

سنتز پژوهی فرهنگی توسعه در سازمان‌های اقتصادی

منصور جعفری^۱، اسماعیل کاوسی^۲، عباسعلی قیومی^۳

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

^۲ عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

^۳ عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

نویسنده مسئول:

منصور جعفری

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه نظام‌مند و ارائه فراترکیبی از الگوهای نظری و پژوهش‌های انجام شده در حوزه فرهنگ توسعه در سطح سازمانی در ایران و سایر کشورها صورت گرفت. روش بررسی این پژوهش، کیفی و از نوع سنتز پژوهی است که با روش تحلیل محتوا به کمک فرا ترکیب انجام شده و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش و اصلی‌ترین منابع گردآوری اطلاعات، پژوهش‌های متعددی است که در سنوات اخیر در حوزه فرهنگ و توسعه به صورت توأم در ایران و خارج از کشور انجام شده است. از مجموع ۷۹ مقاله ای که از پایگاه‌های معتبر داخلی و خارجی انتخاب شده بودند، تعداد ۶۱ نمونه به صورت هدفمند انتخاب، از این میان تعداد ۲۱ مولفه پرتکرار شناسایی و در نهایت چهار مولفه به عنوان مولفه‌های نهایی استخراج شد. در این تحقیق ابتدا با تحلیل‌های انجام شده در حوزه فرهنگ توسعه، کدگذاری و طبقه‌بندی اطلاعاتی از پژوهش‌های انجام شده صورت گرفته و الگوها، پایه‌های نظری حوزه فرهنگ و توسعه و مقولات و مضامین اصلی استخراج شدند. در مرحله بعد تحلیل محتوای استقرایی و ترکیبی از این مقولات انجام و نتایج این تحلیل و ترکیبها، استخراج یک چهارچوب مفهومی در حوزه مطالعات فرهنگ توسعه حول چهار بعد اصلی، مولفه‌های سطح فرهنگ اقتصادی، سطح فرهنگ اجتماعی، سطح فرهنگ سیاسی و سطح فرهنگ اعتقادی در سطح سازمانی است. نتایج حاصله دال بر ارتباط توسعه با فرهنگ توسعه در میان نهادها و سازمان‌ها بوده و این موضوع می‌تواند مبنایی برای اجرای برنامه‌های توسعه در راستای ارتقای کیفیت برنامه‌های توسعه ملی و سازمان‌های اقتصادی به شمار آید.

کلمات کلیدی: توسعه، فرهنگ، فرهنگ توسعه، فرهنگ سیاسی، فرهنگ اقتصادی.

مقدمه

جامعه امروزی متشکل از افراد و گروه‌ها، سازمان‌ها، تشکل‌ها و انجمن‌ها و سایر مجموعه‌هایی است که در اثر رشد و تعالی علمی به رشد و توسعه صنعتی و اقتصادی و اجتماعی و سیاسی و فکری رسیده و تمامی الگوهای رشد و توسعه را بطور کامل درک کرده و آنها را در سازمانهای خودشان اجرا می‌نمایند و الگوهای رشد و تعالی و توسعه سازمانی امروزه از بدیهیات ادبیات رشد و توسعه سازمانی بوده و هر سازمانی بسته به نوع و زمینه فعالیتش تمامی الگوها و شاخص‌های توسعه را درک و آنها را در سازمان‌های خود اجرا می‌نمایند.

حال سوال اصلی این است که چرا سازمانهای امروزی علی‌رغم برخورداری از آخرین و بالاترین سطح دانش بشری و تسلط کامل بر همه ابعاد توسعه اقتصادی و سیاسی و اجتماعی و اجرای کامل الگوها و مدل‌های توسعه اقتصادی در سازمان خودشان، آنگونه که باید به نتایج مطلوب و قابل قبولی نمی‌رسند و یا حداقل چرا این رشد و توسعه اقتصادی پایدار نبوده و از نشانه‌های رشد و توسعه اقتصادی پایدار خبری نیست و یا اینکه ممکن است اینگونه سازمانها در ادامه و درسالهای بعدی دچار و ضرر و زیان سنگین شده و با شکست کامل مواجه گردند. بطوریکه امروزه مشاهده می‌گردد این موضوع مبتلا به اکثر سازمان‌های اقتصادی و مجموعه‌های فعال اقتصادی در کشور است.

امروزه این واقعیت بسیار عظیم و مهم بر همگان اثبات گردیده است که چاره همه مشکلات موجود در سازمانهای اقتصادی و سطوح عمومی مردم، ضعف فرهنگی کشور و فرهنگ مردم خلاصه می‌گردد و اگر چاره‌ای برای حل این مشکلات وجود دارد، فقط و فقط پوشش و رفع مشکلات فرهنگی است و چاره و درمان همه درهای جامعه را باید در عرصه فرهنگ جامعه و فرهنگ مردم جستجو کرد لذا به همین دلیل است که برای حل مشکلات سازمانهای اقتصادی، مسیر فرهنگی و فرهنگ توسعه را انتخاب می‌نمایند و با ایمان کامل و با اعتقاد و عقیده به مسیر انتخاب شده عمل می‌نمایند. فلذا درست به همین دلیل است که سازمانهای اقتصادی، مسیر فرهنگی و فرهنگ توسعه را برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده خودشان انتخاب می‌نمایند و مطمئن هستند که با بکارگیری مولفه‌های فرهنگی و فرهنگ سازی این مولفه‌ها در سازمان قطعا مسیر توسعه فرهنگی و به تبع آن مسیر توسعه اقتصادی را خواهند پیمود.

تا پیش از دهه هشتاد در قرن بیستم، بیشتر به بعد اقتصادی توسعه تاکید می‌کردند که نتیجه آن توسعه یافتگی، ناپایداری توسعه و تخریب زیست بوم بود خصوصا در کشورهای فقیر و در حال توسعه بود. به همین سبب، از این زمان به بعد توسعه پایدار و به بیانی دیگر توسعه اکولوژیک، توسعه همه جانبه، توسعه اجتماعی و توسعه فرهنگی در میان اندیشمندان جایگاهی ویژه یافت. این نوع توسعه دارای ابعاد مختلف فرهنگی، ارتباطی، اجتماعی، محیطی و حتی سیاسی است که در ارتباط با هم فرآیند توسعه را شکل می‌دهند. هر کدام از این ابعاد در فرآیند توسعه مهم اند. از آنجا که عامل فرهنگی در قالب فرهنگ و جزئیات آن نقش ارزنده‌ای در توسعه پایدار دارد، لازم است برای دستیابی به توسعه جامع و اکولوژیک، عوامل مثبت و منفی فرهنگ از همدیگر تفکیک شده، عوامل منفی، (موانع فرهنگی) حذف و عوامل مثبت تقویت شوند. هویت فرهنگی، فرهنگ بالنده و پیشرو از عوامل ضروری و اساسی توسعه پایدار است. برنامه ریزی توسعه پایدار بایستی براساس فرهنگهای مختلف بصورت پذیرد؛ لذا تمامی فرهنگها بایستی در دانش علمی جهانی مشارکت کنند. علوم نیز بایستی در خدمت تمامی بشریت باشد و در ایجاد درکی هر چه عمیقتر از طبیعت و جامعه در همگان مشارکت داشته و موجب تامین بهترین کیفیت زندگی برای آنها شده و همچنین برای نسل حاضر و آینده محیط زیستی پایدار و سالم فراهم آورد. (رحیمی، ۱۳۹۵)

به هر حال پیشرفت و ترقی حاصل یک نگرش خاص به عالم است و بدون ایجاد این نگرش خاص، پیشرفت و ترقی ممکن نیست و این نگرش خاص بیانگر لزوم وجود یک فرهنگ مناسب برای توسعه است. محور توسعه، انسان است و انسان، اساسی‌ترین نقش را در توسعه ایفا می‌کند و همانطور که اشاره شد انسان همواره درگیر انتخاب است و فعالیت‌های اقتصادی نیز در قالب این انتخاب شکل می‌گیرند. مجموعه فعالیت‌های اقتصادی انسانها، سیمای کل اقتصاد جامعه را می‌سازد. در واقع اگر جامعه‌ای به توسعه دست می‌یابد این توفیق را مرهون فعالیت و تلاش گسترده اعضای خویش است که با انجام انتخابهای خاص و بدنبال آن فعالیت‌های اقتصادی خویش آنرا غنیمت بخشیده اند. (رحمانی، ۱۳۹۲)

به عبارت دیگر اینکه فرهنگ توسعه در این سازمانها الگوسازی، اجرا و نهادینه نشده است و با وجود اینکه اکثر این شرکتها در زمینه اقتصادی فعال بوده و بعضا هم به یک توسعه اقتصادی اولیه هر چند مثبت ولی ناپایدار دست پیدا کردند ولی آنچه مسلم و مشخص است این است که این سازمانها نه تنها به توسعه اقتصادی پایدار به معنی واقعی دست پیدا نکرده اند، بعضا با شکست هم مواجه شده اند.

