فصلنامه پژوهشهای سیاسی جهان اسلام، سال ششم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۵، صص ۱۲۵-۱۰۵

DOI: ۱۰.۲۱۸۵۹/priw-۰۶۰۲۰۵

تأثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل گیری بروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران

محسن دیانت[۱]
استادیار گروه علوم سیاسی دانشگاه پیام‌نور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۰۲ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰٤/۰۷**

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

چکیده

بروکراسی یکی از فرآیندهای دنیایی امروزه و جهان مدرن به شمار می‌رود. پس از گسترش اندیشه خرد گرایی ذیل رنسانس در غرب در کنار افزایش روز افزون جمعیت جهان اندیشه عقلانیت ابزاری و بالطبع بروکراسی رو به گسترش گذاشت. در این رهگذر تأثیر نظریه کارکردگرایی بعنوان یکی از اندیشه‌های عصر مدرن قابل توجه است. نظریه کارکردگرایی با توجه به فرآیند سیستمی و تاکید بر ساختارها و کارکردها می‌تواند در شکل گیری و توسعه بروکراسی سهمی بسزایی داشته باشد. ایران به عنوان یکی از کشورهای در حال توسعه است که نظریه کارکردگرایی می‌تواند نقش بسزایی در گسترش بروکراسی و ساختار فرهنگی آن ناشی از انطباق با شرایط نوین ایفا کند. لذا بررسی تأثیر دیدگاه کارکردگرایی بر فرآیند بروکراتیک و ساختار فرهنگی ایران حائز اهمیت است. هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیرات نظریه کارکردگرایی بر ساختار بروکراتیک و فرهنگی ایران است. سؤال اصلی پژوهش این است که نظریه کارکردگرایی چه تاثیری بر گستره بروکراسی و ساختار فرهنگی در ایران دارد. فرضیه پژوهش حاکی از این است که اصول نظریه کارکردگرایی و متغییرهای الگوی می‌تواند در گسترش بروکراسی و فرهنگ سیستمی نقش مهمی داشته باشد. این پژوهش با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی در کنار چارچوب نظری کارکردگرایی و مطالعات کتابخانه‌ای- متون معتبر بر این نتیجه است که هژمون شدن نظریه کارکردگرایی باعث رشد بروکراسی و شکل گیری فرهنگ سیستمی و افزایش کارایی نظام سیاسی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: کارکردگرایی، بروکراسی، فرهنگ، نظریه سیستمی، ایران.

1.Dianat@gmail.com

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

مقدمه

پژوهش در علوم اجتماعی به طرز چشمگیری با علوم طبیعی متفاوت است. فقدان روش‌هایی که مورد پذیرش همگان باشد و کمبود فرصت برای آزمودن فرضیه‌های متعدد در علوم اجتماعی، متداول‌ترین نمونه‌های این تفاوت‌ها است . این ویژگی علوم اجتماعی در مورد مطالعه «بروکراسی» نیز مصداق دارد. این مفهوم در بین شاخه‌های علوم اجتماعی و حتی میان نویسندگان هر شاخه مانند جامعه شناسی سازمان‌ها، علوم سیاسی و غیره به نحو متفاوتی تفسیر شده است(Gajduschek,2003). از نظر وبر، بوروکراسی نوعی طرح سازمانی ایده آل است که اختیار قانونی، نظم سلسله مراتبی، عمل کردن بر اساس مستندات و بایگانی‌ها، جدایی کار از زندگی شخصی، آموزش تخصصی، استخدام کارکنان تمام وقت و پیروی از قوانین را دربر می‌گیرد(Deflem,2000).

اما امروزه بوروکراسی اغلب به عنوان یک بیماری که سازمان‌های بزرگ بدان مبتلا هستند ادراک می‌شود و کاغذ بازی‌های بی حد و حصر را به ذهن متبادر می‌سازد(Balle,1999). این در حالی است که بسیاری از افراد معنای درست بروکراسی را نمی‌دانند(Jarrel, 2007). و در بیشتر موارد سازمان‌ها بوروکراتیک نامیده می‌شوند بدون آنکه بررسی‌های لازم در این مورد انجام شده باشد یا شواهد کافی مبنی بر این امر وجود داشته باشد. اما تنها از راه بررسی دقیق ابعاد بوروکراسی سنجش آن است که می‌توان سازمانی را بوروکراتیک نامید (Hall,1963). از منظر رویکرد بوم شناسانه ، بدون داشتن دانش عمیق درباره ویژگیهای سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی یک کشور، نمی‌توان هیچ تعمیم جهانشمولی برای اداره امور عمومی قائل شد(Olsen,2005).

از میان عوامل محیطی، عامل اجتماعی و به ویژه فرهنگ جامعه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است و به عنوان یک نظام فراگیر، بر نظامهای سیاسی و اقتصادی و اداری تأثیر بسزایی دارد . همچنان که فرهنگ یک جامعه می‌تواند به بهبود اداره امور دولتی و توسعه یک کشور کمک کند، می‌تواند به عنوان مانعی جهت بهبود و توسعه عملکرد سازمانهای دولتی نیز عمل کند(Haruna,2008).

این در حالی است که نظریه کارکردگرایی می‌تواند تأثیر قابل توجهی در رشد سیستم و بروکراسی در نظام‌ها قرار گیرد همچنین الگویی فرهنگی متناسب با خود را در موفقیت و

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعية دراسات العالم الاسلامي
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

به بار نشستن بروکراسی بهمراه داشته باشد. از این رو بررسی تاثیرات نظریه کارکردگرایی بر شکل گیری فرهنگ برورکراسی در ایران حائز اهمیت است. هدف این پژوهش بررسی تاثیرات نظریه کارکردگرایی بر گسترش برورکراسی و تاثیرات فرهنگی آن در ایران است. لذ ، ابعاد ساختار بوروکراتیک مطالعه شده است تا میزان سازگاری بخش دولتی ایران با الگوی عقلایی سنتی بررسی شود. همچنین از آنجاییکه ساختار اداری در یک جامعه، باید با توجه به بستر اجتماعی آن جامعه مورد مطالعه قرار گیرد، رابطه میان ویژگی‌های فرهنگی ایرانیان و وضع ساختار بوروکراسی ایران همچنین تاثیرات متقابل آنها بررسی شده است. در ادامه ابتدا به نظریه کارکردگرایی بعنوان چارچوب بحث پرداخته و سپس به ساختار بروکراسی و تاثیرات فرهنگی می‌پردازیم.

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

چارچوب نظری

پارسونز طی کتابی با عنوان «ساختار اجتماعی» در سال ۱۹۳۷ در صدد نوعی ترکیب در علوم اجتماعی بود. به نظر وی نوعی همگرایی در آثار صاحب نظرانی که به مطالعه آنها پرداخت، وجود دارد. ممکن است این کتاب را در بدو امر، مروری اجمالی بر یک سری نظریات و دیدگاه‌های اقتصادی و جامعه شناختی دانست، ولی وی در این کتاب از مطالعه آثار مارشال، پارتو، دورکیم و وبر به دنبال تبیین نوعی «نظریه اراده گرایانه کنش» از میان نظریه‌های اثبات گرایانهٔ مارشال، پارتو و دورکیم و جریان نو کانت گرایی و آثار وبر بود(Timashef, 1967: 239).

