

## ارائه مدلی فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در بدنه دولت جمهوری اسلامی ایران (مورد: دستگاه‌های اجرایی استان کرمان)

مریم رنجبر

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، رفتار سازمانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران.

مسعود پورکیانی

استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

*pourkiani @iauk.ac.ir*

ملیکه بهشتی‌فر

دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رفسنجان، رفسنجان، ایران.

ایوب شیخی

دانشیار، گروه آمار، دانشکده ریاضی و کامپیوتر، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران.

### چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: عوامل فرهنگی نقش تعیین کننده‌ای در اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌ها و سیاست‌های نظام اداری دارد. هدف این پژوهش، ارائه الگوی فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در بدنه دولت جمهوری اسلامی ایران است. روش پژوهش: با بررسی مبانی نظری، مؤلفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های مؤثر بر الگو شناسایی و سپس با روش دلفی و بر مبنای رویکرد قیاسی، شاخص‌ها و مؤلفه‌های تحقیق توسط خبرگان (۵۰ نفر از اساتید دانشگاه رشته مدیریت) تأیید گردید. با استفاده از پرسشنامه سنجش عوامل در بین پاسخ دهندگان (۵۸۰ نفر از مدیران میانی و پایه) صورت گرفت. در نهایت الگوی بدست آمده در این مرحله با تایید و تعدیل خبرگان به الگوی اثربخش ختم شده است. برای تعیین روایی از روایی محتوایی و سازه و برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t تک نمونه‌ای، مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی است و حاکی از آن است که میان مؤلفه‌های عوامل فرهنگی در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بر اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری تأثیر معنی‌داری دارند. نتیجه‌گیری: به منظور تسهیل در اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری باید به عوامل فرهنگی در همه سطوح توجه شود.

واژگان کلیدی: عوامل فرهنگی، نظام اداری، سیاست‌های کلی نظام اداری.

## مقدمه

می‌توان ادعا کرد که مجموعه‌ای از موانع فرهنگی فراوری نظام اداری ایران وجود دارند که فرایند توسعه کشور را با اختلال مواجه کرده‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی، آرمان‌های بسیار والایی مطرح شدند و این آرمان‌ها نوید دنیای جدید را می‌داد اما پس از پایان جنگ تحمیلی محوریت برنامه‌های توسعه، اقتصاد بود و به فرهنگ آن‌گونه توجه نشد. علاوه بر بی‌توجهی به فرهنگ در سیاست‌ها، در عمل نیز طی برنامه‌های توسعه، سیاست‌های فرهنگی موجود در برنامه‌ها نیز به درستی اجرا نشد و بدین ترتیب بخشی از اهداف فرهنگی نظام که باید اصلی‌ترین اهداف آن به شمار آید محقق نشد (شریف‌زاده و دیگران، ۱۳۹۱). از جمله چالش‌های نظام اداری، سیاست‌زدگی سوء مدیریت و فرهنگ راهبردی نادرست می‌باشد (باقیان، ۱۳۹۷). با توجه به پژوهش‌های انجام شده پیشین، چالش‌های فرهنگی از جمله‌های چالش‌شناسایی شده از حیث نقش آن بر شکل‌گیری مسائل و مشکلات نظام اداری کشور مورد تأکید می‌باشد. به خصوص فرهنگ نیروی انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌ها و سیاست‌های نظام اداری دارد. لذا در این پژوهش هدف اصلی، ارائه الگوی فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در بدنه دولت جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

## اهمیت و ضرورت تحقیق

نظام اداری و اجرایی هر کشور معرف شکل و ساختار آن جامعه است. نظام اداری همچون اهرمی در دست مدیریت سازمان است که با به کارگیری مجموعه‌ای از ابزارها در جهت بهبود عملکرد بدنه سازمان به کار می‌آید (رونق، ۱۳۸۹). در حال حاضر جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور در حال توسعه شناخته می‌شود و برای تحقق اهداف و سیاست‌هایش به یک دستگاه اداری سالم و کارآمد نیاز مبرم دارد. وجود چنین نظام و دستگاهی، تحقق سیاست‌های کلان و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران در جهت توسعه و پیشرفت کشور امکان‌پذیر می‌باشد (باقیان، ۱۳۹۷). به

اهداف اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بدون وجود ابزاری به نام بوروکراسی دولتی یا نظام اداری تحقق‌پذیر نیست و نوعی وابستگی بین نظام‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی با نظام اداری وجود دارد. به تعبیر دیگر نظام اداری موتور محرک سایر نظام‌ها محسوب می‌شود (قلی‌پور، ۱۳۹۴). این نظام مجموعه‌ای از عناصر به هم مرتبط (ساختار، کارکرد و ارزش‌های حاکم) است که برای نیل به اهداف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشور با هم در تعامل هستند. یکی از مهم‌ترین مسائل و مشکلات نظام اداری را با توجه به اجزای آن در بخش مدیریت منابع انسانی است (میرمحمدی و حسن‌پور، ۱۳۹۰). با توجه به مباحث کلان مطرح‌شده در کارایی پایین سازمان‌های کشور به ویژه سازمان‌های دولتی و بهره‌وری پایین منابع انسانی در کل سازمان‌ها، رهبر معظم انقلاب اسلامی با ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری در جهت کارآمدسازی نظام اداری و رفع چالش‌ها که پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام تعیین شده است نظام اداری دستگاه‌های اجرایی کشور را در آستانه تحول بزرگی قرار دادند. به موجب این ابلاغیه کلیه دستگاه‌های دولتی موظف شدند که زمان‌بندی مشخصی را برای عملیاتی شدن این سیاست‌ها تهیه و پیشرفت آن را نیز در فواصل زمانی معین گزارش نمایند (میرمحمدی، ۱۳۹۳). منابع انسانی به عنوان یکی از اجزای این نظام و توجه به ویژگی‌های رفتاری و فرهنگی کارکنان در سازمان اثر بسیار مهمی در اجرای کارآمد برنامه‌های دولت به ویژه اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری دارد و توجه به این ویژگی‌ها می‌تواند در پیشبرد اهداف و برنامه‌های تعیین شده نقش بسزایی ایفا نماید.

## بیان مسئله

بسیاری از صاحب‌نظران حوزه مدیریت دولتی کشور (الوانی، ۱۳۸۱؛ دانایی‌فرد، ۱۳۹۱؛ معمارزاده طهران، ۱۳۸۸؛ شجاعی، ۱۳۸۴) بر این باورند که نظام اداری موجود ناکارآمد و مانع جدی فراوری توسعه است. در همین خصوص

تازگی توجه زیادی به اثر بنیادی عوامل فرهنگی در اداره امور توسعه معطوف شده است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت ناگهانی است و کشور ما هم دوران حساسی می‌گذراند نقش نظام اداری در فرایند توسعه و پیشرفت اهداف عالی کشور انکارناپذیر است و شناسایی موانع فرهنگی در حصول به اهداف تعیین شده از اهمیت زیادی برخوردار است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

از مهم‌ترین اجزای مؤثر در تحقق و اجرای برنامه‌های توسعه و سیاست‌های کلی نظام اداری می‌توان به منابع انسانی و یا به عبارت دیگر سرمایه انسانی اشاره نمود که تحول در ابعاد انسانی به عنوان اصل زیربنایی مهم تحول اداری از طریق ایجاد زمینه‌های رشد و پرورش استعدادها، تلاش در جهت بالا بردن سطح علمی و فنی کارگزاران به منظور افزایش دانش و شناخت نسبت به وظایف محول شده، افزایش مهارت و صلاحیت‌ها به منظور توانایی کاربردی کردن دانش‌ها به عنوان اصلی‌ترین وظایف دولت احساس می‌گردد (اصغری و محسنی زنوری، ۱۳۹۳).