حال سوال بسیار مهم این است که چاره کار چیست و چه باید کرد و چه میسری باید برای حل مشکل طی شود؟ لذا در این تحقیق و پژوهش محقق بر آن است تا با ارائه یک راهکار و مدل مناسب برای حل این مشکل الگوها و شاخصهای رشد و توسعه اقتصادی که سازمان‌های دیگر آنها را تجربه کرده و اندوخته اند را در سازمان مربوطه شناسایی کرده و فرهنگ اجرای کامل این الگوها و شاخصها را شناسایی نماید بطوریکه این سازمانها بتوانند با الگو قراردادن مدل فرهنگ توسعه در سازمان خودشان به راحتی فرهنگ سازی کرده و آن را اجرایی نمایند و قطعاً با اجرای این مدل و الگو در سازمان بتوانند به توسعه اقتصادی علی‌الخصوص توسعه اقتصادی پایدار دست پیدا یابند و کشور را در مسیر رشد و توسعه اقتصادی پایدار قرار دهند. به امید روزی که بتوانیم این الگو و مدل را در همه عرصه‌های اقتصادی کشور اجرایی کرده و میسر توسعه اقتصادی پایدار را در مرحله اول برای گروه توسعه اقتصادی تدبیر و در مرحله دوم برای کل فعالان حوزه اقتصادی در کشور را هموار سازیم.

پیشینه تحقیق

در موضوع فرهنگ توسعه تلاشی‌هایی از سوی پیشگامان توسعه در کشور نظیر مرحوم دکتر عظیمی، دکتر نراقی و متاخرانی نظیر زیاری، فقیه ایمانی و سایرین انجام شده است. ثمره این تلاش‌ها منتج به توجه به توسعه فرهنگی در سطح ملی شده است، لکن در سطح سازمانی و با نگاه به فرهنگ به عنوان بستر ساز توسعه کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. در ادامه به تعدادی از پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی اشاره می‌شود. دمازی و حیدری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مدیریت برنامه‌های توسعه ایران در حوزه سلامت در سطوح ملی، استانی و شهرستان انجام شد. روش این پژوهش یک مطالعه ترکیبی در سه مرحله مرور متون، در پایگاه‌های اطلاعاتی در خارج از کشور و پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و همچنین کتابخانه سازمان مدیریت و برنامه ریزی ایران در داخل کشور تدوین الگوی اولیه مدیریت برنامه‌های توسعه ایران به روش کیفی و مشروعیت بخشی الگوی نهایی به روش کمی انجام شد. داده‌های کیفی از طریق مصاحبه و بحث گروهی متمرکز جمع‌آوری و با استفاده از تحلیل محتوا تحلیل گردید. داده‌های کمی از طریق پرسشنامه گردآوری شد. نتایج نشان داد چالش‌های نظام برنامه ریزی سلامت در پنج درون مایه اصلی (هدف و برنامه، ساختار، منابع، فرایند، پایش و نظارت) و ۲۰ موضوع فرعی و الزامات نظام برنامه ریزی سلامت در پنج درون مایه اصلی (برنامه ریزی، هماهنگی، سازماندهی، تامین مالی، نظارت و کنترل) و ۱۹ موضوع فرعی ارائه گردید. توازن برنامه‌ها باید در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی رعایت شود، الگوی تدوین شده محتوی برنامه را به جهتی سوق می‌دهد که این توازن ایجاد شود. درضمن، نظامی تضمین شده برای پایش و ارزشیابی اهداف مندرج در برنامه‌ها ایجاد می‌کند.

خوش‌فر و نبی‌پور (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان اولویت‌ها در اصلاحات سیاسی و اقتصادی امیرالمومنین علیه السلام (با تکیه بر نهج البلاغه) انجام داده‌اند. همیشه این بحث مطرح بوده است که کدام مقوله، برای انجام اصلاحات اولویت دارد آیا در آغاز حرکت‌های اصلاحی، مقولات است و اصلاحات در حوزه اقتصاد، زمینه ساز اقتصاد سیاسی باید مشمول اصلاحات قرار بگیرند یا پایه و اساس هر اصلاحی اصلاحات در حوزه‌های دیگر خواهد بود و یا مقولات فرهنگی به خاطر ویژگی‌هایی که فرهنگ دارد در اولویت اصلاحات قرار می‌گیرند در این تحقیق بر اساس روش پژوهش تحلیل روایی و متنی در مضامین فرمایشات حضرت علی علیه السلام، در برخورد با مفاسد و انحرافات علاوه بر این که باید بر اساس احیاء ارزش‌های دینی و اخلاقی، شالوده فرهنگ پی ریزی شود با صبر و بردباری و توجه به آموزه‌های دینی حفظ کرامت انسانی باید برخوردار باشد و انقلابی کرد تا در زمانی که، طبقات اجتماعی از هم فاصله بیشتری گرفته‌اند و شاهد دریافت حقوق‌های نجومی و اختلاس‌های متعدد در دولتها هستیم مبارزه با فاصله طبقاتی، اجرای عدالت و مبارزه عملی با تبعیض، تلاش در جهت، ساماندهی معیشتی محرومان و ایجاد رفاه برای آنان، ارایه الگوی ساده زیستی حاکمان و همراهی آنان با نیازمندان اولویت‌های طرح سامان دهی آن بزرگوار در حد توان ارایه گردیده است. نتیجه اینکه اصلاحات باید همه جانبه باشد ولی آنرا را بپذیریم به تقدم بخش اقتصاد در اصلاحات اولویت خواهیم داد؛ چرا که در جامعه‌ای همانند جامعه ما، بخش قابل توجهی از مشکلات اقتصادی و سیاسی و اجتماعی، ریشه در نابسامانی اقتصاد دارد، به طوری که اگر اصلاحات را از حوزه اقتصاد آغاز نماییم، به صورت طبیعی نارسایی‌های سیاسی و اجتماعی نیز درمان خواهد شد.

مرادی حقیقی و موثقی گیلانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان کارکرد اجتماعی و فرهنگی مذهب در توسعه اقتصادی مالزی به اهمیت مذهب در یک کشور اسلامی در جهت پیگیری اهداف توسعه و رعایت توازن و تعادل در برنامه ریزی‌های مربوط به آن پرداخته‌اند. آنها در عین حال با استفاده از رهیافت سیاست‌سازی، طرح این فرضیه که «ترتیب بندی و اولویت گذاری متناسب و متوازن در اهداف توسعه، با توجه به مقوله‌های فرهنگی نظیر مذهب، شرط لازم و ضروری در جهت تحقق و توسعه اقتصادی

می باشد»، اولویت تغییرات بنیادین و فلسفی در قالب فرهنگ توسعه نهفته در مذهب مشخص نموده و توازن مطلوب با توجه به شاخص های فرهنگی و اجتماعی دین اسلام در تجربه موفق مالزی نشان داده اند. آنها نتیجه گرفته اند که آگاهی موثر سیاست گذاران مالزیایی از سنت های مطلوب فرهنگی در چارچوب مذهب، زمینه ساز ارتقای سطح فکری جامعه و شکل گیری فرهنگ مطلوب توسعه در آن جوامع گردیده است.

مرادی (۱۳۹۴) پژوهشی را با عنوان ابعاد اجتماعی و فرهنگی در توسعه اقتصادی (تحلیل جامعه شناختی ابعاد اجتماعی طرح های توسعه اقتصادی) انجام داده است. نتایج نشان داد با از بین رفتن دانش، مهارت و منابع، شکل زندگی اقتصادی آنها تغییر کرد. روابط عمدتاً مبتنی بر پول و با واسطه آن شکل گرفتند؛ همسایگی تغییرات گسترده ای را از سر گذراند؛ با فروپاشی فشارهای اجتماعی سابق، برخی امکانات جدید فراروی زنان و جوانان قرار گرفت؛ قدرت حضوری آشکارتر و پررنگ تر در زندگی این مردمان یافت؛ بروکراسی جزئی جدایی ناپذیر از زندگیشان گشت؛ و پدرسالاری ریشه هایش سست و لرزان شد که خود تبعاتی برای کانون خانواده به دنبال داشته است

میرزایی تبار، صادقی و حسینی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تبیین رابطه فرهنگ سیاسی و توسعه اقتصادی، مطالعه موردی: شهرستان ممسنی اشاره کردند که توسعه فرآیندی است که در آن، جامعه از یک دوره به دوره جدید منتقل می شود. این فرآیند می تواند ابعاد مختلف زندگی انسان را متحول کند. توسعه اقتصادی به معنای رشد اقتصادی و تغییر ارزش ها و نهادها و مستلزم انجام رفتارهای خاص اجتماعی است که به فرهنگ و ویژگی های فرهنگی ملت، وابستگی دارد. در شهرستان ممسنی بر بنیاد ساختار اجتماعی موجود که مبتنی بر شناسه های سنتی و طایفه ای است، توسعه اقتصادی با فرهنگ سیاسی که ریشه در هویت جغرافیایی و انگاره های بین الاذهانی کارگزاران دارد، ارتباط معناداری دارد. پایه های اقتصاد ممسنی بر بازار و کشاورزی است و در گذار به توسعه اقتصادی با شرایط فرهنگی موجود رابطه مستقیمی دارد. هرگونه نوسان در پایه های اقتصادی آن نظیر شکل گیری شرایط تاریکوتی، بر مبنای فرهنگ سیاسی موجود قابل تحلیل است. این پژوهش ماهیتی کاربردی دارد و پرسش اصلی این است که چه رابطه ای میان فرهنگ سیاسی و توسعه اقتصادی در شهرستان ممسنی وجود دارد؟ فرضیه پژوهش نیز این است که بین دو متغیر فرهنگ سیاسی و توسعه اقتصادی ارتباط معناداری وجود داشته و فرهنگ سیاسی طایفه ای نقش کلیدی در توسعه نیافتگی اقتصادی شهرستان ممسنی دارد، به عبارتی نتایج پژوهش گویای این است که به دلیل وجود فرهنگ سیاسی محدود- مشارکتی و طایفه ای، ریسک پذیری اقتصاد و عملکرد نامطلوب کارگزاران در ممسنی، توسعه نیافتگی اقتصادی به فرهنگ سیاسی مرتبط است. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی- تحلیلی و با بهره گیری از منابع کتابخانه ای است.

