مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱

Urban managment
No.68 Autumn 2022

۲۳-۳۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۸/۱۵ تاریخ پذیرش نهایی : ۱۴۰۱/۰۹/۱۹

ارائه الگوی تبیین رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی

محمد شهابی‌نژاد: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
نوید فاتحی‌راد*: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
سنجر سلاجقه: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
امین نیک‌پور: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.
محمدمهدی محمدباقری: استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تبیین رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی به‌منظور ارائه مدل مطلوب می‌باشد. روش پژوهش حاضر برحسب هدف، بنیادی –کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته (کمی و کیفی) و برحسب ماهیت پژوهش، توصیفی–پیمایشی است. روش گردآوری اطلاعات در این پژوهش، ترکیبی از مطالعات کتابخانه‌ای، دلفی فازی و میدانی بوده است و ابزار گردآوری اطلاعات، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه ساختار سازمانی، اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی، ترویج فرهنگ اسلامی بود. همچنین به‌منظور تأیید عوامل شناسایی شده از روش دلفی فازی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل ۲۰ نفر از اساتید و متخصصان مدیریت و حوزه تصمیم‌گیری و خط‌مشی گذاری و خبرگان شهرداری استان کرمان فعال در حوزه خط‌مشی گذاری فرهنگی و فرهنگ اسلامی بود که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی پیاده‌سازی مدل، شامل کلیه کارشناسان و مدیران شهرداری‌های استان کرمان به تعداد ۱۵۵۳ نفر می‌باشد و از آنجا که در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است درنهایت ۳۹۸ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت همچنین حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای، انتخاب شده‌اند. در این پژوهش برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش ضمن تأیید الگوی پیشنهادی پژوهش، نشان می‌دهد تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی و تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر یکدیگر داشته‌اند. همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) میان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی است. میزان تأثیر مستقیم ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی (۴۷۰/۰) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی برابر با (۴۱۱/۰) به دست آمد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ساختار سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی نیز بر ترویج فرهنگ اسلامی تأثیر می‌گذارد.

واژگان کلیدی: ساختار، ساختار سازمانی، خط‌مشی، اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی، فرهنگ اسلامی، شهرداری‌های استان کرمان

Presenting a model for explaining the relationship between the organizational structure and the level of implementation of the cultural policies of the municipalities of Kerman province in the direction of promoting Islamic culture.

Abstract

The aim of the current research is to explain the relationship between the organizational structure and the level of implementation of the cultural policies of the municipalities of Kerman province in order to promote Islamic culture in order to provide a desirable model. The method of the current research is fundamental-applicative in terms of its purpose, and in terms of the method of data collection, it is mixed type (quantitative and qualitative), and in terms of the nature of the research, it is descriptive-survey. The method of collecting information in this research was a combination of library, fuzzy Delphi and field studies, and the means of collecting information were the review of documents and organizational structure questionnaire, the implementation of cultural policies, and the promotion of Islamic culture. Also, in order to confirm the identified factors, fuzzy Delphi method has been used. The statistical population of this research in the qualitative part included 20 professors and specialists in management and the field of decision-making and policy-making and experts of the municipality of Kerman province active in the field of cultural policy-making and Islamic culture, who were selected by purposeful sampling and implemented in the quantitative part. The model includes all the experts and managers of the municipalities of Kerman province in the number of 1553 people, and since the structural equation modeling approach has been used in this research, finally 398 people were used as the basis for statistical analysis. Also, the sample size was selected using stratified sampling method. have became. In this research, SPSS and AMOS software were used for data analysis. The findings of the research, while confirming the proposed model of the research, show that the effect of the organizational structure variable on the implementation of cultural policies and the effect of the organizational structure variable on the promotion of Islamic culture is significant at the 5% level, and the positive path coefficients show that these structures have an incremental (direct) effect on have had each other Also, the results show an incremental (direct) relationship between the implementation of cultural policies and the promotion of Islamic culture. The amount of direct influence of the organizational structure on the promotion of Islamic culture was (0.470) and the amount of indirect influence through the implementation of cultural policies was equal to (0.411). Also, the results show that the organizational structure, in addition to the direct effect, indirectly affects the promotion of Islamic culture through the implementation of cultural policies.

Keyword: structure, organizational structure, policy, implementation of cultural policies, Islamic culture, municipalities of Kerman province

* نویسنده مسؤول navid.fatehi2020@gmail.com

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

مقدمه

بحث جایگاه دین و چگونگی تأثیرگذاری آن بر سیاست‌گذاری فرهنگی، یکی از موضوعات مطرح در حوزه سیاست‌گذاری فرهنگی محسوب می‌شود. نظریات مختلفی نیز در این خصوص ارائه‌شده است که در طیفی از نظریات حداقلی تا حداکثری قرار می‌گیرد. از سوی دیگر خط‌مشی گذاری فرهنگی در جامعه اسلامی از الگوی خاصی تبعیت می‌کند. آنچه این الگو را از الگوهای مشابه متمایز می‌کند، این پیش‌فرض است که دین نقش بسزایی در شکل‌گیری فرهنگ یک جامعه دارد و این نقش، فراتر از صرف تعیین خطوط قرمز در تدوین سیاست‌های فرهنگی است (باقری فرد و همکاران، ۱۳۹۵).

بسیاری از سیاست‌گذاران، خط‌مشی گذاران و حتی کارگزاران فرهنگی اذعان دارند که برنامه‌های ایران در سال‌های اخیر بر اساس یک سیاست واحد پیش نرفته و اکثر برنامه‌ریزی‌هایی که به نتیجه نمی‌رسند اغلب از عدم‌کفایت کارگزاران فرهنگی نشئت می‌گیرد. کارگزاران فرهنگی به افرادی اطلاق می‌شود که باعث انتشار سریع فرهنگ می‌شوند و به آن جان می‌بخشند. آن‌ها در خط اول جبهه فرهنگی به تحقق بخشیدن سیاست‌گذاری‌های فرهنگی کمک می‌کنند (افتخاری و باباخانی، ۲۰۱۶: ۶۳). برای آن‌که کارگزار فرهنگی مؤثر باشد و بتواند نقش خود را درست ایفا کند، باید امکانات وسیعی برای ایجاد رابطه با او وجود داشته باشد. کارگزار فرهنگی کسی نیست که در انزوا به کار خود بپردازد او باید امکان آن را داشته باشد که با مؤسسات دیگری که در امور فرهنگی و هنری فعالیت می‌کنند ارتباط داشته، اصولاً یک کارگزار فرهنگی باید مردم را خوب بشناسد کارگزار فرهنگی چیزی بیش از یک مدیر است. سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی ازآنجایی‌که دیدگاه‌های مختلفی پیرامون برنامه‌ریزی فرهنگی وجود دارد و گستره فعالیت‌های فرهنگی نیز نامحدود است و ابزارهای متنوعی در اختیار تحقق این فعالیت‌ها وجود دارد منطق حکم می‌کند دیدگاه مناسبی به سمت برنامه‌ریزی فرهنگی داشته باشیم. درگذشته اعتقاد داشتند فرهنگ به دلیل ماهیت معنوی‌اش برنامه پذیر نیست چون آن را درونی، معنوی و اخلاقی می‌پنداشتند. پس چگونه ممکن است یک امر معنوی و اخلاقی برنامه پذیر باشد اما ازآنجا که ما ابزارهای فرهنگی بسیاری در اختیار داریم باید به‌گونه‌ای سازمان‌دهی شده آن‌ها را به‌کارگیریم. طبیعتاً ایجاد شبکه در نظام خط‌مشی گذاری و به‌ویژه تصمیم گیرها و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی مستلزم وجود بسترها و شرایطی است که امکان فعالیت مؤثر آن‌ها را فراهم سازد (کمیلی فرد و همکاران، ۲۰۱۷: ۲۸).

با نگرشی دقیق به تغییرات چشمگیر در محیط‌های سازمانی و تشدید رقابت در عرصه جهانی در می‌یابیم که تمامی سازمان‌ها برای انجام موفقیت‌آمیز فرایندهای جاری و آتی خویش، بیش از گذشته در پی جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه نیروی انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه موجود در عصر اقتصاد دانش‌محور تلاش می‌کنند (وانگ و لیو[1]، ۲۰۱۶: ۳۵۰).

به همین منظور در دنیای امروز که رقابت، خصیصه‌ی اصلی آن است، سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود لازم است ساختارشان را با شرایط محیطی تطبیق دهند و برای دستیابی به موفقیت، به جنبه‌های جدید در حوزه مدیریت توجه داشته و در نظر داشته باشند که عملکرد، نقش بسیار مهمی در به دست آوردن رشد و مزایای رقابتی سازمان دارد (جاجرمی‌زاده و تدین، ۱۳۹۸: ۱۹۳). ساختار اثربخش و کارا بین سازگاری داخلی (رسمیت، تمرکز و پیچیدگی) و سازگاری خارجی (اندازه، فرهنگ، فناوری، راهبرد و محیط) سازمان تعادل برقرار می‌کند و بقای سازمان را تضمین می‌نماید و بر اساس عواملی طرح‌ریزی می‌شود که زمینه تحقق اهداف و راهبردهای سازمانی را فراهم آورد (منوریان، ۱۳۹۵: ۳). باید به این نکته توجه کرد که ساختار نظام اداری فعلی ایران جوابگوی نیازهای آتی کشور نیست و باید تغییرات اساسی در نگرش‌ها، سیاست‌ها، ساختارها و نظام‌های مدیریت کشور به وجود آید، در حال حاضر نظام اداری کشور، با ماهیتی درون‌گرا با ساختاری ناکارآمد و دستگاه‌های عریض و طویل بوروکراتیک دولتی روبروست که فاقد بینش و سیاست‌های منسجم برای افزایش بهره‌وری و رشد و توسعه در کشور است (تدبیری و قاسمی، ۱۳۹۳: ۵).

