

الگوی اجرای خط‌مشی فرهنگی در رابطه با فرهنگ سازمانی

(مورد مطالعه: بسیج دانشجویی و اساتید استان کرمان)

ایرج امیرمحمدی^۱ - علیرضا منظری توکلی^{۲*} - سمانه مهدی زاده^۳

چکیده

زمینه و هدف: خط‌مشی‌گذاری کانون توجه و از اولویت‌های سازمانی است. این تحقیق به ارائه الگوی اجرای خط‌مشی فرهنگی در رابطه با فرهنگ سازمانی با نقش میانجی معنویت در بسیج دانشجویی و اساتید استان کرمان پرداخته می‌شود. **روش پژوهش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی و با داده‌های کمی است. جامعه‌ی آماری پژوهش ۲۱۴۹۶ نفر کلیه‌ی کارکنان و مدیران بسیج دانشجویی و اساتید استان کرمان می‌باشند که از این تعداد با توجه به جدول مورگان ۴۷۲ نفر به طور طبقه‌ای تصادفی نمونه آماری در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه محقق ساخته خط‌مشی فرهنگی، فرهنگ سازمانی معنویت، بود که روایی آن از طریق خبرگان و تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن از طریق محاسبه‌ی آلفای کرونباخ (۰/۸۴۶، ۰/۷۵۸، ۰/۸۵۹) تأیید شد و با مدلسازی معادلات ساختاری و نرم افزار Amos تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین خط‌مشی فرهنگی با فرهنگ‌سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. گفتمان، توانمندسازی، بازآموزی، وحدت ملّی تأثیر مثبت بر فرهنگ سازمانی دارند. همچنین بین خط‌مشی فرهنگی با معنویت رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. گفتمان، توانمندسازی، تحول، بازآموزی، وحدت تأثیر مثبت بر معنویت در محیط کار دارند. بین معنویت با فرهنگ‌سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. همسویی و احساس یگانگی تأثیر مستقیم بر فرهنگ سازمانی دارند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش دارای جامعیت و مطابق با سایر پژوهش‌ها انجام گرفته است. همچنین وضعیت هر یک از متغیرها به وسیله آزمون t تک نمونه مشخص گردید؛ از همین رو در خط‌مشی‌گذاری می‌توان توجه بیشتری به متغیرهای نامناسب نمود.

کلیدواژه: خط‌مشی‌گذاری فرهنگی، فرهنگ سازمانی، معنویت

^۱ دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران..

afra.net@yahoo.com

^۲ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول)

a.manzari@iuk.ac.ir

^۳ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

Samanemehdzadeh128@gmail.com

مقدمه

در دنیای پر از پیچیدگی و تغییر امروز، سازمان‌ها و دولت‌ها بیشتر از هر زمان دیگری طی تاریخ سپری‌شده، مجبورند برنامه‌های خود را به دلیل وضعیت موجود تغییر دهند؛ چرا که سرعت تغییر شرایط امروز بیش از سرعت اجرای برنامه‌های بلندمدت است؛ در نتیجه برنامه‌ریزی کلان و بلندمدت از هر زمان دیگری سخت‌تر و پیچیده‌تر شده است. اما این پیچیدگی هیچ‌گاه موجب نشد که نقش حیاتی برنامه‌ریزی کلان در حرکت و توسعه ملل مختلف از بین رفته یا تضعیف شود. پس، دولت‌ها در برابر جامعه وظایفی بر عهده دارند و برای انجام این وظایف باید فعالیت‌هایی اعم از فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و... صورت گیرد. برای انجام صحیح این فعالیت‌ها نیز لازم است که خط‌مشی‌های تدوین شود. اجرای صحیح خط‌مشی‌ها می‌تواند به نتایج همچون توسعه کشور، رضایت عمومی شهروندان، افزایش سطح رفاه و قدرتمند شدن کشور منجر شود (پورااحمدی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۳۴). خط‌مشی‌گذاری برای تحقق اهداف سازمانی، بخشی، فرابخشی و ملی بسیار مهم و تعیین‌کننده است، چرا که مقوله فرهنگ و سیاست فرهنگی دارای ابعاد و زوایای پنهان و آشکار فراوانی است، که بدون خط‌مشی‌گذاری شایسته، تحقیق این اهداف ممکن نیست (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۵). بدین دلیل در نگاه کلان مدیریتی باید به این رویکرد توجه داشت که در روش‌های مدیریتی و شناخت عوامل مؤثر بر اداره صحیح و منطقی انسان‌ها و کشورداری نیاز به شناخت روش‌های جدید است. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر روند توسعه در قالب هنجارها و ارزش‌های دینی، ملی و اجتماعی، شناخت فرهنگ است. اندیشمندان، فرهنگ را دانش‌ها و ارزش‌هایی دانسته‌اند که در میان گروه اجتماعی از یک نسل به نسل دیگر منتقل می‌شود و آن را دائماً در حال تحول می‌دانند که دارای سطوح