## ادبیات پژوهش

### عوامل فرهنگی

به عقیده هافستد فرهنگ عبارت است از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه‌ها مجزا می‌کند و فرهنگ به صورت مجموعه‌ای از آداب و رسوم، اعتقادات، اخلاق، مذهب هنر و قوانین است (زارعی متین، ۱۳۹۴).

### عوامل فرهنگی در سطح فردی

لغات وبستر، فرهنگ را مجموعه‌ای از رفتارهای پیچیده انسانی که شامل افکار گفتار اعمال و آثار هنری است و توانایی انسان برای یادگیری و انتقال به نسل دیگر تعریف می‌کند (سیدی و ایزدی، ۱۳۹۲). از جمله این عوامل می‌توان به هویت (نجنفی، ۱۳۹۲)، استقلال‌طلبی (ربیع و نظریان، ۱۳۹۳)، مسئولیت‌پذیری فردی (مرگلر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷)، عقلانیت (وجدانی، ۱۳۹۱)، پاسخگویی فردی (حیدری‌زاده

و همکاران، ۱۳۹۲)، اخلاق (صالحی و همکاران، ۱۳۹۶) اشاره نمود.

### عوامل فرهنگی در سطح سازمانی

ادگار شاین فرهنگ سازمانی را نظام اعتقادات و باورهای اساسی ارزش‌های حاکم و الگوهای رفتاری که عموماً افراد به آن پایبند بوده و آن را پذیرفته‌اند و در طول زمان قابل توسعه هستند می‌داند. فرهنگ سازمانی با رفتار فردی و سازمانی گره خورده است (زارعی متین، ۱۳۹۴). از جمله این عوامل می‌توان به سیستم پاداش (سعادت، ۱۳۹۶)، آموزش (گایه آرام و دیگران، ۱۳۸۰ ترجمه علی‌آبادی)، مشارکت (محسنی و همکاران، ۱۳۸۲)، فرهنگ سازمانی (رابینز، ترجمه پارساییان و اعرابی، ۱۳۷۴)، هویت سازمانی (سبحانی‌نژاد و یوزباشی، ۱۳۸۵)، اخلاق کار (چرینگ، ۱۹۸۰<sup>۲</sup>، پاسخگویی (سرلند و ابراهیمیان، ۱۳۹۶)، ارتقا ارزش‌ها (رفیع‌پور، ۱۳۷۴) اشاره نمود.

### عوامل فرهنگی در سطح اجتماعی

اشیا، ابزار و ساختمان‌ها، الگوهای رفتاری محصول‌های فرهنگی هستند و به وسیله آن می‌توان فرهنگ جامعه را تا حدی تعبیر و تفسیر کرد (زارعی متین، ۱۳۹۴). از جمله این عوامل می‌توان به سرمایه اجتماعی (الوانی و سید نقوی، ۱۳۸۱)، مسئولیت‌پذیری اجتماعی (سبحان‌نژاد، ۱۳۷۹)، نظم اجتماعی (نوربها، ۱۳۹۱)، عدالت اجتماعی (قادری، ۱۳۹۵)، توجه به رشد و بالندگی انسان‌ها (تبعیدیان، ۱۳۹۳) اشاره کرد.

### نظام اداری و سیاست‌ها کلی نظام اداری

نظام اداره عمومی (دولتی) رکنی بسیار مهم در تعیین آثار قوانین و مقررات و واسطه اصلی میان سیاست‌گذار و فعالان اقتصادی و اجتماعی به شمار می‌رود. هر گونه ناکارآمدی یا فساد یا عدم پویایی و انعطاف در نظام اداری موجب خستی شدن تمام تمهیداتی می‌شود که برای اتخاذ سیاست درست در مجلس و دولت صورت گرفته است (خاندوزی، ۱۳۹۵). به طور کلی نظام اداری هر حکومتی نشان دهنده نگرش دولت به نحوه اداره و مدیریت آن کشور می‌باشد و نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی،

دارد. هم‌اورد طلبی، مادی‌گرایی، مصرف‌گرایی، نفس‌فرهنگ قناعت در سازمان و اجتماع از جمله آنهاست. از جمله تحقیقات پیشین که به بررسی عوامل فرهنگی و نقش آن در نظام اداری و تحول آن پرداخته است می‌توان به پژوهش‌های انجام شده توسط محمدی و همکاران (۱۳۹۷) و بارانی و همکاران (۱۳۹۶) که در پژوهش‌های جداگانه به شناسایی موانع فرهنگی پیش روی نظام اداری پرداختند. سایر تحقیقات نیز به بررسی عوامل فرهنگی مرتبط با برخی از ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری می‌پردازد که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های انجام شده توسط ربیعی و بیگدلی ۱۳۹۰، طهرانی و مالکی ۱۳۹۵، رسولی ۱۳۹۱، محمدی و پورکیانی ۱۳۹۶، طباطبایی ۱۳۹۰، یعقوبی ۱۳۹۵، اصغری یالقوز ۱۳۹۳، واوداوا ۲۰۱۶، ابوالحسنی رنجبر و دیگران ۱۳۹۶، معمارزاده طهران و نجفی ۱۳۹۶، عباس‌زاده و دیگران ۱۳۹۶، پهلوانلو و شاکری، ۱۳۹۴، چنگ ۲۰۰۷؛ هیزامو ۲۰۱۴، حسینی‌راد ۱۳۹۶، آرامیان ۱۳۹۶، شیخی ۱۳۹۰ اشاره نمود.

### روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر ارائه یک الگوی فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در بدنه دولت جمهوری اسلامی ایران (مورد: دستگاه‌های اجرایی استان کرمان) می‌باشد؛ بنابراین از لحاظ هدف انجام، این تحقیق جزء تحقیقات کاربردی است. رویکرد پژوهشی این مطالعه به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها از نوع استقراء-قیاسی است؛ بدین منظور ابتدا با بررسی مبانی نظری و تئوریک تحقیق مؤلفه‌های اصلی و فرعی و شاخص‌های مؤثر بر الگوی فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری شناسایی و در قالب چک لیست امتیازی تهیه و تدوین گردید و بر مبنای رویکرد قیاسی تلاش شد از طریق روش دلفی شاخص‌ها و مؤلفه‌های تحقیق تأیید گردید. در این پژوهش از روش قیاسی برای تحلیل پرسش‌های با پاسخ باز و مصاحبه‌های ساختار یافته تکمیلی استفاده شده است. مشارکت‌کنندگان این تحقیق شامل دو بخش می‌باشد. در بخش

سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و تأثیر آن در تحقق اهداف نظام‌های کلان جامعه به قدری حائز اهمیت است که بدون داشتن نظام اداری کارآمد و اثربخش دست‌یابی به اهداف مدنظر عملی نیست. در سال‌های اخیر اصلاح نظام اداری و بهبود مدیریت به عنوان پیش‌نیاز اصلی رشد و توسعه کشور و یک هدف اساسی پیگیری می‌گردد، به طوری که کیفیت و اثربخشی مدیریت نظام اجرایی به عنوان عامل حیاتی و مهم در تحقق برنامه‌های توسعه و کامیابی و رفاه ملت‌ها و هم‌چنین تحقق سیاست‌های کلی نظام اداری، برنامه‌های توسعه و اقتصاد مقاومتی ضروری به نظر می‌رسد (اصغری یالقوز آغاجی و محسنی زنوزی، ۱۳۹۳).