مطابق رفتارگرایی اثباتی، تنها رفتار قابل مشاهده که از فرد بروز می‌یابد، معتبر است و هرگونه ابعاد ذهنی و روانی و درک خود کنشگر از موقعیت، احساسات و ارزش‌های خود فاقد اعتبار است. توجه پارسونز در این نظام، معطوف به مقوله‌های باقیمانده از تحلیل فایده گرایی اثبات گرایانه بود. خواست‌ها و فعالیت‌ها به قول مارشال و کنش غیر منطقی به قول پاره تو، از جمله این باقیماندها بود(اعتمادی فر، ۱۳۸۹). تحصیل پارسونز در آلمان باعث آشنایی وی با افکار کانت و نوکانتی ها شد .

مهم‌ترین نظریه پارسونز تحت عنوان کارکردگرایی ساختاری است که نظام را براساس ساختار و کارکرد تقسیم می‌کند. این نظریه اساس کارکردگرایی را تشکیل می‌دهد. تئوری

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

کارکردگرایی ساختی از یک سو کارکردها و نتایج پدیده‌های اجتماعی را مورد توجه قرار می‌دهد و از سوی دیگر بر رابطه پایدار و تداوم بین عناصر جامعه و کل نظام اجتماعی ناظر است. هر ساخت که از روابط ثابت و پایدار تشکیل می‌شود با یک سلسله کارکردها در نظام اجتماعی تناسب دارد. بنابراین کارکردگرایی ساختی از دو منبع الهام می‌گیرد. یکی کارکردگرایی‌ای که جامعه را دارای عناصری که هر یک در جای خود و به خوبی کار می‌کنند و در کل نظام ضرورت دارند، تلقی می‌کند و دیگری ساختارگرایی که در آن پدیده‌های اجتماعی از طریق کیفیت ساخت جامعه تحلیل می‌شود. در این حالت اجزای مجموعه به واسطه عامل ساختی در اتصال و ارتباط پیوسته و پنهانی هستند.

دیدگاه ساختی کارکردی پارسونز نقش مهم و مسلطی در جامعه‌شناسی دارد که پارسونز معروف‌ترین پایه-گذار آن محسوب می‌شود. در این دیدگاه بر ضرورت‌های کارکردی و نیازهای یک نظام اجتماعی تأکید می‌شود. نظام اجتماعی گرایش به انجام وظایفی برای بقای نظام دارد که ساخت‌های اجتماعی وظیفه پاسخ دادن به این نیازها را دارند. نظریه کارکردگرایانهء پارسونز بر محور مدلی از جامعه ، مبتنی بر تعادل حیاتی ،قرار دارد، به این معنا نهادهای جامعه می‌کوشند تعادل خودشان را دوباره به دست آورند. حیات اجتماعی را نوع خاصی از یک موجود زنده می‌داند. فکر زندگی اجتماعی به‌مثابه یک نظام (شبکه‌ای از اجزای مختلف) بخش ساختاری نظریه وی و تشبیه به یک نظام زیست‌شناختی، بخش کارکردگرا را تبیین می‌کند. از این رو کارکردگرایی ساختاری عنوانی است که پارسونز به‌کار خود می‌دهد. یک نظام اجتماعی کنش، مانند بدن انسان نیازهایی دارد که باید ارضا شوند تا آن نظام برقرار بماند و اجزایی دارد که برای رفع آن نیازها عمل می‌کنند. همه نظام‌های زنده گرایش به تعادل یا نوعی رابطه پایدار متوازن میان اجزای گوناگون و حفظ خود، جدا از نظام‌های دیگر دارند. تأکید پارسونز همواره بر ثبات و نظم است و در حقیقت نظریه اجتماعی کوششی است برای پاسخ به این سؤال که «نظم اجتماعی چگونه امکان‌پذیر است؟» در طول حیات پارسونز رویکرد کارکردی – ساختاری وی، که بازتابنده شرایط حاکم بر زمانه‌اش بود، تکوین یافت .در دوران پس از جنگ جهانی دوم، پیشرفت چشمگیری در زندگی بسیاری از مردم آمریکا به وجود آمد. دهه ۱۹۵۰ دهه آرامش اجتماعی نسبی و ترقی ناگهانی اقتصادی در آمریکاه بود. در آن دوران «جامعه شناسی کارکردی – ساختاری منعکس کنندهء این پیشرفت‌های واقعی

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

بود». در کل، فرض اساسی کارکرد گرایی، یعنی ثبات یا تعادل ، فرض درستی به نظر می‌رسد، چرا که گذشته از هر چیز، برای آنکه جامعه‌ای برای مدتی طولانی دوام یابد، باید نوعی از نظم اجتماعی و وابستگی متقابل نهادهای گوناگون اجتماعی در آن وجود داشته باشد. به هر رو دهه ۱۹۵۰ که در آن نهادهای اجتماعی در ثبات و تعادل به سر می‌بردند، دوران خوبی بود تا نظریهء کارکردی – ساختاری پارسونز بتواند غلبه‌ای کامل بر تفکر اجتماعی داشته باشد.

پارسونز در دوره دوم زندگی‌اش بر جامعه‌شناسی آمریکایی تأثیر و نفوذ عمیقی داشت؛ چرا که در چارچوب کلی ساختارگرایی کارکردی، پارسونز قدرت برتر بود. در این دوره نظریه‌های وی جدی‌ترین نظریه‌های مورد بررسی در جامعه‌شناسی آمریکایی بودند. اوج شکوفایی پارسونز در این دوره مربوط به طراحی چارچوب مرسوم به آجیل۱ یا پارادایم چهار کارکردی۲ حاصل شد که بر مبنای متغیرهای الگویی کنش۳ وی قرار داشت.

پارسونز معتقد است یک کارکرد مجموعه فعالیت‌هایی است که در جهت برآوردن یک نیاز یا نیازهای اجتماعی انجام می‌گیرد بر اساس این تعریف چهار تکلیف را برای همه‌ی نظام‌ها ضروری می‌داند:

۱- تطبیق: یعنی هر نظامی باید با محیطش سازگاری ایجاد کند و محیط را با نیازهایش سازگار کند.

۲- دستیابی به هدف: هر نظامی باید هدف‌های اصیل خود را تعیین کند و به آنها دست یابد.

۳- یکپارچگی: هر نظامی باید روابط متقابل اجزایش را تنظیم کند.

٤- سکون یا نگه داشت الگو: هر نظامی باید انگیزش‌های افراد و الگوهای فرهنگی آفریننده و نگهدارنده ای انگیزش‌ها را ایجاد نگهداری و تجدید کنند.

