

# مدیریت شهری

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

Urban management  
No.68 Autumn 2022

۲۳-۳۷

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

## 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

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-applicable 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

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 آبیخته (كمی و كيفي) 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 تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزارهای AMOS و SPSS 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 معنی دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر یکدیگر داشته‌اند. همچنین نتایج نشان دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) میان اجرای خطمشی‌های فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی است. میزان تأثیر مستقیم ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی (۴۷٪/۰) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق اجرای خطمشی‌های فرهنگی برابر با (۴۱٪/۰) به دست آمد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ساختار سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق اجرای خطمشی‌های فرهنگی نیز بر ترویج فرهنگ اسلامی تأثیر می‌گذارد.

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

## دانش محور تلاش می‌کند (وانگ و لیو، ۲۰۱۶: ۳۵۰).

به همین منظور در دنیا امروز که رقابت، خصیصه‌ای 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 باشد که عملکرد، نقش بسیار مهمی در به دست آوردن رشد و مزایای رقابتی سازمان دارد (جامجمی‌زاده و تدین، ۱۳۹۸: ۱۹۳). ساختار اثربخش و کارا بین سازگاری داخلی (سمیت، 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 طرح ریزی 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 عرضی 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 خطمنشی گذاری مدیریت فرهنگی یکی از اقداماتی است که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه از جمله ایران جایش خالی است، وجود این نوع سیاست‌گذاری موجب می‌گردد تا به بخش قابل ملاحظه‌ای از نیازهای بخش فرهنگ عمومی پاسخ داده شود. لازم است به یافتن راه حل‌های خاص در خطمنشی گذاری فرهنگی توجه شود تا اطمینان حاصل گردد این امر از طریق مدیریت امور فرهنگی قابل دستیابی 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. به علاوه تدوین برنامه‌های فرهنگی هنگامی با موفقیت تأمین هستند که بر تفکر مدیریت مبتنی بر ارزش‌ها استوار باشند. هدف کلی سیاست فرهنگی، ارتقاء 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 به منظور شناخت بهتر ساختار سازمانی شناخت فرهنگ افراد برای برقراری ارتباط بهتر و چگونگی رفتار کردن با افراد از ملزمات سازمان و نهادهای اجتماعی است درباره تفاوت‌های فرهنگی و نقش فرهنگ در بهبود عملکرد اظهار می‌کند (رایزن، ۱۳۹۹: ۸۶). مدیران و سپرستان برای

## 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 ارائه شده است که در طیفی از نظریات حداقلی تا حداقلی قرار می‌گیرد. از سوی دیگر خطمنشی 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 تقویت سیاست‌های فرهنگی است (باقری فرد و همکاران، ۱۳۹۵).

بسیاری از سیاست‌گذاران، خطمنشی 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 عدم کفایت کارگزاران فرهنگی نشئت می‌گیرد. کارگزاران فرهنگی به افرادی اطلاق می‌شود که باعث انتشار سریع فرهنگ می‌شوند و به آن جان می‌بخشنند. آن‌ها در خط اول جبهه فرهنگی به تحقق بخشیدن سیاست‌گذاری‌های فرهنگی کمک می‌کند (افتخاری و باباخانی، ۲۰۱۶: ۶۳). برای آن که 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 از آنجایی که 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 معنوی اش برنامه پذیر نیست چون آن را درونی، معنوی و اخلاقی می‌پنداشتند. پس چگونه ممکن است یک امر معنوی و اخلاقی برنامه پذیر باشد اما از آنجا که ما ابزارهای فرهنگی بسیاری در اختیار داریم باید به گونه‌ای سازمان دهی شده آن‌ها را به کار گیریم. طبیعتاً ایجاد شبکه در نظام خطمنشی گذاری و بهویژه تصمیم‌گیرها 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 می‌باییم که تمامی سازمان‌ها برای انجام موفقیت‌آمیز فرایندهای جاری و آتی خویش، بیش از گذشته در پی جذب و از آن مهمنتر حفظ و توسعه نیروی انسانی به عنوان بزرگ‌ترین و بالارزش‌ترین سرمایه موجود در عصر اقتصاد

همچنین به این نکته باید توجه شود در هر شهری به فراخور شرایط فرهنگی و اجتماعی، شهرداری‌ها و ظایفی دارند که متمایز از ظایف متولیان فرهنگ بوده و اغلب در حوزه فرهنگ‌سازی و ارتقاء فرهنگ شهری 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 خلاهای 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 مبنی 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 عمدی 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 گستره منجر به تفاوت در نیازهای تشکیلاتی شهرداری و ظایف 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 حاصل شده است. در همین راستا پرسش اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می‌شود: مدل مطلوب رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمنشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی کدام است؟

### مبانی نظری

**ساختار سازمانی:** ساختار سازمانی به عنوان چارچوب اساسی یک سیستم مدیریتی کل، منعکس کننده موقعیت‌های مکانی، همگرایی و واگذاری اختیارات و ارتباطات مشکل 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 ارائه شده را تعریف می‌کند (کاپلدیس و اسپور، ۲۰۱۹: ۶۹۹)، در حال حاضر پژوهش‌های مرتبط با ساختار

یکپارچه‌سازی افراد با فرهنگ‌های 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 انجام گرفته 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 موربدرسی قرار بگیرد، چه مراحلی از این فرایند امروزه اولویت کشور ما محسوب می‌شود. به عبارت دیگر چه نوع مباحث و موضوعاتی امروزه باید به آن پرداخته شود و کدام مراحل امروزه پرداختن به آن ضرورتی نداشته و کاری عبیث محسوب می‌شود (الوانی و شریفزاده، ۱۳۹۴: ۶۰).

