوندگرایی، ضعف در حاکمیت شایسته‌سالار و فرهنگ عمومی غیرعقلایی به منزله اصلی‌ترین موانع فرهنگی فراروی نظام اداری ایران شناسایی شد. سپس با استفاده از روش خوشه‌بندی فازی، تعداد سه خوشه به منزله خوشه بهینه انتخاب شد، زیرا تشابه اعضا در سه خوشه نسبت به چهار و پنج خوشه بیشتر است. بدون تردید تحقق ارزش‌های فرهنگی مورد تأکید در اسناد بالادستی نظام اداری کشور نظیر تقویت وحدت و هویت ملی و استحکام مبانی مردم‌سالاری دینی، در گرو نظام اداری کارا و اثربخش است و این نظام اداری هنگامی شکل می‌گیرد که عوامل فرهنگی حاکم بر این نظام، تسهیل‌کننده فرایند توسعه و فعالیت‌های نظام اداری باشند.

منابع

۱. الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۸). مدیریت عمومی، تهران: نشر نی.
۲. ----- (۱۳۸۱). مدیریت تطبیقی، تهران: دانشگاه پیام نور.
۳. ----- و معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۳۸۸). اداره امور تطبیقی، تهران: اندیشه گوهربار.
۴. ایران‌نژاد، علیرضا (۱۳۸۵). پژوهش تدوین مبانی و مفروضات اساسی فرهنگ کشور، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
۵. تسلیمی، محمدمسعود؛ فرهنگی، علی‌اکبر؛ عابدی‌جعفری، حسن و رازنهان، فیروز (۱۳۸۹). مدل اثرگذاری فرهنگ ملی بر کار تیمی در ایران، فصل‌نامه راهبرد فرهنگ، شماره دهم و یازدهم، ۳.
۶. جاذبی، خالد (۱۳۹۴). عقلانیت و توسعه‌نیافتگی جامعه ایرانی، تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی دانشگاه تهران.
۷. دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: صفار.
۸. دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۱). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: سمت.
۹. زارعی‌متین، حسن؛ طهماسبی، رضا و موسوی، سیدمحمد مهدی (۱۳۸۸). نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در اعتمادسازی، فصل‌نامه علوم مدیریت ایران، سال چهاردهم، شماره پانزدهم، ۱۰، صفحات: ۱۴۵-۱۷۸.
۱۰. زمردیان، اصغر (۱۳۸۸). مدیریت تحول: استراتژی‌ها، کاربرد و الگوهای نوین، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۱. سریع‌القلم، محمود (۱۳۷۶). عقلانیت و آینده توسعه یافتگی ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک خاورمیانه.
۱۲. ----- (۱۳۸۶). فرهنگ سیاسی ایران، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
۱۳. ----- (۱۳۸۶). عقلانیت و آینده توسعه یافتگی ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های علمی و مطالعات استراتژیک خاورمیانه.
۱۴. شجاعی، منوچهر (۱۳۸۴). نهضت نظام‌های اداری تطبیقی، فصل‌نامه فرهنگ مدیریت، سال سوم،

- شماره نهم، انتشارات دانشگاه تهران، دوره ۳، شماره ۲ (تابستان)، صفحات: ۲۱-۳۵.
۱۵. شریف‌زاده، فتاح؛ الوانی، سیدمهدی؛ رضایی‌منش، بهروز و مختاریان‌پور، مجید (۱۳۹۱). موانع اجرای سیاست‌های فرهنگی کشور طی برنامه‌های اول تا چهارم توسعه، *فصل‌نامه اندیشه مدیریت راهبردی*، سال هفتم، شماره اول، صفحات ۳۴-۳۵.
۱۶. شریف‌زاده، فتاح؛ بازیار، امین و تیرجو، اختر (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی، *فصل‌نامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، انتشارات دانشگاه پیام‌نور، دوره ۲، شماره ۱، ۸-۱۲.
۱۷. فقیهی، ابوالحسن؛ واعظی، رضا و آغاز، عسل (۱۳۸۹). تأملی بر تعامل بوروکراسی و فرهنگ در ایران، *فصل‌نامه علوم مدیریت ایران*، سال پنجم، شماره ۱۹، ۲۱، صفحات: ۱-۳۲.
۱۸. فقیهی، ابوالحسن و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۵). *بوروکراسی و توسعه در ایران: نگاهی تاریخی-تطبیقی*، تهران: نشر رسا.
۱۹. صالحی‌امیری، سیدرضا (۱۳۹۰). *مبانی سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی*، تهران: مرکز تحقیقات مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۲۰. ماهرویان، هوشنگ (۱۳۸۱). *تبارشناسی استبداد ایرانی ما*، تهران: نشر بازتاب نگار.
۲۱. محسنی، منوچهر (۱۳۷۹). بررسی آگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی- فرهنگی در ایران، تهران: شورای فرهنگ عمومی کشور.
۲۲. ملک‌محمدی، حمیدرضا و قلجی، حسین (۱۳۸۷). بازاندیشی تأثیرات متقابل نظام سیاسی و دیوان‌سالاری در جهان در حال توسعه، *فصل‌نامه سیاست*، دوره ۳۸، شماره ۱، صفحات: ۲۶۸-۲۷۸.
۲۳. همایون‌کاتوزیان، محمدعلی (۱۳۸۴). *تضاد دولت و ملت: نظریه تاریخ و سیاست در ایران*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: نشر نی.
۲۴. یافته‌های پیمایش در ۲۸ استان کشور (۱۳۸۰). *ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان*، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دفتر طرح‌های ملی.

