

Providing a Model for Measuring the Political Culture of Governmental Organizations in Ardabil Province with a Governance Approach

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Nasrin Budaghi¹
Mohammad Feizi^{2*},
Ebrahim Dadfar³,
Eshagh Rasouli⁴

How to cite this article

Nasrin Budaghi, Mohammad Feizi, Ebrahim Dadfar, Eshagh Rasouli, Providing a Model for Measuring the Political Culture of Governmental Organizations in Ardabil Province with a Governance Approach, Journal of Islamic Life Style Centered on Health. 2019;3(2):163-175.

1. PhD student of Public Administration, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran.
2. Assistant Professor, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran. (Corresponding Author)
3. Assistant Professor, Islamic Azad University, Meshkinshahr Branch, Meshkinshahr, Iran.
4. Assistant Professor, Islamic Azad University, Ardabil Branch, Ardabil, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: m_feizei@yahoo.com

Article History

Received: 2019/02/20

Accepted: 2019/05/24

ePublished: 2019/06/20

ABSTRACT

Background: A systematic study of the theoretical foundations of political culture and good governance shows that there is no model in government agencies for measuring political culture based on good governance.

Purpose: The purpose of this study is to provide a model for measuring the political culture of government agencies in Ardabil province with a good governance approach.

Method: The method of this research is qualitative in which the grounded theory was used to formulate the model. CVI, CVR and S-CVI content validity indices were used to determine the validity of the themes and components of the political culture model as well as the model itself. The population of this study consisted of experts in political culture and good governance with 20 experts as participants. The research instrument consisted of a structured unstructured interview with 6 questions. Three open, axial and selective coding methods were used for data analysis.

Results: The results of this study was led to the identification of 44 themes and categories in six dimensions of causal factors (5 themes), intervening factors (6 themes), contextual factors (5 themes), main phenomena (7 themes), strategies (9 theme) and consequences (12 themes).

Conclusion: According to the findings it is concluded that this model could be helpful to assess political culture of the governmental organizations based on the good governance.

Keywords: Political Culture, Good Governance, Governmental Organization, Model

ارائه الگویی برای سنجش فرهنگ سیاسی سازمان‌های

دولتی استان اردبیل با رویکرد حکمرانی خوب

* مقاله استخراج شده از رساله دکتری خانم نسرين بوداغي می‌باشد.

نسرين بوداغي ۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

محمد فیضی ۲*

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

ابراهیم دادفر ۳

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشکین شهر، مشکین شهر، ایران.

اسحق رسولی ۴

استادیار، گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه: مطالعه سیستماتیک مبانی نظری در رابطه با فرهنگ سیاسی و رویکرد حکمرانی خوب نشان می‌دهد که الگویی در سازمان‌های دولتی مقیاسی برای سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب وجود ندارد.

هدف: هدف این پژوهش ارائه الگویی برای سنجش فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی استان اردبیل با رویکرد حکمرانی خوب می‌باشد.

روش: روش این پژوهش کیفی می‌باشد؛ به این صورت که برای تدوین الگوی سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی از روش کیفی نظریه داده بنیاد استفاده شد. سپس برای تعیین روایی مضامین و مؤلفه‌های الگوی سنجش فرهنگ سیاسی و همچنین خود الگوی سنجش فرهنگ سیاسی از شاخص‌های روایی محتوای CVI، CVR و S-CVI استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل متخصصان فرهنگ سیاسی و حکمرانی خوب در بخش کیفی بود که ۲۰ نفر به عنوان شرکت‌کنندگان در این بخش مشارکت داشتند. ابزار پژوهش عبارت بود از مصاحبه بدون ساختار محقق ساخته که در قالب ۶ سؤال تنظیم شده بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از سه روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش منجر به شناسایی ۴۴ مضمون و مقوله در قالب شش بعد عوامل علی (۵ مضمون)، عوامل مداخله‌گر (۶ مضمون)، عوامل زمینه‌ای (۵ مضمون)، پدیده‌های اصلی (۷ مضمون)، راهبردها و استراتژی‌ها (۹ مضمون) و پیامدها و نتایج (۱۲ مضمون) گردید.

نتیجه‌گیری: طبق یافته‌ها می‌توان گفت که مدل پیشنهادی حاضر می‌تواند در سنجش فرهنگ سیاسی سازمان‌های دولتی بر اساس رویکرد حکمرانی خوب مفید باشد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سیاسی، حکمرانی خوب، سازمان دولتی، الگو

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۳

* نویسنده مسئول: m_feizei@yahoo.com

مقدمه

از جمله رویکردهای نوین به توسعه، الگوی حکمرانی خوب است که زمینه‌ساز توسعه‌ای مردم‌سالارانه است (۱). ایده حکمرانی خوب برای نخستین بار در سال ۱۹۷۹ توسط William Son در ادبیات اقتصادی مطرح شد و به تدریج به سایر علوم گسترش یافت (۲). الگوی حکمرانی خوب به عنوان یکی از زیرشاخص‌های اصلی رهیافت نهادگرایی محسوب می‌شود که مشکل توسعه نیافتگی را نهادهای نامناسب می‌داند (۳، ۴). حکمرانی خوب از پیوند میان سیاست و اداره کردن جامعه به وجود آمده است و هدف آن، افزایش کارآمدی یک نظام سیاسی و اقتصادی برای اداره جامعه است؛ به طوری که شواهدی از توسعه پایدار در آن کشور نمایان سازد (۵، ۶). حکمرانی خوب نه تنها روایتی نو از مفاهیمی چون دموکراسی، حقوق بشر، پاسخگویی، مشارکت و حاکمیت قانون است، بلکه در عین حال چارچوبی به دست می‌دهد که همه این افراد و ارزش‌ها در یکجا جمع شوند و اهداف توسعه انسانی با محوریت مردم دنبال شود (۷، ۸). بر اساس تعریف برنامه عمران سازمان ملل متحد، حکمرانی خوب عبارت است از: «مدیریت امور عمومی بر اساس حاکمیت قانون، دستگاه قضایی کارآمد و عادلانه و مشارکت گسترده مردم در فرایند حکومت داری» (۹). در مدیریت دولتی، اصول حکمرانی خوب به عنوان یکی از جنبه‌های پارادایم جدید مطرح است و تأکید ویژه‌ای بر نقش مدیران دولتی در فراهم نمودن و ارائه خدمات با کیفیت بالا به شهروندان و گروه‌های مختلف دارد (۱۰). آهنگران (۱۳۹۷) در پژوهش خود بیان می‌کند که حکمرانی خوب در حوزه مدیریت دولتی نقش بی‌بدیلی در توسعه دارد. ساختار حکمرانی خوب به گونه‌ای است که با پخش حقوق و پاسخگویی در اعضای یک سازمان و استفاده از رویه‌ها و سیاست‌های تصمیم‌گیری سازمانی عمل می‌کند و در فراهم‌آوری بهینه اهداف سازمانی کمک نموده و تلاش سازمان در راستای رسیدن به اهداف را هماهنگ می‌کند (۱۱). سازمان بانک جهانی (World Bank Organization) (۱۲) نیز شاخص‌های حق اظهار نظر و مسئولیت‌پذیری، ثبات سیاسی و عدم خشونت، اثربخشی دولت، حاکمیت قانون، کنترل فساد و کیفیت مقررات را به عنوان شاخص‌های حاکمیت خوب معرفی می‌کند. نهادهای مالی بین‌المللی مانند بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول همگی بر این عقیده‌اند که حکمرانی خوب یک ضرورت حیاتی برای کمک به تحقق برنامه‌های توسعه است (۱۳).