این چهار تکلیف با چهار نظام کنش پیوند دارد که به شرح زیر است:

الف) ارگانیسم رفتاری ب) نظام شخصیتی د) نظام فرهنگی ج) نظام اجتماعی

دراینجا این سطوح به دو شیوه ترکیب شده‌اند، هر یک از سطوح بالاتر سطوح زیرین خود را در این سلسله مراتب تحت نظارت دارند هر یک از سطوح پایینتر شرایط و انرژی مورد نیاز برای سطوح بالاتر را فراهم می‌کند. از لحاظ محیط فعالیت نظام کنش پایین‌ترین سطح

1. AGILFramework
2. Four-Function Paradigm
3. Pattern Variable of Action

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

که همان محیط جسمانی و ارگانیک است جنبه‌های غیر نمادین بدن انسان، ساختمان بدنی و اعضایش را شامل می‌شود. در بالاترین سطح واقعیت نمایی قرار دارد که به نظر پارسونز روشن ساختن گرایش کلی جوامع بشری به برخورد نمادین با عدم قطعیت‌ها دلواپسی‌ها و فجایع بشری است که با معنی دار بودن سازمان اجتماعی در تعارض است.

در نظام عمومی کنش، متناظر با کارکرد انطباق پذیری، ارگانیسم زیست شناختی؛ متناظر با کارکرد دستیابی به هدف، نظام شخصیتی؛ متناظر با کارکرد یکپارچگی، نظام اجتماعی؛ و متناظر با کارکرد حفظ و نگهداشت الگو، نظام فرهنگی قرار دارد.(Giddenz & Turner, 1993: 122-127) ارگانیسم زیستی از طریق حواس است که می‌تواند با جهان فیزیکی و اجتماعی رابطه برقرار کرده و خود را با محیط و محیط را با نیازهای کنش سازگار سازد. اگرچه پارسونز حرف زیادی در این زمینه ندارد، ولی این قسمت در سلسله مراتب سیبرنتیکی که بعداً خواهد آمد، منبع تأمین انرژی برای خرده نظام‌های دیگر در نظام عمومی کنش است. بنیان ارگانیسم زیستی بر ساختمان ژنتیکی استوار است؛ اما نوع سازمانی که در طول زمان پیدا می‌کند، متأثر از جریا نهای شرطی شدن و یادگیری است که در دور ۀ زندگی کنشگر رخ می‌دهد. نظام شخصیتی نیز از طریق سیستم‌های روانی شخصیتی، هدف‌ها را تعیین کرده و منابع و انرژی‌های لازم برای رسیدن به هدف‌ها را تعیین می‌کند. در سلسله مراتب سیبرنتیکی، این نظام تحت کنترل نظام‌های اجتماعی و فرهنگی است. اما پارسونز نمی‌خواهد نظام شخصیتی را کلاً به نظام‌های اجتماعی و فرهنگی تقلیل و تحویل کند، بلکه می‌خواهد استقلال و هویت نسبی برای نظام شخصیتی حفظ شود(Ritzer, 2003: 230-239).

نظام اجتماعی از طریق ایجاد همبستگی، وفاداری به اصول ر ا به وجود می‌آورد و حدود آزادی عمل را تعیین می‌کند. نظام اجتماعی، شامل مجموع شبکۀ کنش‌های متقابلی است که کنشگران با یکدیگر دارای مناسبات ارتباطی هستند و بر روی یکدیگر تأثیر می‌گذارند. خود این نظام دارای خرده نظام‌هایی است که به آنها اشاره خواهد شد(Turner, 1990: 30-32). نظام فرهنگی هم از طریق هنجارها و ارزش‌ها و آرمان‌های کلّی که به کنشگران پیشنهاد یا تحمیل می‌کند، برایشان آمادگی ذهنی و انگیزه کافی فراهم می‌نماید. تأکید پارسونز در تعریف فرهنگ بر کلیۀ سازوکارهایی است که به وسیلۀ آن‌ها ارزشها و هنجارها درونی می‌شوند. فرهنگ به مثابۀ سیستم نمادین معنادار، هم کنش انسان و هم نتایج حاصل از آن را شکل

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

می‌دهد . در سلسله مراتب سیبرنتیکی، فرهنگ پدیده ای سیال است که در سایر نظام‌ها و خرده نظام‌ها نفوذ دارد. زیرا هرجا کنش هست فرهنگ و جهت گیری کنشگر از نظم اخلاقی که درونی شده نیز هست(Swingewood, 1991: 278-283).

همان طور که ملاحظه می‌شود، هر کدام از خرده نظام‌های نظام عمومی کنش به برآوردن یکی از نیازهای چهارگانه در نظام عمومی کنش می‌پردازند. در خود نظام اجتماعی هم این چهار نیاز وجود دارد و چهار خرده نظام نیز در اینجا به برآوردن این نیازها می‌پردازند. خرده نظام اقتصاد متناظر با نظام ارگانیسم زیست شناختی در نظام عمومی کنش با پیوند میان سازمان اجتماعی و دنیای مادی یا طبیعت به برآوردن کارکرد یکپارچگی می‌پردازد. خرده نظام سیاسی متناظر با نظام شخصیتی در نظام عمومی کنش که شامل کلیه شکل‌های تصمیم گیری و اداره جامعه است با بسیج منابع، کارکرد دستیابی به هدف را داراست. اجتماع جامعه‌ای متناظر با نظام اجتماعی در نظام عمومی کنش با نهادهای کنترل اجتماعی از نظام حقوقی گرفته تا قوانین غیررسمی رفتار که در اختیار دارد، کارکرد یکپارچگی را داراست. سرانجام، فرآیندهای جامعه پذیری متناظر با نظام فرهنگی در نظام عمومی کنش کارکرد حفظ و نگهداشت الگوهای فرهنگی را بر عهده دارند، زیرا از طریق این فرآیندهاست که افراد ارزش‌های فرهنگی و هنجارهای جامعه‌ای نظام را یاد می‌گیرند. در واقع در هر سطح، پارسونز چهار خرده نظام را متناظر با برآوردن هر کارکرد تعبیه کرده است. نظام عمومی کنش سطح انتزاعی‌تر این نظام‌ها نسبت به نظام اجتماعی هستند(Giddenz & Turner, 1993: 125-126).

از این رو می‌توان نظریه کارکردگرایی را در بسط و گسترش اندیشه بروکراسی و ساختارهای فرهنگی متناظر با آن در ارتباط دانست. به گونه‌ای که سعی شده است تا در یک تعامل دوسویه از نظریه کارکردگرایی در بسط هر چه بیشتر برورکراسی و فرهنگ دیوانی در راستای توسعه اجتماعی بهره جست. دیدگاه‌های ارگانیکی و تعاملی کارکردگرایی می‌تواند بستر مناسبی در این راستا باشد. نکته دیگری که باید به آن توجه کرد روش شناسی این چارچوب نظری است. نظریه کارکردگرایی و بورکراسی در دو در قالب رهیافت مدرنیته قرار دارند که دارای رویکردی پوزیتویستی و رفتارگرا نسبت به مورد مطالعه هستند. از این رو این دو رویکرد دارای هستی شناسی هستند که به صورت مطالعه واقعیت بیرونی است و معرفت

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

شناسی آن از رهیافت مشاهده و اندازه گیری است که یه نوعی روش کمی بشمار می‌روند.