توجه به طراحی خطمنشی فرهنگی سازمانی مبتنی بر مبنای اسلام و آموزه‌های دین به عنوان حلقة 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 با فرهنگ جدید جهانی قرار گرفته و درنتیجه این مواجهه و مقایسه، امروزه خودآگاهی و ارزیابی هویت فرهنگی‌مان بیش از هر زمان دیگری ضرورتی 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 تباہی ذکر شده است. همچنین دعوت به خیر، امری به معروف و نهی از منکر در اصل هشتم قانون اساسی وظیفه‌ای همگانی و متقابل بر مدردم نسبت به یکدیگر، دولت نسبت به مردم و مردم نسبت به دولت بر شمرده شده است. مقام معظم رهبری نیز، اصلاح فرهنگ عمومی را از وظایف مهم نهادهای فرهنگی داشته و آن را ازجمله کارهای محوری بر شمرده‌اند. هدف اصلی کشور به عنوان هدف فرهنگی، رشد و تعالی انسان‌های جامعه و جامعه است. رشد سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را می‌توان اهداف فرهنگی و اهداف غایی بر شمرد (اقبالیان و آذر، ۱۳۹۵: ۱۵۲).

متأسفانه خلاً 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 خلاً 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 نظری وضعیت اعتیاد و طلاق در کشور را به همراه داشته است.

صرفًا ظواهر رفتارها بدون در نظر گرفتن پایه‌های اعتقادی آن به عنوان 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 با فرهنگ 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 می‌باید (مصطفی‌یزدی، ۱۳۹۴: ۱۲).

فرهنگ اسلامی، مجموعه‌ای از اعتقادها و اصول اسلامی، آداب و رسوم، 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 نشت 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 پردازد. بر این اساس، فرهنگ دینی با توجه به موضوع تقویت رفتارهای مفید کارکنان به عنوان عاملی مهم در افزایش بهره‌وری، راه رسیدن به آن و نیز تعالی روحی را تزکیه نفس عنوان می‌کند به طوری که هدف فرستادن پیامبران نیز همین معرفی شده 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 داده شده اما بعضی از واحداً از لحاظ 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 اقلایی 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، شبیه عرفان و قوانین سازنده از شاخص‌های بهبود سبک زندگی و مدیریت تغییرات فرهنگی هستند. پژوهش حاجی ملا میرزا (۱۳۹۵) نتیجه گرفت الگوی اسلامی ایرانی اجرای خطمشی‌های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران شامل سه بعد کلی فضای ذهنی و ارزشی، شبکه ذهنی نفعان و اجرا پژوهی است به‌گونه‌ای که بعد اول، فضای ذهنی و ارزشی شامل فضای

سازمانی در حوزه‌های پیاده‌سازی سازمانی، تغییرات سازمانی، ارزیابی و بهینه‌سازی ساختار سازمانی است. از آنجایی که هیچ ساختار سازمانی قابل استفاده و مطلوب وجود ندارد باید ساختار سازمانی را مناسب با سابقه عملیاتی و انگیزه، بهینه‌سازی و تدوین نمود (شالمنه، ۲۰۲۰: ۱۲۶).

**اجرای خطمشی‌های فرهنگی:** طبق یک تعریف، اجرای خطمشی فرهنگی شامل همه اقدام‌هایی شمرده شده که از سوی دولت، نهادهای خصوصی و اتحادیه‌های اجتماعی برای سمت دهی توسعه نماید، 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: ۳۱۷).

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 مظومه‌ای سامان‌بافته از اهداف نهایی درازمدت، میان برد، قابل‌سنگش و نیز ابزارهای وصول به آن اهداف را در برمی‌گیرد (بار و میتز، ۲۰۱۸: ۷۴).

نهایتاً نیز بر اساس تعریف ارائه شده در اصول خطمشی فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی، خطمشی فرهنگی در حقیقت همان توافق رسمی و اتفاق نظر 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. به عبارت دیگر، 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 ارائه شده است. در برخی تعاریف، فرهنگ در برگیرنده اعتقادات، ارزش‌ها و اخلاق و رفتارهای تحت تأثیر این سه و همچنین، آداب و رسوم و عرف جامعه معین است. در گونه‌ای دیگر از تعاریف، آداب و رسوم به عنوان شالوده اصلی فرهنگ تعریف می‌شود و

1.Schulman  
2.Barr & Mintz

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<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) تأثیر ساختار سازمانی بر روى عملکرد را در استراليا و چین بررسی کرده و نتیجه گرفته‌ند که برخی از ساختارهای سازمانی در بخشی از بازار بهتر عمل می‌کنند ولی نمی‌توان گفت یک روش خاص به عنوان بهترین روش برای سازمان‌دهی ساختار سازمانی وجود دارد. باچه و تیلور<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) عامل مهم در خصوص (اجرا خطمنشی‌های فرهنگی) توان مدیران در تحقق حساب‌شده‌ی اهداف و کنترل مراحل اجرا است. با این حال موقفيت به منابع کافی، نظام مسؤولیت شخص و کنترل سلسه مراتبی برای نظارت بر اقدامات مجریان نیز وابسته است. ملاحی<sup>۵</sup> (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<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) نتیجه گرفت اجرای خطمنشی مجموعه اقداماتی است که افراد یا گروه‌های خصوصی و عمومی را به‌سوی تحقق اهداف اساسی موردنظر در تصمیمات خطمنشی هدایت می‌کند.

