

## آسیب شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و ارائه یک الگوی اثر بخش

### دکتر مهرداد نوابخش

دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

### دکتر مسعود پور کیانی

دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

### دکتر حسین شریعت

دانش آموخته‌ی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

### چکیده

این پژوهش به آسیب‌شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران پرداخته و در صدد است پس از شناخت آسیب‌های فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تبیین نوع فرهنگ سیاسی حاکم بر آن سازمان‌ها، رابطه فرهنگ سیاسی و اثربخشی سازمانی را نیز تحلیل نموده و به ارائه یک الگوی اثربخش بپردازد. این پژوهش به روش توصیفی - تحلیلی از نوع همبستگی انجام گرفته و با استفاده از پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعات از نمونه آماری ۳۰ نفر از خبرگان و اساتید رشته مدیریت دولتی ایران و ۱۴۵۱ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی شش استان کشور پرداخته و پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۶۲ آسیب فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران را در سه سطح آسیب‌های فردی، آسیب‌های سازمانی و آسیب‌های محیطی دسته‌بندی نموده و نوع فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران را محدود ارزیابی نموده است.

### واژگان کلیدی

فرهنگ سیاسی، فرهنگ سازمانی، سازمان‌های دولتی، اثربخشی سازمانی.

## مقدمه

ریشه‌یابی و توضیح واقع بینانه‌ی پدیده‌ها و دگرگونی‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه‌ای چون ایران از یک سو بدون صورت برداری از لایه‌های گوناگون فرهنگی و گرایش‌های مختلف اجتماعی و از سوی دیگر بدون شناخت ارزش‌ها و عناصر مرتبط با آن چندان ساده نیست؛ چرا که ترکیب عوامل متعددی در طول تاریخ پر فراز و نشیب این کشور سبب شده است که تکثر و تنوع زبان و نژاد به وجود آمده و تنوع فرهنگی را بر آن حاکم نماید. اما در مجموع می‌توان گفت که بر هر مرز و بومی نوعی همگرایی ارزشی و هنجاری و همچنین همسویی رفتاری وجود دارد که فرهنگ آن جامعه را مشخص می‌نماید. به هر حال درک نمونه‌ای مانند ایران در گرو مطالعاتی پرحاشیه است و مطالعات و تحلیل‌های زیادی را نیاز دارد که به همین سبب محقق قصد دارد به آسیب شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران پرداخته و الگوی اثربخش فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران را با استفاده از نتایج حاصل از پژوهش و نظریه خبرگان ارائه نماید.

در واقع فرهنگ، جمع ارزش‌های حاکم بر جامعه، باورها و ویژگی‌های رفتاری افراد را شامل می‌شود (ستوده ۱۳۸۶، ۳۸) و بخش عمده‌ای از این نظام ارزشی به عهده سازمان‌ها است تا امور جاری خود را در قالب آن انجام دهند. یکی از فرهنگ‌های حاکم بر سازمان‌ها، فرهنگ سیاسی است که به اهداف سازمان سمت و سو می‌بخشد (قاسمی ۱۳۸۲، ۴۴۵) چرا که سیاست بعد خاصی از روابط اجتماعی است و در عالیترین سازمان اجتماعی یعنی دولت تجسم می‌یابد، با ابزارهای خاص خود به تحقق اهداف کمک می‌کند. میزان تحقق اهداف سازمان و اثر بخشی آن از فرهنگ حاکم تأثیرپذیر است؛ چرا که سازمان با فرهنگ قوی‌تر، اثربخشی بالاتری دارد و فرهنگ سازمانی در رفتارها و

عملکرد کارکنان تجلی می‌یابد و تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمان را تحت الشعاع قرار می‌دهد (سید جوادین ۱۳۸۶، ۴۲۵)

## اهداف پژوهش

پژوهش حاضر با عنوان آسیب شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و ارائه یک الگوی اثربخش اهداف زیر را در دو بخش اهداف اصلی و اهداف فرعی دنبال می‌نماید.

## اهداف اصلی پژوهش

۱) آسیب شناسی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران؛

۲) تبیین نوع فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران؛

۳) بررسی و توصیف میزان اثر بخشی سازمان‌های دولتی ایران؛

۴) بررسی و توصیف آسیب‌های فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی؛

۵) بررسی و توصیف فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی؛

۶) ارائه الگوی اثر بخش فرهنگ سیاسی جهت سازمان‌های دولتی ایران؛

۷) بررسی و توصیف میزان اعتبار الگوی اثربخشی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران توسط نخبگان.