مختلفی است. (الوانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴). فرهنگ بزرگ‌ترین نیاز جامعه بشری و عامل اصلی پویایی، نشاط و تداوم حیات جوامع است. امروزه مباحث حوزه فرهنگ به‌عنوان مهم‌ترین عامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، انسانی و اخلاقی کشور مورد توجه صاحب‌نظران، اندیشمندان و نخبگان قرار گرفته است. یکی از عوامل تعیین‌کننده در رسیدن به موفقیت و استمرار سازمان‌ها به ویژه در حوزه‌های مرتبط با مدیریت تغییر، فرهنگ سازمانی است (توکلی و همکاران، ۱۴۰۰: ۸۰) لذا اگر بتوانیم با درک درست نسبت به اهمیت این مقوله، ورود دقیق و جامعی نسبت به مسائل فرهنگی جامعه داشته باشیم، می‌توانیم بسترسازی مناسبی برای مرتفع شدن دیگر مسائل سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جامعه داشته باشیم. در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت ناگهانی است و کشور ما هم دوران حساسی را می‌گذراند نقش سازمان‌های اداری، صنعتی و مخصوصاً آموزشی در چرخه اقتصاد و توسعه و پیشرفت اهداف عالی مملکت انکارناپذیر است، اما آیا تمام آن‌ها در حصول به اهداف تعیین‌شده موفق بوده‌اند که حقیقتاً جای تعمق و تأمل دارد. با نگاهی عمیق به سازمان‌های موفق، می‌توان عوامل کلیدی و مشترک بین آن‌ها که بسترساز و احتمالاً عامل اساسی موفقیت آن‌ها بوده است را کشف کرد. یکی از این عوامل اساسی و کلیدی، فرهنگ‌سازمانی است. باید در نظر داشت فرهنگ‌سازمانی یک هنر است و باید هنرمندانه به آن پرداخته شود. ویژگی و مبانی فرهنگی باید باور شوند و به باور افراد برسند تا در زندگی فردی و در سطح جامعه و سازمان نمود داشته باشند (ویلنیوس^۱، ۲۰۰۹). فرهنگ‌سازمانی ادراکات مشترک اعضای سازمان را نشان می‌دهد و این موضوع وقتی روشن می‌شود که ما فرهنگ را به‌عنوان سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک تعریف نماییم (رابینز^۲، ۱۳۸۸: ۳۸۳). فرهنگ سازمانی ابزاری یکپارچه و متشکل از ارزش‌ها و اعتقادات

که قابلیت دریافت، تفسیر و اعمال علائم محیطی را در تغییرات رفتاری درونی سازمان افزایش داده و شانس بقاء، رشد و توسعه سازمان را بالا می‌برد (الوانی، ۱۳۹۰: ۳۹).

رسالت^۹: مأموریت یا رسالت یک سازمان ارائه دهنده اهداف و معانی و مفاهیمی است که به وسیله تعریف نقش اجتماعی و تعریف اهداف بیرونی سازمان به دست آمده است (بحرالعلوم، ۱۳۹۰: ۳۹).

انسجام سازمانی^{۱۰}: وقتی سازمان اعتماد و احترام را میان اعضای خود و کسانی که به آن‌ها خدمت می‌کنند برقرار کند، معنویت در محیط کار افزایش می‌یابد، این احساس همبستگی و انسجام به واسطه وجود ارزش‌های مشترکی مثل برخورد‌های محبت‌آمیز، احترام و اعتماد و مقبولیت ایجاد می‌شود (الوانی، ۱۳۹۸: ۱۰۰).