بر همین اساس در راستای تغییر ساختار سازمانی خط‌مشی گذاری مدیریت فرهنگی یکی از اقداماتی است که در بسیاری از کشورهای درحال‌توسعه از جمله ایران جایش خالی است، وجود این نوع سیاست‌گذاری موجب می‌گردد تا به بخش قابل‌ملاحظه‌ای از نیازهای بخش فرهنگ عمومی پاسخ داده شود. لازم است به یافتن راه‌حل‌های خاص در خط‌مشی گذاری فرهنگی توجه شود تا اطمینان حاصل گردد این امر از طریق مدیریت امور فرهنگی قابل‌دستیابی است. فقدان برنامه‌ریزی فرهنگی جامع و مدیریت فرهنگی کارساز، دو مقوله‌ای است که می‌توان در جهت نهادینه شدن ارزش‌ها، باورها بهبود و تغییر در الگوهای جامعه نقش اساسی و سازنده داشته باشند. به‌علاوه تدوین برنامه‌های فرهنگی هنگامی با موفقیت توأم هستند که بر تفکر مدیریت مبتنی بر ارزش‌ها استوار باشند. هدف کلی سیاست فرهنگی، ارتقای جامعه ایرانی به مقامی است که افراد آن با شناخت تمدن و فرهنگ پر ارج ایران در حفظ و گسترش آن بکوشند و با آگاهی از فرهنگ کشورهای دیگر جهان، خانواده بزرگ ایرانی را در مسیر به‌سوی زندگی بهتر و کمال معنوی یاری دهند (احمد پوری، ۱۳۹۵: ۲).

در همین راستا و به‌منظور شناخت بهتر ساختار سازمانی شناخت فرهنگ افراد برای برقراری ارتباط بهتر و چگونگی رفتار کردن با افراد از ملزومات سازمان و نهادهای اجتماعی است درباره تفاوت‌های فرهنگی و نقش فرهنگ در بهبود عملکرد اظهار می‌کند (رابینز، ۱۳۹۹: ۸۶). مدیران و سرپرستان برای

1. Wang & Liu

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

یکپارچه‌سازی افراد بافرهنگ‌های متفاوت، بهتر انجام دادن وظایف خود و سازمان و برای ارتباط و تعامل بهتر با دیگران، به شناخت فرهنگ نیاز دارند (ماهر النقش، ۱۳۹۰: ۴۶). عدم اطلاع از نیاز جامعه ما در بعد فرهنگی، در ذات خود باعث حس بی‌خیالی یا سستی در بین مسؤولین امر و حتی محقق و نهادهای فرهنگی نیز شده است و یا فعالیت‌هایی در فرهنگ انجام‌گرفته است که اصلاً موردنیاز کنونی کشور نبوده و صرفاً اتلاف منابع صورت گرفته است. درواقع می‌توان در یک بیان ساده گفت که اگر فرهنگ در قالب یک فرایند موردبررسی قرار بگیرد، چه مراحلی از این فرایند امروزه اولویت کشور ما محسوب می‌شود. به‌عبارت‌دیگر چه نوع مباح و موضوعاتی امروزه باید به آن پرداخته شود و کدام مراحل امروزه پرداختن به آن ضرورتی نداشته و کاری عبث محسوب می‌شود (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۹۴: ۶۰).

توجه به طراحی خط‌مشی فرهنگی سازمانی مبتنی بر مبنای اسلام و آموزه‌های دین به‌عنوان حلقه مفقوده‌ای است که در هنگام سیاست‌گذاری فرهنگی در سازمان‌های دولتی به آن توجه لازم مبذول نشده است. در روزگار ما، تمدن و فرهنگ اسلامی از جمله در حوزه ایران در مواجهه و تصادم بافرهنگ جدید جهانی قرارگرفته و درنتیجه این مواجهه و مقایسه، امروزه خودآگاهی و ارزیابی هویت فرهنگی‌مان بیش از هر زمان دیگری ضرورت یافته است (اسلام‌پناه و الوانی، ۱۳۹۷: ۲).

همچنین توجه به این نکته حائز اهمیت است ذیل اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در بند اول، یکی از وظایف دولت جمهوری اسلامی، به کار گرفتن همه امکانات برای ایجاد محیط مناسب رشد فضایل اخلاقی بر اساس ایمان، تقوا و مبارزه با کلیه مظاهر فساد و تباهی ذکرشده است. همچنین دعوت به خیر، امربه‌معروف و نهی از منکر در اصل هشتم قانون اساسی وظیفه‌ای همگانی و متقابل بر عهده مردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت برشمرده شده است. مقام معظم رهبری نیز، اصلاح فرهنگ عمومی را از وظایف مهم نهادهای فرهنگی دانسته و آن را ازجمله کارهای محوری برشمرده‌اند. هدف اصلی کشور به‌عنوان هدف فرهنگی، رشد و تعالی انسان‌های جامعه و جامعه است. رشد سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را می‌توان اهداف فرهنگی و اهداف غایی برشمرد (اقبالیان و آذر، ۱۳۹۵: ۱۵۲).

متأسفانه خلأ پرداختن جدی و اساسی به این حوزه و داشتن دیدگاه راهبردی به آن، در عملکرد فعلی حاکمیت و انجام فعالیت‌های لازم برای تحقق آن، کاملاً مشهود است. از نمودهای وجود این خلأ می‌توان به عدم آگاهی از وضعیت دقیق شاخص‌های فرهنگی در جامعه و نبود برنامه‌های منسجم میان‌مدت و درازمدت جهت ارتقاء فرهنگی جامعه و یا حداقل حفظ وضع موجود اشاره کرد. همچنین نپرداختن جدی به حوزه فرهنگ نتایجی چون بالا بودن نرخ فساد و آلودگی‌های فرهنگی در جامعه نظیر وضعیت اعتیاد و طلاق در کشور را به همراه داشته است.

همچنین به این نکته باید توجه شود در هر شهری به فراخور شرایط فرهنگی و اجتماعی، شهرداری‌ها وظایفی دارند که متمایز از وظایف متولیان فرهنگ بوده و اغلب در حوزه فرهنگ‌سازی و ارتقاء فرهنگ شهروندی در قالب فرهنگ اسلامی فعالیت می‌کنند. هر میزان که در حوزه فرهنگی هزینه شود، یک نوع سرمایه‌گذاری است که نه در کوتاه‌مدت، بلکه در درازمدت و سال‌های آتی اثرات مثبت خود را نشان خواهد داد. در کل دنیا، پیشرفت کشورها نه بر اساس ایجاد بناها و پل‌ها و ... بلکه بر اساس توسعه فرهنگی و اجتماعی است و در این راستا شهرداری‌ها می‌توانند خلأهای فرهنگی و اجتماعی شهرها را برطرف کنند و جامعه را به سمت پیشرفت سوق بدهند. همچنین در ساختار سازمانی شهرداری‌های کشور، مشکلات مشترکی مشاهده می‌شود. این مشکلات بر عملکرد شهرداری‌ها تأثیر بسزایی دارد. اولین مشکل در این زمینه، روزآمد نبودن این ساختار است ساختار سازمانی کنونی شهرداری‌ها میراث گذشته‌ای است که مبنا و پایه علمی چندانی ندارد. مشکل دوم، عدم شرح دقیق وظایف، پست‌ها و شرایط احراز و طبقه‌بندی آن‌هاست. نبود افراد متخصص، یا عدم تناسب میان جایگاه شغلی و تخصصی افراد از دیگر مشکلات عمده در شهرداری‌هاست. این در حالی است که هم‌اکنون رشته‌های تخصصی زیادی در ارتباط با شهرها و شهرداری‌ها در سطح تحصیلات تکمیلی وجود دارد. موضوع چشمگیر دیگر، در نظر نگرفتن ویژگی‌های محیطی هر شهر در طراحی ساختار سازمانی است. ایران ازجمله کشورهایی است که به لحاظ محیطی، جغرافیایی و حتی فرهنگی دارای تنوع بسیار زیادی است. همین تنوع گسترده منجر به تفاوت در نیازهای تشکیلاتی شهرداری و وظایف آن‌هاست؛ اما آنچه تعیین‌کننده وظایف و ساختار سازمانی موردنیاز برای اجرای وظایف شهرداری‌ها بوده است، از سطوح بالا دیکته شده و از سیاست‌ها و تصمیم‌های مرکزی حاصل‌شده است. در همین راستا پرسش اصلی تحقیق به‌صورت زیر مطرح می‌شود: مدل مطلوب رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی کدام است؟

مبانی نظری

ساختار سازمانی: ساختار سازمانی به‌عنوان چارچوب اساسی یک سیستم مدیریتی کل، منعکس‌کننده موقعیت‌های مکانی، همگرایی و واگذاری اختیارات و ارتباطات متشکل از شرکت در سازمان و همچنین روابط بین عناصر موجود در آن است. هر سازمان دارای ساختار مدیریتی خاص خود هستند که روابط بین کارمندان مختلف، وظایفی که آن‌ها انجام می‌دهند، مسؤولیت‌های ارائه‌شده را تعریف می‌کند (کاپلدیس و اسپور[1]، ۲۰۱۹: ۶۹۹)، در حال حاضر پژوهش‌های مرتبط با ساختار

1.Kappeldies & Spoor

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

سازمانی در حوزه‌های پیاده‌سازی سازمانی، تغییرات سازمانی، ارزیابی و بهینه‌سازی ساختار سازمانی است. ازآنجایی‌که هیچ ساختار سازمانی قابل‌استفاده و مطلوبی وجود ندارد باید ساختار سازمانی را متناسب با سابقه عملیاتی و انگیزه، بهینه‌سازی و تدوین نمود (شالمنه[1]، ۲۰۲۰: ۱۲۶).

اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی: طبق یک تعریف، اجرای خط‌مشی فرهنگی شامل همه اقدام‌هایی شمرده‌شده که از سوی دولت، نهادهای خصوصی و اتحادیه‌های اجتماعی برای سمت دهی توسعه نمادین، برآوردن نیازهای فرهنگی در مردم و دست‌یابی به توافق درباره شکلی از نظم یا دگرگونی اجتماعی، انجام می‌شود. به عبارت ساده‌تر، خط‌مشی فرهنگی شامل اصول مکتوب و غیر مکتوبی است که از سوی برنامه ریزان برای ایجاد تغییر در وضع موجود و دست‌یابی به اهداف مطلوب در حوزه‌های مختلف فرهنگی تدوین می‌شود و توسط مدیران به اجرا درمی‌آید (صالحی امیری و عظیمی دولت‌آبادی، ۱۳۸۸: ۱۷۹).

در تعریفی دیگر ادگار و سدگویک، خط‌مشی گذاری فرهنگی را شامل اصول و راهبردهای کلی و عملیاتی شده‌ای معرفی می‌کنند که بر نوع عملکرد یک‌نهاد اجتماعی در امور فرهنگی استیلا دارد. به این اعتبار، خط‌مشی فرهنگی منظومه‌ای سامان‌یافته از اهداف نهایی درازمدت، میان برد، قابل‌سنجش و نیز ابزارهای وصول به آن اهداف را در برمی‌گیرد (بار و میتز[2]، ۲۰۱۸: ۷۴).