25. Andrain, C. F. (1988). *Political Change in the Third World*, Boston: Allen & Unwin.

26. Andrews, C. H. W. (2008). *Legitimacy and Context: Implications for*

- Public Sector Countries, *Public Administration and Development*, (3), 28, 171-180.
27. Azolukwan, V. A. & Perkins, J. (2009). Managerial perspectives on HRM in Nigeria: evolving hybridization?, *Cross cultural Management: An International Journal*, 16(1), 56-60.
28. Bar, sh. (2004). *Iran: Cultural values, Self image and negotiation behavior*, Herzliya conference, The Interdisciplinary center Herzliya, Lauder school of government diplomacy and strategy, Institute for policy and strategy.
29. Bjur, W. E. & Zomorrodian, A. (1986). Toward Indigenous Theories of Administration: An International Perspective, *International Review of Administrative Sciences*, 52(4), 397-420.
30. Elsenstadt, S. N. (1959). Political Struggle in Bureaucratic Societies, *World Politics*, 9(1), <https://doi.org/10.2307/2008866>
31. Gable, R. W. (1959). Culture and Administration in Iran, *Middle East Journal*, 13(4), 407-421.
32. Gaus, J. M. (1920). *Reflection public administration*, University, AL: University of Alabama press.
33. Haque, M. Sh. (1997). Incongruity between bureaucracy and society in developing nations: A critique, *Peace & Change*, 22(4), 432.
34. Haruna, P. F. (2008). Culture, Development and Public Administration in Africa, *Administrative Theory & Praxis*, 30(1), 143.
35. Hays, S. W. & Sowa, J. E. (2005). *Handbook of Human Resource Management in Government*, Published by Jossey-Bass.
36. Heady, F. (2001). *Public administration: A comparative perspective*, Marcel Dekker, Inc, New York, Basel.
37. Hofstede, G. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind*, New York: Mc Graw-Hill.
38. Ismail, S.; Romle, R., & Azmar, N.A. (2015). The impact organizational culture on job satisfaction in higher education institution, *International Journal of Administration and Governance*, 1(4), 14.
39. Johansson, C.; Astrom, S.; Kauffeldt, A.; Helldin, E. & Carlstrom, E. (2014). Culture as a predictor of resistance to change: A study of competing values in a psychiatric nursing context, *Health policy*, 114(3), 156.

40. Javidan, M. & Dastmalchian, A. (2003). Culture and leadership in iran: The land of individual achievers, strong family ties and powerful elite, *Academy of Management Executive*, 17(4), 127-142.
41. Jreisat, J. (2010). "Comparative public administration and Africa", *International Review of Administrative Science*, 76(4), 616-626.
42. Markku, W. (2006). "Cultural competence in the business world: A finish perspective", *Journal of Business Strategy*, 27(4), 43.
43. Peng, W. SH. (2008). "A critique of Fred Riggs ecology of public administration", *Public Administration Quarterly*, 9(1), 537-544.
44. Woodard, C. A. (2005). "Merit by any other Name-Refaraming the civil service frist principle", *Public Administration Review*, 65(1), 98.
45. Yeganeh, H. & Sue, Z. (2007). "Comprehending core cultural orientations of Iranian managers", *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(4), 40.