رایبیز برای شناسایی و تعریف فرهنگ سازمانی ابعادی را معرفی می‌کند که می‌توان از آن‌ها به عنوان شاخصی برای شناسایی فرهنگ سازمان استفاده کرد: خلاقیت و خطرپذیری^{۱۱}: میزان توجه یک فرهنگ به ایده‌های خلاقانه و تحمل خطرپذیری در تصمیمات (رایبیز، ۱۳۹۶: ۲۳).

توجه به جزئیات^{۱۲}: تجزیه و تحلیل مسائل به صورت دقیق. (رایبیز، ۱۳۹۶: ۲۳)

نتیجه‌گرایی^{۱۳}: میزان مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها و توجه به اثرات تصمیمات بر افراد. (رایبیز، ۱۳۹۶: ۲۳)

توجه به تیم^{۱۴}: میزانی است که مسئولین، افراد تحت سرپرستی خود را به همکاری با یکدیگر ترغیب می‌کنند و به نتایج کارگروهی اهمیت بیشتری می‌دهند (رایبیز، ۱۳۹۶: ۲۳).

پایداری^{۱۵}: میزانی است که به رشد سازمان در آینده و اکنون توجه می‌شود و انجام امور در جهت ایجاد زمینه‌هایی است که منجر به پیشرفت‌های آتی می‌گردد (رایبیز، ۱۳۹۶: ۲۳).

مشترک است که نحوه‌ی احساس، تفکر و رفتار اعضای سازمان را شکل می‌دهد (ابیلی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۳). هر چند امروزه مفهوم فرهنگ‌سازمانی در گستره وسیعی از مقاله‌ها و کتاب‌های موجود در زمینه سازمان و مدیریت مورد بحث قرار گرفته و به یکی از رایج‌ترین مفاهیم مدیریتی تبدیل شده است، اما هنوز هم فرهنگ‌سازمانی یکی از تازه‌ترین و شاید جدال‌آمیزترین مباحث نظری سازمان باشد (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۹). دنیسون^{۱۶}، استاد رفتار سازمانی دانشگاه میشیگان و همکارانش (۲۰۰۰) در مدل خود فرهنگ‌سازمانی را شامل چهار ویژگی می‌داند که هر یک از آن‌ها، دربرگیرنده شاخص‌های از فعالیت‌های مدیریت است. این مدل بیان‌کننده ابعاد تمرکز داخلی و خارجی، ثابت و منعطف می‌باشد (مارتانز^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۲: ۱۷). رویکرد این مدل تأکید بر جنبه‌هایی از فرهنگ‌سازمانی دارد که بر اثربخشی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد، به همین دلیل بر چهار ویژگی اصلی پایبندی، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت تأکید شده است. (جانویچ و همکاران، ۲۰۰۶: ۲۳، پیرایه و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۸۸۶).

پایبندی^{۱۸}: به‌طور قوی پایبندی و مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های مختلف سازمان مورد تشویق قرار داده و حس مالکیت و مسئولیت را در آن‌ها به وجود می‌آورد و موجب ایجاد تعهد بیشتری به سازمان شده و قابلیت‌های استقلال را در کارکنان افزایش می‌دهد (بالتازارود کوک^{۱۹}، ۲۰۱۷: ۸۸).

سازگاری^{۲۰}: عبارت است از ارزش‌ها و سیستم‌هایی که مبنای یک فرهنگ قوی را تشکیل داده و سازمان‌هایی که دارای یک فرهنگ با ثبات، هماهنگ و منسجم هستند، گرایش زیادی به اثر بخشی دارند (بحرالعلوم، ۱۳۹۰: ۳۸).