از سوی دیگر، فرهنگ سیاسی از مباحث جدیدی است که پس از جنگ جهانی دوم در ادبیات توسعه سیاسی مطرح شده است و این اصطلاح برای اولین بار توسط گابریل آلموند^۱ در علم سیاست به کار برده شد (۱۴، ۱۵). فرهنگ سیاسی مجموعه‌ای از باورها، نگرش‌ها، سنت‌ها و پندارهای یک جامعه نسبت به امر سیاسی است که در بستر شرایط زمانی و مکانی خاص شکل می‌گیرد. بنابراین، این مقوله در هر جامعه‌ای بسته به وقایع تاریخی و فرایندهای اجتماعی خاصی که پشت سر نهاده، متفاوت از دیگر جوامع است (۱۶). بنابراین، فرهنگ سیاسی به عنوان بخشی از فرهنگ عمومی، نظامی از باورها، ارزش‌ها و هنجارهایی است که پایه کنش سیاسی توده، نخبگان و حاکمان می‌باشد (۱۷). یافته‌های تحقیقاتی در سطح جهانی و ملی نشان می‌دهد که فرهنگ سیاسی برای قوام و پایداری هرگونه مشارکت سیاسی، ثبات سیاسی، توسعه سیاسی، برابری سیاسی، توزیع برابر قدرت و شکل‌گیری دموکراسی مهم می‌باشد (۱۸). فرنگ سیاسی باعث فراهم شدن بستر تحقق حکمرانی خوب در جامعه می‌باشد. بانک جهانی در بیان زمینه‌های تحقق حکمرانی خوب در جامعه اشاره می‌کند که باید ظرفیت‌های تحقق حکمرانی خوب فراهم باشد که بخش عمده‌ای از این ظرفیت‌ها در بستر سیاست به ویژه در حوزه فرهنگ سیاسی می‌باشد (۱۹). از این رو بررسی رابطه بین این دو مفهوم بسیار حائز اهمیت است.

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش های کیفی می باشد که از روش کیفی داده بنیاد برای پاسخگویی به سؤالات پژوهش استفاده کرده است. روش کیفی داده بنیاد که به نام های دیگر از قبیل نظریه زمینه ای، نظریه مبتنی بر داده و یا تئوری مفهوم سازی بنیادی نیز شناخته می شود (بهروزی لک و علی یاری، ۱۳۹۶)؛ روش داده بنیاد استراتژی حرکت از جزء به کل را اتخاذ می کند و فرایند نظام مندی را طی می کند تا در مورد پدیده ای به یک نظریه برسد (۲۱). این روش از سه مرحله اساسی تشکیل می شود که عبارتند از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی. جامعه آماری شامل اساتید دانشگاهی متخصص در زمینه فرهنگ سیاسی و حکمرانی خوب بود. روش نمونه گیری در مرحله کیفی، قاعده اشباع نظری می باشد که **Corbin, & Strauss** (۱۹۹۸) بر مبنای منطق نمونه گیری نظری مطرح می کنند. به این صورت که نمونه گیری تا زمانی ادامه پیدا می کند که محقق دیگر داده تازه و جدیدی از مصاحبه بدست نیاورد و به عبارت دیگر اشباع نظری صورت بگیرد. روش نمونه گیری در این بخش به صورت هدفمند بود، چرا که در پژوهش کیفی محقق به دنبال تعمیم نتایج نیست بلکه به دنبال نمونه هایی می باشد که بیشترین همسویی و نزدیکی را با هدف تحقیق دارد. بنابراین، در تحقیق کیفی، نمونه گیری هدفمند به کار برده می شود و آن بدین معنی است که واحدها به جای انتخاب تصادفی، به علت ویژگی های آنها نسبت به پدیده مورد مطالعه انتخاب می شوند (۲۲). تعداد نمونه این پژوهش شامل ۲۰ نفر متخصص حوزه فرهنگ سیاسی و رویکرد حکمرانی خوب بود چرا که بعد از ۲۰ نفر اطلاعات جدیدی از نمونه بعدی حاصل نمی شد و به عبارت دیگر به اشباع نظری رسیده بودیم. ابزار پژوهش مصاحبه بدون ساختار بود که در قالب شش سؤال تنظیم شده بود که ابعاد مقولات محوری، عوامل علی، عوامل زمینه ای، عوامل مداخله گر، راهبردها و استراتژی ها، و پیامدها و نتایج را پوشش می داد. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری انجام شد. در مرحله کدگذاری باز، مقوله ها را از داده ها استخراج می کند (۲۳). کدگذاری باز فرآیند تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم شناسایی شده و ویژگیها و ابعاد آن در داده ها کشف می شوند. در این مرحله، داده پرداز نظریه بنیاد، مقوله های اولیه اطلاعات در خصوص پدیده در حال مطالعه را، به وسیله بخشبندی اطلاعات شکل میدهد. کدگذاری محوری اشاره به مرتبط کردن مقولات به زیرمقولات و ایجاد یک پیوند بین مقولات و سطوح ویژگی آنها دارد. در این مرحله، محقق یک مقوله حاصل از مرحله کدگذاری باز را انتخاب می کند و در مرکز فرایند بررسی خود قرار می دهد و تلاش می کند تا سایر مقولات را به آن ربط دهد. سایر مقولات عبارتند از: مقوله محوری، شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر، راهبردها و پیامدها (۲۴). کدگذاری محوری فرایند ربط دادن مقوله ها به زیر مقوله ها و پیوند داده مقوله ها در سطح ویژگی ها و ابعاد است. گام نهایی که کدگذاری انتخابی است اشاره به فرآیند یکپارچه سازی و بهبود مقوله ها دارد. در این مرحله، پژوهشگر به تکوین نظریه ای درباره رابطه میان مقوله های بدست آمده در الگوی کدگذاری محوری می پردازد. نرم افزار مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل کیفی داده ها **MAXQDA 2018** بود. ملاحظات اخلاقی نیز در این پژوهش مورد توجه بود؛ بدین صورت که اعضای شرکت کننده در تحقیق با اطلاع کامل و داوطلبانه در فرایند تحقیق مشارکت داشتند. به شرکت کنندگان اطمینان داده شده که در هر مرحله از فرایند تحقیق که بخواهند می تواند از ادامه حضور در تحقیق انصراف دهند و همچنین به شرکت کنندگان اطمینان داده شده بود که اطلاعات شخصی آنها مخفی خواهد ماند.