دیدگاه در خصوص بروکراسی

بیشتر تفاسیری که از بوروکراسی صورت گرفته است، به «ماکس وبر» و تعریف او از بوروکراسی بازمی گردد (Gajduschek, 2003). واژه بوروکراسی که در اصل فرانسوی است و استفاده از آن به اواسط قرن هجدهم مربوط است، توسط وبر به علوم اجتماعی راه یافت (Jackson, 2005). نوشته‌های وبر در مورد بوروکراسی سرآغازی برای پژوهش‌های پایان ناپذیر در زمان معاصر و آینده بوده است. از نظر او، نوع ایدهآل سازهای ذهنی است و در جهان واقعی یافت نمی‌شود و سازمان‌ها می‌توانند کم و بیش بر اساس درجه نزدیکیشان به نوع ایده آل، بوروکراتیک باشند. در این بستر بوروکراسی تواناساز، نوعی ساختار است که قوانین و مقررات و رویه‌ها را در جهت حل مسائل و کارآمدی بیشتر بکار می‌گیرد. این نوع بوروکراسی به جای آنکه به عنوان یک مانع عمل کند، عاملی مساعدت کننده است و به جای آنکه هر گونه شکستی را تنبیه کند، به دنبال حل مسائل است. در این نوع بوروکراسی، قوانین و مقررات به عنوان رهنمودهایی انعطاف پذیر برای حل مسائل و نه در طی دو یا سه دهه اخیر، در تحلیل‌های سازمانی بیش از آنکه بر مدلهایی که تنها ساختار درونی را در نظر می‌گیرند تاکید شود، به ویژگیهای محیطی که سازمانها در آن واقع شده‌اند، توجه شده است. چنین دیدگاه‌هایی، رویکرد بوم شناسانه به سازمان یا بوم شناسی عنوان محدودیت قلمداد می‌شوند (Marsden, Cooke& Knoke,1994). رویکرد بوم شناسانه به سازمان، معمولاً از نوشته‌های گاس[1]، نشات می‌گیرد. وی در دهه ۱۹۲۰ ، این پدیده را که به مفهوم وابستگی متقابل زندگی انسان و محیط پیرامون آن است از آثار جامعه شناسان اخذ کرد(فقیهی و دانایی فرد، ۱۳۸۵).

آرورا[2] معتقد است بنیان و اساس رویکرد بوم شناسانه ، آن است که بوروکراسی به عنوان یکی از نهادهای جامعه، مستمراً با نظامهای سیاسی ، اقتصادی و اجتماعی فرهنگی جامعه در تعامل است؛ هم بر این نظامها اثر می‌گذارد و منجر به جرح و تعدیل آن‌ها می‌شود، هم از آن‌ها تأثیر می‌پذیرد و خود جرح و تعدیل می‌شود. بنابراین، به منظور فهم ساختارها و

1. Gaus
2. Arora

فصلنامه علمی -پژوهشی پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

سال ششم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۵
[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

کارکردهای بوروکراسی، باید آن را در بستر روابطش با سایر نهادهای اجتماعی مورد مطالعه قرار داد. رویکرد بوم شناسانه نسبت به اداره امور عمومی، نه تنها می‌تواند مبنای استواری برای پژوهش باشد، بلکه همچنین می‌تواند به پیش بینی و تبیین رفتار اداره امور عمومی بپردازد. چنین رویکردی نه تنها به عنوان یک ابزار قوی برای آشکار کردن بیماریهای نظام اداری به شمار می‌آید، بلکه به اصلاح آنها نیز می‌پردازد. در بکارگیری رویکرد بوم شناسانه نسبت به اداره امور عمومی، باید از ارتباط یک سویه میان محیط و دستگاه اداری بر این اساس که این تنها محیط است که می‌تواند رفتار اداری را تعیین کند، اجتناب کرد(Peng, 2008). در واقع، نظریه و عمل اداری، ارتباط تنگاتنگی با تاریخ و فرهنگ جوامع دارند و بدون داشتن دانش عمیق درباره ویژگی‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی یک کشور، نمی‌توان هیچ تعمیم جهانشمولی برای اداره امور عمومی قائل شد(Olsen, 2005). از میان عوامل محیطی ، عامل اجتماعی و به ویژه فرهنگ جامعه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است و به عنوان یک نظام فراگیر، بر نظام‌های سیاسی و اقتصادی و اداری تأثیر بسزایی دارد(Haruna,2008). از نگاه انسان شناسی، فرهنگ اجتماعی نظامی از الگوهای رفتاری آموخته شده و ویژگی اعضای یک گروه است، ویژگیهایی که حاصل از خصوصیات بیولوژیکی نیستند(Raughton,1993). تایلور فرهنگ را مجموعه پیچیده‌ای از دانش، باورها، هنر، اخلاقیات، قانون، رسوم و هر قابلیت و عادت دیگری که توسط انسان به عنوان عضوی از جامعه کسب می‌شود تعریف می‌کند. در واقع، فرهنگ دیدگاه و واکنش افراد به جهان پیرامون آنان را شکل می‌دهد(Rice, 2007). برخی اندیشمندان اعتقاد دارند فرهنگ جوامع در حال توسعه منحصر به فرد است و از یکسری ارزشهای متفاوت برخوردار است و در عمل بدون توجه به مقتضیات فرهنگی این کشورها بوروکراسی قابل اجرا نیست (Haque, 1997). برخی دیگر از نویسندگان معتقدند از آنجاییکه فرهنگ یک جامعه به سادگی تغییر پیدا نمی‌کند، ساختار باید در تناسب با فرهنگ ملی طراحی شود. در واقع به منظور یافتن راه حل برای مشکلات بوروکراسی، الزاماً نباید کل فرهنگ متحول شود بلکه این کار می‌تواند می‌توان از طریق ارائه الگوهایی که با فرهنگ موجود سازگار باشد، انجام شود(فقیهی و همکاران، ۱۳۸۹). بر اساس برخی دیگر از نظریه‌ها، کشورهای در حال توسعه از پیش شرط‌های لازم برای بوروکراسی عقلایی برخوردار نیستند. با این وجود آنها برای آنکه بتوانند

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

از عهده چالش‌های توسعه ملی خود برآیند، ناچارند به سمت سازمانهای بوروکرات حرکت کنند. از اینرو فرهنگ اینگونه کشورها باید متناسب با ساختارهای عقلایی تغییر پیدا کند (Ayeni,1987). بر اساس رویکرد بوم شناس انه، مطالعات مربوط به تأثیر محیط اجتماعی- فرهنگی بر نظام اداری، بیشتر از تأثیر متقابل بوروکراسی بر محیط انجام گرفته است، از اینرو باید بر نوعی تجزیه و تحلیل تعاملی متوازنتر تاکید شود(فقیهی و همکاران، ۱۳۸۹). این در حالی است که نظریه کارکردگرایی با برخورداری از تعامل میان نهادها و الگوهای فرهنگی این قابلیت را دارد که بتواند میان این دو عنصر نوعی همگرایی ایجاد بکند همچنین از طرفی دیگر خود بتواند در توسعه بروکراسی و فرهنگ ناشی از آن تأثیر مثبت بگذارد.