انطباق‌پذیری^{۲۱}: انطباق‌پذیری عبارت است از توجه به الزامات محیط کاری در فعالیت‌های سازمانی و در برگیرنده سیستمی از هنجارها و اعتقاداتی می‌باشد

انسان‌ها به اهداف متعالی مندرج در قانون اساسی کشور باشد. (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین تصمیم‌گیری در سطح کلان برای حل مسائل و مشکلات کلان توسط دولت‌ها برای رسیدن به مصالح و منافع عامه مردم را خط‌مشی گذاری می‌گویند که فرآیند آن به‌طور کلی بعد از احساس مشکل و ادراک مشکل شامل تدوین خط‌مشی، اجرای خط‌مشی و ارزیابی خط‌مشی می‌شود. باید توجه داشت که علم خط‌مشی‌گذاری عمر چندانی نداشته، اما به دلیل تأثیرات عمیق آن در برطرف کردن مشکلات و مسائل عامه جامعه در زمینه‌های مختلف از جمله خط‌مشی‌گذاری فرهنگی، خط‌مشی‌گذاری فضای مجازی و خط‌مشی‌گذاری اقتصادی و غیره، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده و مورد توجه و اقبال ویژه‌ای قرار گرفته است (قلی‌پور، ۱۳۸۷، ص ۱۰۱ و ۱۰۲).

کتب متعددی در رابطه با علم خط‌مشی‌گذاری در داخل و خارج کشور تألیف گردیده است که تعاریف گسترده‌ای نیز در این مقوله توسط دانشمندان علم مدیریت بیان شده و در این مجال به مختصری از آن اشاره می‌شود.

آیستون^{۲۲} (آیستون، ۱۹۷۱: ۱۸) خط‌مشی را رابطه‌ی یک واحد دولتی با محیط خود تعریف می‌کند. چنین تعریفی کلی بوده و شناخت محدوده‌های این رابطه چندان قابل تشخیص نیست و می‌تواند همه‌چیز را در برگیرد... توماس دای (دای، ۳۳، ۱۹۹۲: ۱) مدعی است خط‌مشی به هر آنچه دولت‌ها انتخاب می‌کنند تا انجام دهند یا انجام ندهند اشاره دارد. چنین تعریفی مشخص نمی‌کند که آیا آنچه دولت‌ها برمی‌گزینند تا انجام دهند یا آنچه دولت‌ها در عمل انجام می‌دهند، اشاره به خط‌مشی دارد. علاوه بر این، تعریف فعالیت‌های خرد و کلان دولت به یک اندازه در دایره‌ی خط‌مشی‌های عمومی قرار می‌گیرند که چندان صحیح نیست. ریچارد رز (رز، ۲۴، ۱۹۶۹: ۵) خط‌مشی عمومی را چنین تعریف می‌کند: خط‌مشی عمومی

جاه‌طلبی و تهورطلبی^{۱۶}: میزانی است که همکاران نسبت به انجام وظایف شغلی خود احساس آزادی عمل یا استقلال می‌کنند و کارکنان برای قبول مسئولیت بیشتر آمادگی دارند (رابینز، ۱۳۹۶: ۲۳).

تالکوت پارسونز^{۱۷} یکی از اولین کسانی است که توانست الگوی تحلیلی جامع و کلی را که برای تحلیل همه انواع فعالیت‌های جمعی مناسب است، ارائه کند. الگوی او به آجیل مشهور است و بیانگر آن است که سیستم‌های اجتماعی برای بقا و ادامه حیات خود باید چهار کارکرد اساسی داشته باشند و معتقد است بسته به محیط اجتماعی حاکم بر سازمان هر یک از انواع سازمان‌ها یکی از کارکردهای زیر را مورد تأکید بیشتری قرار می‌دهند:

۱- سازگاری^{۱۸}: هر نظامی باید با محیط خود انطباق پیدا کند.

۲- دستیابی به هدف^{۱۹}: هر نظامی باید وسایلی برای بسیج منابع خود داشته باشد تا بتواند به هدف‌های خود دست یابد.

۳- انسجام سازمانی^{۲۰}: هر نظامی باید هماهنگی درونی اجزای خود را حفظ کند و شیوه‌های برخورد با انحراف را به وجود آورد.

۴- حفظ انگاره^{۲۱}: هر نظامی باید تا حد ممکن خود را در حالت تعادل نگه دارد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵).