پناهی (۱۳۹۴) پژوهشی را با عنوان توسعه فرهنگی ضرورت توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی انجام داده است. ربع پایانی قرن بیستم با پدیده چرخش فرهنگی، به همراه پدیده پسامدرنیته و پساساختارگرایی، هم در بُعد واقعیت اجتماعی و هم در بُعد تحلیل اجتماعی، مصادف بوده است. این چرخش نه تنها نشان دهنده اهمیت یافتن بیش از پیش نقش فرهنگ در زندگی انسان ها و در علوم انسانی و اجتماعی است، بلکه نشان دهنده فهم درست تر و عمیق تر از نقش و قدرت فرهنگ در انواع ساحت های زندگی بشری و تحلیل اجتماعی است، که مدت ها تحت الشعاع عامل اقتصادی قرار گرفته بود. در این تحقیق سعی شده اولاً با پرداختن به موضوع توسعه فرهنگ و انواع و ابعاد آن اهمیت فرهنگ توسعه و توسعه فرهنگی مورد بحث قرار گیرد. ثانیاً، سعی شده با استفاده از مطالعات مفاخر در رابطه با نقش فرهنگ در توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نشان داده شود که توسعه عرصه های گوناگون جامعه بدون توسعه فرهنگ نه می تواند مداوم و پایدار باشد، و نه می تواند در جهت خودشکوفایی و تکامل انسانی قرار گیرد. بدین معنی توسعه عرصه های گوناگون جامعه باید توسعه ای مبتنی بر فرهنگ ایرانی- اسلامی و یا به معنای دقیق کلمه «توسعه فرهنگی» باشد، تا تلاش های کشور در جهت پیشرفت های اسلامی، ایرانی با موفقیت همراه باشد.

وانگ، کین لی، ژانگ، چن و لی^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان آیا اقتصاد مدون کلید انتقال به سوی توسعه پایدار است؟ چالش ها از منظر فرهنگ اشاره کرده اند که ایجاد اقتصاد مدون پس از سالهای اولیه توسعه، ارزیابی و محاسبه شاخص توسعه، یک وظیفه مهم است که دولت چین با آن مواجه است. با این حال، تحقیقات موجود در سیستم شاخص و روش های ارزیابی برای حمایت از محاسبات UCDI کافی نیست. این پژوهش بر اساس یک سیستم ارزیابی توسعه که با استفاده از روش آنتروپی بهبود یافته، ترکیب کارشناسان و ارزیابی آنتروپی را در بر می گیرد، با استفاده از تحقیقات جاری در CE، شاخص های سیستم و ارزیابی آن انجام شده است. این شاخص برای ۴۰ بنگاه اقتصادی که در بخشی از برنامه شهرک های جنوب خاورمیانه چین بود، برای سال های متناوب در دوره پنج ساله بین سال های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ (یعنی شاخص برای سال ۲۰۱۲، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۶) محاسبه شد. این مطالعه نشان داد که سطح اقتصادی بنگاه ها در طول دوره پنج ساله به طور قابل توجهی افزایش یافته است، در

¹ NingWang & Jason Chi KinLee & Jian Zhanga Haitao& Chen & Heng Li

حالی که بنگاه های اقتصادی CE در حال رشد سریعتر از متوسط ملی هستند. نتایج نشان می دهد که رابطه معنی داری بین UCDI، نوع بنگاه، فرهنگ توسعه و توسعه اقتصادی وجود دارد، اما ارتباط کمی با ساختار صنعت وجود دارد. رودریگز، مورا و ناوارو^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان استراتژی های فرهنگی، خلاقیت و توسعه در اسپانیا نتیجه گرفتند که فرهنگ یک ابزار قدرتمند است که می تواند برای ارتقای توسعه استفاده کند. آنها دو استراتژی اصلی را مورد بررسی قرار داده اند که عبارتند از: استراتژی های آموزشی که خدمات فرهنگی را در میان ساکنان ترویج می دهند و استراتژی های سازمانی برای ترویج توسعه اقتصادی ایجاد فضاهای فرهنگی بزرگ و رویدادهای بزرگ. این پژوهش تاثیر استراتژی های فرهنگی را در جذب افراد خلاق (کلاس خلاق) و همچنین تفاوت های درآمد در میان مردم اسپانیا نشان میدهد. فرضیه اصلی پژوهش این است که در مقایسه با استراتژی های آموزشی، استراتژی های ابزاری تاثیر مثبتی بر خلاقیت و توسعه اقتصادی دارند. با استفاده از داده های ثانویه از سرشماری اسپانیا، استراتژی های فرهنگی در یک منطقه محلی تجزیه و تحلیل شده و در مدل های مختلف رگرسیون برای آزمون این ایده مورد استفاده قرار گرفته اند این تجزیه و تحلیل ها نشان می دهد که، استراتژی های سازمانی تاثیر مثبتی در ایجاد فرهنگ محلی دارند؛ و این که استراتژی تاثیر مثبتی بر درآمد بدون توجه به حضور خلاقیت دارد و علاوه بر این، تاثیر خلاقیت بر درآمد بستگی به جهت گیری استراتژی های فرهنگی دارد. این بدان معنی است که تاثیر خلاقیت بر توسعه به لحاظ ماهیت استراتژی های فرهنگی بستگی دارد.

جوزف و اوسترلوک (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان فرهنگ توسعه اقتصادی: تبدیل توسعه فرهنگی بدون دریافتان جامعه شناسی اقتصادی نرم اشاره کردند که با بررسی مفاهیم توسعه فرهنگی در تعامل با جغرافیای اقتصادی و سیاسی با مسائل اقتصادی، تلاش برای هدایت مسیری بین اقتصاد طلسم شده از طریق فرهنگ به سوی اصلاحات که در آن طبقات اقتصادی و جامعه شناسی اقتصادی نرم را به وجود می آورد باید بر روی شباهت های اقتصادی و دیگر فعالیت های اجتماعی و فرهنگی با ویژگی های خاص متمرکز شد. آنها نشان دادند که چگونه ترکیب تجزیه و تحلیل فرهنگ انتقادی با یک رویکرد تکاملی و نهادی به اقتصاد سیاسی یک راه برای دستیابی به این هدف را ارائه می دهد. یک رویکرد تکاملی و نهادی به کمونیسم آنها را قادر ساخت تا ابعاد نشانه شناختی اقتصاد و فرهنگ توسعه را در همان زمان به رسمیت شناسند که چگونه و به چه علت تنها برخی از تصورات اقتصادی در میان بسیاری از افراد واقعا انتخاب و نهادینه می شوند؛ و اقتصاد سیاسی مارکسیک آنها را قادر می سازد تا تناقض ها و منازعات را شناسایی کرده و با انباشت سرمایه مقابله نمایند. این نتیجه گیری با مجموعه ای از دستورالعمل ها برای توسعه بیشتر اقتصاد سیاسی فرهنگی ارائه شده است.

با عنایت به مطالب مطرح شده، در این تحقیق که با هدف شناسایی مولفه های اصلی فرهنگ توسعه و فراترکیب این مولفه ها به منظور فراهم آوردن یک چهارچوب مفهومی یا الگویی کاربردی به بررسی منابع پرداخته، این است که با تجمیع یافته های پژوهش های انجام شده در حوزه فرهنگ و توسعه به سوالات ذیل پاسخ دهد:

- ۱) کدام مولفه ها، به عنوان مولفه های اصلی فرهنگ توسعه مورد تاکید قرار گرفته است؟
- ۲) کدام ابعاد، به عنوان ابعاد اصلی فرهنگ توسعه مورد تاکید قرار گرفته است؟
- ۳) کدام شاخص ها، به عنوان شاخص های اصلی در فرهنگ توسعه مورد تاکید قرار گرفته است؟

پرتال جامع علوم انسانی

روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی، رویکرد به کار گرفته شده کیفی و از نوع سنتز پژوهی و راهبرد مورد استفاده فراترکیب است که با انجام تحلیل محتوای استقرایی و سپس فراترکیب از تحلیل های انجام شده همراه است. هدف سنتزپژوهی این است که تحقیقات تجربی را به منظور خلق تعمیم ها، ترکیب کند. تعمیم هایی که در آن، حد و مرزهای تعمیم نیز مشخص می شود. سنتزپژوهی به نظریه های مربوط توجه دارد، تحقیقی را که پوشش می دهد به طور منتقدانه تحلیل کرده و سعی دارد که تعارضات موجود در ادبیات را حل و موضوعات اصلی را برای تحقیقات آینده مشخص نماید (کوپر و هدگز، ۲۰۰۹).