ذهنی جامعه و فضای ارزش جامعه، بعد دوم، شبکه ذی‌نفعان شامل مردم، سازمان‌ها، دستگاه‌ها و مؤسسات و ویژگی‌های محربان و بعد سوم اجرا پژوهی شامل بسیج منابع، اینزهارهای اجرا و رویکردها و روش‌های اجرا در نظر گرفته شده است. در تحقیق بابایی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر خطمنشی 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 خطمنشی گذاری فرهنگی، سه سطح از تأثیرگذاری آموزه‌های اسلامی در خطمنشی گذاری معرفی و تحلیل شده است. در سطح نخست، تعالیم دینی در مرحله ارزیابی و انتخاب خطمنشی از میان پیشنهادها و گزینه‌های موجود به کمک خطمنشی گذاران می‌آیند. در سطح دوم تعالیم دینی به مثایه گنجینه‌ای غنی از معارف بهمنزله منبع استخراج گزینه‌ها و ساخت خطمنشی‌ها 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 خطمنشی گذاران صرف مسائل دارای اهمیت و اولویت شود. معینی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه ایشان صفاتی از شهر اسلامی از جمله عدالت، امنیت، تقوی، ذکر و نظر، 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 فاضلۀ رؤیا و فلسفه‌بافی نیست. در تحقیق خدایی مهر (۱۳۹۲) نتایج نشان داد مسائل فرهنگی پایه و اساس خطمنشی‌ها و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی دولتمردان و تصمیم‌گیران را تشکیل می‌دهد. ازین‌رو 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. او و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در پژوهش خود خطمنشی و سیاست‌گذاری در سازمان را از عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمانی برشمرد و یادآور شد که انتخاب خطمنشی مناسب در هماهنگی بهتر ساختار در سازمان تأثیرگذار است. تیاگو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) بر طبق دیدگاه (معاوضه) سازمان‌ها باید ساختاری از بین ساختارهای یاری کننده

## سؤالات تحقیق

۱. آیا بین ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمنشی‌های فرهنگی در شهرداری‌های استان کرمان رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین میزان اجرای خطمنشی‌های فرهنگی با ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری‌های 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 خطمنشی‌های فرهنگی شهرداری‌های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی چگونه است؟

3. Lu & Tao

4.Bache & taylor

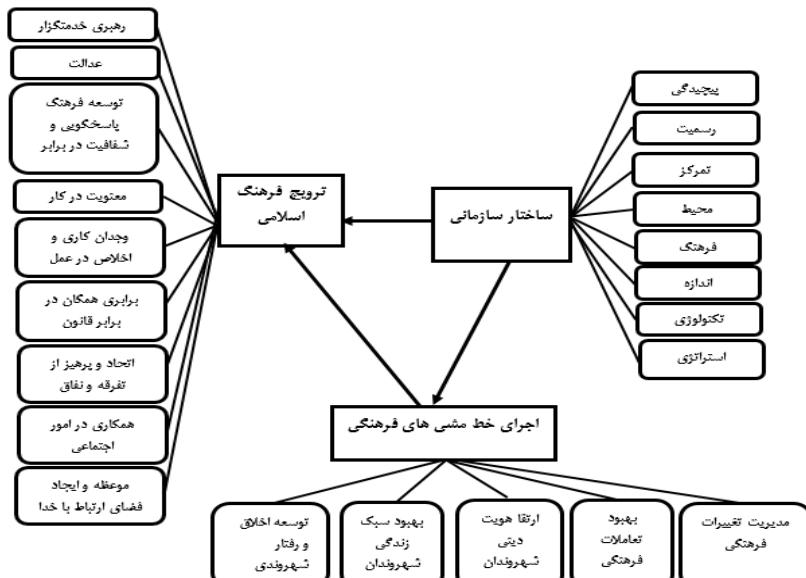
5. Mellahi

6. poudel

1.Eva et al

2.Tiago et al

## مدل مفهومی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

مد پیش‌تشری

فصلنامه علمی پژوهشی  
مدیریت شهری و روستایی  
شماره ۶۸، پائیز ۱۴۰۱

Urban management  
No.68 Autumn 2022

۲۸

### 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 (كمی و کیفی) برحسب زمان گردآوری 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 راستای ترویج فرهنگ اسلامی بهمنظور ارائه مدل مطلوب، ابتدا بعد متغیرهای ساختار سازمانی، اجرای خطمشی‌های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی از طریق مطالعات کتابخانه‌ای (مراجعةه به استناد و مدارک مکتوب از قبلی 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 ایجاد شده است. برای اعتبارسنجی و درنهاایت قابلیت کاربرد مدل در جامعه هدف، مورد آزمون قرار گرفته است. بر این اساس، پژوهش حاضر در صدد کشف رابطه میان ساختار سازمانی، اجرای خطمشی‌های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری‌های استان کرمان و مدل سازی 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<sup>۱</sup> استفاده شده است حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سوالات پرسشنامه‌ای که بیشترین سؤال را دارد (ساختار سازمانی) در نظر گرفته شد (وستلان، ۲۰۱۰). این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۲۲۵ تا ۴۵۰ نفر قابل تغییر است. بر این اساس ۳۹۸ نفر مبنای تحلیل آماری قرار گرفت.

ابزارهای اندازه‌گیری در این پژوهش مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه<sup>۲</sup> (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.