بررسی مختصری از پیشینه پژوهش نشان می دهد که حکمرانی خوب بر حوزه های وسیعی اثرگذار است. برای مثال پژوهش آهانگران (۱۳۹۷) نشان می دهد که حکمرانی خوب می تواند بر فرهنگ سیاسی تأثیر بگذارد. نتایج پژوهش دقیقی و عبدالسلامی (۱۳۹۷) نشان می دهد که حکمرانی خوب در افزایش کارایی هزینه های دولت در بخش بهداشت مؤثر است. پورعینی (۱۳۹۷) حکمرانی خوب را به عنوان الگوی توسعه پایدار معرفی می کند و حاجیلو (۱۳۹۶) و کفیلی و پیشوا (۱۳۹۶) بیان می کنند که لازمه توسعه توجه به شاخص های حکمرانی خوب می باشد. فرحبد و عبدالله زاده (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود گزارش می دهند که حکمرانی خوب در توانمندسازی ساختاری و همچنین توانمندسازی کارکنان نقش مثبتی ایفا می کند. پژوهش مرادی، رهنما و حیدریان (۱۳۹۶) هم نشان می دهد که تحقق شاخص های حکمرانی خوب بر کنترل فساد تأثیر دارد. پژوهش یعقوبی (۱۳۹۶) نیز حاکی از نقش مثبت حکمرانی خوب در ارتقای سلامت نظام اداری است. پژوهش مولوی، حسینی ابوعلی و جعفری (۱۳۹۶) هم به نقش مثبت حکمرانی خوب در ارتقای اعتماد عمومی شهروندان اشاره می می کند. پژوهش مرادی و سلمان پور (۱۳۹۶) نشان می دهد که حکمرانی خوب بر توزیع درآمد تأثیر دارد. کاظمی، حاتمی و طهماسبی (۱۳۹۶) هم در نتایج خود گزارش دادند که بین توسعه انسانی و حکمرانی خوب رابطه علی برقرار است. حشمت زاده، حاجی یوسفی و طالبی (۱۳۹۶) در پژوهش خود به بررسی موانع تحقق حکمرانی خوب در فرهنگ سیاسی ایران پرداخته اند و گزارش می دهند که مواردی از قبیل فرهنگ استبدادی، بی ثباتی، قانون گریزی، مشارکت گریزی، ابهام و پیچیدگی، روزمرگی و بی تفاوتی، فردگرایی و بی عدالتی از جمله عوامل فرهنگ سیاسی نامطلوب هستند که می تواند مانع از تحقق حکمرانی خوب در سازمان ها بشود که به عنوان یک الگوی مطلوب توسعه و مدیریت جوامع محسوب می شود. بنابراین، فرهنگ سیاسی بستر تحقق حکمرانی خوب در هر جامعه ای به شمار می رود (۲۰). سیاست و حکومت، نقطه پیوند فرهنگ سیاسی و حکمرانی خوب است. حکمرانی خوب در درون یک نظام سیاسی معنا پیدا می کند. هرچند که در تحقق آن علاوه بر دولت، نهادهای مدنی و بخش خصوصی نیز مشارکت دارند. به عبارت دیگر در ارتباط با دولت و نظام سیاسی موضوعیت پیدا می کند. هم فرهنگ سیاسی و هم حکمرانی خوب دارای وجوه اشتراکی هستند که بررسی رابطه این دو باعث دریافت روش های هم افزایی این دو مفهوم در سازمان ها می شود. همانگونه که بررسی پیشینه پژوهش نشان داد، پژوهش هایی در این زمینه صورت گرفته است، برای مثال پژوهش آهانگران (۱۳۹۷) که به ارتباط سنجی حکمرانی خوب با فرهنگ سیاسی ایران با تمرکز بر فرهنگ سیاسی شیعه در ایران و پژوهش **Islam** (۲۰۱۶) که به بررسی رابطه حکمرانی خوب و فرهنگ سیاسی در اندونزی پرداخته است. اما پژوهش حاضر از دو منظر با پژوهش های پیشین تفاوت دارد. اولین تفاوت در توجه به تنوع فرهنگی است؛ بدین معنی که برای مثال در پژوهش آهانگران (۱۳۹۷) فرهنگ سیاسی شیعه منحصرأ بررسی شده است در حالی که در پژوهش حاضر تنوع فرهنگی مد نظر می باشد. دومین تفاوت هم در اهداف می باشد. یعنی در پژوهش حاضر محققان با توجه به ضرورت وجود شاخص های حکمرانی خوب در بخش مدیریت دولتی، یک ارگان دولتی را برای بررسی میدانی انتخاب کرده است در حالی که پژوهش قبلی چنین هدفی را دنبال نمی کرد. لذا، با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش با هدف ارائه الگویی برای سنجش فرهنگ سیاسی سازمان های دولتی استان اردبیل با رویکرد حکمرانی خوب انجام شده است.

یافته های پژوهش

قبل از پرداختن به یافته های پژوهشی، اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش گزارش می شود. جدول ۱، اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در تحقیق

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶	۸۰٪
	زن	۴	۲۰٪
	کل	۲۰	۱۰۰٪
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱	۵٪
	۳۱ تا ۴۰ سال	۷	۳۵٪
	۴۱ تا ۵۰ سال	۷	۳۵٪
	بالای ۵۰ سال	۵	۲۵٪
	کل	۲۰	۱۰۰٪
وضعیت شغلی	هیئت علمی	۱۲	۶۰٪
	مدرس دانشگاه	۸	۴۰٪
	کل	۱۶	۱۰۰٪
مدرک تحصیلی	کارشناسی ارشد	۵	۲۵٪
	دکتری	۱۵	۷۵٪
	کل	۱۶	۱۰۰٪
سابقه کاری	زیر ۵ سال	۵	۲۵٪
	۵ الی ۱۰ سال	۷	۳۵٪
	بالای ۱۰ سال	۸	۴۰٪
	کل	۲۰	۱۰۰٪

تجزیه و تحلیل کیفی

نتایج این پژوهش منجر به شناسایی ۱۲۹ کد و ۴۴ مضمون و مقوله در قالب شش بعد عوامل علی (۵ مضمون)، عوامل مداخله گر (۶ مضمون)، عوامل زمینه ای (۵ مضمون)، پدیده های اصلی (۷ مضمون)، راهبردها و استراتژی ها (۹ مضمون) و پیامدها و نتایج (۱۲ مضمون) گردید که در قالب مدل پارادایمی الگوی سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب ارائه شده است.

روایی مقولات و مضامین از طریق شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) و شاخص روایی محتوایی (CVI) مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین روایی محتوایی مدل نیز از شاخص S-CVI استفاده شد. نتایج این پژوهش در جداول ۲ و ۳ گزارش شده است و در پایان مدل نهایی ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل شاخص نسبت روانی محتوای (CVR)

مقوله اصلی	مفهوم	کد نهایی	تعداد افراد شرکت کننده	تعداد افرادی که گزینه ضروری را انتخاب کرده اند	CVR
عدالت و برابری	عدالت و برابری	عدالت خواهی اجتماعی	۲۰	۱۱	۰/۵۵
		عدالت خواهی سیاسی	۲۰	۱۳	۰/۶۵
		برابری طلبی اجتماعی	۲۰	۱۵	۰/۷۵
اعتماد	اعتماد	برابری طلبی سیاسی	۲۰	۱۴	۰/۷۰
		تقویت بنیه های اعتماد اجتماعی	۲۰	۱۵	۰/۷۵
		تقویت بنیه های اعتماد اقتصادی	۲۰	۱۲	۰/۶۰
عوامل علی اثرگذار	تقویت بنیه های اعتماد سیاسی	تقویت بنیه های اعتماد سیاسی	۲۰	۱۳	۰/۶۵
		امر به معروف	۲۰	۱۲	۰/۶۰
		نهی از منکر	۲۰	۱۰	۰/۵۰
روحیه انقلابی- اسلامی	روحیه انقلابی- اسلامی	توجه به هویت انقلابی	۲۰	۱۲	۰/۶۰
		روحیه جهادی	۲۰	۱۳	۰/۶۵
		تقویت حس همگرایی	۲۰	۱۴	۰/۷۰
همگرایی و همکاری	همگرایی و همکاری	ایجاد ساز و کار فعالیت های تیمی و همکارانه	۲۰	۱۵	۰/۷۵
		تساهل و مدارا	۲۰	۱۵	۰/۷۵
		شفافیت مالی-اقتصادی	۲۰	۱۴	۰/۷۰
تساهل و مدارا	تساهل و مدارا	شفافیت سیاسی	۲۰	۱۳	۰/۶۵
		شفافیت سازمانی	۲۰	۱۳	۰/۶۵
		شفاف بودن فرایند و روند ارتقاء	۲۰	۱۴	۰/۷۰
شفافیت	شفافیت	وجود سامانه انتشار دریافتی حقوق و پاداش مدیران	۲۰	۱۲	۰/۶۰
		وجود سامانه انتشار دریافتی حقوق و پاداش کارکنان	۲۰	۱۲	۰/۶۰
		شفاف بودن روند چگونگی اهدای پاداش و مزایا	۲۰	۱۱	۰/۵۵
پاسخگویی	پاسخگویی	پاسخگویی مدیران در برابر تصمیمات	۲۰	۱۴	۰/۷۰
		پاسخگویی کارکنان در برابر عملکرد	۲۰	۱۳	۰/۶۵
		مسئولیت پذیری کارکنان در برابر عملکرد	۲۰	۱۲	۰/۶۰
مسئولیت پذیری	مسئولیت پذیری	مسئولیت پذیری مدیران در برابر تصمیمات	۲۰	۱۱	۰/۵۵
		دخیل کردن کارکنان در فرایند تصمیم گیری	۲۰	۱۲	۰/۶۰
		وجود حس همدلی بین کارکنان سازمان	۲۰	۱۵	۰/۷۵
همدلی	همدلی	وجود حس همدلی بین مدیران سازمان	۲۰	۱۶	۰/۸۰
		وجود حس همدلی بین مدیران و کارکنان	۲۰	۱۵	۰/۷۵
		متعهد بودن مدیران به نسبت به افشای فساد در سازمان	۲۰	۱۶	۰/۸۰
فساد ستیزی	فساد ستیزی	مقابله مدیران با تشریفات هزینه بر برای سازمان	۲۰	۱۴	۰/۷۰
		داشتن آیین نامه مشخص برای مقابله با فساد اداری	۲۰	۱۳	۰/۶۵
		اهتمام مدیران سازمان برای مبارزه با خویشاوندسالاری	۲۰	۱۲	۰/۶۰
موازن اخلاقی- انقلابی	موازن اخلاقی- انقلابی	انتشار گزارش سالانه حساب رسی مالی بر اساس شاخص های استاندارد بین المللی	۲۰	۱۲	۰/۶۰
		احترام گذاشتن به حریم خصوصی افراد سازمان	۲۰	۱۶	۰/۸۰
		تلاش در جهت پرورش و تقویت روحیه جهادی در سازمان	۲۰	۱۵	۰/۷۵
عوامل مداخله ای	عوامل مداخله ای	بروز و ظهور ارزش های اسلامی از قبیل حجاب، عفاف و سایر شعایر دینی	۲۰	۱۴	۰/۷۰
		بروز و ظهور ارزش های انقلابی در سازمان از قبیل استبداد ستیزی، فساد ستیزی و غرب زدگی	۲۰	۱۶	۰/۸۰
		توجه به شایسته سالاری در نظام استخدامی	۲۰	۱۲	۰/۶۰
شایسته سالاری و تخصص گرایی	شایسته سالاری و تخصص گرایی	توجه به تخصص گرایی در نظام استخدامی	۲۰	۱۱	۰/۵۵
		توجه به شایسته سالاری در سیستم ارتقاء	۲۰	۱۳	۰/۶۵

