

## آسیب‌شناسی ارتباطات بین سازمانی متولیان حجاب و عفاف\*

(سازمان ناجا، شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی)

رضا عبدالرحمانی\*\*، حسین علی سهرابی\*\*\*

### چکیده

مقاله‌ی حجاب و عفاف یکی از مهم‌ترین موضوعات مطرح در نظام مقدس جمهوری اسلامی است و بالغ بر ۲۱ سازمان و نهاد متولی حفظ و ترویج آن در سطح جامعه می‌باشند. در این میان سازمان ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی مهم‌ترین و تأثیرگذارترین نهادها در این زمینه هستند؛ که به دلیل نبود ارتباط سازنده و بخشی عمل کردن هریک از این نهادها میزان موفقیت حفظ و ترویج حجاب و عفاف در جامعه رضایت‌بخش نبوده است. بنابراین مسئله‌ی اصلی تحقیق حاضر آسیب‌شناسی ارتباطات بین این سازمان‌ها در زمینه‌ی حفظ و ترویج فرهنگ حجاب و عفاف است که با روش کیفی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۳۰ نفر از افراد مؤثر و دخیل در اجرای مصوبه ۴۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی شامل کارکنان دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و سازمان ناجا می‌باشند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نیز با استفاده از مصاحبه‌ی نیمه ساخت‌یافته گردآوری و با روش تحلیل مضمون استخراج شدند. نتایج نشان داد، تعاملات بین سازمانی در حوزه‌ی حجاب و عفاف تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد. انتخاب مدیران متولی و دخالت دادن منافع شخصی مدیران، برداشت و نوع نگاه کارمندان به حجاب و عفاف، دیدگاه‌های متضاد و متفاوت سازمان‌های متولی و سرگشتگی و ابهام در درک صحیح مصوبه ۴۲۷ و مشورت‌نگرفتن از نهاد نظارتی مسئول برای ارزیابی فعالیت هریک از سازمان‌های متولی از جمله مهم‌ترین آسیب‌های مربوط به ارتباطات بین سازمانی در این زمینه است.

### واژگان کلیدی

حجاب، ارتباطات بین سازمانی، ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، شورای عالی انقلاب فرهنگی.

\*. مقاله حاضر از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با عنوان «آسیب‌شناسی ارتباطات سازمان ناجا، شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در حوزه حجاب و عفاف» برگرفته شده است.

\*\*. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین، گروه علوم اجتماعی، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسئول) (rar0664@yahoo.com)  
\*\*\*. کارشناسی ارشد مدیریت اطلاعات، دانشگاه علوم انتظامی امین. دانشکده اطلاعات و آگاهی، تهران، ایران (@alisabahi1354@gmail.com)

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

حجاب و عفاف سابقه‌ای طولانی در زندگی بشر دارد و این پیشینه از آن روست که خاستگاه آن فطرت آدمی است. در ادیان الهی دیگر، از جمله آیین زرتشت، یهود و مسیحیت نیز این حکم با تفاوت‌هایی وجود دارد. یکی از نیازهای حقیقی و مسلم در زمینه‌های تربیتی، دینی، اخلاقی و فرهنگی، موضوع حجاب و عفاف است (راهنما، ۱۳۹۵: ۳۸). حجاب و عفاف یک دستور دینی است و از موضوعات مهم و کلیدی جامعه‌ی ماست که با بسیاری از مسائل پیوند خورده و ابعاد سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دارد. حیا و پاکدامنی در بخش مهمی از زنان کشورمان نهادینه و در دین مبین اسلام نیز بر آن تاکید فراوانی شده است، زیرا پای‌بندی و عمل به احکام و دستورات دینی، موجب سعادت و سلامتی بشریت می‌شود (شعبان‌پور، ۱۳۹۷: ۸۲).

حجاب از آن جهت که خطابش با زنان است، به نیمی از جمعیت جامعه مربوط است و از آن جهت که در تنظیم روابط زن و مرد نقشی اساسی دارد، به همه‌ی افراد جامعه مربوط می‌شود. آنچه می‌تواند جامعه‌ای را از این آسیب‌های شوم مصون داشته و حفظ کند، ترویج فرهنگ دقیق عفاف و تبیین ابعاد گوناگون آن در جامعه است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۴). هر چه الگوهای حجاب مراتب برتر و بالاتری داشته باشند، تأثیر بیشتری در معنویت و دین‌داری فرد و جامعه خواهند گذاشت (راهنما، ۱۳۹۵: ۳۸).

در کشور ما همزمان با تحول بزرگ انقلاب اسلامی گرایش به حجاب و عفت و پاکدامنی از مهم‌ترین شاخصه‌های انقلاب اسلامی شناخته شده است و در سال‌های پس از انقلاب تاکنون همواره یکی از دغدغه‌های مردم و مسئولان بوده است. با آنکه در این زمینه، توفیقات بسیاری در سال‌های پس از انقلاب و دوران دفاع مقدس به‌دست آمد، اما متأسفانه مشاهدات میدانی و مطالعات پژوهشی نشان می‌دهد که در دهه‌های اخیر، آسیب‌هایی جدی در این عرصه پدید آمده است. با گذشت چهار دهه از انقلاب اسلامی، تحولاتی در مورد عفاف و حجاب در جامعه ایران در حال شکل‌گیری است که در راستای تعالیم مذهبی، فرهنگ ملی و دینی کشور ارزیابی نمی‌شود. اگر چه عوامل متعددی در این زمینه تأثیرگذار است، ولیکن به‌نظر می‌رسد اقدامات ضعیف در جهت درونی کردن عفاف و حجاب در بین افراد جامعه و نپرداختن اصولی و صحیح به این موضوع نقش بیشتری داشته است (شاکری‌نژاد، ۱۳۹۸: ۳۳).

مقوله‌ی حجاب و عفاف با توجه به ماهیت آن به عوامل بسیاری ارتباط دارد و مدیریت آن هم حاکمیتی و هم اجتماعی است (صارمی و همتی، ۱۳۹۴: ۴۶۸). بر اساس مصوبه ۴۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی ۲۶ دستگاه دولتی نظیر نیروی انتظامی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت

بازرگانی، سازمان صداوسیما، سازمان ملی جوانان، سازمان تبلیغات اسلامی و... متولی حفاظت و سیانت از حجاب و عفاف در سطح جامعه می‌باشند. بر اساس مصوبه مذکور ۲۱ وظیفه در خصوص گسترش فرهنگ حجاب و عفاف برای ناجا<sup>۱</sup> - که متولی اصلی تأمین امنیت و آرامش در سطح جامعه است و ارتباط تنگاتنگی با مردم دارد- مقرر شده است. این امر نشان‌دهنده تأثیرگذاری این سازمان در باب حجاب و عفاف است.

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و زیرمجموعه‌های آن نظیر ستاد حجاب، سازمان تبلیغات اسلامی جوانان، ستاد امر به معروف و نهی از منکر و ... از جمله سازمان‌هایی هستند که بر اساس مصوبه مذکور متولی ترویج حجاب و مقابله با پدیده‌ی بدحجابی در سطح جامعه می‌باشند (سهرابی، ۱۳۹۸: ۱). با وجود این به دلیل بخشی عمل کردن و ارتباطات پایین ناجا و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی موضوع حجاب همچنان یکی از موضوعات و مسائل مهم در سطح کشور اسلامی است. براساس گزارشی که مرکز پژوهش‌های مجلس درباره‌ی حجاب منتشر کرده، اعتقاد به حجاب و رعایت آن در جامعه کاهش و مخالفت‌ها با دخالت دولت و حجاب اجباری افزایش یافته است. این گزارش همچنین عوامل مختلف موثر بر نوع پوشش زنان ایرانی را بررسی کرده و نتیجه گرفته از حیث پوشش ۶۴/۸ درصد از زنان بدحجاب (۱۱ درصد خیلی بدحجاب و ۸۹ درصد برحجاب متوسط عرفی) و ۳۵/۲ درصد زنان باحجاب هستند (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۷). این موضوع نشان می‌دهد، سیاست‌های فعلی در قبال پدیده حجاب چندان موفق نبوده است. می‌توان ادعا کرد که یکی از علل اصلی چنین وضعیتی ناهماهنگی سازمان‌های مسئول در موضوع حجاب است. آسیب‌شناسی ارتباطات بین سازمان ناجا و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در حوزه‌ی عفاف مهم‌ترین مسئله‌ای است که تحقیق حاضر درصدد پاسخ‌گویی به آن است. به تعبیر دیگر، سؤال اساسی پژوهش آن است که مهم‌ترین آسیب‌های مرتبط با ارتباطات بین سازمانی دو سازمان یادشده با تأکید بر قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها، مدیریت ارتباطات، کانال‌های ارتباطی، برخوردهای شخصی و سلیقه‌ای و بالاخره منافع سازمانی با تأکید بر موضوع حجاب و عفاف (در مصوبه ۴۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی) کدام‌اند؟

## ۲. پیشینه‌ی پژوهش

بررسی تحقیقات انجام شده نشان داد، تاکنون پژوهشی به آسیب‌شناسی ارتباطات بین سازمانی ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی نپرداخته است؛ با وجود

۱. مخفف نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران است. در هرکجا واژه پلیس و یا سازمان پلیس آمده، منظور ناجاست.