نهایتاً نیز بر اساس تعریف ارائه‌شده در اصول خط‌مشی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی، خط‌مشی فرهنگی در حقیقت همان توافق رسمی و اتفاق‌نظر مسؤولان و متصدیان امور در تشخیص، تدوین و تعیین مهم‌ترین اصول و اولویت‌های لازم در حرکت فرهنگی است. خط‌مشی فرهنگی را می‌توان اصول راهنمای کارگزاران فرهنگی و مجموعه علائم و نشانه‌هایی دانست که مسیر حرکت را نشان می‌دهد. به‌عبارت‌دیگر، نوعی دستورالعمل فرهنگی است که روشنگر حرکت است؛ بنابراین خط‌مشی فرهنگی معاهده‌ای است که سلسله‌ای از اولویت‌ها و اصول و فروع یک حرکت فرهنگی را رسمیت می‌دهد و هم‌فکری و هم‌جهتی را با همکاری و هماهنگی توأم می‌کند. میثاقی است ملهم از آرمان‌ها و اعتقادات، ناظر بر تجربه‌ها و واقعیات، محدود به ظرفیت‌ها و امکانات، توجه به آینده و اهداف بعید و قریب که به‌هرحال در ظل و ذیل قانون اساسی قرار گرفته است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۱).

فرهنگ اسلامی: پژوهشگران برای فرهنگ تعاریف مختلفی ارائه‌شده است. در برخی تعاریف، فرهنگ دربرگیرنده اعتقادات، ارزش‌ها و اخلاق و رفتارهای تحت تأثیر این سه و هم‌چنین، آداب‌ورسوم و عرف جامعه معین است. در گونه‌ای دیگر از تعاریف، آداب‌ورسوم به‌عنوان شالوده اصلی فرهنگ تعریف می‌شود و صرفاً ظواهر رفتارها بدون در نظر گرفتن پایه‌های اعتقادی آن به‌عنوان فرهنگ جامعه معرفی می‌شود و سرانجام در برخی دیگر از تعاریف، فرهنگ عاملی شناخته می‌شود که به زندگی انسان‌ها معنا و جهت می‌دهد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۴). اگر اسلام با گونه نخست از تعاریف پیش‌گفته مقایسه شود، جزء فرهنگ تلقی می‌شود؛ اما اگر اسلام را با گونه دوم از تعاریف، مقایسه کنیم، رابطه اسلام بافرهنگ بسان دو مجموعه‌ای قابل‌شناسایی است که فقط در بخشی از اعضا مشترک‌اند. در این دیدگاه، نه دین کاملاً جزء فرهنگ است نه فرهنگ زیرمجموعه دین فرهنگ در گونه سوم از تعاریف بر دین انطباق می‌یابد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴: ۱۲).

فرهنگ اسلامی، مجموعه‌ای از اعتقادها و اصول اسلامی، آداب‌ورسوم، اخلاق و ارزش‌ها و قوانینی است که از وحی سرچشمه گرفته است. وجه تمایز این تعریف با تعاریف دیگر این است که عناصر فرهنگ دینی از وحی نشئت می‌گیرد. هدف فرهنگ اسلامی رشد و شکوفایی جامعه بشری و رسیدن آن به کمال است، برای رسیدن به این منظور ابتدا باید هر فرد به اصلاح خود بپردازد. بر این اساس، فرهنگ دینی با توجه به موضوع تقویت رفتارهای مفید کارکنان به‌عنوان عاملی مهم در افزایش بهره‌وری، راه رسیدن به آن و نیز تعالی روحی را تزکیه نفس عنوان می‌کند به‌طوری‌که هدف فرستادن پیامبران نیز همین معرفی‌شده است (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۴).

پیشینه تحقیق

در پژوهش اسدی گرجی و همکاران (۱۳۹۹) یافته‌ها نشان داد؛ استراتژی منابع انسانی در کل شرکت از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و ساختار سازمانی برای اجرای آن همسو تشخیص داده‌شده اما بعضی از واحدها ازلحاظ ساختار و نوع استراتژی باید اصلاحاتی را انجام دهند. نتایج تحقیق فرامرزی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد فرهنگ‌سازمانی، فرهنگ شهروندی و فرهنگ ملی بر خط‌مشی گذاری‌های فرهنگی تأثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین دیگر پژوهش فرامرزی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد؛ اساسی‌ترین شاخص‌های خط‌مشی گذاری فرهنگی عبارت‌اند از: تبیین خط‌مشی فرهنگی، هویت دینی، هویت انقلابی و تعاملات فرهنگی؛ که این عوامل شاخص‌های تقویت هویت فرهنگی شهروندان و مدیریت تغییرات فرهنگی در نتایج تحلیل مضمون هستند. همچنین در بالاترین سطح و کم اثرترین عامل بر تبیین خط‌مشی فرهنگی، عوامل سلامت شهری، اخلاق و رفتار شهروندی، شبه عرفان و قوانین سازنده از شاخص‌های بهبود سبک زندگی و مدیریت تغییرات فرهنگی هستند. پژوهش حاجی ملا میرزایی (۱۳۹۵) نتیجه گرفت الگوی اسلامی ایرانی اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران شامل سه بعد کلی فضای ذهنی و ارزشی، شبکه ذی‌نفعان و اجرا پژوهی است به‌گونه‌ای که بعد اول، فضای ذهنی و ارزشی شامل فضای

1.Schulman
2.Barr & Mintz

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

ذهنی جامعه و فضای ارزش جامعه، بعد دوم، شبکه ذی‌نفعان شامل مردم، سازمان‌ها، دستگاه‌ها و مؤسسات و ویژگی‌های مجریان و بعد سوم اجرا پژوهی شامل بسیج منابع، ابزارهای اجرا و رویکردها و روش‌های اجرا در نظر گرفته‌شده است. در تحقیق بابایی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر خط‌مشی گذاری مؤثر است و بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه تمرکز بوده است. خنیفر و آقداغی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با استفاده از ساده‌سازی مقوله پیچیده خط‌مشی گذاری فرهنگی، سه سطح از تأثیرگذاری آموزه‌های اسلامی در خط‌مشی گذاری معرفی و تحلیل‌شده است. در سطح نخست، تعالیم دینی در مرحله ارزیابی و انتخاب خط‌مشی از میان پیشنهادها و گزینه‌های موجود به کمک خط‌مشی گذاران می‌آیند. در سطح دوم تعالیم دینی به‌مثابه گنجینه‌ای غنی از معارف به‌منزله منبع استخراج گزینه‌ها و ساخت خط‌مشی‌ها به کار می‌روند. در سطح سوم که عمیق‌ترین سطح در این الگوست، اساساً خود مسئله از منظر آموزه‌های دینی واکاوی می‌شود تا وقت و هزینه خط‌مشی‌گذاران صرف مسائل دارای اهمیت و اولویت شود. معینی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه ایشان صفاتی از شهر اسلامی ازجمله عدالت، امنیت، تقوا، ذکر و تفکر، احسان را که زمینه‌ساز الگوهای جاری رفتاری در میان شهروندان می‌باشند، بررسی کرده و در ادامه به عوامل زمینه‌ساز فرهنگ شهروندی اسلامی اشاره شده و به این نتیجه رسیده است که هویت معنایی و معنوی فضای زیست انسان‌ها، بر کالبد و ساختار شهر تقدم داشته است. بازتاب دین اسلام را می‌توان آشکارا، در ساخت‌های فیزیکی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی فضاهای تحت قلمرو دین اسلام مشاهده کرد. برای ساخت یک شهر اسلامی یا تبدیل شهرهای فعلی کشور به شهرهایی اسلامی، نمونه و الگو کم نیست و راهکارها نیز پیش‌تر یعنی از همان زمان آغاز رسالت پیامبر خاتم، تبیین شده‌اند. تنها نیاز به پژوهش می‌ماند و همتی والا برای تبدیل همه این چیزهای بالقوه به بالفعل. شکل‌گیری یک مدینه فاضله رؤیا و فلسفه‌بافی نیست. در تحقیق خدایی مهر (۱۳۹۲) نتایج نشان داد مسائل فرهنگی پایه و اساس خط‌مشی‌ها و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی دولتمردان و تصمیم گیران را تشکیل می‌دهد. ازاین‌رو پرداختن و جهت دادن به آن از فعالیت‌های اساسی دست‌اندرکاران و متخصصان سیاست‌گذاری محسوب می‌شود. در کشور ما به علت تعدد مراجع تصمیم‌گیری و نهادهای سیاست‌گذاری فرهنگی و به دلیل نبود الگوی جامع و مشخص برای سیاست‌گذاری در حوزه فرهنگ، ابهامات زیادی در مسؤولیت فرهنگی وجود دارد. اوا و همکاران[1] (۲۰۱۹) در پژوهش خود خط‌مشی و سیاست‌گذاری در سازمان را از عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمانی برشمرد و یادآور شد که انتخاب خط‌مشی مناسب در هماهنگی بهتر ساختار در سازمان تأثیرگذار است. تیاگو و همکاران[2] (۲۰۱۹) بر طبق دیدگاه (معاوضه) سازمان‌ها باید ساختاری از بین ساختارهای یاری کننده در اکتشافات یا ساختار توانمند کننده در بهره‌برداری‌ها انتخاب کنند تئوری‌های قبلی مدیریت بر این عقیده‌اند دستیابی به ساختاری که هم بتواند جستجوگر باشد و هم بتواند بهره‌ور باشد، غیرممکن است. بر طبق دیدگاه معاوضه سازمان‌ها درنهایت باید یا ساختاری را انتخاب کنند که آن‌ها را در جستجو کردن یاری کند یا اینکه ساختاری را انتخاب کنند که بتواند سیاست‌گذاری بهتر داشته باشد. لو و تائو[3] (۲۰۱۷) تأثیر ساختار سازمانی بر روی عملکرد را در استرالیا و چین بررسی کرده و نتیجه گرفتند که برخی از ساختارهای سازمانی در بخشی از بازار بهتر عمل می‌کنند ولی نمی‌توان گفت یک روش خاص به‌عنوان بهترین روش برای سازمان‌دهی ساختار سازمانی وجود دارد. باچه و تیلور[4] (۲۰۱۶) عامل مهم در خصوص (اجرا خط‌مشی‌های فرهنگی) توان مدیران در تحقق حساب‌شده‌ی اهداف و کنترل مراحل اجرا است. بااین‌حال موفقیت به منابع کافی، نظام مسؤولیت شخص و کنترل سلسله مراتبی برای نظارت بر اقدامات مجریان نیز وابسته است. ملاحی[5] (۲۰۱۰) در تحقیق خود به بررسی تأثیر ساختار اسلامی سازمان بر مدیریت منابع انسانی پرداخته و برای این منظور به بررسی ایده آل‌ها، ارزش‌های فرهنگی و هنجارهای اسلامی در محیط کار و تأثیر آن بر عملکرد کلی سازمان پرداخته است. پودل[6] (۲۰۰۹) نتیجه گرفت اجرای خط‌مشی مجموعه اقداماتی است که افراد یا گروه‌های خصوصی و عمومی را به‌سوی تحقق اهداف اساسی موردنظر در تصمیمات خط‌مشی هدایت می‌کند.