۰/۶۵	۱۳	۲۰	توجه به تخصص گرایی در سیستم ارتقاء		
۰/۶۰	۱۲	۲۰	برخورداری مدیران از تخصص و تجربه کافی برای مدیریت		
۰/۶۵	۱۳	۲۰	وجود سامانه نظارت عملکرد و رفتار		
۰/۷۰	۱۴	۲۰	وجود نظام و سامانه رسیدگی به شکایات		
۰/۷۵	۱۵	۲۰	داشتن سامانه و رندی مشخص برای درخواست تجدید نظر شکایت ها و احقاق حقوق افراد	نظام نظارت و کنترل	
۰/۷۰	۱۴	۲۰	وجود سامانه ای برای مقابله با ناهنجاری های غیرارزشی		
۰/۶۵	۱۳	۲۰	همکاری و همیاری کردن با نظام های بازرسی در کشور		
۰/۶۰	۱۲	۲۰	ارائه خدمات بیمه ای و بهداشتی به اعضای سازمان	خدمات رسانی	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	ارائه خدمات مناسب مالی و تفریحی به اعضای سازمان		
۰/۷۵	۱۵	۲۰	وجود تعامل و ارتباط مناسب بین بخش های مختلف سازمان	ارتباط و تعامل	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	تخصیص درست منابع به بخش های مختلف سازمان	تخصیص صحیح منابع	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	وجود حس همبستگی اجتماعی بین نیروهای سازمان		
۰/۵۵	۱۱	۲۰	وجود حس همبستگی دینی بین نیروهای سازمان	حس همبستگی	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	وجود حس همبستگی فرهنگی بین نیروهای سازمان		
۰/۶۵	۱۳	۲۰	تقویت ارزش های مشترک دینی و سیاسی در سازمان		
۰/۶۵	۱۳	۲۰	تقویت ارزش های مشترک فرهنگی و اجتماعی در سازمان	ارزش های مشترک	
۰/۷۵	۱۵	۲۰	توجه به نظرات کارکنان و روحیه مشورت پذیری		
۰/۷۰	۱۴	۲۰	تدوین سامانه نظر سنجی کارکنان	مشورت پذیری	پدیده های محوری
۰/۶۵	۱۳	۲۰	ایجاد سامانه نظرات و پیشنهادات		
۰/۸۰	۱۶	۲۰	تقویت روحیه هویت جمعی در سازمان		
۰/۷۵	۱۵	۲۰	مشارکت کارمندان در تحقق رسالت های سازمان	اجماع محوری	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	حساسیت و واکنش پذیری کارمندان نسبت به تصمیمات کلان سازمان		
۰/۸۵	۱۷	۲۰	تقویت حس امید به آینده در کارکنان و مدیران	آینده نگری و آزمون خواهی	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	تدوین برنامه هایی توسط سازمان برای تقویت حس ارمان خواهی		
۰/۸۰	۱۶	۲۰	مبارزه با روحیه استبدادی در بین مدیران سازمان	استقلال و آزادی عمل	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	مبارزه با روحیه استبدادی در بین کارکنان سازمان		
۰/۵۵	۱۱	۲۰	آزادی عمل کارکنان در فرایند کاری		
۰/۶۰	۱۲	۲۰	توجه به شکل گیری رابطه مثبتی بر احترام در بین کارکنان و مدیران		
۰/۸۰	۱۶	۲۰	وجود ثبات مدیریتی در سازمان		
۰/۵۰	۱۰	۲۰	وجود ثبات در برنامه های توسعه ای سازمان		
۰/۶۰	۱۲	۲۰	وجود ثبات در نظام ارتقاء کارکنان		
۰/۶۵	۱۳	۲۰	تقویت ثبات فرهنگی در سازمان	ثبات و پایداری	
۰/۷۰	۱۴	۲۰	تقویت ثبات سیاسی در سازمان		
۰/۷۵	۱۵	۲۰	تلاش برای حفظ ثبات اقتصادی سازمان در تلاطمات اقتصادی		
۰/۶۰	۱۲	۲۰	ایجاد شرایط برابر برای ارتقاء کارکنان و مدیران	تقویت شرایط برابری و عدالت در سازمان	راهبردها و استراتژی ها
۰/۶۵	۱۳	۲۰	فراهم کردن فرصت های برابر پیشرفت		
۰/۷۵	۱۵	۲۰	پرداخت مزایا و حقوق مثبتی بر عدالت		