## اهداف فرعی پژوهش

۱) بررسی و توصیف آسیب‌های فردی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثر بخشی سازمانی؛

### ادبیات پژوهش

فرهنگ از واژه Culture به معنای پرستش گرفته شده است و پس از آن معادل culture از مصدر cultivar به معنای کاشتن بکار رفته است و کم کم به پرورش فکر اختصاص یافته است (نقیب‌زاده ۱۳۸۵، ۷۰) به بیان دیگر فرهنگ عبارت است از مجموعه پیچیده‌ای از علوم، دانش‌ها، هنرها، افکار، اعتقادات، قوانین و مقررات، آداب و رسوم، سنت‌ها و به طور خلاصه کلیه آموخته‌ها و عاداتی که یک انسان به عنوان عضو جامعه اخذ می‌کند. (سیدجوادین ۱۳۸۳، ۶۱۱) پس اساساً فرهنگ تعیین کننده رفتار، پندار و کردار انسان و روش درک او از جهانی است که در آن زندگی می‌کند (سیدجوادین ۱۳۸۳، ۶۰۹) در هر حال، سازمان یک پدیده‌ی فرهنگی است و خواص و ویژگی‌های فرهنگ در آن وجود دارد چرا که سازمان به عنوان جزئی از جامعه، یک خرده فرهنگ بوده و نمای کوچکی از فرهنگ جامعه است. (الوانی ۱۳۸۱، ۴۷) سازمان مانند یک نظام سیاسی است که شیوه مدیریت آن نیز همانند حکومت است و همانگونه که حکومت‌داران ملت را حکم می‌رانند سازمان‌ها نیز به طرق مختلف بر کارکنان حکم رانده و عوامل ویژه سیاست و حکومت یعنی تعارض، قدرت، اهداف و منافع در سازمان نیز بخشی از سازمان‌ها هستند. (الوانی ۱۳۸۱، ۴۹) پس در واقع فرهنگ سازمانی به طرق مختلفی طبقه‌بندی شده است و یکی از انواع فرهنگ سازمانی فرهنگ سیاسی می‌باشد که در فرهنگ سازمانی سیاسی جهت و هدف روشنی وجود ندارد و معمولاً افراد می‌کوشند تا در تعیین سمت و حرکت سازمان نفوذ کنند، هدایت کارها را با ائتلاف انجام دهند و قدرت لازم را بدست گرفته، جایگاه و منزلت خود را تقویت نمایند. (قاسمی، ۱۳۸۲: ۴۴۵) به هر حال فرهنگ سیاسی عبارت است از: مجموعه‌ای از نگرش‌ها و ارزش‌هایی که به فرآیندها و زندگی سیاسی شکل

۲) بررسی و توصیف آسیب‌های سازمانی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی؛  
۳) بررسی و توصیف آسیب‌های محیطی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی؛  
۴) بررسی و توصیف فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی با توجه به سن کارکنان؛  
۵) بررسی و توصیف فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی با توجه به جنسیت کارکنان؛  
۶) بررسی و توصیف فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی با توجه به سابقه خدمت کارکنان؛  
۷) بررسی و توصیف فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی با توجه به میزان تحصیلات کارکنان؛  
۸) بررسی و توصیف فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و تحلیل رابطه آن با اثربخشی سازمانی با توجه به نوع سازمان.

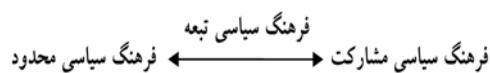
### قلمرو مکانی و زمانی پژوهش

از آنجائی که موضوع تحقیق حاضر عبارت است از آسیب شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و ارائه یک الگوی اثربخش، قلمرو مکانی تحقیق را کلیه سازمان‌های دولتی ایران تشکیل می‌دهند که عنوان سازمان داشته و در محدوده جغرافیایی کشور ایران قرار دارند و پژوهش حاضر در بازه زمانی ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۷ صورت می‌گیرد.

می‌بخشد. (لعل علیزاده ۱۳۸۵، ۱۵۱) در واقع فرهنگ سیاسی دارای انواع گوناگونی است و در یکی از این طبقه‌بندی‌ها که توسط Almond And Paol صورت گرفته فرهنگ سیاسی به سه دسته تقسیم شده است که عبارتند از: (لعل علیزاده ۱۳۸۵، ۱۵۱)

الف) فرهنگ سیاسی محدود  
 ب) فرهنگ سیاسی تبعه  
 ج) فرهنگ سیاسی مشارکت

این سه نوع فرهنگ سیاسی می‌توانند به شکل زیر بر روی یک طیف قرار بگیرند.