## جدول ۱. مشخصات پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	ابعاد	تعداد سوالات 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 سیک زندگی شهروندان- توسعه اخلاق و رفتار شهروندان	۲۲
ترویج فرهنگ اسلامی	رهبری خدمتگزار- عدالت- توسعه فرهنگ پاسخگوی و شفافیت در برابر مردم- معنویت در کار- وجود کاری و اخلاص در عمل- برابری همگان در برابر قانون- اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق- همکاری در امور اجتماعی- موضعه و ایجاد فضای ارتباط با خدا	۳۰

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

## جدول ۲. روایی و پایایی داده‌ها و ابزار پژوهش

متغیر	آزمون کایزر، میجر، الکین (KMO)	میانگین واریانس استخراج (AVE)	آلفای کرونباخ (CR)	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 به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳، AMOS ویراست ۲۴ و EXCEL ویراست ۲۰۱۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا نرم‌المل بودن تمام متغیرها مورد آزمون قرار گرفته است و پس از بررسی چولگی و کشیدگی و تأثیر نرم‌المل بودن متغیرها، از رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این پژوهش به منظور برآشن الگوهای اندازه‌گیری، آزمون الگو پیشنهادی و سوالات از رویکرد مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

## نتایج مربوط به بخش دلفی فازی

برای تأیید عوامل شناسایی شده از روش دلفی فازی<sup>۱</sup> استفاده شد. بدین صورت 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 تجزیه و تحلیل ابعاد و به دست آوردن میانگین فازی زدایی شده یا فازی قطعی شده با استفاده از فرمول مینکووسکی ابعادی که میانگین آن‌ها از (۰/۰۲۵) کمتر بود، حذف می‌گردد. نتایج حاصل از دلفی فازی در جدول ۴ نشان داد میانگین فازی زدایی شده تمامی ابعاد مورد بررسی بیشتر از (۰/۰۲۵) 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 سیک زندگی شهروندان، توسعه اخلاق و رفتار شهروندی، رهبری خدمتگزار، عدالت، توسعه فرهنگ پاسخگوی و شفافیت در برابر مردم، معنویت در کار، وجود کاری و اخلاص در عمل، برابری همگان در برابر قانون، اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق، همکاری در امور اجتماعی و موضعه و ایجاد فضای ارتباط با خدا می‌باشدند.

**جدول ۳. جدول اعداد فازی مثنی**

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثنی	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	(۰/۰۲۵، ۰/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰/۰۰۰، 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

**جدول ۴. بررسی اختلاف میانگین فازی زدایی شده مرحله اول و دوم (n=۲۰)**

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

## تجزیه و تحلیل وضعیت متغیرها در جامعه مورد مطالعه

به منظور 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 استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ آمده است:

جدول ۵. بررسی وضعیت ابعاد متغیرهای پژوهش در جامعه مورد مطالعه

بعد	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین	$t$ -آماره	$p$ -مقدار	میانگین نظری = $3/00$
ساختار سازمانی	۲/۹۲	.۰/۴۴	۱/۸۹	۴/۰۴	-۳/۵۵	۱/۰۰	
رسمیت	۳/۰۵	.۰/۶۴	۱/۳۳	۴/۵۰	۱/۵۳	.۰/۰۳	
پیچیدگی	۲/۸۹	.۰/۳۸	۱/۶۷	۴/۰۰	-۵/۸۱	۱/۰۰	
تمرکز	۳/۱۷	.۰/۷۱	۱/۰۰	۴/۷۱	۴/۶۹	.۰/۰۱	
محیط	۳/۰۴	.۰/۵۸	۱/۶۷	۴/۶۷	۱/۲۷	.۰/۱۰۲	
فرهنگ	۲/۴۴	.۰/۸۹	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱۲/۷۷	۱/۰۰	
اندازه	۲/۷۶	.۰/۶۳	۱/۰۰	۴/۲۵	-۷/۴۴	۱/۰۰	
تکنولوژی	۳/۳۴	.۰/۸۶	۱/۰۰	۵/۰۰	۷/۸۰	.۰/۰۱	
استراتژی	۲/۷۰	.۰/۶۴	۱/۰۰	۴/۴۳	-۹/۳۲	۱/۰۰	
اجراي خط‌مشي‌های فرهنگي	۲/۶۳	.۰/۸۴	۱/۰۰	۴/۴۱	-۸/۷۱	۱/۰۰	
مديريت تغييرات فرهنگي	۲/۳۹	.۰/۹۶	۱/۰۰	۴/۶۷	-۱۲/۶۱	۱/۰۰	
بهبود تعاملات فرهنگي	۲/۹۱	.۰/۹۴	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱/۹۰	.۰/۹۷۱	
ارتفاعهويت ديني شهروندان	۲/۶۵	.۰/۹۲	۱/۰۰	۴/۷۱	-۷/۶۶	۱/۰۰	
بهبود سبيک زندگي شهروندان	۲/۵۶	.۰/۹۷	۱/۰۰	۵/۰۰	-۹/۱۵	۱/۰۰	
توسيعه اخلاق و رفتار شهروندی	۲/۵۸	.۰/۹۶	۱/۰۰	۵/۰۰	-۸/۶۴	۱/۰۰	
ترويج فرهنگ اسلامي	۲/۵۶	.۰/۸۸	۱/۰۰	۴/۶۰	-۹/۹۹	۱/۰۰	
رهيري خدمتگزار	۲/۵۷	.۱/۰۶	۱/۰۰	۵/۰۰	-۷/۹۷	۱/۰۰	
عدالت	۲/۳۴	.۱/۰۶	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱۲/۳۹	۱/۰۰	
توسيعه فرهنگ پاسخگوبي و شفافيت در برابر مردم	۲/۶۹	.۱/۰۸	۱/۰۰	۵/۰۰	-۵/۷۳	۱/۰۰	
منويت در كار	۲/۷۲	.۰/۹۹	۱/۰۰	۵/۰۰	-۵/۵۸	۱/۰۰	
وجдан كاري و اخلاص در عمل	۲/۵۹	.۱/۰۳	۱/۰۰	۵/۰۰	-۷/۸۷	۱/۰۰	
برابري همگان در برابر قانون	۲/۷۲	.۰/۸۷	۱/۰۰	۵/۰۰	-۶/۴۰	۱/۰۰	
اتحاد و پرهيز از تفرقه و نفاق	۲/۳۳	.۱/۰۴	۱/۰۰	۵/۰۰	-۱۲/۹۳	۱/۰۰	
همکاري در امور اجتماعي	۲/۴۶	.۰/۹۹	۱/۰۰	۴/۵۰	-۱۰/۷۵	۱/۰۰	
موعظه و ايجاد فضاي ارتباط با خدا	۲/۵۷	.۰/۹۴	۱/۰۰	۵/۰۰	-۹/۸۸	۱/۰۰	