این تحقیقاتی که هر کدام به نوعی می‌تواند با تحقیق حاضر در ارتباط باشد در ادامه آمده است. سالاری فر در مقاله‌ای با عنوان «مبانی روان‌شناختی حجاب و عفاف با تأکید بر متون اسلامی» مبانی روانی لزوم رعایت حجاب و عفاف را کشف و دسته‌بندی کرده است. در این تحقیق از روش کیفی تحلیل متون در بررسی آثار روان‌شناسی و از روش‌های متعارف در علوم اسلامی برای فهم برداشت از احادیث و تفسیر قرآن استفاده شده است. بر اساس نتایج تحقیق، اموری همچون «حیا»، «حیاطی»، «پیشگیری از نگاه جسمی و جنسی به زن»، «تعدیل نیاز جنسی در روابط انسانی»، «لزوم مهار نیاز خودآرایی زنان» و «نیاز به سلامت روانی و جسمی» در روابط انسانی مقتضی رعایت عفاف و پوشش مناسب زن و مرد نامحرم در مقابل هم است (سالاری فر، ۱۳۹۶: ۱۰۶-۷۷) خوش‌رو و اسماعیلی در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر عفاف و حجاب بر کاهش آسیب‌های اجتماعی»، این موضوع که تجربه‌ی آزادی جنسی نامشروط غرب طی دهه‌های متوالی گذشته به سست شدن بنیان خانواده، افزایش کودکان بی‌سرپرست و سایر آسیب‌های اجتماعی منجر شده را تایید می‌کند. این تحقیق توصیفی و تحلیلی و مبتنی بر تحلیل محتواست. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، با رعایت حجاب از طرف مردان و زنان جامعه از بسیاری از خطرات حفظ خواهد شد و مهم‌تر از همه اینکه با حفظ حجاب کیان خانواده - که اصلی‌ترین نهاد اجتماع است - کمتر در معرض خطر قرار می‌گیرد (خوش‌رو و اسماعیلی، ۱۳۹۶). اصغرزاده و شایگان در مقاله‌ای با عنوان «ضوابط قانونی عفاف و حجاب و وظایف نیروی انتظامی» ملاک‌های بدحجابی در قوانین ایران و راهکارهای مقابله با بدحجابی از سوی نیروی انتظامی را بررسی کرده است. تحقیق کیفی و از نوع تحلیل محتوای متون قانونی است؛ جامعه‌ی آماری تحقیق کلیه‌ی کتب و منابع قانونی بود که به صورت تمام شمار مطالعه شد. نتایج تحقیق نشان داد، ۲۶ قانون، آیین‌نامه، دستورالعمل و بخشنامه مرتبط با موضوع حجاب و عفاف وجود دارد. ملاک‌های بدحجابی در قوانین، پوشیدن کامل موی سر و هر جای دیگر بدن برای زنان جز وجه و کفین، پوشیدن دامن و شلوارهای کوتاه و چسبان، چادرهای نازک و توری، مانتوهای نامناسب، آرایش نامتعارف صورت و مو و استفاده از کلاه بدون مقنعه است. براساس این تحقیق، تلاش برای به‌روز کردن قوانین مربوطه متناسب با شرایط زمان و مکان و نشست‌های کارشناسانه و ارائه‌ی راه‌حل، کاهش مصادیق بدحجابی و اطلاع‌رسانی قوانین به مردم و همچنین مطالبه‌گری از سایر دستگاه‌های مجری و مسئولین امر از جمله راهکارهای مقابله با بدحجابی است (اصغرزاده و شایگان، ۱۳۹۵).

عبدالرحمانی و حبیب‌زاده در مقاله‌ای با عنوان «نقش ارتباطات بین سازمانی نیروی انتظامی در ارتقاء امنیت عمومی؛ مطالعه موردی شهر بندر عباس» با بیان این موضوع که همه‌ی نهادهای

اجتماعی و سازمان‌های رسمی و غیررسمی در تأمین و حفظ امنیت عمومی همراه با پلیس سهیم هستند، نقش هریک از سازمان‌ها و روش‌های برقراری ارتباط پلیس با سازمان‌های یاد شده در ایجاد بسترهای امنیت عمومی شهر بندرعباس را بررسی کرده‌اند. جامعه‌ی آماری تحقیق فرماندهان و کارشناسان درون و برون نیروی انتظامی، نخبگان و مسئولان قوه قضائیه استان هرمزگان هستند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، از بین سازمان‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد، بسیج و شوراهای اسلامی شهر در هدایت امنیت سواحل به همراه تعامل با نیروی انتظامی سهم بیشتری دارند (عبدالرحمانی و حبیب‌زاده، ۱۳۹۵). میرزایی در مقاله‌ای با عنوان «ضرورت آسیب‌شناسی حجاب و عفاف و پدیده‌ی مدگرایی در ارتباط با سبک زندگی، نظم و امنیت» پس از مفهوم‌شناسی حجاب و عفاف به رابطه‌ی حجاب با عفاف، اهمیت و جایگاه حجاب و عفاف در قرآن کریم، احادیث، روایات و در نهایت علل، ابعاد، اهمیت، کارکردها، نقش نهادهای فرهنگی در پیشگیری از پدیده‌ی بدحجابی و مدگرایی اشاره کرده و ضمن شناسایی آسیب‌ها مهم‌ترین مراحل و راهبردهای نهادینه‌نمودن فرهنگ حجاب و عفاف در سبک زندگی و نظم و امنیت را بررسی کرده است (میرزایی، ۱۳۹۴). کربلایی و پازوکی و خوانین‌زاده در مقاله‌ای با عنوان «آسیب‌شناسی مسئله‌ی عفاف و حجاب در بین دانشجویان دختر کارشناسی دانشگاه علامه طباطبائی» به بیان این موضوع که امروزه رعایت نکردن عفاف در پوشش به‌عنوان یک آسیب فرهنگی و اجتماعی جدی مطرح است و این آسیب درباره‌ی دختران دانشجو - به دلیل موقعیت سنی، تحصیلی و فرهنگی آنها - حساسیت بیشتری دارد، پرداخته است. این تحقیق درصدد یافتن حلقه‌ی مفقوده و رابطه‌ی معناداری بین پرسش‌ها و فرضیه‌های پژوهش و رعایت نکردن عفت در پوشش در بین بعضی از دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه علامه طباطبائی (ره) به روش میدانی است. نتایج تحقیق نشان داد، ضعف اعتقادی، عدم پای‌بندی به انجام عبادات، نظام خانوادگی، کسب زیبایی، جامعه و رسانه از جمله عوامل مهم در عدم رعایت عفت در پوشش جامعه آماری مورد پژوهش است (کربلایی، پازوکی، خوانین‌زاده، ۱۳۹۳).

بیگم فقیهی در تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی حجاب و عفاف از منظر قرآن کریم و حدیث و راهکارهای مقابله با آن» عوامل مؤثر در وقوع ناهنجاری اجتماعی در زمینه‌ی حجاب و عفاف و شناسایی راهکارهایی برای جلوگیری از آن را بررسی کرده است. نتایج تحقیق نشان داد، عوامل متعددی همچون عوامل اعتقادی، فرهنگی، اقتصادی، تربیتی، اخلاقی و جامعه‌شناسی در زمینه‌ی حجاب نقش‌آفرین‌اند، که باید به‌عنوان عوامل آسیب‌رسان بدانها توجه جدی کرد. همچنین در ارتباط با اقدامات اصلاحی و تربیتی و نیز تأدیبی، احیای فرضیه‌ی امر به معروف و نهی از منکر و توسعه به نقش خانواده در اصلاح و تربیت فرزندان مهم‌ترین راهکار در مواجهه با ناهنجاری‌های جامعه در

زمینه‌ی حجاب و عفاف است (بیگم فقیهی، ۱۳۹۶). شارع پور، تقوی و محمدی در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر گرایش به حجاب؛ مطالعه موردی: گرایش به حجاب در بین دانشجویان دختر دانشگاه مازندران»، عوامل اجتماعی مرتبط با گرایش دانشجویان دختر نسبت به حجاب را بررسی کردند. جامعه‌ی آماری این تحقیق را دانشجویان دختر مشغول به تحصیل در دانشگاه مازندران تشکیل داده‌اند که پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته در اختیار ۵۶۰ نفر از آنها قرار داده شد. نتایج تحلیل مسیر و رگرسیون چندمتغیره نشان داد، مهم‌ترین متغیر مؤثر در گرایش به حجاب، متغیر گرایش به فمینیسم بوده است. سایر متغیرهای مؤثر به ترتیب عبارت‌اند از: عوامل محرک اجتماعی، پایگاه اقتصادی - اجتماعی، سبک زندگی و محل سکونت (شارع پور، تقوی و محمدی، ۱۳۹۲: ۲۹-۱).

در بین پژوهش‌های خارج از کشور شیرازی و مشیرا<sup>۱</sup> در تحقیقی با عنوان «زنان مسلمان جوان در حجاب چهره؛ نقاب ابزاری برای مقاومت در اروپا است اما در ایالات متحده رد می‌شوند» نشان دادند که برای فهم نگاه زنان مسلمان نسبت به حجاب در غرب باید عوامل سیاسی، اجتماعی و تاریخی یک کشور، ماهیت مهاجرت آنها، ترکیب جمعیت‌شناختی گروه آنها و چگونگی تفسیر آنها از دنیوی‌شدن و شهروندی را بررسی کرد. در حالی که بازنمایی رسانه‌ای و ادبیات دانشگاهی معنای نقاب در اروپا را عملی شور برانگیز یا شکلی از هویت شخصی، سیاسی و مذهبی معرفی می‌کند، اما یافته‌های تحقیق آنها از مصاحبه‌های عمیق با زنان مسلمان در غرب، معنای دیگری را متبادر می‌کند. نیمی از شرکت‌کنندگان در مطالعه، در عین استفاده از روسری هیچ تمایلی برای استفاده از نقاب نداشتند، بلکه برعکس در محیط آمریکا آن را غیر ضروری و نامناسب می‌دانستند. البته بیشتر مشارکت‌کنندگان این حق را برای کسانی که مایل به استفاده از نقاب بودند، محترم می‌شمردند (Shirazi & Mishra, 2010). تارلو در مقاله‌ای با عنوان «حجاب در لندن و اثرات آن» اهمیت لباس و پوشش به‌عنوان شاخصی آشکار از تمایز در شهر چند فرهنگی لندن را بررسی کرده است. وی معتقد است، انتخاب حجاب از سوی زنان طبقه‌ی متوسط مسلمانان اغلب به‌عنوان کالا نگریسته می‌شود، نه به‌عنوان پس‌زمینه‌ی فرهنگی آنها (Tavlo, 2007: 131-156). واتسون در مقاله‌ای با عنوان «زنان و حجاب» موضوع گرایش به حجاب را واکنش‌های فردی زنان نسبت به فرایندهای جهانی می‌داند. وی در این نوشتار تلاش کرده، با توجه به اصول حاکم بر حجاب، مفاهیم مرتبط با پوشش در قرآن را بیان کند و در ادامه با استناد به نظرات دو طیف از زنان انتخاب حجاب زنان را در ریشه‌ها و در دنیاهای مختلف، مورد نقد و بررسی قرار دهد (Watson, 1994).

### ۳. ملاحظات نظری

پیرو سنت پژوهش‌های کیفی، محقق در این پژوهش قصد نظریه‌آزمایی و یا فرضیه‌آزمایی نداشته است، با این حال این به معنای خالی بودن ذهن از مبانی و ادبیات نظری پژوهش نبوده است (میر حسینی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۲) و ضمن مطالعه‌ی ادبیات تحقیق در تمامی پژوهش به نظریه‌های ذیل - به عنوان چارچوب‌های استنادی و ارجاعی در تمام مراحل تحقیق - توجه شده است.

#### ۳-۱- آسیب‌شناسی بین‌سازمانی

آسیب‌شناسی بر پایه‌ی اطلاعات برای تجزیه و تحلیل و شناخت دقیق‌تر ساختار، تعاملات، رویه عمل‌ها و روش‌ها، سبک‌های مدیریتی و سایر عناصر سیستم چاره‌جو، لازم و ضروری است. به‌عبارتی آسیب‌شناسی تشخیص مسئله و کانون علمی آن برای تعیین اقدامات لازم به منظور بهسازی عملکرد سازمان امری پایه‌ای و اساسی است. آسیب‌شناسی نیازمند نگرش سیستماتیک و منظم به کل فرایند است و هدف از آن تشخیص ماهیت و نوع مسئله‌ای است که در یک سازمان یا درخصوص یک موضوع بروز کرده و نیاز به حل دارد (ممی‌زاده، ۱۳۷۵: ۲۹). (آسیب‌شناسی سازمانی، فرایند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری به منظور تعریف و تشریح وضعیت جاری سازمان‌ها و یافتن راه‌حلی برای حل یک مشکل یا افزایش اثربخشی آن» تعریف شده است (Harrison, 2005).

سه وجه اصلی آسیب‌شناسی و کاربری‌هایی که برای تغییر و بهبود سازمان‌ها و ارتباط میان آنها وجود دارد عبارت‌اند از:

- الف) فرایندها: کار با افراد یک سازمان برای برنامه‌ریزی یک مطالعه‌ی آسیب‌شناسی، اجرای آن و اخذ بازخورد از نتایج حاصله؛
- ب) الگوسازی: استفاده از الگوها برای تعیین چارچوب مسئله، هدایت مسیر و گردآوری، تجزیه و تحلیل و خلاصه‌نمودن داده‌های آسیب‌شناسی
- ج) ارائه راهکار یا راهبرد برای حل مشکل (Ibid: 124).

در آسیب‌شناسی سازمانی مشاوران، پژوهشگران و مدیران از الگوهای مفهومی و روش‌های تحقیق کاربردی برای ارزیابی وضعیت جاری سازمان و کشف راه‌هایی برای حل مسائل، رویارویی با چالش‌ها یا ارتقای عملکرد بهره می‌گیرند (Saeed & Wang, 2013: 34). آسیب‌شناسی یک پدیده به تصمیم‌گیران و مشاوران کمک می‌کند تا پیشنهادهای قابل اجرایی را برای تغییر و بهبود

سازمان ارائه کنند. بدون آسیب‌شناسی دقیق ممکن است تلاش تصمیم‌گیران برای تشخیص نادرست علل ریشه‌ای مسئله به هدر برود (Harrison, 2005).

آسیب‌شناسی سازمانی و بین‌سازمانی معمولاً بررسی دو حوزه‌ی وسیع را ایجاد می‌کند (دو حوزه‌ای که مقاله نیز بر آن تأکید می‌کند):

حوزه اول: تشخیص عوامل تشکیل‌دهنده‌ی سازمان که شامل بخش‌ها، ادارات، محصولات و روابط بین عوامل و تأثیر متقابل آنها بر هم می‌شود؛

حوزه دوم: آسیب‌شناسی بر اساس فرایندهای سازمانی که شامل شبکه‌های ارتباطی گروهی، مشکل تصمیم‌گیری سبک‌های رهبری و اعمال قدرت و روش‌های برنامه‌ریزی و تعیین هدف و مدیریت تعارض و رقابت است (توکلی دارستانی و شهباز مرادی، ۱۳۸۷: ۹۶).

طی سال‌های اخیر گروه‌های زیادی از محققان ذعان داشتند، توجه به مبحث ارتباطات بین سازمانی در خصوص حل بسیاری از مشکلات اجتماعی (مانند بهداشت و سلامت، ورزش، خدمات عمومی، آموزش، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی و حتی فرهنگ) افزایش یافته است (ابویی و اسدی و غریبی، ۱۳۸۶: ۱۵۹).

### ۳-۲- ارتباطات بین سازمانی

ارتباط در معنای عام آن، عبارت است از کلیه‌ی فعالیت‌های گفتاری، نوشتاری و حرکتی که برای انتقال پیام، معنی و مفهوم از فردی به فرد دیگر یا اثرگذاری و نفوذ بر دیگران به کار می‌رود (فرهنگی، ۱۳۸۳: ۱۷). زمانی که سازمان زمینه‌ی ارتباطات را فراهم می‌کند یا در ارتباطات مؤثر می‌افتد، ارتباطات هویتی ویژه می‌گیرد که از آن به ارتباطات سازمانی تعبیر می‌شود. به بیان ساده، ارتباطات سازمانی، انتقال اطلاعات، مفاهیم و معانی بین عوامل سازمانی در جهت تحقق اهداف است (مورهد و گرین، ۱۳۹۴: ۱۶۸). ارتباطات به باور بارنارد<sup>۱</sup> قلب سازمان، در نزد کاتز و کان<sup>۲</sup> روح و اساس سازمان، به اعتقاد استینج کامب<sup>۳</sup>، کانون و مرکز سازمان‌ها و بالاخره به باور موهان<sup>۴</sup>، داروی همه‌ی دردهای سازمان‌هاست (هال، ۱۳۸۴: ۲۸۷ و ۲۸۱). ارتباطات بین سازمانی به این امر توجه دارد که چه سازمانی با سازمان دیگر ارتباط دارد؟ در چه مورد ارتباط دارد؟ (محتوای پیام)، از چه راهی؟ (با چه شیوه یا مجرای؟) به چه میزان و در چه سطحی (فرد، دو نفر، گروه، سازمان)

1. Barnard (1938)
2. Katz and Kahn (1978)
3. Combi Astynj (1990)
4. Mohan (1993)



با یکدیگر ارتباط دارند؟ (دعایی، ۱۳۷۲؛ لیتل جان<sup>۱</sup>، ۱۳۸۴: ۶۹۲-۶۸۷) و بالاخره این ارتباطات تا چه اندازه در رسیدن به هدف مؤثر است.

هدف اصلی در ارتباطات بین سازمانی این است که افراد (واحد‌ها، بخش‌ها، ادارات و...) مناسب و واجد صلاحیت، اطلاعات درست را در زمان و یا به‌وسیله‌ی ارتباطی مناسب ارسال یا دریافت کنند (زاهدی، ۱۳۷۹: ۳۱۷). ارتباطات اثربخش در سازمان و بیرون از سازمان، به‌عنوان مجموعه‌ای از چگونگی ارائه، دستیابی، اشتراک‌گذاری و کاربرد صحیح اطلاعات تعریف می‌شود. ارتباط بین سازمانی به دو گونه‌ی رسمی و غیررسمی دسته‌بندی می‌شوند. درحالی‌که ارتباط غیر رسمی نانوشته است و در تمامی سطوح سازمان وجود دارد، ارتباطات بین سازمانی رسمی و در چارچوب اختیارات، تکالیف، سلسله‌مراتب ساماندهی و ساختار اداری بوده، مبتنی بر اساس‌نامه‌ها، آئین‌نامه‌ها و قوانین و مقررات سازمان‌هاست (یوسفی، ۱۳۷۶: ۶۴).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که توسعه و پیشرفت جوامع و همچنین موفقیت آنها تا اندازه‌ای بازتابی از نظام ارتباطی بین سازمان‌هاست (زارعی، ۱۳۸۵: ۱۵). ارتباطات بین سازمانی همواره یکی از عوامل اثرگذار در تولید و گسترش دانش، بازار و خدمات بوده و زمینه‌ی انسجام و هماهنگی در جامعه است (هال<sup>۲</sup>، ۱۳۸۴: ۳۷۲). ارتباطات بین سازمانی تا اندازه‌ی زیادی می‌تواند جریان ارائه‌ی اطلاعات از راه فن‌آوری‌های اطلاعاتی، را آسان نماید، بسیاری از هزینه‌های جاری و سالانه‌ی ارتباطی را کاهش داده، قابلیت‌های سازمان را در رسیدن به هدف‌های فردی و مشترک افزایش می‌دهد (Ibrahim, 2003).

ارتباطات بین سازمانی فرایندی (عمودی، افقی، مورب، بالا و پایین، رسمی یا غیررسمی) است که طی آن سازمانی برای اخذ اطلاعات (شریف‌زاده و سهیلی‌راد، ۱۳۸۲)، انتقال پیام به دیگر سازمان‌ها و نیز هماهنگی، یکپارچه‌سازی و ایجاد زمینه‌ی مشترک برای فعالیت و در نهایت افزایش بهره‌وری از آن بهره می‌برد (رابینز<sup>۳</sup>، ۱۳۸۵). جرالدم گولدهابر<sup>۴</sup> ارتباطات بین سازمانی را فرایند ایجاد و مبادله‌ی پیام‌ها در درون شبکه‌ای از روابط به‌هم پیوسته برای مقابله با نامنی محیطی تعریف کرده است (ویندال و اولسون و سینگاترزه<sup>۵</sup>، ۱۳۷۶: ۱۴۸). در حوزه‌ی ارتباطات بین سازمانی نظریه‌پردازان مختلفی مانند کیمبرلی (۲۰۰۵) و دیر (۱۹۸۹؛ ۱۹۹۸) و ترومن (۱۹۹۶)،

1. Little John
2. Hall
3. Robbins
4. Gerald M. Goldaber
5. Windal and Olson and Singers

ایکاف، دفت و دیگران تحقیق و پژوهش کرده‌اند. ارتباطات بین سازمانی در اینجا مجموعه‌ای از ارتباطات کتبی/شفاهی یا سنتی/مدرن و اتصال‌های رسمی دخیل و غیردخیل در امنیت منطقه است که هر یک از سازمان‌ها با به عهده‌گیری نقش یا نقش‌هایی برای یک مشکل تلاش می‌کنند. در اینجا ارتباطات بین سازمانی در موضوع حجاب و عفاف بر اساس مصوبه ۴۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی و ارتباطات بین سازمانی بین وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، نیروی انتظامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی (و با تأکید بر آسیب‌های مرتبط با اجرای قوانین و مقررات هر دو سازمان، آسیب‌های مرتبط با مدیریت، مرتبط با کانال‌های ارتباطی، برداشت‌های شخصی کارکنان، آسیب‌های مرتبط با منافع سازمانی میان دو سازمان) آسیب‌شناسی شده است.

### ۳-۳- مفهوم شناسی حجاب و عفاف

واژه‌ی «حجاب» از ریشه‌ی حجب به معنای مانع ایجادکردن چیزی در مقابل چیز دیگر است (مصطفوی، ۱۳۸۶) حجاب به معنای ستر و پوشاندن نیز آمده است (ابن‌منظور، ۱۴۱۴). مراد از کلمه‌ی حجاب در مباحث مربوط به روابط زن و مرد به معنای آن چیزی است که مانع نگاه غیرمجاز می‌شود یعنی پوشش؛ بنابراین پوشیده بودن لازمه‌ی حجاب است (مهدی زاده، ۱۳۸۹: ۲۴). استعمال کلمه‌ی حجاب در مورد پوشش زن یک اصطلاح نسبتاً جدید است، در اصطلاح فقها کلمه‌ی «ستر» به معنای پوشش به کار رفته و این بهتر است، زیرا معنای شایع لغت حجاب به معنای پرده است و همین امر موجب شده بعضی گمان کنند که اسلام خواسته زن پشت پرده و در خانه محبوس باشد و بیرون نرود (مطهری، ۱۳۸۹: ۷۳). مراد از حجاب در این پژوهش عفت در پوشش است.

واژه‌ی «عفاف» به معنای خودنگهداری و خویش‌داری در مقابل تمایل به گناه و مهارکردن خویش است (فراهیدی، ۱۴۱۰). عفت در روابط زن و مرد به معنای خویش‌داری و حریم‌نگه‌داشتن در روابط با جنس مخالف است. مراد از عفت در پوشش آن است که زن در معاشرت خود با مردان بدن خود را بپوشاند و از جلوه‌گری و خودنمایی و تبرج و به نمایش گذاشتن جاذبه‌های جنسی خود در برابر نامحرم بپرهیزد (بازوکی و خوانین زاده، ۱۳۹۳: ۱۷۷). حیا و عفاف از ویژگی‌ها و خصلت‌های درونی انسان است ولی حجاب به شکل و قالب و نوع و چگونگی پوشش برمی‌گردد و تفاوت این دو، تفاوت باطن و ظاهر است. به بیان دیگر، حجاب از آثار و نتایج خویش‌داری و عفاف است. البته اثبات التزام دائمی بین این دو مشکل است (مهریزی، ۱۳۷۶: ۱۳)؛ ولیکن تفکیک این دو (عفاف و حجاب) نیز مشکل‌تر و نوعی فراکنی است. افزون بر این اگر زنان بدون حجاب

و عقیف و پاک باشند آیا مردان نیز چنین‌اند، حجاب تدابیر عام اسلام برای جامعه‌ی انسانی است (مهدی‌زاده، ۱۳۸۹: ۱۵۸-۱۵۱).

منظور از آسیب‌شناسی مرتبط با اجرای قوانین و مقررات هر دو سازمان، شناخت آسیب‌هایی است که هنگام اجرای قوانین رخ می‌دهد. منظور از آسیب‌های مرتبط با مدیریت، تأکید بر مؤلفه‌هایی مانند برنامه‌ریزی، رهبری، کنترل و تصمیم‌گیری است. منظور از آسیب‌های مرتبط با کانال‌های ارتباطی، آن دسته از کانال‌های ارتباطی میان دو سازمان مانند: نامه‌نگاری‌ها، تلفن، فاکس، ایمیل و... است. منظور از آسیب‌های مرتبط با منافع سازمانی، آن دسته از منافع شخصی، گروهی، تشکیلاتی، حرفه‌ای و عمومی است که میان دو سازمان پدید می‌آید. تعارض منافع یعنی شرایطی که فرد یا سازمانی میان منافع شخصی، حزبی، گروهی یا خانوادگی خود با منافع ملی، حرفه‌ای و کاری خود تعارض می‌یابد.

#### ۴. روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر یک پژوهش کیفی از نوع تحلیل مضمون است. تحلیل مضمون روشی است که برای شناسایی، تحلیل و گزارش دادن الگوهای (مضامین) موجود در داده‌ها (تعدادی مصاحبه) به کار می‌رود. این روش، داده‌های (درباره‌ی حجاب و عفاف) حاصل از منابع اطلاعاتی (نمونه‌های سه‌گانه‌ی تحقیق، یعنی کارکنان ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، شورای عالی انقلاب فرهنگی) را برای درک عمیق‌تری از موضوع به مجموعه‌ای از کدها تبدیل می‌کند. تمام تلاش محققان در این تحقیق بر آن بود که داده‌های مربوط را از متن مصاحبه‌ها (به روش تحلیل مضمون) استخراج کرده و به‌گونه‌ای نظام‌مند با طبقه‌بندی و کدگذاری آنها، در نهایت یافته‌های خود را درباره‌ی موضوع حجاب به‌دست آورند.

جدول (۱). حجم جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

نوع نمونه‌گیری	حجم نمونه	تعداد کل اعضا	سازمان‌های متولی
نمونه‌گیری هدفمند	۸	۴۴ نفر	شورای عالی انقلاب فرهنگی
نمونه‌گیری هدفمند	۱۶	۱۲۱	الف) پلیس امنیت اخلاقی (برخورد با افراد بد حجاب و بی‌حجاب) ب) پلیس نظارت بر اماکن عمومی برای الزام اصناف به رعایت حجاب ج) معاونت حقوقی در زمینه پیشنهاد لایحه‌های قانونی مورد نیاز
نمونه‌گیری هدفمند	۶	۱۳	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

مشارکت‌کنندگان در پژوهش سه گروه مسئولان و متولیان حجاب و عفاف بر اساس مصوبه ۴۲۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی در وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، شورای عالی انقلاب فرهنگی و نیروی انتظامی در محدوده‌ی تهران بزرگ بودند و مصاحبه‌ها به روش هدفمند با بالاترین تنوع تا رسیدن به اشباع نظری - که ۳۰ نفر بود- ادامه یافت. نقطه‌ی اشباع نیز یعنی نقطه‌ای که در آن تصویری به نسبت کامل از واقعیت بررسی شده کسب شود و نمونه‌های جدید، دانش ما از واقعیت را دگرگون نکند.

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش مصاحبه‌ی نیمه‌ساخت‌یافته یا گفت‌وگوی هدفمند بوده که در شش مرحله (تعیین هدف، طراحی، انجام مصاحبه، نگارش، تجزیه و تحلیل و تهیه‌ی گزارش نهایی) انجام شد. سعی محقق بر این بود که در این مصاحبه‌ها اصول و قواعد قبل، حین و بعد از مصاحبه (به جهت زمان، نوع پرسش، عدم سوگیری‌ها، ثبت و ضبط کردن‌ها، ساده بودن سؤالات و...) با نمونه‌ها رعایت شود. برای روایی و پایایی<sup>۱</sup> تحقیق از معیار مقبولیت استفاده شد. بدین معنی که یافته‌های تحقیق تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت‌کنندگان، محقق و خواننده در رابطه با پدیده‌ی مورد مطالعه موثق و باورکردنی است. محقق بر برخی از شاخص‌ها در مقبولیت مانند حساسیت پژوهشگر، انسجام روش‌شناسی، متناسب‌نمودن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعین تأکید کرده است.

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق، با بهره‌گیری از نرم‌افزار مکس کیودا<sup>۲</sup> و در چارچوب تحلیل مضمون سه نوع کدگذاری باز، محوری و گزینشی پیاده شد. در این بخش، محققان شخصاً تعیین عبارات و کلیدواژه‌ها و الصاق کدها و توصیف‌گرها را بر عهده گرفتند و کامپیوتر و نرم‌افزار تنها در حد ابزاری برای تسهیل و تسریع فرایند کدگذاری بود. عمل کدگذاری و دسته‌بندی و سازمان‌دهی کدها در بخشی از نرم‌افزار به نام سامانه کد<sup>۳</sup>، انجام شد. در کدگذاری گزینشی تعیین اهم مقولات، از طریق امکانات موجود در نرم‌افزار، کلیه‌ی نتایج هر بخش اعم از کدها، قطعه کدها، مقولات و مضامین به شکل ساخت‌یافته با یکدیگر ادغام و پس از انجام و تکرار مراحل تحلیلی و افزودن یافته‌های جدید تحقیق، نتایج نهایی شامل مفاهیم، مقولات و کدگذاری محوری استخراج گردید.

1. reliability
2. Maxquda
3. Code system

## ۵. یافته‌های پژوهش

مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۱ نفر (۳/۳۳ درصد) کمتر از ۳۵ سال سن داشت. ۶ نفر (۲۰ درصد) سن ۳۵ تا ۴۰ سال، ۵ نفر (۲۶/۱۶ درصد) سن ۴۰ تا ۴۵ سال، ۱۸ نفر نیز (۶۰ درصد) سن بیشتر از ۴۵ سال داشتند. همچنین از میان مشارکت‌کنندگان در پژوهش کسی مدرک پایین‌تر از لیسانس نداشت، به این ترتیب که تنها ۳ نفر (۱۰ درصد) مدرک لیسانس، بوده‌اند؛ ۱۶ نفر (۳۳/۵۳ درصد) مدرک کارشناسی ارشد و ۱۱ نفر (۶۶/۳۶ درصد) مدرک دکتری داشتند. بررسی سنوات خدمتی افراد مصاحبه‌شونده نشان داد، ۶ نفر (۲۰ درصد) سنوات خدمتی کمتر از ۵ سال، ۶ نفر (۲۰ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۳ نفر (۳۳/۴۳ درصد) سنوات خدمتی بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۰ درصد نیز سنوات خدمتی بیشتر از ۲۵ سال در حوزه‌ی حجاب و عفاف داشتند.

جدول ۱: کدهای سه‌گانه استخراج شده

کدهای باز	کدهای محوری	کدهای گزینشی
۱. مدیریت فرهنگی جامعه توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۲. اقتدار سیاسی و اجتماعی اعضای سازمان، ۳. بالاترین مقامات رسمی، ۴. بالاترین شورای سیاستگذاری در زمینه‌ی فرهنگی، ۵. راهبردهای گسترش پوشاندن زنان در جامعه، ۶. فرهنگ‌سازی در زمینه‌ی پوشش زنان، ۷. ارتقای سطح آگاهی در حفظ حدود حجاب، ۸. توسعه امکانات ورزشی برای دختران و زنان.	- عدم ارتباط نزدیک/مثمر ثمر بودن ارتباط تنگاتنگ - کمبود ارتباط بین سازمانی ارتباط ضعیف/هماهنگی در ارائه مجوزها	نگاه ابزاری مدیران به حجاب / عدم اختصاص زمان و منابع انسانی متخصص / نبود ساختارهای مشترک برای همکاری
۱. تعامل مفید کم بین ناجا و وزارت ارشاد، ۲. افزایش هزینه‌ها و کاهش عملکرد، ۳. تثبیت ارزش‌ها، ۴. هنجارها، قوانین و اعتقادات دینی توسط وزارت فرهنگ، ۵. استفاده از منابع انسانی و تجهیزات خود، ۶. تقویت عفاف از طریق راه‌های فرهنگی و جلب مشارکت‌های مردمی، مدنی و دولتی، ۷. تعریف دقیق و مشخص ناجا از مأموریت، ۸. شناخت کامل ناجا از اوضاع جامعه، ۹. به‌دست آوردن آمادگی لازم ناجا برای اجرای مأموریت به‌طور صحیح.	افزایش عملکرد و کاهش هزینه‌ها / محدود کردن حیطه مأموریت‌های گسترده / عدم وجود دیدگاه واحد / عدم وجود ارتباط مؤثر	فرصت تلقی نمودن دخالت منافع سازمانی / برداشت غلط از قوانین و مقررات موجود / اعمال محدودیت‌های اتخاذی / استفاده ابزاری و سیاسی از حجاب
۱. عدم اجرای وظایف از سوی سازمان‌ها، ۲. ضعف دستگاه‌های اجرایی بویژه در شرایط بحران ۳. اعتبار نامناسب برای آسیب شناسی، ۴. برخورد‌های قهری و تنبیهی نامناسب، ۵. عدم تعیین ضمانت اجرایی، ۶. عدم حمایت از اقدامات پلیس امنیت اخلاقی، ۷. عدم وجود متولی اصلی در بین این سه سازمان، ۸. عدم کارآمدی روش مدیریت دولتی.	فاصله گرفتن مدیران از دیدگاه اولیه‌ی انقلاب / عدم بهره‌گیری از مدیران رده بالا در جلسات / ضعف ارتباطات بین مدیران شرکت کننده در جلسات / نبود هماهنگی (مدیران و کارکنان) / چالاک و کارآمد نبودن مدیریت دولتی ...	بخشی عمل نمودن سازمان‌ها / افزایش شکاف بین سازمان‌های متولی / برخورد‌های سلیقه‌ای / اولویت خارج شدن موضوع

کدهای گزینشی	کدهای محوری	کدهای باز
عدم ضمانت اجرایی/ نبود و یا ضعف ضمانت اجرایی قوانین و مقررات مصوب بازدارنده نبودن قوانین مصوب در زمینه حجاب	- نبود تعریف صریح و دقیق از حجاب و بدحجاب / سردرگمی به خاطر دیدگاه‌های متفاوت / ساختار کارگروه ثابت نبوده / عدم اجرایی شدن قوانین و مصوبات / عدم پیگیری جدی	۱. عدم تعریف صریح و دقیق از حجاب و بدحجاب، ۲. سردرگمی از دیدگاه‌های متفاوت، ۳. عدم جریحه‌دار شدن عفت عمومی، ۴. فقدان اثربخشی یا ناکارآمدی دستگاه‌ها، ۵. خلأهای قانونی، ۶. نامشخص بودن و عدم تعیین متولی عفاف، ۷. تفاسیر گوناگون از مقوله‌ی عفاف و حجاب و نحوه‌ی پوشش، ۸. خلأهای قانونی و کلی بودن قانون‌های موجود، ۹. عدم وجود قوانین تشویقی، ۱۰. عدم تلاش برای ایجاد توجه، فهم، ۱۱. درک و نگرش مشترک.
دیدگاه‌ها و اعتقادات مغایر/ اعمال نوبتی مصوبات/ برخورد‌های سلیقه‌ای	اولویت نداشتن موضوع حجاب از نظر کارکنان/ نداشتن تخصص لازم در زمینه حجاب در کارکنان/ اعتقاد به فردی بودن حجاب/ برخورد سلیقه‌ای با حجاب	۱. حجاب به عنوان امری شخصی، ۲. حجاب محدودیت و مانع پیشرفت در جامعه، ۳. پلیس مسئول برخورد و ارشاد در حوزه‌ی عفاف نیست، ۴. کاهش اقتدار و اعتماد به پلیس در جامعه، ۵. تعریف و طراحی نادرست پوشش زنان، ۶. فقدان تعریفی جامع در خصوص حجاب، ۷. برداشت‌های متفاوت موجب عدم پیشرفت در حوزه عفاف، ۸. استفاده ابزاری از موضوع عفاف، ۹. متأثر بودن چالش‌های موجود درون‌سازمانی به طرز تفکر کارکنان و مدیران از مبحث عفاف، ۱۰. مشخص نبودن متولی واحد در این امر.

### ۵-۱- آسیب‌های مرتبط با اجرای قوانین و مقررات

بررسی مفاهیم و کدهای استخراج‌شده در خصوص آسیب‌شناسی ارتباطات بین‌سازمانی نشان می‌دهد، در مجموع ۲۸ مفهوم ذیل مقوله‌ی آسیب‌های قانونی قرار دارند. همچنین ۷۵ کد کلی در ارتباط با مفاهیم ۲۸ گانه مانند ناهماهنگی، پیامدهای جبران‌ناپذیری گشت ارشاد، همکاری نهادها، اقدامات ضعیف سازمان تبلیغات اسلامی، تقویت ارتباطات، ارتباط کاملاً یک‌سویه، عدم عزم جدی و پیگیری لازم و ارتباط ضعیف ناجا و وزارت ارشاد استخراج شد. بررسی کمی کدهای استخراج شده نشان می‌دهد، بالغ بر ۲۰ درصد از آسیب‌های قانونی در زمینه‌ی ضعف ارتباطات بین‌سازمانی به سرگشتگی و ابهام در درک صحیح قانون و مصوبه ۴۲۷ در زمینه حجاب و عفاف است. نبود پشتوانه‌های قانونی و ضمانت اجرای مصوبه ۴۲۷ نیز با ۱۸/۶۶ درصد در رتبه‌ی دوم آسیب و در نظر نگرفتن نهاد مسئول برای نظارت بر اجرایی‌شدن مصوبات ماده ۴۲۷ و بهره‌گیری از برخوردهای قهری و تنبیهی به ترتیب با ۹/۳۳ و ۶/۶۶ در رتبه‌های سوم و چهارم قرار دارند. بازدارنده نبودن قوانین، برداشت غلط از قوانین، لوث شدن مصوبه ۴۲۷، اجرایی‌نشدن قوانین و مصوبات، برداشت غلط از قوانین، فقدان اثر بخشی قوانین و آیین‌نامه‌ها، هر کدام با داشتن دو در رتبه‌ی هفتم قرار دارند. قرار دادن ابزار اجرایی در دست رئیس‌جمهور، ناهماهنگی افکار و عقاید سیاست‌گذاران،

نبود آیین‌نامه‌های الزام‌آور وجود قوانین و آیین‌نامه‌های درون سازمانی، نبود فهم، درک و نگرش مشترک بین متولیان و گستردگی و وسیع بودن مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، بی ارزش شدن قانون، نارسایی و تناقض در اجرا، انعطاف‌پذیری بالای قانون، نبود مکانیسم‌های اقتاعی و ... نیز با داشتن یک کد باز در رتبه‌ی هشتم آسیب‌های قانونی شناسایی‌شده به شمار می‌آیند.

## ۵-۲- آسیب‌های مرتبط با مدیریت سه سازمان

بررسی مفاهیم و کدهای استخراج‌شده در خصوص آسیب‌های مدیریتی، ضعف کانال‌های ارتباطی دبین متولیان را نشان می‌دهد. انتخاب نادرست مدیران و دخالت دادن منافع شخصی آنها با ۲۷/۲۷ درصد رتبه‌ی اول را در میان آسیب‌های موجود به خود اختصاص داده است. اختصاص ندادن بودجه و امکانات مورد نیاز و تصمیمات اشتباه و مقطعی نیز با ۹/۰۹ درصد در رتبه‌های دوم تاثیرگذاری قرار دارند. آشفته، بی‌نظم و ناپخته عمل کردن در اجرای مصوبات و نبود برنامه‌ریزی و روش‌های مناسب اجرایی نمودن مصوبه ۴۲۷، برخوردهای سیاسی و شعارزدگی و نبود عزم جزم مسئولین برای اجرای مصوبه، اظهار نظرهای چالشی و متناقض و نیز نبود نظارت مستقیم و بازخواست مسئولین نیز با ۴/۵۴ درصد در رتبه‌ی سوم قرار دارند. سایر مقوله‌های استخراج شده در رتبه‌ی چهارم قرار دارند.

جدول ۲- مقوله‌های آسیب‌شناسی مدیریتی کدهای مربوط

رتبه	درصد	کدها	مقوله‌ها
۱	۲۷/۲۷	۱۸	انتخاب نادرست مدیران متولی و دخالت دادن منافع شخصی مدیران
۲	۹/۰۹	۶	عدم اختصاص بودجه و امکانات مکفی
	۹/۰۹	۶	تصمیمات اشتباه و مقطعی
۳	۶/۰۶	۴	آشفته، بی‌نظم و ناپخته عمل کردن در اجرای مصوبه ۴۲۷
	۶/۰۶	۴	نبود برنامه‌ریزی و روش مناسب برای اجرای مصوبه
۴	۴/۵۴	۳	برخورد سیاسی و شعارزدگی در عمل به مصوبه ۴۲۷
	۴/۵۴	۳	نبود عزم جزم مسئولین در اجرای آیین‌نامه‌های اجرایی مصوبه ۴۲۷
	۴/۵۴	۳	اظهار نظرهای چالشی و متناقض مدیران رده‌های مختلف
	۴/۵۴	۳	نبود نظارت مستقیم و بازخواست نکردن

رتبه	درصد	کدها	مقوله‌ها
۵	۱/۵۱	۱	بی توجهی به نقطه نظرات کارشناسان
	۱/۵۱	۱	افزایش واگرایی بین دستگاه‌های متولی و سیاست گذار
	۱/۵۱	۱	چالاکت و کارآمد نبودن مدیریت دولتی
	۱/۵۱	۱	روش‌های ناصحیح مواجهه
	۱/۵۱	۱	عدم اجرای صحیح مأموریت‌های محوله
	۱/۵۱	۱	داشتن نگاه امنیتی به موضوع حجاب
	۱/۵۱	۱	ایجاد مانع و دست‌اندازی از سوی مسئولان
	۱/۵۱	۱	نبود هماهنگی (مدیران و کارکنان)
	۱/۵۱	۱	بی‌اطلاعی کارمندان از مصوبات جلسات ستاد
	۱/۵۱	۱	تفاسیر مختلف حجاب از سوی سازمان‌های متولی
	۱/۵۱	۱	بی‌اعتقادی مدیران به امریه‌معروف و نهی از منکر
	۱/۵۱	۱	نگاه هزینه‌ای مدیران به حفظ حجاب و عفاف
	۱/۵۱	۱	نگاه سنتی مدیران به مقوله‌ی حجاب و عفاف
	۱/۵۱	۱	ضعف ارتباطات بین مدیران شرکت‌کننده در جلسات
۱/۵۱	۱	عدم بهره‌گیری از مدیران رده بالا در جلسات	
۱/۵۱	۱	فاصله گرفتن مدیران از دیدگاه اولیه انقلاب	
	۱۰۰	۱۰۰	جمع

### ۳-۵- آسیب‌های مرتبط با برداشت شخصی افراد

از دیگر آسیب‌هایی که در زمینه‌ی ضعف ارتباطات بین سازمانی در اجرای مصوبه ۴۲۷ در قالب مصاحبه‌های انجام شده بررسی شد، آسیب‌های ناشی از برداشت‌ها شخصی افراد است. مفاهیم و کدهای استخراج شده در این باره نشان می‌دهد، برداشت و نوع نگاه کارمندان به حجاب و عفاف در سطح جامعه با ۶۰/۶۶ درصد اصلی‌ترین آسیب موجود در این زمینه است. برخورد سلیقه‌ای با حجاب با ۱۸/۱۸ در رتبه‌ی دوم اهمیت، اعتقاد به فردی‌بودن حجاب نیز با ۶/۰۶ در رتبه‌ی سوم



قرار دارد. دادن اطلاعات نادرست به مدیران، بی‌حسی و بی‌تفاوتی نسبت به حجاب، نبود هم‌افزایی لازم بین افراد درون و برون‌سازمانی، نبود تخصص‌های لازم در خصوص حجاب و عفاف و اولویت نداشتن موضوع حجاب از نگاه کارکنان نیز دیگر مقوله‌های استخراج شده در این باره هستند.

جدول ۳- مقوله‌های آسیب‌شناسی برداشت‌های شخصی ارتباطی کدهای مربوط

رتبه	درصد	کدها	مقوله‌ها
۱	۶۰/۶۶	۲۰	برداشت و نوع نگاه کارمندان به حجاب و عفاف در جامعه
۲	۱۸/۱۸	۶	برخورد سلیقه‌ای با حجاب
۳	۶/۰۶	۲	اعتقاد به فردی بودن حجاب
۴	۳/۰۳	۱	اطلاعات نادرست به تصمیم‌گیران
	۳/۰۳	۱	بی‌حسی و بی‌تفاوتی نسبت به مقوله‌ی حجاب و عفاف
	۳/۰۳	۱	نبود هم‌افزایی لازم بین افراد در درون و برون سازمان
	۳/۰۳	۱	نداشتن تخصص لازم در موضوع حجاب در کارکنان
	۳/۰۳	۱	اولویت نداشتن موضوع حجاب از نظر کارکنان
	۱۰۰	۳۳	جمع

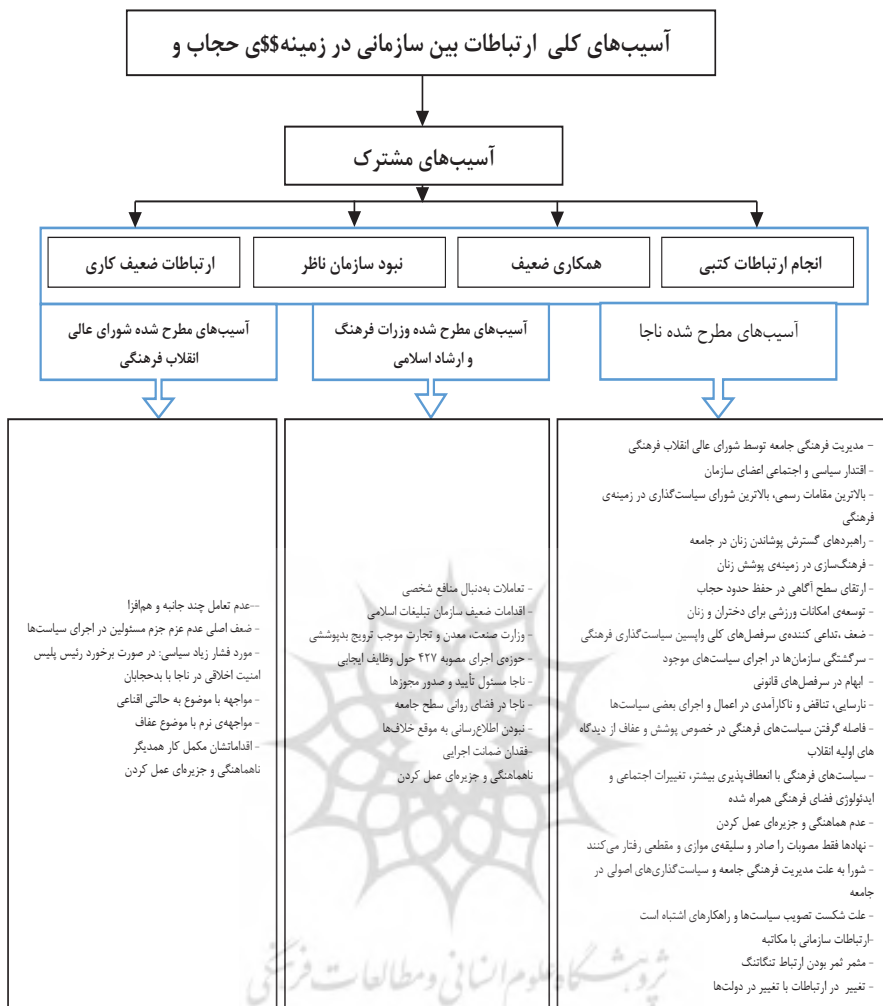
#### ۵-۴- آسیب‌های ناشی از کانال‌های ارتباطی

بررسی مقوله‌ها و کدهای استخراج شده از مصاحبه‌های انجام شده در خصوص آسیب‌شناسی ارتباطات بین سازمانی نشان می‌دهد، داشتن دیدگاه‌های متفاوت و متضاد بین سازمان‌های متولی با ۱۵/۱۵ درصد بیشترین تأثیرگذاری را در ضعیف بودن کانال‌های ارتباطی بین سازمان‌ها به خود اختصاص داده است. ضعف در برقراری ارتباطات دوسویه و نداشتن دیدگاه واحد در برگزاری جلسات با ۱۲/۱۲ درصد در رتبه‌ی دوم، اهمیت و ناهماهنگی ساختاری سازمان‌های متولی با ۹/۰۹ درصد در رتبه‌ی سوم و جزیره‌ای عمل کردن و مکاتبه‌ای بودن ارتباطات بین سازمانی نیز با ۶/۰۶ درصد در رتبه‌ی چهارم و سایر کدهای استخراج شده در رتبه‌ی پنجم اهمیت قرار دارند.

جدول (۴). مقوله‌های آسیب‌شناسی مدیریتی کانال‌های ارتباطی کدهای مربوط

رتبه	درصد	تعداد ارجاعات	مقوله‌ها
۱	۱۵/۱۵	۵	دیدگاه‌های متفاوت و متضاد سازمان‌های متولی
۲	۱۲/۱۲	۴	ضعف در برقراری ارتباطات دوسویه
	۱۲/۱۲	۴	نبود دیدگاه واحد در برگزاری جلسات
۳	۹/۰۹	۳	ناهماهنگی ساختاری سازمان‌های متولی
۴	۶/۰۶	۲	جزیره‌ای عمل کردن سازمان‌های متولی
	۶۰/۰۶	۲	مکاتبه‌ای بودن ارتباطات
۵	۳/۰۳	۱	عدم شناخت و درک متقابل دستگاه‌های مجری
	۳/۰۳	۱	هم‌سطح نبودن سازمان‌های متولی
	۳/۰۳	۱	نبود برنامه‌ریزی مشترک به دلیل تفاوت ماهوی
	۳/۰۳	۱	برگزار نشدن جلسات مستمر
	۳/۰۳	۱	نبود فهم مشترک بین سازمان‌ها
	۳/۰۳	۱	تأثیر گذاری پایین شورای عالی انقلاب فرهنگی
	۳/۰۳	۱	پیچیدگی موضوع حجاب و عفاف
	۳/۰۳	۱	تعمیق شکاف بین دستگاه‌ها
	۳/۰۳	۱	نبود تفاهم‌نامه‌ی همکاری
	۳/۰۳	۱	وجود ارتباطات یک‌طرفه
	۳/۰۳	۱	عدم رعایت سلسله‌مراتب بین نهادها و سازمان‌های متولی
	۳/۰۳	۱	ضعف در عملیاتی کردن نتایج جلسات
	۳/۰۳	۱	اعتماد پایین سازمان‌ها به یکدیگر
			جمع

کلیت کار حاضر که بر اساس روش تحلیل مضمون انجام شد، مبتنی بر نظریه‌هایی مانند نظریه‌های مبتنی بر کانال‌های ارتباطی مانند ابراهیم (۲۰۰۳)؛ نظریه‌های مرتبط با سطح و میزان مشارکت و همکاری بین سازمان‌ها مانند رابینز و هال، نظریه‌های مبتنی بر ساختار سازمانی و ساختار شبکه مانند (برنارد ۱۹۸۳) و شارپ (۲۰۰۱) و نظریه‌های مبتنی بر کارکنان و مدیران رابینز (۱۳۸۵) و هال (۱۳۸۴) و کاتز و کان بنا شده بود که با توجه به یافته‌ها از همه بیشتر بر نظریه زمینه‌ای هال (۱۳۸۴)، ابراهیم (۲۰۰۳)، و کاتز و کان (که بیشترین تأکیدشان بر کانال‌های ارتباطی، ساختار و شبکه‌ی سازمانی، قوانین و مقررات بوده) تأکید شده است و به عنوان مضامین اصلی این تحقیق به کار آمد. بر اساس این مضامین، وضعیت ارتباطات بین سازمانی (به جهت آسیب‌ها) در حوزه‌ی عفاف و حجاب میان سازمان ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی اگرچه در زیر آمده، اما حوزه‌ی تعاملات بین سازمانی در حوزه‌ی حجاب و عفاف تحت تأثیر عوامل متعددی است که شاید بتوان منافع سازمانی، برخورد‌های سلیقه‌ای مدیران و برداشت‌های شخصی کارکنان را از مهم‌ترین عوامل زمینه‌ساز بی‌اعتمادی در برقراری ارتباطات سازنده بین نهادهای متولی امر حجاب به شمار آورد. دخالت دادن منافع سازمانی از سوی برخی سازمان‌ها و همچنین نگاه از بالا به پایین به‌خصوص از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی و گاهی وجود این ذهنیت که ناجا در مرکز توجه انتقادات قرار دارد (و این در حالی است که این سازمان بیشترین فعالیت و عملیات را در زمینه حجاب و عفاف دارا می‌باشد)؛ زمینه‌های فکری و ارتباطی آسیب‌ها هستند که از لابه‌لای مصاحبه‌های انجام شده برداشت می‌شود. علاوه بر اینها نگاه ابزاری مدیران به مقوله‌ی حجاب و عفاف، برخورد ابزاری با این مقوله و همراهی نکردن سیاست‌مداران با این موضوع از دیگر جنبه‌هایی است که در بی‌انگیزگی سازمان‌های متولی برای ایجاد ارتباط سازنده بسیار تاثیرگذار بوده است. با این وصف در نمودار زیر سعی شده تا مهم‌ترین آسیب‌های مشترک میان هر سه سازمان ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی در حوزه‌ی حجاب و عفاف احصاء شود.



شکل (۲) آسیب‌های کلی ارتباطات بین سازمانی میان سه سازمان

بر اساس شکل (۲) برخی از مهم‌ترین این موارد به ترتیب عبارت است از:

- انجام ارتباطات سازمانی به صورت مکاتبه‌ای؛ (این موضوع که بیشتر ارتباطات به صورت مکاتبه‌ای انجام می‌شود و سبب شده تا ارتباطات چهره به چهره که زمینه‌ی آشنایی و افزایش تعاملات بین کارکنان را تا حد زیادی کاهش داده به همراه داشته‌است. این مورد سبب شده تا انجام مکاتبات کتبی و کاستن از ارتباطات به حداقل ممکن برسد).

- همکاری ضعیف سازمان‌های متولی با یکدیگر؛ (همکاری ضعیف و گاهی نبود همکاری از دیگر آسیب‌های احتمالی در حوزه‌ی حجاب و عفاف است که تأثیری انکارناپذیر در تعاملات درون‌سازمانی در این حوزه برجای گذاشته است).

- نبود سازمان‌های ناظر و هماهنگ کننده؛ (نبود سازمان‌های ناظر و هماهنگ کننده بین ارگان‌های متولی در امر حجاب و عفاف به عنوان یکی دیگر از آسیب‌های مطرح در این حوزه است که اعضای جامعه‌ی آماری همگی بر آن اذعان داشته‌اند).

- ارتباطات ضعیف بین سازمانی و علاقه‌ی چندان نداشتن به این‌گونه ارتباطات از دیگر مواردی است که در پاسخ به این سؤال مطرح می‌باشد ارتباطات ضعیف بین سازمان‌ها و بی‌علاقگی آنها در برقراری ارتباط با یکدیگر در حوزه‌ی حجاب و عفاف است که سبب شده تا این موضوع به یکی از آسیب‌های مطرح شده از سوی جامعه‌ی آماری تحقیق در نظر گرفته شود).

#### بحث و نتیجه‌گیری

موضوع پژوهش حاضر، بررسی آسیب‌های ارتباطات بین‌سازمانی ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی در خصوص مصوبه ۴۲۷ در خصوص حفظ و سیانت از حجاب و عفاف و وظایف هریک از سازمان‌های متولی در امر حجاب است. در این راستا آسیب‌شناسی ارتباطات بین‌سازمانی در حوزه‌ی کانال‌های ارتباطی، منافع سازمانی، برداشت‌های شخصی، آسیب‌های مدیریتی و آسیب‌های ناشی از اجرای قوانین و مقررات بررسی شد.

به‌علاوه به روز نبودن قوانین و مقررات یکی دیگر از علل ناکارآمدی سازمان‌ها در ترغیب و تشویق پدیده‌ی حجاب و عفاف به شمار می‌آیند. این مورد با نتیجه‌ی تحقیق اصغرزاده و شایگان مبنی بر به روز نبودن قوانین و مقررات و به روز نشدن تعاریف حجاب و عفاف و لزوم ارائه‌ی راهکارهای پیشگیرانه در راستای دستیابی به حجاب و عفاف در جامعه همخوانی و قرابت دارد.

بخشی عمل کردن سازمان‌ها و سعی در افزایش آمار و عملکرد خود نسبت به مقوله‌ی حجاب و عفاف، تمایل نداشتن مدیران سازمان‌های متولی امر حجاب و عفاف به برگزاری جلسات مشترک و افزایش ارتباطات بین‌سازمانی، افزایش شکاف بین سازمان‌های متولی به دلیل نبود اعتماد و یا کاهش اعتماد به پای‌بندی سازمان‌ها نسبت به مصوبات جلسات مشترک و برخورد‌های سلیقه‌ای مدیران در افزایش یا کاهش میزان تعاملات سازمان‌های متولی، مؤثر بود این یافته با نتایج کار عبدالرحمانی و حبیب‌زاده (۱۳۹۵) که نقش هریک از سازمان‌ها و نیز جایگاه مدیران در افزایش ارتباطات بین‌سازمانی را بررسی کرده بودند، مشابهت داشت.

یافته‌ی دیگر تحقیق مبنی بر غلبه‌ی دیدگاه حجاب و عفاف به‌عنوان مقوله‌ای شخصی در دید بسیاری از کارکنان - که در کاهش ارتباطات بین سازمانی در این باره تاثیرگذار بود- با یافته‌های میرزایی که در پی یافتن راهبردهایی برای نهادینه‌نمودن فرهنگ حجاب و عفاف بود- متفاوت و با یافته‌های واتسون<sup>۱</sup> قرابت داشت.

موضوع و یافته‌ی مشترک دیگر میان هر سه سازمان این بود که همکاری میان آنها ضعیف بود. این با دسته‌بندی دوگانه‌ای که چلیبی (۱۳۸۵) و زارعی و زارعی (۱۳۸۲) و زارعی (۱۳۸۵) از منابع مختلف استخراج کرده‌اند، «ارتباطات بین سازمانی با پیوند زیاد و قوی» و «ارتباطات بین سازمانی با پیوند کم و ضعیف» نزدیک است. یافته‌ی دیگر تحقیق که می‌توان با نظریه‌ها و نتایج یافته‌های دیگر انطباق داد، نبود سازمان‌های ناظر و هماهنگ‌کننده بود که با نظریه‌های ایکاف (۱۳۷۵) منطبق بود. ارتباطات ضعیف بین سازمانی و نبود علاقه و اراده‌ی نه‌چندان زیاد به برقراری ارتباطات بین سازمانی نتیجه‌ی دیگری بود که در نظریات اندیشمندانی چون کیمبرلی<sup>۲</sup> و دیر<sup>۳</sup> و ترومن<sup>۴</sup> دیده می‌شود.

### پیشنهاد‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهش و مرور برخی نتایج به‌دست آمده از تحقیقات دیگر مواردی ذیل پیشنهاد می‌شود:

- عقد تفاهم‌نامه بین ناجا، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی در زمینه‌ی برگزاری جلسات هماهنگ و مستمر درباره‌ی موضوعات پیش‌آمده و نیز مشکلات بنیادی درخصوص عفاف و حجاب؛
- ایجاد مرکزی به‌عنوان متولی و هماهنگ‌کننده ارتباطات بین سازمانی بین سه حوزه‌ی تأثیرگذار در زمینه‌ی حجاب و عفاف و تعریف وظایف نظارتی برای آن؛
- ارزیابی‌های دوره‌ای میزان هماهنگی و همکاری بین سازمان‌ها پیرامون وظایف تعریف شده و اطلاع‌رسانی میان هر سه سازمان و پیگیری برای رفع مشکلات موجود؛
- توجه قانون‌گذار به منافع سازمانی حین تدوین قوانین و مقررات مربوط به هماهنگی و همراهی سازمان‌های متولی امر حجاب برای پیشگیری از تعارض در انجام وظایف محوله.

1. Watson  
2. Kimberley (2005)  
3. Dyer (1998)  
4. Tromam (1996)

## منابع

- ◀ ابویی، محمد، اصغر اسدی و حسین غریبی (۱۳۸۶). مدیریت نظام علوم، تحقیقات و فناوری: پرسش های اساسی، تهران: پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- ◀ اصغرزاده، سمیه و فریبا شایگان (۱۳۹۵). «ضوابط قانونی عفاف و حجاب و وظایف نیروی انتظامی»، دانش انتظامی خراسان، سال ۳، ش ۱۱.
- ◀ ایکاف، راسل (۱۳۷۵). برنامه‌ریزی تعاملی: مدیریت هماهنگ با تحول برای ساختن آینده سازمان، ترجمه‌ی سهراب خلیلی شورینی. تهران: کتاب ماد (وابسته به نشر مرکز).
- ◀ بیگم فقیهی، فاطمه (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی حجاب و عفاف از منظر قرآن و حدیث و راهکارهای مقابله با آن، (پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد. مهدی ساجدی. در رشته الهیات و معارف اسلامی - علوم قرآن و حدیث، شیراز، دانشگاه شیراز.
- ◀ کربلایی پازوکی، علی و خوانین زاده، محمدحسین (۱۳۹۳). «آسیب‌شناسی مسئله حجاب و عفاف در بین دانشجویان دختر کارشناسی دانشگاه علامه طباطبائی»، فرهنگ مشاوره و روان درمانی، سال ۵، ش ۱۸.
- ◀ توکلی دارستانی، شقایق و سعید شهباز مرادی (۱۳۸۷). «آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه»، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ش ۴.
- ◀ چلبی، مسعود (۱۳۸۵). تحلیل اجتماعی در فضای کنش. تهران: نشر نی.
- ◀ خوش‌رو، داود و حجت اسماعیلی (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر عفاف و حجاب بر کاهش آسیب‌های اجتماعی»، همایش ملی عفاف، حجاب و سبک زندگی، استان خراسان رضوی، شهرستان زاوه.
- ◀ دعایی، حبیب‌الله (۱۳۷۳). «ارائه الگوی ارتباطات سازمانی مناسب در گروه ملی صنعتی فولاد ایران»، (خلاصه ای از رساله دکترا). فصلنامه دانش مدیریت. د ۲۵.
- ◀ دفت، ریچارد ال (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه‌ی علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ◀ رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵). تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها). سید مهدی اعرابی. تهران: بی نا.
- ◀ راهنما، اکبر، زهرا علی اکبری آرانی و مجید خاری آرانی (۱۳۹۵). «بررسی مفهوم حجاب در متون اسلامی، جایگاه آثار و جلوه‌های تربیتی آن»، معارف قرآنی، س ۶، ش ۲۲.
- ◀ زارعی، بهروز و عظیم زارعی (۱۳۸۲). «اشکال ارتباطات بین سازمانی»، مدیریت و توسعه، ش ۱۹.
- ◀ زارعی، عظیم (۱۳۸۵). طراحی مدلی جهت شناسایی، مستندسازی و تحلیل ارتباطات بین سازمانی در بخش دولتی، (رساله دکتری مدیریت)، عادل آذر. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- ◀ زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۹). مدیریت فراملیتی، تهران: سمت.
- ◀ سالاری‌فر، محمدرضا (۱۳۹۶). «مبانی روان‌شناختی حجاب و عفاف با تأکید بر متون اسلامی»،

مطالعات اسلام و روان‌شناسی، س ۱۱، ش ۲۱.

- ◀ سهرابی، حسین‌علی (۱۳۹۸). «آسیب‌شناسی ارتباطات بین سازمان پلیس با وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در حوزه عفاف»، دانشگاه علوم انتظامی، دانشکده علوم و فنون اطلاعات و آگاهی.
- ◀ شارع‌پور، محمود؛ سیده زینب تقوی و مهدی محمدی (۱۳۹۲). «تحلیل جامعه‌شناختی عوامل موثر بر گرایش به حجاب مطالعه موردی» گرایش به حجاب در بین دانشجویان دختر دانشگاه مازندران، تحقیقات فرهنگی، ۵، ش ۳.
- ◀ شاکری‌نژاد، محسن (۱۳۹۸). «شاخصهای عفاف و حجاب در شخصیت‌های زنان تحصیلکرده سریال‌های تلویزیونی ایرانی»، مطالعات راهبردی زنان، د ۲۱، ش ۸۳.
- ◀ شریف‌زاده، فتاح و سهیلی راد، غلامرضا (۱۳۸۲). «بررسی تاثیر ارتباطات سازمانی در اثر بخشی نظام تصمیم‌گیری در شرکت برق منطقه ای فارس و شرکت های وابسته»، مدیریت و توسعه. ش ۱۹.
- ◀ شعبانپور، محمد (۱۳۹۷). «کارکرد حدیث در دانش کلام»، سراج منیر (دانشگاه علامه طباطبائی)، ش ۳۳.
- ◀ صارمی، امین نوذر و امیر همتی، (۱۳۹۴). «چالش‌های فرماندهان و مدیران در مدیریت انتظامی پدیده بدحجابی؛ مورد مطالعه استان کرمانشاه»، مطالعات مدیریت انتظامی، س ۱۰، ش ۳.
- ◀ عبدالرحمانی، رضا و اصحاب حبیب‌زاده (۱۳۹۵). «نقش ارتباطات بین سازمانی نیروی انتظامی در ارتقاء امنیت عمومی؛ مطالعه موردی: شهر بندرعباس، مدیریت انتظامی، س ۱۱، ش ۲.
- ◀ فراهیدی، خلیل‌بن احمد (۱۴۱۰). العین، قم: دارالهجره.
- ◀ فرهنگی، علی اکبر (۱۳۸۳). «ارتباطات سازمانی رسمی و غیررسمی، مدیریت دولتی، ش ۳.
- ◀ قاسمی محمودیان، زهرا، حمید عطاءآبادی و عبدالعزیز فاضلی، (۱۳۹۵). «تأثیر عفاف در قدرت‌یابی زنان در جامعه‌ی سیاسی ایران»؛ با تأکید بر جمهوری اسلامی ایران، ویژه‌نامه زن و جامعه.
- ◀ لیتل جان، استیفن (۱۳۸۴). نظریه‌های ارتباطات، ترجمه‌ی سید مرتضی نوربخش و سید علی‌اکبر میرحسینی، تهران: جنگل.
- ◀ مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر اجرایی شدن سیاست‌های حجاب و راهکارهای پیش رو.
- ◀ مصطفوی، حسن (۱۳۳۸). التحقیق فی الکلمات القرآن الکریم، تهران: ارشاد اسلامی.
- ◀ مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). مسئله حجاب، تهران: صدرا.
- ◀ ممی‌زاده، جعفر (۱۳۷۵). دانش بهسازی و نوسازی سازمان، تهران: روایت تابستان.
- ◀ مورهد، گرگوری و گریفین، ریکی (۱۳۹۴). رفتار سازمانی، ترجمه‌ی: سیدمهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید.
- ◀ مهدی‌زاده، حسین، (۱۳۸۹). فلسفه حجاب، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی اما خمینی.
- ◀ مهریزی، محمد حسین (۱۳۷۶). جواهر الکلام، تهران: المکتبه الاسلامیه.



◀ میرزایی، مهدی، (۱۳۹۴). «ضرورت آسیب‌شناسی حجاب و عفاف و پدیده مدگرایی در ارتباط با سبک زندگی، نظم و امنیت»، همایش ملی سبک زندگی، نظم و امنیت، دانشگاه زنجان.

◀ میرحسینی، زهرا، بوبور، زهرا، صمصامی، مرضیه، احمدی، نیره و زینب اختری (۱۳۹۹). «چالش‌های زندگی روزمره زنان حاشیه‌نشین شهر تهران»، مطالعات راهبردی زنان، ۲۳، ش ۸۹.

◀ الوانی، سید مهدی و غلامرضا معمارزاده (۱۳۹۴). رفتار سازمانی، مشهد: مروارید.

◀ ویندال، سون و سیگنایترز، بنو و اولسون، جین (۱۳۷۶) کاربرد نظریه‌های ارتباطات (مقدمه‌ای بر ارتباطات برنامه ریزی شده). علیرضا دهقان. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات رسانه‌ها.

◀ هال، ریچارد اچ (۱۳۸۴). سازمان: ساختار، فرایند و ره‌آوردها، ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

◀ یوسفی، بهرام (۱۳۷۶). طراحی و تبیین الگوی تحلیل ارتباطات سازمانی در سازمان تربیت بدنی، (پایان‌نامه دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشکده علوم انسانی و علوم اداری و مدیریت دانشگاه تهران).

► Ibrahim ,M.K.M .(2003) ,Interorganizational Systems From Different Perspectives .Netherlands .TilburgUniversity Department of Information Systems and Management.

► Bernard ,Chester” .(1983) ,The function or executives .Cambridge :Harvard University Press. “*Construction Innovation*.(3) 5.

► Dyer, Jeffrey H & Harbir Singh. (1998). “The Relational View: Cooperative Strategy and Sources of Interorganizational Competitive Advantage.” *Academy of Management Review*, 23.

► Harrison, M. I. (2005). *Diagnosing Organizations, Methods, Models, and Process*. Sage Publication.

► Kimberley R. Isett, (2005). “A Model of Interorganizational Network Formation”. Columbia University.New York, New York.

► Rao. Sally & Perry. Chad, (2003); “Convergent interviewing to build a theory in under-researched areas: principles and an example investigation of Internet usage ininter-firm relationships”, *Qualitative Marke Research: An International Journal*, Vol 6, N 2003.

► Saeed, B. B. & W. Wang, (2013). “The Art of Organizational Diagnosis: Pathogens and Remedies”. *iBusiness*, 5 (2).

► Sharp, Jeff S (2001). “Locating the Community Field: A Study of Interor-

ganizational Network Structure and Capacity for Community Action.” *Rural Sociology*, 66, 3.

► Tarlo, E. (2007), “Hijab in London: Metamorphosis, Resonance and Effects”, *Journal of Material Culture*, 12 ( 2).

► Truman, Gregory E. (1996) An Empirical Investigation Into Interorganizational systems Usage, Systems Intergration, And Organization. Performance In The Group Insurance Indutry. Working Pa~ ers eries. NUN Stern School of Business. New York.

► Watson, Helen (1994) ‘Women and the Veil’, in Akbar Ahmed and HastingsDonnan (eds) *Islam, Globalization and Postmodernity*, pp. 141–59. London:Routledge.