پس می‌توان گفت که فرهنگ در مفهوم وسیع خود همان محتوای اجتماعی است که مشخص می‌کند افراد در زندگی جمعی و در ساختارهای اجتماعی چه می‌کنند و چگونه می‌اندیشند و رفتار می‌کنند از همین روست که برای سست کردن پایه‌های اجتماعی یک کشور معمولاً به آسیب پذیرترین پایه آن یعنی فرهنگ حمله می‌شود. (کاظمی ۱۳۸۴، ۱۴۲) در واقع فرای جغرافیا و تاریخ سرزمین یا ملت خاص مبین مدنیت، سنت و مکتب ویژه‌ای است و عقلانیت، حکمت و تدبیر و تعقل سیاسی از یک سو و دین‌مداری و معنویت‌گرایی از سوی دیگر و نیز اعتدال و میانه روی از هر حیث ارکان ایران و ایرانیان را تشکیل می‌دهد. (صدرا ۱۳۸۶، ۱۳) سازمان یکی از مفاهیمی است که امروزه بیش از پیش مورد توجه اندیشمندان حوزه سیاست و اداره قرار گرفته است و اثر بخشی سازمانی عبارت است از: درجه یا میزانی که سازمان به هدفهای مورد نظر خود نائل می‌آید. (دفت ۱۳۸۰، ۱۰۳). اثر بخشی می‌تواند تحت تاثیر عوامل متعددی قرار گیرد که یکی از مهمترین این عوامل فرهنگ سازمانی است و فرهنگ سازمانی نیز خود متأثر از فرهنگ سیاسی

جامعه است چرا که رفتار سیاسی بخشی از زندگی سازمانی بوده و پدیده‌ای است اجتناب ناپذیر. (قاسمی ۱۳۸۲، ۳۷۶) همچنین فرهنگ سازمانی می‌تواند عملکرد واقعی کارکنان سازمان را تحت الشعاع قرار دهد (قاسمی ۱۳۸۲، ۴۶۰) در یک طبقه‌بندی فرهنگ سیاسی ایران به سه دسته تقسیم می‌شود (عیوضی ۱۳۸۵، ۲۳)

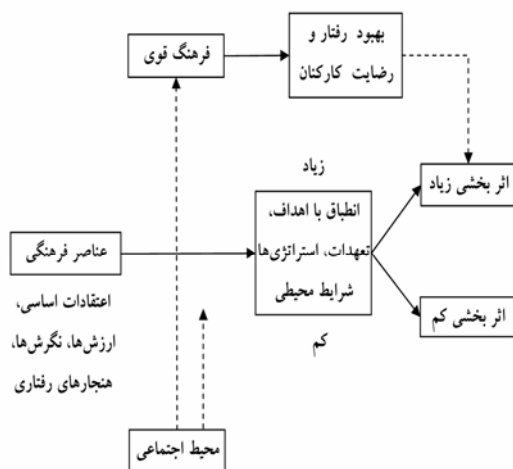
الف) فرهنگ سیاسی مشارکت؛

ب) فرهنگ سیاسی تبعه؛

ج) فرهنگ سیاسی محدود.

همچنین مشاهدات ساده و گذرا نشان می‌دهد که کارایی و اثر بخشی نظام سیاسی با وجود احزاب مستقل و آزاد ارتباط تنگاتنگی دارند و لازم به ذکر است که فرهنگ سیاسی ایران نسبتاً بسته، محدود و تا حدی تبعی و انفعالی است (گیوریان و ربیعی مندرجین ۱۳۸۴، ۱۹۷) به هر ترتیب فرهنگ سازمانی، نقش عمیقی در زندگی سازمانی و اثربخشی سازمان دارد بدین صورت که سازمانهایی که از فرهنگ قوی‌تری برخوردارند، دارای اثربخشی و کارایی بالایی می‌باشند. در واقع در یک سازمان برخوردار از فرهنگ متمرکز بر ارزشهای انسانی که به شرایط محیطی و کیفیت و خلاقیت و سایر ارزش‌های لازم توجه دارد هدف‌ها آسانتر تحقق می‌یابد پس ارزش‌های قوی یک فرهنگ به بهره‌وری منجر می‌گردند چرا که سازمانی که دارای فرهنگ قوی است و مظاهر و ارزش‌های مثبت فرهنگی در آن رواج داشته باشد مزیت رقابتی ممتازی برای آن می‌تواند به وجود آورد، یعنی کارکنان با بینش قوی و مثبت آگاهانه کار می‌کنند و نسبت به سازمان و اهداف آن احساس تعهد خواهند داشت. به هر حال یک فرهنگ قوی و روشن، خود را با شرایط داخلی و خارجی سازگار می‌نماید و منجر به اثربخشی خواهد گردید پس اگر فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های ارزشی آن مطابق اهداف و استراتژی‌های سازمان باشد، سرمایه

ارزش‌های غالب سازمان را حمایت کند فرهنگ یک سرمایه و در غیر این صورت فرهنگ یک بدهی است (واینر ۱۹۸۸، ۳۷).