ابتدا با تحلیل های انجام شده در حوزه فرهنگ توسعه و کدگذاری و طبقه بندی اطلاعاتی که از پژوهش های انجام شده در این حوزه به دست آمده است، و نیز الگوها و و پایه های نظری حوزه فرهنگ توسعه، مقولات و مضامین اصلی استخراج شدند.

کدگذاری محوری (AC) مرحله ای از تحلیل است که اشتراوس و کوبین آن را به این نام نهادند و همین را گلیسر، کدگذاری نظری (TC) می نامد که در آن مقولات و مفاهیم، ترکیب، ادغام، تقلیل و تلخیص و در هم می آمیزند و در چند ربط نظری مرتب سازی می شوند (فراستخواه، ۱۳۹۵). از نظر زیمر (۲۰۰۶) در فراترکیب، ترکیبی تفسیری از داده های اصلی و نتایج مطالعات مورد بررسی به دست می آید و بر کیفیت مطالعاتی تمرکز دارد که ضرورتاً در بر گیرنده مبانی گسترده نظری نیست و در واقع کمک می کند تا پژوهشگر به صورتی جامع و نظام مند یک بازنگری دقیق و عمیق انجام دهد و یافته های پژوهشی را به نوعی تلفیق کند تا پدیده مورد بررسی، نتایجی بیش از مجموع اجزایش حاصل کند (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۰).

در این پژوهش نیز بعد از کدگذاری و انتخاب مقولات اصلی، در مرحله بعد ترکیبی از این مقولات انجام شد که منجر به طراحی یک چهارچوب مفهومی در حوزه فرهنگ توسعه در سطح سازمانی ارائه گردید.

جامعه آماری پژوهش شامل تحقیقات انجام شده در حوزه فرهنگ و توسعه و به ویژه پژوهش های تلفیقی بود. در این پژوهش از تحقیقات داخلی و خارجی این حوزه در جامعه و نمونه آماری استفاده شده است. پایگاه های اطلاعاتی که این مقالات از آنها انتخاب شدند شامل اریک^۴، ساینس دایرکت^۵، پایگاه مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری^۶، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۷، پرتال پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی^۸ و دیگر موارد بود. کلیدواژه های به کار برده شامل فرهنگ، توسعه، فرهنگ توسعه، توسعه فرهنگی و فرهنگ و توسعه بود که مجموعاً ۷۹ مقاله انتخاب، چکیده مقالات مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت با توجه به ملاک های پژوهش، از این میان تعداد ۱۶۱ نمونه به صورت هدفمند انتخاب شد و مورد بررسی قرار گرفت.

داده ها و نتایج یافته های پژوهشی در ۴ بعد مضامین، مقولات و مقولات هسته ای (اصلی) طبقه بندی و تحلیل شدند. داده ها و منابع مورد استفاده در چند مرحله پالایش و استخراج شدند و پس از تحلیل و ترکیب نتایج، در یک چهارچوب مفهومی جامع و همه جانبه مورد استفاده قرار گرفت.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

³ Cooper & Hedges⁴ Eric⁵ Science Direct⁶ ricest.ac.ir⁷ sid.ir⁸ ensani.ir

یافته های پژوهش

در این پژوهش، مطالعاتی که در حوزه فرهنگ توسعه در داخل و خارج کشور انجام شده است، بر حسب اهمیت و ارتباط موضوعی و نیز دسترسی نگارنده به محتوای آن ها، مورد استناد قرار گرفتند. اغلب پژوهش‌های داخل کشور، مولفه‌های فرهنگ توسعه را در سطح سازمانی مورد بررسی قرار دادند و در هیچ یک به شکلی جامع، همه ابعاد فرهنگ توسعه مد نظر قرار نگرفته است. بررسی پیشینه‌ها و یافته‌های پژوهش نشان داد که هر یک از پژوهش‌های انجام گرفته با شاخص‌هایی خاص، به جمع‌بندی رسیده‌اند و هر یک از این شاخص‌ها شمولیت کافی را دارا نمی‌باشند به این معنی که تنها بعدی خاص را مد نظر قرار می‌دهد و همه ابعاد در آن مقایسه دیده نمی‌شود. در جدول (۱) شاخص‌های مدنظر محققان در زمینه فرهنگ توسعه در سطح سازمان نشان داده می‌شود تا با تحلیل این شاخص‌ها و مقوله بندی آنان در مراحل بعد بتوان به ترکیبی جدید و کاربردی دست یافت.

جدول (۱) - عوامل موثر بر فرهنگ توسعه در تحقیقات انجام شده

ردیف	نام پژوهشگر و سال	شاخص های مورد استفاده در فرهنگ توسعه در سطح سازمانی
1	ذبیح نیا و امامقلی زاده (۲۰۱۵)	فرهنگ پاسخگویی عمومی، فرهنگ مشارکت اجتماعی
2	بن آکو (۲۰۱۴)، انگلیست (۲۰۱۴)	تصمیم گیری اثر بخش و منعطف، سیستم‌های جبران خدمات و پاداش شامل معیارهای بلندمدت کیفی، طراحی فرهنگ تغییرپذیری و بهبود مستمر
3	بنکالینز و همکاران (۲۰۱۴)	طراحی فرایندهای تغییر و بهبود، ساختار سازمانی منعطف، نیازمندی های فرهنگی جهت تحول سازمانی
4	منوریان (۲۰۱۴)	توانایی تحلیل محیط، فرهنگ سیستمی، خلاقیت، آموزش مستمر، فرهنگ هدفگرایی و آشنایی با دانش روز
5	پاسالار، شاهیندرزاده (۲۰۱۴)	دیدگاه سیستمی، چشم اندازسازی، خلاقیت، افق زمانی تصمیمات، شناخت فرصت‌ها، فرهنگ دوراندیشی، الگوهای ذهنی متنوع، هوشیاری محیطی
6	آقاجانیان و رستمی (۲۰۱۴)	فرهنگ کارآفرینانه، توجه به ذینفعان، شهود کارآفرینانه، توجه به محیط، فرهنگ سیستمی، توجه به دیالوگ و ارتباطات، حل مسئله، فرضیه محور بودن
7	مون (۲۰۱۳)	فرهنگ سیستماتیک، خلاق، چشم انداز محور، بازارگرا
8	آبراهام استن (۲۰۱۳)	طراحی فرایندهای بهبود، ساختار سازمانی منعطف، نیازمندی های فرهنگی متناسب با تغییرات محیطی
9	نوران و همکاران (۲۰۱۳)	طراحی فرایندهای تغییر، ساختار سازمانی منعطف، نیازمندیهای استراتژیک جهت طراحی ساختار سازمانی مناسب
10	بنناپیر و البرت - دریس و همکاران (۲۰۱۳)	مشارکت مدیران میانی در توسعه، تغییر افراد متناسب با تغییر فرهنگ
11	بن درلی (۲۰۱۳)	پذیرش تغییر، فضای کاری آکنده از روحیه مثبت اندیشی و صداقت، ایجاد فرهنگ همسو با خلاقیت و تغییر
12	سوات و همکاران (۲۰۱۳)	مدیریت تعارض در وظایف شغلی، هوش اقتصادی
13	فیونا استو (۲۰۱۳)	تجربه و مهارت در ارتباط با شغل، سرمایه فرهنگی
14	راوی و شانکار (۲۰۱۳)	استفاده از مفاهیم شناختی در توسعه، فرهنگ و آداب و رسوم
15	نانتامانوپ و همکاران (۲۰۱۳)	توانایی درک فرهنگی، فرهنگ رویایی با تغییر، فرهنگ تحلیل، توانایی ترکیب سازی، عینی بودن، خلاقیت و توانایی یادگیری
16	کمان گر و همکاران (۲۰۱۳)	فرهنگ سیستمی، خلاقیت، مشاهده و فعالیت یادگیری
17	ریگی و بیلورد (۲۰۱۲)	درک محیط داخلی و خارجی سازمان، ارزیابی محیط داخلی و خارجی سازمان، شناخت موضوعات استراتژیک، تفسیر و سازش با ابهامات، توجه به فرصت های خارجی، شناخت رقبا، شناخت قوتها و فرصتهای سازمان، درک اولویتهای استراتژیک، شناخت حوزه های اصلی سازمان،