در نظام اسلامی و به‌طور خاص در ایران یکی از کار ویژه‌های اصلی دولت که مأخذ رنگ و لعاب سایر کار ویژه‌های دولت است، کار ویژه‌ی یکپارچه‌سازی همه‌ی وظایف دولت در راستای رشد و تعالی یک‌یک مردم است. بر این اساس، هدف دولت از طراحی انواع خدمات، حرکت مردم در راستای تعالی الهی، شخصی و اجتماعی است. حاکم ساختن ارزش‌های دینی، محمل مهم دولت برای ارائه‌ی تعریفی خاص از انواع کار ویژه‌های دولت است. از این‌رو، هر عملی که از دولت ساطع می‌شود، باید در راستای ارتقاء و نزدیکی

با توجه به ماهیت فرهنگی انقلاب اسلامی، توسعه فرهنگی پس از پیروزی انقلاب اسلامی همواره مورد تأکید بوده و به همین دلیل سازمان‌ها، تشکیلات و نهادهای مختلفی در این خصوص شکل گرفته است (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۸). تأکید مقام معظم رهبری بر تدوین سند تحول آموزش عالی و تأکید بر وظیفه نخبگان فکری و فرهنگی جامعه برای مدیریت کردن این تحول اساسی است. همچنین آموزش عالی با بهره‌گیری از هوش و استعداد افراد، زمینه را برای رشد و توسعه کشور فراهم نماید که از مسائل مهم خط‌مشی‌گذاران در جامعه به شمار می‌آید (انصاری و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۸). در همین راستا توسط سازمان بسیج بخشی از خط‌مشی‌های فرهنگی این سازمان را طی ابلاغیه‌های ۱/۱۸۰۹ م/ - ۱۳۹۹/۰۴/۲۱ و ۱/۵۳۷ م/ - ۱۳۹۹/۰۲/۱۵ با شرح عناوین زیر جهت اجرا ابلاغ نموده است:

آبادانی و محرومیت زدایی: بسیج با شعار «کار از مردم، برای مردم و توسط مردم» اهداف خود را دنبال می‌کند و به دنبال احصای نیاز و بیان مسأله از سوی مردم است تا از ظرفیت آن‌ها به عنوان دقیق‌ترین مشاور حاضر در پروژه استفاده کند، البته در کنار مردم از ظرفیت کارشناسان دستگاهی و کارشناسان مجموعه سپاه هم استفاده میشود (شیدائیان، ۱۳۸۸: ۸۸).

گفتمان و شبکه سازی فرهنگی: شبکه های فرهنگی به عنوان تشکیلاتی غیر متمرکز و با رویکرد اجتماعی - سیاسی از فعالان سازمان‌های فرهنگی در راستای تحقق اهداف مشترک با یکدیگر همکاری دارند، تعریف می‌شود (یودیس^{۲۶}، ۲۰۱۲: ۷۶).

توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه های مجازی و حقیقی: سازمان بسیج در راستای پیاده سازی این خط مشی آموزش های لازم را در جهت توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه های مجازی و حقیقی را ارائه داده و بسترهای فرهنگی را در این عرصه فراهم می‌کند (شیدائیان، ۱۳۸۸: ۸۶).