ویژگی‌های فرهنگی ایرانیان

با توجه به اهمیت نظام فرهنگی و رابطه آن با نظام اداری و از آنجای که ساختار اداری در یک جامعه، باید با توجه به بستر اجتماعی آن جامعه مورد مطالعه قرار گیرد، در این پژوهش، ویژگیهای ساختاری بوروکراسی ایران با استفاده از پژوهش‌های تجربی صورت گرفته و یافته‌های پژوهش با ویژگی‌های فرهنگ عمومی جامعه که حاصل پژوهشهای متعدد داخلی و خارجی است مورد توجه قرار می‌دهیم که در جدول شمار (۱) شاهد آن هستیم. آنچه که از مختصات فرهنگی ایرانیان می‌توان فهمید این است که فرهنگ خاص ایرانیان به دلایل برخورداری از ویژگی تقدیرگرایی زمینه شکل گیری بروکراسی بسیار کم است. به عبارت بهتر فرهنگ مانع از پذیرش این امر و توسعه بروکراتیک شده و در نتیجه خود نوعی تصلب غیر سیستماتیک و توسعه نایافتگی را بهمراه دارد.

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

جدول ۱- ویژگی‌های فرهنگی ایرانیان

منبع	ویژگی فرهنگی
Gable,1959; Keddie,2002; Javidan& Hadizadeh Dastmalchian,2003; Bar,2004; moghadam & Assar,2008; Sadeghkhani,2007; Hofstede, 2005 ؛ سریع القلم، ۱۳۸۶؛ ایران نژاد،۱۳۸۵	فردگرایی و توجه به پیوندها و ارتباطات خانوادگی قوی
Gable,1959; Javidan & Dastmalchian,2003; Bar,2004; Hofstede, 2005; Yeganeh & Sue,2007 ؛ همایون کاتوزیان،۱۳۸۴	اقتدار گرایی و اعطاء امتیازهای ویژه به افراد صاحب جایگاه قدرت
سریع القلم، ۱۳۸۶؛ Javidan & Dastmalchian,2003	عدم پذیرش نقطه نظرهای مخالف
Javidan & Dastmalchian,2003; Hofstede, 2005; Gable,1959; Bar,2004؛ ایران نژاد،۱۳۸۵	اجتناب از عدم اطمینانها
Javidan & Dastmalchian,2003;Bar,2004	گرایش قوی نسبت به کسب موفقیت و عملکرد بهتر
Javidan & Dastmalchian,2003; Bar,2004;Yeganeh & Sue,2007; ؛ همایون کاتوزیان، ۱۳۸۴	سطح پایین آینده نگری و داشتن گرایشهای کوتاه مدت
Gable,1959; Javidan & Dastmalchian,2003؛ ایران نژاد،۱۳۸۵	اهمیت قائل شدن برای شان انسانی
Bar,2004؛ ایران نژاد،۱۳۸۵؛ یافته‌های پیمایش در ۲۸ استان کشور: ارزشها و نگرشهای ایرانیان، ۱۳۸۰	دین باوری و توجه به ارزشهای اسلامی
Gable,1959; Keddie,2002; Javidan & Dastmalchian,2003; Bar,2004; Yeganeh and Sue,2007؛ سریع القلم، ۱۳۸۶	کم اعتمادی نسبت به یکدیگر
Gable,1959; Javidan & Dastmalchian,2003; Bar,2004؛ محسنی، ۱۳۷۹	ناپسند دانستن پارتی بازی و در عین حال مبادرت به آن
Bar,2004؛ ایران نژاد،۱۳۸۵	بها دادن به عقلانیت و در عین حال احساسی عمل کردن
Bar,2004؛ محسنی،۱۳۷۹؛ یافته‌های پیمایش در ۲۸ استان کشور: ارزشها و نگرشهای ایرانیان، ۱۳۸۰	بها دادن به سختکوشی و جدیت و در عین حال گریز از مسئولیتها

نتیجه تحقیقات کمی در خصوص ویژگی بروکراسی در ایران حاکی از این است که بروکراسی در ایران یک فرآیند ناقص را طی کرده است که این عامل نه تنها باعث رشد دیوانسالاری و به نوعی عدالت سازمانی نگردیده بلکه باعث آسیب و تصلب مدیریتی را بهمراه آورد است که به برخی از این نتایج در می‌پردازیم(جدول ۲).

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

جدول ۲- نتایج تحقیق در خصوص وزارتخانه‌ها

متغیر	N	SIG	میانگین	T	df	حد بالا	حد پایین
نظام سلسله مراتب	۹۳۸	۰/۰۰۰	۳/۷۳۴۸	۵۵/۸۲۳	۹۳۷	۰/۷۵۰۳	۰/۶۹۹۳
نظام تخصص گرایی وظیفه-ای	۹۳۸	۰/۰۰۰	۳/۴۰۲۱	۲۸/۶۰۰	۹۳۷	۰/۴۲۹۷	۰/۳۷۴۵
نظام تخصص گرایی اجتماعی	۹۳۸	۰/۰۰۰	۲/۷۱۸۰	-۱۳/۵۵۳	۹۳۷	-۰/۲۴۱۲	-۰/۳۲۲۸
نظام قوانین و مقررات	۹۳۸	۰/۰۰۱	۲/۹۴۸۱	-۳/۱۹۲	۹۳۷	-۰/۰۲۰۰	-۰/۰۸۳۹
نظام شایستگی	۹۳۸	۰/۰۰۰	۲/۳۳۵۴	-۲۹/۹۲۳	۹۳۷	-۰/۶۲۱۰	-۰/۷۰۸۲

در این پژوهش، نتایج حاصل از مصاحبه با مدیران ارشد، با استفاده از تکنیک تحلیلتم تحلیل شده است. بدین ترتیب که ابتدا تم‌های فرعی بر اساس اشتراکات پاسخها مشخص شدند و سپس بر ای تم‌های فرعی شناسایی شده در کل تحقیق دسته بندی کلی‌تری صورت گرفت که منجر به شناسایی تم‌های اصلی شد. تم‌هایی که از این طریق به دست آمدند موارد مشترکی هستند که در تمامی وزارتخانه‌های مورد بررسی مصداق داشته‌اند. در نهایت با توجه به نتایج حاصل از مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ها و بررسی اسناد و مدارک وزارتخانه‌ها می‌توان این نتایج را داشت:

سلسله مراتب شدید در سازمانهای دولتی ایران نظام سلسله مراتبی شدیدی حاکم است و زیردستان کمتر در تصمیم گیریها مشارکت داده می‌شوند و برای انجام اکثر کارها باید از مافوق خود اجازه کسب کنند. ساختار و تشکیلات در حال تغییر، در این سازمانها با تغییر وزیر، ساختار و برخی مقامات مافوق تغییر پیدا می‌کنند و حتی اتفاق میافتد که در وزارتخانه‌ای به مدت چندین ماه نمودار قطعی سازمانی تصویب نشده است و از اینرو بسیاری از فعالیت‌هایی که منوط به ثبات تشکیلات هستند، به تأخیر می افتند و زمانیکه تشکیلات تصویب می‌شود و فعالیت‌های سازمانها آغاز می‌شود، ممکن است با زمانی متقارن شود که مدیران در حال تغییر مجدد هستند. در سازمانها کارها تقسیم شده است و برای هر یک از کارکنان نقشی در نظر گرفته شده است اما این نقشها برای کارکنان به خوبی شفاف نیست و عدم شفافیت در مواردی موجب شده تا وظایف افراد واحدها همپوشانی داشته و در برخی موارد منجر به دوباره کاری شود. همچنین بسیاری از کارکنان شغل خود را دارای

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

وظایف تکراری، یکنواخت و غیرچالشی می‌دانند. این امر حتی در مورد کارکنانی که دارای تحصیلات بالایی هستند هم مصداق دارد و کلاً در سازمانهای مورد مطالعه، تخصص جایگاه مناسبی ندارد. نظام جذب و استخدام کارآمد نیست و تعریف نشدن معیارهای مشخص برای استخدام افراد ، این امر را تشدید کرده است. در برخی از وزارتخانه‌های مورد بررسی، بعضی از کارکنان فاقد پست سازمانی‌اند و برخی نیز در پست خود قرار نگرفته‌اند.