طراحی فرضیات در مورد محیط کار آزمون آن ها		
شناخت تاریخچه سازمان و به کارگیری الگوهای مناسب، تعامل بین گذشته و حال و آینده، شناسایی الگوهای تکرارشونده، برنامه ریزی برای آینده با در نظر گرفتن گذشته، استفاده از دانش گذشته و حال، فرهنگ و آداب و رسوم سازمان	کیم برلی پلگرینو (۲۰۱۲)	18
توجه به تاریخچه سازمان، برقراری ارتباط بین گذشته و حال و آینده، شناسایی الگوهای تکرار شونده، توجه به وقایع گذشته و استفاده برای پیش بینی آینده	جن فنگ لینگ (۲۰۱۲)	19
شناخت راه حل های متعدد برای مساله و استفاده برای پیش بینی آینده، استفاده از دانش گذشته جهت اتخاذ تصمیمات فعلی	ریشل سی جی (۲۰۱۲)	20
شناخت راه حل های متعدد برای مساله، ایجاد تعامل بین ایده ها، شناخت راه حل های خلاقانه جهت مزیت رقابتی، بازنگری مدل های شناختی، فرهنگ شهودی، یافتن راه حل های جایگزین برای یک مساله	گوتارد اس و همکار (۲۰۱۲) ، جن فنگ لین (۲۰۱۲)	21
نگرش سیستمی، عزم و اراده تغییر براساس رویکرد علمی، فرهنگ تغییرپذیری، فرهنگ مشارکت عمومی کارکنان	منوریان ، آقازاده و شهامت نژاد (۲۰۱۲)	22
توجه به نتایج بلند مدت، تجسم آینده ی مطلوب، کشف حوزه های رقابتی، شناخت اهداف ارزشی از دید کارکنان، تعیین وضعیت آتی فرایندهای اصلی سازمان، خلق چشم انداز، ارزش ها و اصول حاکم بر سازمان، دیدگاه سازمان به کار تیمی	ریشل سی جی (۲۰۱۱) ، گائو جی و همکاران (۲۰۱۱) ، اونوهایی سی (۲۰۱۱) ، برنه اچ (۲۰۱۱) ، جیم هانچل (۲۰۱۱)	23
دیدگاه سیستمی، توجه به زنجیره ی ارزش، شناسایی نقش افراد، شناخت روابط عمودی سیستم، شناخت تعاملات میان استراتژی های شرکت، شناخت ارتباطات میان واحدها، فرهنگ فرایندی، شناخت جایگاه سازمان در سیستم های بزرگ، نگاه به سازمان به عنوان اجزای مرتبط	کاتلین میدونسکی و همکاران (۲۰۱۱)	24
دیدگاه سیستمی، توجه به زنجیره ی ارزش، شناسایی نقش افراد، شناخت روابط عمودی سیستم، شناخت تعاملات میان استراتژی های شرکت، شناخت ارتباطات میان واحدها، فرهنگ فرایندی، شناخت جایگاه سازمان در سیستم های بزرگ، نگاه به سازمان به عنوان اجزای مرتبط	طلیل حنا ابراهیم (۲۰۱۱) ، دارل و همکاران (۲۰۱۱)	25
خلاقیت و توجه به گذشته، حال و آینده، ساختار ارگانیک سازمان ، تجزیه و تحلیل محیطی، مدیریت تعارض، هوشیاری نسبت به موقعیت، شیوه آینده نگرانه ، فراست ، الگوی ذهنی متنوع، پاسخ گویی، وضعیت سازمانی و هماهنگی، فرهنگ پذیرش سیستمی تغییر و شیوه فرایندی	منوریان و همکاران (۲۰۱۱)	26
اسکن، پرسش، مفهوم سازی و تست	کیسی و گلدمن (۲۰۱۰)	27
ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، فرایندها و سیستم ها، تعارض رابطه ای ، خلاقیت، تنوع مرتبط با شغل، تعارض مرتبط با وظیفه، مشارکت مدیریت میانی، تفکر سیستمی، ترسیم چشم انداز، تفکر در طول زمان، هوشیاری محیطی، تفکر فرضیه محور، استفاده هوشمندانه از فرصتها و تنوع در الگوهای پردازش اطلاعات	قربان پور و همکاران (۲۰۱۰)	28
شهود، نگرش، باور، ارزش، رفتار	کوچرا و رایان (۲۰۰۹)	29
فرهنگ سازمانی، هوشمندی محیطی و مشارکت مدیران میانی	مشبکی و خزایی (۲۰۰۸)	30
خلق فرهنگ بهبود مستمر در سازمان	پالامتیر (۲۰۰۸)، هارپر (۱۹۹۸)	31
رهبری خوب، تصویر سناریوهای آینده بلند مدت، توجه به استراتژی های نوظهور، جستجوی اشارات محیطی، شهود، خلق آینده	آمیتا و ساهای (۲۰۰۸)	32
ابتکار و خلاقیت، فرصت طلبی هوشمندانه، تمرکز بر هدف و داشتن چشم انداز و پیش فعال بودن و خلق محیط، فرهنگ های مبتنی بر ارزش های سازمان	ساته (۲۰۰۸) ، آنتونیک و هنریش (۲۰۰۳) ، هیت، آیرلند، کمپ و سکستون	33

	(۲۰۰۳)	
تشخیص، رهبری، خلاقیت، چشم انداز بلندمدت، فرصت طلبی	گلدمن (۲۰۰۵)	34
خلاقیت، ساختار شکنی، توانایی کار در تنوع فرهنگی	توکلی و لاتون (۲۰۰۵)	35
خلاق، واگرا، عمل گرا، فرهنگ سیستمی، چشم انداز، دیالوگ، ارتباطات	بون (۲۰۰۵)	36
مولد، خلاق، ترکیبی، واگرا، چشم انداز، حل مساله، عزم استراتژیک، فرهنگ در طول زمان، مشارکت ذینفعان داخلی و خارجی	اوشاناسی (۲۰۰۳)	37
چشم انداز، دید کل نگر، فرهنگ سازمانی توسعه طلب	کافمن، اوکلی، براون، واتکینز و لی (۲۰۰۳)	38
تمرکز بر هدف، چشم انداز سیستمی، فرصت طلبی هوشمندانه، فرضیه محور بودن، فرهنگ در طول زمان، شهود	لیدکا (۱۹۹۸، ۲۰۰۲)	39
ترکیبی، واگرا، خلاق، شهودی، مبتکرانه، تصویر آینده	گرائتز (۲۰۰۲)	40
توسعه قابلیت ها، شناخت محیط سازمانی و ملی	ویلیامسون (۱۹۹۹)	41
خلق آینده‌ی مطلوب در جهت توسعه سازمانی و ملی	لارنس (۱۹۹۹)	42
ترکیبی، واگرا، خلاق، یادگیری دو حلقه ای	هراکلیوس (۱۹۹۸)	43
فرهنگ‌خلاقیت، چشم اندازسازی آرمانی	موریسی (۱۹۹۸)	44
توجه به فناوری در توسعه، توجه به تحلیل محیط	گارات (۱۹۹۸)	45
خلاقیت، اکتشاف، درک ناپیوستگی ها	پراهاد و همل (۱۹۹۸)	46
ترکیب، شهود، خلاقیت، چشم انداز منسجم	مینتزبرگ (۱۹۹۸)	47
فرهنگ پویا یا توجه به رفتار در طول زمان، فرهنگ حلقه بسته، فرهنگ جنگل یا توجه به تصویر کلی، فرهنگ ساختاری یا فرهنگ سیستم (ساختار) به عنوان علت، فرهنگ عملیاتی یا شناسایی روابط علی، فرهنگ پیوسته و فرهنگ علمی	ریچموند (۱۹۹۳)	48
خلق ارزش مبتنی بر نگرش کارکنان	تاکور و کالینکو (۱۹۹۳)	49
ابتکار حین عمل، فرهنگ ارتباط گیری	اومی (۱۹۷۸)	50

از مجموع اطلاعات گردآوری و کدگذاری شده، مقوله‌های نزدیک به هم در یک مقوله هسته‌ای یا اصلی جای می‌گیرند. در پاسخ به سوال اول با توجه مستندات می‌توان گفت که بیشترین مولفه‌های استخراج شده از پیشینه‌ها در سطح اقتصادی (مقوله هسته‌ای) جای می‌گیرند که شامل مقوله‌های فرهنگ سازماندهی و جهت دهی به فعالیت‌ها، فرهنگ خطرپذیری و کارآفرینی، فرهنگ تصمیم‌گیری در شرایط ابهام و سرمایه فرهنگی می‌باشند. این شاخص‌ها، هر یک زیر شاخه‌هایی را شامل می‌شوند که می‌توانند مبنایی برای فرهنگ اقتصادی توسعه باشند. این نتایج در جدول شماره ۲ نشان داده شده‌اند.