همچنین اثربخشی سازمانی از روش‌های مختلفی سنجیده می‌شود که یکی از آنها روش مبتنی بر فرآیند درونی است و شاخص‌های آن عبارتند از:

- ۱) مراحل درون سازمانی شامل هماهنگی، همکاری و سلامت کاری؛
- ۲) فرهنگ سازمانی شامل معیارها، قوانین، مقررات، آداب و رسوم و هنجارهای حاکم بر سازمان؛
- ۳) جو سازمانی شامل محیط سازمان و ایجاد آسایش، آرامش و همدلی در سازمان؛
- ۴) روابط انسانی شامل اعتماد، تفاهم، وفاداری و صداقت؛
- ۵) تصمیم‌گیری شامل استقلال عمل، اختیار، توجه به کارکنان و نظرات آنان و همچنین ایجاد نظام پیشنهادات؛
- ۶) پاداش شامل تناسب پاداش با عملکرد، نحوه پرداخت پاداش، عدالت در پرداخت پاداش، تناسب پاداش با سطح سازمانی و نحوه توزیع پاداش. (دفت ۱۳۸۰، ۱۱۱).

عظیمی برای سازمان تلقی می‌گردد که همانند سایر عوامل تولید و خدمات در میزان بهره‌وری و اثربخشی سازمان قابل محاسبه و اندازه‌گیری است. (سیدجوادین ۱۳۸۶، ۴۲۵) لازم به ذکر است که فرهنگ سازمانی در رفتارها و عملکردها تجلی می‌یابد و این همان چیزی است که توفیق سازمان‌ها را تضمین می‌نماید. بالندگی سازمان نیز با گزینه‌های فرهنگی توصیف می‌گردد، گزینه‌هایی که قالب‌های فرهنگی را شکل می‌بخشند و در نمادها و ارزشها بیان می‌گردند. این مقوله بنیادین امروزه به صورت استاندارد جهانی مطرح می‌گردد و کارکنانی که نسبت به سازمان احساس تعهد اخلاقی دارند و خود را از جهت اخلاقی موظف به تحقق اهداف سازمان می‌دانند، نسبت به کسانی که فقط از جهت قانونی در سازمان انجام وظیفه می‌نمایند با اشتیاق بیشتری در سازمان کار می‌کنند و انجام وظیفه را یک الزام اخلاقی می‌دانند و این امر باعث کاهش وجود کنترل می‌گردد و وجود بسیاری از مقررات و قوانین را غیر ضروری می‌نماید. بنابراین سازمان‌ها توسط انسان رهبری می‌گردند و آنان نیز با ارزش‌های فرهنگی زندگی می‌کنند همچنین با فرهنگ سازمانی، در سازمان کار می‌کنند و با فرهنگ مطلوب و قوی آنان سازمان‌ها قادر به اثربخشی و تحقق اهداف و مأموریت‌های خود خواهند بود. (سیدجوادین ۱۳۸۶، ۴۲۵) مطالعات Gordon نشان می‌دهد که فرهنگ مناسب می‌تواند به نتایج مثبتی منجر گردد. (Gordon 1992, 784) البته ارتباط بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سازمانی با یک مدل ساده قابل بیان نیست و مطالعات دقیقی را نیاز دارد. مطالعات sathe نشان می‌دهد که فرهنگ می‌تواند یک دارایی یا بدهی باشد، دارایی به واسطه اینکه باعث باور مشترک، هماهنگی، تعهد و انگیزش می‌شود و اثربخشی را در سازمان افزایش می‌دهد و بدهی زمانی است که ارزش‌ها و اعتقادات با نیازهای سازمان انطباق ندارند (سات ۱۹۸۳، ۶) پس اگر فرهنگ سازمانی

## روش پژوهش

در این پژوهش روش توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی مورد استفاده قرار می‌گیرد. روش پژوهش توصیفی متغیرها را به صورت دقیق و کامل همانگونه که هستند توصیف می‌نماید. (جان بست ۱۳۸۱، ۱۴۲) از نظر ماهیت، پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است و به صورت میدانی وضعیت موجود فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران را مورد بررسی قرار می‌دهد. بنابراین پژوهشگر در این نوع پژوهش‌ها می‌تواند متغیرها را در صحنه واقعی بررسی نموده و تحقیقی کاربردی و مناسب را ارائه نماید. لازم به توضیح است که در پژوهش حاضر از تکنیک دلفی نیز در مراحل مختلف تحقیق استفاده شده است و نظر نخبگان مدیریت اخذ گردیده است و آسیب‌های فرهنگ سیاسی در سه سطح فردی، سازمانی و محیطی بررسی شدند که نوع فرهنگ سیاسی را در سه نوع محدود، تبعه و مشارکت تعیین می‌نمایند. اثربخشی سازمانی نیز از روش مبتنی بر فرآیند درونی به وسیله شاخص‌هایی همچون مراحل درون سازمانی، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، روابط انسانی، نحوه تصمیم‌گیری و پاداش‌های سازمانی مورد سنجش قرار گرفت.

## جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق حاضر از دو گروه تشکیل شده است که عبارتند از:

## الف) خبرگان

این گروه شامل خبرگان و اساتید رشته مدیریت دولتی در سطح ایران است که ابتدا در طبقه‌بندی آسیب‌های فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران در سه سطح فردی، سازمانی و محیطی راه حل ارائه نموده‌اند و در جهت ارائه الگوی فرهنگ سیاسی اثر بخش محقق را یاری نموده‌اند.

## ب) کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی ایران

کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی سی استان ایران

## روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه

### الف) خبرگان

از بین خبرگان و اساتید رشته مدیریت دولتی در سطح کشور ۳۰ نفر که دارای معیارهای لازم جهت انتخاب (در دسترس بودن، تجربه، تناسب رشته تحصیلی، مدرک دکتری، اشتغال به تدریس در دانشگاه) می‌باشند انتخاب گردیدند و در دو بخش از این پژوهش نظرات آنها مورد استفاده قرار گرفت؛

(۱) طبقه‌بندی آسیب‌های فرهنگ سیاسی سازمان‌های

دولتی ایران در سطوح فردی، سازمانی و

محیطی در ابتدای توزیع پرسشنامه

(۲) ارائه الگوی فرهنگ سیاسی اثر بخش برای

سازمان‌های دولتی ایران در پایان کار پژوهش و

استخراج نتایج

### ب) کارکنان سازمان‌های دولتی ایران

ابتدا از بین جامعه آماری نمونه‌ای شامل ۶ استان

(تهران، کرمان، اصفهان، سیستان و بلوچستان،

آذربایجان غربی و هرمزگان) یعنی ۱۳۸۱۲ نفر انتخاب

گردید و در نهایت از کارکنان سازمان‌های دولتی ایران

از بین ۶ استان در هر سازمان ۱۰٪ انتخاب گردید که

نمونه‌نهایی برابر با ۱۴۵۱ نفر به دست آمد. در این

پژوهش روش نمونه‌گیری تصادفی مورد استفاده قرار

گرفت.

## ابزار گردآوری داده‌ها

در این پژوهش از چهار نوع پرسشنامه استفاده

شده است

(۱) پرسشنامه اول؛

این پرسشنامه تحت عنوان طبقه‌بندی آسیب‌های

فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران در سه سطح

مقوله را می‌سنجد که برای آن طرح‌ریزی شده است به عبارت دیگر مقصود از روایی عبارت است از اینکه آیا ابزار اندازه‌گیری می‌تواند خصیصه و ویژگی را که ابزار برای آن طراحی شده است اندازه‌گیری کند یا خیر؟ (خاکی ۱۳۸۴، ۲۴۴) به هر حال برای تعیین روایی پرسشنامه‌های آسیب‌شناسی (تبیین) فرهنگ سیاسی و اثربخشی سازمانی، دو پرسشنامه جداگانه تدوین و جهت تعیین روایی در اختیار ۶ نفر از اساتید محترم گروه مدیریت قرار گرفت تا در قالب گزینه‌های کاملاً مناسب، مناسب، نامناسب و کاملاً نامناسب در خصوص مناسب بودن پرسشنامه اعلام نظر نمایند. در واقع پس از بررسی اساتید مربوطه و با توجه به محاسبات انجام شده میزان روایی پرسشنامه آسیب‌شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی به میزان ۹۹ درصد و روایی پرسشنامه اثر بخشی سازمانی به میزان ۱۰۰ درصد تعیین گردید. همچنین برای اندازه‌گیری اعتبار پرسشنامه‌های آسیب‌شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی و اثربخشی سازمانی ۲۴ نفر از کارکنان سازمان‌های دولتی استان‌های مختلف (هر استان ۴ نفر) انتخاب و ۱۰ پرسشنامه به فاصله ۸ روز در دو نوبت بین آنها توزیع گردید و سپس جمع‌آوری شد و در نهایت از روش همبستگی پایایی آنها محاسبه گردید که پایایی پرسشنامه آسیب‌شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی به میزان ۹۸ درصد و پایایی یا اعتبار پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۹۹ درصد تعیین شد.

### روش جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به تحقیق پرسشنامه‌های مربوط به هر دو متغیر به اندازه نمونه آماری که تعداد ۱۴۵۱ نفر می‌باشند تکثیر و سپس به سازمان‌های دولتی استان‌های کرمان، تهران، هرمزگان، سیستان و بلوچستان، اصفهان و آذربایجان غربی

فردی، سازمانی و محیطی تنظیم گردید و در اختیار ۳۰ نفر از اساتید قرار گرفت تا آسیب‌های فرهنگ سیاسی را با علامت ضربدر طبقه‌بندی و در صورت لزوم تلفیق، تفکیک، حذف و یا مطلبی را به آن اضافه نمایند.

(۲) پرسشنامه دوم؛

پرسشنامه دوم مربوط به آسیب‌شناسی و تبیین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی است

(۳) پرسشنامه سوم؛

پرسشنامه سوم اثر بخشی سازمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد.

(۴) پرسشنامه چهارم

این پرسشنامه جهت ارائه الگوی اثر بخش فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران تدوین و در اختیار نخبگان قرار گرفت تا اعتبار آن را تعیین نمایند یعنی سازمان‌های اثر بخش از سازمان‌های غیر اثر بخش تفکیک و آسیب‌های مربوطه پس از بررسی و نتیجه‌گیری توسط اساتید تأیید شدند. بدین صورت که آسیب‌هایی که پس از آزمون و توزیع پرسشنامه برای پژوهشگر مشخص گردیدند (آسیب‌هایی که اثر بخشی سازمانی را کاهش می‌دهند) در یک جدول در اختیار اساتید قرار گرفتند و اساتید موافقت خود را نسبت به پذیرش مؤلفه‌های مذکور به عنوان آسیب‌های فرهنگ سیاسی در قالب گزینه‌های کاملاً موافقم (۱۰۰٪)، موافقم (۷۵٪)، نسبتاً مخالفم (۵۰٪)، مخالفم (۲۵٪) و کاملاً مخالفم (۰٪) مشخص نمودند همچنین می‌توانستند در صورت نیاز به حذف، تفکیک و ترکیب آسیب‌ها پرداخته و یا اینکه در صورت تشخیص آسیبی را به آنها بیفزایند.

### روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها

روایی خصیصه یا ویژگی ابزار جمع‌آوری داده‌ها است یعنی ابزار مربوطه با داشتن این خصیصه همان

مرآجه و پرسشنامه‌ها بصورت تصادفی در اختیار کارمندان قرار گرفت

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

دراین پژوهش داده‌ها در دو بخش آماری تجزیه و تحلیل گردیدند که عبارتند از:

الف) آمار توصیفی

داده‌های تحقیق با استفاده از میانگین، میانه، مد، فراوانی، درصد فراوانی و نمودار جعبه‌ای توصیف گردیدند.

ب) آمار استنباطی

در تحقیقات رفتاری ابتدا جهت پاسخگویی به این سوال که آیا گروه نمونه تحت بررسی به جامعه مورد نظر تعلق دارد؟ در مورد خصوصیات جامعه آماری از آزمون‌های استنباط آماری استفاده می‌شود

(شیولسون<sup>۱۳</sup>، ۱۳۸۳) و سپس با بررسی نمونه نسبت به جامعه آماری استنباط می‌گردد به همین لحاظ در پژوهش حاضر برای همبستگی بین متغیرها آزمون‌های آماری استنباطی تحت عنوان کندال، اسپیرمن، کروسکال والیس و همچنین نمودارهای پراکنش مورد استفاده قرار گرفتند و کلیه تحلیل‌های آماری تحقیق توسط نرم افزار SPSS صورت گرفت. همچنین هنگام بررسی سه متغیر تحقیق یعنی تحلیل رابطه بین فرهنگ سیاسی و اثر بخشی با توجه به سن، جنسیت، سابقه خدمت، میزان تحصیلات و نوع سازمان مدل‌های لگ خطی مورد استفاده قرار گرفتند.

### بحث بررسی و نتیجه گیری

۱) آسیب‌های فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران عبارتند از:

الف) در سطح فردی عبارتند از؛ غرور کاذب، منفی بافی، کم فکر کردن، ضعف در هنر گوش کردن به دیگران، کم حوصلگی در تحلیل و شناخت، چشم

داشتن همه چیز از قدرت سیاسی، احساسی و هیجانی بودن فرد، تفاوت قابل توجه میان ظاهر و باطن، مطلق گرایی، چاپلوسی (تملق گویی)، روحیه ناامیدی، خودسانسوری، فرصت طلبی، خرافه گرایی، آخرت گرایی، تفکر اشراقی، بینش صوفیانه، افراط و تفریط، تحقیر دیگران، تک بعدی بودن ذهن، عدم اعتقاد به نظم، سوء استفاده بین افراد، سیاست گریزی، ترس از صاحبان قدرت، سوءظن، بی خویشتنی سیاسی، توهم توطئه، ستیزه جویی، قانون گریزی، تقدس مآبی، خود کم بینی، آرمان گرایی، خود مرکز بینی، احساس نیاز به عزت، بدبینی سیاسی، بی احترامی به دیگران، نپذیرفتن تفاوت‌های یکدیگر، عدم توجه به منافع دیگران، اولویت منافع فردی بر منافع جمعی، تخریب دیگران، سلطه پذیری، آزار دیگران، فردگرایی.

ب) در سطح سازمانی عبارتند از؛ عدم فرصت کافی برای رشد، قهرمان پروری، حاکمیت روابط بر ضوابط، نگاه ابزاری به دیگران، ضعف در پی گیری اهداف جمعی، آشنا نبودن با قواعد رقابت، نا امنی، رابطه سلسله مراتبی

ج) در سطح محیط عبارتند از؛ بی اعتمادی، عدم جامعه پذیری، فرهنگ عمومی غیر عقلایی، دولتی بودن نظام اقتصادی، بی ثباتی نظام اجتماعی، نادر بودن نقد اجتماعی، اقتدارگرایی و استبداد دین، هم رنگ جماعت شدن، روحیه قضا و قدری، نوع رابطه حکومت کنندگان و حکومت شوندهگان

۲) فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران از نوع محدود و تا حدی تبعه می‌باشد که در یافته‌های گیوریان و ربیعی مندجین نیز این ادعا تایید گردیده است (گیوریان و ربیعی مندجین ۱۳۸۴، ۱۹۷)

۳) آسیب‌های موجود در فرهنگ حاکم بر سازمان‌های دولتی ایران موجبات کاهش اثر بخشی سازمانی را فراهم نموده است



- (۴) بین آسیب‌های فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و اثر بخشی سازمانی رابطه وجود دارد بدین صورت که آسیب‌های فرهنگ سیاسی حاکم بر سازمان‌ها باعث کاهش اثر بخشی سازمانی شده‌اند.
- (۵) پژوهش حاضر نشان می‌دهد که فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران از نوع محدود و تبعه می‌باشد و با اثر بخشی سازمانی رابطه معکوس دارد یعنی اثر بخشی سازمانی را کاهش داده است.
- (۶) بین آسیب‌های فردی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و اثر بخشی سازمانی رابطه وجود دارد و وجود هر کدام از آسیب‌های فردی موجب کاهش اثر بخشی سازمانی می‌گردد.
- (۷) بین آسیب‌های سازمانی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و اثر بخشی سازمانی رابطه وجود دارد و هر کدام از آسیب‌های سازمانی اثر بخشی سازمانی را کاهش می‌دهند.
- (۸) بین آسیب‌های محیطی فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد و وجود آسیب‌های فرهنگ سیاسی در سطح محیطی موجب کاهش اثر بخشی سازمانی می‌گردد.

#### پیشنهادها

- (۹) بین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و اثر بخشی سازمان با توجه به سن کارکنان رابطه وجود دارد بدین صورت که بالاترین میزان همبستگی در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال مشاهده می‌شود یعنی تأثیر آسیب‌های فرهنگ سیاسی بر اثربخشی سازمانی در بین جوانان بیشتر است.
- (۱۰) بین فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی ایران و اثر بخشی سازمان با توجه به جنسیت کارکنان رابطه وجود دارد بدین صورت که تأثیر فرهنگ سیاسی بر اثر بخشی سازمانی در بین مردان قوی تر از زنان است یعنی اثر بخشی مردان در سازمان‌هایی که فرهنگ سیاسی محدود وجود دارد از کارمندان زن کمتر است.

- ۲) سازمان‌های بایستی با ایجاد جوی مناسب بر سازمان افزایش زمینه‌های مشارکت کارکنان در امور فرهنگی و سیاسی را فراهم نمایند.
- ۳) تلاش در جهت کمک به تغییر فرهنگ سیاسی از تبعه به مشارکت
- ۴) تقویت روحیه فرهنگی و سیاسی کارکنان در سازمان و افزایش زمینه فعالیت و مشارکت آنان با استفاده از بهبود فرآیندهای کاری و محیط سازمان
- ۵) تقویت سلامت کاری، افزایش اعتماد، صداقت، همدلی، روحیه وفاداری و به طور کلی ایجاد محیطی امن و سالم در سازمان به گونه‌ای که آسایش و آرامش روحی در محیط کار فراهم گردد.
- ۶) افزایش استقلال عمل در محیط کار با استفاده از نظام پیشنهادات به گونه‌ای که کارکنان بتوانند نظرات سازنده و انتقادات خود را نسبت به سازمان بیان نمایند.
- ۷) تلاش در جهت تحقق عدالت در سازمان
- ۸) تلاش در جهت تحقق اهداف تعیین شده سازمان و همسو نمودن کارکنان و اهداف شخصی آنها با اهداف سازمان همچنین توجه به فرهنگ سازمانی، روابط انسانی در سازمان، نحوه تصمیم‌گیری و پاداش سازمانی برای افزایش میزان اثربخشی سازمان.
- منابع و مأخذ**
- ۱) الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، چاپ هفدهم، ۱۳۸۱، انتشارات نشر نی
- ۲) بست، جان، ترجمه پاشا شریفی، حسن و طالقانی، نرگس، روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، چاپ نهم، ۱۳۸۱، انتشارات رشد
- ۳) خاکی، غلامرضا، روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، چاپ ۱۳۸۴، انتشارات بازتاب.
- ۴) دفت، ریچارد ال، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سید محمد، تئوری و طراحی سازمان، چاپ سوم، ۱۳۸۰، انتشارات پژوهش‌های فرهنگی
- ۵) ستوده، هدایت الله، آسیب شناسی اجتماعی، چاپ هجدهم، ۱۳۸۶، انتشارات آوای نور
- ۶) سید جوادین، سید رضا، مروری جامع بر مفاهیم اساسی نظریه‌های مدیریت و سازمان،
- ۷) سید جوادین، سید رضا، مبانی سازمان و مدیریت، چاپ اول، ۱۳۸۳، انتشارات نگاه دانش
- ۸) شیولسون، ریچارد. جی، ترجمه کیا منش، علیرضا، استدلال آماری در علوم رفتاری، چاپ پنجم، ۱۳۸۳، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبایی
- ۹) صدرا، علیرضا، گرایش فلسفی سیاسی، چاپ اول، ۱۳۸۶، انتشارات نشر میزان
- ۱۰) عیوضی، محمد رحیم، جامعه شناسی سیاسی اپوزیسیون در ایران، چاپ اول، ۱۳۸۵، انتشارات نشر قومس
- ۱۱) قاسمی، بهروز، تئوری‌های رفتار سازمانی، چاپ اول، ۱۳۸۲، انتشارات هیئت
- ۱۲) کاظمی، سید علی اصغر، مدیریت سیاسی و خط مشی دولتی چاپ سوم، ۱۳۸۱، انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی
- ۱۳) گیوریان، حسن و ربیعی مندجین، محمد رضا، تصمیم‌گیری و تعیین خط مشی دولتی، چاپ دوم، ۱۳۸۴، انتشارات یکان
- ۱۴) لعل‌علیزاده، محمد، مبانی علم سیاست، ۱۳۸۵، انتشارات جهاد دانشگاهی شعبه واحد تهران
- ۱۵) نقیب‌زاده، احمد، درآمدی بر جامعه شناسی سیاسی، چاپ پنجم، ۱۳۸۵، انتشارات سمت
- 16) George G. Gordon "Predicating corporate , performance forme organizational culture" journal of management studies Novemver 1992.
- 17) Vijay sathe "some Action Implicutions of corporate of corporate culture" A manageser Guide to action 1983.