



بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه

سیدشیر ابراهیمی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

چکیده

این پژوهش در راستای بررسی تأثیر عوامل فرهنگی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه 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 تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه می‌باشند. جمعیت این سازمان‌ها بر اساس سرشماری سال ۱۴۰۱ تعداد ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۲۱۸ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده‌اند. در مرحله بعد بر اساس مدل مفهومی پژوهش، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، گویه‌های مستخرجه در نمونه آماری تحقیق مورد پرسش قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون T و آزمون فریدمن استفاده شده است. با توجه به داده‌های آماری می‌توان گفت عوامل فرهنگی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه تأثیر مثبت دارند.

کلمات کلیدی

عوامل فرهنگی، حکمرانی اسلامی، توسعه حکمرانی اسلامی، سازمان‌های دولتی، شهرستان عسلویه

در دنیای کنونی و درگذر از مکتب خسته و ناتوان دموکراسی که نتوانسته نیازهای مادی و معنوی ابناء بشر را تأمین کند، معرفی یک ایدئولوژی و مکتب سیاسی با عنوان اندیشه سیاسی اسلام در پایان قرن بیستم میلادی و کسب موفقیت‌های عظیم تنها در چهل سال، نه تنها تمامی جغرافیای جمهوری اسلامی ایران را از برکات خود متأثر نموده بلکه توانسته با قدرت و نفوذ ژئوپلیتیکی سیاسی و اعتقادی خود فضاهای جغرافیایی دیگری را نیز فتح کرده و به جرگه دین اسلام متصل نماید (عابدی‌درچه، ۱۳۹۸: ۱۵). در نظریه حاکمیت الهی، قدرت ناشی از نیرویی ماوراءالطبیعه است که از سوی خداوند، طبق موازین و احکامی، به مسئولان و مراتب پایین‌تر انتقال می‌یابد. (قاضی، ۱۳۷۰: ۲۳۰). این دیدگاه برمبنای ادیان و کتب مقدس آسمانی و دستوره‌های دینی متکی است. در مکاتب الهی، اعتقاد و باور پیروان واقعی ادیان بر این است که هرگونه قدرتی تنها از اراده خداوند نشأت می‌گیرد و خداست که از هر عیبی مبرا و از ظاهر و باطن دوعالم آگاه است. از دیدگاه توحیدی، انسان آفریده خداوند (ممکن‌الخطا) و در دستگاه عظیم آفرینش موجودی فناپذیر با آگاهی‌های بسیار محدود است. به اعتقاد پیروان این دیدگاه، انسان درعین‌حالی که مختار آفریده شده و می‌تواند مسیر رشد و تعالی را انتخاب کند، ولی هرگز قادر نخواهد بودجه‌ای از کمال برسد که واجد شرایط قانون‌گذاری برای زندگی و سعادت دنیوی و اخروی‌اش و جامعه باشد؛ بنابراین دیدگاه، انسان شایستگی لازم را برای وضع قوانین ندارد، بلکه تمام قدرت و حکومت از مشیت خداوندی است که پس از تعلق گرفتن اراده خداوند بر خلقت انسان، از بین مردم برگزیدگانی را از هبوط آدم به زمین تا بعثت حضرت خاتم‌النبیین به پیامبری مبعوث و به آنان رسالت داد تا مردم را به یکتاپرستی و راه صحیح زندگی دعوت کرده، زمینه رستگاری آن‌ها را در دوجهان مهیا کنند (تهامی، ۱۳۹۰: ۱۸۸-۱۸۷). طرفداران این نظریه مدعی هستند که تشکیل دولت ناشی از حکمت الهی و اراده خداوندی بوده و متصدیان امور از طرف خداوند مبعوث می‌شوند و از جانب و به نمایندگی او مردم را اداره می‌کنند. این نظریه در ممالک قدیم مانند مصر، چین، آشور، کلد و حتی در یونان و روم نیز معمول بوده است. در آن دوران فرمانروایان ماهیت خدایی داشته‌اند و خود در زمره خدایان بوده‌اند. مردم مصر و روم، فرعون‌ها و امپراتوران را از خدایان می‌دانسته‌اند. پس از ظهور حضرت مسیح این نظریه توسعه یافت و از طرف روحانیون مسیحی تقویت شد. در حقیقت روحانیون مسیحی برای پیغمبرانی که فرستاده خداوند هستند، حق حاکمیت قائل شده و معتقد بودند که آن‌ها باید بر مردم حکومت کنند و تعالیم دینی را در اجتماع اجرا نمایند و پس از پیغمبران، وظیفه روحانیون است که اداره امور کشور را در دست‌گیرند. غالب نویسندگان قرون‌وسطا

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های... / ابراهیمی

مانند سنت آگوستین، دولت را ناشی از خداوند دانسته و مدعی بودند که اداره مملکت بایستی در دست روحانیون و نمایندگان مذهب مسیح باشد. شیخ الرئیس ابوعلی سینا در قرن چهارم و پنجم هجری نیز برای دولت منشأ الهی قائل شده و از این نظریه چنین نتیجه گرفته است که مقنن باید از طرف خداوند مبعوث شود. (قالیباف، ۱۳۹۱: ۲۱).

از طرفی مرور روند و بستر تاریخی تحول و دگرگونی اعصار مختلف نشان دهنده این است که در دوره های مختلف ابزار و منابع قدرت دولت ها و ملت ها متفاوت بوده، همچنین امروزه ارزش و ثروت ملت ها، دولت ها، سازمان ها مبتنی بر دانش، مهارت و شایستگی اعضای آن ها خواهد بود. دانش، بینش و مهارت افراد جامعه، محصول نظام های آموزشی در یک فرایند پیچیده و زمان بر است. در این میان، جوامع و سازمان هایی زمامدار امور خواهند بود که چنین نظام آموزشی را با رویکرد فراکنشی به هنگام و با تفکری استراتژیک، طراحی و مدیریت کرده باشند. محصول چنین فرایندی شایستگی خواهد بود که برای برنامه ریزی آینده و رسیدن به هدف تعالی نقش بسزایی خواهند داشت. (عاشقی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶۳).