جدول (۲) - کد گذاری محوری و فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی جهت استخراج مقولات مربوط به سطح فرهنگ اقتصادی توسعه

تم اصلی	مقوله	زیر مقوله‌ها
فرهنگ اقتصاد ی	فرهنگ سازماندهی و جهت دهی به فعالیتها	فرهنگ جهت دهی به فعالیت‌های تجاری، فرهنگ مدیریت زمان و استفاده مطلوب از فرصت‌ها، فرهنگ انعطاف پذیری در شغل، فرهنگ مدیریت زمان در فعالیت‌های گروهی
	فرهنگ خطرپذیری و کارآفرینی	فرهنگ خطرپذیری و کارآفرینی، فرهنگ نوآوری و خلاقیت ضمن کار، فرهنگ اقتصادی و محاسبات اقتصادی، فرهنگ نگرش مثبت به تغییر، فرهنگ بهبود و یادگیری شخصی به صورت مادام‌العمر، فرهنگ فرهنگ تفکر نو انطباقی، فرهنگ پذیرش تعهد و مسئولیت، فرهنگ ارتقا انگیزه فردی و سازمانی و پشتکار در کار، فرهنگ تقویت و بهبود ذهن مبتکر و طراح، فرهنگ و قابلیت فراگیری دانش جدید، فرهنگ استفاده از فرصت‌های شغلی
	فرهنگ تصمیم گیری در شرایط ابهام	فرهنگ فرهنگ تفکر محاسباتی و منطقی، فرهنگ بکارگیری و استفاده از رسانه‌های نوین، فرهنگ حل مسئله شامل تعریف مسئله، پیشنهاد گزینه‌ها و انتخاب بهترین، فرهنگ گردآوری و جمع‌آوری اطلاعات در دنیای اطلاعات، فرهنگ سواد رسانه‌ای و شناخت نحوه بکارگیری از رسانه‌ها، فرهنگ گزارش نویسی و مدیریت جلسات و نشست‌ها، فرهنگ یادگیری مفهوم سازی و معنا سازی
	سرمایه فرهنگی	فرهنگ تحلیل اطلاعات و درک الگوهای ذهنی، فرهنگ استفاده از نیروی انسانی، فرهنگ استفاده از مهارت‌ها و تجارب، فرهنگ بهره‌گیری از میراث ادبی و فرهنگی، فرهنگ استفاده از منابع نهادی و ضابطه‌ای

در پاسخ به سوال دوم که از فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی حاصل شده است، ابعاد فرهنگ توسعه در بعدی بالاتر از سطح اقتصادی نیز قابل طبقه بندی می‌باشد. در سطح اجتماعی، فرهنگ مشارکت پذیری، فرهنگ مسئولیت پذیری، احترام به حقوق شهروندی، فرهنگ سازگاری و تطبیق پذیری و فرهنگ تعهد پذیری شغلی جای می‌گیرند که از مفاهیم اصلی آن می‌توان به دارا بودن دیدگاه‌های مختلف، ابراز اختلاف نظر در خصوص محتوا و وجود تعارضات فردی میان اعضای گروه اشاره نمود. نتیجه کدگذاری‌های محوری و فراترکیب سطح اجتماعی فرهنگ توسعه سازمانی در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول (۳) - کد گذاری محوری و فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی جهت استخراج مقولات مربوط به سطح اجتماعی فرهنگ توسعه

تم اصلی	مقوله	زیر مقوله‌ها
فرهنگ اجتماعی	فرهنگ مشارکت پذیری	فرهنگ زندگی اجتماعی و درک زندگی اجتماعی، توانمندی کار تیمی در گروه‌های سازمانی بصورت عملی، فرهنگ همکاری و هماهنگی در حوزه شغل و وظیفه سازمانی، فرهنگ درک پویایی‌های گروهی و انجام همکاری‌های مجازی، فرهنگ ارتباط موثر و درک رفتاری متقابل، درک فرهنگی از اعضای گروه، فرهنگ مشارکت اجتماعی فعال
	فرهنگ مسئولیت پذیری	فرهنگ مسئولیت پذیری در حوزه شغل و وظیفه سازمانی، فرهنگ زندگی اجتماعی و درک زندگی اجتماعی، فرهنگ درک پویایی‌های گروهی و انجام همکاری‌های مجازی
	احترام به حقوق شهروندی	فرهنگ شناخت حقوق شهروندی، فرهنگ مراعات حقوق دیگران، فرهنگ و توانایی گفتگو برقراری گفتمان
	فرهنگ سازگاری و تطبیق پذیری	فرهنگ هدایت مذاکرات درون گروهی، فرهنگ و توانایی گفتگو و برقراری گفتمان، فرهنگ همکاری گروهی در فرهنگ‌های متنوع و متضاد

جدول شماره ۴ در پاسخ به سوال سوم پژوهش که: کدام شاخص‌ها، به عنوان مولفه‌های اصلی در سطح «سازمانی» مورد تاکید قرار گرفته‌است، شاخص‌های توسعه فرهنگ در سطح سازمانی و زیرشاخص‌های آن که از فراترکیب آن پیشینه تحقیق حاصل شده‌است، تهیه شده‌است. در سطح سیاسی فرهنگ توسعه فرهنگ پاسخگویی عمومی، فرهنگ نگرش مثبت به تغییر، فرهنگ برقراری و هدایت گفتمان و فرهنگ رهبری گروه و الهام بخشی شناسایی شدند که در جدول زیر مقوله‌ها و شاخصها ارائه شده اند.

جدول (۴) - کد گذاری محوری و فراترکیب مبنایی نظری و پژوهشی جهت استخراج مقولات مربوط به سطح سازمانی فرهنگ توسعه با مقوله هسته فرهنگ سیاسی

تم اصلی	مقوله	زیر مقوله‌ها
فرهنگ سیاسی	فرهنگ پاسخگویی عمومی	فرهنگ تفویض اختیار و فرهنگ پاسخگویی عمومی به مردم، فرهنگ و توانمندی برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها، فرهنگ مدیریت زمان در سازمان
	فرهنگ نگرش مثبت به تغییر	توانمندی درک رفتاری متقابل در محیط سازمان، مقابله با فرهنگ مقاومت در برابر تغییر، فرهنگ مشارکت اجتماعی به عنوان شهروندی فعال
	فرهنگ برقراری و هدایت گفتمان	توانایی همکاری‌های چند فرهنگی، فرهنگ بکارگیری از کانال‌های ارتباطات سازمانی رسمی و غیررسمی، فرهنگ گزارش نویسی و مدیریت جلسات و نشست‌ها، تسلط بر فناوری‌های ارتباطی در جهت دستیابی به اهداف سازمان
	فرهنگ رهبری گروه و الهام بخشی	فرهنگ سخنرانی و رایزنی و انجام مذاکرات سازمانی، فرهنگ قدرت بخشی، فرهنگ الهام بخشی به دیگران، فرهنگ و توانایی رهبری گروه، فرهنگ الهام بخشی به اعضای سازمان، فرهنگ مدیریت زمان در سازمان

جدول شماره ۵ در پاسخ به سوال سوم پژوهش که کدام شاخص‌ها، به عنوان مولفه‌های اصلی در سطح «سازمانی» مورد تاکید قرار گرفته‌است، شاخص‌های توسعه فرهنگ در سطح اعتقادی و زیرشاخص‌های آن که از فراترکیب آن پیشینه تحقیق حاصل شده‌است را ارائه می‌دهد. در سطح اعتقادی سنت‌های کهن تاریخی مذهبی، ارزشهای ایرانی-اسلامی، باورها و رفتارهای عمومی و عادات عامه و فولکور مردم شناسایی شدند که در جدول زیر مقوله‌ها و شاخصها ارائه شده اند.

جدول (۵) - کد گذاری محوری و فراترکیب مبنایی نظری و پژوهشی جهت استخراج مقولات مربوط به سطح سازمانی فرهنگ توسعه با مقوله هسته فرهنگ اعتقادی

تم اصلی	مقوله	زیر مقوله‌ها
فرهنگ اعتقادی	سنت‌های کهن تاریخی مذهبی	فرهنگ بهره‌گیری از سنت‌های محلی و منطقه‌ای و بومی، فرهنگ استفاده از سنت‌های ملی، توانمندی بهره‌گیری از آداب و رسوم مناطق در جهت توسعه، انتقال سنت و تاریخ از طریق تولید کالاهای فرهنگی
	ارزشهای ایرانی-اسلامی	تاثیر گذاری فرهنگ و روابط اخلاقی بر توسعه، ارزش‌های اخلاقی در فرآیند توسعه، فرهنگ مشارکت اجتماعی فعال مبتنی بر ارزشها،
	باورها و رفتارهای عمومی	باورهای اجتماعی- فرهنگی جامعه، اعتقادات سیاسی عامه، تقابل فرهنگ ملی و جهانی و تاثیرگذاری بر توسعه، مرزبندی سیاسی در تحولات اجتماعی
	عادات عامه و فولکور مردم	فرهنگ ایرانی- اسلامی و جهت دهی در توسعه، رابطه توسعه و پیشرفت با عادات روزانه عامه مردم، هنجارهای فرهنگی موجود در جامعه