## برازش الگوهای اندازه‌گیری

در این بخش به منظور برآوردن الگوهای اندازه‌گیری، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. بعد از اطمینان از وجود روایی و پایایی در شاخص‌های گردآوری شده، جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشهود) تا چه اندازه‌ای برای سنجش متغیرهای پنهان (متغیرهای مکتون) قابل قبول هستند، لازم است ابتدا متغیرهای مشاهده که مربوط به متغیرهای پنهان می‌باشد به طور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. شاخص‌های کلی برآورش و بارهای عاملی الگوهای اندازه‌گیری در ادامه آمده است:

## جدول ۶. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی سؤال بررسی مدل پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
(CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۰/۵۶۵
(GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۵
(AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۷
(NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۹
(IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۱
(TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۵
(CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۱
(RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۵۱

نتایج حاصل از آزمون سؤالات پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر اجرای خط‌نمودهای فرهنگی ( $\beta=0/857, p=0/001$ ) و تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی ( $\beta=0/470, p=0/001$ ) در سطح ۵ درصد معنی دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر یکدیگر داشته‌اند.

همچنین نتایج نشان دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) میان اجرای خط‌نمودهای فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی ( $\beta=0/480, p=0/001$ ) است. میزان تأثیر مستقیم ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی ( $\beta=0/470$ ) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق اجرای خط‌نمودهای فرهنگی برای با ( $\beta=0/411$ ) به دست آمد.

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که ساختار سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق اجرای خط‌نمودهای فرهنگی نیز بر ترویج فرهنگ اسلامی تأثیر می‌گذارد. همچنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ<sup>۱</sup> برای بررسی نقش میانجی متغیر اجرای خط‌نمودهای فرهنگی برای ( $\beta=0/521, p=0/267$ ) به دست آمد که اگر فاصله اطمینان<sup>۲</sup> صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجیگری اجرای خط‌نمودهای فرهنگی بر رابطه مورد بررسی تأیید می‌گردد.

## جدول ۷. بررسی رابطه متغیرها در سؤالات پژوهش

سؤال	ضریب مسیر	t-آماره	p-مقدار
ساختار سازمانی ← اجرای خط‌نمودهای فرهنگی	۰/۸۵۷	۱۵/۳۰۴	۰/۱۰۰
اجرای خط‌نمودهای 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 خط‌نمودهای فرهنگی	۰/۸۵۷	-	۰/۸۵۷
اجرای خط‌نمودهای 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 مورد بررسی قرار می‌دهد.

مد پژوهش

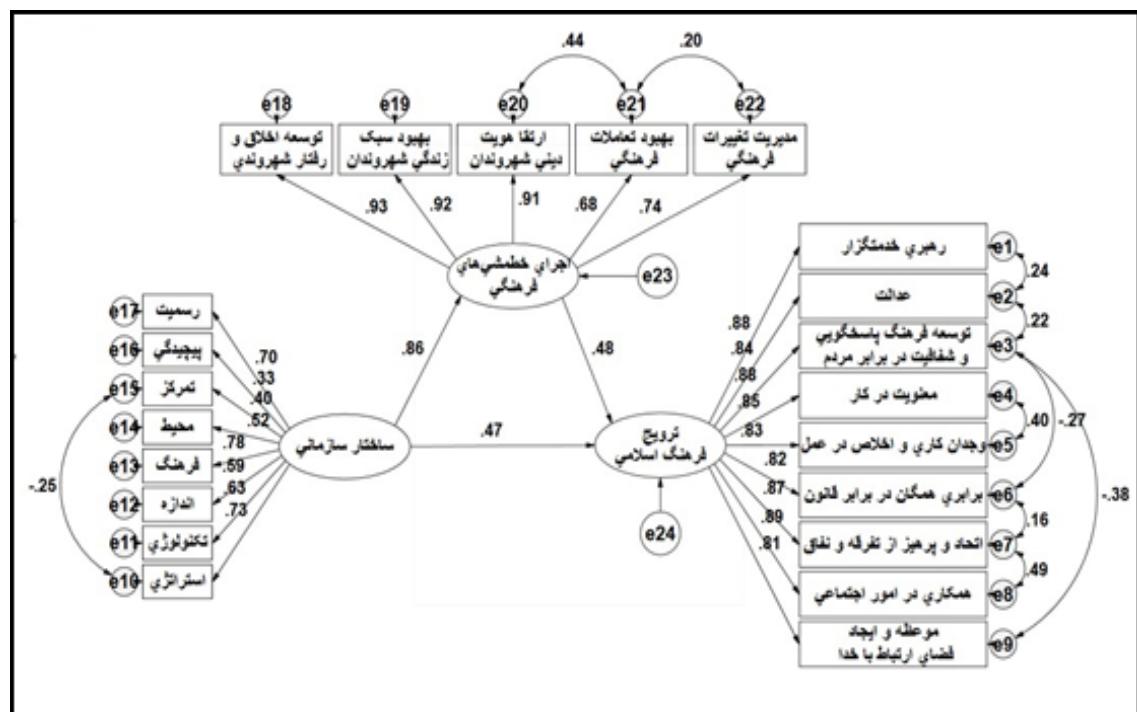
فصلنامه علمی پژوهشی  
مدیریت شهری و روستایی  
شماره ۶۸. پائیز ۱۴۰۱