سؤالات تحقیق

۱. آیا بین ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی در شهرداری‌های استان کرمان رابطه وجود دارد؟

۲. آیا بین میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی با ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری‌های استان کرمان رابطه وجود دارد؟

۳. آیا بین ساختار سازمانی با ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری‌های استان کرمان رابطه وجود دارد؟

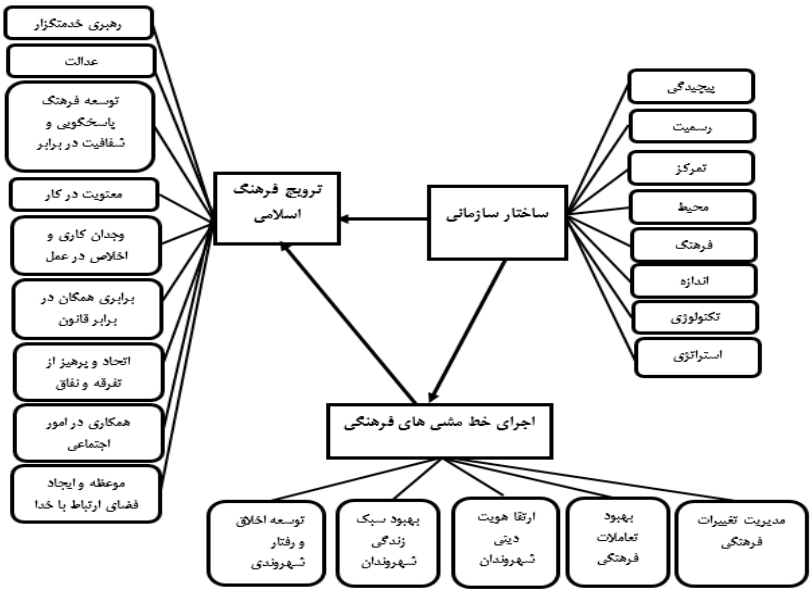
۴. مدل مطلوب رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی چگونه است؟

1.Eva et al
2.Tiago et al

3. Lu & Tao
4.Bache & taylor
5. Mellahi
6. poudel

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

مدل مفهومی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی تبیین رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی است؛ روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی -کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته (کمی و کیفی) برحسب زمان گرداوری داده، مقطعی و برحسب ماهیت پژوهش، پیمایشی است. در این پژوهش برای تبیین رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی به‌منظور ارائه مدل مطلوب، ابتدا ابعاد متغیرهای ساختار سازمانی، اجرای خطمشی‌های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای (مراجعه به اسناد و مدارک مکتوب از قبیل کتب، مجلات و ...) مورد بررسی قرار گرفته است. سپس به‌منظور نهایی سازی فهرست ابعاد و مؤلفه‌ها، از روش نظرسنجی از خبرگان (شامل اساتید و متخصصان مدیریت و حوزه تصمیم‌گیری و خطمشی گذاری و خبرگان شهرداری استان کرمان فعال در حوزه خطمشی گذاری فرهنگی و فرهنگ اسلامی) به روش دلفی فازی استفاده شده است. برای اعتبارسنجی و درنهایت قابلیت کاربرد مدل در جامعه هدف، مورد آزمون قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد کشف رابطه میان ساختار سازمانی، اجرای خطمشی‌های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری‌های استان کرمان و مدل‌سازی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل اساتید و متخصصان مدیریت و حوزه تصمیم‌گیری و خطمشی گذاری و خبرگان شهرداری استان کرمان فعال در حوزه خطمشی گذاری فرهنگی و فرهنگ اسلامی بودند حجم نمونه پژوهش شامل ۲۰ نفر و با روش نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب شدند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه کارشناسان و مدیران شهرداری‌های استان کرمان به تعداد ۱۵۵۳ نفر می‌باشد؛ از آنجا که در این پژوهش از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری[1] استفاده شده است حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه‌ای که بیشترین سؤال را دارد (ساختار سازمانی) در نظر گرفته شد (وستلان[2]، ۲۰۱۰). این تعداد با توجه به مقدار گفته‌شده بین ۲۲۵ تا ۴۵۰ نفر قابل‌تغییر است. بر این اساس ۳۹۸ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه (۴ پرسشنامه) بوده است. پرسشنامه دلفی فازی به‌منظور تأیید عوامل استخراج شده از مطالعات کتابخانه‌ای توسط خبرگان طراحی شده است و پرسشنامه ساختار سازمانی، اجرای خطمشی‌های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی به‌منظور طراحی الگوی پژوهش و بررسی روابط بین متغیرها مدنظر قرار گرفته است.

1.Structural Equation Modeling
2.Westlan

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

جدول ۱. مشخصات پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد سؤالات پرسشنامه
ساختار سازمانی	رسمیت- پیچیدگی-تمرکز- محیط- فرهنگ- اندازه- تکنولوژی- استراتژی	۴۵
اجرای خطمشی‌های فرهنگی	مدیریت تغییرات فرهنگی- بهبود تعاملات فرهنگی- ارتقا هویت دینی شهروندان- بهبود سبک زندگی شهروندان- توسعه اخلاق و رفتار شهروندی	۲۲
ترویج فرهنگ اسلامی	رهبری خدمتگزار-عدالت-توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم- معنویت در کار- وجدان کاری و اخلاص در عمل- برابری همگان در برابر قانون-اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق- همکاری در امور اجتماعی- موعظه و ایجاد فضای ارتباط با خدا	۳۰

برای اطمینان از اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO) استفاده‌شده است. بر اساس یافته‌ها مقدار KMO در باب کفایت نمونه‌گیری متغیرهای تحقیق مقادیر قابل‌قبولی است. همچنین برای بررسی روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) استفاده‌شده است.
همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده‌شده است که پایایی درونی تمامی متغیرها مورد تائید قرار گرفت.

جدول ۲. روایی و پایایی داده‌ها و ابزار پژوهش

متغیر	آزمون کایزر، میجر، الکین (KMO)	میانگین واریانس استخراج (AVE)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
ساختار سازمانی	۰/۷۵۲	۰/۸۲۲	۰/۸۲۸	۰/۹۰۲
اجرای خطمشی‌های فرهنگی	۰/۹۴۴	۰/۷۹۶	۰/۸۸۳	۰/۹۵۱
ترویج فرهنگ اسلامی	۰/۹۴۸	۰/۸۲۳	۰/۸۶۶	۰/۹۷۷

در این پژوهش به‌منظور تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده‌شده است و داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳، AMOS ویراست ۲۴ و EXCEL ویراست ۲۰۱۹ مورد تجزیه‌وتحلیل قرارگرفته‌اند. در تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، ابتدا نرمال بودن تمام متغیرها مورد آزمون قرارگرفته است و پس از بررسی چولگی و کشیدگی و تأیید نرمال بودن متغیرها، از رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری استفاده‌شده است. در این پژوهش به‌منظور برازش الگوهای اندازه‌گیری، آزمون الگو پیشنهادی و سؤالات از رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری استفاده‌شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج مربوط به بخش دلفی فازی

برای تأیید عوامل شناسایی شده از روش دلفی فازی[1] استفاده شد. بدین‌صورت که با گردآوری اطلاعات از طریق پیشینه پژوهش به تدوین و توزیع پرسشنامه بر اساس نتایج پرداخته شد و با دریافت نظر خبرگان (ارائه عدد فازی مثلثی برای هر راهکار پیشنهادی) به اجماع رسید. نمونه‌گیری تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت که تعداد به ۲۰ نفر رسید. پس از تجزیه‌وتحلیل ابعاد و به دست آوردن میانگین فازی زدایی شده یا فازی قطعی شده با استفاده از فرمول مینکووسکی ابعادی که میانگین آن‌ها از (۰/۲۵) کمتر بود، حذف می‌گردند. نتایج حاصل از دلفی فازی در جدول ۴ نشان داد میانگین فازی زدایی شده تمامی ابعاد مورد بررسی بیشتر از (۰/۲۵) بود؛ بنابراین می‌توان گفت که ابعاد مدل پژوهش از دیدگاه خبرگان ابعاد ساختاری، ابعاد محتوایی، رسمیت، پیچیدگی، تمرکز، محیط، فرهنگ، اندازه، تکنولوژی، استراتژی، مدیریت تغییرات فرهنگی، بهبود تعاملات فرهنگی، ارتقا هویت دینی شهروندان، بهبود سبک زندگی شهروندان، توسعه اخلاق و رفتار شهروندی، رهبری خدمتگزار، عدالت، توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم، معنویت در کار، وجدان کاری و اخلاص در عمل، برابری همگان در برابر قانون، اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق، همکاری در امور اجتماعی و موعظه و ایجاد فضای ارتباط با خدا می‌باشند.

1.Fuzzy Delphi Method (FDM)

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

جدول ۳. جدول اعداد فازی مثلثی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰/۷۵، ۱،۱)	۰/۷۵
زیاد	(۰/۵، ۰/۷۵، ۱)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰، ۰/۲۵، ۰/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰،۰،۰/۲۵)	۰/۰۶۲۵

پس از مرحله اول نظرسنجی، لازم است مرحله دوم نیز انجام شود تا نتایج هر دو مرحله با هم مقایسه و نتیجه مشخص شود. نتایج شمارش پاسخ‌ها به مدل پژوهش در نظرسنجی مرحله دوم در جدول ۴ ارائه شده است.

پس از اینکه هر دو مرحله نظرسنجی انجام شد لازم است اختلاف میان میانگین فازی زدایی شده مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد. بررسی اختلاف میانگین فازی زدایی شده در جدول ۴ ارائه شده است. با توجه به دیدگاه‌های مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم در صورتی که اختلاف میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله از حد آستانه (۰/۱) کمتر باشد، فرآیند نظرسنجی متوقف خواهد شد. همان‌گونه که جدول ۴ نشان می‌دهد اعضا گروه خبرگان در مورد تمامی ابعاد به وحدت نظر رسیده و اختلاف میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از ۰/۱ بود، لذا نظرسنجی خبرگان در مورد شاخص‌های فوق متوقف می‌شود.