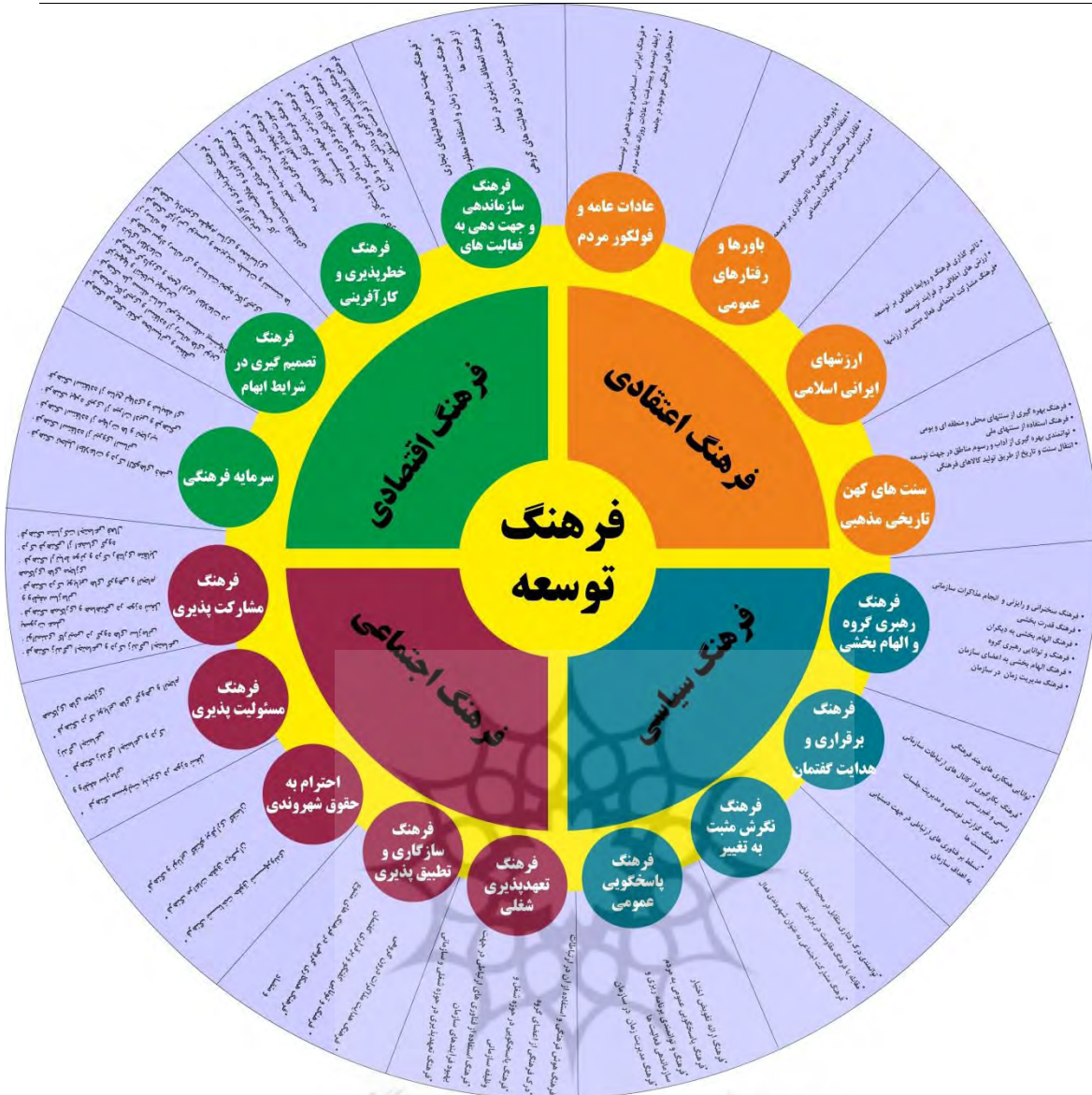
الگوی مفهومی و چهارچوب نظری در حوزه فرهنگ توسعه می تواند به بهبود مطالعات این حوزه کمک نماید. بنابراین پس از این فراترکیب، چهارچوب های نظری و پژوهش های قبلی انجام شده در حوزه فرهنگ توسعه، می توان به الگوی مفهومی جدید دست یافت که شامل سه سطح (فردی، گروهی و سازمانی) بوده که می تواند راهنمایی برای محققان حوزه مدیریت، توسعه و اقتصاد باشد و در صورت استفاده از این الگو خواهند توانست همه ابعاد فرهنگ توسعه را مد نظر قرار دهند.

بحث و نتیجه گیری

مطالعات پیشین نشان داده که تا به حال تحقیقات حوزه فرهنگ توسعه، تابع اطلاعات در دسترس بوده و فاقد الگویی جامع می باشد، به این معنی که برای کشوری که در این حوزه موفق عمل نموده نسبت به کشوری که در این زمینه موفقیتی حاصل نموده مزیتی محسوب نشده و به این مسئله توجه خاصی نشده که کشورها تا چه اندازه می توانند قابلیت تطبیق داشته باشند. در این تحقیق تلاش شده که با یافتن مهمترین عوامل موثر بر فرهنگ توسعه، الگویی استخراج و مورد ارزیابی قرار گیرد که بیشترین تاثیر را بر فرهنگ توسعه دارد. بنابراین این الگو ما را قادر می سازد که ببینیم چگونه این عوامل با به کارگیری فرهنگ در توسعه مرتبط است.

در این تحقیق ۱۲۵ پاراگراف، ۳۹۲ کدمفهوم شناسایی و در مراحل مختلف بعد این مفاهیم دسته بندی، ۱۷ طبقه مقولات اصلی را تشکیل داده و سپس مقولات اصلی تبدیل به چهار شاخص کلی شدند که در واقع شاخص های اصلی الگو می باشند. این مقولات یا شاخص ها در یک فرایند یکپارچه، جامع و با رویکردی نظام مند، مورد شناسایی و ترکیب قرار گرفتند. در این الگوی جامع، چهار شاخص اصلی شناسایی شده اند که هر یک به نوبه خود دارای چند شاخص فرعی می باشند. مدل نهایی به دست آمده از فرهنگ توسعه در سطح سازمان در شکل شماره ۳ ارائه شده است.

طی چند دهه گذشته، نسبت به اهمیت یکپارچگی بعد فرهنگی در زمینه توسعه و رشد و برقراری تقدم ها در این فرایند، توسط سازمان های ملی و بین المللی توجه لازم نشده است. در عمل، در این مورد، مشکلات و کوتاهی های مشخصی رخ داده است از جمله، نادیده گرفتن و فقدان عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اداری را می توان نام برد. (ناهدی، ۱۳۹۵: ۹) این تفکر در فرایند توسعه، یعنی قدرت مردم را از بین بردن یا نادیده گرفتن، نه تنها در نپال جاری است بلکه در بسیاری از کشورها در جهان دیده می شود. (رمش مندهار، ۲۰۱۵: ۴۷) این نوع تفکر اغلب به اعمال ارزش ها و الگوهای مصرف کنندگی در ایران، فیلیپین، اندونزی و مصر به از خود بیگانگی منجر شده است. (گزارش جهانی فرهنگ، کمیسیون ملی یونسکو، مرکز انتشارات کمیسیون ملی یونسکو در ایران، ۱۳۸۹: ۵۱)



شکل (۳) - الگوی مفهومی فرهنگ توسعه در سطح سازمانی

از این رو باید توجه داشت توسعه در کشورهای جهان سوم باید با تقویت و حمایت توانایی‌های محلی همراه باشد. کوشش‌هایی که در این راه نیاز است، دسترسی مساوی به اطلاعات و پرورش و رشد توانایی نیروی انسانی محلی به منظور برنامه‌ریزی، ارزیابی و برآورد فناوری‌های مناسب در ارتباط با نیاز کشور مورد توسعه است.

توسعه موفقیت آمیز، به یکپارچگی نظام سنتی با نظام جدید نیاز دارد، نه جدا شدن از آنچه در گذشته برقرار شده و جایگزینی آن با دیدگاه‌های نو و جدید. ترکیبی از نظام سنتی و جدید، به صورتی که مردم ارتباط خود را با گذشته، هویت فرهنگی، و ریشه‌های تاریخی خود قطع نکنند، ضرورت دارد. خود توسعه‌ای پایدار، به خودکفایی و یا خوداتکایی منجر خواهد شد. اما خوداتکایی به این معنی نیست که کشورهای جهان سوم می‌توانند و یا باید از نوآوری و توسعه فن‌آوری در سایر نقاط جهان دور باشند. خود توسعه‌ای و خوداتکایی در نهایت به افزایش توانایی ملی به منظور تعیین مسائل و مشکلات جامعه می‌انجامد و انتخاب از بین یک سری امکانات برای راه حل‌های مناسب جهت اجرای آن راه حل‌ها است. به هر حال روشن است که در حال حاضر هیچ کشوری در جهان نیست که به طور کامل به خود متکی و مستقل باشد. (ناهمید، ۱۳۹۵: ۸)

طی چند دهه گذشته، نسبت به اهمیت یکپارچگی بعد فرهنگی در زمینه توسعه و رشد و برقراری تقدم‌ها در این فرایند، توسط سازمان‌های ملی و بین‌المللی توجه لازم نشده است. در عمل، در این مورد، مشکلات و کوتاهی‌های مشخصی رخ داده است از جمله، نادیده گرفتن و فقدان عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اداری را می‌توان نام برد. در این پژوهش تلاش شد

تا به روش کیفی به نقش این عوامل، شاخص ها و مولفه های هریک به طور جامع در قالب مدلی توجه شود. امید است پژوهشگران آتی ادامه دهنده این مسیر باشند.