Urban management  
No.68 Autumn 2022

جدول ۹. شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی فرضیه‌های پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	سؤال اول	سؤال دوم	مقدار گزارش شده سؤال سوم
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	.۳	.۰۴/۳	.۲۶۷/۳	.۸۶۰/۳
شاخص نیکوبی برازش (GFI)	.۰/۹	.۸۹۹/۰	.۸۸۶/۰	.۸۸۹/۰
شاخص نیکوبی برازش اصلاح شده (AGFI)	.۰/۹	.۸۶۸/۰	.۸۵۱/۰	.۸۴۷/۰
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	.۰/۹	.۹۰۱/۰	.۹۰۳/۰	.۹۱۸/۰
شاخص برازش افزایشی (IFI)	.۰/۹	.۹۰۳/۰	.۹۲۰/۰	.۹۳۸/۰
شاخص تاکر-لوئیس (TLI)	.۰/۹	.۹۰۰/۰	.۹۰۱/۰	.۹۲۴/۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	.۰/۹	.۹۰۳/۰	.۹۲۰/۰	.۹۳۸/۰
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	.۰/۰۸	.۰/۷۵	.۰/۸۱	.۰/۷۵

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



نمودار ۱. نتایج معادلات ساختاری برای بررسی الگوی نهایی پژوهش

## بحث و نتیجه‌گیری

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

در تبیین و توجیه این فرضیه می‌توان گفت در مرحله خط‌نمایی گذاری فرهنگی، سازمان‌ها مدل‌های موجود و رویه‌های پیشین در نظام مدیریت سازمان یا سازمان‌های مشابه را موردنگرانی قرار داده و خط‌نمایی‌هایی را برای پیاده‌سازی سیستم تعیین می‌کنند، در واقع خط‌نمایی فرهنگی بر نوع توافق رسمی و اتفاق نظر مسؤولان و متخصصان امور در تشخیص، تدوین و تبیین مهم‌ترین اصول و اولویت‌های ضروری برای هدایت حرکت فرهنگی دلالت دارد. برخی از اندیشمندان خط‌نمایی فرهنگی را کنشی آگاهانه در قلمرو فرهنگ که عمدتاً توسط دولت‌ها اتخاذ می‌شود می‌دانند. در این شرایط ساختار سازمانی جهت دهنده به منظور اجرای خط‌نمایی‌های فرهنگی سازمان است. ساختار سازمانی می‌تواند بر اعضای سازمان اثراتی شکرگ بگذارد. تحقیقات نشان داده است برخی از افراد زمانی احساس رضایت می‌کنند و دارای بازدهی بالایی هستند که کارها استاندارد و بر مبنای خط‌نمایی مناسب باشد و ابهام به حداقل ممکن برسد.

در مجموع در طراحی ساختار سازمانی، به منظور اجرای مناسب خط‌نمایی باید به تفاوت‌های فردی مثل تجربه، شخصیت و نوع

کاری که باید انجام شود، توجه زیادی نمود. این توجه کارکنان را در مورد قیدوبندی‌های 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 محيط را غیر مشارکتی می‌کند و ارتباطات را کاهش می‌دهد؛ زیرا شهرداری به عنوان نهادی اجتماعی، بر حسب تعهدات، اهداف،

فناوری، ساختار سازمانی و روش اجرایی، دارای فرهنگ‌ها و خط‌نمایی‌های گوناگون و متفاوتی می‌باشد. در راستای نتایج

حاصل از این سؤال اوا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود خط‌نمایی و سیاست‌گذاری در سازمان را از عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمانی برشمرد و یادآور شد که انتخاب خط‌نمایی مناسب در همانگی بهتر ساختار در سازمان تأثیرگذار است. باچه و تیلور

(۲۰۱۶) عامل مهم در خصوص (اجرا خط‌نمایی‌های فرهنگی) توان مدیران در تحقق حساب‌شده‌ی اهداف و کنترل مراحل اجرا