جدول ٤. بررسی اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم (n=۲۰)

بُعد	میانگین فازی‌زدایی شده مرحله اول	میانگین فازی‌زدایی شده مرحله دوم	اختلاف میانگین
ابعاد ساختاری	۰/۴۹۰	۰/۵۶۸	۰/۰۷۸
ابعاد محتوایی	۰/۷۴۹	۰/۸۰۹	۰/۰۶۰
رسمیت	۰/۷۳۹	۰/۸۱۱	۰/۰۷۲
پیچیدگی	۰/۷۲۰	۰/۷۳۱	۰/۰۱۱
تمرکز	۰/۶۴۱	۰/۶۲۹	۰/۰۱۲
محیط	۰/۵۹۱	۰/۶۵۷	۰/۰۶۶
فرهنگ	۰/۵۵۳	۰/۶۳۶	۰/۰۸۳
اندازه	۰/۷۴۰	۰/۷۹۳	۰/۰۵۳
تکنولوژی	۰/۵۸۸	۰/۴۹۵	۰/۰۹۳
استراتژی	۰/۴۵۰	۰/۴۴۲	۰/۰۰۸
مدیریت تغییرات فرهنگی	۰/۴۱۰	۰/۴۴۲	۰/۰۳۳
بهبود تعاملات فرهنگی	۰/۶۳۳	۰/۵۳۵	۰/۰۹۸
ارتقا هویت دینی شهروندان	۰/۶۰۳	۰/۵۵۵	۰/۰۴۸
بهبود سبک زندگی شهروندان	۰/۸۵۷	۰/۷۹۰	۰/۰۶۷
توسعه اخلاق و رفتار شهروندی	۰/۶۱۹	۰/۶۹۹	۰/۰۸۰
رهبری خدمتگزار	۰/۵۳۹	۰/۶۱۲	۰/۰۷۳
عدالت	۰/۷۱۳	۰/۷۵۷	۰/۰۴۴
توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم	۰/۵۳۰	۰/۴۷۶	۰/۰۵۴
معنویت در کار	۰/۷۳۸	۰/۶۴۶	۰/۰۹۲
وجدان کاری و اخلاص در عمل	۰/۴۴۹	۰/۴۶۶	۰/۰۱۷
برابری همگان در برابر قانون	۰/۵۸۸	۰/۶۱۹	۰/۰۳۱
اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق	۰/۵۹۹	۰/۶۸۹	۰/۰۹۰
همکاری در امور اجتماعی	۰/۶۱۲	۰/۵۷۶	۰/۰۳۶
موعظه و ایجاد فضای ارتباط با خدا	۰/۶۷۹	۰/۶۱۱	۰/۰۶۷

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

تجزیه‌وتحلیل وضعیت متغیرها در جامعه موردمطالعه

به‌منظور بررسی وضعیت متغیرهای مدل رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده‌شده است که نتایج آن در جدول ۵ آمده است:

جدول ۵. بررسی وضعیت ابعاد متغیرهای پژوهش در جامعه موردمطالعه

بُعد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	میانگین نظری = ۳/۰۰	
					آماره t	p-مقدار
ساختار سازمانی	۲/۹۲	۰/۴۴	۱/۸۹	۴/۰۴	-۳/۵۵	۱/۰۰۰
رسمیت	۳/۰۵	۰/۶۴	۱/۳۳	۴/۵۰	۱/۵۳	۰/۰۶۳
پیچیدگی	۲/۸۹	۰/۳۸	۱/۶۷	۴/۰۰	-۵/۸۱	۱/۰۰۰
تمرکز	۳/۱۷	۰/۷۱	۱/۰۰	۴/۷۱	۴/۶۹	۰/۰۰۱
محیط	۳/۰۴	۰/۵۸	۱/۶۷	۴/۶۷	۱/۲۷	۰/۱۰۲
فرهنگ	۲/۴۳	۰/۸۹	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱۲/۷۷	۱/۰۰۰
اندازه	۲/۷۶	۰/۶۳	۱/۰۰	۴/۲۵	-۷/۴۴	۱/۰۰۰
تکنولوژی	۳/۳۴	۰/۸۶	۱/۰۰	۵/۰۰	۷/۸۰	۰/۰۰۱
استراتژی	۲/۷۰	۰/۶۴	۱/۰۰	۴/۴۳	-۹/۳۲	۱/۰۰۰
اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی	۲/۶۳	۰/۸۴	۱/۰۰	۴/۴۱	-۸/۷۱	۱/۰۰۰
مدیریت تغییرات فرهنگی	۲/۳۹	۰/۹۶	۱/۰۰	۴/۶۷	-۱۲/۶۱	۱/۰۰۰
بهبود تعاملات فرهنگی	۲/۹۱	۰/۹۴	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱/۹۰	۰/۹۷۱
ارتقا هویت دینی شهروندان	۲/۶۵	۰/۹۲	۱/۰۰	۴/۷۱	-۷/۶۶	۱/۰۰۰
بهبود سبک زندگی شهروندان	۲/۵۶	۰/۹۷	۱/۰۰	۵/۰۰	-۹/۱۵	۱/۰۰۰
توسعه اخلاق و رفتار شهروندی	۲/۵۸	۰/۹۶	۱/۰۰	۵/۰۰	-۸/۶۴	۱/۰۰۰
ترویج فرهنگ اسلامی	۲/۵۶	۰/۸۸	۱/۰۰	۴/۶۰	-۹/۹۹	۱/۰۰۰
رهبری خدمتگزار	۲/۵۷	۱/۰۶	۱/۰۰	۵/۰۰	-۷/۹۷	۱/۰۰۰
عدالت	۲/۳۴	۱/۰۶	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱۲/۳۹	۱/۰۰۰
توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم	۲/۶۹	۱/۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	-۵/۷۳	۱/۰۰۰
معنویت در کار	۲/۷۲	۰/۹۹	۱/۰۰	۵/۰۰	-۵/۵۸	۱/۰۰۰
وجدان کاری و اخلاص در عمل	۲/۵۹	۱/۰۳	۱/۰۰	۵/۰۰	-۷/۸۷	۱/۰۰۰
برابری همگان در برابر قانون	۲/۷۲	۰/۸۷	۱/۰۰	۵/۰۰	-۶/۴۰	۱/۰۰۰
اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق	۲/۳۳	۱/۰۴	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱۲/۹۳	۱/۰۰۰
همکاری در امور اجتماعی	۲/۴۶	۰/۹۹	۱/۰۰	۴/۵۰	-۱۰/۷۵	۱/۰۰۰
موعظه و ایجاد فضای ارتباط با خدا	۲/۵۳	۰/۹۴	۱/۰۰	۵/۰۰	-۹/۸۸	۱/۰۰۰

برازش الگوهای اندازه‌گیری

در این بخش به‌منظور برازش الگوهای اندازه‌گیری، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده‌شده است. بَعد از اطمینان از وجود روایی و پایایی در شاخص‌های گردآوری‌شده، جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشهود) تا چه اندازه‌ای برای سنجش متغیرهای پنهان (متغیرهای مکنون) قابل‌قبول هستند، لازم است ابتدا متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان می‌باشد به‌طور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. شاخص‌های کلی برازش و بارهای عاملی الگوهای اندازه‌گیری در ادامه آمده است:

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

جدول ٦. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی سؤال بررسی مدل پژوهش

شاخص	حد قابل‌قبول	مقدار گزارش‌شده
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۲/۵۶۵
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۵
شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۷
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۱
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۱
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۵۱

نتایج حاصل از آزمون سؤالات پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی (β=۰/۸۵۷،p=۰/۰۰۱) و تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی (β=۰/۴۷۰،p=۰/۰۰۱) در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر یکدیگر داشته‌اند.

همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) میان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی (β=۰/۴۸۰،p=۰/۰۰۱) است. میزان تأثیر مستقیم ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی (۰/۴۷۰) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی برابر با (۰/۴۱۱) به دست آمد.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که ساختار سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی نیز بر ترویج فرهنگ اسلامی تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ[1] برای بررسی نقش میانجی متغیر اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی برابر (۰/۵۲۱، ۰/۲۶۷) به دست آمد که اگر فاصله اطمینان[2] صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به‌صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجیگری اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی بر رابطه مورد بررسی تأیید می‌گردد.

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

جدول ۷. بررسی رابطه متغیرها در سؤالات پژوهش

سؤال	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
ساختار سازمانی ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی	۰/۸۵۷	۱۵/۳۰۴	۰/۱۰۰
اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی← ترویج فرهنگ اسلامی	۰/۴۸۰	۷/۱۰۷	۰/۱۰۰
ساختار سازمانی ← ترویج فرهنگ اسلامی	۰/۴۷۰	۶/۴۰۷	۰/۱۰۰

جدول ۸. بررسی نوع اثرات در سؤالات پژوهش

سؤال	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
ساختار سازمانی ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی	۰/۸۵۷	-	۰/۸۵۷
اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی← ترویج فرهنگ اسلامی	۰/۴۸۰	-	۰/۴۸۰
ساختار سازمانی ← ترویج فرهنگ اسلامی	۰/۴۷۰	۰/۴۱۱	۰/۸۸۱

جدول ۹ شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی سؤالات پژوهش را موردبررسی قرار می‌دهد.