۰/۶۰	۱۲	۲۰	توجه به عدالت اجتماعی در سازمان	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	توجه به عدالت سیاسی در سازمان	
۰/۷۰	۱۴	۲۰	تقویت نظام شایسته سالاری و شایسته‌گزینی در سازمان	تقویت شرایط شایسته‌گزینی در سازمان
۰/۷۰	۱۴	۲۰	فراهم کردن شرایط اظهار نظر در سازمان	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	حق اظهار نظر قائل شدن برای کارکنان سازمان	فراهم کردن حق اظهار نظر و پاسخگویی در سازمان
۰/۶۰	۱۲	۲۰	توجه کردن به پیشنهادات و انتقادات مطرح شده از سوی افراد سازمان	
۰/۵۵	۱۱	۲۰	برقراری نظام پاسخگویی مدیران در قبال تصمیماتی که می‌گیرند	
۰/۷۰	۱۴	۲۰	اصلاح مقررات و قوانین کهنه که منطبق با نظام مردم سالار نیست	تقویت نظام دیوانسالار دموکراتیک
۰/۷۵	۱۵	۲۰	تدوین آیین نامه و مقررات سازمان بر اساس اصول دموکراتیک	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	تدوین مقررات سازمانی برای پاسخگو کردن مسئولین	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	مبارزه کردن با روابط غیرضابطه مند و زد و بندهای اداری	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	تدوین ساز و کار قانونی نظارت بر عملکرد	
۰/۵۵	۱۱	۲۰	مبارزه با شیوه های رقابتی غیر عادلانه	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	تدوین نظام و سامانه گزارش فساد اقتصادی از قبیل رشوه، اختلاس	
۰/۷۵	۱۵	۲۰	حساسیت و واکنش کارکنان نسبت به ارجحیت منافع خصوصی بر منافع سازمانی	تقویت حاکمیت قانون و قانون مداری
۰/۷۰	۱۴	۲۰	نظارت و بازرسی مداوم سازمان های بازرسی از مجموعه های سازمانی	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	شناسایی شبکه های خویشاوندسالار در سازمان و گزارش آن	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	مبارزه با قانون گریزی کارکنان و مدیران سازمان	
۰/۷۵	۱۵	۲۰	ایجاد شرایط ثبات در سازمان برای شکل گیری ثبات سیاسی، اقتصادی و فرهنگی در سازمان	تقویت ثبات در سازمان
۰/۵۵	۱۱	۲۰	تدوین سامان دسترسی آزاد به اطلاعات در سازمان	توجه به دسترسی آزاد اطلاعات
۰/۶۰	۱۲	۲۰	ایجاد آگاهی نسبت به روندهای موجود در سازمان از طریق شفاف سازی	
۰/۷۰	۱۴	۲۰	تقویت حس روحیه جهادی در بین نیروهای سازمان	
۰/۷۵	۱۵	۲۰	تقویت حس همبستگی و همدلی در بین اعضای سازمان	تقویت حس مشارکت و همدلی
۰/۶۵	۱۳	۲۰	ایجاد بسترهای تقویت کننده مشارکت در نظام سازمانی	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	تلاش برای زدودن فرهنگ فردگرایی و استبداد محوری	تقویت ارزش های انقلابی در سازمان
۰/۶۰	۱۲	۲۰	تقویت بنیان های ارزش های اسلامی در سازمان	
۰/۷۰	۱۴	۲۰	تقویت هنجارها و ارزشهای انقلابی در سازمان	
۰/۷۵	۱۵	۲۰	بروز ارزش های انقلابی از قبیل روحیه جهادی در بین کارکنان و مدیران سازمان	ظهور ارزش های اخلاقی- انقلابی در سازمان
۰/۶۵	۱۳	۲۰	تقویت روحیه و موازین اخلاقی- اسلامی در سازمان	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	شکل گیری حس عدالت و برابری سیاسی	پیامدها و نتایج
۰/۶۵	۱۳	۲۰	شکل گیری حس عدالت و برابری اقتصادی	ظهور عدالت و برابری در سازمان
۰/۶۵	۱۳	۲۰	شکل گیری حس عدالت و برابری فرهنگی	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	شکل گیری حس عدالت و برابری اجتماعی	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	شکل گیری اعتماد سیاسی در سازمان	شکل گیری اعتماد در سازمان
۰/۷۰	۱۴	۲۰	شکل گیری اعتماد اقتصادی در سازمان	

۰/۵۵	۱۱	۲۰	شکل‌گیری اعتماد فرهنگی در سازمان	شکل‌گیری حس همگرایی و همدلی در سازمان
۰/۶۰	۱۲	۲۰	شکل‌گیری حس همگرایی و همدلی در سازمان	ظهور شفافیت در روند سازمان
۰/۸۰	۱۶	۲۰	ایجاد نظام شفافیت در سازمان	بهبود پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در سازمان
۰/۶۵	۱۳	۲۰	شکل‌گیری فرهنگ پاسخگویی و حق اظهار نظر در سازمان	کاهش فساد در سازمان
۰/۷۵	۱۵	۲۰	تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری	حاکمیت قانون
۰/۶۵	۱۳	۲۰	کنترل و کاهش فساد در سازمان	شایسته‌سالاری در سازمان
۰/۶۰	۱۲	۲۰	کاهش زد و بندها و خویشاوندسالاری	بهبود مشارکت و مشورت در سازمان
۰/۷۰	۱۴	۲۰	بهبود فرهنگ حاکمیت قانون در سازمان	بهبود ثبات مدیریتی در سازمان
۰/۷۰	۱۴	۲۰	بهبود کیفیت قوانین و اصلاح شدن قوانین و مقررات	شکل‌گیری روحیه آرمان‌خواهی و آزادی خواهی در سازمان
۰/۶۰	۱۲	۲۰	بهبود شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی در سازمان	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	بهبود میزان مشارکت در سازمان	
۰/۵۵	۱۱	۲۰	بهبود روحیه مشورت‌پذیری و اجماع‌محوری	
۰/۶۰	۱۲	۲۰	شکل‌گیری ثبات مدیریتی در سازمان	
۰/۷۵	۱۵	۲۰	شکل‌گیری روحیه آزادی‌خواهی در بین کارکنان سازمان	
۰/۶۵	۱۳	۲۰	شکل‌گیری روحیه آرمان‌خواهی در بین کارکنان سازمان	

طبق نتایج حاصله از تحلیل شاخص نسبت روایی محتوایی (CVR) در می‌یابیم که همه مفاهیم از نسبت روایی محتوایی برخوردار هستند. جدول ۳ نتایج شاخص روایی محتوایی را گزارش می‌دهد.

جدول ۳. نتایج شاخص روایی محتوایی (CVI)

مقوله اصلی	مضامین	تعداد افراد شرکت‌کننده	تعداد متخصصینی که گزینه ۳ و ۴ را انتخاب کرده‌اند	CVI
عوامل علی	عدالت و برابری	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	اعتماد	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	روحیه انقلابی-اسلامی	۲۰	۱۷	۰/۸۵
	همگرایی و همکاری	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	تساهل و مدارا	۲۰	۱۶	۰/۸۰
عوامل زمینه‌ای	شفافیت	۲۰	۱۸	۰/۹۰
	پاسخگویی	۲۰	۱۷	۰/۸۵
	مسئولیت‌پذیری	۲۰	۱۷	۰/۸۵
	همدلی	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	فساد ستیزی	۲۰	۱۶	۰/۸۰
عوامل مداخله‌گر	موازن اخلاقی-انقلابی	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی	۲۰	۱۷	۰/۸۵
	نظام نظارت و کنترل	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	خدمات رسانی	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	ارتباط و تعامل	۲۰	۱۷	۰/۸۵
پدیده‌های محوری	تخصیص منابع	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	حس همستگی	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	ارزش‌های مشترک	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	مشورت‌پذیری	۲۰	۱۷	۰/۸۵
	اجماع‌محوری	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	آینده‌نگری و آرمان‌خواهی	۲۰	۱۶	۰/۸۰
	استقلال و آزادی عمل	۲۰	۱۷	۰/۸۵
	ثبات و پایداری	۲۰	۱۶	۰/۸۰

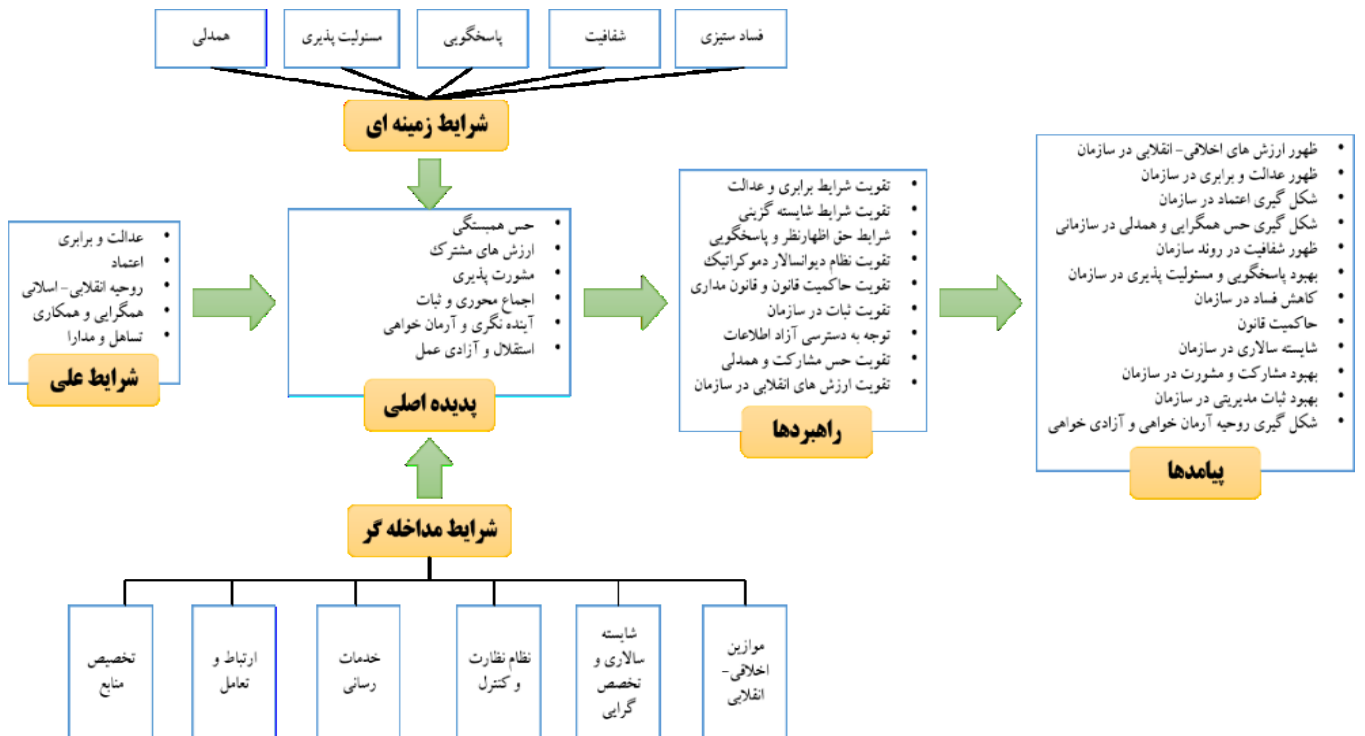
۰/۸۵	۱۷	۲۰	تقویت شرایط برابری و عدالت در سازمان	راهبردها و استراتژی ها
۰/۸۰	۱۶	۲۰	تقویت شرایط شایسته‌گزینی در سازمان	
۰/۸۵	۱۷	۲۰	فراهم کردن حق اظهار نظر و پاسخگویی در سازمان	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	تقویت نظام دیوانسالار دموکراتیک	
۰/۹۰	۱۸	۲۰	تقویت حاکمیت قانون و قانون مداری	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	تقویت ثبات در سازمان	
۰/۹۰	۱۸	۲۰	توجه به دسترسی آزاد اطلاعات	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	تقویت حس مشارکت و همدلی	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	تقویت ارزش های انقلابی در سازمان	
۰/۸۵	۱۷	۲۰	ظهور ارزش های اخلاقی- انقلابی در سازمان	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	ظهور عدالت و برابری در سازمان	پیامدها و نتایج
۰/۸۵	۱۷	۲۰	شکل گیری اعتماد در سازمان	
۰/۸۵	۱۷	۲۰	شکل گیری حس همگرایی و همدلی در سازمان	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	ظهور شفافیت در روند سازمان	
۰/۸۵	۱۷	۲۰	بهبود پاسخگویی و مسئولیت پذیری در سازمان	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	کاهش فساد در سازمان	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	حاکمیت قانون	
۰/۹۰	۱۸	۲۰	شایسته سالاری در سازمان	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	بهبود مشارکت و مشورت در سازمان	
۰/۸۵	۱۷	۲۰	بهبود ثبات مدیریتی در سازمان	
۰/۸۰	۱۶	۲۰	شکل گیری روحیه آرمان خواهی و آزادی خواهی در سازمان	

خبرگان، شاخص ها و ابعاد استخراج شده از مصاحبه ها از اعتبار کافی برخوردار است.

با توجه به نتایج حاصل شده در جدول ۳ برای شاخص روایی محتوایی (CVI) و با توجه به نتایج کلی بدست آمده در دو جدول ۲ و ۳، به طور کلی می توان ادعا کرد که بنابر نظر مدل نهایی

که می توان تحت عنوان "مدلی برای فرهنگ سیاسی سازمانهای دولتی استان اردبیل با رویکرد حکمرانی خوب" نام برد.

حاصل جمع بندی خروجی نرم افزار و انجام آزمون ها و بررسی های مربوط به روایی و پایایی منجر به ترسیم مدل ذیل شده است



شکل ۱. مدل پارادایمی سنجش فرهنگ سیاسی با رویکرد حکمرانی خوب

آرمان خواهی، استقلال و آزادی عمل می باشد. بعد راهبردها و استراتژی شامل شاخص های نه گانه تقویت شرایط برابری و عدالت، تقویت شرایط شایسته‌گزینی، ایجاد شرایط حق اظهار نظر و پاسخگویی، تقویت نظام دیوانسالار دموکراتیک، تقویت حاکمیت قانون و قانون مداری، تقویت ثبات در سازمان، توجه به دسترسی آزاد اطلاعات، تقویت حس مشارکت و همدلی و تقویت ارزش های انقلابی در سازمان می باشد. بعد پیامدها و نتایج نیز شامل شاخص های دوازده گانه ظهور ارزش های اخلاقی- انقلابی در سازمان، ظهور عدالت و برابری در سازمان، شکل گیری اعتماد در سازمان، شکل گیری حس همگرایی و همدلی در سازمان، ظهور شفافیت در روند سازمان، بهبود پاسخگویی و مسئولیت پذیری در سازمان، کاهش فساد در سازمان، حاکمیت قانون، شایسته سالاری در سازمان، بهبود مشارکت و مشورت در سازمان، بهبود ثبات مدیریتی در سازمان و شکل گیری روحیه آرمان خواهی و آزادی خواهی در سازمان می باشد.

روایی مدل

حکمرانی خوب در سازمان های دولتی از نظر متخصصان استفاده شد. بنابراین، جامعه آماری جهت اعتباریابی درونی چارچوب پیشنهادی شامل اساتید و متخصصان حیطه فرهنگ سیاسی و حکمرانی خوب بود که ۲۰ نفر از متخصصان موضوعی در این پژوهش مشارکت داشتند. نتایج حاصل از اعتباریابی درونی چارچوب پیشنهادی در جدول ۴ گزارش شده است.

نتایج مدل پارادایمی سنجش فرهنگ سیاسی با رویکرد حکمرانی خوب در شکل ۱ نشان می دهد که سنجش فرهنگ سیاسی با رویکرد حکمرانی خوب را می توان در شش بعد شرایط علی، شرایط زمینه ای، شرایط مداخله گر که این سه عامل بر روی پدیده های اصلی اثر می گذارند و همچنین ابعاد راهبردها و استراتژی و پیامدها و نتایج تشکیل شده است. هر یک از این ابعاد شش گانه، شاخص ها و خرده مضامین خاص خود را دارند که به شرح زیر می باشد. شرایط علی دارای پنج خرده مضمون و شاخص عدالت و برابری، اعتماد، روحیه انقلابی- اسلامی، همگرایی و همکاری و تساهل و مدارا می باشد. شرایط زمینه ای شامل پنج خرده مضمون و شاخص شفافیت، فساد ستیزی، پاسخگویی، مسئولیت پذیری و همدلی می باشد. بعد شرایط مداخله گر شامل شاخص های شش گانه موازین اخلاقی- انقلابی، شایسته سالاری و تخصص گرایی، نظام نظارت و کنترل، خدمات رسانی، ارتباط و تعامل و تخصیص منابع می باشد. پدیده های اصلی این مدل پارادایمی شامل شاخص های حس همبستگی، ارزش های مشترک، مشورت پذیری، اجماع محوری، ثبات و پایداری، آینده نگری و پژوهش چه کمی باشد چه کیفی، بدون دقت علمی، ارزشی ندارد و مطلوبیت خود را از دست می دهد (۲۵). رضایی (۱۳۹۵) در رساله دکتری خود هفت معیار را برای تعیین روایی الگو پیشنهاد می دهد که عبارتند از: ارتباط، کاربردپذیری، انسجام، جامعیت، ادراک پذیری، نوآوری و مقبولیت. به منظور بررسی شاخص های روایی چارچوب الگوی سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد

جدول ۴. نتایج اعتباریابی درونی و بررسی روایی الگوی سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب

معیار	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	CVI	S-CVI
ارتباط	۲	۴	۳/۵۴	۰/۴۵	۰/۸۸	
کاربردپذیری	۲	۴	۳/۳۲	۰/۳۹	۰/۸۴	
انسجام	۲	۴	۳/۲۹	۰/۷۴	۰/۸۳	
جامعیت	۲	۴	۳/۱۸	۰/۵۶	۰/۸۱	
ادراک پذیری	۲	۴	۳/۵۶	۰/۶۳	۰/۸۹	۵/۹۲ ÷ ۷ = ۰/۸۴۵
نوآوری	۱	۴	۳/۱۷	۰/۳۵	۰/۸۱	
مقبولیت	۲	۴	۳/۴۱	۰/۲۹	۰/۸۶	

نتایج حاصله در جدول ۴ نشان می دهد که میانگین همه معیارهای روایی بالای ۳ می باشد و با توجه به اینکه پرسشنامه در مقیاس لیکرتی چهار درجه ای از ۱ کمترین نمره تا ۴ بیشترین نمره بوده است، لذا میانگین بالای ۳ نشان می دهد که همه معیارها بالاتر از میانگین نمره کسب کرده اند (بالاتر از متوسط) و متعاقباً نمره شاخص روایی محتوا (CVI) برای همه معیارها بالای ۰/۸۰ می باشد که بخاطر بالا بودن از نمره ۰/۷۹ مورد تأیید می باشد. نمره مناسبت کلی (S-CVI) هم ۰/۸۴۵ می باشد و با توجه به اینکه این عدد بالاتر از حداقل مناسبت کلی مطلوب (۰/۸۰) می باشد، لذا مناسبت کلی الگو تأیید می شود. برای تعیین مناسبت کلی (S-CVI) از رویکرد میانگین استفاده شد. یعنی میانگین مجموع شاخص های روایی محتوایی بر تعداد معیارها تقسیم شد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این تحقیق در سطح کلی بیانگر الگوی سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب می باشد که شامل ۶ بعد و ۴۴ مقوله و مضمون می باشد. الگوی تدوین شده در این پژوهش از دو هسته و سازه کلیدی تشکیل شده است که عبارت است از مفاهیم فرهنگ سیاسی و حکمرانی خوب. در توضیح حکمرانی خوب در بخش ادبیات نظری گفتیم که حکمرانی خوب به معنای مدیریت امور عمومی بر اساس حاکمیت قانون، دستگاه قضائی کارآمد و عادلانه و مشارکت گسترده مردم در حکومت داری می باشد (۲۶، ۲۷). بنابراین، در رویکرد حکمرانی خوب، سازوکارها،

فرایندها و نهاد به نحوی شکل گرفته اند که شهروندان و تشکل ها منافع خود را ابراز می نمایند، حقوق قانونی خود را استفاده می نمایند، تعهدها و تکالیف خود را ایفا می کنند و اختلاف ها را با میانجی گیری حل می کنند (۲۸). بنابراین، در رویکرد حکمرانی خوب، شهروندان در تصمیم گیری ها مشارکت دارند، نهادها و جامعه مدنی می توانند از حقوق خود و شهروندان دفاع کنند و حکومت نیز در قبال تصمیمات و کارهایی که انجام می دهد پاسخگو است. بانک جهانی (۳۵) شاخص هایی را برای حکمرانی خوب می شمارد که می توان این شاخص ها را مهمترین و شناخته شده ترین شاخص ها در زمینه حکمرانی خوب دانست که عبارتند از: حق اظهار نظر و پاسخگویی، ثبات سیاسی، اثربخشی دولت، کیفیت قانون گذاری، حاکمیت قانون و کنترل فساد. از سوی دیگر، فرهنگ سیاسی یک جامعه عبارت است از مجموعه باورها، گرایش ها، بینش ها، ارزش ها، معیارها و عقایدی که در طول زمان شکل گرفته و تحت تأثیر وقایع، روندها و تجربیات تاریخی از نسلی به نسل دیگر انتقال یافته و در قالب آن نهادها، رفتارها، ساختارها و کنش های سیاسی برای نیل به هدف های جامعه شکل می گیرد (۲۹). بنابراین، فرهنگ سیاسی دامنه وسیعی از باورها، گرایش ها، بینش ها، ارزش ها، معیارها و عقاید یک جامعه را تشکیل می دهد. خدبری (۳۰) در پژوهش خود هفت مؤلفه برای فرهنگ سیاسی می شمارد که عبارتند از: مشارکت در امور سیاسی، تساهل و مدارای سیاسی، همگرایی و واگرایی نسبت به نظام سیاسی، اعتماد یا بی اعتمادی نسبت به نظام سیاسی، احساس عدالت اجتماعی، احساس همبستگی یا انزوای

- of Iran. *Journal of Political Studies*, 2 (7), 96-75.
3. Ahangaran, Jafar (1397). Measuring the relationship between good governance and Iranian political culture with a focus on Shiite political culture in Iran. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 6 (4).
 4. Behrozi Lak, Gholamreza and Ali Yari, Hassan (1396). Application of Data Foundation Theory Research Method in Extracting Theory from Religious Texts. *Journal of Epistemological Studies at Islamic University*, 73, 566-549.
 5. Poureini, Maryam (1397). Good governance: civil society and cooperatives. *Journal of Civil Rights Studies*, 3 (9), 324-344.
 6. Haji Yousefi, Amir Mohammad and Talebi, Mohammad Ali (2015). Barriers to participation in the challenge between political culture and good governance from the perspective of senior managers of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Political Science*, 12 (1), 40-7.
 7. Hajiloo, Sara (1396). Good governance and development. *Iran Perspective Quarterly*, 107, 90-87.
 8. Heshmatzadeh, Mohammad Baqir Haji Yousefi, Amir Mohammad and Talebi, Mohammad Ali (1396). Investigating the obstacles to good governance in Iranian political culture. *Contemporary Political Essays, Institute of Humanities and Cultural Studies*, 8 (1), 24-1.
 9. Khediri, Abed (1393). The role of Shiite political culture on Iranian lifestyle. Master Thesis, Allameh Tabatabai University.
 10. Dadkhah, Hadi. Zamanian, Gholamreza and Dehmardeh Ghaleh No, Nazar (1397). The role of good governance and resistance economy in urban development. *Strategy Quarterly*, 27 (87), 162-140.
 11. Danaeifard, Hassan and Islami, Azar (1390). Making the Theory of Organizational Indifference: Applying the Research Strategy of Data Foundation Theory in Practice (First Edition). Tehran: Imam Sadegh University Press.
 12. Danaeifard, Hassan. Babashahi, Jabbar. Azar, Adel and Kordanaich, Assadollah (1391). Transformation in national welfare: Does good governance play an important role? *Iranian Management Research*, 16 (4), 62-45.

اجتماعی و احساس امنیت و آزادی. همچنین مطالعه ادبیات نظری نشان داد که عناصر فرهنگ سیاسی ایران را می توان در موارد اسلام گرایی، آرمان گرایی، آزادی خواهی، ملت گرایی، مردم سالاری، استقلال طلبی و سلطه ستیزی، عدالت خواهی، مشارکت سیاسی، بی اعتمادی سیاسی و منجی گرایی خلاصه کرد (۳۱).

بررسی الگوی سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب نشان می دهد که مضامین و مقولات احصاء شده همسو با ادبیات نظری تحقیق در هر دو وجه حکمرانی خوب و فرهنگ سیاسی می باشد. مضامین احصاء شده نشان می دهد که شاخص ها و مؤلفه های حکمرانی خوب و فرهنگ سیاسی و عناصر فرهنگ سیاسی در آن ملاحظه و مورد توجه قرار گرفته است؛ لذا از این منظر همسو با مبانی نظری تحقیق می باشد.

در جمع بندی و نتیجه گیری یافته های این پژوهش باید گفت که فرهنگ سیاسی دامنه ای وسیع از مجموعه نگرش ها، عقاید، افکار، ارزش ها و جهت گیری های ذهنی و گرایش افراد نسبت به سیاست و حکومت تشکیل می دهد. در مقیاس کوچک تر می توان فرهنگ سیاسی را در یک سازمان بررسی کرد. یعنی گرایش ها، عقاید، افکار، نگرش و جهت گیری کارکنان و مدیران نسبت به سازمان. با این نگاه می توان عناصر مؤثر و تشکیل دهنده فرهنگ سیاسی در سطح جامعه ایرانی را به سطح سازمان نیز تعمیم داد. عناصر فرهنگ سیاسی از قبیل آرمان خواهی، استقلال طلبی و استبداد ستیزی، فساد ستیزی، مشارکت خواهی، عدالت خواهی، مردم سالاری، انقلابی و اسلام گرایی (۳۲). از سوی دیگر هم حکمرانی خوب به چگونگی حکومت رانی اشاره دارد که در سطح سازمانی می توان به چگونگی مدیریت سازمان تعریف و تبیین کرد. حکمرانی خوب از آن جهت خوب تلقی می شود که احاد شهروندان در تصمیم گیری ها و نظارت بر آن دخالت و مشارکت دارند. شاخص های چنین حکمرانی شامل اظهار نظر و پاسخگویی، ثبات سیاسی، کارآمدی و اثربخشی، کیفیت قوانین و مقررات، حاکمیت قانون و کنترل فساد می باشد. با این توضیحات در می یابیم که رابطه نزدیک و تنگاتنگی بین فرهنگ سیاسی و حکمرانی خوب وجود دارد؛ به گونه ای که فرهنگ سیاسی نشانگر نوع گرایش و نگرش ما به حکومت می باشد و حکمرانی خوب هم مظهري از نوع حکومت می باشد. بنابراین، این دو مفهوم لازم و ملزوم یکدیگر می باشند. حکمرانی خوب تحقق نمی یابد مگر در فرهنگ سیاسی مطلوب و فرهنگ سیاسی مطلوب تحقق نمی یابد مگر در قالب رویکرد حکمرانی خوب. این نکته در مطالعه آهنگران (۳۳) و حشمت زاده، حاجی یوسفی و طالبی (۳۴) نیز مورد توجه قرار گرفته است.

در جمع بندی نهایی باید گفت که این پژوهش در نوع خود جزو پژوهش های پیشگام در زمینه تدوین الگوی سنجش فرهنگ سیاسی مبتنی بر رویکرد حکمرانی خوب در سازمان های دولتی می باشد و یافته های که در قالب ۶ مضمون اصلی و ۴۲ خرده مضمون به صورت الگوی سنجش تدوین شده است می تواند دلالت های بسیار کاربردی در بهبود فرهنگ سیاسی سازمان ها و تحقق حکمرانی خوب در سازمان های دولتی داشته باشد.

References

1. Asghari, Fatemeh (1395). The Impact of Good Governance Based on World Bank Indicators on Energy Intensity in Selected Developing Countries. Master Thesis, Allameh Tabatabai University.
2. Imam Jomehzadeh, Seyed Javad and Mousavi, Seyed Saeed (1389). Globalization and the trend of generalization and specialization in the political culture of the Islamic Republic

- culture in contemporary Iran. Tehran: Qoms Publishing.
23. Karami, Jahangir and Keramatinia, Roghayeh (1396). Russian political culture: roots, dimensions and consequences. *Central Asia and Caucasus Quarterly*, 10 (99), 190-156.
 24. Kafili, Vahid and Pishva, Reza (1396). The effect of good governance on the relationship between financial development and economic growth. *Economic Journal*, 7 (8), 23-5.
 25. Moradi, Ibrahim Rahnama, Ali and Heydarian, Samira (1396). The Impact of Good Governance Indicators on Corruption Control (Case Study: Middle East and Southeast Asia Countries). *Quantitative Economics Quarterly*, 14 (4).
 26. Rumi, Zainab Hosseini Abu Ali, Masoumeh and Jafari, Seyed Mohammad Baqir (1396). Promoting Citizens' Public Trust: Examining the Role of Good Governance and e-Government Services. *Social Capital Management*, 4 (4), 594-571.
 27. Yaqubi, Ismail (1396). Good governance and promoting the health of the administrative system; Explain the role of e-government. *Public Management Research*, 10 (37), 222-203.
 - Corbin, J., & Strauss, A. (2008). Strategies for qualitative data analysis. *Basics of Qualitative Research. Techniques and procedures for developing grounded theory*, 3.
 28. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
 29. Graham, J., Plumptre, T. W., & Amos, B. (2003). *Principles for good governance in the 21st century*. Ottawa: Institute on governance.
 30. Gunawan, H., Haming, M., Zakaria, J., & Djamareng, A. (2017). Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management. *International Journal of Management & Social Sciences*. 2017. 8(1): 17-30.
 31. Islam, S. S. (2016). Good governance and political culture: A case study of Bangladesh. *Intellectual Discourse*, 24(2).
 13. Daghighi, Alireza and Abdolsalami, Mahshid (1397). The Role of Good Governance in Influencing Government Expenditure on the Health Sector: A Case Study of Selected Developing Countries. *Economic Journal*, 3 (4), 21-5.
 14. Delaware, Ali (1397). *Research Methods in Psychology and Educational Sciences*. Tehran: Editing Publications.
 15. Radfer, Turquoise (2015). The evolution of Iranian political culture in the system of the Islamic Republic of Iran. Doctoral dissertation, Allameh Tabatabai University.
 16. Rezaei, Isa (1395). Developing and validating the educational design model of Anboud free online courses based on the theory of relational learning in the higher education system. PhD Thesis, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Allameh Tabatabai University.
 17. Rezaei, Hassan and Tohidfam, Mohammad (1397). Proportionality of the model of good governance and religious democracy. *Strategy Quarterly*, 27 (89), 65-35.
 18. Samati, Morteza, Ranjbar, Homayoun and Mohseni, Fazilat (1390). Analysis of the Impact of Good Governance on the Human Development Index, Case Study: Southeast Asian Countries. *Journal of Economic Growth and Development Research*, 1 (4), 223-183.
 19. Sharifi, Ismail Saei, Ali and Moeidfard, Saeed (1394). Analysis of Iranian Political Culture, Case Study: Citizens of Urmia and Khorramabad. *Historical Sociology*, 7 (2), 105-91.
 20. Farahbod, Farzin and Abdollahzadeh, Mehrzad (1398). Explaining the relationship between good governance and the dimensions of structural empowerment in the staff of Guilan University of Medical Sciences. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*, 28 (109), 132-122.
 21. Kazemi, Aboutaleb, Hatami, Davood and Tahmasebi, Ghobad (1396). Investigating the causal relationship between human development and good governance; Application of the causality panel method. *Journal of Urban Development Studies*, 1 (3), 83-73.
 22. Kazemi, Seyed Ali Asghar (1376). The crisis of modernity and political

34. Weiss, T. G. (2000). Governance, good governance and global governance: conceptual and actual challenges. *Third world quarterly*, 21(5), 795-814.
35. World Bank Organization. (2019). Good Governance Indicators.
32. Smith, B. C. (2007). *Good governance and development*. Macmillan International Higher Education.
33. Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research techniques*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.