است. با این حال موقوفیت 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 خط‌نمایی گذاری در سازمان‌های دولتی ایران برای تحقق اهداف بخشی، سازمانی، فرا بخشی و ملی بسیار مهم و تعیین کننده است، به طوری که 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 خط‌نمایی گذاری شایسته تحقق این اهداف ممکن و میسر نیست. بایانی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر خط‌نمایی گذاری مؤثر است و بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه تمرکز بوده است. با توجه به رابطه معناداری که بین ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌نمایی‌های 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 خط‌نمایی‌های 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 تعريف شود و سازمان در انتهای باید برنامه راهبردی و استراتژی مناسب برای دستیابی به اهداف خود تنظیم نماید. داشتن این برنامه اجرای مناسب خط‌نمایی‌های فرهنگی شهرداری را به همراه خواهد داشت؛ زیرا خط‌نمایی تابعی از استراتژی می‌باشد. در واقع استراتژی و سیاست از لحاظ فرآیند و هدف به یکدیگر شبیه هستند. این سخن به آن معناست که با ایستی سطح‌بندی مشخصی از نوع سیاست‌ها به دست داد تا بنوان به سطح‌بندی مجریان پرداخت و از آن‌ها انتظارات واقع‌بینانه‌ای داشت. ارزش‌های اساسی فرهنگی یا به تعییری دقیق‌تر سیاست‌های کلان فرهنگی باید در بستری تاریخی و با نگاهی به متغیرهای اساسی فرهنگی درک و فهم و تعیین شوند. در نتیجه، گستره محیط انسانی سیاست‌های کلان فرهنگی دستگاه‌های متعددی خواهند بود و عمولاً از سطح بخش فرهنگ فراتر رفته و دیگر سطوح و بخش‌ها را نیز در بر می‌گیرد. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده نشان‌دهنده اثر مثبت و معنadar اجرای خط‌نمایی‌های فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی است. بر اساس مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ )، ۲۳ درصد از تغییرات ترویج فرهنگ اسلامی توسط اجرای خط‌نمایی‌های فرهنگی تبیین می‌شود.

در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت اجرای خط‌نمایی فرهنگی، در واقع خط‌نمایی عمومی در عرصه فرهنگ است. این پیش‌فرض صحیح در این اصطلاح پنهان است که قلمرو فرهنگ یکی از عرصه‌های خط‌نمایی عمومی است، اما واقعیت این است که تقسیک عرصه‌های مختلف خط‌نمایی گذاری اگر ناممکن نباشد، بسیار دشوار است. فرهنگ بعدی از ابعاد واقعیت اجتماعی است و خط‌نمایی 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 خط‌نمایی‌های فرهنگی بایستی به بافت فرهنگی موجود در سازمان توجه نمایند

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 واحد ارزش‌ها و باورهایی است که بینان‌های 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 و استگاهای 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 افاده زندگی آن‌ها را در محیط به شکل مثمر ثمر شکل دهد که این روابط زندگی شهروندان را در عرصه‌های خصوصی، عمومی و دولتی تحت الشاعع قرار می‌دهد.

نتایج ارائه شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین ساختار سازمانی با ترویج فرهنگ اسلامی است. بر اساس مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) ۰۲۲ 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. به ترتیب که سیستم‌های پاداش سیاست‌ها، خطمشی‌ها و قوانین حاکم بر کار تدوین می‌باشد، مجموعه این عوامل بر شکل‌گیری فرهنگ اولیه سازمان تأثیرات عمیق می‌گذارد. این عوامل از طرف سازمان رسمی مشخص کننده نوع رفتار و طرز برخوردهایی هستند که برای موفقیت سازمان مهم خواهد بود. بنیان‌گذاران و مدیران ارشد، نقش اساسی در شکل‌گیری فرهنگ ایفا می‌کنند. در جوامع اسلامی بر دین به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرهنگ تأکید می‌شود. گسترش فرهنگ اسلامی و مؤلفه‌های آن در سازمان یکی از مهم‌ترین رفتارهایی است که به منظور آماده‌سازی ساختار سازمان در شهیداری‌ها 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 بازگزینه 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

چراکه کارکنان شهیداری به نوعی خود را با فرهنگ‌سازمانی منطبق نموده‌اند و از آنجایی که 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 به دلخواه 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 هر کسی دلهره‌آور و ترسناک باشد اما متحول کننده‌ترین رهبران سازمان‌ها در گذشته 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 به مراتب بیشتر است. اکثر شهیداری‌ها 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 شهیدارها در اجرای بهتر خطمشی‌های فرهنگی شهیداری و مدیریت شهری مناسب‌تر راه‌گشای 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 اداره خطمشی است. در مطالعه کمیلی و همکاران (۱۳۹۲) یافته‌ها حاکی از آن است که مدیریت شهری منطبق با الگوهای ایرانی اسلامی بر جای مانده 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 پر از ایران در حفظ و گسترش آن بکوشند و با آگاهی از فرهنگ کشورهای دیگر جهان، خانواده بزرگ ایرانی را در مسیر به سوی زندگی بهتر و کمال معنوی یاری دهند. در تحقیق عطاردی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج نشان داد سه مقوله اصلی مؤثر در ناکامی یکپاچه‌سازی خطمشی‌های فرهنگی در ایران بوده است که با عنوان زیست‌بوم فرهنگ، ساختار خطمشی گذاری و فرآیند خطمشی گذاری معروف شده‌اند. در پژوهش خنیفر و اقداغی (۱۳۹۶) با استفاده از ساده‌سازی مقوله پیچیده خطمشی گذاری فرهنگی، سه سطح از تأثیرگذاری آموزه‌های اسلامی در خطمشی گذاری معرفی و تحلیل شده 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 به مثالبه گذینه‌های غنی از معارف به منزله 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