در جوامعی مانند ایران، با گروه های نژادی، قومی و مذهبی مختلف (شیعه و سنی)، دسترسی به اقدامات پیشگیرانه برای غلبه بر اثرات تبعیض نژادی، مذهبی و درگیری های بین گروهی در سازمان از اهمیت بسیاری برخوردار است. رفتارهای مبتنی بر درک تفاوت ها در عمده موارد یک رفتار ناسازگار است که می تواند به جامعه و روابط بین افراد آسیب برساند و از جمله دلایل آن می توان به سرخوردگی و تقویت رفتار مرتبط با تعصب اشاره کرد که به دلیل اوضاع فرهنگی اجتماعی در ایران، کلیشه های ناشی از تعصب به وفور یافت می شود. از این جهت، مهم است که مدیران سازمان ها برای مدیریت این مسائل، صلاحیت فرهنگی داشته باشند. صلاحیت فرهنگی، شناخت و پاسخگویی سازمان ها به نیازهای خدماتی جمعیت های متنوع از نظر فرهنگی، زبانی و نوآوری در خدمات پشتیبانی تعریف می شود که نیاز به سرمایه گذاری در اجزای اداری، سیاست گذاری و ارائه خدمات برای بهبود کیفیت اشاره دارد. (جررو و کیم^۱، ۲۰۱۳: ۷۴).

امروزه مدیریت در عرصه های مختلف دانش، فعالیت ها و کنش های انسانی نفوذ نموده و از تنوع گسترده ای 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 سازمان های خود ناچارند که در ابعاد مختلف توسعه یابند، در غیر این صورت آن گونه که بنیس^۲ می گوید: آن ها تنها می مانند و در جا می زنند و در این حالت اغلب به خودکامگی و خودخواهی دچار شده و موجب دفع پیروان خود می شوند. از این رو

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

بنییس 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 پرقاب‌ت امروزی نجات دهند. (بنییس، ۲۰۱۷: ۱۲). 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 بنانهاده شده است به‌گونه‌ای که توسعه قابلیت‌های ذهنی، مهارتی و نگارشی را نیز شامل می‌شود (دیویس و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه را بررسی نماید.

ارتقای سواد فرهنگی به‌عنوان یک رهیافت نوین در مدیریت سازمان‌های دولتی

سواد فرهنگی یعنی فهم مسائل با توجه به زمینه‌های آن و بی‌سوادی فرهنگی یعنی عدم آشنایی با فرهنگ خود. ما همه نسبت به فرهنگ‌های دیگر، بی‌سواد فرهنگی هستیم. افرادی که نسبت به فرهنگ خود هم بی‌سواد هستند، زمانی که در محیط فرهنگی خودشان قرار می‌گیرند، احساس ناراحتی و ناآشنایی می‌کنند (پورعندلیبی و شیبانی نژاد، ۱۳۹۴).

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که فرهنگ جوامع را تهدید می‌کند، سطح پایین سواد فرهنگی مدیران سازمان‌های دولتی است. ارتباط معنادار و مثبت میان سواد فرهنگی و مسائل و مشکلات مربوط به شکل‌گیری هویت، نیازها، اعتماد به نفس و عزت نفس نسل نو که در پژوهش‌ها کشف شده است، نشان می‌دهد که لازم است محققین و مسؤولین به این مهم حساس شده و با برنامه‌های کاربردی در آینده‌ای نزدیک، مدیران سازمان‌های دولتی را به سطح مناسبی از سواد فرهنگی مجهز کنند. در ایران اگرچه موضوع فقر سواد فرهنگی نیز مطرح است، اما یک برنامه‌ریزی و الگوی مشخص برای ارتقای آن وجود ندارد. اگر ما جامعه‌ای با سواد فرهنگی داشتیم آمارهای نابودی جنگل‌ها، آلودگی‌های زیست‌محیطی، ویرانی میراث فرهنگی و آسیب‌های اجتماعی چنین نبود که امروز است.

سواد فرهنگی در واقع مهارتی در مواجهه‌ی فعال با دنیای بیرون و خارج شدن از محیط تسلیم محض بودن در دنیای ارتباطات است و در دامن سواد فرهنگی می‌توان به افراد آموخت که چگونه بدون تزلزل و خدشه‌دار شدن اعتقادی، با پیرامون ارتباط داشته باشند و از این برای حفظ و ارتقای هویت خویش بهره بگیرند. (جعفری، ۱۳۹۳).

بنابراین موضوعاتی همچون صلاحیت فرهنگی، سازگاری فرهنگی و تکثرگرایی فرهنگی مدیران

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

دولتی می‌توانند به‌عنوان شاخص‌های سواد فرهنگی به توسعه مدیریت دولتی کمک نمایند.

مبانی و چهارچوب نظری تحقیق

مؤلفه‌های حکمرانی اسلامی

حکمرانی در لغت به معنای اداره و تنظیم امور است و به رابطه میان شهروندان و حکومت‌کنندگان اطلاق می‌شود (Johnson, 1997:9). همچنین به معنای حکومت، فرمانروایی، راهبری و حکمرانی تعریف شده است (حق‌شناس و همکاران، ۱۳۷۹: ۶۸۹). فرهنگ فارسی معین در تعریف حکمران و حکمفرما واژگان مترادفی نظیر «حاکم، والی، فرمانروا، حکمران» را آورده است (معین، ۱۳۸۷: ۴۱۶). به نظر می‌رسد که مفهوم حکمروایی در زبان فارسی «حکم روا کردن» و یا «حکم روا داشتن» و معنای حکمرانی، «حکم راندن» است (ویسی، ۱۳۹۲: ۱۰۲). واژه «حکمرانی» واژه جدیدی است که در رابطه با واژه قدیمی «دولت» معنا و مفهوم روشنی ندارد. در فرهنگ لغت آمریکایی «هریتیج» واژه «حکمرانی» به‌عنوان «فعالیت، شیوه عمل یا قدرت حکمراندن؛ دولت» معنا شده است. (میدری و خیرخواهان، ۱۳۸۳: ۱۹۳). زارعی به نقل از مک‌کیم و همکارانش می‌نویسد: «حکمرانی اعمال اقتدار اداری، اقتصادی، سیاسی در راستای مدیریت امور کشور در تمام سطوح بوده و سازوکارها، فرآیندها و مؤسساتی را در برمی‌گیرد طریق آن‌ها شهروندان و گروه‌های جامعه منافع خود را به هم پیوند زده، حقوق خود را پیگیری، تعهدات خود را ادا و اختلافات خود را حل‌وفصل نمایند». (زارعی، ۱۳۹۹: ۲۶۰-۲۵۹)؛ بنابراین، حکمرانی اسلامی سبکی از حکمرانی است که بر مبنای ارزش‌ها و باورهایی که نظام‌سازی بر آن بنیان نهاده شده اداره امور عمومی و تنظیم روابط بین حکمرانان و حکومت‌شوندگان یعنی آحاد مردم جامعه انجام می‌شود. این الگو مولفه‌ها و ویژگی‌هایی دارد که از آیات قرآن کریم و روایات ائمه معصومین OAP استخراج شده و تحت عنوان الگوی حکمرانی متعالی در جوامع اسلامی مطرح می‌باشد.

