

## الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی

کبرا راعی<sup>۱</sup>، اکبر اعتباریان خوراسگانی<sup>۲</sup>، رضا ابراهیم زاده<sup>۳</sup> و مهرداد صادقی<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۷

### چکیده:

سیاست فرهنگی شامل اصولی است که از سوی برنامه ریزان برای ایجاد تغییر و دستیابی به اهداف مطلوب در حوزه های فرهنگی تدوین و توسط کارکنان سازمان ها اجرایی می شود. سیاستگذاری و اجرای سیاستهای فرهنگی نامتناسب می تواند ضمن ایجاد تعارض در فعالیت ها و ائتلاف انرژی، باعث شود افراد نتایج اقدامات خود را آنگونه که انتظار دارند، مشاهده نکنند و بی تفاوتی منابع انسانی را به همراه می آورد. هدف از انجام این مطالعه کیفی بررسی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی تفاوتی سازمانی کارکنان در سازمان های فرهنگی بوده که با روش پدیدار شناسی انجام و داده ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری و با روش دلفی و تشکیل پنل نخبگانی تحلیل شده اند. پس از اتمام مصاحبه عمیق و حصول اشباع نظری و تحلیل داده ها از طریق دلفی ۷ عامل (نوسان در سیاستهای فرهنگی، ضعف همگرایی بین دستگاهی، تعدد حوزه های تصمیم گیری، فقر تخصص گرایی در حوزه تصمیم گیری فرهنگی، اهداف مبهم و بی برنامه گی، جدایی بین تدوین و اجرا، ناکارآمدی نظام تخصیص بودجه فرهنگی) موثر بر بی تفاوتی سازمانی در سازمان فرهنگی شناسایی شد. نتیجه این پژوهش ارائه مدلی از تاثیر سیاستگذاری فرهنگی بر بی تفاوتی سازمانی در سازمان های فرهنگی استان اصفهان است که با بررسی ۲۵۹ مفهوم، ۷ مضمون اصلی استخراج و یک دیدگاه جدید در تاثیر سیاستگذاری فرهنگی بر بی تفاوتی سازمانی در سازمان های فرهنگی را ارائه می دهد.

**کلیدواژه ها:** سیاستگذاری فرهنگی، بی تفاوتی سازمانی، تحلیل پدیدارشناسانه، سازمان های

فرهنگی.

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری رشته مدیریت و برنامه ریزی امور فرهنگی، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد

اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)

drakbaretebarian@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

<sup>۴</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشکده حکمرانی اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

### **The model of the impact of cultural policies on the organizational indifference of employees of cultural organizations**

#### **Abstract:**

Cultural policy includes the principles that are formulated by planners to create change and achieve desirable goals in cultural fields and are implemented by the employees of organizations. The politicization and implementation of disproportionate cultural policies can create conflict in activities and waste energy, make people not see the results of their actions as they expect, and bring indifference of human resources. The purpose of this qualitative study was to investigate the impact of cultural policies on the organizational indifference of employees in cultural organizations, which was conducted with the phenomenological method and the data were collected through semi-structured interviews and analyzed with the Delphi method and the formation of an elite panel. After completing the in-depth interview and obtaining theoretical saturation and data analysis through Delphi factors (fluctuation in cultural policies, weak inter-institutional convergence, multiplicity of decision-making areas, lack of specialization in the field of cultural decision-making, vague and unplanned goals, separation between formulation and implementation, inefficiency of the cultural budget allocation system) It was identified as effective on organizational indifference in the cultural organization. The result of this research is to present a model of the effect of cultural policy on organizational indifference in cultural organizations of Isfahan province, which by examining concepts, extracting ۷ main themes and presenting a new perspective on the effect of cultural policy on organizational indifference in cultural organizations.

**Keywords:** Cultural politics, organizational indifference, phenomenological analysis, cultural organizations

## مقدمه

سیاست 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 حوزه های مختلف فرهنگی تدوین می شود و توسط مدیران و کارکنان سازمان ها اجرایی می شود. در واقع سیاستگذاری فرهنگی همان توافق رسمی و اتفاق نظر متصدیان امور در تشخیص، تدوین و تعیین مهمترین اصول و اولویت های لازم در حرکت فرهنگی است. سیاست فرهنگی را می توان اصول راهنمای کارگزاران فرهنگی و مجموعه علائم و نشانه هایی دانست که مسیر حرکت را نمایش می دهد. بنابراین سیاست فرهنگی معاهده ای از اولویت ها و اصول و فروع یک حرکت فرهنگی است که همفکری و هم جبهتی را با همکاری و هماهنگی، همراه می کند. سیاستگذاری فرهنگی (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۰). سیاستگذاری فرهنگی در حکم چهارچوب یا ابزاری رسمی است که توسط دولت ها برای ترویج، هدایت و توسعه فعالیت های فرهنگی استفاده می شود.

## بیان مساله

سیاستگذاری به معنای مداخلات هدفمند، آگاهانه و سنجیده انسانی در فرآیندها و سیاستگذاری فرهنگی کوشش آگاهانه و سنجیده و سازمان یافته دولت برای ایجاد تغییر در وضع موجود و دستیابی به اهداف مطلوب در حوزه های مختلف فرهنگی است (صالحی امیری و عظیمی دولت آبادی، ۱۳۹۵). سیاستگذاری فرهنگی به معنای مدیریت در حوزه فرهنگ (خاشعی، ۱۳۹۷) شامل مراحل تدوین، اجرا و ارزیابی (حسنوی و همکاران، ۱۳۹۵) و مجموعه ای از اقدامات هدفمند در مواجهه با مشکل یا مسئله خاص است (شتریان، ۱۳۸۱). البته باید به این نکته توجه داشت که سیاستگذاری قدمتی طولانی دارد، در دیدگاه افلاطونی ساختارگرایی مارکسیستی و محافظه کارانه؛ فرهنگ جامعه را کنترل پذیر می داند و بر دانایان جامعه فرض می داند که فرهنگ را مهار و آن را به سوی مسیرهای از قبل تعیین شده رهنمون سازند. در دیدگاه ارسطویی، لیبرال و سوسیالیستی انسان و معانی خلق شده توسط او را ذاتی می داند؛ دولت ها باید خود را با این معانی منطبق و خواسته ها و انتظارات جامعه را برآورده سازند. در مجموع دو دیدگاه در خصوص سیاستگذاری فرهنگی وجود دارد. بعضی مخالف و بعضی این امر را الزامی و اجتناب ناپذیر می دانند. در دیدگاه مخالف سیاستگذاری فرهنگی دولت برآورنده خواسته ها و استعداد های جامعه است و نه شکل دهنده به همه آن ها. در دیدگاه موافق با سیاستگذاری فرهنگی وظیفه دولت بیش از این وظیفه حداقلی است و باید نسبت به امور فرهنگی و اجتماعی شهروندان، احساس مسوولیت بیشتری داشته باشد (جولایی و انتظاری، ۱۴۰۰).

با این اوصاف سیاست گذاری فرهنگی در واقع نوعی برنامه ریزی راهبردی و دراز مدت است که از آرمان ها و ارزش های جامعه الهام میگیرد و برنامه ریزی میان مدت و کوتاه مدت را هدایت میکند. برنامه ریزی راهبردی در پی به کارگیری بسیاری از منابع برای رسیدن به هدف مطلوب می باشد و در واقع نشانگر بسیج منابع و ایجاد هماهنگی بین آنهاست. الگوی سیاست گذاری فرهنگی مبتنی بر هدف گذاریهای معینی است که از راهبردهای کلان فرهنگی اخذ شده است. در سیاستگذاری فرهنگی، تعریف فرهنگ و شناسایی متغیرهای اساسی آن، دامنه و گستردگی سیاستها و حیطة عمل مدیران را مشخص میکند و از طریق، شناسایی متغیرها و تعیین شاخصها، تمرکزکن برنامه ریزی را مشخص می کند. تعریف فرهنگ، اهداف کلی را، که معمولاً با ابهام آمیخته است را در قالبهای مشخصی هدایت میکند.

### جدول ۱- رویکرد فرهنگی گفتمانها - سوزنچی و پورکیانی (۱۳۹۹)

|       |           |           |              |            |                |                              |
|-------|-----------|-----------|--------------|------------|----------------|------------------------------|
| فرهنگ | جز نگر    | زندان ذهن | اقتصادی      | سوسیالیستی | مدیریت مکانیکی | گفتمان های سیاستگذاری فرهنگی |
|       |           | کارآمد    | سیاسی        | دولت       | فرهنگ          |                              |
|       | امرفراگیر | خنثی      | زندگی روزمره | پست مدرن   | هارمونی فرهنگی |                              |

تعاریف متعددی از سیاست فرهنگی شده است اما به نظر میرسد همه تعاریف مختلف از سیاست فرهنگی، به گونه ای به نقش دولتها اشاره دارند و یا حداقل دولت ها را یکی از سطوح اصلی موثر در فرآیند اجرا و تدوین سیاستهای فرهنگی می دانند. چنانکه بنت (۱۳۹۳) معتقد است سیاست فرهنگی در چهار مجموعه گسترده از حوزه های سیاستگذاری (سیاستهای دولتها از سطح ملی تا محلی، سیاست های نهادهای فرهنگی، سیاستهای نهادهای جامعه مدنی و سیاستهای مربوط به حیطة مشارکت و مصرف) موجودیت یافته است. سیاستگذاری فرهنگی تعیین خط مشی ها، راهبردهای کلان فرهنگی برای رسیدن به اهداف چهارگانه توسعه فرهنگی شامل همکاری، مشارکت، هویت و میراث فرهنگی است. سیاستگذاری فرهنگی اصول و راهبردهای کلی عملیاتی شده ای است که بر نوع عملکرد فرهنگی نهاد های اجتماعی تسلط دارد. منظومه ای سازمان یافته از اهداف نهایی درازمدت و میان مدت قابل سنجش و ابزارهای وصول آن و به بیان بهتر برنامه ریزی و مدیریت در حوزه فرهنگ و شاخه ای از سیاستگذاری عمومی برای تصمیم گیری حوزه فرهنگ با اقدامات هدفمند و نسبتاً ثابت در بازه زمانی

الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی ۱۹ □

متناسب است که برای رفع مشکلات، ساماندهی و توسعه فرهنگی اعمال می‌شود (صالحی امیری و عظیمی، ۱۳۹۵).

مهمترین کارکرد مورد انتظار از سیاستگذاری فرهنگی، ایجاد نوعی اتفاق نظر و سازگاری فرهنگی در جامعه از طریق خلق ارزشها و باورهای مشترک و مورد پذیرش مردم است. از آنجا که سیاست فرهنگی در هر جامعه‌ای درصدد ایجاد و تثبیت نوعی نظم نمادین است، ارتباط نزدیک و پیوند استوار با نظام سیاسی یا شکل سامان سیاسی در هر جامعه دارد (فاضلی و قلیچ، ۱۳۹۳). سیاستگذاری فرهنگی در جوامعی مانند ایران که به دنبال ایده و آرمان والا و حفظ فرهنگ ارزشی و مورد تایید نظام اند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بررسیهای تحلیلی نشان میدهد که سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی در موقعیتهای مختلف چهره‌های متفاوتی داشته است. روند سیاست فرهنگی ایران در سه گفتمان قابل تقسیم بندی است که عبارت است از گفتمان آموزش محور که در اوایل انقلاب اسلامی با توجه خاص به ضرورت تحول دانشگاه‌ها و مدارس دنبال شد؛ گفتمان مدیریت و برنامه ریزی فرهنگی که بعد از دوران دفاع مقدس با سیر تطور شورای عالی انقلاب فرهنگی به عنوان عالی‌ترین مرجع سیاستگذاری امور فرهنگی کشور مطرح شد و توسعه و اصلاح فرهنگی در همه سطوح را مورد توجه قرار داد و گفتمان مهندسی فرهنگی که در آخرین زنجیره تحولات شورای عالی انقلاب فرهنگی توسط رهبر معظم انقلاب در سال ۱۳۸۳ به عنوان یکی از تکالیف شورا مطرح شد (عالم و بدیعی، ۱۳۹۹). اما به نظر می‌رسد که این سیاست‌ها بیشتر جنبه ارزشی و شعاری دارند، به گونه‌ای که جاری نبودن آن‌ها در تمامی فعالیت‌های فرهنگی کشور و همچنین عملی نبودن و اجرا نشدن مناسب آن مشهود است (شریفی و فاضلی، ۱۳۹۱). تناقضات موجود بین سیاستهای فرهنگی و حیطة اجرایی و عملیاتی، می‌تواند باعث ایجاد تعارض و مشکلاتی در عملکرد کارکنان سازمان‌های فرهنگی شود. امروزه محیط سازمانها بیش از هر زمان دیگری، پیچیده، پویا و متحول شده است و دگرگونیها یکی پس از دیگری مدیران را با چالشهای جدید روبرو می‌سازد (کریمی و همکاران، ۲۰۱۹). کارکنان به عنوان منابع پایدار و غیرقابل معاوضه سازمان محسوب میشوند که دیگر منابع را در جهت صحیح به کار میگیرند و سازمان را به سمت تحقق اهداف هدایت میکنند، در نتیجه دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثبات در جهان درگرو توسعه و بهبود تواناییهای کارکنان است.

بی‌تفاوتی سازمانی به عنوان یکی از مسائل مهم سازمان‌های امروزی مشخص میباشد که تلاش و منابع گسترده‌ای را در سازمانها صرف خود نموده است (صالح زاده و همکاران، ۲۰۱۷). بی‌تفاوتی سازمانی حالتی است از احساس انفصال و جدایی فرد از سازمان که اهداف سازمانی برای فرد اهمیت چندانی

ندارد (چانگ، ۲۰۲۱). لیندر بی تفاوتی را بی‌انگیزه شدن کارکنان نسبت به تحقق اهداف سازمانی میداند که تأثیر منفی بر عملکرد سازمان میگذارد (لیندر، ۲۰۰۹). خلاقیت و ریسک‌پذیری آنها سرکوب میشود که در نهایت در سازمان منجر به شایعه‌سازی، بی‌اعتمادی درونی، جدایی مدیریت از کارکنان و انزوای سازمانی کارکنان میشود. در رویکردی دیگر بی‌تفاوتی سازمانی حالتی است که کارکنان خود را درگیر موفقیت‌های سازمانی نمیکند، فقط برای گرفتن حقوق و اخراج نشدن کار میکنند و هرگز در پی فرصتها، برای رشد سازمان خود نیستند (کریمی و همکاران، ۲۰۱۹). نسبی و باستانی (۲۰۱۸) نیز بی‌تفاوتی سازمانی را حالتی در افراد میدانند که نسبت به محیط شغلی خود هیچ‌گونه حساسیت فکری و ذهنی ندارند. به نظر میرسد بی‌تفاوتی سازمانی ناشی از وجود رویه‌های مختلفی در سازمانها میباشد. بدون شک در مسیر شکل‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی برخی جنبه‌های سازمانی دخیل میباشند.

بی‌تفاوتی سازمانی از پنج مؤلفه اصلی بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکاران و بی‌تفاوتی نسبت به کار تشکیل شده است (بهزادی حموله، نصر اصفهانی و هاشم‌نیا، ۱۳۹۵). بی‌تفاوتی سازمانی باعث ایجاد شرایطی در سازمان می‌شود که کارکنان با احساس دل‌سردی از سازمان خود، نسبت به آینده و عملکرد سازمان خود بی‌تفاوت می‌شوند. به عبارتی بی‌تفاوتی سازمانی به معنای ایجاد حالت بی‌انگیزگی، کم‌اهمیتی و بی‌رغبتی کارکنان به فعالیتها، اهداف و برنامه‌های سازمان خود میباشد. با توجه به اهمیت موضوع بی‌تفاوتی در سازمانهای فرهنگی و آثاری که در سازمان، کارکنان و جامعه ایجاد می‌کند؛ متأسفانه پژوهشی در خصوص تأثیر سیاست‌گذاری فرهنگی بر این پدیده صورت نگرفته است لذا نتایج این پژوهش می‌تواند دیدگاه‌های جدیدی در این حوزه را به روی محققین بگشاید.

#### پیشینه

جوهری و جلالی (۱۴۰۰) در پژوهش ناسازدهای سیاست‌گذاری فرهنگی در ایران، تفاوت منابع شناختی و مرجعیت‌های فکری سیاست‌گذاران و ذینفعان سیاستها که حاصل تعلق به قشرهای متفاوت است و نقش لابی‌گرها و گروههای مرجع، گروههای اقتصادی و سیاسی ذی‌نفوذ را موجب جهت‌گیریهای فرهنگی ناسازگار عنوان کردند. عالم و بدیعی (۱۳۹۹) نیز به واکاوی دلایل عدم موفقیت حیطه سیاست‌گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی و شناسایی جایگاه هویت ملی در سیاست فرهنگی پرداخته و به دنبال رصد و آسیب‌شناسی سیاست فرهنگی کشور با نگاهی به جایگاه هویت ملی بودند. همچنین مقتدایی و ازغندی (۱۳۹۵) در پژوهش خود متوجه شدند که مشکلات حوزه سیاست‌گذاری فرهنگی در

۱ - Chung

۲ - Leander

الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی ۲۱ □

ایران بیشتر به بخش مطالعات نظری، شکل‌گیری سیاستها و همچنین اجرا و ارزیابی سیاستها مربوط است. شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲) موانع اجرای سیاستهای فرهنگی مندرج در برنامه های اول تا چهارم توسعه را بررسی و به متغیرهایی مانند فقدان دیدگاه مشخص درباره فرهنگ، عدم تطابق سیاستهای فرهنگی با اصول علمی تدوین سیاستها و نیز عدم اجماع سیاستگذاران درباره وضع موجود فرهنگ اشاره کرده اند. شریفی و فاضلی (۱۳۹۱) آسیبهای سیاستگذاری فرهنگی در ایران را تحلیل کردند و مواردی نظیر تعدد، ناهماهنگی و ناسازگاری میان مراکز سیاستگذار فرهنگی، عدم تدوین شاخصهای قابل رصد، برخورد شعاری با سیاستهای فرهنگی، عدم تعیین مسئولیت مراکز فرهنگی، ضعف پویایی سیاستها و عدم تناسب آنها با تغییرات محیطی را از مهمترین آسیبهای سیاستگذاری فرهنگی دانسته اند. برومند و همکاران (۲۰۱۸) نیز دریافتند، بی‌تفاوتی سازمانی یکی از عوامل اساسی مؤثر بر کاهش بهره‌وری و کارایی در کارکنان میباشد. قنبری و همکاران (۲۰۱۸) دریافتند، کارکنان با بیان نظرات و اظهارات، روشن کردن قوانین و مقررات، رفتارهای حمایتی مدیران، فعالیتهای مشارکتی و برجسته کردن چشم‌انداز سازمانی، میتوانند به کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کمک کنند. فرومندی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند، رابطه معکوس و معناداری بین بی‌تفاوتی سازمانی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد، همچنین بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (توسعه قابلیتهای انسانی، تأمین فرصت رشد و امنیت) با بی‌تفاوتی سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. ژانگ و فرانکل (۲۰۱۸) در پژوهشی با موضوع بی‌تفاوتی و کاهلی کارکنان دریافتند که مدیران بدرفتار با القاء بی‌تفاوتی در کارکنان، سبب بروز رفتارهای ناهنجار در کارکنان و سرانجام ناامیدی آنها میشوند. با بررسی پژوهش‌های قبلی ملاحظه شد که در حوزه تاثیر سیاستگذاری فرهنگی بر بی‌تفاوتی سازمانی، پژوهشی صورت نگرفته و نتایج این پژوهش می‌تواند راهگشای تصمیم‌گیری‌های آینده در این حوزه باشد.

## جدول ۲- معرفی برخی تحقیقات انجام شده مرتبط با سیاستگذاری فرهنگی و بی تفاوتی سازمانی

| ردیف | محقق                                   | موضوع  |
|------|--|--|
| ۱    | نصیری، ابیلی، کرامتی، پور کریمی (۱۴۰۱) | طراحی الگوی ارزیابی سیاستگذاری فرهنگی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی                          |
| ۲    | نصیری فیروز و عقیلی (۱۴۰۱)             | مرور نظاممند نشانگرهای ارزیابی سیاستگذاری فرهنگی موسسات آموزش عالی                           |
| ۳    | جواهری و جلالی (۱۴۰۰)                  | ناسازدهای سیاستگذاری فرهنگی در ایران، پیشنهاد یک مدل مطالعاتی                                |
| ۴    | عالم و بدیعی (۱۳۹۹)                    | آسیب شناسی سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی ایران با نگاهی بر جایگاه هویت ملی در سیاستگذاری فرهنگی |
| ۵    | کیانی و سوزنچی (۱۳۹۹)                  | مفهوم «فرهنگ» در گفتمان های سیاستگذاری فرهنگی  |
| ۶    | رویز <sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۲۰)      | نقش توانمندسازی، غنی سازی، رضایت شغلی در از بین بردن بی تفاوتی سازمانی                       |
| ۷    | یورور و اوزساهی <sup>۲</sup> (۲۰۱۹)    | بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی   |
| ۸    | امام اقلو <sup>۳</sup> و دیگران (۲۰۱۹) | تأثیر عدالت سازمانی و تعهد سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی و تقسیم دانش در عملکرد شرکت          |
| ۹    | ابن یامینی (۱۳۹۷)                      | فرهنگ عمومی، هویت فرهنگی، سیاستگذاری فرهنگی دیدگاه های مقایسه ای                             |
| ۱۰   | قنبری و همکاران (۲۰۱۸)                 | رابطه جامعه پذیری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی  |
| ۱۱   | فرومندی و نصیری (۱۳۹۶)                 | تبیین بی تفاوتی سازمانی بر اساس مؤلفه های منتخب کیفیت زندگی کاری                             |
| ۱۲   | جوادی، ملک محمدی و کلاتنری (۱۳۹۶)      | شناخت هندسه فرهنگ به عنوان ضرورتی در سیاستگذاری فرهنگی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد            |
| ۱۳   | مقتدایی و ازغندی (۱۳۹۵)                | آسیب شناسی سیاستگذاری فرهنگی جمهوری اسلامی   |
| ۱۴   | ابطحی (۱۳۹۳)                           | الزامات اجتماعی سیاست گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران                                       |
| ۱۵   | شریفزاده و همکاران (۱۳۹۲)              | موانع اجرای سیاستهای فرهنگی کشور طی برنامه های اول تا چهارم                                  |
| ۱۶   | رضایی و شادالویی (۱۳۹۲)                | بررسی تحول فرهنگی در سازمان ها و نهادهای فرهنگی کشور   |

<sup>۱</sup>- Ruiz

<sup>۲</sup>- Yurur & Ozsahi

<sup>۳</sup>- Imamoglu



الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی ۲۳ □

## روش‌شناسی

این پژوهش به صورت کیفی و با روش پدیدارشناسی مبتنی بر مدل کلایزی اصلاح شده، انجام شده است. روش تعیین مشارکت کنندگان در این تحقیق بر مبنای روش نمونه‌گیری هدفمند با تمایز حداکثری و داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته جمع‌آوری شده است. محقق با انجام ۲۱ مصاحبه با کارکنان سازمان‌های فرهنگی هنری استان اصفهان در سطوح عالی و میانی به اشباع نظری دست پیدا کرد.

### جدول ۳- سازمان‌های مشارکت‌کننده

| ردیف | نام سازمان  |
|------|---|
| ۱    | اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اصفهان            |
| ۲    | ستاد هماهنگی کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان اصفهان |
| ۳    | صدا و سیما مرکز استان اصفهان                          |
| ۴    | دانشگاه صنعتی اصفهان                                  |
| ۵    | دانشگاه اصفهان  |
| ۶    | حوزه هنری   |
| ۷    | دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان                            |
| ۸    | دانشگاه آزاد اسلامی فلاورجان                          |
| ۹    | دانشگاه فرهنگیان                                      |
| ۱۰   | سازمان نمایشگاه‌های بین‌المللی اصفهان                 |
| ۱۱   | سازمان فرهنگی اجتماعی شهرداری اصفهان                  |

در ادامه با توصیف تجارب شخصی مرتبط با تاثیر سیاستگذاری فرهنگی بر بی تفاوتی سازمانی، فهرستی از جملات و عبارات معنی‌دار ایجاد و با تعبیر و تفسیر کردن جملات و عبارات معنی‌دار فهرست شده و گروه بندی آن‌ها دسترسی به مضامین حاصل شد؛ سپس با بهره‌گیری از روش دلفی و تشکیل پنل نخبگان، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد. در این پژوهش به منظور بررسی روایی محتوایی از نسبت محتوایی لاوشه به شرح زیر استفاده شده است:

$$CVR = (ne - N/2) / (N/2)$$

که در این فرمول:

CVR: نسبت روایی محتوایی

ne: تعداد متخصصانی که گویه مورد نظر را در پرسشنامه مناسب دانسته‌اند.

N: تعداد متخصصانی که پرسشنامه را بررسی کرده‌اند.

بدین منظور محقق بعد از ساخت پرسشنامه دلفی، آن را در اختیار ۱۶ نفر از اساتید و صاحبان نظران مرتبط با موضوع قرار داد و پس از بازگشت پرسشنامه‌ها، میزان و فراوانی موافقت هر فرد با مقوله‌ها از طریق اختصاص نمره به طیف لاوشه مشخص گردید. سپس نسبت روایی محتوایی، برای هر کدام از مقوله‌های فرعی محاسبه و با جدول لاوشه مقایسه و مقوله‌هایی که نمره زیر ۰/۴۲ را بدست آورده بودند، حذف شدند.

#### جدول ۴- مشخصات پنل نخبگان

| تحصیلات       |          |       | جنسیت |    | تعداد اعضای پنل نخبگان |
|---------------|----------|-------|-------|----|------------------------|
| کارشناسی ارشد | کارشناسی | دکتری | مرد   | زن |                        |
| ۸             | ۲        | ۵     | ۱۱    | ۴  | ۱۵                     |

#### یافته‌ها

این پژوهش به منظور بررسی تاثیر سیاست‌گذاری فرهنگی بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در سازمان های فرهنگی انجام گرفته است. بدین منظور محققین پس از انجام مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته اظهارات معنادار را از متون مصاحبه ها استخراج نمودند که نمونه ای از اظهارات معنادار در جدول ۴ ارائه شده اند.

#### جدول ۴- نمونه‌هایی از اظهارات مصاحبه شوندگان و مفاهیم مدون مرتبط با آن‌ها

| مفاهیم مدون   | اظهارات معنی دار  |
|---|---|
| نبود ثبات سیاست‌گذاری فرهنگی  | یک سیاست به مدت طولانی اجرا می شود و نتایج خود را به جا می گذارد ولی بعد از مدتی با تغییر سیاستها می بایست برنامه های جدیدی اجرا شود که گاهی در تناقض با سیاست های قبلی است. در کار فرهنگی با تغییر دولتها سیاست ها هم به سرعت تغییر می کند و در واقع ما ثبات سیاست‌گذاری نداریم. |
| مشخص نبودن اهداف در سازمانهای فرهنگی و سردرگمی و بی تفاوتی کارمندان | اولین مساله قابل توجه در سازمان های فرهنگی مبهم بودن اهداف است قرار است آن سازمان به چه کسی پاسخگو باشد؟ نیاز چه کسی را جواب بدهد(حاکمیت یا مردم ) نقطه تعادل بین این دو کجاست؟   |
| فقر تخصص گرایی در حوزه فرهنگ  | تصمیم گیری غیر کارشناسانه با مدیران عالی غیر متخصص در فرهنگ   |

الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی ۲۵ □

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| سهم زیادی از بودجه فرهنگ و هنر صرف هزینه جاری و حقوق و دستمزد می‌شود و در نتیجه نمی‌تواند از فکرهای ناب که هزینه بر هستند حمایت کند و افراد خلاق و توانمند فکری ارائه نمی‌کند چون هزینه ای برای اجرا ندارد. | نبود سیاست درست توزیع اعتبارات فرهنگی |
| تغییر سیاست‌های کلان فرهنگی بر اساس سلیقه است و مصوبات و قوانین بالادستی اجرا نمی‌شود و دچار نوسان است. ممکن است اصل با فرع موضوع جابجا می‌شود.   | نبود سیاست مشخص فرهنگی                |
| دستگاهها یا نهادهای فرهنگی همگرایی ندارند و متعدد هستند.  | ضعف همگرایی بین دستگاهی               |
| تعدد زیاد در حوزه‌های تصمیم‌گیری فرهنگ باعث ضعف و تشتت میشود  | تعدد حوزه های تصمیم گیری              |
| مدیران در تدوین و اجرای ایجاد تغییرات نظام‌مند در سازمان ناتوانی دارند و بین بخش تدوین و اجرا شکاف و فاصله وجود دارد  | جدایی بین تدوین و اجرا                |

در ادامه محققین تلاش کردند تا مفاهیم معنادار را مرتب سازی نموده و آنها را خوشه بندی کنند. مرتب کردن مفاهیم تدوین شده در درون خوشه‌ها، منجر به شناسایی ۷ مضمون سطح ۱ شد که هر کدام شامل مضامینی در سطح دوم بودند. جدول ۵، مضمون‌های خوشه‌بندی شده را که از معانی مرتبط پدید آمده اند ارائه کرده است.

### جدول ۵- مضمون‌های خوشه‌بندی شده

| مقوله اصلی<br>سطح ۱ | مقوله اصلی سطح ۲                  | مقوله فرعی   |  |
|---------------------|-----------------------------------|--|--|
| سیاست‌گذاری         | ضعف هماهنگی و همگرایی بین دستگاهی | نبود همگرایی بین دستگاههای فرهنگی                              |  |
|                     |                                   | رقابت بین سازمان‌های فرهنگی برای کسب منافع بیشتر و بقا         |  |
|                     | تزلزل و نوسان در سیاستهای فرهنگی  | نبود سیاست مشخص فرهنگی   |  |
|                     |                                   | بالاتکلیفی و سردرگمی کارمندان به علت تغییر در سیاست‌های فرهنگی |  |
|                     |                                   | نبود ثبات سیاست‌گذاری فرهنگی                                   |  |
|                     | تعدد حوزه‌های تصمیم‌گیری          | تعدد منابع تصمیم‌گیرنده در سازمان‌های فرهنگی                   |  |
|                     |                                   | فقر تخصص‌گرایی در حوزه تصمیم‌گیری فرهنگی                       | نبود تخصص در حوزه فرهنگ و اخذ تصمیمات اشتباه               |
|                     |                                   |  | تصمیم‌گیری غیرکارشناسانه با مدیران عالی غیر متخصص در فرهنگ |

| مقوله اصلی<br>سطح ۱               | مقوله اصلی سطح ۲ | مقوله فرعی  |
|-----------------------------------|------------------|---|
| اهداف مبهم و بی برنامه‌گی         |                  | ابهام در اهداف  |
|                                   |                  | ابهام در نقش‌ها   |
|                                   |                  | مشخص نبودن اهداف در سازمان‌های فرهنگی و نداشتن برنامه و هدف در حوزه فرهنگ |
|                                   |                  | ناتوانی مدیران در انتخاب اهداف بلند مدت                                   |
| جدایی بین تدوین و اجرا            |                  | شکاف بین بخش‌های سیاستگذاری و اجرا  |
|                                   |                  | ناتوانی مدیران در ایجاد تغییرات نظام‌مند در سازمان                        |
|                                   |                  | سیستم ارتباطی یکطرفه از بالا به پایین                                     |
|                                   |                  | همسویی ضعیف مدیران و کارکنان در امور سازمانی                              |
| ناکارآمدی نظام تخصیص بودجه فرهنگی |                  | نیود سیاست توزیع درست اعتبارات فرهنگی                                     |

بر این اساس ۷ مضامین نهایی شناسایی شدند که در ادامه توصیف ساختاری و بافتی از مضامین ارائه شده و در نهایت مضامین توصیف شده در قالب یک الگوی مفهومی تدوین می‌گردند.

### نمودار ۱- الگوی عوامل موثر سیاستگذاری فرهنگی بر بی تفاوتی سازمانی



تغییر دولت‌ها و بالطبع تغییر رویکردهای فرهنگی آنها باعث می‌شود در مسیر حرکت سازمان‌های فرهنگی نیز تغییر ایجاد شود و در بسیاری موارد نقطه مقابل حرکت‌های و فعالیت‌های قبلی است، در نتیجه کارکنان برنامه ریزی جدی برای انجام امور در طول زمان ندارند و معتقدند که با تغییر دولت‌ها همه این برنامه‌ها تغییر خواهد کرد. یکی از مدیران ارشد می‌گوید: «اگر سیاستی از هر طرف ایجاد شود جهت حرکت سازمان نیز تغییر می‌کند و با اهداف و ایده آل اولیه متفاوت می‌شود. بیشتر به دلیل آلوده شدن فضای هنری به سیاست است و سیاست زدگی و عملکرد ایجابی و صلبی دستگاه‌های سیاسی قابل مشاهده است. به مدیرانی نیاز است که توانایی و شجاعت تغییرات سیستماتیک را داشته باشند». ضعف همگرایی میان دستگاه‌های فرهنگی، با ایجاد تعارض در فعالیت‌ها و خنثی کردن اقدامات کارکنان می‌تواند ضمن اتلاف انرژی افراد باعث شود، آن‌ها نتایج اقدامات خود را آنگونه که انتظار دارند، مشاهده نکنند و در طول زمان فرسودگی منابع انسانی را به همراه می‌آورد. از سوی دیگر سیاست‌گذاری فرهنگی تحت تاثیر جریان‌های سیاسی است و با هر تغییر سیاسی دولت‌ها، جریان فعالیت سازمان‌های فرهنگی با تغییرات زیادی مواجه و آنچه که تا دیروز در اولویت قرار نداشته، یکباره به مهمترین هدف سازمانی تبدیل می‌شود. جریان‌های قدرت هم از آن‌ها که بر این حوزه اثر می‌گذارند، تابع این شرایط، تغییر جهت می‌دهند. یکی از مدیران میانی سازمان فرهنگی بیان می‌کند: «برای اجرای طرحی یا برنامه‌ای تلاش زیادی کرده‌ام و از آبرو و اعتبار خودم مایه گذاشتم تا کار را به نتیجه برسانم ولی با تغییر دولت، همان طرح از اولویت خارج و حیثیت شخصی من هم هزینه شده از بین می‌رود و همین موضوع می‌تواند در طول زمان بی‌تفاوتی ایجاد کند. در اثر تکرار این موارد نیروهای اثربخش و پویای سازمان و جامعه دچار بی‌تفاوتی می‌شوند».

سازمان‌های فرهنگی در ایران معمولاً وابستگی شدیدی به منابع دولتی دارند در نتیجه با تغییرات بودجه که ناشی از عدم تحقق بودجه پیش‌بینی شده سالانه دولت‌هاست؛ تحت تاثیر قرار می‌گیرند و این موضوع باعث می‌شود که سازمان‌ها نتوانند منابع مالی مورد نیاز خود را در اختیار داشته باشند و بالتبع منابع انسانی سازمان نمیتوانند به درستی برنامه ریزی و اقدام کنند و به مرور زمان احساس غیر مفید بودن در آنها تقویت، نسبت به اهداف و برنامه‌ها بی‌تفاوت خواهند شد. در برخی از دوره‌ها دولت در اختیار یک جناح و شورای شهر در اختیار جناح دیگری است که سیاست‌های فرهنگی متفاوتی را دنبال می‌کنند و در نتیجه رقابت برای جذب اعتبارات فرهنگی سرعت می‌گیرد و ارتباطات جناحی در این زمینه تاثیرگذار خواهد بود. یک کارشناس فرهنگی ۴۱ ساله می‌گوید: «تعداد دستگاه‌های فعال در حوزه فرهنگ، زیاد هستند و با هم همگرایی ندارند و در عین حال برای اخذ منابع بیشتر رقابت دارند ولی در فرار از مسوولیت هم با هم رقابت می‌کنند. نهادهای رسمی سیاست‌گذار فرهنگ مثل فرهنگ و

ارشاد اسلامی که اعتبار مالی کافی ندارد نمی‌تواند با شهرداری که یکی برنامه‌های فرهنگی دارد، رقابت کند».

در میان گونه بندی سازمان‌ها، سازمان‌های فرهنگی از حساسیت ویژه‌ای برخوردارند، چراکه به واسطه اهداف، رسالت و شرح وظایف خود با گروه ویژه‌ای از کارکنان و مخاطبان مواجهند. سازمان‌های فرهنگی در ایران به دلیل نوع سیاستگذاری فرهنگی، تعدد و تنوع حوزه‌های تصمیم‌گیری در کنار بروکراسی حاکم نوعی بی‌تفاوتی را به کارکنان خود تحمیل می‌کنند که این بی‌تفاوتی شدن حوزه فرهنگ جامعه را تحت تاثیر ثانویه قرار می‌دهد. از دیگر سو وجود شکاف میان نظام تصمیم‌ساز حوزه فرهنگ (که سیاست‌ها و برنامه‌ها را طراحی می‌کنند) با حوزه کارشناسی (که از نزدیک با مسائل درگیر است)، می‌تواند برنامه‌ها را با شکست مواجه می‌سازد. در میان کارکنان نیز بی‌تفاوتی شدن را به همراه می‌آورد چرا که اکثر افراد فکر می‌کنند که سطوح عالی سازمان آن‌ها را درک نمی‌کنند. یک مدیر میانی با ۱۹ سال سابقه فعالیت اظهار داشت: «مشکلی که ما داریم رویا پردازی است. به جای ترسیم اهداف درست و منطقی، صرفاً چشم انداز آرمانی را ترسیم می‌کنیم. در برنامه‌های چهارم، پنجم و ششم توسعه و یا افق ۱۴۰۴ اهداف ترسیم شده بیشتر چشم انداز است تا هدف و فکر می‌کنم این مشکل از سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور منشا می‌گیرد که در عمل کار آن تقسیم اعتبارات دولتی شده، یعنی نگاه برنامه‌ای وجود ندارد. دستگاه‌های اجرایی فرهنگی، بسیار گسترده شده اند، سیاست توزیع یکپارچه و هماهنگ اعتبارات وجود ندارد». ضعف پشتیبانی‌های نظری و مطالعاتی در حوزه سیاستگذاری فرهنگی به تصمیمات نارسا، ناقص یا نادرست در زمینه سیاست‌های فرهنگی منجر شده است. یکی از کارشناسان فرهنگی با تجربه ۲۵ ساله اعلام می‌کند: «در کارهای فرهنگی با تغییر دولتها، سیاست‌ها هم تغییر می‌کند و در واقع ما ثبات سیاستگذاری نداریم. در سازمان‌های فرهنگی معمولاً در سطوح میانی و عملیاتی سازمان کسانی قرار دارند که به واسطه برخورد مستقیم با مسائل و تخصص بالاتر معمولاً اطلاعات و سطح علمی بهتری دارند و مدیران سطح بالا و تصمیم‌گیران بر اساس فرهنگ سیاسی انتخاب می‌شوند که از دانش و دغدغه کافی در حوزه فرهنگ برخوردار نیستند؛ بنابراین تصمیمات غیر کارشناسانه می‌گیرند».

نظام مدیریت فرهنگی ایران متشکل از ساختارهای موازی و متداخل ناشی از منابع متکثر تصمیم‌گیر و اجرایی در این حوزه است. این موضوع گونه‌ای هرج و مرج ایجاد می‌کند که ضمن آن که مخاطبان با یک رویه ثابت روبرو نیستند، قدرت و ابزار اجرایی را از منابع انسانی سازمان گرفته و بالاتکلیفی در میان این افراد ایجاد می‌کند. بعلاوه در داخل سازمان نیز وجود مدیرانی که بر اساس گردش‌های سیاسی بر مسند قدرت نشسته اند و با کارشناسانی که با نگاه غیرتخصصی به سازمان وارد

الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی ۲۹ □

شده اند و در کنار افراد متخصص و دارای تجربه سازمان قرار می‌گیرند، در نبود نگاه استراتژیک به حوزه فرهنگ، انتخاب اهداف کوتاه مدت و تصمیم‌های غیرکارشناسانه، تاثیر منفی بر نیروهای مستعد، متخصص و با تجربه سازمان دارد.

### بحث و نتیجه گیری

سیاستگذاری فرهنگی در ایران مشکلات خاصی دارد. به عنوان نمونه کلی گویی و فرار از جزئیات در سیاست‌های فرهنگی ایران شایع است. عدم التزام به اصول علمی مرتبط، سیاستگذاری غیر تعاملی و ادراکات متفاوت سیاستگذاران از وضعیت موجود و مطلوب فرهنگی و بالتبع ضعف در تعریف مسائل فرهنگی جامعه باعث میشود سیاستهایی وضع شود که در مرحله اجرا با مشکلاتی روبرو شود. از سوی دیگر ناکارآمدی و الگو برداری‌های ناشیانه از نگرش‌های غربی در سیاستگذاری فرهنگی به خصوص در لایه‌ها و سطوح اجرایی، خود را در قالب ناهماهنگی مجریان و تخریب یا خنثی شدن سیاست‌های فرهنگی توسط بخش‌های مختلف نشان می‌دهد. در مرحله اجرا، سیاستهایی که بدرستی وضع نشده، در اثر ناکارآمدی نظام مدیریت فرهنگی کشور، نابسامانی کارکردی دستگاههای فرهنگی، کمبود نیروی انسانی شایسته، عدم ثبات مدیریت و توجه به ملاحظات مقطعی به‌گونه‌ای ضعیف اجرا میشود.

تعدد مراجع تصمیم گیر و نهادهای سیاستگذار فرهنگی و فقدان الگوی جامع و مدون برای سیاستگذاری در بخش فرهنگ، چالش‌های فراوانی را در این حوزه ایجاد کرده است. ریشه اصلی این چالش‌ها را می‌توان در سست بودن چارچوب نظری سیاستگذاری، برنامه ریزی و اجرای سیاستهای فرهنگی یافت که به تعارض مشهود در سیاست‌های فرهنگی انجامیده و نارسایی و ضعف در اولویت‌ها را در پی داشته است. ضعف ساختاری در تبدیل سیاستهای کلان به سیاست‌های خرد و تدوین سیاستهای عمومی نیز اهمیت این شکاف را دوچندان می‌کند، بنابراین ارتباط مستدل و منطقی میان ساحت‌های سیاستگذاری کلان، دستورالعمل‌های سیاستی، برنامه ریزی و اجرا وجود ندارد.

ناکارآمدی دستگاهها و نهادهای فرهنگ ساز و متولی در زمینه سیاست‌های فرهنگی نیز باعث بروز چالش‌های مختلف و شکل‌گیری نارضایتی می‌شود. بسیاری از این سازمان‌های فرهنگی در وظایف یکدیگر مداخله میکنند و این مداخلات به سمت و سوی خودکاهندگی پیش میرود و نهایتاً میزان بهره‌وری را کاهش میدهد.

در اکثر تصمیمات و سیاست‌های فرهنگی، ترجیح نگرش کوتاه مدت و کمی بر افق‌های بلند مدت و کیفی مشاهده می‌شود، به طوری که روند بلند مدت را به روزمرگی در سطح مدیران فرهنگی و کم توجهی به سازوکارهای ارزیابی و نظارت تبدیل کرده است. در این مطالعه که با حضور کارکنان

سازمان‌های فرهنگی انجام شد؛ شرکت کنندگان در مصاحبه، بیشتر بر روی مفاهیمی از جمله نامشخص بودن سیاست فرهنگی، تکثر منابع تصمیم گیرنده و تصمیم گیری‌های غیر کارشناسانه با مدیران غیر متخصص، ابهام در اهداف سازمان‌های فرهنگی، شکاف بین بخش‌های سیاست‌گذاری و اجرا در سیاست‌گذاری‌های کلان فرهنگی اشاره داشتند که ناشی از تجربه طولانی آن‌ها در مواجهه با عوامل ایجاد بی تفاوتی بود. این موارد در سازمان‌های فرهنگی به دلیل ماهیت آن‌ها، اهمیت خاصی دارند و در سایر سازمان‌ها مورد توجه قرار نگرفته‌اند. تفاوت منابع شناختی و مرجعیت‌های فکری سیاست‌گذاران و ذینفعان سیاستها که حاصل تعلق به قشرهای متفاوت است، موجب جهت‌گیری‌های فرهنگی ناسازگار می‌شود. همچنین نقش گروه‌های اقتصادی و سیاسی ذی‌نفوذ، لابی‌گرها و گروه‌های مرجع نیز بارز است، اما سازمان و ساختار سیاست‌گذاری فرهنگی نیز بی‌تأثیر نیست؛ یعنی ناهمسازی انواع منابع شناختی شامل مرجعیت‌ها، ارزشها و باورها و به‌ویژه تفاوت‌های فرهنگی قشرهای مختلف، زمانی که در مرحله سیاست‌گذاری ورود پیدا میکند موجب شکل‌گیری ناسازه میشود (جواهری و جلالی، ۱۴۰۰).

بر اساس یافته‌های استخراج شده از این پژوهش علاوه بر مواردی که در سازمان‌های غیر فرهنگی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر می‌گذارند، نامشخص بودن سیاست‌های فرهنگی، تکثر منابع تصمیم گیرنده در سازمان و تصمیم‌گیری‌های غیر کارشناسانه با مدیران غیرمتخصص، ابهام در اهداف سازمان‌های فرهنگی، شکاف بین بخش‌های سیاست‌گذاری و اجرا در سیاست‌گذاری‌های کلان فرهنگی، در بروز این پدیده در سازمان‌های فرهنگی نقش ویژه ای دارند، لذا با عنایت به نقش ویژه کارکنان در سازمان‌های فرهنگی، اهمیت دادن به این موارد و بررسی تأثیر آن‌ها بر کارکنان و سازمان آنها توجه خاصی را می‌طلبد.



الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی ۳۱ □

## منابع

- ابطحی، سید مصطفی. (۱۳۹۳). الزامات اجتماعی سیاست گذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. مطالعات میان فرهنگی، ۹(۲۱)، ۷۱-۹۸.
- ابن یامینی، پریسا. (۱۳۹۷). فرهنگ عمومی، هویت فرهنگی، سیاستگذاری فرهنگی دیدگاه‌های مقایسه‌ای. سیاستگذاری عمومی، ۴(۱)، ۱۹۷-۲۱۰.
- برومند نویدرضا، ریحانی یساونی عبدالله، احمد زاده خادمی علی. (۱۳۹۶). تأثیر بی تفاوتی سازمانی بر بهره‌وری پرستاران بیمارستانهای دولتی مشهد. نشریه پژوهش پرستاری ایران، ۱۲(۶): ۱۸-۲۳.
- بنت، اندی. ۱۳۹۳. فرهنگ و زندگی روزمره، ترجمه: لیلا جوافشانی و حسن چاوشیان، چ ۲، تهران: اختران. ۳۱۲ صفحه.
- بهزادی حموله، سعید و نصرافهانی، علی و هاشم نیا، شهرام (۱۳۹۵). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی. <https://civilica.com/doc/۵۴۹۶۸۸>
- پورکیانی، محمد، سوزنچی، حسین. (۱۳۹۹). مفهوم «فرهنگ» در گفتمان‌های سیاستگذاری فرهنگی. دوفصلنامه علمی پژوهشی دین و سیاست فرهنگی، ۷(۱): ۷۵-۱۰۰.
- جوادی، علی، ملک محمدی، حمیدرضا، کلانتری، عبدالحسین. (۱۳۹۶). شناخت هندسه فرهنگ به عنوان ضرورتی در سیاستگذاری فرهنگی مبتنی بر راهبرد داده بنیاد. فصلنامه سیاستگذاری عمومی، ۳(۱): ۱۵۳-۱۷۵.
- جوهری فاطمه، جلالی، سیدیاسر. (۱۴۰۰). ناسازدهای سیاستگذاری فرهنگی در ایران، پیشنهاد یک مدل مطالعاتی. فصلنامه مطالعات فرهنگ - ارتباطات، ۲۲(۵۳): ۲۰۱-۲۲۲.
- رضایی، علی اکبر. شادالویی، نوریه. (۱۳۹۲). بررسی تحول فرهنگی در سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی کشور. مدیریت فرهنگی، ۷(۲۱)، ۱-۲۳.
- رضائی، مهدی، پرتوی، اصغر، عیوض‌زاده، حسن، جعفری، فرشید. (۱۳۹۸). سیاستگذاری فرهنگی جمهوری اسلامی ایران: پیشینه، الگوها، و آسیب‌ها (با تأکید بر مفهوم مرجعیت). راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۸(۳): ۶۹-۹۶.
- شریف زاده، فتاح و سیدمهدی الوانی و بهروز رضایی منش و مجید مختاریان پور (۱۳۹۲). موانع اجرای سیاستهای فرهنگی کشور طی برنامه‌های اول تا چهارم توسعه: بررسی تجربیات مدیران فرهنگی، اندیشه مدیریت راهبردی، ۱(۱۳): ۳۳-۷۸.

شریفی، سیدعلیرضا و عبدالرضا فاضلی. (۱۳۹۱). وا کاوی سیاستگذاری فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، مجلس و راهبرد، شماره ۶۹: ۹۰-۵۵.

صالحی امیری، سیدرضا عظیمی دولت آبادی امیر. ۱۳۹۵. مبانی سیاستگذاری و برنامه ریزی فرهنگی. تهران: انتشارات ققنوس، ۲۸۰ صفحه.

عالم ریحانه، بدیعی مرجان. (۱۳۹۹). آسیب شناسی سیاست فرهنگی جمهوری اسلامی ایران با نگاهی بر جایگاه هویت ملی در سیاستگذاری فرهنگی. فصلنامه دولت پژوهی جمهوری اسلامی ایران، ۶(۴): ۱۱-۳۹.

فاضلی نعمت الله و مرتضی قلیچ. (۱۳۹۳). نگرشی نو به سیاست فرهنگی. تهران: انتشارات تپسا، ۴۱۶ صفحه.

فرومندی فاطمه، نصیری مجید. (۱۳۹۶). تبیین بی تفاوتی سازمانی بر اساس مؤلفه‌های منتخب کیفیت زندگی کاری، (جبران منصفانه شرایط مناسب بهداشتی و کاری ایمن در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی) دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در تربیت بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی، تهران.

مقتدایی، مرتضی و علیرضا ازغندی. (۱۳۹۵). آسیب شناسی سیاستگذاری فرهنگی جمهوری اسلامی. فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، ۱۲(۳۴): ۷-۲۶.

نصیری فیروز، علیرضا و قیلی رضا. (۱۴۰۱). مرور نظام مند نشانگرهای ارزیابی سیاستگذاری فرهنگی موسسات آموزش عالی. مدیریت فرهنگی، ۱۶(۵۷): ۳۷-۵۳.

نصیری فیروز، علیرضا، ایلی، خدایار، کرامتی، محمدرضا، پور کریمی، جواد. (۱۴۰۱). طراحی الگوی ارزیابی سیاستگذاری فرهنگی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی (یک پژوهش آمیخته). فصلنامه علمی مطالعات میان فرهنگی، ۱۷(۵۱): ۹۱-۱۳۰.

Boromand, N. Reihany Yasavoli, A. Almadzadeh, A. (۲۰۱۸). "The Effect of Organizational Indifference on the Efficiency of Nurses in Public Hospitals of Mashhad", Iranian Journal of Nursing Research (IJNR), Vol ۱۲.

Chung, F. F. O. (۲۰۲۱). Emotionally Intelligent Leadership: A Workshop to Train AG Hong Kong Ministers for Relational and Ministry Effectiveness (Doctoral dissertation, Assemblies of God Theological Seminary).

Ghanbari, S. Zandi, K. Amani, S. (۲۰۱۸), "The relationship between organizational socialization and organizational indifference in nurses". Nursing Management Journal, ۹-۱۶

Karimi, Z. E., Parvaresh, B., & Kaazemi, M. (۲۰۱۹). The Relationship between Authentic Leadership and Organizational Indifference among Teachers:

الگوی تاثیر سیاستگذاری فرهنگی در بی تفاوتی سازمانی کارکنان سازمان‌های فرهنگی □۳۳

The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Quarterly Journal of Education*, ۳۵(۳), ۱۴۷-۱۶۸. (In Persian)

Leander, P. N. (۲۰۰۹). *Losing the will: Automatic Reactions to the Indifference Perceived in Others*. Unpublished masters thesis, Duke University

Nasabi, N. A., & Bastani, P. (۲۰۱۸). The effect of quality of work life and job control on organizational indifference and turnover intention of nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, ۹(۴), ۹۱۵-۹۲۳.

Ozsahin, M., & Yurur, S. (۲۰۱۹). *Does Organizational Justice Increase or Decrease Organizational Dissent?* *Research Journal of Business and Management*, ۶(۱)۱-۸.

Ruiz D. AnaLeón P.García Loperab F.(۲۰۲۰). *Disentangling organizational commitment in hospitality industry: The roles of empowerment, enrichment, satisfaction and gender*. *International Journal of Hospitality Management* Volume ۹۰, September ۲۰۲۰, ۱۰۲۶۳۷.

Salehzadeh, R., Shahin, A., Jahanbazi, A. (۲۰۱۷). Investigating the Impact of Managers' Reverse Behaviors on Employees' Organizational Indifference (The Case of Study: Isfahan Province Gas Company). *Human Resource Management in Oil Industry*; ۸ (۳۱), ۱۰۷-۱۲۷

Zeki Imamoglu S. Ince. Turkcan H. Atakay B.(۲۰۱۹). *The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance*. *Procedia Computer Science* Volume ۱۵۸, ۸۹۹-۹۰۶.

Zhang, Y & Frenkel, S.(۲۰۱۸). *Employee Indifference and Inaction against Abusive Supervision*. *Employee Relations*, ۴۰(۶), ۹۸۱-۹۹۸.

فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی

<https://sanad.iau.ir/journal/jearq>