عبارت از مجموعه فعالیت‌های کم و بیش مرتبط به هم که در گستره زمانی طولانی مدت اجرا می‌شود و تبعاتی برای افراد دارد و صرفاً یک تصمیم قطعی واحد نیست. اگرچه این تعریف نیز ابهام‌هایی دارد، اما این ایده‌ی مثبت در تعریف آشکار است که خط‌مشی نوعی مجموعه با الگویی از فعالیت است، نه صرفاً یک تصمیم برای انجام کاری. در نهایت کارل فردریش فرای (فرای^{۲۵}، ۱۹۹۳: ۷۹) خط‌مشی را مجموعه اقدام‌های پیشنهادی یک گروه، فرد یا دولت درون یک محیط معین می‌داند که موانع و فرصت‌هایی ایجاد تا هدفی محقق، مانعی برطرف یا از فرصتی بهره‌برداری شود. برای خط‌مشی فرهنگی نیز همانند فرهنگ تعاریف مختلفی ارائه شده است. طبق یک تعریف، خط‌مشی فرهنگی شامل همه اقدام‌هایی شمرده شده که از سوی دولت، نهادهای خصوصی و اتحادیه‌های اجتماعی برای سمت دهی توسعه نمادین، برآوردن نیازهای فرهنگی در مردم و دستیابی به توافق درباره شکلی از نظم یا دگرگونی اجتماعی، انجام می‌شود. به عبارت ساده‌تر، خط‌مشی فرهنگی شامل اصول مكتوب و غیر مكتوبی است که از سوی برنامه ریزان برای ایجاد تغییر در وضع موجود و دستیابی به اهداف مطلوب در حوزه‌های مختلف فرهنگی تدوین می‌شود و توسط مدیران به اجرا درمی‌آید (صالحی امیری و عظیمی دولت‌آبادی، ۱۳۸۸: ۱۷۹). شورای عالی انقلاب فرهنگی به عنوان مرجع رسمی و تصمیم‌گیرنده کلان فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، خط‌مشی گذاری فرهنگی را در واقع همان توافق نظر رسمی مسئولان امور در تشخیص، تدوین و تعیین مهم ترین اصول و الویت های ضروری در حرکت فرهنگ معرفی می‌کند (شورای انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۱) که در واقع این تعریف، در راستای هدف تعالی و توسعه فرهنگی مبتنی بر اصول و ارزش های جامعه دینی است. در جامعه دینی خط‌مشی گذاری فرهنگی به دنبال تلاش برای تحقق اهداف و تعالیم اسلامی در جامعه است و

چنین نظر می‌رسد سازمان‌ها در الگوهای فکری جدید به جای تأکید بر روش‌های سنتی، مکانیکی به سمت مفاهیمی همچون سازمان معنویت‌گرا یا ایمان معنویت‌گرا یا ایمان محور متمایل شده‌اند (امیری، همکاران، ۱۴۰۰: ۱۸۴). وجود معنویت در محیط کار

می‌تواند ثمرات چشمگیری را در جهت ایجاد معناداری و پیوستگی افراد فراهم آورد (گیبیز^{۲۷}، ۲۰۰۱). مضاف بر اینکه ایجاد و تشویق معنویت در محیط کار منجر به دستیابی مزایا و منافعی از جمله افزایش کار گروهی (میتروف و دنتون^{۲۸}، ۱۹۹۹)، افزایش اعتماد، امانتداری و صداقت بیشتر کارکنان در سازمان (کریشناکومار و نک^{۲۹}، ۲۰۰۲) افزایش خلاقیت و بهره‌وری (کلود و زامور^{۳۰}، ۲۰۰۳) و افزایش رضایت شغلی (پاور^{۳۱}، ۲۰۰۹) می‌شود؛ که تمامی پیامدهای بیان‌شده به طور مستقیم و غیرمستقیم سبب بهبود عملکرد، سودآوری و اثربخشی سازمانی می‌گردند (کاراکاس^{۳۲}، ۲۰۱۰). به طور کلی پیرامون معنویت در محیط کار می‌توان به عوامل زیر توجه کرد:

کار با معنا^{۳۳}: این بعد معنویت در محیط کار چگونگی تعامل کارکنان را با کار روزمره خود در سطح فردی نشان می‌دهد (هرمان^{۳۴}، ۲۰۱۸: ۵۵). احساس همبستگی^{۳۵}: این بعد مهم ارتباط عمیق داشتن با دیگران را نشان می‌دهد و به عنوان احساس همبستگی بیان شده است (هرمان، ۲۰۱۸: ۵۶). همسویی با ارزش‌های سازمان^{۳۶}: این که افراد احساس سازگاری را میان ارزش‌های خود و مأموریت و هدف سازمان تجربه می‌کنند (مارکوس^{۳۷}، ۲۰۱۴: ۱۱۷). ارتباط مؤثر با همکاران^{۳۸}: روابط مؤثر در محیط کار و رابطه مثبت با افرادی که با آن‌ها در تعامل هستند ضمن آن که کار را برای افراد لذت بخش می‌کند سبب کارآمدی و سازندگی بیشتر در کار نیز می‌شود (مارکوس، ۲۰۱۴: ۱۱۷).