چنین شاخص‌هایی در زمان حیات پیامبر اسلام (ص) و امامان معصوم (ع) به جدّ مورد پیگیری بود. به‌عنوان مثال، امام علی (ع) در حکمرانی خویش با عنایت به اصلاحات فرهنگی، تأمین نیازهای اساسی مردم و فقرزدایی، شایستگی کارگزاران و ضرورت مشورت در حکمرانی (شاه‌آبادی و جمله‌بزرگی، ۱۳۹۲: ۱۵) به این شاخص‌ها تأکید ویژه‌ای دارد: مقابله با فساد، مسئولیت‌پذیری، سوءاستفاده نکردن از قدرت، هدایت کارگزاران، نظارت بر کارکنان، ارشاد عمومی، شفافیت، جلب رضایت، حاکمیت قانون، احترام متقابل حاکمیت و امت و حاکمیت مقتدر (منتظری و دیگران، ۱۳۹۷: ۱۵۱). این شاخص‌ها

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

نشان می‌دهند که حکمرانی مطلوب نه تنها در اسلام وجود دارد بلکه در دنیای امروزین با حکمرانی خوب قابل قیاس هست.

باید توجه داشت که سرشت الهی دین اسلام دارای الزامات و مؤلفه‌هایی است که نظریه‌های مدرن امروزی نمی‌تواند آن‌ها را پوشش دهد؛ زیرا نظریه‌های مدرن بر وجهی از زندگی انسان متمرکز و متناسب با آن یا بر فرد یا جمع، آزادی یا برابری، حق یا تکلیف و ... مبتنی‌اند. این در حالی است که آموزه‌های اسلام ذو وجهی و متوجه هم‌زمان جمع و فرد، آزادی و برابری، حق و تکلیف و ... هستند. (فیرحی، ۱۳۹۴: ۳۴۳).

عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه

صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی

موضوعات فرهنگی یکی از مفاهیم بنیادی در جامعه‌شناسی مدرن و جهان پرشتاب و تحول‌آفرین امروز محسوب می‌شود، به‌گونه‌ای که از ابتدایی‌ترین مباحث نظری در علوم اجتماعی در گذشته تا به امروز بوده و از دهه ۱۹۸۰، فرهنگ به دغدغه اصلی مدیریت تبدیل شده است. این کار زمانی آغاز شد که شرکت‌های ژاپنی از شرکت‌های آمریکایی بهتر عمل کردند و فرهنگ ژاپنی یا مدیریت ژاپنی به‌عنوان دستورالعمل اسرارآمیز موفقیت آن‌ها مورد استفاده قرار گرفت، اما مدیران هرگز نمی‌توانند فرهنگ ملی را تغییر دهند، فقط می‌توانند آن را درک کرده و از آن استفاده کنند (هافستد^۴، ۲۰۱۱: ۳). صلاحیت فرهنگی یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است که در بسیاری از رشته‌ها مورد بررسی قرار گرفته و کارگاه‌های متعددی در سطح دانشگاه‌های دنیا به خود اختصاص داده است. (فاربر، ۲۰۱۹: ۸۴). شکل‌گیری صلاحیت فرهنگی مستلزم آموزش و توسعه هنجارهای قانونی و اخلاقی حداقل در سطح تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌باشد (زرزیکا و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۵).

صلاحیت فرهنگی یک مفهوم پیچیده و چندبعدی است که در بسیاری از رشته‌ها مورد بررسی قرار گرفته و کارگاه‌های متعددی را در سطح دانشگاه‌های دنیا به خود اختصاص داده است. (فاربر، ۲۰۱۹: ۸۴).

صلاحیت فرهنگی یک سفر و راهی برای دستیابی به مهارت در کار با شرایط و زمینه‌های متنوع فرهنگی است (دیویس^۵، ۲۰۱۸: ۱۹). از صلاحیت فرهنگی تعریف واحدی وجود ندارد، زیرا این یک فرآیند است که به‌طور مداوم در حال تکامل است، اما برخی از تعریف‌های مفید نیز وجود دارند. صلاحیت فرهنگی مجموعه‌ای از رفتارها، نگرش‌ها و سیاست‌های متقابل است که در یک سیستم یا

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های... / ابراهیمی

آژانس یا در میان متخصصان گرد هم می آیند که سیستم، آژانس یا متخصص را قادر می سازد در موقعیت های بین فرهنگی به طور مؤثر کار کند. صلاحیت فرهنگی تنها از طریق کلمات حاصل نمی شود، بلکه از طریق دانش و استفاده از این دانش حاصل می شود. برای کار در جهت صلاحیت فرهنگی، باید درک عمیق تری از خود و فرهنگ مردمی که قصد داریم به آن ها خدمت کنیم داشته باشیم (آشکیناز،^۶ ۲۰۱۷: ۳۲۴).

سازگاری فرهنگی مدیران دولتی

سازگاری فرهنگی، یک پیامد روان شناسی است که با انطباق پذیری فرد در ارتباط است. انطباق پذیری به معنی درجه ای احساس راحتی فرد در نقش جدید خود و مرتبه ای است که با نیازمندی های نقش خود احساس سازگاری می کند (بلک^۷، ۱۹۹۸ به نقل از اصائلو و خدای، ۱۳۹۳: ۸۱). این تصور که افراد با محیط خود انطباق بهتری دارند که محیط با آن ها متناسب باشد دارای یک سنت طولانی در روان شناسی است (می یو و ترسی^۸، ۲۰۱۰: ۴۵۹).

سازگاری و هماهنگ شدن با خود و با محیط پیرامون خود برای هر موجود زنده یک ضرورت حیاتی است. تلاش روزمره همه آدمیان نیز عموماً بر محور همین سازگاری دور می زند. هر انسانی، هوشیارانه یا ناهشیارانه می کوشد نیازهای متنوع و متغیر و گاه متعارض خود را در محیطی که در آن زندگی می کند، برآورده سازد. این نیازهای فطری^۹ و اکتسابی به مثابه نیرویی پرفشار آدمی را برمی انگیزانند و در جهت تأمین نیازها و بازیابی تعادل و آرامش برهم خورده به حرکت درمی آورند (والی پور، ۱۳۶۰).

مفهوم سازگاری از پیچیدگی ها و مشکلات زیادی برخوردار است و همان طوری که در مورد اکثر مفاهیم صادق است، اختلاف نظرهای زیادی در این خصوص به چشم می خورد. در سال های اخیر ما شاهد تغییرات گسترده ای در نگرش نسبت به سلامت و سازگاری بوده ایم. انسان هر دم با مشکلاتی رودررو می گردد و می کوشد تا بر این موانع و مصائب فائق آید و گونه ای تعادل نسبی را در امور زندگی پدید آورد. این تعادل از طریق هماهنگی و ارتباط بین مشکلات و سازوکارهای موجود جهت حل آن ها به دست می آید. ناهماهنگی در تعادل سازوکارهای مشکل گشایی یا فرو گشودن مشکلات در ارتباط با تهدیدها منجر به ایجاد بحران های روانی می گردد. مک گروری (۱۹۷۸) هرگونه عاملی را که تعادل فرد را بر هم زند بحران نام داده است (اسلامی نسب، ۱۳۷۳: ۲۸۹).