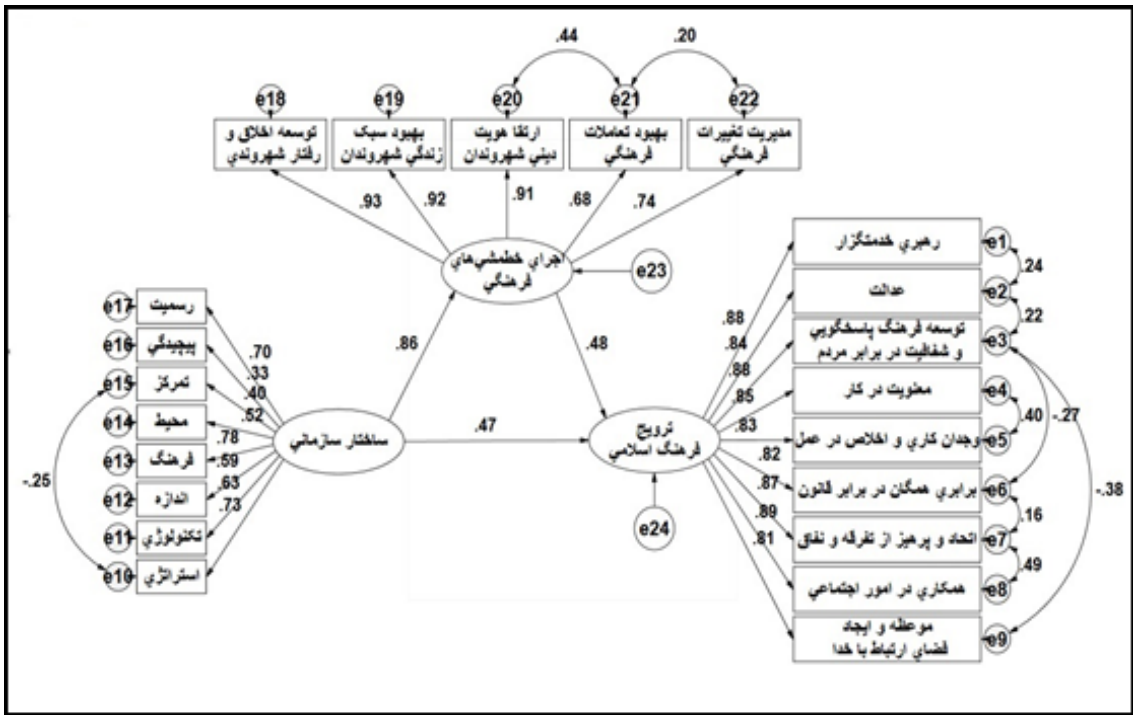
1.Boot strap
2.Confidence Interval

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

جدول ۹. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی فرضیه‌های پژوهش

شاخص	حد قابل‌قبول	مقدار گزارش‌شده سؤال اول	مقدار گزارش‌شده سؤال دوم	مقدار گزارش‌شده سؤال سوم
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۰۰۴/۳	۲۶۷/۳	۸۶۰/۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۸۹۹/۰	۸۸۶/۰	۸۸۹/۰
شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۸۶۸/۰	۸۵۱/۰	۸۴۷/۰
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۹۰۱/۰	۹۰۳/۰	۹۱۸/۰
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۹۰۳/۰	۹۲۰/۰	۹۳۸/۰
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۹۰۰/۰	۹۰۱/۰	۹۲۴/۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۹۰۳/۰	۹۲۰/۰	۹۳۸/۰
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰۷۵/۰	۰۸۱/۰	۰۷۵/۰

نتایج الگوی نهایی پژوهش در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. نتایج معادلات ساختاری برای بررسی الگوی نهایی پژوهش

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار ساختار سازمانی بر اجرای خطمشی‌های فرهنگی است. بر اساس مقدار ضریب تعیین، ۷۳ درصد از تغییرات اجرای خطمشی‌های فرهنگی توسط ساختار سازمانی تبیین می‌شود.

در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت در مرحله خطمشی گذاری فرهنگی، سازمان‌ها مدل‌های موجود و رویه‌های پیشین در نظام مدیریت سازمان یا سازمان‌های مشابه را موردبازنگری قرار داده و خطمشی‌هایی را برای پیاده‌سازی سیستم تعیین می‌کنند، در واقع خطمشی فرهنگی بر نوع توافق رسمی و اتفاق‌نظر مسؤولان و متخصصان امور در تشخیص، تدوین و تبیین مهم‌ترین اصول و اولویت‌های ضروری برای هدایت حرکت فرهنگی دلالت دارد. برخی از اندیشمندان خطمشی فرهنگی را کنشی آگاهانه در قلمرو فرهنگ که عمدتاً توسط دولت‌ها اتخاذ می‌شود می‌دانند. در این شرایط ساختار سازمانی جهت دهنده به‌منظور اجرای خطمشی‌های فرهنگی سازمان است. ساختار سازمانی می‌تواند بر اعضای سازمان اثراتی شگرف بگذارد. تحقیقات نشان داده است برخی از افراد زمانی احساس رضایت می‌کنند و دارای بازدهی بالایی هستند که کارها استاندارد و بر مبنای خطمشی مناسب باشد و ابهام به حداقل ممکن برسد. در مجموع در طراحی ساختار سازمانی، به‌منظور اجرای مناسب خطمشی باید به تفاوت‌های فردی مثل تجربه، شخصیت و نوع کاری که باید انجام شود، توجه زیادی نمود. این توجه کارکنان را در مورد قیدوبندهای گروه، فراوانی مقررات و نحوه تصمیم‌گیری در سازمان، تأکید بر میزان راه‌های ارتباطی موجود و وجود فضای رسمیت و یا عدم رسمیت در سازمان توجیه می‌کند. با توجه به نتایج باید گفت وجود بالای عوامل ساختاری در سازمان محیط را غیر مشارکتی می‌کند و ارتباطات را کاهش می‌دهد؛ زیرا شهرداری به‌عنوان نهادی اجتماعی، برحسب تعهدات، اهداف، فناوری، ساختار سازمانی و روش اجرایی، دارای فرهنگ‌ها و خطمشی‌های گوناگون و متفاوتی می‌باشد. در راستای نتایج حاصل از این سؤال اوا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود خطمشی و سیاست‌گذاری در سازمان را از عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمانی برشمرد و یادآور شد که انتخاب خطمشی مناسب در هماهنگی بهتر ساختار در سازمان تأثیرگذار است. باچه و تیلور (۲۰۱۶) عامل مهم در خصوص (اجرا خطمشی‌های فرهنگی) توان مدیران در تحقق حساب‌شده‌ی اهداف و کنترل مراحل اجرا است. بااین‌حال موفقیت به منابع کافی، نظام مسؤولیت شخص و کنترل سلسله مراتبی برای نظارت بر اقدامات مجریان نیز وابسته است. نتایج مطالعه قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد خطمشی گذاری در سازمان‌های دولتی ایران برای تحقق اهداف بخشی، سازمانی، فرا بخشی و ملی بسیار مهم و تعیین‌کننده است، به‌طوری‌که این مسئله در سازمان‌های فرهنگی از اهمیت بیشتری برخوردار است، چراکه مقوله فرهنگ و به دنبال آن سیاست فرهنگی دارای ابعاد و زوایای پنهان و آشکار فراوانی است که بدون خطمشی گذاری شایسته تحقق این اهداف ممکن و میسر نیست. بابایی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر خطمشی گذاری مؤثر است و بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه تمرکز بوده است. با توجه به رابطه معناداری که بین ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمشی‌های فرهنگی در شهرداری‌های استان کرمان وجود دارد و با توجه به نتایج حاصل که نشان می‌دهد از میان عوامل مرتبط با ساختار سازمانی تأثیر استراتژی بر اجرای خطمشی‌های فرهنگی سازمان بیشتر است، می‌توان استدلال کرد شهرداری باید بر اساس واقعیات سیاسی، محدودیت‌های اقتصادی، تصمیمات و الزامات حکومتی و دولتی، تغییرات تکنولوژی و نوآوری‌های جدید، عوامل داخلی سازمان و ... خود را شناسایی نموده و بعد از تعیین محدوده عملکرد خود، اهداف واقعی و قابل‌دستیابی خود را شناسایی نماید. در تمام این مراحل باید خطرات و ریسک‌ها و مخاطرات هر بخش نیز شناسایی شود. اهداف باید قابلیت اجرایی داشته و به دسته‌های بلندمدت و میان‌مدت تعریف شود و سازمان در انتها باید برنامه راهبردی و استراتژی مناسب برای دستیابی به اهداف خودتنظیم نماید. داشتن این برنامه اجرای مناسب خطمشی‌های فرهنگی شهرداری را به همراه خواهد داشت؛ زیرا خطمشی تابعی از استراتژی می‌باشد. در واقع استراتژی و سیاست از لحاظ فرآیند و هدف به یکدیگر شبیه هستند. این سخن به آن معناست که بایستی سطح‌بندی مشخصی از نوع سیاست‌ها به دست داد تا بتوان به سطح‌بندی مجریان پرداخت و از آن‌ها انتظارات واقع‌بینانه‌ای داشت. ارزش‌های اساسی فرهنگی یا به تعبیری دقیق‌تر سیاست‌های کلان فرهنگی باید در بستری تاریخی و با نگاهی به متغیرهای اساسی فرهنگ درک و فهم و تعیین شوند. در نتیجه، گستره مجریان سیاست‌های کلان فرهنگی دستگاه‌های متعددی خواهند بود و معمولاً از سطح بخش فرهنگ فراتر رفته و دیگر سطوح و بخش‌ها را نیز در برمی‌گیرد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه‌شده نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار اجرای خطمشی‌های فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی است. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۲۳ درصد از تغییرات ترویج فرهنگ اسلامی توسط اجرای خطمشی‌های فرهنگی تبیین می‌شود.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت اجرای خطمشی فرهنگی، در واقع خطمشی عمومی در عرصه فرهنگ است. این پیش‌فرض صحیح در این اصطلاح پنهان است که قلمرو فرهنگ یکی از عرصه‌های خطمشی عمومی است، اما واقعیت این است که تفکیک عرصه‌های مختلف خطمشی گذاری اگر ناممکن نباشد، بسیار دشوار است. فرهنگ بعدی از ابعاد واقعیت اجتماعی است و خطمشی عمومی از آنجا که به واقعیت‌های اجتماعی مربوط می‌شود دارای بعد فرهنگی است، اما بسته به موضوعات مختلف این بعد فرهنگی می‌تواند پررنگ‌تر یا کم‌رنگ‌تر شود. به همین دلیل مدیران شهرداری در زمان تدوین خطمشی‌های فرهنگی بایستی به بافت فرهنگی موجود در سازمان توجه نمایند