در سازمانهای مورد مطالعه درجه رسمیت شدید است. قو انین و مقررات زیادی تدوین می‌شود اما از آنها چندان پیروی نمی‌شود، اگر هم پیروی شود بعضاً نه به دلیل قانون مداری بلکه به خاطر ترس از مجازات است. به مستند کردن تجارب سازمانی اهمیت چندانی داده نمی‌شود و اسنادی مبنی بر عملکرد شغلی افراد نگاه داشته نمی‌شود. مدیریت دانش ، امری صوری است و رویه‌ای برای حفظ تجارب برتر سازمانی و برگزاری جلساتی جهت تسهیم دانش وجود ندارد و مباحث مرتبط با مدیریت دانش در حد گزارشهای کتابخانه‌ای باقی می‌مانند. شرح شغل‌های مناسبی برای کارکنان تدوین نشده است و اگر هم شرح شغل‌هایی در اختیار افراد قرار گیرد، بسیار قدیمی است و چندان هم از آن پیروی نمی‌شود که البته پیروی از چنین شرح شغل‌های قدیمی که به روز نشده‌اند و اکثراً با ماهیت وظایف کنونی کارکنان تناسب ندارند، نمی‌تواند مشکل گشا باشد .میزان پیروی از قوانین و مقررات در افرادی که تحصیلات یا سابقه مدیریتی پایینی دارند، بیش از کسانی است که تحصیلات و سابقه مدیریتی بالایی دارند. این در حالی است که گروه دوم باید الگویی برای گروه اول باشند.

نقش داشتن معیارهایی جدا از شایستگی. در سازمانهای مورد مطالعه، به نظامی مبتنی بر شایستگی کارکنان و به ویژه مدیران توجه چندانی نمی‌شود و در برخی موارد، چه در مورد استخدام افراد و چه پس از استخدام در مورد جبران خدمات و ارتقا و ترفیع، معیارهایی جدا از شایستگی افراد در نظر گرفته می‌شوند و نظام روابط و داشتن ارتباط نزدیک با مقامات مافوق بیش از تجربه شغلی گذشته و تخصص در استخدام افراد و پاداش دهی به آنان نقش ایفا می‌کند؛ البته لازم به ذکر است که مدیرانی توانمند و شایسته در وزارتخانه‌ها وجود د ارند که در کنار مدیران کمتر شایسته به فعالیت مشغول هستند که این امر خود منجر به کاهش انگیزه مدیران شایسته می‌شود. در واقع، عدم تدوین معیارهای مشخص برای هر یک از

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

زیرسیستم‌های جذب، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد و ارتقا وترفیع، همگی کارآمدی نظام شایستگی را تحت تأثیر قرار داده است(فقیهی و همکاران، ۱۳۸۹). از این جهت، بروکراسی در ایران به صورت ناقص رشد کرده و این ساختار متأثر از فرهنگ اجتماعی و مناسبات قدرت بوده است. به عبارت بهتر، ناکارامدی حاصل در ساختار بروکراسی ایران خود محصول عدم توجه به اصول و عملکرد این نوع نگرش است، چرا که عمده فرایندهای اداری در ایران با خلاء های فراوانی مواجه است که مانع از بهبود و رشد این ساختار گردیده و بیش از آنکه باعث بهبود امر خدمت رسانی گردد، بیشتر به عنوان مانع عمل می‌کند.

رابطه فرهنگ با ساختار بروکراسی

اینکه ساختار بروکراسی در ایران چه رابطه‌ای با فرهنگ عمومی دارد یکی از مهمترین مسائل در این خصوص است. همانگونه که پیشتر بیان شد (جدول شماره ۱)، یکی از متمایز کننده ترین ویژگی‌های فرهنگ ایرانیان، گرایش‌های خانوادگی و درون گروهی قوی آنان است. در ایران، خویشاوندان و دوستان از هم انتظار دارند به نفع یکدیگر عمل کنند و رفتارهای ویژه‌ای از خود نشان دهند . در فرهنگهایی که جمع گرایی درون گروهی بالا باشد، افراد به خانواده و گروه‌های دوستی پیرامون خود توجه می‌کنند و در جوامعی که جمع گرایی نهادی بالا باشد، اعضای جامعه برای منافع اجتماعی بیش از منافع فردی اهمیت قائل می‌شوند. در ایران جمع گرایی درون گروهی حاکم است و جمع گرایی نهادی چندان وجود ندارد. شاید قوی بودن وحدت منافع خانواده و تاریخچه استبداد بسیاری از حاکمان در تاریخ ایران به پایین بودن جمع گرایی نهادی ایرانیان و خودی دانستن اعضای گروه خویش و غیرخودی دانستن سایر افراد منجر شده باشد(ایران نژاد، ۱۳۸۵). این عمل یکی از اصول اصلی در چشم انداز وبر به شمار می‌رود به گونه‌ای که این ساختار فرهنگی مانع اصلی در تخصص گرایی و فردگرایی لازم با توسعه بروکراسی بشمار می‌رود که در درون ساختار فرهنگی ایرانی قرار دارد.

برخی از اندیشمندان نیز بر این باورند که ممکن است وجود حکومت‌های مستبد در طی تاریخ ایران منجر به کاهش اعتماد میان افراد و احترام به نظامهای جمعی شده باشد و اتکا بر خویشاوندان و دوستان نزدیک را موجب شده باشد(سریع القلم، ۱۳۸۵). همچنین ایرانیان مردمانی فردگرا هستند که از نظر برخی پژوهشگران، تمایل ایرانیان نسبت به فردگرایی ناشی

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

از شرایط جغرافیایی، چگونگی زندگی اجتماعی یا ساختار سیاسی غالب در ایران افراد را به دفاع کردن از خود و خانواده و کم اعتمادی به افراد خارج از قلمرو درونی خویش سوق می‌دهند(کاتوزیان، ۱۳۸٤).

با توجه به این ویژگی می‌توان بیان داشت که وجود چنین فرهنگی در جامعه ایران باعث شده است افراد تمایل داشته باشند، گروهی از آشنایان و افراد مورد اعتماد را اطراف خود گردآورند تا جمع قدرتمندی تشکیل دهند که این امر روابط سلسله مراتبی و حاکمیت گروه کوچکی از افراد ر ا بر دیگران تشدید کرده است. همچنین به نظر می‌رسد فرهنگ فامیل بازی در ایران باعث شده است به قوانین و مقررات به ویژه قوانین مرتبط با جذب و استخدام کارکنان و به ویژه مدیران، اهمیت چندانی داده نشود و عدم وجود نظامی از قوانین و مقررات شفاف و به روز و عدم پیروی از قوانین موجب شود مواردی نظیر استخدام خویشاوندان و افراد مورد اعتماد اتفاق بیفتد. در ایران نفوذ پیوندها و ارتباطات خانوادگی قوی به محیط سازمانها هم راه پیدا کرده است و باعث شده است که مدیر، نزدیکان و افرادی را که وفادار می‌داند، در سازمانها استخدام کند که این امر خود از کم اعتمادی به یکدیگر و اعتماد صرف به جمع کوچک افراد خودی نشات می‌گیرد(سریع القلم، ۱۳۸٦).

یکی دیگر از ویژگیهای فرهنگی ایرانیان اقتدارگرایی و اعطای امتیازهای ویژه به افراد صاحب قدرت است. ایران جامعه‌ای سلسله مراتبی است که در آن قدرت در دست افراد صاحب قدرت متمرکز شده است(کاتوزیان، ۱۳۸٤). تفکر کلیشه‌ای موجود در ایران، افراد را به دو گروه خواص و عوام تفکیک می‌کند که اولی به رهبران و دومی به پیروان اشاره دارد و با مشاهده دو فردی که با هم در حال صحبت‌اند، می‌توان فهمید که کدامیک از آنها بالادست و کدامیک زیردست است(همان). بر اساس ویژگی مورد اشاره می‌توان استنتاج کرد که وجود چنین فرهنگی، باعث شده است تمایل زیادی به دستور دهی به دیگران و تحت تبعیت درآوردن آنان وجود داشته باشد و وجود نظام سلسله مراتبی شدید در سازمانها، خود باعث پر رنگتر شدن فرهنگ اقتدارگرایی شده است. فرهنگ اقتدارگرایی و تمایل به اعطا امتیازهای ویژه به افراد صاحب جایگاه قدرت، شاید موجب شده است که ادارات زیادی در سازمانهای ایران به وجود آیند که به وجود برخی از آنها نیازی نیست و قابل ادغام هستند. این ویژگی فرهنگی سبب شده بعضاً برای افراد خاصی که شاید از شایستگی لازم برخوردار

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

نباشند، پست‌های خاصی تعریف شود و امتیازهای ویژه‌ای در اختیار آنان قرار گیرد و انگیزه افراد شایسته‌تری که در کنار افراد کمتر شایسته کار می‌کنند تضعیف شود و به همین ترتیب فرهنگ تخصص گرایی تضعیف شود. به همین ترتیب چنین فرهنگی بعضاً با نقض قوانین و مقررات و تدوین قوانینی به نفع افراد صاحب قدرت همراه می‌شود و ممکن است باعث ایجاد تبعیض در نظام پرداخت و ارتقا و ترفیع شود.

با توجه به ویژگی مذکور، می‌توان نتیجه گرفت وجود چنین فرهنگی باعث شده است بالادستان تحمل شنیدن نظراتی بر خلاف نظرات خود را نداشته باشند و بدین ترتیب روابط سلسله مراتبی گسترش می‌یابد که البته وجود روابط سلسله مراتبی هم، عدم تحمل نقطه نظرهای مخالف را تشدید می‌کند. ایران از لحاظ اجتناب از عدم اطمینان در سطح بالایی قرار دارد. اجتناب از عدم اطمینان مقیاسی برای نشان دادن حدی است که در یک جامعه از مقررات و قواعد معینی برای سازماندهی و ساختاردهی زندگی مردم استفاده می‌شود. هر چقدر در فرهنگی، از عدم اطمینان بیشتر اجتناب شود، مقررات بیشتری برای از میان برداشتن عدم اطمینان تدوین می‌گردد(همان). از این جهت، هر یکی از این ویژگی‌های فرهنگی که در جامعه ایران نهادینه شده است، مانعی بر سر رشد بروکراسی توسعه یافته بشمار می‌روند، به گونه‌ای که به نظر می‌رسد جامعه ایران همچنان در ساختار سنتی خود قرار دارد و با اصول و متغییرهای پارسونز جهت رشد بروکراسی و توسعه ادارای فاصله گرفته است. مهم‌ترین اصل در رشد و توسعه بروکراسی که انطباق پذیری است و هسته اصلی آن را فرهنگ یک جامعه در خود دارد، به عنوان مهمترین عنصر رشد ناقص بروکراسی در ایران بشمار می‌رود. به عبارت بهتر، نظام فرهنگی با نظام اداری سازگاری نداشته و این عامل باعث شکست بروکراسی و نوعی مانع رشد در ایران تلقی می‌گردد.

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

بحث و نتیجه‌گیری

آنچه که در ارتباط با شکل گیری بروکراسی ما شاهد هستیم به واقع فرآیندی ناقص است که خود نه تنها از ساختارهای فرهنگی عامه آنگونه که ذکر آن رفت بلکه نوعی تصلب و اقتدارگرایی و در نتیجه توسعه نایافتگی را به ارمغان آورده است. به عبارت بهتر می‌توان اذعان کرد که فرآیند بروکراسی در ایران از ویژگی‌های کارکردگرایی برخوردار نیست، چرا که دیدگاه کارکرد گرایی علاوه بر تفکیک ساختاری و کارکردی خود نوعی فرهنگ بروکراتیک و شایسته سالاری را نیز به ارمغان می‌آورد.

لازم به ذکر است که در چشم انداز کارکردگرایی به دلیل رعایت تعادل نظام سیاسی از نوعی ثبات و پایداری برخوردار است که این خود باعث توسعه و گسترش فرهنگی در جامعه می‌گردد، در ضمن مشکلات ناشی از بی ثباتی و فرهنگ قبیلگی تا حدود در پرتو و ساختار بروکراسی به دست فراموشی سپرده می‌شود. انطباق با شرایط و حفظ الگو شاید از مهمترین ویژگی‌های کارکردگرایی باشد که در شکل گیری نظام بروکراسی در ایران می‌تواند دارای اهمیت باشد که علاوه بر کارکرد صحیح و درراستایی توسعه این نظام فرهنگی متناسب با توسعه و سیستمی را به ارمغان می‌آورد که می‌توان مهمترین شاخص آن را گسترش شایسته سالاری به جای قوم محوری در دستگاه بروکراسی ایران شاهد بود.

از این رو علاوه بر تاکید بر شاخص‌های اصلی فرهنگ جامعه ایران که نوعی بروکراسی با کژ کارکرد بوجود آورده که به عنوان مهمترین عامل مقاومت در برابر آن برشماردیم، می‌توان به چشم انداز کارکردگرایی که باعث تاکید بر کارکرد صحیح در برابر ساختار اقتدارگرایی می‌شود تاکید کرد. در این صورت نظام سیاسی علاوه بر حرکت ارگانیک خود در درون جامعه می‌تواند الگوهای فرهنگی متناسب با خود از جمله نظم سیستمی و شایسته سالاری را در جهت توسعه سیستم به همراه داشته باشد.

به عبارت دیگر هژمون شدن نظریه کارکردگرایی در ساختار نظام سیاسی ایران این امکان را دارد تا علاوه بر حفظ نظام به سوی توسعه فرهنگ سیستمی و مدرنیته رهسپار گردد. در یک تعامل دوسویه نیز می‌توان این انتظار را داشت که خود حرکت کاکردی در درون نظام بروکراسی را توسعه داده و خود بروکراسی نیز بتواند دست به پذیرش و استفاده هرچه بیشتر از دیدگاه کارکردی بزند. هر دو این عامل در ساختاری از فرهنگ صورت می‌گیرد و بهراه خود

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

فرهنگ متناسب و قابل انطباق آن را به ارمغان می‌آورد. در نتیجه پیاده شدن یا استفاده از نظریه کارکرد گرایی علاوه بر تسریع و شکل بخشیدن به نظام بروکراسی در ایران فرهنگ متناسب با حفظ سیستم و شایسته سالاری و تخصص را در درون این سیستم شکل خواهد داد که این خود نیازمند ارتباط متقابل و گذر زمان در ابعاد گوناگون بخصوص انطباق پذیری در فرهنگ دموکراتیک و شکل گیری نوعی عقلانیت مدرن و فردگرایی است.

انجمن مطالعات جهان اسلام
Islamic World Studies Association
جمعیة دراسات العالم الاسلامی
فصلنامه علمی -پژوهشی
پژوهشهای سیاسی جهان اسلام

سال ششم، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۵

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

منابع

اشرف، علی (۱۳۹٤) چند فرهنگ گرایی، دیاسپورای مسلمانان و اسلام گرایی در فرانسه: تحلیل مسئله اسلام رادیکال، *فصلنامه پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام*، سال ششم، شماره اول صص ۱۹٤-۱۷۱.

بحرانی، مرتضی (۱۳۹۱) بررسی یک مانع فلسفی گذر به دموکراسی در جهان اسلام، *فصلنامه پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام*، دوره ۲، شماره ٤.

فقیهی، ابوالحسن؛ واعظی، رضا؛ آغاز، عسل (۱۳۸۹). «تاملی بر تعامل بروکراسی و فرهنگ ایران»، *فصلنامه مدیریت ایران*، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۳۱-۱.

فروتن، یعقوب (۱۳۹٤) بررسی جمعیت شناختی مسلمانان در جهان معاصر، *فصلنامه پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام*، دوره ۵، شماره ۳.

ایران نژاد، علیرضا (۱۳۸۵). *پژوهش تدوین مبانی و مفروضات اساسی فرهنگ کشور*، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

سریع القلم، محمود (۱۳۸۵). *عقلانیت و آینده توسعه یافتگی ایران*، تهران: مرکز پژوهشهای علمی و مطالعات استراتژیک خاورمیانه.

حسینی، علیرضا (۱۳۹٤) نقش ایرانیان مسلمانان در توسعه و گسترش زبان عربی، *فصلنامه پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام*، دوره ۵، شماره ۱.

همایون کاتوزیان، محمدعلی (۱۳۸٤). *تضاد دولت و ملت: نظریه تاریخ و سیاست در ایران*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: نشر نی.

سریع القلم، محمود (۱۳۸٦). *فرهنگ سیاسی ایران*، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی. فقیهی، ابوالحسن و حسن دانایی فرد (۱۳۸۵). بوروکراسی و توسعه در ایران (نگاهی تاریخی- تطبیقی)، تهران: نشر رسا.

حاتمی، محمدرضا؛ روشن چشم، حامد (۱۳۹۳) زمینه های امنیتی شدن خاورمیانه در بستر دیدگاه زبان شناختی ساختارگرا، *فصلنامه پژوهش‌های سیاسی جهان اسلام*، دوره ٤، شماره ۳.

Ayeni, V .1987."Nigeria's bureaucratized ombudsman system: an insight into the problem of bureaucratization in developing countries", Public Administration & Development (1986-1998), 7(3): 309-324.

Balle, M .1999. "Making bureaucracy work" , Journal of Management in Medicine, 13 (3): 190-200.

Gajduschek, G .2003. "Bureaucracy: Is it efficient? Is it not? Is that thequestion? " Administration & Society, 34 (6): 700 -723.

Deflem, M .2000. "Bureaucratization and social control: Historical foundations of international police cooperation", Law & SocietyReview, 34 (3): 739-778.

Jarrel, M .2007. " Bureaucracy confronts reality: a case study of university of texas at dallas

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

response to hurricane Katrina", Dissertation Presented to the Faculty of The University of Texas at for the Degree of Doctor of philosophy in public affairs the university of Texas at Dallas.

Hall, R.H .1963. "The Concept of Bureaucracy: An Empirical Assessment", The American Journal of Sociology, 69(1): 32-40.

Olsen, J.P .2005. "Maybe It Is Time to Rediscover bureaucracy", Journal of Public Administration Research and Theory, 16 :1–24

Haruna, P. F. 2008. "Culture, Development, and Public Administration in Africa" ,Administrative Theory & Praxis, 30(1) : 143- 147.

Giddenz, Anthony & Turner, Jonathan(1993), Social Theory.

Cambridge: Polity Press.

Ritzer, George(2003), Sociological Theory, NewYork: Rondom House،six edition.

Turner, Jonathan H.(1998), *The Structure of Sociological Theory*,Wadsworth Publishing Company.

Timashef, Nicholas S.(1967), Sociological Theory, Its Nature and Growth, NewYork: Rondom House, Third Edition.

Swingewood, Alan(1991), A Short History of Sociological Thought, MacMillan.

Jackson, M .2005. ""The eighteenth century antecedents of bureaucracy, the Cameralists", Management Decision, 43(10): 1293-1303.

Marsden, P.V, C.R, Cook and D. Knoke .1994. "Measuring Organizational Structures and Environments", The AmericanBehavioral Scientist, 37(7): 891-910.

Peng, W.SH .2008. "A critique of Fred Riggs ecology of public administration", Public Administration Quarterly, Winter: 528-548.

Olsen, J.P .2005. "Maybe It Is Time to Rediscover bureaucracy", Journal of Public Administration Research and Theory, 16 :1–24.

Raughton, J.L. 1993. "A comparison of the values of professional managers and graduate students in public administration, business administration and nonprofit management", dissertation for the degree of doctoral philosophy, Faculty of the graduate school of Colorado.

Rice, M.F .2007. "A post-modern cultural competency framework for public administration and public service delivery", International Journal of Public Sector Management, 20(7): 622-637.

Haque, M. Sh .1997. "Incongruity between bureaucracy and society in developing nations: A critique", Peace & Change, 22 (4): 432–462.

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]

به این مقاله این‌گونه استناد کنید: DOI: ۱۰.۲۱۸۵۹/priw-۰۶۰۲۰۵

دیانت، محسن (۱۳۹۵)، «تأثیر نظریه کارکردگرایی بر شکل گیری بروکراسی و ساختار فرهنگ در ایران» *فصلنامهٔ پژوهشهای سیاسی جهان اسلام*، س۶، ش۲، تابستان ۹۵، صص۱۲۵-۱۰۵.

[Downloaded from priw.ir on 2026-11-10]