کشور پهناور ایران جزء آن دسته از کشورهایی است که در طول اعصار با پدیده زیست چند فرهنگی دست و پنجه نرم کرده است. در این کشور که با تنوع قومی، زبانی و دینی مواجه بوده است،

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

اقلیت‌های فرهنگی متعددی شکل گرفته که ضمن تعلق به هویت مشترک ملی و ایرانی، هر یک دارای هویت جمعی خاص خود بوده‌اند و خرده‌فرهنگ‌های بسیار زیادی در این سرزمین تشکیل شده است؛ اما در این جامعه با این تنوع وسیع قومی و نژادی و تا حدودی دینی، گروه‌های مختلف ضمن اینکه با یکدیگر دارای تعامل و کنش متقابل می‌باشند، با گروه‌های دیگر نیز همواره در ارتباطات مثبت و منفی بوده و در مجموع جامعه‌ای خاص با ویژگی‌های منحصر به خود را ایجاد نموده‌اند. بنابراین سازگاری فرهنگی به‌عنوان عنصر بنیادین در روابط اجتماعی مطرح می‌باشد.

تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی

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 روبرو باشند طبعاً نباید انتظار شکوفایی فرهنگ و مقولات فرهنگی را داشت (اوبرگانبرگر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۸: ۶۳۸).

تنوع فرهنگی به معنای وجود الگوها، شیوه‌های عمل و بیان احساس، سبک‌های زندگی، نظام‌های ارزشی متنوع در میان گروه‌های اجتماعی در درون مرزهای جغرافیایی یک کشور است که به‌گونه‌ای طبیعی با یکدیگر تعامل و هم‌زیستی دارند (منافی شرف‌آباد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۱). تفاوت در نحوه‌ی گویش و وجود هزاران لهجه‌ی مختلف برای برقراری ارتباط را می‌توان یکی از بارزترین جنبه‌های تنوع فرهنگی قلمداد نمود. در برخی مواقع می‌توان شواهدی از وجود اقوام و تیره‌های خاص را در برخی از سازمان‌ها به‌صورت مجموعه‌ای به‌هم‌پیوسته یافت نمود که این امر از تعلق و وابستگی فرهنگی خرده‌فرهنگ‌ها به یکدیگر حکایت می‌کند (منافی شرف‌آباد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۳).

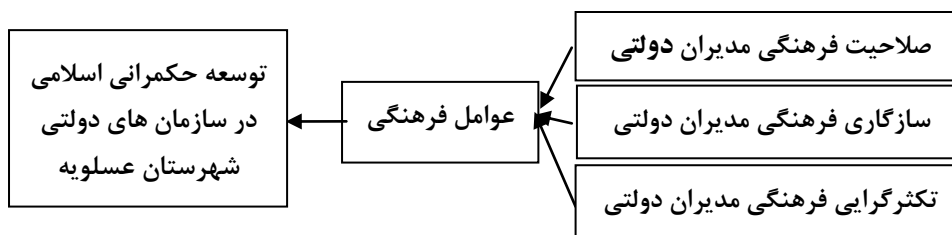
بر مبنای پذیرش تنوع فرهنگی همه‌ی افراد و گروه‌ها می‌توانند از حقوق فرهنگی خود بر مبنای حقوق بشر و آزادی‌های اساسی و اولیه‌ی انسانی بهره‌مند شوند. همه‌ی فرهنگ‌ها امکان فعالیت مساوی همگام با سایرین را داشته باشند و هیچ‌گونه تبعیض و نابرابری در این زمینه وجود نداشته باشد. ایجاد تعادل بین یگانگی و تنوع چالش مستمری برای دولت- ملت‌های چند فرهنگی است. (لدسن - بلینگس^{۱۱}، ۲۰۰۴).

مدل تحقیق

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود با توجه به مبانی و چهارچوب نظری تحقیق، مؤلفه‌های صلاحیت

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

فرهنگی، سازگاری فرهنگی و تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی می‌توانند به به‌عنوان شاخص‌های سواد فرهنگی موجبات توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه فراهم نمایند.



نمودار ۱- مدل تحلیلی تحقیق، محقق ساخته برگرفته از مبانی و چهارچوب نظری تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

فرضیه‌های فرعی

صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

روش تحقیق

اصولاً با توجه به ماهیت تحقیق و متناسب با موضوع موردبررسی، روش‌های مختلفی وجود دارد. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل توصیفی و از نظر نحوه اجرا نیز از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی در شهرستان عسلویه می‌باشند که تعداد آن‌ها حدوداً ۲۵۰۰ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری ساده می‌باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه‌گیری (بر اساس شیوه نمونه‌گیری مندرج در جدول مورگان تعداد ۲۱۸ نفر به‌عنوان نمونه تحقیق

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

انتخاب شده است. در این تحقیق داده‌های حاصل از گردآوری پرسشنامه‌ها به دو طریق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده‌ها در دو بخش متغیرهای زمینه‌ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون T و آزمون فریدمن استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

بررسی فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

جدول ۱- آزمون فرضیه اصلی

میانگین	آماره t	درجه آزادی	اختلاف میانگین	مقدار t جدول	فاصله اطمینان ۹۵٪
					حد بالا / حد پایین
۳/۶۸	۲۳/۲۲۱	۲۱۷	۰/۶۸۷	۱/۶۴۶	۰/۷۴۵ / ۰/۶۲۹

با توجه به جدول مقابل مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه (۳/۶۸) برابر می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می‌شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به بعد اثرگذاری عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست آمده از آزمون t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های ... / ابراهیمی

فرضیه فرعی اول

صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

جدول ۲- آزمون فرضیه فرعی اول

میانگین	آماره t	درجه آزادی	اختلاف میانگین	مقدار t جدول	فاصله اطمینان ۹۵٪
					حد بالا / حد پایین
۳/۷۶	۱۶/۳۶۷	۲۱۷	۰/۷۶۲	۱/۶۴۶	۰/۸۵۴ / ۰/۶۷

با توجه به جدول ۲ مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه ۱۶/۳۶۷ است. میانگین متغیر صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه برابر ۳/۷۶ می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می‌شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به بعد اثرگذاری صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست آمده از t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

فرضیه فرعی دوم

سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

جدول ۳- آزمون فرضیه فرعی دوم

میانگین	آماره t	درجه آزادی	اختلاف میانگین	مقدار t جدول	فاصله اطمینان ۹۵٪
					حد بالا / حد پایین
۳/۵۵	۱۴/۸۳۹	۲۱۷	۰/۵۵۹	۱/۶۴۶	۰/۶۳۴ / ۴۸۵۰

با توجه به جدول ۳ مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه ۱۴/۸۳۹ است. میانگین متغیر سازگاری

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه برابر ۳/۵۵ می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام‌شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می‌شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست آمده از t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت سازگاری فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

فرضیه فرعی سوم

تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشد.

جدول ۴- آزمون فرضیه فرعی سوم

میانگین	آماره t	درجه آزادی	اختلاف میانگین	مقدار t جدول	فاصله اطمینان ۹۵٪
					حد بالا / حد پایین
۳/۷۳	۱۴/۴۶۷	۲۱۷	۰/۷۳۹	۱/۶۴۶	۰/۸۴ / ۰/۶۳۸

با توجه به جدول ۴ مقدار آماره آزمون برای متغیر اثر تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه ۱۴/۴۶۷ است. میانگین متغیر تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه برابر ۳/۷۳ می‌باشد. با توجه به کدگذاری انجام‌شده (خیلی کم ۱، کم ۲، متوسط ۳، زیاد ۴ و خیلی زیاد ۵) مشخص می‌شود بیشتر پاسخگویان به سؤالات مربوط به اثرگذاری تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. جهت بررسی از آزمون t استفاده شده است. مقدار t جدول (۱/۶۴۶) می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار t به دست آمده از t جدول بیشتر است بنابراین فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه مؤثر می‌باشند.

بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

بررسی رتبه بندی عوامل تحقیق

جهت رتبه بندی عوامل فرهنگی (صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی و تکثرگرایی فرهنگی) مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه از آزمون فریدمن استفاده شده است. آزمون فرضیات بررسی یکسان بودن اولویت متغیرها بدین صورت می باشد:

فرض صفر (H_0): اولویت متغیرها، یکسان می باشد.

فرض مقابل (H_1): اولویت متغیرها، یکسان نمی باشد.

جدول ۵- آزمون فریدمن

آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱۷/۸۷	۲	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون ۰/۰۰۰ است، با توجه به این که سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ می باشد، فرض صفر رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت شاخص ها دارای اولویت های متفاوتی هستند.

جدول ۶- رتبه بندی ابعاد

رتبه	میانگین رتبه	ابعاد
اول	۲/۱۳	صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی
سوم	۱/۷۷	سازگاری فرهنگی مدیران دولتی
دوم	۲/۱	تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی

با توجه به جدول مقابل صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی رتبه اول را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه دارد و متغیر سازگاری فرهنگی مدیران دولتی رتبه آخر و کمترین اثر را بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه دارد.

نتیجه گیری

یکی از نقاط مشترک جوامع بشری در طول اعصار فرهنگ است در واقع فرهنگ بخش مهمی از زندگی افراد را تشکیل می دهد. فرهنگ در قالب ساختارهایی که افراد در آن ها متولد، پرورش و تجربه می نماید مانند نژاد، ملیت، جنسیت، طبقه یا مذهب، زبان و ... به فرد یک جهان بینی خاصی را ارائه

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

می‌دهد. دیدگاه‌ها، ارزش‌ها، باورها و اعتقادات، شوخ‌طبعی، امید و آرزوها، وفاداری، نگرانی، ترس و... مؤلفه‌های فرهنگی هستند که اساساً رفتار افراد تحت تأثیر آن‌ها شکل می‌گیرد. فرهنگ ترکیبی است از آنچه ما به ارث می‌بریم و آنچه را که در طول زندگی یاد می‌گیریم (سانگ، ۲۰۱۹: ۱۷).

فرهنگ یکی از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین بخش‌های زندگی بشر در طول تاریخ بوده است، به طوری که بدون فرهنگ حیات و هویت یک جامعه معنا ندارد. با اندکی تأمل می‌توان دریافت که سبک زندگی، پیشرفت، قوانین و هنجارها، رفتار و تفکرات، عادات و ... همگی ریشه در فرهنگ هر جامعه دارند. در واقع تمام ابعاد حیات یک جامعه اعم از سیاسی، اقتصادی، اجتماعی-ارتباطی، امنیتی، آموزش و خدمات تحت تأثیر فرهنگ آن جامعه قرار دارند؛ اما هر فرهنگ دارای ویژگی‌های مثبت و یا منفی فراوانی است که در طول تاریخ در حوزه فرهنگ آن کشور رسوخ کرده و جزئی از آن شده‌اند (شیرکرمی، ۱۴۰۰: ۱). فرهنگ به عمق و جهت زندگی بشر توجه دارد، بنابراین سطحی و بخشی نیست. فرهنگ وجهی فرابخشی و عمیق در تاریخ دارد. (سوزنچی و پورکیانی، ۱۳۹۹: ۹۷).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، با توجه به داده‌های آماری تحقیق، صلاحیت فرهنگی مدیران دولتی رتبه اول را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه دارد. لذا مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه بایستی توجه داشته باشند که نقش مدیران در سازمان‌ها سوق دادن سازمان به سوی اهداف و استراتژی‌هایشان است. سازمان‌ها زمانی به اهداف و استراتژی‌های خود نائل خواهند شد که مدیرانی شایسته، توانمند و متعهد، اداره آن را بر عهده داشته باشند. (کارنال، ۲۰۱۸).

از طرفی بررسی مطالعات صورت پذیرفته در ایران به منظور طراحی نظام اداری مطلوب، بیشتر برمدار عواملی همچون مدیریت منابع انسانی، ساختار، فرایندها، رویه‌ها، قوانین و مقررات، فرهنگ اداری و خدمت‌رسانی، فناوری اطلاعات، ارزیابی و نظارت و فرهنگ سازمانی چرخیده و به موضوع فرهنگ جامعه ایرانی کمتر پرداخته شده درحالی که خصوصاً در کشورهای چند فرهنگی و با تنوع قومی زیاد مانند ایران بی‌تردید توجه به فرهنگ و دارا بودن صلاحیت فرهنگی مدیران یکی از عوامل مهم موفقیت و بهره‌وری بالای آنان در مناطق مختلف جغرافیایی بوده که مورد بی‌توجهی قرار گرفته و بدان پرداخته نشده است. تحقیقات نشان داده از همان ظهور و توسعه نسل بشر، همیشه رهبرانی در جوامع مختلف وجود داشته‌اند که دیگران را راهنمایی کرده‌اند تا همه‌چیز درست کار کند و مرتب بماند. در نتیجه مدیران باید بتوانند بر کارکنان خود اثربخش باشند. (کرسپو و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۱: ۱۶۳).

بررسی عوامل فرهنگی مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های ... / ابراهیمی

صلاحیت‌های مدیران از این نظر ارزشمند هستند که سازمان را قادر می‌سازد تا استراتژی‌هایی را توسعه دهد که از فرصت‌ها سرمایه‌گذاری کند و تهدیدها را دفع کند (سلمان و همکاران، ۲۰۲۰: ۴). سرمایه‌گذاری سازمانی در ارتقاء صلاحیت‌های فرهنگی و افزایش خدمات دارای پاسخگویی فرهنگی احتمالاً باعث افزایش استفاده و مقرون‌به‌صرفه بودن منابع و امکانات مادی و معنوی سازمان خواهد شد. یک اصل کلیدی در عملکردهای پاسخگو به فرهنگ، تعامل جامعه، مشتریان و کارکنان است و با افزایش توجه به صلاحیت فرهنگی اعتماد سازمانی بیشتر و رضایت مشتری و کارکنان می‌تواند افزایش یابد. تدوین سیاست‌های سازمانی متناسب با صلاحیت فرهنگی شامل استخدام و عملیات اجرایی در سازمان‌های قرن بیست و یکم ضروری (پولا و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۲: ۳۲۲). همچنین عدم توجه به فرهنگ، سودآوری و پایداری سازمان را تضعیف می‌کند.

داده‌های آماری تحقیق، نشان می‌دهد که تکثرگرایی فرهنگی مدیران دولتی رتبه دوم را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه دارد.

تنوع فرهنگی به معنای وجود الگوها، شیوه‌های عمل و بیان احساس، سبک‌های زندگی، نظام‌های ارزشی متنوع در میان گروه‌های اجتماعی در درون مرزهای جغرافیایی یک کشور است که به‌گونه‌ای طبیعی با یکدیگر تعامل و هم‌زیستی دارند (منافی شرف‌آباد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۱). تفاوت‌ها در مراسم، تشریفات، هنجارها، نمادها، رفتارها، سنن، آداب و رسوم، زبان، مذهب و مواردی از این قبیل، ایران را از حیث تنوع فرهنگی به‌گونه‌ای به ذهن متبادر می‌کند که می‌توان از آن تحت عنوان کشور تنوع یاد نمود. پیامد این تنوع شکل‌گیری خرده‌فرهنگ‌های متفاوت در کشور و به‌تبع آن بروز و ظهور تنوع فرهنگی در سازمان‌ها اعم از تولیدی، خدماتی، دولتی، خصوصی، آموزشی، بهداشتی و خیریه است و البته تنوع فرهنگی موجود در جامعه، در تزاخم با فرهنگ عمومی نیست (صالحی رمچاهی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

نوروس^{۱۴}، از اصطلاح هم‌افزایی فرهنگی به‌عنوان مؤلفه‌های برای مدیریت فرهنگی استفاده می‌کند. وی معتقد است که هم‌افزایی فرهنگی، باعث ارتقای شاخص‌های توسعه اجتماعی و تقویت سیاست‌گذاری اجتماعی و درنهایت نهادینه کردن فرهنگ اجتماعی می‌گردد. (نوروس، ۲۰۱۸: ۷۲) در این زمینه، دهشیری نیز مؤلفه هم‌افزایی فرهنگی را در مدیریت فرهنگی جای می‌دهد و معتقد است که برای ارتقا و توسعه فرهنگی و اجتماعی، هم‌افزایی فرهنگی ضروری است. (دهشیری، ۱۳۹۳: ۲۶) تفاوت‌ها در مراسم، تشریفات، هنجارها، نمادها، رفتارها، سنن، آداب و رسوم، زبان، مذهب و مواردی از این قبیل، ایران را از حیث تنوع فرهنگی به‌گونه‌ای به ذهن متبادر می‌کند که می‌توان از آن تحت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، دوره ۳، شماره ۱۲، زمستان ۱۴۰۲

عنوان کشور تنوع یاد نمود. پیامد این تنوع شکل‌گیری خرده‌فرهنگ‌های متفاوت در کشور و به تبع آن بروز و ظهور تنوع فرهنگی در سازمان‌ها اعم از تولیدی، خدماتی، دولتی، خصوصی، آموزشی، بهداشتی و خیریه است و البته تنوع فرهنگی موجود در جامعه، در تراجم با فرهنگ عمومی نیست (صالحی رمچاهی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

همچنین بر اساس داده‌های آماری تحقیق، سازگاری فرهنگی مدیران دولتی رتبه سوم را در مجموعه عوامل مؤثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه دارد.

سازگاری عبارت است از رفتار مفید و مؤثر آدمی در تطبیق با محیط فیزیکی و روانی، به گونه‌ای که تنها با تغییرات محیطی هم‌رنگی نکرده و به پیروی ناهشیار از آن کفایت نمی‌کند، بلکه خود نیز می‌تواند در محیط تأثیر گذاشته و آن را به گونه‌ای مناسب تغییر دهد. (مرادی زاده، بازگیر و عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴)

وجود وفاق و توافق محکم میان اعضای یک جامعه، دغدغه مهم فکری همه کسانی است که به رشد و تعالی جامعه می‌اندیشند و پیوسته در این اندیشه‌اند که چگونه می‌توان از خواسته‌های متفاوت مردم، برآیندی مثبت ساخت تا حیثیت جامعه در مسیر تکامل پیش رود. منظور ما از وفاق، توافق بر سر مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها است که زمینه رفتارها و اعمال اجتماعی را شکل می‌دهد. اعمال و رفتارهایی که زندگی اجتماعی و جمعی را خلق کرده و به آن هستی و هویت می‌دهد. یک جامعه پایدار نمی‌ماند مگر اینکه رفتارها و امورات اجتماعی آن دارای ثبات و پیوستگی مشخصی باشد، این ثبات و پیوستگی هم به وجود نمی‌آید مگر با داشتن وفاق و تفاهم میان افراد و اعضای جامعه در امور مشترک. با وجود آنکه میان صاحب‌نظران در مورد تعریف وفاق اجتماعی اتفاق نظر وجود ندارد، می‌توان این مفهوم را در دو بُعد نظری و عینی مورد بررسی قرار داد. از بعد نظری، وفاق اجتماعی به نزدیکی و سازگاری باورهای افرادی اشاره دارد که قرار است میان آن‌ها وفاق اجتماعی به وجود آید؛ اما از بعد عینی، رفتار و نوع نظام اجتماعی است که در آن برآیند نیروها در جهت سازگاری، انطباق و تعادل بیشتر میان اعضا است. (مرادی زاده، بازگیر و عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴)

پیشنهادها مبتنی بر نتایج تحقیق

پیشنهاد می‌شود کارکنان و مدیران سازمان‌های دولتی شهرستان عسلویه در فعالیت‌های فرهنگی شرکت کرده و جهت آشنایی بیشتر با فرهنگ‌های متفاوت جامعه، به برگزاری جشنواره‌ها و همایش‌های فرهنگی بپردازد.

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

پیشنهاد می شود در راستای افزایش تطابق پذیری و سازگاری کارکنان و مدیران با فرهنگ های متفاوت، نحوه چینش بخش ها و شعب سازمان های دولتی شهرستان عسلویه به گونه ای باشد که افراد با تفاوت های فرهنگی و زبانی در کنار یکدیگر و با هدفی یکسان فعالیت کنند.

پیشنهاد می شود انتخاب مدیران و کارکنان در سازمان های دولتی شهرستان عسلویه تنها بر اساس نظام شایسته سالاری باشد و افراد بدون در نظر گرفتن تعصبات نژادی و جنسیتی تنها بر اساس صلاحیت فرهنگی انتخاب شوند.

پیشنهاد می شود برای آشنایی بیشتر کارکنان و مدیران سازمان های دولتی شهرستان عسلویه با مدیریت فرهنگی و ارتقای صلاحیت فرهنگی، دوره های آموزشی برای کارکنان و مدیران طراحی شود.

عوامل ارتباطی نقش مهمی در ایجاد تکثرگرایی فرهنگی مدیران سازمان های دولتی شهرستان عسلویه دارد. لذا پیشنهاد می شود برای تقویت نگرش مثبت و ایجاد ارتباطات مثبت، به ایجاد گروه های کاری و تقویت فرهنگی کار تیمی در سازمان ها پرداخته شود.

دست اندرکاران سازمان های دولتی شهرستان عسلویه بایستی بدانند، وفاق ملی و انسجام اسلامی دو مقوله ای هستند که از بدو تأسیس جمهوری اسلامی ایران همواره مورد توجه سیاست گذاران، مجریان و کارگزاران نظام بوده اند؛ به طوری که گاه تشخیص مرز بین مفاهیمی چون منافع ملی در چارچوب وفاق ملی و مصالح اسلامی در چارچوب انسجام اسلامی امکان پذیر نبوده است.

منابع

- ۱) اسلامی نسب، علی (۱۳۷۳). روانشناسی سازگاری. چاپ و نشر بنیاد.
- ۲) اصائلو، ب و خدای، س. (۱۳۹۳). بررسی اثر هوش فرهنگی بر شوک فرهنگی، سازگاری میان فرهنگی و عملکرد، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، دوره دوم، شماره ۴، بهار، صص ۷۵-۹۶.
- ۳) پورعندلیبی، فرحناز. شیبانی نژاد، سمیع الله. (۱۳۹۴). سواد فرهنگی-انتقادی و پذیرش سرمایه‌های فرهنگی-اجتماعی، تهران: انتشارات آبادیران، ۲۱۲.
- ۴) تهامی، سیدمجتبی (۱۳۹۰)، امنیت ملی، دکترین، سیاست‌های دفاعی و امنیتی، جلد اول، چاپ دوم، تهران: سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران، معاونت فرهنگی (نشر آجا).
- ۵) جعفری، مصطفی. رییس میرزایی، نرگس. (۱۳۹۳). تأثیر سواد فرهنگی بر توسعه توریسم فرهنگی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، مجموعه مقالات دومین همایش ملی مهندسی صنایع و مدیریت پایدار، (۵۳) ۱-۳.
- ۶) حق شناس، علی محمد و همکاران (۱۳۷۹)، فرهنگ معاصر هزاره، تهران: انتشارات فرهنگ معاصر.
- ۷) خضولو، سمیه و مختاری، جمیله (۱۳۹۴). صلاحیت فرهنگی در آموزش پرستاری: مقاله مروری، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۸(۶)، ۱۱-۲۱.
- ۸) دهشیری، محمدرضا. (۱۳۹۳). جایگاه هم‌افزایی فرهنگی در توسعه اجتماعی کشور. مجله مطالعات توسعه اجتماعی، ۶(۲)، ۲۵-۴۴.
- ۹) زارعی، بهادر (۱۳۹۹)، حکومت محلی و توسعه ایران، تهران: ستوس.
- ۱۰) سوزنچی، حسین. پورکیانی، محمد. (۱۳۹۹). مفهوم «فرهنگ» در گفتمان‌های سیاستگذاری فرهنگی، دین و سیاست فرهنگی، ۷(۱۴): ۷۵-۹۹. http://www.jrcp.ir/article_106776.html
- ۱۱) شاه‌آبادی، ابولفضل و جامه‌بزرگی، آمنه (۱۳۹۲). «نظریه حکمرانی خوبی از دیدگاه نهج‌البلاغه»، پژوهشنامه نهج‌البلاغه، سال اول، (شماره ۲): صص ۱۳۳-۱۵۳.
- ۱۲) شیرکرمی، جواد. (۱۴۰۰). آسیب‌های جامعه در پرتو فرهنگ با نگاه روانشناختی، ششمین کنفرانس علمی پژوهشی رهیافت‌های نوین در علوم انسانی ایران، ایلام: آسو سیستم آرمون. <https://www.sid.ir/fa/seminar/ViewPaper.aspx?ID=96754>

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

۱۳) صالحی رمچاهی، محمد و اسلامی رمچاهی، فوزیه، ۱۳۹۴، بررسی تاریخچه مشارکت اجتماعی زنان و تأثیر آن در وفاق اجتماعی، اولین کنفرانس علمی پژوهشی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران، گله دار، <https://civilica.com/doc/482753>

۱۴) عابدی درچه، محسن (۱۳۹۹)، آینده‌نگری حکمرانی انقلابی در منطقه غرب آسیا بر مبنای مکتب جهادی و تمدن‌ساز شهید قاسم سلیمانی، مجموعه مقالات دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز، ۱۵ بهمن‌ماه ۱۳۹۹، تهران: دانشگاه جامع امام حسین، ص ۳۴-۱.

۱۵) عاشقی، حسن؛ قهرمانی، محمد؛ فورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۶). تدوین الگوی مفهومی طراحی برنامه آموزش مدیران مبتنی بر شایستگی‌مدیریتی: پژوهشی کیفی. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۲ (۳)، ۶۱-۴۷.

۱۶) فیروزی، داود (۱۳۹۴). فقه و سیاست در ایران معاصر. جلد ۲. تهران: نشر نی.

۱۷) قاضی، ابوالفضل (۱۳۷۰)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، جلد اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۱۸) قالیباف، محمدباقر (۱۳۹۱)، حکومت محلی یا استراتژی توزیع فضایی قدرت سیاسی در ایران، چاپ ششم، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر.

۱۹) مرادی زاده، سیروس؛ لایلا بازگیر و مریم عبدالهی مقدم، ۱۳۹۴، بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های ارتباطی بر سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه شهر خرم‌آباد در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی، مؤسسه آموزش عالی مهر اروند، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار،

۲۰) معین، محمد (۱۳۸۷)، فرهنگ فارسی معین (یک جلدی)، چاپ اول، تهران: انتشارات فرهنگ‌نما.

۲۱) منافی شرف‌آباد، ک؛ زمانی، ا و مهدوی‌خواه، ع. (۱۳۹۳). تربیت شهروند جهانی، تهران: مرکز ملی مطالعات جهانی شدن، چاپ اول

۲۲) منتظری، محمد، بهمنی، اکبر و فتحی‌زاده، علیرضا (۱۳۹۷). «الگوی حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه: گامی در جهت تبیین الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت»، دو فصلنامه الگوی پیشرفت اسلامی، دوره ششم، (شماره ۱۱): صص ۱۳۳-۱۵۳.

۲۳) میدری، احمد و جعفر خیرخواهان (۱۳۸۳)، حکمرانی خوب، بنیان توسعه، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر بررسی‌های اقتصادی.

- ۲۴) والی‌پور، ایرج (۱۳۶۰). روان‌شناسی سازگاری. چاپ و نشر وحید.
- ۲۵) ویسی، هادی (۱۳۹۲). درآمدی بر دولت محلی، چاپ اول، تابستان، تهران: سمت.
- 26) Ashkinazy, B. (2017), "Cultural Competence, Theory and Practice," Ph.D. thesis.
- 27) Bennis, W. G. (2017). Beyond bureaucracy. In *American Bureaucracy* (pp. 3-16). Routledge.
- 28) Carnall, C. (2018). *Managing change*. Routledge.
- 29) Crespo, M. D. V. Betancourt, L. A. A. Joniaux, C. A. M. & Monier, Y. P. R. (2021). Evaluation of the impact of leadership competence in the administrative management of the banking system in Manta, Ecuador. *International Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 162–177.
- 30) Davies, J. Easterby-Smith, M. Mann, S. & Tanton, M. (2018). *The Challenge to Western Management Development: International Alternatives*. Routledge.
- 31) Davis, M. (2020), "The "culture" in cultural competence," in *Cultural Competence and the Higher Education Sector: Australian Perspectives, Policies and Practice*, Springer Singapore, pp. 15–29.
- 32) Farber, J. E. (2019), "Cultural Competence of Baccalaureate Nurse Faculty: Relationship to Cultural Experiences," *Journal of Professional Nursing*, 35, 81–88.
- 33) Hofstede, G. (2011), "National cultures, organizational cultures, and the role of management," *Values and Ethics for the 21st Century*. Madrid.
- 34) Jirwe M, Gerrish K, Keeney S, Emami A. (2013). Identifying the core components of cultural competence: finding from a Delphi study. *J Clin Nurs*; 18(8): 2622-34.
- 35) Johnson, I. (1997). *Redefining the Concept of Governance*.
- 36) Ladson-Billings, G. (2004). Culture versus citizenship: The challenge of racialized citizenship in the United States. In J. A. Banks (Ed.), *Diversity and citizenship education: Global perspectives* (pp. 99–126). San Francisco: Jossey-Bass.
- 37) Meyer, J.P. & Tracy D. (2010). Hecht, Harjinder Gill, Laryssa Toplonysky Person–organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: Alongitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* (76), pp. 458–473.
- 38) Norros, L. (2018). Understanding acting in complex environments: Building a synergy of cultural-historical activity theory, Peirce, and ecofunctionalism. *Mind, Culture, and Activity*, 25(1), 68-85.
- 39) Oberguggenberger, A. S. Nagele, E. Inwald, E. C. Tomaszewski, K. Lanceley, A. Nordin, A. ... & Arraras, J. (2018). Phase 1–3 of the cross-cultural development

بررسی عوامل فرهنگی موثر بر توسعه حکمرانی اسلامی در سازمان های ... / ابراهیمی

of an EORTC questionnaire for the assessment of sexual health in cancer patients: the EORTC SHQ-22. *Cancer medicine*, 7(3), 635-645.

40) Pulla, V. Chenoweth, L. Francis, A. & Bakaj, S. (2012), "Papers in strengths based practice," 322.

41) Salman, Mohammad; Ganie, Showkat Ahmad; Saleem, Imran (2020). Employee Competencies as Predictors of Organizational Performance: A Study of Public and Private Sector Banks. *Management and Labour Studies*, (4), 1-7.

42) Song, J. (2019), "Essentials for Developing Cultural Competence in Occupational Therapy: The Cultural Competence Workshop for Occupational Therapy Practitioners (CCWOT)," Ph.D. thesis.

43) Zarzycka, D. Chrzan-Rodak, A. Bak, J. Niedorys-Karczmarczyk, B. and Slusarska, B. (2020), "Nurse Cultural Competence-cultural adaptation and validation of the Polish version of the Nurse Cultural Competence Scale and preliminary research results," *PLoS ONE*, 15.

یادداشت ها:

-
- 1- Guerrero & Kim
 - 2 - Bennis
 - 3 - Davies, et al
 - 4 -Hofstede
 - 5 Davis
 - 6 Ashkinazy
 - 7- Black
 - 8-Meyer & Tracy
 - 9-Innate
 - 10- Oberguggenberger, et al
 - 11-Ladson-Billings
 - 12 Crespo et al
 - 13 -Pulla et al
 - 14 - Norros

Investigation the effect of cultural dimensions on development of Characteristics of governance in the Islamic system among public organizations in Asalouyeh

Receipt: 01/09/2023

Acceptance: 04/12/2023

Sayyed Shobier Ebrahimi

Abstract

This research has been conducted on the effect of cultural dimensions on development of Characteristics of governance in the Islamic system among public organizations in Asalouyeh. The research method used in this research is descriptive and analytical in terms of the applied purpose, in terms of the type of data, and in terms of the method of collection. The statistical population in this researcher is the public organizations in Asalouyeh. The population of this organization in the census of 2021 is 2500 people. From the statistical population according to sampling (based on the method of sampling in Morgan's table), 218 people were selected as the research sample. In the next step, based on the conceptual model of the research, research questions and hypotheses, using the researcher's questionnaire, the extracted items were included in the statistical research sample of the questionnaire. In descriptive statistics, the descriptions are presented in two different sections, one and the main variety, and in the inferential statistics section and Friedman tests were used to check the research hypotheses. Considering the statistics data coefficient, it can be said that cultural dimensions has a positive effect on development of Characteristics of governance in the Islamic in Asalouyeh.

Keywords

cultural dimensions, Islamic governance, development of Islamic governance, public organizations, Asalouyeh