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

چراکه کارکنان شهرداری به‌نوعی خود را با فرهنگ‌سازمانی منطبق نموده‌اند و ازآنجایی‌که کارکنان در تعامل بیشتری با اهداف سازمان می‌باشند لذا درک و تفسیر آن‌ها و هماهنگی بین مؤلفه‌های خط‌مشی گذاری فرهنگی با فرهنگ‌سازمانی نهادینه‌شده در سازمان بیشتر به چشم می‌خورد. تغییرات فرهنگی در داخل سازمان همیشه یکی از مشکلات و نگرانی‌های مدیران می‌باشد زیرا معمولاً این تغییرات اگر به‌دلخواه مدیران باشد معمولاً با مخالفت اعضای سازمان مواجهه می‌شود و اگر مطابق با نظر مدیران نباشد برای فرهنگ‌سازمانی مضر و آسیب‌زا خواهد بود. تغییرات فرهنگی می‌تواند بر هرکسی دلهره‌آور و ترسناک باشد اما متحول‌کننده‌ترین رهبران سازمان‌ها درگذشته و حال، معتقد بودند که فرهنگ همیشه در حال تغییر است و باید با این تغییر همراه شد. اگرچه انجام اقداماتی در راستای تحول فرهنگی سازمان خطرناک است اما خطر اقدام نکردن و منفعلانه عمل کردن به‌مراتب بیشتر است. اکثر شهرداری‌ها در طراحی و اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی خود توجه اصول مدرن و ایرانی را مدنظر قرار داده‌اند اما باید توجه داشت مدنظر قرار دادن اصول فرهنگ اسلامی با توجه به بافت مذهبی اکثر شهرها در اجرای بهتر خط‌مشی‌های فرهنگی شهرداری و مدیریت شهری مناسب‌تر راهگشا است. در راستای نتایج حاصل از این سؤال نتایج پژوهش کالیستا (۲۰۱۳) بیان کرد اجرای خط‌مشی در حقیقت به فرآیندها و فعالیت‌هایی اشاره می‌کند که شامل کاربرد، انجام و اداره‌ی خط‌مشی است. در مطالعه کمیلی و همکاران (۱۳۹۲) یافته‌ها حاکی از آن است که مدیریت شهری منطبق با الگوهای ایرانی اسلامی برجای‌مانده از گذشته در ترویج فرهنگ اسلامی تأثیرگذار است. در پژوهش احمدی پور (۱۳۹۵) مشخص شد هدف کلی سیاست فرهنگی، ارتقای جامعه ایرانی به مقامی است که افراد آن با شناخت تمدن و فرهنگ پرارج ایران در حفظ و گسترش آن بکوشند و با آگاهی از فرهنگ کشورهای دیگر جهان، خانواده بزرگ ایرانی را در مسیر به‌سوی زندگی بهتر و کمال معنوی یاری دهند. در تحقیق عطاردی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج نشان داد سه مقوله اصلیِ مؤثر در ناکامی یکپارچه‌سازی خط‌مشی‌های فرهنگی در ایران بوده است که با عناوین زیست‌بوم فرهنگ، ساختار خط‌مشی گذاری و فرآیند خط‌مشی گذاری معرفی‌شده‌اند. در پژوهش خنیفر و آقداغی (۱۳۹۴) با استفاده از ساده‌سازی مقوله پیچیده خط‌مشی گذاری فرهنگی، سه سطح از تأثیرگذاری آموزه‌های اسلامی در خط‌مشی گذاری معرفی و تحلیل‌شده است. در سطح نخست، تعالیم دینی در مرحله ارزیابی و انتخاب خط‌مشی از میان پیشنهادها و گزینه‌های موجود به کمک خط‌مشی گذاران می‌آیند. در سطح دوم تعالیم دینی به‌مثابه گنجینه‌ای غنی از معارف به‌منزله منبع استخراج گزینه‌ها و ساخت خط‌مشی‌ها به کار می‌روند. در سطح سوم که عمیق‌ترین سطح در این الگوست، اساساً خود مسئله از منظر آموزه‌های دینی واکاوی می‌شود تا وقت و هزینه خط‌مشی گذاران صرف مسائل دارای اهمیت و اولویت شود. با توجه به رابطه معناداری که بین اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی وجود دارد و با توجه به اینکه توسعه اخلاق و رفتار شهروندی بر ترویج فرهنگ اسلامی نمود بیشتری دارد می‌توان استدلال کرد واجد ارزش‌ها و باورهایی است که بنیان‌های ارزشی و دینی هویت شخصی شهروندان را شکل داده و تأمین‌کننده رفاه شهروندان است. لذا مدیران در زمان تدوین خط‌مشی‌های فرهنگی بایستی به این مقوله توجه نمایند چرا که فرهنگ شهروندی متأثر از سازه‌ای انسان‌ساخت و جمعی است که الزاماتی را در قالب ارزش‌ها و هنجارها به زندگی انسانی وارد ساخته است، این الزامات اگرچه همیشگی نیستند اما نشان‌دهنده وابستگی‌های شهروندان به ارزش‌های اجتماعی، فرهنگی، مذهبی و ... بوده است. لذا امروزه به دلیل زندگی در محیط‌های شهری، شهروندان مستلزم پذیرش و نهادینه‌سازی فرهنگی می‌باشند که شامل انواعی از ارزش‌ها و هنجارهایی است که به شکلی پایدار ضمن تأمین نیازهای مختلف افراد زندگی آن‌ها را در محیط به شکل مثمر ثمر شکل دهد که این روابط زندگی شهروندان را در عرصه‌های خصوصی، عمومی و دولتی تحت‌الشعاع قرار می‌دهد.

نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین ساختار سازمانی با ترویج فرهنگ اسلامی است. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۲۲ درصد از تغییرات ترویج فرهنگ اسلامی توسط ساختار سازمانی تبیین می‌شود.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت وقتی سازمان متولد می‌شود تلاش زیادی از طرف کارکنان برای موفقیت سازمان صورت می‌گیرد. در حقیقت فرهنگ نهادینه‌شده در ساختار سازمانی نشانگر درجه تلاش و تصویر کارکنان از کار خود و آینده سازمان است. به‌تدریج که سیستم‌های پاداش سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و قوانین حاکم بر کار تدوین می‌یابند، مجموعه این عوامل بر شکل‌گیری فرهنگ اولیه سازمان تأثیرات عمیق می‌گذارد. این عوامل از طرف سازمان رسمی مشخص‌کننده نوع رفتار و طرز برخوردهایی هستند که برای موفقیت سازمان مهم خواهند بود. بنیان‌گذاران و مدیران ارشد، نقش اساسی در شکل‌گیری فرهنگ ایفا می‌کنند. در جوامع اسلامی بر دین به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ تأکید می‌شود. گسترش فرهنگ اسلامی و مؤلفه‌های آن در سازمان یکی از مهم‌ترین رفتارهایی است که به‌منظور آماده‌سازی ساختار سازمان در شهرداری‌ها می‌تواند مدنظر قرار گیرد. در راستای نتایج حاصل از این سؤال نتایج پژوهش حکیم (۲۰۱۲) که در بین کارکنان جاوای مرکزی انجام شد، نشان داد رهبری اسلامی باانگیزه کاری اسلامی، عملکرد اسلامی و فرهنگ‌سازمانی اسلامی رابطه مستقیم دارد. فرهنگ اسلامی با رهبری اسلامی، انگیزه کاری اسلامی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم دارد. ملاحی (۲۰۱۰) در تحقیق خود به بررسی تأثیر ساختار اسلامی سازمان بر مدیریت منابع انسانی پرداخته و برای این منظور به بررسی ایده آل‌ها، ارزش‌های فرهنگی و هنجارهای اسلامی در محیط کار و تأثیر آن بر عملکرد کلی سازمان پرداخته است. بر اساس تحلیل پژوهش مهدی زاده (۱۳۹۴) توحید محور

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸ . پاییز ۱۴۰۱
Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

اصلی نظام معنایی فرهنگ دینی است و بدین روی، ابعاد گوناگون ارتباطات نیز باید در جهت تحقق آن ترسیم شود. از سوی دیگر، چون ولایت ظرف تحقق توحید است، ارتباطات مطلوب دینی باید با توجه به درجه دین‌داری افراد و تولا و تبرا شکل‌گرفته، بر اساس آن اجرا شود. مطالعه موسوی (۱۳۹۶) بیان کرد از طریق ساختار سازمانی، پایه و اساس نظم و مقررات را در سازمان پیاده می‌کنیم و می‌توانیم برای سطوح مشاغل، پست‌های سازمانی را مشخص کنیم و متناسب با پست‌های سازمانی از افراد متخصص و کارآمد متناسب با فرهنگ سازمان استفاده کنیم.

با توجه به رابطه معناداری که بین ساختار سازمانی با ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری‌های استان کرمان وجود دارد و اینکه از میان عوامل ساختار سازمانی فرهنگ بیشترین تأثیر را بر فرهنگ اسلامی دارد؛ می‌توان استدلال کرد اصول اعتقادی، ارزش‌ها، اهداف و رفتار بنیان‌گذار شهرداری مشخص‌کننده نوع انتظارات حال و آینده سازمان بوده، این اعتقادات و رفتارها توسط دیگر مدیران سازمان به زیرمجموعه منتقل می‌شود. کارمندان رفتار مدیران را پیوسته زیر نظر دارند و هر واقعه مهمی که نتیجه عمل مدیریت است را به خاطر می‌سپارند. این رفتار نشانگر این است که سازمان واقعاً از آن‌ها چه می‌خواهد. چه چیزهایی در ارتقای کارکنان مهم است، چگونه باید مسائل را حل کرد. همه این‌ها مجموعه قوانین نانوشته رفتاری در کار را تشکیل می‌دهند. گروه‌های کار این قوانین را به‌عنوان هنجارهای کار پذیرفته و آن‌ها را یاد می‌گیرند و به افراد تازه‌وارد می‌آموزند و به‌این‌ترتیب یک فرهنگ تداوم می‌یابد. در صورت نهادینه شدن فرهنگ، پیاده‌سازی مجموعه ارزش‌ها و فرهنگ مبتنی بر آموزه‌های اسلام، می‌توان با به‌کارگیری منابع کمتر از سوی سازمان و مقاومت و سهل‌انگاری کمتر از سوی کارمندان با سهولت بیشتری به سرمنزل مقصود رسید.

با توجه به نتایج حاصل پیشنهادات زیر مطرح می‌شود: محفوظ بودن سازمان از فشارهای سیاسی در مورد انتصابات و استخدام‌ها تا بدین طریق خط‌مشی فرهنگ سازمان منطبق با اصول اجرا شود و دچار جهت‌گیری نگردد. مسؤولان فرهنگی شهرداری، در هنگام تدوین خط‌مشی اجرای برنامه‌های فرهنگی بر اساس معیارها و چارچوب‌های خط‌مشی‌های کنونی فرهنگ اسلامی را در دستور کار خود قرار دهند. غنی‌سازی و توسعه ادبیات مرتبط با هویت ملی شهروندان توسط شهرداری مبتنی بر آموزه‌های دینی و فرهنگ از طریق تربیت نخبگان فرهنگی متعلق به اخلاق اسلامی در دستور کار شهرداری قرار گیرد. اصول و مبانی فرهنگ اصیل اسلامی که از اعتقادات دینی و ارزش‌های ناب اسلامی سرچشمه می‌گیرد و مبتنی بر فرهنگ برگرفته از ساختار سازمانی، در قالب «مهندسی فرهنگی» و «پیوست فرهنگی» در دستگاه‌های ذی‌ربط؛ ساری و جاری شود.

منابع

۱. احمدی پور ر. (۱۳۹۵). خط‌مشی گذاری فرهنگی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد، مشهد،

۲. اسدی گرجی م. طبری م. باقرزاده م. قلی پورکنعانی ی. (۱۳۹۹). هماهنگی استراتژی مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمانی: مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق مازندران، نشریه پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۱۲، شماره ۲۳، صص ۲۳۹ – ۲۵۹.

۳. اسلام پناه م. الوانی س.م. (۱۳۹۷). بررسی ابعاد فرهنگ اسلامی ایرانی و تأثیر آن بر رفتار مدیران و میزان رضایت شغلی کارکنان، مجله مدیریت فرهنگی، دوره ۱۲، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷، صص ۱۲-۱.

۴. الوانی م. شریف زاده فتاح. (۱۳۹۴). فرآیند خط‌مشی گذاری عمومی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

۵. بابایی م. یزدانی س. نامور م. (۱۳۹۵). سنجش تأثیر ساختار سازمانی بر خط‌مشی‌گذاری در یکی از سازمان‌های دولتی، کنفرانس بین‌المللی کسب‌وکار: فرصت‌ها و چالش‌ها، رشت

۶. باقری فرد م. توکلی ع. الوانی س.م. (۱۳۹۵). سازوکارهای تأثیرگذاری دین در فرآیند سیاست‌گذاری فرهنگی (با تأکید بر مرحله تدوین)، نشریه دین و ارتباطات، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، دوره ۲۳، شماره ۲ (پیاپی ۵۰)، صص ۵ – ۳۷.

۷. تدبیری س. قاسمی ا. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ‌سازمانی و ساختار سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی (موردمطالعه: کارکنان بانک صادرات ساوه)، دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد فومن و شفت ۳۲ مردادماه سال ۱۳۹۳

۸. جاجرمی زاده، محسن. تدین، اعظم. ۱۳۹۸. رابطه ساختار سازمانی با مدیریت منابع انسانی و عملکرد؛ مطالعه‌ای در شرکت گاز استان فارس، نشریه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، تابستان ۱۳۹۸، دوره ۱۰، شماره ۴۰، صص ۱۸۷ – ۲۰۶.

۹. حاجی ملامیرزایی ح. (۱۳۹۵). ارائه الگوی اسلامی ایرانی اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مجله مدیریت اسلامی پاییز ۱۳۹۵ شماره ۳.

۱۰. خدایی مهر م. (۱۳۹۲). تحلیل فرایند مسئله یابی در سیاست‌گذاری سازمان‌های فرهنگی؛ مورد مطالعاتی: حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام صادق علیه‌السلام، دانشکده علوم ارتباطات اجتماعی.

۱۱. خنیفر ح. آقداغی م. (۱۳۹۴). الگوی مفهومی سطوح تأثیرگذاری آموزه‌های اسلامی بر خط‌مشی گذاری فرهنگی، مجله علمی پژوهشی معرفت فرهنگی اجتماعی، شماره ۲۲، صص ۴۵-۶۲.

۱۲. رابینز ا. (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی جلد سوم، ترجمهٔ علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران مؤسسهٔ مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی ۱۳۹۶، صفحهٔ ۹۷۲ ـ ۹۷۴.

۱۳. صالحی امیری س.ر. کاووسی ا. (۱۳۹۱). فرهنگ و مدیریت سازمان‌های فرهنگی، نشر مجمع تشخیص مصلحت نظام، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک فرهنگی.

۱۴. عطاردی م. قلی پور ر. دانایی فرد ح. امیری ع. (۱۳۹۵). واکاوی علل ناکامی یکپارچه‌سازی خط‌مشی‌های فرهنگی در ایران؛ مطالعه مبتنی بر روش نظریه‌پردازی داده بنیاد، مجله اندیشه مدیریت راهبردی سال دهم پاییز و زمستان ۱۳۹۵ شماره ۲ (پیاپی ۲۰)

۱۵. فرامرزی آ. سلاجقه س. صیادی س. (۱۳۹۷). تحلیل نقش فرهنگ‌سازمانی، فرهنگ ملی و فرهنگ شهروندی در خط‌مشی‌گذاری فرهنگی شهرداری‌ها کلان‌شهرهای جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت شهری، پاییز ۱۳۹۷، دوره ۱۷، شماره ۵۲، صص ۵ – ۲۰.

۱۶. فرامرزی آ. سلاجقه س. صیادی س. (۱۳۹۷). یکپارچه‌سازی شاخص‌های خط‌مشی گذاری فرهنگی کلان‌شهرها، مجله مطالعات

مدیریت شهری
فصلنامه علمی پژوهشی
مدیریت شهری و روستایی
شماره ۶۸. پاییز ۱۴۰۱

Urban managment
No.68 Autumn 2022

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]

مدیریت راهبردی سال نهم بهار ۱۳۹۷ شماره ۳۳، صص ۱۹– ۴۴.

۱۷. قربانی‌زاده و. شریف زاده ف. حسین پور د. مروج م. (۱۳۹۶). ارائه الگوی خط‌مشی گذاری سازمان‌های فرهنگی (موردمطالعه: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان)، مجله سیاست‌گذاری عمومی، پاییز ۱۳۹۶، دوره سوم، شماره ۳، صص ۶۱ ۷۸–.

۱۸. کمیلی م. زیاری ک. پوراحمد ا. حاتمی نژاد ح. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر فرهنگ اسلامی ایرانی در مدیریت فضاهای شهری، مجله راهبرد اجتماعی فرهنگی سال دوم پاییز ۱۳۹۲ شماره ۸

۱۹. ماهرالنقش ع. (۱۳۹۰). مدل مدیریت جامع فرهنگ، ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

۲۰. مصباح یزدی م. (۱۳۹۴). تهاجم فرهنگی، انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)

۲۱. معینی م. بختیاری م. نجفی ا. کوچکی م. (۱۳۹۴). شهر اسلامی تجلیگاه فرهنگ شهروندی اسلامی، کنفرانس سالانه پژوهش‌های معماری، شهرسازی و مدیریت شهری ۱۳۹۴، دوره ۱

۲۲. منوریان ع. (۱۳۹۵). طراحی ساختار سازمانی، چاپ سوم، انتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی، تهران، صفحه ۱۰۱.

۲۳. مهدی زاده س. (۱۳۹۴). الگوی ارتباطات انسانی مطلوب در فرهنگ اسلامی، نشریه دین و سیاست فرهنگی، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۰۱ ۱۲۲–.

۲۴. موسوی س.م. (۱۳۹۶). بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی بر بهره‌وری کارکنان، سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب‌وکار، تهران.

۲۵. یاسینی ع. ایدی ف. آقایی ف. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ دینی مؤثر بر ارتقای سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی ایران، مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۶ بهار ۱۳۹۷ شماره ۱.

26. Ansari, Mojtaba, Yeganeh, Mansour, Bemainan, Mohammadreza. 2012. Architecture as an Organism. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management

27. Ashtari, B. Yeganeh,.Bemanian,. MM. Vojdani Fakhr. B.2021. A Conceptual Review of the Potential of Cool Roofs as an Effective Passive Solar Technique: Elaboration of Benefits and Drawbacks. Frontiers in Energy Research, 624

28. Bache I.A. Taylor (2016). The Politics of policy Resistance: Reconstructing Higher Education, Journal of public policy, Vol. 23, No. 3.

29. Barr, K. Mintz, A. (2018). Public Policy Perspective on Group Decision-Making Dynamics in Foreign Policy, The Policy Studies Journal, Vol. 46, No. S1.

30. Calista D. (2013). Policy Implementation, New York, Marcel, Dekker Innc

31. Eftekhari, A., Babakhani, M. (2016). Politics and Culture, Cultural Policy Indicators from Imam Khomeini's Point of View, Iranian Journal of Cultural Research, 9(3): 57-90.

32. Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. The Leadership Quarterly, 30(1), 111-132.

33. Hakim, Abdul. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. Asia Pacific Management 17(1), pp.77-90.

34. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management

35. Kappelides, P., Spoor, J. (2019). Managing sport volunteers with a disability: Human resource management implications. Sport Management Review, 22(5), 694-707.

36. Komeilifard, S.M., Tahmasebi, R., Hamzehpoor, M. (2017). Analysis and analysis of the steps taken by the cultural policy-making system in the Islamic Revolution of Iran, A Quarterly Scientific – Research Journal on Islamic Revolution, 7(22): 23-38.

37. Lu, Y. & Tao, R. (2017). Organizational Structure and Collective Action: Lineage Networks, Semiautonomous Civic Associations, and Collective Resistance in Rural China1, 122(6), 1726–1774.

38. Mellahi, K. (2010). Introduction: Islam and human resource management, Personnel Review, 39(6), 685-691.

39. Paudel, R. (2009). A Critical Account of Policy Implementation Theories Status and Reconsideration. Nepalese Journal of Public Policy and Governance, 25(2), pp. 36-54.

40. Sakhaei, H., Yeganeh, M., & Afhami, R. (2022). Quantifying Stimulus-Affected Cinematic Spaces Using Psychophysiological Assessments to Indicate Enhanced Cognition and Sustainable Design Criteria. Frontiers in Environmental Science, 302.

41. Schulman, P. R. (2020). Organizational structure and safety culture: conceptual and practical challenges. Safety science, 126, 104669.

42. Shahbazi, Mehrdad, Yeganeh, Mansour, Bamanian, Yeganeh. 2020. Meta-analysis of environmental vitality factors in open spaces. Motaleate Shahri 9 (34), 61-76

43. Tiago F. Pedro d. Francisco L. (2019). Human capital and innovation: the importance of the optimal organizational task structure. Research Policy Volume 48, Issue 3, PP 616-627.

44. Wang, Y. Liu, Sh. (2016). Education, Human Capital and Economic Growth: Empirical research on 55 countries and regions (1960-2009).Theoretical Economics Letters, 6, 347-355.

45. Westlan, C. (2010). Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. Electron. Commerce Res: 9 (6): 476–487

46. Yeganeh, Mansour, Bemanian Mohammadreza, Ansari Mojtaba, Architecture as an Organism, 2012.

47. Yeganeh, Mansour,2015. "Educating designing an architectural model based on natural principles and criteria." International conference new perspectives

[Downloaded from ijurm.imo.org.ir on 2026-11-27]