با توجه به اهمیتی که مسئله کارآمد بودن نظام اداری داشته است سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری بر همین اساس در سال ۱۳۸۸ تدوین گردید. در واقع نظام اداری کشور با ابلاغ سیاست‌های کلی آن توسط رهبر معظم انقلاب به سوی تحولی بنیادی در ساختار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی برای تحقق چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ در حال حرکت است.

### پیشینه پژوهش

فرهنگ به عنوان زیربنای خصوصیات رفتاری کارکنان و مدیران از اهمیت زیادی برخوردار است و هرگونه اقدام در زمینه فرهنگ اعم از سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و بسترسازی نیازمند ابزاری برای شناخت واقع‌گرا از وضعیت موجود و شناسایی قوت‌ها، فرصت‌ها و ضعف‌ها، آسیب‌ها و تهدیدها است، هود (۱۹۹۸) در این راستا معتقد است برای توفیق در اجرای برنامه‌های اصلاح نظام مدیریت دولتی باید زمینه‌های فرهنگی لازم را فراهم کرد. در این راستا به گفته محققان توجه به فرهنگ به عنوان عامل مؤثر در اثربخشی و موفقیت یک سازمان محسوب می‌شود. به عنوان مثال از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر پیدایش فساد، عوامل فرهنگی و عقیدتی است. فرهنگ عمومی جامعه و ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر افراد و اجتماع، نقش مهمی در این حوزه

فرهنگی مرتبط با سیاست‌های نظام اداری از طریق چک لیست امتیازی طراحی شده و روش دلفی انجام پذیرفت. برای این کار طبق هماهنگی‌های قبلی، چک لیست‌های امتیازی طراحی شده، در اختیار اعضای پانل (خبرگان) قرار داده شد. در بخش کمی تحقیق بعد از تأیید مؤلفه‌های تحقیق در بخش کیفی، از طریق پرسشنامه محقق ساخته، تأثیر شاخص‌های تأیید شده، مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. ۳۸ مؤلفه فرهنگی در مدل اولیه بوده است که بعد از تأیید خبرگان ۲۰ مؤلفه در مدل مفهومی مورد استفاده قرار گرفت. همه ۲۶ مؤلفه اولیه سیاست‌های کلی نظام اداری نیز مورد تأیید قرار گرفتند.

#### یافته‌ها

اول یعنی با (مصاحبه با خبرگان)، تعداد ۵۰ نفر از متخصصان رشته مدیریت به عنوان اعضای پانل حضور داشتند که این افراد از طریق روش نمونه‌گیری کیفی همگن به عنوان اعضای گروه پانل انتخاب شدند و بخش دوم مدیران پایه و میانی دستگاه‌های اجرایی در سطح استان کرمان را شامل می‌شود و تعداد آنها ۴۵۹۶ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه از رویکرد معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد، حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته شد. این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۳۸۵ تا ۷۷۰ قابل تغییر است در نهایت ۵۳۹ پرسشنامه مبنای تحلیل‌های آماری قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، براساس روش ارزیابی انتقادی و بررسی مقالات و تحقیقات مشابه بود که با استفاده از امتیازبندی مؤلفه‌ها، الگوهای

جدول ۱- نتایج دیدگاه‌های خبرگان در رابطه با عوامل فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری

عوامل فرهنگی						
تعداد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار نتیجه	
عوامل فردی	هویت فردی	۴/۱۰۸	۱/۷۷۵	۳/۴۲	۰/۰۰۱	تأیید
	استقلال طلبی	۴/۱۳۵	۱/۳۰۶	۴/۷۶	۰/۰۰۱	تأیید
	مسئولیت پذیری فردی	۳/۹۴۱	۱/۸۴۰	۲/۸۰	۰/۰۰۴	تأیید
	پایبندی به ارزش‌های سنتی و دینی	۱/۱۸۵	۰/۲۵۶	-۱/۲۵	۰/۷۱۶	عدم تأیید
	عقلانیت	۴/۰۷۰	۱/۰۲۱	۵/۷۴	۰/۰۰۱	تأیید
	پاسخگویی فردی	۳/۸۹۸	۰/۹۷۷	۵/۰۳	۰/۰۰۱	تأیید
	اخلاق فردی	۴/۱۰۸	۱/۷۷۵	۳/۴۲	۰/۰۰۱	تأیید
	ریسک پذیری	۲/۳۸۳	۱/۹۵۱	-۱/۷۳	۰/۹۵۳	عدم تأیید
	نگرش	۲/۹۱۷	۲/۹۹۷	-۰/۱۵	۰/۵۵۹	عدم تأیید
	مادی گرایی	۲/۵۴۳	۱/۰۱۲	-۲/۴۸	۰/۹۹۰	عدم تأیید
عوامل سازمانی	توجه به ارباب رجوع	۲/۳۵۱	۱/۰۳۱	-۲/۱۶	۰/۵۱۲	عدم تأیید
	سیستم پاداش	۳/۷۰۷	۱/۰۲۰	۳/۸۰	۰/۰۰۱	تأیید
	آموزش	۳/۹۳۵	۰/۶۷۵	۷/۵۸	۰/۰۰۱	تأیید
	مشارکت	۴/۳۷۳	۱/۳۷۳	۵/۴۸	۰/۰۰۱	تأیید
	فرهنگ سازمانی	۴/۰۳۵	۰/۸۶۲	۶/۵۸	۰/۰۰۱	تأیید
	درگیر شدن در کار	۲/۸۳۱	۱/۰۴۲	-۰/۸۹	۰/۸۰۹	عدم تأیید
	هویت سازمانی	۴/۶۷۴	۱/۵۴۹	۵/۹۲	۰/۰۰۱	تأیید
	یادگیری سازمانی	۴/۷۶۹	۰/۵۴۱	۱۷/۹۱	۰/۰۰۱	تأیید

تعداد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	آماره t	p-مقدار نتیجه
عوامل سازمانی	تسهیم دانش	۲/۴۶۹	۰/۴۳۶	-۶/۶۶	۱/۰۰۰ عدم تأیید
	سرمایه اجتماعی سازمان	۲/۸۱۰	۱/۴۲۷	-۰/۷۳	۰/۷۶۵ عدم تأیید
	سرمایه فکری	۲/۰۰۱	۰/۵۱۲	-۱۰/۶۹	۱/۰۰۰ عدم تأیید
	چابکی سازمانی	۲/۵۴۱	۰/۳۸۹	-۶/۴۶	۱/۰۰۰ عدم تأیید
	اخلاق کار	۴/۲۵۰	۰/۱۴۱	۴۸/۵۳	۰/۰۰۱ تأیید
	پاسخگویی سازمان	۴/۴۱۵	۰/۶۶۹	۱۱/۵۷	۰/۰۰۱ تأیید
	ارتقا ارزش ها	۳/۶۹۲	۰/۰۹۱	۴۱/۴۴	۰/۰۰۱ تأیید
	نتیجه گرایی	۱/۷۹۲	۱/۸۸۱	-۳/۵۲	۰/۹۹۹ عدم تأیید
	ظرفیت سازی	۲/۰۶۴	۲/۰۰۱	-۲/۵۶	۰/۹۹۲ عدم تأیید
	سرمایه اجتماعی	۴/۳۰۳	۰/۲۶۰	۲۷/۴۴	۰/۰۰۱ تأیید
عوامل اجتماعی	همبستگی اجتماعی	۲/۲۳۳	۱/۲۰۸	-۳/۴۸	۰/۹۹۹ عدم تأیید
	مسئولیت پذیری اجتماعی	۳/۶۵۴	۰/۵۳۱	۶/۷۵	۰/۰۰۱ تأیید
	قانون پذیری	۲/۵۲۹	۱/۰۴۲	-۲/۴۲	۰/۹۸۹ عدم تأیید
	رعایت هنجارهای رسمی	۳/۰۳۰	۰/۶۱۹	-۰/۲۶	۰/۳۹۷ عدم تأیید
	نظم اجتماعی	۴/۲۱۴	۰/۴۳۹	۱۵/۱۵	۰/۰۰۱ تأیید
	توجه به ارزش های اجتماعی	۱/۹۹۵	۱/۲۲۰	-۴/۵۱	۱/۰۰۰ عدم تأیید
	عدالت اجتماعی	۴/۲۹۲	۰/۶۲۸	۱۱/۲۷	۰/۰۰۱ تأیید
	وحدت و انسجام	۲/۳۵۸	۱/۱۰۵	-۳/۱۸	۰/۹۹۸ عدم تأیید
	توجه به رشد و بالندگی انسان ها	۴/۵۵۴	۰/۹۹۰	۸/۶۰	۰/۰۰۱ تأیید
	گسترش دولت الکترونیک	۲/۴۷۷	۰/۳۴۸	-۸/۲۳	۱/۰۰۰ عدم تأیید
سیاست های نظام اداری					
سرمایه انسانی	عدالت محوری در جذب و ارتقا	۴/۷۷۸	۱/۴۲۶	۶/۸۳	۰/۰۰۱ تأیید
	دانش گرایی و شایسته سالاری در انتصاب و ارتقا	۴/۱۹۸	۱/۲۶۹	۵/۱۷	۰/۰۰۱ تأیید
	بهبود روش های گزینش	۳/۷۵۶	۱/۲۳۵	۳/۳۵	۰/۰۰۱ تأیید
	یجاد زمینه رشد معنوی	۴/۳۵۷	۱/۲۸۷	۵/۷۷	۰/۰۰۱ تأیید
	زمینه سازی جذب و نگهداشت نیروی متخصص	۴/۰۸۹	۱/۲۷۷	۴/۶۷	۰/۰۰۱ تأیید
	یکارگیری اصول مدیریت دانش	۴/۲۸۰	۱/۲۹۴	۵/۴۲	۰/۰۰۱ تأیید
	زمینه سازی جذب ظرفیت های مردمی در نظام اداری	۴/۲۶۲	۱/۰۴۲	۶/۶۳	۰/۰۰۱ تأیید
سلامت اداری	خدمات رسانی برتر، نوین و کیفی	۴/۲۲۶	۱/۱۹۸	۵/۶۱	۰/۰۰۱ تأیید
	حفظ حقوق مردم و جبران خسارات	۴/۵۵۵	۱/۱۲۶	۷/۵۶	۰/۰۰۱ تأیید
فرهنگ سازمانی	یکارگیری نظام پیشگیری و برخورد با تخلفات	۴/۷۷۸	۱/۴۲۶	۶/۸۳	۰/۰۰۱ تأیید
	نهادینه سازی ارزش های اسلامی و کرامت انسانی	۴/۱۹۸	۱/۲۶۹	۵/۱۷	۰/۰۰۱ تأیید
	قانون گرایی و مسئولیت پذیری اداری و اجتماعی	۳/۷۵۶	۱/۲۳۵	۳/۳۵	۰/۰۰۱ تأیید
	خود کنترلی و وجدان کاری	۴/۳۵۷	۱/۲۸۷	۵/۷۷	۰/۰۰۱ تأیید
	نوآوری، ابتکار و اشاعه فرهنگ بهبود مستمر	۴/۰۸۹	۱/۲۷۷	۴/۶۷	۰/۰۰۱ تأیید
نگهداشت و جبران خدمت	عدالت در نظام پرداخت	۴/۲۸۰	۱/۲۹۴	۵/۴۲	۰/۰۰۱ تأیید

تأیید	۰/۰۰۱	۶/۶۳	۱/۰۴۲	۴/۲۶۲	حفظ کرامت و تأمین معیشت کارکنان	
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۶۱	۱/۱۹۸	۴/۲۲۶	استحکام خانواده و تعادل بین کار و زندگی	
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۵۶	۱/۱۲۶	۴/۵۵۵	فراهم‌سازی الزامات توسعه نظام اداری الکترونیک	نظام اداری الکترونیک
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۹۹	۰/۸۵۱	۴/۳۹۶	چابک‌سازی تشکیلات	قوانین نظام اداری
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۸۲	۰/۸۰۴	۴/۷۳۶	نعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی	
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۴۳	۰/۹۷۹	۴/۳۲۷	اثربخشی و کارایی در فرایندها	
تأیید	۰/۰۰۱	۱۱/۴۸	۰/۷۹۷	۴/۶۷۰	هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری	
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۸۳	۱/۴۲۶	۴/۷۷۸	شفافیت و روزآمدی	
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۱۷	۱/۲۶۹	۴/۱۹۸	آگاهی بخشی نسبت به حقوق متقابل مردم و نظام اداری	قوانین نظام اداری
تأیید	۰/۰۰۱	۳/۳۵	۱/۲۳۵	۳/۷۵۶	تنظیم روابط بر اساس امنیت روانی و اجتماعی	
تأیید	۰/۰۰۱	۵/۷۷	۱/۲۸۷	۴/۳۵۷	کارآمدسازی و هماهنگ‌سازی ساختارها و شیوه‌های کنترل	

در این تحقیق برای تعیین روایی از روایی محتوایی از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده و روایی سازه استفاده شده است و برای سنجش پایایی است.

جدول ۲- ضرایب روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش

مؤلفه	CVR	AVE	آلفای کرونباخ	CR
عوامل فرهنگی	۰/۸۱۱	۰/۵۰۱	۰/۸۶۶	۰/۸۲۶
سیاست‌های کلی نظام اداری	۰/۷۸۹	۰/۵۵۹	۰/۸۸۳	۰/۷۴۴

پیشنهادی پژوهش و رابطه بین عوامل فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری پرداخته شد. قبل از برآزش مدل، پیش فرض‌های مهم معادلات ساختاری از جمله غربال کردن داده‌ها، شرط عدم هم خطی چندگانه، نرمال بودن داده‌ها، استقلال خطاها و مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به اینکه تمامی ضرایب در فاصله ۲/۸۵ و ۲/۸۵- قرار داشت نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت هم‌چنین سایر شروط نیز برقرار بود.

در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و ویراست ۲۳ Minitab و ویراست ۱۷ و Amos و ویراست ۲۳ استفاده شده است. پس از نظرسنجی از خبرگان در خصوص مدل اولیه پیشنهادی که براساس مطالعات کتابخانه‌ای و مرور ادبیات تحقیق طراحی شده بود، مدل مفهومی پژوهش طراحی و در اختیار مدیران دستگاه‌های اجرایی استان کرمان قرار گرفت. به منظور بررسی اعتبار الگوی رفتاری/ فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری با استفاده از رویکرد مدل معادلات ساختاری به بررسی الگوی

جدول ۳- نتایج تحلیل عاملی سؤالات گویه‌های انتخابی برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه

متغیر (عامل)	شاخص و معرف (گویه)	بار عاملی استاندارد
عوامل فرهنگی	هویت فردی	۰/۴۴
	استقلال طلبی	۰/۴۰
	مسئولیت‌پذیری فردی	۰/۵۲
	عقلانیت	۰/۴۰
	پاسخگویی فردی	۰/۴۶
	اخلاق فردی	۰/۳۸

۰/۴۱	سیستم پاداش	متغیر (عامل)
۰/۷۵	آموزش	
۰/۷۸	مشارکت	
۰/۶۱	فرهنگ سازمانی	
۰/۳۵	هویت سازمانی	
۰/۵۱	یادگیری سازمانی	
۰/۵۴	اخلاق کار	
۰/۶۷	پاسخگویی سازمان	
بار عواملی استاندارد	شاخص و معرف (گویه)	
۰/۵۸	ارتقا ارزش‌ها	
۰/۷۹	سرمایه اجتماعی	
۰/۷۶	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	
۰/۶۲	نظم اجتماعی	
۰/۷۸	عدالت اجتماعی	
۰/۷۸	توجه به رشد و بالندگی انسان‌ها	
۰/۸۲	عدالت محوری در جذب و ارتقا	سیاست‌های نظام اداری
۰/۷۸	دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری در انتصاب و ارتقا	
۰/۷۶	بهبود روش‌های گزینش	
۰/۸۲	ایجاد زمینه رشد معنوی	
۰/۶۱	زمینه‌سازی جذب و نگهداشت نیروی متخصص	
۰/۶۴	بکارگیری اصول مدیریت دانش	
۰/۶۱	زمینه‌سازی جذب ظرفیت‌های مردمی در نظام اداری	
۰/۶۱	خدمات‌رسانی برتر، نوین و کیفی	
۰/۶۳	حفظ حقوق مردم و جبران خسارات	
۰/۵۶	بکارگیری نظام پیشگیری و برخورد با تخلفات	
۰/۷۵	نهادینه‌سازی ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی	
۰/۷۵	قانون‌گرایی و مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی	
۰/۷۰	خودکنترلی و وجدان کاری	
۰/۵۵	نوآوری، ابتکار و اشاعه فرهنگ بهبود مستمر	
۰/۶۱	عدالت در نظام پرداخت	
۰/۵۱	حفظ کرامت و تأمین معیشت کارکنان	
۰/۷۵	استحکام خانواده و تعادل بین کار و زندگی	
۰/۸۰	فراهم‌سازی الزامات توسعه نظام اداری الکترونیک	
۰/۷۷	چابک‌سازی تشکیلات	
۰/۷۶	انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی	
۰/۸۲	اثربخشی و کارایی در فرایندها	
۰/۶۱	هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری	



۰/۶۶	شفافیت و روزآمدی
۰/۶۲	آگاهی بخشی نسبت به حقوق متقابل مردم و نظام اداری
۰/۶۲	تنظیم روابط بر اساس امنیت روانی و اجتماعی
۰/۶۶	کارآمدسازی و هماهنگ‌سازی ساختارها و شیوه‌های کنترل

خروجی نرم‌افزار، نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است، به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با (۰/۰۷۶) است، مقدار کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۳/۷۵۵) است و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۹۵۳) است. سایر شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۴ آمده است.

همه وزن‌های رگرسیونی در مدل مورد بررسی مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۳۰ دارند و همه نسبت‌های آماری در سطح  $P < ۰/۰۰۵$  معنادار هستند؛ بنابراین تمامی عوامل در نظر گرفته شده، مورد تأیید قرار گرفته و برازش کلی حاکی از برازش خوب مدل اندازه‌گیری مورد مطالعه با داده‌های مشاهده شده است. براساس بارهای عاملی محاسبه شده (بیشتر از ۰/۳) ۲۰ سؤال از متغیر فرهنگی و ۲۶ سؤال از سیاست نظام اداری تأیید شد.

جدول ۴- شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۶
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۵	۳/۷۵۵
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۵۳
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۸
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۸۴
شاخص تاکر-لونیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۸۷
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰۹

ارزش‌ها در سیاست‌های کلی نظام اداری وجود داشته است. با توجه به تأثیر عوامل فرهنگی بر اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری در پژوهش حاضر به ارائه مدل براساس شناخت عوامل فرهنگی و متغیرهای آن پرداخته شد؛ که در نتیجه مؤلفه‌های عوامل فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری شناسایی شدند. به منظور اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری باید به عوامل فرهنگی در سطح فردی (هویت، استقلال‌طلبی، مسئولیت‌پذیری فردی، عقلانیت، پاسخگویی فردی، اخلاق فردی)، در سطح سازمانی (سیستم پاداش، آموزش، مشارکت، فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی، یادگیری سازمانی، اخلاق کار، پاسخگویی سازمانی، ارتقا ارزش‌ها) و در سطح اجتماعی (سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه الگوی فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری است. بی‌شک نقش فرهنگ و عوامل فرهنگی بر اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری حائز اهمیت است. عوامل فرهنگی در سطوح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی تسهیل‌کننده اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های کلی نظام اداری است. در هر فرهنگ ارزش‌ها و هنجارها و قواعد و قانون‌هایی وجود دارند که به سبب استمرار در طول تاریخ، اکنون جلوه‌ای طبیعی یافته‌اند. فرهنگ و عوامل فرهنگی زیربنای تشکیل باورها و ارزش‌هایی است که نقش مهمی در تصمیم‌گیری و رفتارهای مورد پذیرش و اخلاقی ایفا می‌نماید؛ تأکید بر فرهنگ و

۱۳۹۴؛ چنانی و دیگران ۱۳۹۴؛ میرفردی و دیگران ۱۳۹۷؛ دانایی فرد و دیگران ۱۳۸۸؛ عشاق خسروشاهی و سیدمیرزایی ۱۳۹۰؛ سالاری راد و صاحبی ۱۳۹۱؛ علامه و عسکری ۱۳۹۵؛ طاهری عطار و دیگران ۱۳۹۶؛ هدایتی و دیگران ۱۳۸۸؛ حسینی شارون و دیگران ۱۳۹۵؛ فراهانی ۱۳۸۸؛ تازی و دیگران ۱۳۹۴؛ لیاقتدار و دیگران ۱۳۹۰؛ بهشتی راد و اردلان ۱۳۹۴؛ مرادی و مالمیر ۱۳۹۶؛ ناصری و حیدری ۱۳۹۳ همخوانی دارد.

طبق الگوی پیشنهادی به منظور نتیجه بهتر در اجرا پیشنهاد می‌گردد در زمینه عوامل فرهنگی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری، برای بهبود و شفافیت یافتن نگرش کارکنان نسبت به مسئله هویت، مسئولیت و اهداف در سازمان کاملاً مشخص باشد تا افراد از مراحل و فرآیندهای کاری و مسائل اجتماعی پیش رو آگاهی داشته باشند. یکی دیگر از ویژگی‌های مهم شخصیتی که در موفقیت کارکنان نقش عمده‌ای ایفا می‌کند، مسئولیت‌پذیری است در این خصوص افراد باید در مورد اثربخشی کارهایشان، بازخورد دریافت کنند. در خصوص عقلانیت نیز علاوه بر نگاه کل‌گرایانه به وقایع، افراد باید از رویکردهای علمی در حل مسائل استفاده نمایند و در خصوص مسئله استفاده بهینه از منابع در اختیار نیز پیشنهاد می‌شود با افزایش شناخت و آگاهی مردم در مورد مسائل مختلف به ویژه منابع در دسترس، خردمندی افراد را برای استفاده صحیح از آنها افزایش دهند. پاسخگویی نیز مسئله‌ی مهم و چالش‌آور در نظام‌های اداری و سیاسی بیشتر کشورها است که باید مورد توجه قرار گیرد، لذا پیشنهاد می‌شود در این خصوص مکانیسم‌های برای پاسخگویی افراد در سازمان در نظر گرفته شود تا بتوان سازمان‌ها را براساس شاخص‌های پاسخگویی و میزان پاسخگویی آنان به نیازها و انتظارات افراد ارزیابی کرد. هم‌چنین باید همواره به نقش اخلاق فردی و در کار برای تعالی روحی کارکنان و جلوگیری از رفتارهای ناهنجار در محیط کار و بهبود بهره‌وری تأکید مدیران زمینه لازم را برای تقویت ارزش‌های اخلاقی و ارزش‌های مثبت کاری

اجتماعی، نظم اجتماعی، عدالت اجتماعی، توجه به رشد و بالندگی انسان‌ها) توجه شود که این مهم می‌تواند گام مؤثری در تسهیل اجرای برنامه‌ها و سیاست‌های نظام اداری باشد. در پژوهش حاضر با توجه اینکه عوامل فرهنگی بر اجرای برنامه‌های نظام اداری مؤثر است لذا از این‌رو نظر برخی از محققان با یافته‌های پژوهش همخوانی دارد. در این راستا تحقیقات پیشین از جمله پژوهش‌های انجام شده توسط ربیعی و بیگدلی ۱۳۹۰؛ حاجی میررحیمی و دیگران ۱۳۸۸؛ طهرانی و مالکی ۱۳۹۵؛ ملکی و دیگران ۱۳۹۴؛ کمیلی فرد ۱۳۹۶؛ اصغری یالقوز ۱۳۹۴؛ خیرگو و دیگران ۱۳۹۱؛ حقیقتیان و دیگران ۱۳۹۶ نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی بر اجرای برنامه‌های نظام اداری مؤثر است. عوامل فرهنگی و مؤلفه‌های آن از جمله پاسخگویی فردی و سازمانی، آموزش، مشارکت، سیستم پاداش، هویت، عقلانیت، نظام اجتماعی، سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی بر اجرای برنامه‌های نظام اداری و سلامت نظام اداری مؤثر هستند که این نتایج با تحقیقات پیشین انجام شده توسط معمارزاده طهران و نجفی ۱۳۹۶؛ صدیقی و دیگران ۱۳۹۵؛ خلف‌خانی ۱۳۸۸؛ فدایی کیوانی ۱۳۹۶؛ بارانی و دیگران ۱۳۹۶؛ شیخی ۱۳۹۰؛ کمالی ۱۳۸۹؛ محمدی و دیگران ۱۳۹۵؛ ابوالحسنی رنجبر ۱۳۹۶؛ نیکپور و دیگران ۱۳۹۵؛ رضانی قباد و دیگران ۱۳۹۵؛ اسماعیلی و دیگران ۱۳۹۵ همخوانی دارد. با توجه به نتایج انجام شده، عوامل فرهنگی از عواملی است که بر رشد معنویت، عدالت محوری، توسعه دولت الکترونیک، قانون‌گرایی، تکریم ارباب رجوع و رضایت مشتری و مردم، بر اثربخشی و کارایی، بر دانش‌بنیان کردن، وجدان کاری از مؤلفه‌های سیاست‌های کلی نظام اداری مؤثر است که این با تحقیقات انجام شده پیشین توسط نقوی و دیگران ۱۳۹۴؛ سرلک و دیگران ۱۳۹۱؛ ثابت مطلق و الوانی ۱۳۹۷؛ کمال و دیگران ۱۳۹۵؛ دقتی و دیگران ۱۳۹۵؛ تیموری و دیگران ۱۳۹۶؛ جهانگیری و الوانی ۱۳۸۴؛ قربانی زاده و الیاسی ۱۳۹۵؛ حاجی ابراهیمی ۱۳۹۵؛ قربانی زاده و دیگران ۱۳۹۵؛ حاجی ابراهیمی

راستا باید به نظر و رای افراد در اجرای یک برنامه یا هدف احترام گذاشته شود.

### منابع

ابوالحسنی، رنجبر، دانش فرد، کرم الله و فقیهی، ابوالحسن (۱۳۹۶). ارائه الگوی دستور کار خط‌مشی‌های اصلاح نظام اداری در ایران مدیریت دولتی، دوره ۹، شماره ۴.

اسماعیلی، محمودرضا و رحیمی اقدم، صمد (۱۳۹۵). نقش ارزش‌های اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان با تأکید بر جوکاری، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، شماره ۲.

اصغری یالقوز آغاجی، رعنا و محسنی زنوزی، سیدجمال‌الدین (۱۳۹۳). نقش دولت در تحول نظام اداری کشور، مجله اقتصادی، شماره ۵ و ۶.

الوانی، سیدمحمد و سید تقوی، محمدعلی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی مفاهیم و نظریه‌ها، دوره ۹، شماره ۳۴.

آرامیان، مجتبی و برزگر، عبدالرضا (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری، چهارمین همایش ملی حقوق ارزیابی کارآمدی قانون در نظام جمهوری اسلامی ایران، میبد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد میبد.

بارانی، صمد، فقیهی، ابوالحسن و نجف بیگی، رضا (۱۳۹۶). موانع تحول اداری در نظام اداری ایران: مطالعه‌ای در فرهنگ سازمانی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۱۰، شماره ۲۶.

باقیان، مرتضی (۱۳۹۷). پژوهشکده مطالعات راهبردی وزارت علوم و تحقیقات، نظام اداری کشور چالش‌ها و راهکارهای تحول.

بهشتی‌راد، رقیه و اردلان، محمدرضا (۱۳۹۴). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری با نقش میانجی‌گری جامعه‌پذیری کارکنان دانشگاه ارومیه، مجله جامعه‌شناسی کاربردی.

پهلوانلو، افسانه و شاکری، یاسر (۱۳۹۴). نقش و تأثیر فرهنگ اسلامی بر سلامت نظام اداری، دومین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی.

فراهم کنند. در زمینه وضعیت عوامل فرهنگی در سطح سازمانی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری پیشنهاد می‌شود: پاداش‌ها به کارکنان در سازمان متناسب با پیشرفت کار در نظر گرفته شود تا در کارکنان برای انجام بهتر شغل انگیزه ایجاد کند. آموزش و به‌سازی قابلیت‌های مدیریتی در سازمان تأکید بیشتری شود و صلاحیت‌های روابط انسانی به‌طور مناسب از طریق آموزش مهارت‌های انسانی در سازمان توسعه داده شود. در برنامه‌ریزی‌ها، تعیین اهداف و روش‌های انجام کار از تجارب کارکنان استفاده نمود تا در سازمان مشارکت در تصمیم‌گیری تشویق شود. برای اینکه مدیران بتوانند از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمام سطوح سازمان به نحو مطلوب بهره‌برداری نمایند، باید چشم‌انداز مشترکی در خصوص نحوه انجام کارها داشته باشند. به منظور ارتقا سطح هویت سازمانی از طریق مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مثل درگیر نمودن پرسنل در کارهای سازمانی در جهت مشارکت فعال پرسنل، فراهم آوردن اطلاعات لازم و ایجاد این باور در پرسنل که می‌تواند اثرات مثبت در موفقیت سازمان داشته باشند، هم‌چنین در جهت بهبود پاسخگویی سازمانی باید از طرف مراجع قانونی و دولت بر اجرای برنامه‌های سازمان نظارت لازم وجود داشته باشد تا بین برنامه‌های اجرایی سازمان و انتظارات سیاسی جامعه همخوانی و هماهنگی ایجاد گردد. در زمینه وضعیت عوامل فرهنگی در سطح اجتماعی مرتبط با اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری پیشنهاد می‌گردد با تقویت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمان، آن را به یک سازمان دانش‌محور تبدیل و از این طریق مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی سازمانی را نهادینه نمایند، تلاش برای شکل‌دهی و گسترش نظم و عدالت اجتماعی نیز باید از طریق افزایش آگاهی نسبت به قوانین و مقررات موجود، حقوق، اولویت‌ها و آزادی‌های افراد معین و مشخص شود، به منظور افزایش توجه به رشد و بالندگی انسان‌ها نیز پیشنهاد می‌شود، در اجرای سیاست‌ها، برنامه‌ها یا طرح‌های سازمان، بیشتر افراد محور امور باشند در این

- تاری، مهدیه، مرادی، محمود و ابراهیم پور، مصطفی (۱۳۹۴). بررسی عوامل تأثیرگذار بر رشد و موفقیت شرکت‌های دانش‌بنیان، فصلنامه تخصصی رشد و فناوری، دوره ۱۲. شماره ۴۵.
- تبعیدیان، سیداحمد (۱۳۹۳). افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان.
- تیموری، نازنین، رنگرز، حسن، عبداللهی، بیژن و رکن‌آبادی، حسن‌رضا (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مبتنی بر نظام شایستگی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۲. شماره ۲.
- ثابت مطلق، محمد و الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۷). طراحی مدل رابطه معنویت کاری با عملکرد منابع انسانی و عملکرد سازمان. مجله مدیریت بهره‌وری، جلد ۱۲. شماره ۴۶.
- جهانگیری، علی و علوی، نازنین (۱۳۸۵). بسترسازی برای استقرار دولت الکترونیکی.
- چنایی، امیرمحمد و دمام، زیبا (۱۳۹۴). بررسی علل و عوامل قانون‌گریزی در ایران، کنفرانس سراسری پژوهش‌های نوین در حقوق و علوم اجتماعی.
- حاجی ابراهیم زرگر، حامد (۱۳۹۵). بررسی وضعیت دولت الکترونیک در ایران.
- حاجی میررحیمی، سیدداود، مخبر دزفولی، محمدرضا و نوروزی، عباس (۱۳۸۸). فرهنگ سازمانی جهاد بستری مناسب برای اجرای سیاست‌های کلی نظام اداری.
- حسینی‌راد، سیدشجاع‌الدین (۱۳۹۶). بررسی نقش عوامل فرهنگی بر جلوگیری از فساد اداری در سازمان‌های دولتی، چهارمین کنگره بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مطالعات مدیریت، حسابداری و اقتصاد، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.
- حسینی شاوون، امیر، یوزباشی، علیرضا و نسل سراجی، رویا (۱۳۹۵). وضعیت مدیریت دانش و عوامل مؤثر بر استقرار آن در دانشگاه علوم پزشکی تهران، شماره ۳.
- حقیقی‌تیان، منصور و بلوردی، طیبه (۱۳۹۶). عوامل فرهنگی اجتماعی مؤثر بر نگرش به فساد بین شهروندان کرمان، مجله مسائل اجتماعی ایران، دوره ۸. شماره ۲.
- حیدری‌زاده، زهرا، حسنی، محمد و قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ خدمتگزاری بر پاسخگویی فردی و مسئولیت اجتماعی کارکنان با تأکید بر اخلاق کار اسلامی، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، دوره ۲. شماره ۲۱.
- خاندوزی، احسان (۱۳۹۵). درباره سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (تحول نظام اجرایی و اداری پیش‌شرط اثربخشی سیاست‌های اقتصاد مقاومتی)، مرکز پژوهش‌های مجلس.
- خلف خانی، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فساد اداری. بررسی‌های فرهنگی و اجتماعی، دوره ۱۸، شماره ۵۳.
- خیرگو، منصور، دانایی‌فرد، حسن و آذر، عادل (۱۳۹۱). فهم انتقال خط‌مشی اصلاحات اداری در ایران پژوهشی بر مبنای داده بنیاد، دوره ۱۰. شماره ۲۶.
- دانایی‌فرد، حسن، آذر، عادل و صالحی، علی (۱۳۸۸). قانون‌گریزی در ایران: تبیین عوامل سیاسی اقتصادی قانونی مدیریتی اجتماعی فرهنگی، دانش انتظامی، دوره ۱۱. شماره ۳.
- دقتی، عادل، محمدی، محمد و یعقوبی، محسن (۱۳۹۶). جذب نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۱۰. شماره ۳۷.
- رابینز استیفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، چاپ اول، تهران موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ریبعی، علی و بیگدلی، مینو (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری سازمان‌های دولتی و غیردولتی، دو فصلنامه پژوهشی دین و ارتباطات، سال ۱۸. شماره ۱.
- ریبعی، علی و نظریان، زهرا (۱۳۹۳). بررسی قابلیت‌های کارآفرینی و میزان اثربخش بودن نظام آموزشی بر افزایش آن در دانشجویان پیام نور، فناوری آموزش، دوره ۲. شماره ۱.

- رسولی، بیستون (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با سلامت نظام اداری در ادارات دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی مهاباد.
- رفیع‌پور، فرامرز (۱۳۷۴). آناتومی جامعه یا سنه‌الله، مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی کاربردی، تهران: کاوه.
- رمضانی، قباد، محمدی، عادل، تبنیان، حمید و سلیمی، جمال (۱۳۹۵). ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت اداری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی، مجله تحقیقات سلامت. رونق، یوسف (۱۳۸۹). قانون مدیریت خدمات کشوری. نظام اداری و اجرایی و سیاست‌های اجرایی کلی نظام اداری، نشریه منابع انسانی، شماره ۸.
- زارعی متین، حسن (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ سوم، تهران: آگه.
- سالاری‌راد، معصومه و صالحی، جواد (۱۳۹۱). تکریم ارباب‌رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی، شماره ۶۷.
- سبحان‌نژاد، مهدی (۱۳۷۹). مسئولیت‌پذیری اجتماعی در برنامه‌دستی کنونی دوره ابتدایی ایران و طراحی برای آینده، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- سبحانی‌نژاد، مهدی، یوزباشی، علیرضا و شهابی، بهنام (۱۳۸۵). سازمان یادگیرنده مبانی نظری الگوهای تحقق و سنجش، تهران: انتشارات سیطرون.
- سربلند، خیرالله و ابراهیمیان، بهنام (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین هوش اجتماعی با چابکی سازمانی و پاسخگویی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان پارس‌آباد مغان، مطالعات علوم اجتماعی ایران.
- سرلک، محمدعلی، ویش، سیدمهدی، پوراشرف، یاسان‌الله و مهدیزاده، حسین (۱۳۹۱). طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۱۸.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.
- سیدی، امیر و ایزدی، سارا (۱۳۹۲). فرهنگ سازمان و تأثیر آن بر عملکرد رفتار شهروندی، ماهنامه اجتماعی اقتصادی و فرهنگی کار و جامعه.
- شریف‌زاده، فتاح، الوانی، سید مهدی، رضایی، بهروز و مختاریان پور، مجید (۱۳۹۲). اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۱.
- شیخی، محمدحسین (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، دوره ۱، شماره ۲.
- صالحی، محمد و باباجانی بابلی، مریم (۱۳۹۶). رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه. مجله اخلاق زیستی، دوره ۷، شماره ۲۳.
- صدیقی، رامین و آصفی، یحیی (۱۳۹۵). بررسی و تبیین سرمایه اجتماعی براساس بندهای ۸ و ۱۱ سیاست‌های کلی نظام اداری، ششمین کنفرانس بین‌المللی و روانشناسی و علوم اجتماعی.
- طاهری، عطارد، نائینی، محمد، سید صالحی، سوگل سادات و خضری، سیده الهه (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی تسهیل‌گر حکمرانی خوب (شهرداری تهران) مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۶، شماره ۱.
- طباطبایی، سیداحمد (۱۳۹۰). تبیین سیاست‌های کلی نظام اداری کشور، چاپ اول، تهران: شرکت فرا‌آزما پردازش.
- طهرانی، مریم و مالکی، محمدرضا (۱۳۹۵). نظام اداری برنامه‌های توسعه (با مروری بر آسیب‌های این حوزه و اولویت‌بندی آن)، مرکز پژوهش‌های مجلس.
- عباس‌زاده واقفی، شیرین السادات، دلخواه، جلیل و دهکردی، لطف‌الله (۱۳۹۶). شناسایی علل بومی فساد اداری: مطالعه موردی شهرداری تهران، مجله دانش حسابرسی، دوره ۱۷، شماره ۶۸.
- عشاق، خسروشاهی، لیلا و سیدمیرزایی، سید محمد (۱۳۹۰). بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر رضایت بیمه‌گذاران از شرکت بیمه ایران، مدیریت فرهنگی، دوره ۵، شماره ۱۳.

- علامه، محسن و عسکری، نوربخش و خزائی پول، جواد (۱۳۹۵). تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر عملکرد سازمانی، تأکید بر نقش سیستم دانش و چابکی سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن. شماره ۲.
- فدائی کیوانی، رضا و خروجی کورنده، میلاد (۱۳۹۶). بررسی نقش سرمایه اجتماعی بر کاهش فساد اداری در سازمان‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری.
- فراهانی، حسن (۱۳۸۸). مدیریت دانش و کارکردهایش در سازمان، مجله معرفت، شماره ۱۳۷.
- قادری، صلاح‌الدین (۱۳۹۵). شاخص‌ها و متغیرهای پیوست فرهنگی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: عملیاتی کردن این شاخص‌ها برای انجام پژوهش‌های میدانی، مجله مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایران، دوره ۱. شماره ۴.
- قربانی زاده، وجه‌الله. عباسپور، جعفر و خیراندیش، مهدی (۱۳۹۵). عوامل مؤثر در استقرار دولت الکترونیک، دوره ششم. شماره ۹.
- قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۹۴). چالش‌های نظام اداری، مطالعه موردی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- کمال، محسن و تیرگر، هدایت (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمان در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان، مجله مدیریت توسعه، شماره ۲.
- کمالی، یحیی (۱۳۸۹). سلامت اداری در ایران، آسیب‌ها و راهکارها، سازمان بازرسی کشور، شماره ۲۸.
- کمیلی‌فرد، مجتبی (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی موانع عملیاتی شدن سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد معرف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع).
- گانه، آرام (۱۳۸۰). اصول طراحی آموزشی، ترجمه خدیجه علی‌آبادی، تهران: دانا.
- لیاقتدار، محمد بختیار، نصرآبادی، حسن‌علی، سمعی، فاطمه و هاشمی، وجیهه (۱۳۹۰). بررسی تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری، جامعه‌شناسی کاربردی.
- مرادی، حمیرا و مالمیر، آمنه (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین فرهنگ‌سازمانی و وجدان کاری با عملکرد کارکنان، شرکت توزیع برق خوزستان، کنفرانس بین‌المللی برق.
- محسنی، منوچهر و جاراللهی، عذرا (۱۳۸۲). مشارکت اجتماعی در ایران، تهران: آرون.
- محمدی، حامد، الوانی، سید مهدی، معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر (۱۳۹۷). مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره ۱۶. شماره ۱.
- محمدی، حامد، الوانی، سید مهدی، معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر (۱۳۹۵). طراحی و تبیین الگوی اثربخش نظام اداری، مدیریت دولتی، دوره ۸. شماره ۴.
- محمدی، مرضیه و پورکیانی، مسعود (۱۳۹۳). تأثیر ابعاد سیاست‌های کلی نظام اداری در حوزه منابع انسانی بر نگهداشت کارکنان دانش‌محور در بدنه نظام آموزش عالی ایران، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، دوره ۵. شماره ۱۳ و ۱۴.
- معمارزاده طهران، غلامرضا و نجفی، مهناز (۱۳۹۶). شناسایی عوامل اثرگذار بر تحول سلامت اداری، مجله مدیریت و توسعه، شماره ۳۰.
- ملکی، حسن، هاشمیان، فخرالسادات و آقا محمدی، جواد (۱۳۹۴). راهبردهای توسعه فرهنگی از دیدگاه امام علی، مجله مطالعات توسعه اجتماعی فرهنگی، دوره ۴. شماره ۲.
- میرفردی، اصغر، مختاری، مریم، فرخی، فروغ و دانش‌پذیر، هومان (۱۳۹۷). بررسی تأثیر فرهنگ شهروندی بر میزان گرایش به قانون‌گریزی، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران.
- میرمحمدی، سیدمحمد (۱۳۹۳). مفاهیم کلیدی نظام اداری، نشر نگاه دانش.
- میرمحمدی، سیدمحمد و حسن‌پور، اکبر (۱۳۹۰). نظام اداری ایران: تحلیلی بر مشکلات و چالش‌ها، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۸.
- ناصری، مریم و حیدری، حسن (۱۳۹۳). ارتباط بین وجدان کاری و جو اخلاقی در بین دبیران دوره اول و دوم

- شهرستان بیرجند، اولین کنفرانس علوم تربیتی و روانشناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران.
- نجفی، موسی (۱۳۹۲). هویت شناسی، چاپ اول، انتشارات آرما.
- نقوی، سیدعلی، اسعدی، سیدمحمد و میرغفوری، حبیب‌الله (۱۳۹۴). تحلیل عوامل مؤثر بر معنویت سازمان، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال دهم، شماره ۱.
- نوربها، رضا (۱۳۹۱). زمینه حقوق جزای عمومی، چاپ سی و چهارم، تهران: نشر گنج دانش.
- نیک‌پور، امین، توکلی، علیرضا، پورکیانی، مسعود، سنجر، سلاجقه و عرب‌پور، علیرضا (۱۳۹۵). رابطه پابندی به معیارهای اخلاقی با فساد اداری و ارائه الگو، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۱، شماره ۳.
- وجدانی، فاطمه (۱۳۹۱). تبیین رابطه درونی میان عقلانیت و عاطفه و دلالت‌های آن برای پرورش تفکر خلاق در آموزش عالی، نامه آموزش عالی.
- هدایتی، سید پوریا، نصیرپور، امیراشکان، محسنی، فاطمه، ماهر، علی، محمودی، محمد و حاتم، ناهید (۱۳۸۸). ارتباط بین فرهنگ اخلاقی با بهره‌وری کارکنان حوزه سلامت مطالعه موردی: بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۲، شماره ۳.
- یعقوبی، نورمحمد و یوسفی طبس، حلیمه (۱۳۹۵). سلامت نظام اداری با رهیافت اجرایی شدن سیاست‌های کلی نظام اداری، مطالعه تأثیر توسعه دولت الکترونیک بر ارتقای سلامت نظام اداری از دید کارکنان دانشگاه بیرجند، فصلنامه حقوق اداری، دوره ۲، شماره ۷.
- Cherring D.J (1980). The work ethic working value sand values the work Amacom books newyork, 43.
- Hood, Christopher (1998). The Art of the State: Culture, Rhetoric, and Public Management, London: Oxford University Press.
- Hizaamu, Ramadhan (2014). Analysis of public administration system reform process in Uganda: to what extent did it attain its hcojectives, International Journal of Public Administration and Management Research (IJPAMR), Vol. 2.
- Mergler A, Spencer F.M, Patton W.A (2007). Relationships between personal responsibility, emotional intelgence and self steem in adolescents and young adults, the australian educational and developmental psychologist, Vol. 24.
- Shaw-Ching Lin ben & Furre livier D (2007). Sud harshan, the relationships between culture and behavioral intentions toward services.
- Vaduva Sebastian A (2016). The future of public administration reform in Romania. Corruption to modernity.

#### یادداشت‌ها

<sup>1</sup>Mergler

<sup>2</sup>cherring