

اعتبار سنجی الگوی رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمشی های فرهنگی شهرداری های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی

محمد شهابی نژاد^۱، نوید فاتحی راد^۲، امین نیک پور^۳

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

^۳ دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

چکیده

هدف پژوهش حاضر اعتبار سنجی الگوی رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمشی های فرهنگی شهرداری های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی است. این پژوهش دارای رویکردی کیفی- کمی است که از نظر هدف، توسعه ای- کاربردی و از حیث ماهیت، پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات مطالعات کتابخانه ای، مصاحبه و پرسشنامه بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل اساتید و متخصصان مدیریت و حوزه تصمیم گیری و خطمشی گذاری و مدیران ارشد شهرداری فعال در حوزه خطمشی گذاری فرهنگی و فرهنگ اسلامی به تعداد ۲۳ نفر بود. جامعه آماری شامل مدیران و کارشناسان شهرداری های استان کرمان به تعداد ۱۵۵۳ نفر است. حجم نمونه بر اساس جدول کوهن ۱۶۶ نفر می باشد که به صورت تصادفی طبقه ای متناسب با حجم طبقات انتخاب شده اند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از نرم افزار NVIVO و در بخش کمی از نرم افزارهای SPSS و SMART PLS استفاده شد. نتایج ارائه شده نشان دهنده اثر مثبت و معنادار ساختار سازمانی بر اجرای خطمشی های فرهنگی است. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۳۸ درصد از تغییرات اجرای خطمشی های فرهنگی توسط ساختار سازمانی تبیین می شود. همچنین نتایج نشان می دهد تأثیر متغیر اجرای خطمشی های فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی ($\beta=0/489$ ، $p=0/001$) و تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی ($\beta=0/465$ ، $p=0/001$) در سطح ۵ درصد معنی دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می دهند که این سازه ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر یکدیگر داشته اند. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، به ترتیب ۲۴ و ۲۲ درصد از تغییرات ترویج فرهنگ اسلامی توسط ساختار سازمانی و اجرای خطمشی های فرهنگی تبیین می گردد. همچنین بر اساس نتایج ساختار سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق اجرای خطمشی های فرهنگی نیز بر ترویج فرهنگ اسلامی تأثیر می گذارد و اثر میانجی گری اجرای خطمشی های فرهنگی بر رابطه مورد بررسی تأیید می گردد.

واژگان کلیدی: ساختار، ساختار سازمانی، خطمشی، اجرای خطمشی های فرهنگی، فرهنگ اسلامی،

شهرداری های استان کرمان

۱- مقدمه

در سال های اخیر با سرعت گرفتن روند جهانی شدن، تصویر عمومی بسیاری از شهرها، به خصوص کلان شهرها به سمت نوعی شباهت و یکنواختی در شکل محتوا سوق داده شده است. بدین صورت که منظر شهری این کلان شهرها بیش از اینکه در هماهنگی با بستر محلی باشد، به دیگر کلان شهرها در اقصی نقاط دنیا شباهت دارد. این در حالی است که هویت هر شهر پیش از آنکه بر اساس نقاط مشترک شکل بگیرد، نشئت گرفته از تفاوت های فرهنگی و بومی است (فرامرزی و همکاران، ۱۳۹۷). دخالت شهروندان در اداره امور جامعه و مشارکت آنان در سیاست گذاری از جمله آرمان هایی بوده که از سال های گذشته تاکنون همواره مورد توجه نظریه پردازان جوامع مختلف بوده و به کارگیری شبکه های سیاست گذاری از مهم ترین و ایده آل ترین دیدگاه های آنان بوده است. بر این اساس، پاسخ مؤثر به این مسائل، مستلزم رویکردی مشارکتی است که در آن دولت با همکاری بازیگران سوم و نهادهای جامعه مدنی شهرداری ها به تدوین خط مشی های مناسب بپردازد. ایجاد تفکر و فرهنگ استقرار شبکه های خط مشی در نظام سیاست گذاری، یکی از مکانیزم هایی است که به صورت بالقوه می تواند این مزیت را به همراه داشته باشد. همچنین در ساختار سازمانی شهرداری های کشور، مشکلات مشترکی مشاهده می شود. این مشکلات بر عملکرد شهرداری ها تأثیر بسزایی دارد. اولین مشکل در این زمینه، روزآمد نبودن این ساختار است ساختار سازمانی کنونی شهرداری ها میراث گذشته ای است که مبنای علمی چندانی ندارد. مشکل دوم، عدم شرح دقیق وظایف، پست ها و شرایط احراز و طبقه بندی آنهاست. نبود افراد متخصص، یا عدم تناسب میان جایگاه شغلی و تخصصی افراد از دیگر مشکلات عمده در شهرداری ها است. این در حالی است که هم اکنون رشته های تخصصی زیادی در ارتباط با شهرها و شهرداری ها در سطح تحصیلات تکمیلی وجود دارد. موضوع چشمگیر دیگر، در نظر نگرفتن ویژگی های محیطی هر شهر در طراحی ساختار سازمانی است. ایران از جمله کشورهایی است که به لحاظ محیطی، جغرافیایی و حتی فرهنگی دارای تنوع بسیار زیادی است. همین تنوع گسترده منجر به تفاوت در نیازهای تشکیلاتی شهرداری و وظایف آنهاست؛ اما آنچه تعیین کننده وظایف و ساختار سازمانی مورد نیاز برای اجرای وظایف شهرداری ها بوده است، از سطوح بالا دیکته شده و از سیاست ها و تصمیم های مرکزی حاصل شده است (جاجرمی زاده و تدین، ۱۳۹۸).

در راستا اصلاح ساختار سازمانی و در اهمیت توجه و گسترش فرهنگ اسلامی در سازمان ها، می توان به این مسئله اشاره کرد که تمدن اسلامی با توجه به فرهنگ اسلامی دست یافتنی است و فرهنگ اسلامی با فعالیت نهادهای علمی جامعه اسلامی و سازمان های اسلام محور به وجود خواهد آمد. هدف کلان در اسلامی کردن سازمان ها این نیست که تمدنی جدید ایجاد شود؛ بلکه منظور این است که به تمدن اسلامی خفته و بی رونق که سال ها مورد بی توجهی قرار گرفته است، جانی دوباره بخشیده شود (فاروقی و گل محمدی، ۱۳۹۸). پیش از هر اقدامی در سازمان، توجه به فرهنگ ضروری است، زیرا با اهرم فرهنگ به سادگی می توانیم انجام دادن تغییرات را تسهیل کنیم و به جهت گیری های جدید در سازمان شکل دهیم. علاوه بر نقش فرهنگ در ایجاد تغییر، برای غلبه بر نگرانی ها، اضطراب ها و فشارهای شغلی و حرفه ای در سازمان نیز می توانیم به عامل فرهنگ تمسک جویم (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۹۳).

مقوله فرهنگ امری پویا و مستمر است. شناخت وضعیت فعلی آن، منوط به آگاهی از پیشینه و سیر تاریخی آن خواهد بود، زیرا هر شناختی از گذشته، پیش زمینه ای برای گذر به آینده است. به همین دلیل، تعمق و بازنگری به فرهنگ و تمدن ایرانی اسلامی، نه برای تفاخر به باورهای گذشته و تجلیل صرف از آن، بلکه برای ریشه یابی عناصر سازنده فرهنگ امروزی ما امری ضروری است. همچنین، سخن دوباره از فرهنگ و تمدن اسلامی، نه باهدف بهره برداری های سیاسی به منظور تقویت هویت ملی (که در جای خود لازم است)، نه صرفاً برای تعیین سهم در تمدن بشری (که البته آن هم امری ضروری است) و نه برای خودشیفتگی و واپس گرایی است، بلکه از آن رو است که چالش تمدن مدرن، هیچ جامعه ای را به حال خود رها نکرده است (بشیر، ۱۳۹۳). اهمیت و گسترش فرهنگ اسلامی از زمانی بیشتر احساس شده است که مسئله جهانی شدن فرهنگ بیش از پیش در جوامع دینی پررنگ ظاهر شده است.

این گسترش، چالش‌هایی را هم از لحاظ نظری و هم از جنبه عملی میان موافقان و مخالفان به وجود آورده که به‌منظور رفع و رجوع آن مطالعات متعددی در مراکز علمی مختلف شده است (کلمن^۳، ۲۰۱۳).

مقام معظم رهبری نیز، اصلاح فرهنگ عمومی را از وظایف مهم نهادهای فرهنگی دانسته و آن را از جمله کارهای محوری برشمرده‌اند. هدف اصلی کشور به‌عنوان هدف فرهنگی، رشد و تعالی انسان‌های جامعه و جامعه است. رشد سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی را می‌توان اهداف فرهنگی و اهداف غایی برشمرد (اقبالیان و آذر، ۱۳۹۵). متأسفانه خلأ پرداختن جدی و اساسی به این حوزه و داشتن دیدگاه راهبردی به آن، در عملکرد فعلی حاکمیت و انجام فعالیت‌های لازم برای تحقق آن، کاملاً مشهود است. از نمودهای وجود این خلأ می‌توان به عدم آگاهی از وضعیت دقیق شاخص‌های فرهنگی در جامعه و نبود برنامه‌های منسجم میان‌مدت و درازمدت جهت ارتقاء فرهنگی جامعه و یا حداقل حفظ وضع موجود اشاره کرد. همچنین نپرداختن جدی به حوزه فرهنگ نتایجی چون بالا بودن نرخ فساد و آلودگی‌های فرهنگی در جامعه نظیر وضعیت اعتیاد و طلاق در کشور را به همراه داشته است.

همچنین سیاست و سیاست‌گذاری فرهنگی در جوامعی مانند ایران که به دنبال ایده و آرمان والا و حفظ فرهنگ ارزشی و مورد تأیید نظام هستند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، اساس و شالوده سیاست فرهنگی نوین کشور در قانون اساسی پی‌ریزی شد؛ سپس شورای فرهنگ عمومی و شورای عالی انقلاب فرهنگی سیاست فرهنگی کشور را تدوین کردند؛ اما به نظر می‌رسد که این سیاست‌ها بیشتر شعاری ارزشی و کلی دارند، به گونه‌ای که جاری نبودن آن در تمامی فعالیت‌های فرهنگی کشور و عملی و اجرا نشدن مناسب آن مشهود است. نگاهی کلان به وضعیت فرهنگی کشور نشان می‌دهد که با وجود نقاط قوت و فرصت‌های ارزشمند فراوان در عرصه سیاست‌های فرهنگی (مانند برخورداری از فرهنگ غنی اسلامی- ایرانی، ارتقای وجهه فرهنگی کشور در سطح بین‌المللی و غیره)، این میراث فرهنگی ارزشمند، توسعه و تکامل نیافته و برخی از سرمایه‌های فرهنگی رو به افول گذارده است. از سوی دیگر، زیرساخت فرهنگی کشور ناقص، ضعیف، ناکارآمد و نیازمند بازبینی و بازسازی است. سیاست‌های فرهنگی روشن و شفاف اجرا نمی‌شود و بیشتر تصمیم‌گیری‌های مقطعی و موردی انجام می‌شود. آموزش برای نیازمندی‌های فرهنگی مطلوب کافی نیست، صنایع فرهنگی قوی، شاداب و رو به رشد نیستند و بالاخره وضعیت آینده فرهنگی کشور و نسل جوان دارای ابهام فراوانی است. در زمینه اجرای برنامه‌های فرهنگی و اجرای خط‌مشی‌گذاری فرهنگی ضعف چشمگیری وجود دارد به گونه‌ای که کمترین عملکرد در بین تمام مراحل مختلف خط‌مشی‌گذاری فرهنگی، مربوط به اجرای مصوبات و خط‌مشی‌ها است. تقارن اهمیت بالای اجرای خط‌مشی‌های موجود و شناخت مسائل پیرامون فرهنگ از آن حیث که هر دو از اهمیت بالا و عملکرد ضعیفی برخوردارند، نشان می‌دهد که خط‌مشی‌گذاری در عرصه فرهنگ تحت عوامل شناخت مسائل فرهنگی و اجرای برنامه‌های موجود است چرا که با وجود ضعف در عملکرد برنامه‌های موجود، نیاز به خط‌مشی جدید احساس نخواهد شد و همچنین بدون شناخت مسائل فرهنگی خط‌مشی لازم یا اصلاحی نیز تدوین نخواهد شد.

تاکنون در تحقیقات علمی برای فعالیت در عرصه فرهنگ و بهبود و ارتقای آن در جمهوری اسلامی ایران، به ابعاد گوناگونی توجه شده است به طوری که هر یک از پژوهشگران از یک زاویه به مسئله فرهنگ در طول دوران انقلاب اسلامی نگاه کرده‌اند و راهکار موردنیاز امروز جامعه را برای ارتقای فرهنگ چیزی دانسته‌اند که دیگری نیز آن را تأیید یا رد کرده است. با وجود تحقیقات مختلف در زمینه فرهنگ، امروزه فعالان عرصه فرهنگ و مسئولین مربوطه به‌طور شفاف نمی‌دانند که اولویت وظایف آن‌ها در عرصه فرهنگ چیست به‌عبارت‌دیگر برای بهبود و ارتقای فرهنگ چه عنصری بیش از همه نیاز به توجه دارد (بوستروم و رواخ^۴، ۲۰۰۹). این پژوهش درصدد آن است که نشان دهد اولویت قرار دادن فرهنگ دینی و مبتنی بر آموزه‌های اسلام در هنگام طراحی خط‌مشی فرهنگی سازمان یکی از راهکارهای مؤثر در بهبود ساختار و داشتن سیاست‌گذاری مناسب است. تحقیقات نشان می‌دهد که مدل‌های اجرای موجود در زمینه فرهنگ، یا اسلامی نیست و یا پاسخگوی نیاز فرهنگی کشور نمی‌باشد. وجود دو بعد اسلامیت و ایرانیت باعث گستردگی و پیچیدگی فرهنگ بومی کشور است و طراحی الگوی اجرا را با مشکلی دوچندان نسبت به زمینه‌های دیگر روبرو می‌کند؛

³ Coleman

⁴ Bostrom & Roache

بنابراین اگر نظام جمهوری اسلامی خواهان ارتقا و تعالی فرهنگ کشور می باشد باید این مهم را مدنظر قرار دهد. در این راستا پرسش اصلی تحقیق به صورت زیر مطرح می شود:

اعتبار الگوی رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمشی های فرهنگی شهرداری های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی به چه میزان است؟

۲- مبانی نظری

ساختار سازمانی

سول^۵ (۱۹۹۴) بیان می دارد که ساختار نحوه کارکرد افراد را مشخص می نماید، ولی نحوه کارکرد افراد هم شکل ساختار را تعیین می کند؛ و اگر از این زاویه به ساختار نگاه کنیم، ساختار به این شکل تعریف می شود: وسیله یا ابزاری بسیار پیچیده برای کنترل؛ که در فرایند روابط متقابل اعضا به وجود می آید و به صورت مستمر تجدید می گردد و در عین حال روابط متقابل را تعیین می نماید. در این تعریف تأکید می شود که ساختار سازمان همواره ثابت باقی نمی ماند، بلکه به امور سازمان شکل می دهد و امور سازمان هم می تواند شکل آن را تغییر دهد؛ بنابراین باید اذعان نمود که ظهور و پیدایش ساختار یک فرایند مستمر است (اسپاری، ۲۰۲۴). رابینز بیان می دارد: ساختار سازمانی تصریح می کند که وظایف چگونه تخصیص داده شوند، چه کسی به چه کسی گزارش می دهد و چگونه فعالیت های گوناگون باهم هماهنگ می شوند و نیز الگوی تکامل سازمانی را مشخص می کند (رابینز، ۱۳۹۹).

خط مشی های فرهنگی

ادگار و سدگوئیک، خطمشی گذاری فرهنگی را شامل اصول و راهبردهای کلی و عملیاتی شده ای معرفی می کنند که بر نوع عملکرد یک نهاد اجتماعی در امور فرهنگی استیلا دارد. به این اعتبار، خطمشی فرهنگی منظومه ای سامان یافته از اهداف نهایی دراز مدت، میان برد، قابل سنجش و نیز ابزارهای وصول به آن اهداف را در برمی گیرد (بار و میتز، ۲۰۱۸).

فرهنگ اسلامی

فرهنگ اسلامی، مجموعه ای از اعتقادات و اصول اسلامی، آداب و رسوم، اخلاق و ارزش ها و قوانینی است که از وحی سرچشمه گرفته است. وجه تمایز این تعریف با تعاریف دیگر این است که عناصر فرهنگ دینی از وحی نشئت می گیرد. هدف فرهنگ اسلامی رشد و شکوفایی جامعه بشری و رسیدن آن به کمال است، برای رسیدن به این منظور ابتدا باید هر فرد به اصلاح خود بپردازد. بر این اساس، فرهنگ دینی با توجه به موضوع تقویت رفتارهای مفید کارکنان به عنوان عاملی مهم در افزایش بهره وری، راه رسیدن به آن و نیز تعالی روحی را تزکیه نفس عنوان می کند به طوری که هدف فرستادن پیامبران نیز همین معرفی شده است (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

۳- پیشینه تحقیق

حیدری گوجانی و مصلح قهفرخی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی سازمان (مطالعه موردی: شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری) انجام دادند. نتایج نشان می دهد بین ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی کارآفرینی رابطه معناداری مشاهده شده است؛ و بین مؤلفه های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه معکوس وجود دارد؛ یعنی هر چه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می شود. انصاری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی خطمشی گذاری فرهنگی با رویکرد تحول (مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران) انجام دادند. نتایج نشان می دهد که خطمشی گذاری فرهنگی در راستای تحول فرهنگی در آموزش عالی به عنوان مقوله محوری در مدل تحقیق، به همراه مقوله های زمینه ای، مداخله گر، راهبردها و

⁵ Sol

⁶ Asbari

⁷ Barr & Mintz

پیامدها، الگوی خطمشی گذاری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران را تبیین می کند. نتایج پژوهش حاضر علاوه بر ترسیم الگوی خطمشی گذاری در سازمان مورد اشاره، فرایند خطمشی گذاری در آموزش عالی ایران را نیز واکاوی و تبیین می نماید. اسدی گرجی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان هماهنگی استراتژی مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمانی: مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق مازندران انجام دادند. یافته ها 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 واحدها از لحاظ ساختار و نوع استراتژی باید اصلاحاتی را انجام دهند. تبیک (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان تبیین مدل تحولی انگیزش بر اساس فرهنگ اسلامی انجام داد. منابع دینی، شاخص هایی را برای ارتقا از یک مرحله تحولی انگیزشی به مرحله بالاتر بازگو کرده است. این معیارها و شاخص ها را بر پایه عوامل اثرگذار بر انگیزش می توان در سه دسته جای داد: الف) شاخص مراتب روح ب) شاخص مراتب معرفت ج) شاخص مراتب طرح واره های هیجانی. صفری و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان انطباق فرهنگ سازمانی اسلامی مقتبس از نهج البلاغه با فرمایشات رهبر جمهوری اسلامی ایران انجام دادند. رهبر جمهوری اسلامی ایران هم یکی از قوی ترین رهبران دنیا می باشد که باندبیر و بصیرت قابل ستایش خود، کشور را در بحران ها هدایت کرده و همچون ناخدای کارآزموده کشور را در بدترین شرایط رهبری نموده و از آزمون ها موفق بیرون آمده؛ پس فرمایشات چنین رهبری هم می تواند در بسیاری از بحران های مدیریتی راه گشا باشد. فرامرزی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان تحلیل نقش فرهنگ سازمانی، فرهنگ ملی و فرهنگ شهروندی در خطمشی گذاری فرهنگی شهرداری ها کلان شهرهای جمهوری اسلامی ایران انجام داد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها منجر به تأیید همه ی فرضیه های پژوهش گردید و نشان داد فرهنگ سازمانی، فرهنگ شهروندی و فرهنگ ملی بر خطمشی گذاری های فرهنگی تأثیر مثبت و معناداری دارند. نووتنی و همکاران^۸ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان تأثیر ساختار سازمانی بر پیچیدگی مدیریت مبتنی بر ارزش انجام دادند. یافته ها نشان می دهد که متغیرهای ساختار سازمانی یعنی متمرکزسازی، رسمی سازی و ادغام افقی به طور مثبت با پیچیدگی مدیریت مبتنی بر ارزش مرتبط هستند. داده های ما بینشی را در مورد ارتباط متقابل متغیرهای خاص ساختار سازمانی با زیر مؤلفه های خاص مدیریت مبتنی بر ارزش ارائه می دهد. یافته ها نشان می دهند که سطوح بالای متمرکزسازی به طور مثبت با تناسب سیاسی یک سازمان با مدیریت مبتنی بر ارزش ارتباط دارد، در حالی که به نظر می رسد متمایز سازی عمودی رابطه منفی با تناسب فرهنگی با مدیریت مبتنی بر ارزش دارد. سطوح بالای رسمی سازی و ادغام افقی نشان دهنده تناسب فنی، سیاسی و فرهنگی با مدیریت مبتنی بر ارزش است که به دستیابی و توسعه اجرای مدیریت مبتنی بر ارزش در مراحل آخر اشاعه کمک می کند. در حالی که شرکت هایی که در بورس پذیرفته شده اند ارتباط مثبتی با پیچیدگی مدیریت مبتنی بر ارزش نشان می دهند، ارتباط متقابل متغیرهای ساختار سازمانی با پیچیدگی مدیریت مبتنی بر ارزش هم در شرکت های بورسی و هم در شرکت های غیر بورسی آشکار می شود. او و همکاران^۹ (۲۰۲۱) در نظریه خود به بررسی رابطه رهبری، رسمیت، تمرکز و ساختار سازمانی پرداختند. این محققین اثبات کردند که رهبری، رسمیت و تمرکز بر ساختار سازمانی اثرگذار است. به عبارتی با استفاده از متغیرهای رهبری، رسمیت و تمرکز می توان سطح ساختار سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار داد. زمانی سطح هر یک از متغیرهای بیان شده تغییر می کند می توان انتظار داشت که سطح ساختار سازمانی نیز تغییر خواهد کرد. اروکودار و فالانا^{۱۰} (۲۰۲۱) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند؛ که متغیر ساختار سازمانی از متغیر چابکی استراتژیک تأثیر می پذیرد. به این صورت که سطح تغییرات متغیر چابکی استراتژیک می تواند. در سطح ساختار سازمانی تغییر ایجاد نماید. از سوی دیگر این مطالعه پیشنهاد کرد؛ که برای بهبود در سطح ساختار سازمانی به نظر می رسد. بهبودهایی در سطح متغیر چابکی استراتژیک می تواند مفید باشد. او و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۹) در پژوهش خود خطمشی و سیاست گذاری در سازمان را از عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمانی برشمرد و یادآور شد که انتخاب خطمشی مناسب در هماهنگی بهتر ساختار در سازمان تأثیرگذار است.

⁸ Nowotny et al

⁹ Eva et al

¹⁰ Arokodare & Falana

¹¹ Eva et al

۴- روش تحقیق

در این پژوهش به منظور تعیین اعتبار الگوی ساختار سازمانی با میزان اجرای خطمشی های فرهنگی شهرداری های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی به منظور ابتدا از طریق بررسی مبانی نظری مربوط به موضوع و مصاحبه با خبرگان پژوهش پژوهش ابعاد مربوط به الگو شناسایی شد. در بخش دوم پژوهش به منظور بررسی روابط بین متغیرها از طریق عوامل استخراج شده در فرایند تحلیل مضمون، روش کمی مدنظر قرار گرفته است. برای اعتبارسنجی و بررسی قابلیت کاربرد مدل طراحی شده، الگوی مربوطه در جامعه هدف مورد آزمون قرار گرفته است. با توجه به موارد گفته شده، روش پژوهش حاضر آمیخته کیفی- کمی از نوع اکتشافی، برحسب هدف، بنیادی- کاربردی، برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده ها و یا ماهیت و روش پژوهش، پیمایشی است.

جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل اساتید و متخصصان مدیریت و حوزه تصمیم گیری و خطمشی گذاری و مدیران ارشد شهرداری فعال در حوزه خطمشی گذاری فرهنگی و فرهنگ اسلامی می باشد؛ که اطلاعات مورد نیاز پژوهش را در اختیار داشتند. تجربه کاری خبرگان در زمینه امور مدیریت منابع انسانی، وجود خبرگانی از سمت های مدیران ارشد شهرداری، تسلط نظری، تجربه عملی، تمایل و توانایی مشارکت در پژوهش، داشتن سابقه کار حداقل ۱۵ سال برای شرکت در مصاحبه پژوهش و وجود خبرگان دانشگاهی و دارای تحصیلات آکادمیک مرتبط در برابر خبرگان حرفه ای از ویژگی های اصلی خبرگان پژوهش است. حجم نمونه پژوهش شامل ۲۳ نفر و با روش نمونه گیری هدفمند، انتخاب شدند. جامعه آماری این پژوهش در فرایند پیاده سازی الگو و بررسی روابط بین متغیرها شامل کلیه کارشناسان و مدیران شهرداری های استان کرمان به تعداد ۱۵۵۳ نفر می باشد. حجم نمونه در بخش کمی (طراحی مدل و بررسی روابط بین متغیرها) با توجه به جدول کوهن ۱۶۶ نفر می باشد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای متناسب با حجم طبقات بود. جدول ۱ تعداد مدیران و کارشناسان شهرداری های استان کرمان را نشان می دهد:

جدول ۱. جامعه آماری بخش کمی پژوهش

ردیف	شهر	حجم جامعه (نفر)	نمونه آماری (روابط بین متغیرها و طراحی مدل)
۱	کرمان	۵۰۴	۵۲
۲	سیرجان	۲۹۰	۳۸
۳	رفسنجان	۲۷۵	۱۶
۴	جیرفت	۲۲۰	۱۰
۵	شهربابک	۴۱	۴
۶	بردسیر	۲۶	۵
۷	کهنوج	۲۰	۶
۸	بافت	۱۵	۴
۹	زرنند	۶۷	۱۷
۱۰	بم	۹۵	۱۴
	جمع کل	۱۵۵۳	۱۶۶

ابزار گردآوری اطلاعات مطالعات کتابخانه ای، مصاحبه و پرسشنامه بود. پرسشنامه دلفی به منظور تأیید عوامل استخراج شده از مطالعات کتابخانه ای و مصاحبه با خبرگان طراحی شده است. در این پرسشنامه از مقیاس درجه بندی ۵ گزینه ای لیکرت از کاملاً مناسب تا کاملاً نامناسب استفاده شده است که به ترتیب دارای ارزش ۱ الی ۵ هستند. این پرسشنامه شامل ۹۷ سؤال می باشد. پرسشنامه دوم به منظور بررسی اعتبار مدل پژوهش و سنجش ارتباط بین ساختار سازمانی، اجرای خطمشی های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی تنظیم شده است. این پرسشنامه شامل ۹۰ سؤال (۷ سوال در فرایند دلفی حذف شده است) می باشد؛ شیوه نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت بود. ۳ بعد اصلی این پرسشنامه ساختار سازمانی، اجرای خطمشی های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی می باشد.

جدول ۲. گروه بندی سوالات پرسشنامه سنجش رابطه متغیرهای پژوهش

شماره سؤال ها	تعداد سؤال ها	مؤلفه	ابعاد
۴ تا ۱	۴	حاکمیت قوانین	ساختار سازمانی
۸ تا ۵	۴	تمرکززدایی از سازمان	
۱۳ تا ۹	۵	ساماندهی تخصص ها	
۱۹ تا ۱۴	۶	توسعه فرهنگ شهری	
۲۶ تا ۲۰	۷	پایداری محیط	
۳۲ تا ۲۷	۶	تدوین مناسب استراتژی شهرداری	
۳۷ تا ۳۳	۵	توسعه زیرساخت های تکنولوژیک	
۴ تا ۱	۴	مدیریت تغییرات فرهنگی	اجرای خطمشی های فرهنگی
۸ تا ۵	۴	بهبود تعاملات فرهنگی	
۱۴ تا ۹	۶	ارتقا هویت دینی شهروندان	
۱۸ تا ۱۵	۴	بهبود سبک زندگی شهروندان	
۲۴ تا ۱۹	۶	توسعه اخلاقی و رفتار شهروندی	ترویج فرهنگ اسلامی
۶ تا ۱	۶	رهبری خدمتگزار	
۱۲ تا ۷	۶	عدالت محوری	
۱۸ تا ۱۳	۶	توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم	
۲۳ تا ۱۹	۵	همکاری در امور اجتماعی	
۲۹ تا ۲۴	۶	معنویت در سازمان	

روایی بخش کیفی از طریق ارائه نتایج به دست آمده به آزمون شوندهگان (خبرگان پژوهش) بررسی گردید. به طوری که اگر آن ها نیز یافته ها را مورد تأیید قرار دهند؛ می توان نسبت به روایی پژوهش بیشتر مطمئن گردید. در این پژوهش به منظور بررسی روایی بخش کمی از روایی سازه استفاده شده است.

جدول ۳. آزمون اعتبار و صحت نمونه گیری متغیرهای پژوهش

ساختار سازمانی			
آزمون	آماره	درجه آزادی	p-مقدار
کایزر، میجر، الکین ^{۱۲}	۰/۷۲۷	-	-
آزمون کرویت بارتلت ^{۱۳}	۲۶۰۴/۶۹۸	۶۶۶	۰/۰۰۱
اجرای خطمشی های فرهنگی			
آزمون	آماره	درجه آزادی	p-مقدار
کایزر، میجر، الکین	۰/۹۴۱	-	-
آزمون کرویت بارتلت	۶۴۷۹/۰۹۴	۲۷۶	۰/۰۰۱
ترویج فرهنگ اسلامی			
آزمون	آماره	درجه آزادی	p-مقدار
کایزر، میجر، الکین	۰/۹۴۸	-	-
آزمون کرویت بارتلت	۹۸۱۵/۴۲۵	۴۰۶	۰/۰۰۱

برای سنجش پایایی در این پژوهش از روش پایایی باز آزمون^{۱۴} استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه بندی داده ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد.

12. Kaiser-Meyer-Olkin

13. Bartlett's Test of Sphericity

14 Re-Test Reliability

(هولستی^{۱۵}، ۱۹۶۹). مقدار پایایی در بخش کیفی پژوهش ۰/۸۷۰ محاسبه شده است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی بخش کمی پرسشنامه پژوهش، از پایایی درونی استفاده شده است.

جدول ۴. پایایی ابعاد پرسشنامه ارتباط بین ساختار سازمانی، اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی

تعداد سؤالات هر بعد	آلفای کرونباخ	بعد
۴	۰/۷۴۳	حاکمیت قوانین
۴	۰/۸۳۲	تمرکز زدایی از سازمان
۵	۰/۸۰۵	ساماندهی تخصص‌ها
۶	۰/۷۹۹	توسعه فرهنگ شهری
۷	۰/۸۴۳	پایداری محیط
۶	۰/۸۱۲	تدوین مناسب استراتژی شهرداری
۵	۰/۷۲۱	توسعه زیرساخت‌های تکنولوژیک
۴	۰/۸۶۵	مدیریت تغییرات فرهنگی
۴	۰/۸۹۰	بهبود تعاملات فرهنگی
۶	۰/۸۲۴	ارتقا هویت دینی شهروندان
۴	۰/۷۹۸	بهبود سبک زندگی شهروندان
۶	۰/۷۱۴	توسعه اخلاق و رفتار شهروندی
۶	۰/۷۵۴	رهبری خدمتگزار
۶	۰/۸۲۱	عدالت محوری
۶	۰/۷۹۵	توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم
۵	۰/۹۱۱	همکاری در امور اجتماعی
۶	۰/۸۴۳	معنویت در سازمان

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای NVIVO ویراست ۱۱، SPSS ویراست ۲۶ و SMART PLS ویراست ۳/۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

۵- یافته‌ها

در نهایت پس از طی مراحل اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان، اختصاص کدهای اولیه به پاره‌گفتارهای استخراج‌شده، ادغام کدهای اولیه و استخراج مضامین پایه، دسته‌بندی مضامین پایه به مضامین سازمان دهنده، دسته‌بندی مضامین سازمان دهنده به مضمون فراگیر و تدوین نهایی مضامین و ارائه بازخورد به مشارکت‌کنندگان، بازبینی و موضع‌گیری پژوهشگر، شبکه نهایی مضامین استخراج شده است؛ نتایج نشان داد مفاهیم استخراج‌شده مربوط به متغیر ساختار سازمانی شامل ۴۱ کد اولیه، ۱۴ مضمون پایه و ۷ مضمون سازمان دهنده می‌باشد که تشکیل‌دهنده متغیر ساختار سازمانی هستند، مفاهیم استخراج‌شده مربوط به متغیر اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی شامل ۲۵ کد اولیه، ۱۲ مضمون پایه و ۵ مضمون سازمان دهنده می‌باشد که تشکیل‌دهنده متغیر اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی هستند، مفاهیم استخراج‌شده مربوط به متغیر ترویج فرهنگ اسلامی شامل ۳۱ کد اولیه، ۱۰ مضمون پایه و ۵ مضمون سازمان دهنده می‌باشد که تشکیل‌دهنده متغیر ترویج فرهنگ اسلامی هستند.

¹⁵ Holsti

جدول ۵. مضامین استخراج شده از بخش کیفی پژوهش

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ساختار سازمانی	حاکمیت قوانین	شفافیت قوانین- استانداردهای فعالیتها
	تمرکززدایی از سازمان	کاهش سطوح سازمانی- تصمیم گیری مشارکتی
	ساماندهی تخصص ها	توانمندسازی منابع انسانی- شایسته سالاری
	توسعه فرهنگ شهری	توانمندسازی منابع انسانی- شایسته سالاری
	پایداری محیط	توسعه دانش و تخصص- بهبود محیط سیاسی
	تدوین مناسب استراتژی شهرداری	وجود دیدگاه استراتژیک- پایداری اقتصادی
	توسعه زیرساخت های تکنولوژیک	بینش و شفافیت بالای فناوری- توسعه و گسترش فناوری
اجرای خط مشی های فرهنگی	مدیریت تغییرات فرهنگی	جریان شناسی ترویج فرهنگ اسلامی- تفاهم فرهنگی
	بهبود تعاملات فرهنگی	توجه به مزیت های ترویج فرهنگ اسلامی- تفکر اجتماعی- اسلامی
	ارتقا هویت دینی شهروندان	مسجد محوری- توجه به ارزش های انقلاب اسلامی- فرهنگ دینی و عاشورایی
	بهبود سبک زندگی شهروندان	ارتقا سبک زیستی دینی- جریان داشتن معنویت و اصول دینی در شهر
ترویج فرهنگ اسلامی	توسعه اخلاق و رفتار شهروندی	قانون گرایی- فرهنگ نظم و انضباط- ساده زیستی
	رهبری خدمتگزار	آگاه سازی و معرفت دهی- ایجاد ارتباط صمیمانه در سازمان
	عدالت محوری	جذب افراد شایسته- توزیع برابر امکانات
	توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم	برابری همگان در برابر قانون- بینش و بصیرت
	همکاری در امور اجتماعی	اتحاد و پرهیز از تفرقه و نفاق- هماهنگی با سایر نهاد ها
معنویت در سازمان	موعظه و ایجاد فضای ارتباط با خدا- وجدان کاری و اخلاص در عمل	

اعتبار مدل تبیین رابطه ساختار سازمانی با میزان اجرای خط مشی های فرهنگی شهرداری های استان کرمان در راستای ترویج فرهنگ اسلامی به چه میزان است؟

شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR): شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده در مطالعات جدیدتر پیشنهاد گردید. هر چه این معیار به صفر نزدیکتر باشد نیکویی برازش مدل بالاتر است. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰/۰۵ باشد مناسب تر است. در تحقیق پیش رو مقدار این شاخص برای مدل پژوهش ۰/۰۴۶ به دست آمد که نشان دهنده مناسب مدل است.

شاخص برازش مدل ساختاری (Q^2): این معیار که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شده است قدرت پیش بینی مدل در سازه های درون زا را مشخص می کند. نتایج جدول ۶ نشان می دهد شاخص های برازش مدل ساختاری متغیرهای ساختار سازمانی، اجرای خط مشی های فرهنگی و ترویج فرهنگ اسلامی در سطح مورد تأیید قرار گرفته اند.

جدول ۶. شاخص برازش مدل ساختاری

متغیر	CV Red	CV Com	میانگین واریانس استخراج (AVE)	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
حاکمیت قوانین	۰/۲۴۶	۰/۲۶۲	۰/۴۴۶	۰/۷۹۱	۰/۷۵۷
تمرکز زدایی از سازمان	۰/۳۲۰	۰/۱۸۳	۰/۴۷۹	۰/۷۰۶	۰/۷۷۲
ساماندهی تخصص ها	۰/۱۱۴	۰/۲۷۰	۰/۵۲۷	۰/۷۶۵	۰/۸۵۰

پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج (AVE)	CV Com	CV Red	متغیر
۰/۸۶۴	۰/۸۱۱	۰/۵۱۷	۰/۲۲۸	۰/۳۱۶	توسعه فرهنگ شهری
۰/۸۴۷	۰/۷۹۰	۰/۴۴۴	۰/۱۶۸	۰/۱۰۸	پایداری محیط
۰/۸۵۴	۰/۷۹۵	۰/۴۹۴	۰/۲۰۵	۰/۲۹۰	تدوین مناسب استراتژی شهرداری
۰/۸۷۵	۰/۸۲۳	۰/۵۸۶	۰/۳۷۸	۰/۳۶۴	توسعه زیرساخت های تکنولوژیک
۰/۸۲۸	۰/۵۸۶	۰/۷۰۶	۰/۳۲۸	۰/۳۴۸	مدیریت تغییرات فرهنگی
۰/۸۰۱	۰/۶۲۸	۰/۵۷۳	۰/۳۳۳	۰/۳۸۲	بهبود تعاملات فرهنگی
۰/۷۷۵	۰/۶۵۵	۰/۴۷۸	۰/۲۲۶	۰/۲۰۶	ارتقا هویت دینی شهروندان
۰/۶۵۱	۰/۳۵۲	۰/۴۲۲	۰/۳۵۱	۰/۳۴۵	بهبود سبک زندگی شهروندان
۰/۸۰۶	۰/۶۹۹	۰/۴۵۴	۰/۲۴۱	۰/۱۶۵	توسعه اخلاق و رفتار شهروندی
۰/۸۷۵	۰/۸۲۹	۰/۵۳۹	۰/۳۸۹	۰/۳۷۸	رهبری خدمتگزار
۰/۸۸۵	۰/۸۴۳	۰/۵۶۴	۰/۲۶۸	۰/۲۷۸	عدالت محوری
۰/۸۶۸	۰/۸۱۸	۰/۵۲۳	۰/۲۵۸	۰/۲۷۹	توسعه فرهنگ پاسخگویی و شفافیت در برابر مردم
۰/۸۹۱	۰/۸۴۷	۰/۶۲۱	۰/۴۲۲	۰/۴۷۸	همکاری در امور اجتماعی
۰/۸۲۸	۰/۷۵۱	۰/۴۵۳	۰/۲۶۸	۰/۳۰۵	معنویت در سازمان
>۰/۶	>۰/۶	>۰/۴	مقدار قابل قبول		

روایی واگرا (HTMT): هنسلر و همکاران (۲۰۱۵) شاخص جدیدی برای ارزیابی روایی واگرا ارائه کرده اند. این روش، جایگزین روش قدیمی فورنل-لارکر شده است. حد مجاز معیار این شاخص میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹۰ می باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹۰ باشد روایی واگرا قابل قبول است.

با توجه به برقراری پیش فرض های معادلات ساختاری، به بررسی سؤال مذکور پرداخته شده است که نتایج آن در نمودارهای ۱ و ۲ نمایش داده شده است. برای بررسی معنی داری سؤال های پژوهش از آماره t استفاده شده است. چنانچه آماره t، بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از -۱/۹۶ باشد (در سطح خطای کمتر از ۵ درصد) فرض صفر رد شده و رابطه بین دو متغیر تایید می گردد.

• آیا بین ساختار سازمانی با میزان اجرای خط مشی های فرهنگی در شهرداری های استان کرمان رابطه وجود دارد؟

• آیا بین میزان اجرای خط مشی های فرهنگی با ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری های استان کرمان رابطه وجود دارد؟

• آیا بین ساختار سازمانی با ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری های استان کرمان رابطه وجود دارد؟

نتایج مدل سازی معادلات ساختاری ارائه شده در جدول ۷ نشان دهنده اثر مثبت و معنادار اجرای ساختار سازمانی بر اجرای خط مشی های فرهنگی ($\beta=0/617, p<0/05$) است. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۳۸ درصد از تغییرات اجرای خط مشی های فرهنگی توسط ساختار سازمانی تبیین می شود.

نتایج نشان می دهد تأثیر متغیر اجرای خط مشی های فرهنگی بر ترویج فرهنگ اسلامی ($\beta=0/489, p=0/001$) و تأثیر متغیر ساختار سازمانی بر ترویج فرهنگ اسلامی ($\beta=0/465, p=0/001$) در سطح ۵ درصد معنی دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می دهند که این سازه ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر یکدیگر داشته اند. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، به ترتیب ۲۴ و ۲۲ درصد از تغییرات ترویج فرهنگ اسلامی توسط ساختار سازمانی و اجرای خط مشی های فرهنگی تبیین می گردد.

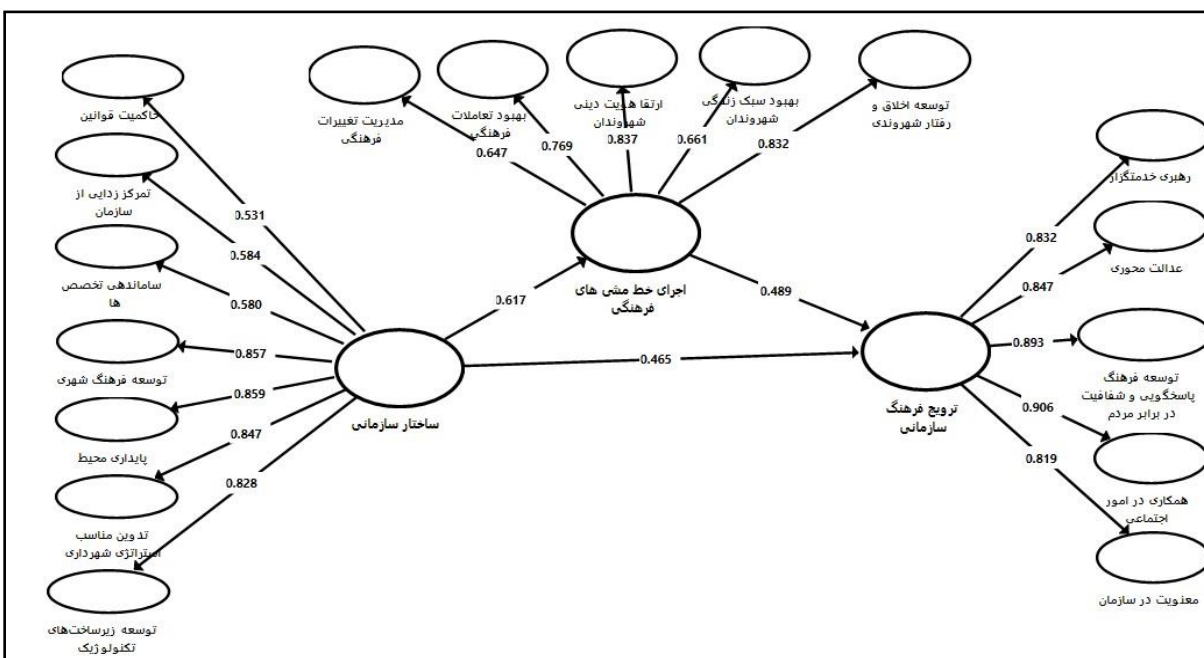
جدول ۷. بررسی رابطه متغیرهای پژوهش

مقدار p	آماره t	ضریب مسیر	فرضیه
۰/۰۰۱	۱۰/۴۷۷	۰/۶۱۷	ساختار سازمانی ← اجرای خطمشی های فرهنگی
۰/۰۰۱	۸/۸۳۱	۰/۴۸۹	اجرای خطمشی های فرهنگی ← ترویج فرهنگ اسلامی
۰/۰۰۱	۸/۰۱۸	۰/۴۶۵	ساختار سازمانی ← ترویج فرهنگ اسلامی

نتایج جدول ۸ نشان می دهد که ساختار سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق اجرای خطمشی های فرهنگی نیز بر ترویج فرهنگ اسلامی تأثیر می گذارد. هم چنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی داری از روش بوت استرپ^{۱۶} برای بررسی نقش میانجی متغیر اجرای خطمشی های فرهنگی برابر (۰/۴۰۶، ۰/۱۶۸) به دست آمد که اگر فاصله اطمینان^{۱۷} صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی گری اجرای خطمشی های فرهنگی بر رابطه مورد بررسی تأیید می گردد.

جدول ۸. بررسی نوع اثرات متغیرهای پژوهش

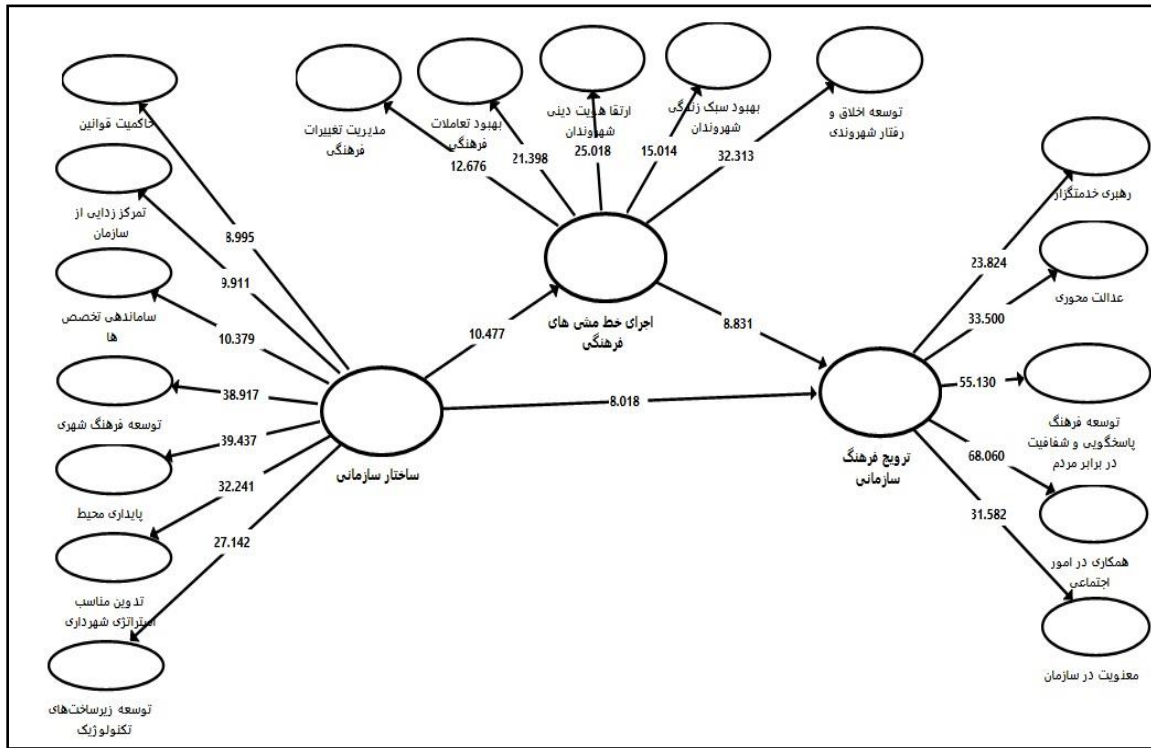
اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	فرضیه
۰/۶۱۷	-	۰/۶۱۷	ساختار سازمانی ← اجرای خطمشی های فرهنگی
۰/۴۸۹	-	۰/۴۸۹	اجرای خطمشی های فرهنگی ← ترویج فرهنگ اسلامی
۰/۷۶۷	۰/۳۰۱	۰/۴۶۵	ساختار سازمانی ← ترویج فرهنگ اسلامی



نمودار ۱. ضرایب معنی داری سؤال هفتم پژوهش

16. Boot strap

17. Confidence Interval



نمودار ۲. ضرایب معنی داری آماره t سؤال هفتم پژوهش

۶. بحث و نتیجه گیری

با توجه به رابطه معناداری که بین ساختار سازمانی با میزان اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی، اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی با ترویج فرهنگ اسلامی و ساختار سازمانی با ترویج فرهنگ اسلامی در شهرداری‌های استان کرمان وجود دارد می‌توان استدلال کرد سازمان‌ها باید بر اساس واقعیات سیاسی، محدودیت‌های اقتصادی، تصمیمات و الزامات حکومتی و دولتی، تغییرات تکنولوژی و نوآوری‌های جدید، عوامل داخلی سازمان و ... خود را شناسایی نموده و بعد از تعیین محدوده عملکرد خود، اهداف واقعی و قابل‌دستیابی خود را شناسایی نماید. در تمام این مراحل باید خطرات و ریسک‌ها و مخاطرات هر بخش نیز شناسایی شود. اهداف باید قابلیت اجرایی داشته و به دسته‌های بلندمدت و میان‌مدت تعریف شود و سازمان در انتها باید برنامه راهبردی و استراتژی مناسب برای دستیابی به اهداف خود تنظیم نماید. برنامه‌ای که دارای زمان‌بندی بوده و منابع در آن مشخص باشد. مسیرهای بحرانی اجرای فرایندها شناسایی شده باشد و برای هر فرایند شاخص‌ها و معیارهایی برای رسیدن به موفقیت تعریف شده باشد. تنها از این طریق است که یک برنامه استراتژی موفق و قابل‌کاربرد خواهیم داشت. داشتن این برنامه اجرای مناسب خط‌مشی‌های فرهنگی شهرداری را به همراه خواهد داشت؛ زیرا خط‌مشی تابعی از استراتژی می‌باشد. در واقع استراتژی و سیاست از لحاظ فرآیند و هدف به یکدیگر شبیه هستند. این سخن به آن معناست که بایستی سطح‌بندی مشخصی از نوع سیاست‌ها به دست داد تا بتوان به سطح‌بندی مجریان پرداخت و از آن‌ها انتظارات واقع بینانه ای داشت. ارزش‌های اساسی فرهنگی یا به تعبیری دقیق‌تر سیاست‌های کلان فرهنگی باید در بستری تاریخی و با نگاهی به متغیرهای اساسی فرهنگ درک و فهم و تعیین شوند. در نتیجه، گستره مجریان سیاست‌های کلان فرهنگی دستگاه‌های متعددی خواهند بود و معمولاً از سطح بخش فرهنگ فراتر رفته و دیگر سطوح و بخش‌ها را نیز در برمی‌گیرد. در راستای نتایج حاصل از این سؤال او و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود خط‌مشی و سیاست‌گذاری در سازمان را از عوامل تأثیرگذار بر ساختار سازمانی برشمرد و یادآور شد که انتخاب خط‌مشی مناسب در هماهنگی بهتر ساختار در سازمان تأثیرگذار

است. خدایی مهر (۱۳۹۲) نتایج نشان داد مسائل فرهنگی پایه و اساس خطمشی‌ها و سیاست‌گذاری‌های فرهنگی دولتمردان و تصمیم‌گیران را تشکیل می‌دهد. از این رو پرداختن و جهت دادن به آن از فعالیت‌های اساسی دست‌اندرکاران و متخصصان سیاست‌گذاری محسوب می‌شود. تیاگو (۲۰۱۹) بر طبق دیدگاه (معاوضه) سازمان‌ها باید ساختاری از بین ساختارهای یاری‌کننده در اکتشافات یا ساختار توانمندکننده 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 در نهایت 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. باجه و تیلور (۲۰۱۶) عامل مهم در خصوص (اجرا خطمشی‌های فرهنگی) توان مدیران در تحقق حساب‌شده‌ی اهداف و کنترل مراحل اجرا است. با این حال موفقیت به منابع کافی، نظام مسئولیت‌شخص و کنترل سلسله‌مراتبی برای نظارت بر اقدامات مجریان نیز وابسته است. نتایج مطالعه قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد خطمشی‌گذاری در سازمان‌های دولتی ایران برای تحقق اهداف بخشی، سازمانی، فرا بخشی و ملی بسیار مهم و تعیین‌کننده 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 خطمشی‌گذاری شایسته تحقق این اهداف ممکن و میسر نیست. بابایی و همکاران (۱۳۹۵) نتایج نشان می‌دهد ساختار سازمانی بر خطمشی‌گذاری مؤثر است و بیشترین تأثیر مربوط به مؤلفه تمرکز بوده است. در پایان نیز پیشنهاد می‌شود: برنامه‌ها و سیاست‌های شهرداری در خصوص شکل دادن ساختاری اصول اخلاقی شهروندان بایستی با برنامه‌ی سایر ارگان‌ها مانند رسانه، مطبوعات، مراکز آموزشی و پژوهشی و نهادهای فرهنگی، مؤسسات دینی، حوزه‌های علمیه و احزاب هماهنگ و هم‌راستا باشند لذا پسندیده است اگر جلساتی با حضور نمایندگان همه‌ی ارگان‌های نامبرده جهت تدوین یک طرح فراگیر در حوزه اخلاق برگزار شود و شهرداری می‌تواند داوطلب و پیشنهاددهنده‌ی برگزاری این جلسات باشد و پس از هماهنگی در تصمیمات و برنامه‌ها توسط همه‌ی نهادهای ذی‌ربط به اجرا گذاشته شود و در شهرداری طرح بلندمدتی جهت آسیب‌شناسی و شناسایی رفتار، اعمال، افکار، برنامه‌های و فعالیت‌های ضد ارزشی، منطبق با ساختار سازمانی در هر منطقه انجام شود تا کار ترویج مکارم اخلاقی با زیربنای محکم‌تری انجام شود. شهرداری هر منطقه می‌تواند با راه‌اندازی وبلاگ و تشویق جوانان به عضویت در این فضاها، آسیب‌های فکری و فرهنگی جوانان را کشف نماید.

منابع

- ۱- اسدی گرجی، م.، طبری، م.، باقرزاده، م.، و قلی پور کنعانی، ی.، (۱۳۹۹). هماهنگی استراتژی مدیریت منابع انسانی و ساختار سازمانی: مطالعه موردی شرکت توزیع نیروی برق مازندران، نشریه پژوهشنامه مدیریت اجرایی، نیمه اول ۱۳۹۹، دوره ۱۲، شماره ۲۳، صص ۲۳۹ - ۲۵۹.
- ۲- اقبالیان، ع.، و آذر، ع.، (۱۳۹۵). طراحی سطح کلان نظام مدیریت فرهنگ اسلامی با رویکرد روش‌شناسی سیستم‌های نرم (SSM)، مجله اندیشه مدیریت راهبردی سال دهم بهار و تابستان ۱۳۹۵ شماره ۱، پیاپی ۱۹.
- ۳- انصاری، م.، قیومی، ع.، صالحی امیری، س.ر.، عزیزآبادی فراهانی، ف.، و قدمی، م.، (۱۴۰۰). ارائه الگوی خطمشی‌گذاری فرهنگی با رویکرد تحول (مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران)، مجله مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی تابستان ۱۴۰۰، شماره ۳۹، صص ۴۷-۶۶.
- ۴- بابایی، م.، یزدانی، س.، و نامور، م.، (۱۳۹۵). سنجش تأثیر ساختار سازمانی بر خطمشی‌گذاری در یکی از سازمان‌های دولتی، کنفرانس بین‌المللی کسب و کار: فرصت‌ها و چالش‌ها، رشت
- ۵- بشیر، ح.، (۱۳۹۳). دعوت اسلامی: مفاهیم بنیادین فرهنگ اسلامی، ناشر: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ۶- تبیک، م.ت.، (۱۳۹۹). تبیین مدل تحولی انگیزش بر اساس فرهنگ اسلامی، مجله روان‌شناسی فرهنگی، بهار و تابستان ۱۳۹۹، دوره چهارم، شماره ۱ صص ۶۲ تا ۸۵.

- ۷- جاجرمی زاده، م. و تدین، ا. (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- حیدری گوجانی، م. و مصلح قهفرخی، ز. (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی سازمان (مطالعه موردی: شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری)، مجله منابع و سرمایه انسانی زمستان ۱۴۰۱، شماره ۴، صص ۱۲۰-۱۳۰.
- ۹- خدایی مهر، م. (۱۳۹۲). تحلیل فرایند مسئله یابی در سیاست‌گذاری سازمان‌های فرهنگی؛ مورد مطالعاتی: حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه امام صادق علیه‌السلام.
- ۱۰- رایینز، ا. (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی جلد سوم، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی ۱۳۹۶، صفحه ۹۷۲ - ۹۷۴.
- ۱۱- صفری، م.، خادم، ح. و فتاح پور، مرضیه. (۱۳۹۹). انطباق فرهنگ سازمانی اسلامی مقتبس از نهج‌البلاغه با فرمایشات رهبر جمهوری اسلامی ایران، اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری
- ۱۲- فاروقی، ن. و گل محمدی، ز. (۱۳۹۸). تأثیر فرهنگ اسلامی بر عزت فردی و ملی، سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های دینی، علوم اسلامی، فقه و حقوق در ایران و جهان اسلام، کرج
- ۱۳- فرامرزی، آ.، سلاجقه، س. و صیادی، س. (۱۳۹۷). تحلیل نقش فرهنگ سازمانی، فرهنگ ملی و فرهنگ شهروندی در خط‌مشی‌گذاری فرهنگی شهرداری‌ها کلان‌شهرهای جمهوری اسلامی ایران، نشریه مدیریت شهری، پاییز ۱۳۹۷، دوره ۱۷، شماره ۵۲، صص ۵ - ۲۰.
- ۱۴- فرامرزی، آ.، سلاجقه، س. و صیادی، س. (۱۳۹۷). یکپارچه‌سازی شاخص‌های خط‌مشی‌گذاری فرهنگی کلان‌شهرها، مجله مطالعات مدیریت راهبردی سال نهم بهار ۱۳۹۷ شماره ۳۳، صص ۱۹ - ۴۴.
- ۱۵- قربانی‌زاده، و.، شریف‌زاده، ف.، حسین پور، د. و مروج، م. (۱۳۹۶). ارائه الگوی خط‌مشی‌گذاری سازمان‌های فرهنگی (مورد مطالعه: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان)، مجله سیاست‌گذاری عمومی، پاییز ۱۳۹۶، دوره سوم، شماره ۳، صص ۶۱ - ۷۸.
- ۱۶- الوانی، س.م.، خنیفر، ح. و حاجی ملامیرزایی، ح. (۱۳۹۳). فرهنگ و خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، سال ۵، شماره ۳.
- ۱۷- یاسینی، ع.، ایدی، ف. و آقایی، ف. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های فرهنگ دینی مؤثر بر ارتقای سلامت سازمانی در نظام آموزش عالی ایران، مجله مدیریت اسلامی، سال ۲۶ بهار ۱۳۹۷ شماره ۱.
- 18- Arokodare, M. A. Falana, B.R. (2021). Strategic Agility and the Global Pandemic: The Agile Organizational Structure, A Theoretical Review. Information Management and Business Review, 13(1 (I)), 16-27.
- 19- Asbari, M. (2024). The Effect of Transformational Leadership, Organizational Structure and Learning Culture on School Innovation Capacity. PROFESOR: Professional Education Studies and Operations Research, 1(02), 22-32.
- 20- Bache I.A. Taylor, A. (2016). The Politics of policy Resistance: Reconstructing Higher Education, Journal of public policy, Vol. 23, No. 3.
- 21- Barr, K. Mintz, A. (2018). Public Policy Perspective on Group Decision-Making Dynamics in Foreign Policy, The Policy Studies Journal, Vol. 46, No. S1.

- 22- Coleman, D. (2013). *Creating Christian Granada: Society and Religious Culture in an Old-World Frontier City, 1492–1600*. Cornell University Press.
- 23- 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.
- 24- Eva, N. Sendjaya, S. Prajogo, D. Madison, K. (2021). Does organizational structure render leadership unnecessary? Configurations of formalization and centralization as a substitute and neutralizer of servant leadership. *Journal of Business Research*, 129, 43-56.
- 25- Nowotny, S. Hirsch, B. Nitzl, C. (2022). The influence of organizational structure on value-based management sophistication, *Management Accounting Research*, PP 1-13.
- 26- Robinson, R. (2014). *creating a 21st century entrepreneurial Organization*". *Academy of Entrepreneurship Journal*, Vol 8, No 2, pp 321-332.
- 27- 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, April Pages 616-627.

Validation of the model of 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 present study is to validate the model of 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. This research has a qualitative-quantitative approach, which is developmental-applied in terms of purpose and survey in terms of nature and method. The data collection tools were library studies, interviews and questionnaires. The statistical population of the research in the qualitative part included professors and management specialists in the field of decision-making and policy-making and senior municipal managers active in the field of cultural policy-making and Islamic culture in the number of 23 people. The statistical population includes the managers and experts of the municipalities of Kerman province in the number of 1553 people. The sample size in this section is based on Cohen's table of 166 people who were randomly selected according to the size of the classes. In this research, SPSS version 26 and SMART PLS version 3.3 software were used to check the validity of the model. The presented results indicate a positive and significant effect of organizational structure on the implementation of cultural policies ($p < 0.05$, $\beta = 0.617$). Based on the coefficient of determination (R^2), 38% of the changes in the implementation of cultural policies are explained by the organizational structure. Also, the results show the variable effect of the implementation of cultural policies on the promotion of Islamic culture ($p = 0.001$, $\beta = 0.489$) and the variable effect of the organizational structure on the promotion of Islamic culture ($p = 0.001$, $\beta = 0.465$) at the 5% level. It is significant and positive path coefficients show that these structures have had an increasing (direct) effect on each other. Based on the coefficient of determination (R^2), 24 and 22 percent of the changes in the promotion of Islamic culture are explained by the organizational structure and the implementation of cultural policies, respectively. Also, based on the results of the organizational structure, in addition to the direct effect, it also affects the promotion of Islamic culture indirectly through the implementation of cultural policies, and the mediating effect of the implementation of cultural policies on the relationship is confirmed.

Key words: Structure, organizational structure, policy, implementation of cultural policies, Islamic culture, municipalities of Kerman province