# مد پرسی شری

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

Urban management  
No.68 Autumn 2022

۳۶

## منابع

۱. احمدی پور ر. (۱۳۹۵). خطمشی گذاری فرهنگی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد، مشهد، اسدی گرجی م. طبیری م. باقرزاده م. قلی پورکنعانی ای. (۱۳۹۹).
۲. هماهنگی استراتژی مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمانی: مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق مازندران، نشریه پژوهشنامه مدیریت اجرایی، دوره ۲، شماره ۳۳، صص ۲۴۹ - 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 ۱-۱۲.
۴. باقیه فرد م. توکلی ع. الوانی س.م. (۱۳۹۵). سنجش تأثیر ساختار سازمانی بر خطمشی گذاری در یکی از سازمان‌های دولتی، کنفرانس بین المللی کسب و کار؛ فرصتها و چالشها، رشت
۵. باقیه 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 ۲، شماره ۵ (پاییز)، صص ۳۷ - ۵.
۶. تدبیری س. قاسمی ا. (۱۳۹۳). رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی با پیوهنوری منابع انسانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک صادرات ساوه)، دومین همایش ملی رویکردی بر حسابداری، مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد فومن و شفت مردادهای سال ۱۳۹۳
۷. 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.
۸. حاجی ملاپیرزادی ای. ح. (۱۳۹۵). ارائه الگوی اسلامی ایرانی اجرای خطمشی‌های فرهنگی؛ مورد مطالعاتی: حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام صادق علیه السلام، داشکده علوم ارتباطات اجتماعی.
۹. خنیفر ح. آفغانی م. (۱۳۹۴). الگوی مفهومی سطوح تأثیرگذاری آموزه‌های اسلامی بر خطمشی گذاری فرهنگی، مجله علمی پژوهشی معرفت فرهنگی اجتماعی، شماره ۲۲، صص ۴۵-۴۲.
۱۰. خنیفر ح. (۱۳۹۲). تحلیل فرایند مستله یابی در سیاست گذاری سازمان‌های فرهنگی؛ مورد مطالعاتی: حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام صادق علیه السلام، داشکده علوم ارتباطات اجتماعی.
۱۱. رایینز. (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی جلد سوم، ترجمه‌ی علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی ۱۳۹۶، صفحه ۹۷۲ - ۹۷۴.
۱۲. صالحی امیری س. ر. کاووسی ا. (۱۳۹۱). فرهنگ و مدیریت سازمان‌های فرهنگی، نشر مجمع تشخیص مصلحت نظام، پژوهشکده تحقیقات استراتژیک فرهنگی.
۱۳. عطاردی م. قلی پور ر. دانایی فرد ح. امیری ع. (۱۳۹۵). واکاوی علل ناکامی یکپارچه سازی خطمشی‌های فرهنگی در ایران؛ مطالعه مبتنی بر روش نظریه‌پردازی داده بنیاد، مجله اندیشه مدیریت راهبردی سال دهم پاییز و زمستان ۱۳۹۵ شماره ۲ (پاییز ۲۰۰۶).
۱۴. فرامرزی آ. سلاجه س. صیادی س. (۱۳۹۷). تحلیل نقش فرهنگ سازمانی، فرهنگ ملی و فرهنگ شهری در خطمشی گذاری فرهنگی شهرداری ها کلان شهرهای جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت شهری، پاییز ۱۳۹۷، دوره ۱۷، شماره ۵، صص ۵ - ۲۰.
۱۵. فرامرزی آ. سلاجه س. صیادی س. (۱۳۹۷). یکپارچه سازی شاخص‌های خطمشی گذاری فرهنگی کلان شهرها، مجله مطالعات

- 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 مدیریت راهبردی سال نهم بهار ۱۳۹۷ شماره ۳۳، صص ۱۹-۴۴.
  48. قربانی زاده و. شریف زاده ف. حسین پور د. مروج م. (۱۳۹۶). ارائه الگوی خطمنشی گذاری سازمان‌های فرهنگی (موردمطالعه: کانون پژوهش فکری کودکان و نوجوانان)، مجله سیاست‌گذاری عمومی، پاییز ۱۳۹۶، دوره سوم، شماره ۳، صص ۶۱-۷۸.
  49. 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 ماهه‌التش ع. (۱۳۹۰). مدل مدیریت جامع فرهنگ، ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
  50. مصباح یزدی م. (۱۳۹۴). تهاجم فرهنگی، انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)
  51. معینی م. بختیاری م. نجفی ا. کوچکی م. (۱۳۹۴). شهر اسلامی تجییگاه فرهنگ شهروندی اسلامی، کفرانس سلامه پژوهش‌های معماری، شهرسازی و مدیریت شهری ۱، ۱۳۹۴ دوره ۱
  52. منوریان ع. (۱۳۹۵). طراحی ساختار سازمانی، چاپ سوم، انتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی، تهران، صفحه ۱۰۱-۱۲۲
  53. 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
  54. موسوی س.م. (۱۳۹۶) بررسی نقش ابعاد ساختار سازمانی بر پهنه‌های کارکنان، سومین کفرانس سلامه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، تهران.
  55. یاسینی ع. ایدی ف. آقایی ف. (۱۳۹۷). شناسابی مؤلفه‌های فرهنگ دینی مؤثر بر ارتقای سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی ایران، مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۶ بهار ۱۳۹۷ شماره ۱
  56. Ansari, Mojtaba, Yeganeh, Mansour, Bemanian, Mohammadreza. 2012. Architecture as an Organism. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management
  57. 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
  58. Bache I.A. Taylor (2016). The Politics of policy Resistance: Reconstructing Higher Education, Journal of public policy, Vol. 23, No. 3.
  59. Barr, K. Mintz, A. (2018). Public Policy Perspective on Group Decision-Making Dynamics in Foreign Policy, The Policy Studies Journal, Vol. 46, No. S1.
  60. Calista D. (2013). Policy Implementation, New York, Marcel, Dekker Inc
  61. 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.
  62. 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.
  63. Hakim, Abdul. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational