



بررسی تاثیر باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو

جعفر عرب نژاد^۱ - سمیه فجری^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۱۱

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی تاثیر باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو انجام شده است. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کمی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه پرسنل وزارت نیرو در شهر تهران می‌باشند که تعداد آنها حدوداً ۵۵۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (براساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان (تعداد ۱۳۱ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده و سپس با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته در هفت بعد و ۳۲ گویه تنظیم براساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، و گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی نیز، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است. با توجه به داده‌های تحقیق می‌توان گفت، باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو در کلان شهر تهران اثر مثبت و معنی‌داری دارد.

واژگان کلیدی: فرهنگ، باورهای فرهنگی، سلامت اداری، تهران

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد ناپیوسته مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

^۲ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

به آنان به حدی است که استانی دیویس در کتاب مدیریت فرهنگ سازمانی به مجموعه آن نام سازمان غیررسمی را می‌دهد که می‌تواند باعث شود در افراد نوعی تعهد و احساس مسئولیت نسبت به چیزی به وجود آید که آن چیز بیش از منافع شخصی فرد است. بنابراین، فرهنگ سازمان، نقش اصلی در افزایش قابلیت واکنش افراد در برابر مسایل مربوط به اطلاق بیرونی و یکپارچگی درونی دارد. در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده شان ناگزیرند که توجه کافی به منابع انسانی داشته باشند و بیش از هر چیز نگرش افراد است که بر کارایی آنها اثر دارد. اینکه افراد بتوانند با فرهنگ سازمان همراه شوند، به نگرش و ادراکات آنها بستگی دارد.

باورهای فرهنگی را باید در گروه متغیرهایی جای داد که قادرند فارغ از تفاوت‌های فرهنگی جوامع مختلف، شمار بالایی از پدیده‌های اجتماعی را به همراه تبعاتشان تبیین کند. در این نکته که شرایط خاص و تاریخی هر جامعه اعم از یک کشور یا یک ملت، بستر ساز شکل‌گیری باورهای خاص و همچنین ثبت‌کننده آنهاست، نباید تردیدی کرد. به عبارت دیگر باورهای فرهنگی مورد تاکید هر جامعه معلول شرایط جغرافیایی و گذشته تاریخی آن کشور یا ملت است. فارغ از این مسئله باورهای فرهنگی جنبه‌های دیگری دارند که وضعیت آنها متأثر از شدت و ضعف اشتراکات در بین ملل و اقوام گوناگون است. پنج باور فرهنگی مطرح در دیدگاه هافستد (۱۹۹۰ و ۲۰۰۱) یعنی فاصله قدرت، اجتناب از تردید، مردانگی/زنانگی، جمع‌گرایی/فردگرایی و غایت‌نگری زمانی (پویایی کاری) در زمره باورهایی است که شواهدی جامع و وسیع طی بیش از دو دهه قبل تا کنون از فراگیری آنها در جوامع مختلف به دست آمده است. در خصوص رابطه بین باورهای فرهنگی با عدالت و رفتارهای

جامعه‌شناسان همواره به فرهنگ به عنوان یک واقعیت اجتماعی و پدیده‌ای که در جریان زندگی اجتماعی سامان می‌یابد و درون نظام‌های اجتماعی جاری است، توجه نشان داده اند. بخش عمده‌ای از آرای صاحب نظران به نام جامعه شناسی؛ از جمله پارسونز، مرتون، دورکیم و رویکردهای انتقادی معاصر در حوزه صنعت فرهنگ و دیدگاه‌های تلفیقی در حوزه فرهنگ تاکید بر اهمیت فرهنگ در مطالعات جامعه شناسی است. جامعه شناسانی نظیر پارسونز و وبر مطالعات ارزشمندی در حوزه سازمان‌ها انجام دادند. اغلب محققان اجتماعی عصر امروز را عصر سازمان‌ها و زندگی سازمانی نامیدند. بنابراین، شناخت سازمان و پدیده‌های سازمانی؛ از جمله فرهنگ سازمان که به عنوان وسیله ی مولد و شاکله‌ی زندگی سازمانی تلقی می‌شود و فعالیت‌های سازمانی را هدایت می‌کند، ضروری به نظر می‌رسد. بیش از سیصد تعریف برای فرهنگ آمده است که در یک تعریف مورد توافق از نظر هابرماس، فرهنگ آگاهی مشترک جمعی است؛ به عبارتی، شیوه زندگی جمع یا گروهی که آن را بر اساس آگاهی مشترکی که بر سر آن توافق کردند، سامان دادند. گیدنز فرهنگ را ارزش‌هایی می‌داند که اعضای یک گروه معین دارند، هنجارهایی که از آن پیروی می‌کنند و کالاهای مادی که تولید می‌کنند (گیدنز، ۱۳۸۴:۵۶). این معنی از فرهنگ زمانی که وارد نظام‌های اجتماعی دیگر، نظیر خانواده و سازمان می‌شود، دنبال می‌شود. بنابراین، فرهنگ سازمانی اصول و ارزش‌های توافق شده‌ای است که افراد سازمان کنش‌های خود را پیرامون آن سروسامان می‌دهند. از نظر ادگار شاین فرهنگ، مجموعه‌ای از تمام باورهای مشترک به جان پذیرفته شده است که گروهی در طول حیاتش می‌آموزد، فرهنگ پسماند موفقیت است (ولیکانی، ۱۳۹۱:۵۱). اهمیت فرهنگ سازمانی در شکل دادن به رفتارهای کارکنان و القای تعهد درونی

انحرافی، شواهد روزافزونی وجود دارد که تایید کننده قدرت اثربخش ماهیت هر یک از باورهای فرهنگی بر قوه ادراک جامعه از مفاهیم عدالت در عرصه توزیع و رویه‌ها دارای جهت‌گیری خاص است و به این جهت افراد مختلف از خود رفتارهای مختلف تمایلات متفاوتی را بروز دهند. تحقیقات کوراتولین^۲ و همکاران نیز همسو با این دیدگاه نشان می‌دهد که فردگرایی/ جمع‌گرایی رابطه عدالت رویه‌ای را با عملکرد تعدیل می‌نماید. همچنین شرودر در پژوهش خود نیز ثابت کرده است که جمع‌گرایی/ فردگرایی رابطه بین عدالت رویه‌ای را با رفتارهای انحرافی معطوف به سازمان و معطوف به افراد تعدیل می‌کند. Triandis, H. C. (1995) (از سوی دیگر لام و همکاران (۲۰۰۲: ۱) در پژوهشی بین فرهنگی نشان داده اند که فاصله قدرت رابطه بین عدالت توزیعی و رویه‌ای را با تمایل به غیبت نیرومندتر از این رابطه در فاصله قدرت بالا است. مطالعه لی و کروپانزانو (۲۰۰۹: ۷۸۷-۸۰۵) نشان داده که رابطه عدالت با رفتارهایی مانند رفتارهای انحرافی می‌تواند تحت تاثیر تسلط باورهای فرهنگی خاص در شرق آسیا و آمریکای شمالی باشد. در شواهدی جدیدتر نیز شاین و همکاران (۲۰۱۳: ۲۶۳) در مطالعه‌ای با موضوع فراتحلیلی بر عدالت کارکنان در بین فرهنگ‌ها با ۴۹۵ نمونه مستقل که بر روی هم ۱۹۵ هزار نفر می‌شدند، به نتیجه دست یافتند که عدالت از بعد تاثیر بر پیامدهای رفتار (نظیر رفتارهای انحرافی و فساد اداری) در فرهنگ‌های فردگرا، دارای گرایش بیشتر به زنانگی و اجتناب از تردید بالاتر و در مقابل در فاصله قدرت پایین‌تر دارای تأثیرات نیرومندی است. این دست شواهد در ادغام با یافته‌های مربوط به رابطه باورهای فرهنگی با رفتارهای انحرافی و مخرب، بستر و زمینه نظری را برای طرح نقش غفلت شده باورهای فرهنگی در رابطه با رفتارهای انحرافی و فساد اداری در این پژوهش فراهم می‌کند. Gerard, I.M. Arjella, R. Van Scheppingen, J. (2010) Dijkman, J. & Besten, H.

از طرفی سلامت سازمانی موضوعی است که مفهوم آن از چارچوب نظریه نظام‌های اجتماعی پارسونز گرفته شده است. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. از نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نو آور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت می‌باشد. سلامت سازمانی از جمله سازه‌هایی است که از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، منجر به اثربخشی سازمان گردیده و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد. از طرفی فرهنگ، بستری است که تمام رفتارهای پایدار اجتماعی در درون آن صورت می‌گیرد. منظور از بستر، محیط غیرمادی ساخته شده انسانی است که شامل ارزشها، باورها، آداب و رسوم و غیره است و مهمترین ویژگی آن پایداری و چسبندگی است و به رفتارهای پایدار انسان شکل می‌دهد. در حقیقت رفتارهای پایدار انسان نتیجه‌ی فرهنگ خاصی است که دارد. (احمدنیا چنیچانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳).

مدتهاست که فساد اداری فارغ از شرایط زمانی و مکانی جامعه، شایع‌ترین نوع فساد محسوب شده و به نوعی فرازمانی و فرامکانی محسوب می‌شود و از همین بابت به عنوان عامل تهدید، پیامدهای منفی بسیاری را متوجه جامعه می‌سازد، از جمله آن که بر رشد اقتصادی تأثیرگذار است؛ سرمایه‌گذاری‌های خارجی را با مانع روبه‌رو می‌سازد؛ سطح سرمایه انسانی را کاهش می‌دهد و اعتماد نسبت به نهادهای دولتی و خصوصی را از بین می‌برد (هافستد، ۲۰۰۲). فساد اداری به مفهوم علمی آن در سال ۱۹۶۰ ظهور پیدا کرده ولی سابقه تاریخی توجه به فساد اداری و تحریک این دغدغه در نهادهای بین‌المللی بویژه نهادهای پولی و اقتصادی به سال ۱۹۶۶ بر می‌گردد (احمدنیا چنیچانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳). کشورهای

سلامت گاهی در معنا و مفهوم تندرستی^۳ به کار می‌رود. اما پیش از آنکه منظور از سلامت با مفهوم تندرستی مرتبط باشد، در معنای متضاد فساد به کار می‌رود (آرمسترانگ، ۲۰۰۵). واژه سلامت در لغت-نامه وبستر اینطور تعریف شده است: پایداری زیاد به کدهای اخلاقی، ارزش‌های ویژه و... و مترادف با فاسد نبودن (UNESCO 2005). سلامت بیش از فقط رعایت کردن قواعد و قوانین است. قانون حدی پایین-تر و یک نقطه عزیمت اخلاقی حداقلی را تدارک می-ببند. خط‌مشی سلامت ترکیبی از سرکوب و پیشگیری را ایجاد می‌کند. از یک طرف یک سازمان باید اقداماتی را اگر که کار کنش به نحو نامناسبی عمل کنند انجام دهد (سرکوب) و از طرف دیگر، باید همه کار را برای تغییر و سوسه‌هایی انجام دهد که می‌تواند سبب شوند خدمت‌گزاره‌های مدنی به نحو نامناسبی عمل کنند (پیشگیری). تقدم باید به پیشگیری داده شود. نه فقط پیشگیری موثرتر است بلکه با در نظر گرفتن همه جوانب، سرمایه‌گذاری بسیاری وقت‌ها کمتر از هزینه ترمیم آسیب‌های ایجاد شده از رفتار نامناسب است. (Cox, T. & Leither, M. 1992)

باورهای فرهنگی

در جهان امروز به منظور سازگاری با محیط متحول، جامعه‌ها نیازمند توجه به رشد، بالندگی و بهسازی اجتماع خود می‌باشند. و یکی از مولفه‌های مورد توجه فرهنگ می‌باشد. فرهنگ به عنوان مجموعه باورها، نگرش‌ها و اعتقادهای قلبی یک گروه و جامعه، تشکیل‌دهنده شیوه زندگی آنهاست. زمانی که شیوه زندگی جامعه بر مبنای فرهنگ قوی علمی و توسعه یافته قرار گرفت، به راحتی می‌توان بنیادهای توسعه پایدار را بر آن استوار ساخت (کردی و ابراهیمی سلطان‌آبادی، ۱۳۹۴).

امروزه مدیریت در عرصه‌های مختلف دانش، فعالیت‌ها و کنش‌های انسانی نفوذ نموده و از تنوع

مختلف جهان، ضمن بهره‌گیری از نتایج این مطالعات به بررسی فساد در چارچوب قوانین و فرهنگ جامعه خویش می‌پردازند؛ زیرا فساد از یک سو در بروکراسی‌های پیچیده و آسیب‌زا و از سوی دیگر در هنجارها و باورهای غلط اجتماعی ریشه دارد که هر دوی اینها بسته به نظر قانون‌گذاران و نیز بسته به سبک تعاملات اجتماعی مردم در جوامع مختلف، متفاوت خواهد بود. با کمال تأسف باید یادآور شویم که با وجود این اهمیت هنوز در ایران پژوهش‌های و مطالعات تعداد محدودی پژوهش در باره فساد اداری به عمل آمده است. از این میان سهم پژوهش‌های اسلامی نیز بسیار محدودتر و حتی انگشت‌شمار می‌باشد. بررسی چنین مسئله‌ای از دیدگاه ایرانی-اسلامی و باورهای فرهنگی به این دلیل اهمیت می‌یابد که در حکومت و فرهنگ جامعه ما به طور کلی از احکام و آموزه‌های فرهنگی ایرانی-اسلامی سرچشمه می‌گیرد. در همین راستا این پژوهش درصدد است تا با بهره‌گیری از مهمترین باورهای فرهنگی جامعه ابعاد مختلف این مسئله را مورد بررسی قرار دهد.

مبانی نظری تحقیق

سلامت اداری

سلامت، در مقابل مفهوم بیماری، به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده است). مفهوم عام از کلمه سلامت در مواردی - مانند بقا و سلامت نفس و نسل، بقا و سلامت عقل و تفکر، بقا و سلامت دین، بقا و سلامت اجتماع، بقا و سلامت محیط - وجود قابلیت و توان فعالیت طبیعی برای تحقق اهداف طبیعی است. مرحله بعد از سلامت، رشد و تکامل یعنی به فعلیت در آوردن قابلیت‌ها و رسیدن به اهداف است. در نگاه اسلامی به سلامت انسان باید نفس و نسل و جامعه را سالم نگه دارد تا به رشد و کمال برسد. (واسطی، ۱۳۸۸: ۹)

گسترده‌ای برخوردار شده است؛ تا جایی که قلمرو مدیریت، امروزه از ابهام فراوان و شاید رو به تزایدی برخوردار باشد. در چنین شرایطی مدیران برای اداره سازمان‌های خود ناچارند که در ابعاد مختلف توسعه یابند، در غیر این صورت آن‌گونه که بنیس (۲۰۱۷: ۱۲) می‌گوید: آن‌ها تنها می‌مانند و در جا می‌زنند و در این حالت اغلب به خودکامگی و خودخواهی دچار شده و موجب دفع پیروان خود می‌شوند. از این رو بنیس تأکید می‌کند که مدیران امروز باید در زمینه‌های مختلف کسب مهارت نموده و اقدام به بهسازی خود نمایند تا بتوانند به اهداف سازمانی نزدیک‌تر شوند و سازمان خود را در دنیای پرقابلیت امروزی نجات دهند. توسعه مدیریت توسعه دانش نظری و مهارت‌های عملی را شامل می‌شود و طیف وسیعی از روش‌های متنوع و پیچیده‌ای را پیشنهاد می‌کند که همه آن‌ها بر اصول آموزش بزرگ‌سالان بنا نهاده شده است به‌گونه‌ای که توسعه قابلیت‌های ذهنی، مهارتی و نگارشی را نیز شامل می‌شود (دیویس و همکاران، ۲۰۱۸).

امروزه برای ارتقا بهره‌وری و موفقیت سازمان و دستیابی به اهداف، مفهوم فرهنگ سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. انواع مدل‌های سنجش فرهنگ سازمانی طراحی شده؛ از جمله مدل دنیسون، هاف استند، کوپین و... تحقیقاتی هم بر پایه پیامدهای این سازه به افزایش عملکرد، کارایی، بهره‌وری اشاره کردند. عده‌ای از تحقیقات بر عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی؛ از جمله عوامل اجتماعی مانند رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی، ساختار سازمانی، عدالت سازمانی اشاره کردند (رضاییان و میرزاده، ۱۳۸۹: ۹۴).

عموما عدم توجه به فرهنگ سازمانی، اگر منجر به شکست مطلق سازمان و نرسیدن به اهداف و چشم انداز نشود، حداقل اشکالات عدیده‌ای در روند حرکت سازمان ایجاد کرده و انرژی زیادی را برای حل معضلات ایجادشده، هدر می‌دهد.

چرا که فرهنگ سازمان به عنوان عامل اصلی در شکل بخشیدن به آن سازمان است و تاثیر بسزایی بر ساختار، محیط داخلی و خارجی سازمان تکنولوژی و از همه مهمتر بر استراتژی سازمان دارد. بایدها و نبایدها را مشخص می‌کند و قالب رفتاری سازمان را شکل می‌دهد (انصاری، ۱۳۹۰: ۲۲).

فرهنگ سازمان، موجبات تعهد گروهی را فراهم می‌کند (کینیکی و کریتنر، ۲۰۰۷: ۴۵). به عنوان یک کنترل کننده اجتماعی قوی، جهت تقویت رفتارهای اجتماعی مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند (باربوسا و کاردوسا، ۲۰۰۷: ۲۸۸) و بر روی تمام تعاملات سازمانی تاثیر دارد (فرانکوئیس، ۲۰۰۶: ۸۰). بنابراین، شناخت فرهنگ سازمان و عواملی که می‌تواند هم‌نوایی با فرهنگ سازمان را تغییر دهد، از اهمیت برخوردار است.

باورهای فرهنگی باورهایی است که موجبات تعالی حیات انسان می‌شود؛ صورت‌های فرامادی به حیات می‌بخشند و برخلاف باورهای مادی که به محض یافتن نمونه بهتر، جایگزین می‌شوند، کهنه شدنی نیستند.

در تعریف لغوی باورهای فرهنگی می‌توان گفت "هر آنچه که بری شخص یا گروه، مفید، خواستنی یا تحسین کردنی و دارای ارزش است" (صانعی، ۱۳۹۲). در واقع می‌توان گفت که باور، از بنیادی‌ترین عوامل در تبیین اندیشه، عمل یا اعمال فرد و همچنین شکل‌گیری حیات اجتماعی است. از این رو باورها، معیارهایی هستند که به فرهنگ کلی و جامعه معنا می‌دهند (طوسی، ۱۳۷۲).

همیشه انسان‌ها نسبت به آنچه که خوب یا بد، مناسب یا غیرمناسب و ضروری و یا غیر ضروری است، باورها و نظرهایی داشته‌اند. به نگاهی این گونه باور گفته می‌شود و هنگامی که این باورها در نظامی از معیارها و ملاک‌ها، برای ارزیابی ارزش اخلاقی و شایستگی رفتار، سازماندهی می‌شوند، یک نظام باور

اگرچه در فارسی مفاهیم جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن معادل یکدیگر به کار می‌روند لکن از نظر هربرت بلومر اجتماعی شدن به معنی ذوب شدن و یکی شدن و جا افتادن در جامعه کلان است و تنها بعد از جامعه‌پذیری است که فرایند اجتماعی شدن می‌تواند رخ دهد. (عالم، ۱۳۷۳: ۱۱۷)

ارزش‌ها و هنجارهای‌های سازمانی

واژه ارزش در زبان فارسی اسم مصدر از ارزییدن و دارای معانی زیر است: قدر، مرتبه، استحقاق، لیاقت، شایستگی، زیندگی، برازندگی، قابلیت. در زبان انگلیسی معنی رتبه، ارزش قدر، گرامی داشتن، اهمیت دادن و در زبان فرانسه به معنی قیمت، قدر، مقدار و ارزش آمده است (دهخدا، ۱۳۵۶). تعاریف متعدد و فراوانی از اصطلاح «ارزش» وجود دارد، (هرچند یک تعریف کلی مورد قبول عام وجود ندارد) که عبارتند از «ارزش، رفتار شناختی است که اولویت‌های فردی را توضیح می‌دهد». ارزش، اعتقاد بادوامی است که حالت نهایی نامیده می‌شود. «ارزش یک نوع درجه بندی، طبقه بندی و امتیازبندی پدیده‌ها (مثلاً کالاها) است از خوب تا بد یا از مثبت تا منفی». ارزش‌ها به عنوان باورهای اساسی و فرضیه هائی تعریف می‌شوند که هدایت کننده رفتار و قضاوت‌های شخصی در موقعیت‌های متفاوت می‌باشند.

بسیاری از جامعه‌شناسان، ارزش‌های اجتماعی را از اساسی‌ترین عناصر یک نظام اجتماعی و به مثابه زیرساخت‌های اجتماعی و مبنای شکل‌گیری و تنظیم روابط می‌شناسند که از طریق کنترل و هدایت آنها می‌توان جامعه را به زوال و یا به تعالی کشاند. بنابراین مسئولین یک کشور باید بدانند چه عواملی موجب پیدایش ارزش‌ها در یک جامعه می‌شوند و چگونه می‌توان این ارزش‌ها را تغییر داد. مثلاً چطور می‌شود که مردم به مذهب روی می‌آورند و یا از آن رویگردان می‌شوند. دورکیم به عنوان قدیمی‌ترین جامعه‌شناس به

گونه و ارزشی را پدید می‌آورند (Meyer, M., Steyn, J., Gopal, N., 2013).

رفتار انسان اصولاً بر باورهای فرهنگی او متکی است. باورهایی را فرهنگی می‌گوییم که به صورت نسبی در جامعه پذیرش زیادی دارند. منشا این باورها متفاوت است. گاهی ریشه در شرایط تاریخی یا جغرافیایی یا مذهبی یا حوادث ویژه و یا در علم دارد. آنچه مسلم است آن است که بخش اعظمی از باورهای فرهنگی در قالب اصول اعتقادی در هر جامعه‌ای ظاهر می‌شوند و سبب می‌شوند جوامع از نظر فرهنگ ملی متفاوت باشند و بخش دیگری از باورهای فرهنگی می‌توانند از تعاملات سازمانی در سازمان‌ها ناشی شوند که در نقش تعریف‌کننده‌ی مرز، باعث ایجاد تمایز بین سازمان‌ها شوند (رابینز، ۱۳۹۰).

جامعه‌پذیری

جامعه‌پذیری یا اجتماعی شدن^۷، از نظر لغوی به معنای انطباق با جامعه و آشناسازی با جامعه است. (حق شناس و همکاران، ۱۳۸۷). در جامعه‌شناسی این مفهوم به فرایندی اطلاق می‌شود که به موجب آن افراد ویژگی‌هایی را که شایسته عضویت آن‌ها در جامعه است را کسب می‌کنند. (UNESCO 2005) به عبارت دیگر جامعه‌پذیری نوعی فرایند کنش متقابل اجتماعی است که در خلال آن فرد هنجارها، ارزش‌ها و دیگر عناصر اجتماعی، فرهنگی و سیاسی موجود در گروه یا محیط پیرامون خود را فرا گرفته، درونی کرده و آن را با شخصیت خود یگانه می‌سازد (سلیمی و داوری، ۱۳۸۵: ۱۴۴). از ابعاد مهم جامعه‌پذیری که مورد نظر دولت‌هاست جامعه‌پذیری سیاسی است. جامعه‌پذیری سیاسی روندی آموزشی است که به انتقال هنجارها و رفتارهای پذیرفتنی نظام سیاسی مستقر، از نسلی به نسل دیگر کمک می‌کند و هدف از آن تربیت یا پرورش افراد به صورتی است که اعضای کارآمد جامعه سیاسی باشند.

ارزش‌های اجتماعی به عنوان مبنای انسجام اجتماعی جایگاهی مبنایی در تحلیل‌های خود قائل است. بنابراین، وفاق روی ارزش‌های اجتماعی است که تعادل نهادها، سازمان‌ها و کل جامعه را نگهبانی می‌کند و پایه آنها را مستحکم می‌سازد و اگر وفاق نباشد پایه‌های نظام اجتماعی سست و کل ساختار متزلزل می‌گردد. با توجه به اهمیت این عنصر اساسی، ابتدا به تعریف و سپس علل پیدایش و دیگر ابعاد آن می‌پردازیم. وقتی صحبت از ارزش و ارزش‌های اجتماعی می‌شود بیشتر منظور پدیده‌ای که در جامعه امتیاز مثبت بدست آورده است و مردم برای آن پدیده ارزش مثبت قائلند (قلی زاده، ۱۳۸۷).

ارزش‌های اجتماعی عبارت است از مقاصد و اهداف مطلوبی که افراد جامعه برای دستیابی به آنها فعالیت می‌کنند تا بدین وسیله نیاز و خواسته‌های خودشان را برآورده سازند. به عبارت دیگر ارزش‌های اجتماعی واقعیت و اموری هستند که مطلوبیت دارند و مورد خواست و آرزوی اکثریت افراد جامعه است؛ مثل پرستش خدا، عدالت، آزادی، برابری، انسان گرایی، ملی گرایی و میهن پرستی (وثوقی، ۱۳۷۰؛ قلی زاده، ۱۳۸۷).

اهمیت ارزش‌ها در آن نهفته است که محتوای هنجارهای یک جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. چنانچه یک جامعه ارزش والایی به آموزش بدهد، پس هنجارهای آن جامعه، آموزش همگانی را تدارک خواهد دید. هم چنین اگر جمعیت زیاد، در یک جامعه دارای ارزش باشد، هنجارهای آن جامعه خانواده‌های بزرگ را تشویق خواهد کرد. از سوی دیگر ارزش‌ها هستند که پایه ارزیابی ما را از پدیده‌های اطرافمان، از خودمان، از نزدیکانمان و از دیگر انسان‌ها و از جامعه تشکیل می‌دهند و در واقع رفتار ما را نسبت به آنها تنظیم می‌کنند. ارزش‌های اجتماعی هر جامعه از طریق هنجارهای اجتماعی آن تحقق می‌یابد. هنجارها قواعد و رهنمودهای مشترکی هستند که رفتار مناسب را در

یک وضعیت معین مقرر می‌دارند، هنجارها تعیین می‌کنند که مردم چگونه در شرایط معین در یک جامعه خاص باید رفتار کنند. فایده این استاندارد رفتاری آن است که به بقای الگوهای روابط متقابل اجتماعی و شیوه‌های انجام امور کمک می‌کند. تفاوت ارزش‌ها و هنجارها در اینست که ارزش‌ها مفاهیم و باورهای مورد قبول و اعتقاد ما هستند و جنبه درونی، انتزاعی، کلی و فراگیر دارند. در حالی که هنجارها خطوط راهنمای ویژه‌ای برای مردم در وضعیتهای معین هستند که جنبه بیرونی و نسبتاً جزئی دارند. در واقع، ارزش‌ها باورهای درونی هستند که اهداف کلی جامعه را بیان می‌کنند و نسبت به هنجارها، کلی و مجرد و انتزاعی هستند و هنجارها بیانگر روش‌ها و قواعد اجرای باورهای جامعه و دستیابی به اهداف و ارزش‌های جامعه هستند. ارزش‌ها به منزله پلیس باطنی هستند که از درون انسان را کنترل می‌کنند مانند نقشی که اخلاق بر عهده دارد و هنجارها مانند پلیس بیرونی هستند که وظیفه کنترل و هدایت و تنظیم روابط را از بیرون بر عهده دارند (قلی زاده، ۱۳۸۷).

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: بین ارزش‌های فرهنگی و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱) بین ارزش‌های فردی (تعهد درونی) و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۲) بین ارزش‌ها (ارزش‌ها) سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی) و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۳) بین جامعه پذیری و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

کرونباخ به وسیله نرم افزار spss شده و به منظور سنجش روایی و یا اعتبار پرسشنامه اقداماتی از قبیل دریافت نظرات اصلاحی اساتید محترم لحاظ شده است. در پژوهش حاضر از دو روش توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده استفاده شده است. در مرحله آمار توصیفی نیز ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، نرمال بودن داده‌ها بررسی شده و سپس با بهره‌گیری از روش معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت Pls اقدام به مدل سازی و آزمون فرضیه‌های پژوهش شده است.

آمار استنباطی

نتیجه آزمون کولموگروف / اسمیرنوف

در این بخش نتایج آمار استنباطی ارائه می‌شود، ولی پیش از آن؛ به دلیل اینکه ۴ نفر از افراد نمونه به دلیل تاثیر منفی معنی دار بر پایایی پژوهش از محاسبات حذف شدند (در فصل سوم به این موضوع اشاره شد)، ابتدا جهت اطمینان، نرمال بودن داده‌ها بررسی می‌شود. بدین منظور آزمون کولموگروف اسمیرنوف اجرا شد تا نسبت به نرمال بودن داده‌های گردآوری شده اطمینان حاصل شود. نتایج این آزمون به شرح جدول زیر است.

با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای همه متغیرها بیشتر از ۰,۰۵ شده است می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که توزیع داده‌های مربوط به همه متغیرها نرمال است. جدول زیر هم ماتریس همبستگی میان متغیرها را نشان می‌دهد. در این ماتریس ضمن بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بر هم، نشان می‌دهد که همه متغیرهای مورد بررسی در جهت مثبت بر تعهد شغلی کارکنان تاثیر داشته‌اند و تنها میزان تاثیرهای آنها متفاوت است.

۴) بین شیوه‌های انگیزشی و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۵) بین باورهای بنیادین و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۶) بین کنترل رفتار و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

۷) بین هویت بخشی و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

پژوهش پیشرو از جنبه هدف جزو پژوهش‌های کاربردی- توسعه‌ای قرار دارد زیرا نتایج آن می‌تواند به طور مستقیم توسط سازمان مورد مطالعه مورد استفاده قرار گیرد. از نظر نحوه گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، توصیفی- پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان وزارت نیرو هستند. ولی به دلیل اینکه امکان دسترسی و مطالعه همه این افراد ممکن نیست، نمونه‌گیری انجام می‌شود. بر این اساس نمونه آماری پژوهش از میان پرسنل وزارت نیرو انتخاب شد که به دلیل نامحدود بودن حجم جامعه، به شکل نمونه برداری تصادفی طبقه‌ای، حجم نمونه برگزیده شده است. براین اساس تعداد ۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند.

در پژوهش پیشرو در مرحله گردآوری اطلاعات ترکیبی از روش‌های میدانی (پاسخگویی به سوالات پرسشنامه) و کتابخانه‌ای (تدوین ادبیات پژوهش و تنظیم چارچوب نظری) استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها از طرح پرسشنامه‌ای استفاده خواهد شد و به کمک پرسشنامه اهم نمونه‌های هنجاری و رفتار از عوامل فرهنگی استخراج شده است. به منظور برآورد پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه از روش آلفای

جدول ۱: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	ارزش‌های فردی ارزش سازمانی جامعه پذیری شیوه‌های انگیزشی ارزش‌های بنیادین	کنترل رفتار	هویت بخشی
Z مقدار	۱،۶۰۷	۱،۲۳	۱،۵۲۳
سطح معنی داری	۰،۲۴۲	۰،۱۲۱	۰،۱۰۵

متغیر	تعهد و احساس مسئولیت	تبعیت از ارزش‌های مشترک	القا فرهنگ‌های مشترک	حرکت در راستای اهداف سازمان	القای اصول اخلاقی و رفتاری مناسب	کاهش فساد اداری	احساس هویت در کارکنان
Z مقدار	۱،۰۷	۱،۲۱	۰،۹۸	۱،۲۶	۰،۷۴۰	۰،۶۲۱	۰،۵۴۲
سطح معنی داری	۰،۱۷۲	۰،۵۷	۰،۵۵	۱،۲۴	۰،۶۵۷	۱،۸۲۳	۰،۶۹۹

بررسی وضعیت هر یک از گویه‌های پژوهش

در این قسمت، با استفاده از آزمون t، وضعیت هر یک از گویه‌های مدل پژوهش بر مبنای مقدار میانگین رو به بالا (بیشتر از ۳) بررسی قرار می‌گیرد. مراحل بررسی به ترتیب شامل؛ آماده سازی داده‌ها برای آزمون، تعیین مقدار آماره آزمون، محاسبه مقدار P-Value و مرحله تصمیم‌گیری برای پذیرش یا رد مطلوب بودن وضعیت پارامتر می‌باشد. فرمول محاسبه آماره آزمون عبارتست از:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

که در این فرمول داریم:

\bar{x} : میانگین مشاهده شده در نمونه آماری،

μ : میانگین مفروض در جامعه آماری،

S: انحراف معیار نمونه آماری،

n: حجم نمونه جمع آوری شده می‌باشد.

جدول ۲: وضعیت گویه‌های پژوهش

شماره گویه	تعداد	میانگین	انحراف معیار	P-value	وضعیت
۱	۳۱	۳،۰۰۰	۱،۱۵۵	۰،۵	مطلوب
۲	۳۱	۳،۲۵۸	۰،۶۸۲	۰،۹۷۸	مطلوب
۳	۳۱	۴،۰۰۰	۰،۵۷۷	۱،۰۰۰	مطلوب
۴	۳۱	۴،۰۳۲	۰،۷۹۵	۱،۰۰۰	مطلوب
۵	۳۱	۴،۱۹۴	۰،۹۱	۱،۰۰۰	مطلوب
۶	۳۱	۳،۹۶۸	۰،۷۰۶	۱،۰۰۰	مطلوب
۷	۳۱	۳،۹۶۸	۱،۰۱۶	۱،۰۰۰	مطلوب
۸	۳۱	۳،۶۱۳	۰،۹۸۹	۰،۹۹۹	مطلوب
۹	۳۱	۳،۳۵۵	۰،۸۳۹	۰،۹۸۷	مطلوب
۱۰	۳۱	۳،۰۶۵	۱،۲۰۹	۰،۶۱۶	مطلوب
۱۱	۳۱	۳،۰۳۲	۱،۴۲۶	۰،۵۵	مطلوب
۱۲	۳۱	۴،۳۵۵	۱،۴۹۶	۱،۰۰۰	مطلوب
۱۳	۳۱	۴،۰۳۲	۰،۸۳۶	۱،۰۰۰	مطلوب
۱۴	۳۱	۳،۶۷۷	۰،۹۷۹	۱،۰۰۰	مطلوب

جدول ۳: بررسی وضعیت اجزای مدل

متغیر مکنون	آلفای کرونباخ	AVE	Composite Reliability	R Square	Communality
ارزش‌های فرهنگی	۰،۸۵۲	۰،۵۸	۰،۸۳	۰،۵۴۵	۰،۴۸
سلامت اداری	۰،۷	۰،۷۷	۰،۸۷	۰،۵۰۵	۰،۷۷

توجه به مقادیر بدست آمده در جدول زیر که بیشتر از ۰،۷ می‌باشند می‌توان گفت که عناصر از پایایی مرکب برخوردارند.

معیار اساسی برای ارزیابی متغیرهای مکنون درونزا، ضریب تعیین (R^2) می‌باشد. ضریب تعیین نشان دهنده درصد واریانس تبیین شده در متغیرهای درونزای مدل پژوهش می‌باشد. در روش PLS مقادیر بین (۱ و ۰،۶۷)، (۰،۳۳ و ۰،۶۷) و (۰،۱۹ و ۰،۳۳) به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف می‌شوند. با توجه به جدول بالا و شکل زیر متغیرهای مکنون پژوهش در حد متوسط، قابل توصیف می‌باشد.

مقادیر مربع R برای متغیرهای درونزا

معیار Communality یا معیار اشتراک نیز کیفیت شاخص‌های اندازه‌گیری انعکاسی را برای هر بلوک می‌سنجد. این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری متغیرهای مشاهده شده در بلوک q به وسیله مقادیر متغیر مکنون متناظر تبیین می‌شود. با مراجعه به جدول فوق مشخص می‌شود که متغیر ارزش‌های فرهنگی با ۰،۴۸ درصد و متغیر سلامت اداری با ۰،۷۷ درصد، میزان تغییرپذیری متغیرهای مشاهده شده در بلوک خود را تبیین می‌کند.

با توجه به جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود که مقادیر P-value برای کلیه گویه‌ها بیشتر از مقدار ۰،۰۵ می‌باشد. این بدان معناست که می‌توان با اطمینان ۹۵٪ گفت که میانگین بدست آمده برای کلیه مولفه‌ها از مقدار مفروض ۳ بیشتر می‌باشد.

بررسی وضعیت اجزای مدل

یکی از معیارهایی که در مدل‌های اندازه‌گیری کنترل می‌شود، معیار اندازه‌گیری پایایی سازگاری درونی است. معیار سستی برای این کنترل آلفای کرونباخ می‌باشد. چنانچه این مقدار برای مولفه‌های بیشتر از ۰،۷ باشد می‌توان گفت تک بعدی است. با توجه به جدول زیر، آلفای کرونباخ محاسبه شده برای مولفه‌ها بیشتر از مقدار ۰،۷ می‌باشند. لذا می‌توان گفت وضعیت متغیرهای پژوهش از نظر پایایی درونی قابل قبول می‌باشند. همچنین مقادیر موجود در ستون AVE یا میانگین واریانس توسعه یافته، نشان دهنده روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری متغیرها می‌باشد. چنانچه این مقدار بیشتر از ۰،۵ باشد می‌توان گفت روایی همگرایی عناصر مدل مطلوب و قابل قبول می‌باشد. بنابراین همانطور که ملاحظه می‌شود مقادیر بدست آمده برای همه مولفه‌ها بیشتر از این مقدار حاصل شده و در نتیجه روایی همگرایی عناصر تأیید می‌شود. از آنجا که آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می‌دهد، در مدل‌های مسیر PLS از معیار دیگری به نام پایایی مرکب نیز استفاده می‌شود. این مقدار که با Composite Reliability (پایایی مرکب) در جدول زیر مشخص شده، چنانچه بیشتر از ۰،۷ باشد مورد تأیید است و نشان می‌دهد آن بلوک تک بعدی است. با

آزمون فرضیه‌های تحقیق

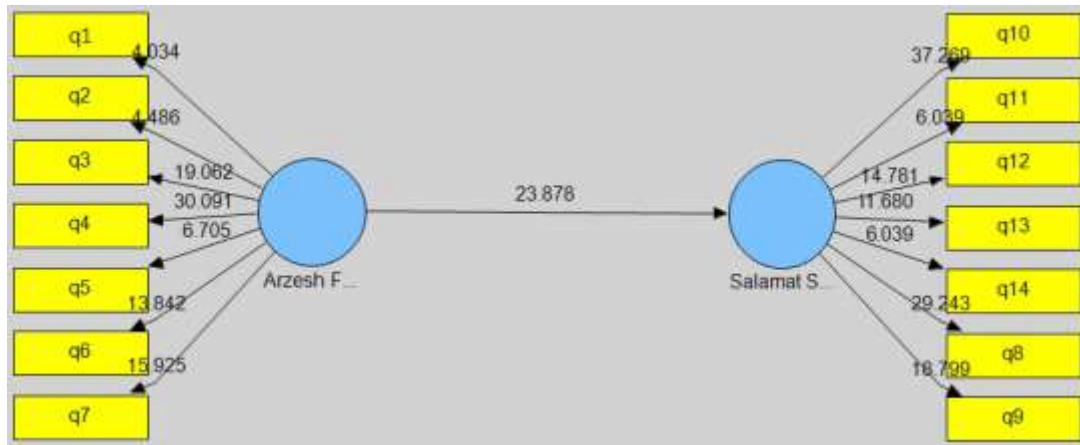
مسیری از ۱،۹۶ بیشتر یا از ۱،۹۶- کمتر باشد نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین ابعاد مورد نظر می‌باشد. همانطور که از شکل زیر مشاهده می‌شود، برای همه گویه‌ها مقادیری بیشتر از ۱،۹۶ بدست آمده است و معنادار می‌باشند.

در شکل شماره ۲ نیز ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان دهنده شدت رابطه می‌باشند.

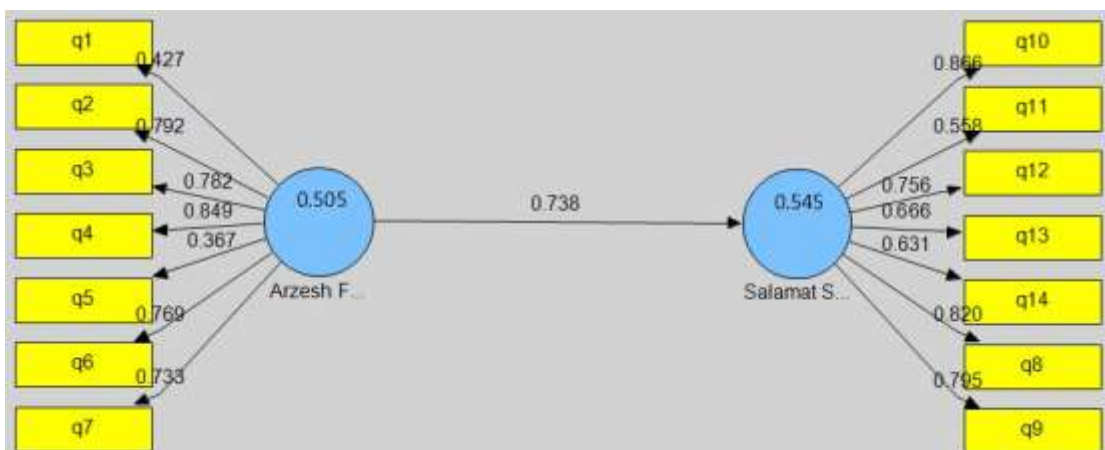
با توجه به شکل‌های شماره ۱ و ۲، جدول زیر حاصل می‌شود که در آن فرضیات مورد بررسی قرار گرفته است.

همانطور که پیش تر اشاره شد در این پژوهش به منظور آزمون فرضیات پژوهش و بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار SmartPls استفاده شده است. بنابراین در این قسمت روابط بین متغیرهای پژوهش و گویه‌های پرسشنامه در قالب خروجی نرم افزار ارائه می‌گردد و بر اساس آن فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

شکل شماره ۱ مقادیر T-Value بدست آمده را برای مسیرها نشان می‌دهد. چنانچه میزان T-value



شکل ۱: مقادیر T-Value



شکل ۲: مقادیر ضرایب مسیر

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیر	ارزش‌های فردی	ارزش سازمانی	جامعه پذیری	شیوه‌های انگیزشی ارزش‌های بنیادین	کنترل رفتار	هویت بخشی
Z مقدار	۱،۶۰۷	۱،۲۳	۱،۵۲۳	۱،۲۲۷	۱،۷۸۴	۱،۱۲۸
سطح معنی داری	۰،۲۴۲	۰،۱۲۱	۰،۱۰۵	۰،۰۷۲	۰،۴۳۲	۰،۰۸۷

متغیر	تعهد و احساس مسئولیت	تبعیت از ارزش‌های مشترک	القا فرهنگ‌های مشترک	حرکت در راستای اهداف سازمان	القای اصول اخلاقی و رفتاری مناسب	کاهش فساد اداری	احساس هویت در کارکنان
Z مقدار	۱،۰۷	۱،۲۱	۰،۹۸	۱،۲۶	۰،۷۴۰	۰،۶۲۱	۰،۵۴۲
سطح معنی داری	۰،۱۷۲	۰،۰۵۷	۰،۰۵۵	۱،۲۴	۰،۶۵۷	۱،۸۲۳	۰،۶۹۹

بررسی فرضیه‌های پژوهش

با توجه به مقادیر T-Value و ضرایب مسیر بدست آمده در نمودارهای فوق، هم فرضیه اصلی و هم فرضیه‌های فرعی پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرند. به عبارتی نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد که ارزش‌های فرهنگی موجب سلامت سازمانی می‌شود. طبق فرضیه‌های فرعی نیز بین ارزش‌های فردی (تعهد درونی) و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین ارزش‌ها (ارزش‌ها) سازمانی (ثبات سیستم اجتماعی) و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین جامعه پذیری و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین شیوه‌های انگیزشی و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین باورهای بنیادین و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین کنترل رفتار و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بین هویت بخشی و سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری

با ورود به هزاره سوم و شتاب تغییرات در محیط سازمان‌ها، سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف خود در

محیطی پر چالش باید به فرهنگ سازمان توجه کنند (انصاری، ۱۳۹۰: ۱۲۱).

توسعه منابع انسانی و به‌طور اخص توسعه مدیریت یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های متمایزکننده سازمان‌های اثربخش و سرآمد از دیگر نهادها و مؤسسات اجتماعی به شمار می‌رود، به‌گونه‌ای که تحقیقات متعدد میزان توفیق و ماندگاری سازمان‌ها در عرصه‌های رقابت بین‌المللی و پیشتازی در عرصه‌های خدماتی، اقتصادی و فناوری را مرهون پرداختن به توسعه منابع انسانی به‌عنوان یکی از سیاست‌های اصلی سازمان تلقی کرده‌اند. (کارنال، ۱۰، ۲۰۱۸). یکی از انواع زمینه‌هایی که مدیریت سازمان‌ها باید در آن پیشرفت کند. زمینه فرهنگی است. مدیریت فرهنگی، ابداع نوینی است که طی سال‌های اخیر به‌منظور مواجهه با محیط پیچیده‌ای که سازمان‌های فرهنگی در زمان حاضر با آن روبرو هستند، مطرح گشته است. این سازه نوین سازمانی با تأکید بر حل و فصل مسائل فرهنگی، در اساس متوجه موضوع‌های پیچیده‌ای است، که نیاز به دانش و مهارت‌های متنوع دارد؛ اما نکته اساسی که اهمیت بیشتر اداره یک سازمان فرهنگی و مدیریت آن را آشکار می‌سازد، برخورداری از بینش و نگرش در مورد، وظایف فرهنگی یک مدیر، اقدام فرهنگی، برنامه‌ریزی فرهنگی و... است.

رشد و توسعه فرهنگی هر جامعه، مدیون مدیریت مدبرانه و مقتدرانه‌ای است که بتواند با اعمال مدیریت فرهنگی، جامعه را از مرحله‌ای محدود و نامناسب - که فضای تنفس را تنگ کرده - عبور دهد و افراد آن جامعه را به بالندگی و توسعه برساند. اگر چنین مدیریتی در جامعه وجود نداشته باشد یا مردم با مدیران ضعیف، کم‌هوش، ناآگاه و بی‌تدبیر روبه‌رو باشند طبعاً نباید انتظار شکوفایی فرهنگ و مقولات فرهنگی را داشت (اوبرگانبرگر و همکاران ۱۱، ۲۰۱۸: ۶۳۸).

لازمه رشد و توسعه‌ی همه جانبه‌ی جامعه داشتن سازمان‌های سالم و پویاست. ویژگی سازمان سالم تنها در داشتن سود و منفعت بالا یا تعداد کارکنان و مدیران آن نیست بلکه شامل نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد نیز می‌شود. ویژگی این نیرو داشتن روحیه و عملکرد خوب و مناسب است و همین باعث می‌شود تا سازمان بتواند به اهداف خود برسد علاوه بر این در چنین وضعیتی اسباب رشد و شکوفایی جامعه نیز فراهم خواهد شد. در وضعیت آرمانی سازمان سالم با نیروهای مانع درونی و بیرونی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و آن‌ها را به طور موثر، در راستای تحقق اهداف اصلی سازمان هدایت می‌کند که از جمله این نیروهای بازدارنده، فساد اداری است. احتمال تأثیر پذیری افراد یک سازمان از جنبه‌های منفی عوامل برون و دورن سازمانی، وجود شیوع فساد را امری اجتناب‌ناپذیر می‌کند و برای همین این مسئله جزء جدایی‌ناپذیر تمامی سازمان‌ها به ویژه در جوامع در حال توسعه و آسیبی همه جانبه (فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی) محسوب می‌شود که نه تنها سلامت سازمانی را به خطر می‌اندازد بلکه می‌تواند به متن جامعه نیز نفوذ کرده و مانع از رشد و شکوفایی آن را گردد.

در بیشتر کشورها، فساد در نظام‌های اداری عامل آسیب‌رسانی جدی به توسعه و پیشرفت جوامع

محسوب گردیده، به ویژه که امروز در کشورهای در حال توسعه اهمیت، مهار و کنترل فساد اداری کاملاً برای سیاستمداران و مردم آن‌ها واقع و آشکار گردیده است. در این رابطه ویتو تانزی از صاحب‌نظران در مباحث مربوط به فساد تعریف متفاوتی از مفهوم فساد ارائه کرده است که در آن چهارچوب فرایند تصمیم‌گیری کارکنان و سیاستگذاران دولتی تبیین می‌شود. او معتقد است که یک مسئول یا کارگذار دولت هنگامی مرتکب فساد می‌شود که در اتخاذ تصمیمات اداری، تحت تأثیر منافع شخصی و یا روابط خانوادگی و دلبستگی‌های اجتماعی قرار گرفته باشد.

این تعریف در خصوص کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای صنعتی دارای مصداق و عینیت است، چرا که در این کشورها روابط اجتماعی و خانوادگی آنقدر ریشه دارد و پیچیده است که هر فرد را موظف کند تا در حد مقدور از حلقه خویشاوندان و نزدیکان خود حمایت‌گری کند. (الوانی، ۱۳۹۳: ۴۵) از سوی دیگر دی تعریفی دیگر از فساد به رفتاری منحرف شده از وظایف رسمی یک نقش عمومی، به علت ملاحظات خصوصی (شخصی، خویشاوندان نزدیک، محفل خصوصی) و دستاوردهای پولی و شغلی اشاره شده است. شاین و همکاران (۲۰۱۳: ۲۶۳)

فساد اداری مانع سرمایه‌گذاری است و مسیر رشد و توسعه اقتصاد را با موانع بسیار مواجه می‌کند و این پدیده از طریق هدایت ناصواب استعدادها و منابع بالقوه و بالفعل انسانی به سمت فعالیت‌های نادرست برای دست‌یابی به درآمدهای سهل‌الوصول، زمینه رکود در تمام ابعاد فراهم می‌آورد. از طرف دیگر، هر کجا فساد شایع شود، تبعات آن روزبه‌روز بیش‌تر شده و مقابله با آن سخت‌تر خواهد شد و ریشه‌های آن هر روز عمیق‌تر در بطن جامعه نفوذ خواهد کرد. بنابراین مقابله با فساد در عرصه‌ی اداری ضرورتی جدی و انکارناپذیر است.

قابل توجه جامعه و دولت مردان محسوب شده است و یک امر اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود. برای مبارزه با این معضل اجتماعی باید راه‌های قانونی پیش‌بینی کرد و از طریق قانون و برخورد قانونی می‌توان مانع از رشد فساد اداری شد. در کشور ما از بدو قانون‌گذاری تاکنون همیشه این مهم مدنظر بوده و با وضع قوانین مخصوص، سعی شده فساد اداری به حداقل برسد. از جمله این قوانین، قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین‌نامه اجرایی آن است براساس این قانون به تخلفات اداری رسیدگی می‌شود. یکی از راه‌های مبارزه با فساد اداری البته در حد جنبه‌های غیرجزایی آن محسوب می‌شود. حال اگر جنبه‌های جزایی پیدا کرد به دادسرای عمومی فرستاده می‌شود و در آنجا ممکن است این جرم عنوان مجرمانه‌ای در قانون مجازات باشد.

منابع و ماخذ

الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

احمدنیا چنیچانی، اکرم و همکاران (۱۳۹۲)؛ تبیین عوامل تأثیرگذار بر قانون‌گریزی در سازمان، فصلنامه علمی - پژوهشی حقوق اداری، شماره ۲، سال اول. انصاری، م.ا. شائمی برزکی، ع. صفری، ع. (۱۳۹۰). ارائه الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی با رویکرد سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲ (۲). شماره پیاپی ۴۷. تابستان صص ۲۱-۱۴۲.

تنهایی، حسین ابوالحسن (۱۳۷۹)؛ درآمدی بر مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی، مشهد، نی‌نگار، صص ۴۷۴.

حق‌شناس، ع، م، (۱۳۸۷)، فرهنگ معاصر هزاره. چاپ دوازدهم. تهران، فرهنگ معاصر

حق‌شناس، علی‌محمد و همکاران (۱۳۸۷). فرهنگ معاصر هزاره، تهران، فرهنگ معاصر، چاپ سیزدهم،

صص ۸۴۲

باید گفت که فساد پدیده‌ای است کم و بیش شایع در کلیه کشورهای جهان؛ اما نوع، شکل، میزان و گستردگی آن در هر کشور متفاوت است، همانطور که نتایج و پیامدهای آن نیز بنا بر نوع سازمان سیاسی و اقتصادی و سطح توسعه یافتگی تفاوت دارد.

به هر ترتیب فساد موجبات انحطاط را فراهم می‌نماید، سیاست‌های دولت را در تضاد با منافع اکثریت قرار داده و سبب ساز به هدر رفتن منابع ملی است و نتیجه‌ای غیر از کاهش اثربخشی دولت‌ها در هدایت امور ندارد و از این طریق اعتماد مردم نسبت به دستگاه‌های دولتی و غیر دولتی کاهش داده و زمینه ساز شیوع بی‌تفاوتی، تنبلی و بی‌کفایتی می‌شود. فساد اداری در سطوح مختلف مدیریتی، با رده‌های مختلف کارمندان رابطه قوی دارد زیرا فساد اداری در رده‌های بالای سازمان و مدیران عالی نیاز به کمک و هماهنگی رده‌های میانی و عملیاتی نظام اداری که این امر ویژگی نهادینه بودن فساد اداری را گسترش می‌دهد.

اگر در حین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان متوجه شوند جرمی هم به وقوع پیوسته آن دستگاه رسیدگی‌کننده که معمولاً یک نهاد اداری است، موظف است به دادسرا و دادستان عمومی اعلام جرم کند. در قانون رسیدگی به تخلفات اداری فهرستی از تخلفات ذکر شده، که هر کارمند و یا کارگری ممکن است مرتکب این تخلفات شود، به این تخلفات (صرفاً اداری) که جنبه جزایی ندارد در دادگاه‌های اداری و یا هیات‌های اداری مخصوص به خودش خواهد بود، رسیدگی خواهد شد و مجازات‌های خاص خودش را نیز دارد.

فساد باعث تزلزل اعتقاد و باورهای اخلاقی جامعه می‌شود، هزینه انجام کارها را افزایش داده و رشد رقابت پذیری را دشوار می‌کند. همچنین تلاش‌های فرزادایی را به شکست کشانده و با ایجاد بی‌انگیزگی و بدبینی، تضعیف روحیه افراد درستکار را نیز سبب می‌شود. در واقع مسئله فساد اداری همیشه از مسائل

- (2008), A Tool to Assess the Integrity of Public Sector Organization. International Journal of Auditing
- Bennis, W. G. (2017). Beyond bureaucracy. In American Bureaucracy (pp. 3-16). Routledge.
- Carnall, C. (2018). Managing change. Routledge.
- Cox, T.& Leither, M. (1992). The Health of Health care Organizations, Work & stress, 6:27-219.
- Francois,H. (2006). Organizational justice and human resource management.USA:Sage Publications.
- Gerard, I.M. Arjella, R. Van Scheppingen, J. Dijkman, J. & Besten, H. (2010). The organizational benefits of investing in workplace health. International Journal of Workplace Health Management, 3 (2), 143-159.
- Hofstede,G. (2002).Dimensions do not Exist:A Reply to Brendan McSweeney.Human Relation
- Kinicki,A. (2007). Organizational behavior.New York:Mc Graw-Hill.
- Meyer, J.P. & Herscovitch,L (2001) Commitment in The Workplace:Toward a General Model.Human Resource Management Review.
- Meyer, M., Steyn, J., Gopal, N., (2013), Exploring the public parameter of police integrity, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 36 (1), 140-156.
- NO. 2, PP. 1-14.
- Triandis, H. C. (1995) Individualism and collectivism, Boulder, CO: West view Press.
- UNESCO (1997). Educating for a Sustainable Future; Thessaloniki: UNESCO/ The Government of Greece
- UNESCO (2005). Cultural and linguistic diversity in the intelligence community. Tehran, Organization of Documents and National Library of Iran.
- Unesco. (1994). Final Report, World Conference on Special Need Education: Access and Quality, Paris, Unesco.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷)، لغتنامه، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ج ۵.
- رضاییان، ع؛ میرزاده، ل. (۱۳۸۹). تاثیر برداشت کارکنان از عدالت سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم فناوری. ۵ (۱ و ۲). صص ۱-۹۴.
- شاین ادگار (۲۰۱۳). فرهنگ سازمانی، ترجمه محمد ابراهیم محجوب، چاپ سوم، تهران، انتشارات افرا.
- صانعی، پرویز (۱۳۷۲)، جامعه شناسی ارزش‌ها، تهران، گنج دانش.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۷)، فرهنگ سازمانی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- عالم، عبدالرحمن (۱۳۷۳)؛ بنیادهای علم سیاست، تهران، نی، ص ۱۱۷.
- قلی‌زاده، آ؛ کشتی آرای، ن و سهرابی رنانی، م، (۱۳۹۰)، مهارتهای مدیریت تنوع فرهنگی پاسخی به مطالبات کردی، مراد. ابراهیمی سلطان آبادی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی نقش رسانه ملی در مدیریت فرهنگ عمومی. کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع. تهران: موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا.
- گیدنز، آ. (۱۳۸۴). جامعه شناسی. مترجم، م. صبوری. چاپ پانزدهم. تهران: نشر نی.
- واسطی، عبدالحمید (۱۳۸۸)، نگرش سیستمی به دین بررسی هویت استراتژیک دین، مشهد، موسسه مطالعات راهبردی علوم و معارف اسلام.
- وثوقی م. ۱۳۷۰، مبانی جامعه شناسی. انتشارات خردمند، چاپ اول.

یادداشت‌ها

¹ Hofstede

² Quratulain

³ Health

⁴ Armstrong

⁵ Bennis

⁶ Davies, et al

⁷ Socialization

⁸ Value

⁹ Average Variance Extracted

¹⁰ Carnall

¹¹ Oberguggenberger, et al

ولیکانی، م؛ کریمپور، ج. (۱۳۹۱). تدوین الگوی فرهنگ سازمانی اسلامی. مهندسی فرهنگی. ۶ (۶۵) و ۶۶). خرداد و تیر. صص ۱۶۲-۱۹۰.

Armstrong, E., (2005), Integrity, Transparency and Accountability in Public Administration: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues, UNODC, Public Service Ethics in Africa. New York: United Nations. [25] Haan, I., Benner, H.,