منابع و مراجع

- آقاجانیان، سیمینه و رستمی، مرضیه (۱۳۹۲)، فرهنگ توسعه، فصلنامه علوم و مدیریت ایران، سال هشتم، شماره ۲۹، بهار ۱۳۹۲، ص ۵۹-۷۲.
- بشیربنائم، یاسر (۱۳۹۰)، جایگاه خلاقیت و شهود در توسعه، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ۸، شماره ۳۸.
- پاسالار، اسکندر و شاهبندرزاده، حمید (۱۳۹۳)، بررسی عناصر موثر بر توسعه، همایش بین المللی مدیریت.
- پورصادق، ناصر و یزدانی، بهرنگ (۱۳۹۰)، تأثیر تفکر توسعه اقتصادی مدیران ارشد بر موفقیت شرکت های کوچک و متوسط، مجله مطالعات راهبردی، شماره ۷.
- ذبیحی، محمدرضا و یعقوبی اول، محمود (۱۳۹۳). بررسی تبیینی توسعه با تأکید بر نقش و ارتباط آن با برنامه ریزی استراتژیک، همایش بین المللی مدیریت.
- رضاییان، علی (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت، انتشارت سمت.
- عربشاهی، معصومه (۱۳۸۷)، مدیریت استراتژیک و ضرورت و موانع بکارگیری آن در سازمان ها، فصلنامه هنر مدیریت، شماره ۴.
- عموزاد خلیلی، حسین و همکاران (۱۳۸۸)، چهارچوب توسعه بر پایه رویکرد چند لایه ای، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت استراتژیک.
- قورچیان، نادرقلی؛ صالحی، محمد (۱۳۸۳)، طراحی مدل برای نهادینه کردن آینده پژوهی توسعه در دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، دوره دوم، شماره دوم.
- گل محمدی، عماد و همکاران (۱۳۹۲) فرامین و مدل یادگیری توسعه سیستماتیک، نشریه علمی ترویجی راهبرد توسعه، شماره ۳۶ صفحه ۸۸ تا ۱۰۸.
- مجیدی کوهبنانی، مرضیه و همکاران (۱۳۹۵)، نقش توسعه فرهنگی در سازمان ها، دومین کنفرانس حسابداری، اقتصاد و مدیریت مالی.
- مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس الدین و جعفریانی، حسن (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین توسعه و عملکرد، دانشگاه مشهد، شماره ۲، پیاپی ۳۵، صفحات ۶۹ تا ۸۷.
- مشبکی، اصغر؛ خزاعی، آناهیتا (۱۳۸۷)، طراحی مدل عناصر توسعه سازمانی در سازمان های ایرانی، نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، صفحات ۱۰۵-۱۱۸.
- یزدانی، بهرنگ؛ پورصادق، ناصر (۱۳۹۰)، تأثیر توسعه و فرهنگ بر موفقیت شرکتهای کوچک و متوسط، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۹، صفحات ۱۴۳-۱۵۹.
- Acur, Nuran & Englyst, Linda. (2006). "Assessment of strategy formulation: How to ensure quality in process and outcome". International Journal of Operations and production management. . Vol 26. No 1. pp 69-91.
- Al-Zu'bi, H. A. (2016). Strategic Thinking Competencies and their Impact on Strategic Flexibility. Journal of Current Research in Science, 4(1), 35.
- Amitabh, M., & Sahay, A. (2008, May). Strategic Thinking: Is Leadership the missing link: an Exploratory Study. In 11th Annual Conversation of the Strategic Management Forum, Kanpur, India.
- Arayesh.B, golmohammadi. E, (2011) , Strategic Thinking, The Necessity of Present Managers of Iran, International Conference on Financial Management and Economics.
- Bonn, I. (2005). Improving strategic thinking: A multilevel approach. Leadership & Organization Development Journal, 26(5), 336-354.
- Borachalou, Y. S., & Heydari, M. (2016). Examining the Association between Strategic Thinking and Resources Attraction in West Azerbaijan Maskan Bank.
- Casey , A.J , Goldman, E.F ,(2010) , Enhancing the Ability to Think Strategically: A Learning Model, Management Learning, 41(2) 167-185.

- Clark, William. (2012). "Introducing Strategic Thinking into a Non-profit Organization to Develop Alternative Income Streams ". Journal of Practical Consulting, Vol. 4 Iss. 1, Fall/Winter 2012, pp. 32-42.
- Ghorbanpur, A., Mirzaei Chaboki, M., & Nejadnsani, B. (2010) «Identify and Prioritize the actors Affecting the Strategic Thinking Based on Fuzzy Network Analysis Process Approach», Fourth International Conference on Strategic Management, Tehran: CIVILICA (http://www.civilica.com/Paper-ICSM04-ICSM04_043.html) (In Persian).
- Goldman, E. F. (2005). Becoming an expert strategic thinker: The learning journey of healthcare CEOs (Doctoral dissertation, George Washington University.).
- Goldman, E. F. (2012). Leadership practices that encourage strategic thinking. Journal of Strategy and Management, 5(1), 25-40.
- Goldman, E. F., & Casey, A. (2010). Building a culture that encourages strategic thinking. Journal of Leadership & Organizational Studies, 17(2), 119-128.
- Graetz, F. (2002). Strategic thinking versus strategic planning: towards understanding the complementarities. Management decision, 40(5), 456-462.
- Harper, S. C. (1991). Strategic thinking: Backwards from the future. American Business Review, June, 1-9.
- Haycock, K. (2012). Strategic Thinking and Leadership. Library leadership & management, 26(3/4).
- Heracleous, L. (1998). Strategic thinking or strategic planning?. Long range planning, 31(3), 481-487.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., Camp, S. M., & Sexton, D. L. (2002). Strategic entrepreneurship: Integrating entrepreneurial and strategic management perspectives. Strategic entrepreneurship: Creating a new mindset, 1-16.
- Ja'faryani, H. (2011). Relationship between Critical Thinking and Performance. M.A. Thesis.
- Jackson, M. C. (2003). Systems thinking: Creative holism for managers (p. 378). Chichester: Wiley.
- Liedtka, J. M. (1998) «Strategic Thinking: Can it be Taught? », Long Range Planning, 31(1), 120-128.
- Mahdavian, M., Mirabi, V., & Haghshenas, F. (2014). A study of the impact of strategic thinking on the performance of Mashhad municipal managers. Management Science Letters, 4(4), 679-690.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in strategy formation. Management science, 24(9), 934-948.
- Mintzberg, H. (1994). The fall and rise of strategic planning. Harvard business review, 72(1), 107-114.
- Mintzberg, H. (1998). Strategy safari. New York: Free Press.
- Mockler, R. J. (2004). Integratively balancing structured and unstructured thinking: A prescription for success in both doing and teaching management. Management Decision, 42(3/4), 406-417.
- Monavvarian, Abbas. "A Model of Strategic Thinking: Islamic and Iranian Perspective." International Journal of Business, Economics and Management 1.10 (2014): 316-328.
- Monnavarian, A., Farmani, G., & Yajam, H. (2011) « Strategic thinking in Benetton», BUSINESS STRATEGY SERIES, 12(2), 63-72.
- Moon, B. J. (2013). Antecedents and outcomes of strategic thinking. Journal of Business Research, 66(10), 1698-1708.
- Nickols, F. (2016). Four Strategies for Managing Change.
- Nikoie, Nahid and Moosavi, Seyyed Jafar, (2014). "The effective factors on success of strategic planning In the Ministry of Youth Affairs and Sports". Journal of Novel Applied Sciences. 3(2): 161-164. Available online at www.jnasci.org.
- Nuntamanop, Polboon, Ilkka Kauranen, and Barbara Igel. "A new model of strategic thinking competency." Journal of Strategy and Management 6.3 (2013): 242-264.

- O'Shannassy, T. (2003). Modern strategic management: Balancing strategic thinking and strategic planning for internal and external stakeholders. Singapore Management Review, 25(1), 53.
- Pisapia, John, et al. "A comparison of the use of strategic thinking skills of aspiring school leaders in Hong Kong, Malaysia, Shanghai, and the United States: An exploratory study." International Education Studies 2.2 (2009): 46.
- Richmond, B. (1993). Systems thinking: critical thinking skills for the 1990s and beyond. System dynamics review, 9(2), 113-133.
- Sackett, A. S., Karrasch, A. I., Weyhrauch, W. S., & Goldman, E. F. (2016). Enhancing the strategic capability of the Army: An investigation of strategic thinking tasks, skills, and development (Research Report 1995). Fort Belvoir, VA: U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Sciences.
- Schmincke, D. R. (1990). Strategic thinking: A perspective for success. Management Review, 79(8), 16-20.
- Starbuck, W. H., & Milliken, F. J. (1988). Executives' perceptual filters: What they notice and how they make sense.
- Tavakoli, I., & Lawton, J. (2005). Strategic thinking and knowledge management. Handbook of business strategy, 6(1), 155-160.
- Zabihnia emran, Feyzollah; Emamgholizadeh, Saeid (2015), Strategic Thinking and Its Approaches, Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 5(11S)145-150.
- Zand, D. E. (2010). Drucker's strategic thinking process: three key techniques. Strategy & leadership, 38(3), 23-28.