کمال‌یابی^{۳۹}: کمال‌یابی در محیط کار تعالی در رسیدن به آنچه باید باشد و این میسر نمی‌شود جز با

تحول بنیادی و پیامد محور: سازمان بسیج در این راستا با بکارگیری مدیریت دانش و تغییر یا اصلاح ساختار در ارتقاء بصیرت جامعه اعم از دینی، اخلاقی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی به طور مؤثر گام برداشته است (شیدائیان، ۱۳۸۸: ۸۵)

بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی: سازمان بسیج با به کارگیری ابزارها و امکانات پیام رسان در معرفی و تبیین تمدن اسلامی و انتقال آن به نسل جوان در بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی مؤثر بوده است و بدین وسیله به ایستادگی در مقابل زورگویی و خیانت‌های دشمنان که از اهداف سازمان است پرداخته است. (شیدائیان، ۱۳۸۸: ۸۵)

وحدت و انسجام ملی: سازمان بسیج در این راستا با ایجاد امنیت در کشور بالاخص در مرزها، تقویت و حفظ هویت‌های متعدد قومی قبیله‌ای و فرهنگی، کم کردن شکاف‌های اجتماعی و با نهادینه کردن تقوای فردی و گروهی در وحدت و انسجام و انسجام ملی مؤثر بوده است. (شیدائیان، ۱۳۸۸: ۹۱)

از جمله چالش‌های پیش روی سازمان‌های امروزی، حفظ سلامت و موفقیت خود در محیط آشوبناک و پرتلاطمی است که با آن در تعامل و ارتباط هستند. تغییر و تحولات مستمر و فزاینده محیط، اثربخشی سازمان‌ها در پاسخگویی به نیازهای محیط تعاملی را با دشواری مواجه ساخته و این مسئله نه تنها بر رابطه سازمان با محیط بیرونی خود تأثیرگذار بوده است بلکه ارتباط اعضای درونی سازمان را نیز متأثر ساخته است. بر این اساس یکی از رسالت‌های مهم هر سازمانی، ایجاد محیط کاری مناسب و مطلوب برای افراد است تا در سایه امنیت و آرامش حاصل از آن، با حفظ انسجام و یکپارچگی حداکثر توان و تلاش خود را در راستای تحقق اهداف سازمانی و مطلوبیت‌های خویش به کاربندند. پژوهشگران بسیاری بر این باورند که در چنین محیطی، معنویت در محیط کار منبع بقا و پایداری سازمان‌ها به شمار می‌آید (نقوی و همکاران، ۱۳۹۳).

تکیه بر خوبی‌ها و تقویت آن‌ها و حذف بدی‌ها و به هدف و معنای زندگی است (هرمان، ۲۰۱۸: ۵۶).
 پلیدی‌ها از سرشت پاک انسانیت (هرمان، ۲۰۱۸: ۵۶). در خصوص این پژوهش تحقیقاتی صورت پذیرفته
 احساس یگانگی با هرچیز^۱: شامل احساس است که به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌گردد.
 یگانگی با تمام موجودات زنده و نوعی آگاهی نسبت

عنوان پژوهش	محققان و سال	هدف	روش	یافته‌ها
مدلسازی چالش‌ها و موانع رفتاری کارکنان در استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب در سامان‌های تابع وزارت دفاع	توکلی و همکاران (۱۴۰۰)	مدلسازی چالش‌ها و موانع رفتاری کارکنان	رویکرد آمیخته تحلیل محتوای کیفی	اثرگذارترین تم‌ها: دین - ابزاری، تصور عقل کلی، ضعف عقلانیت و اصالت سلسله مراتب
شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل مطلوب فرآیند خط‌مشی‌گذاری در نظام آموزش و پرورش ایران	صبوری و همکاران (۱۴۰۰)	تدوین الگوی بومی خط‌مشی‌گذاری	روش کیفی تحلیل مضمون	خط‌مشی‌گذاری در آموزش و پرورش دارای سه بعد، تدوین، اجرا و ارزیابی می‌باشد.
تأثیر ابعاد شخصیتی بر روی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان بانک رفاه استان هرمزگان	شجاعی فرد (۱۳۹۹)	بررسی نقش تعدیل‌کننده فرهنگ سازمانی بر روی تحلیل رفتگی شغلی	روش کمی	ویژگی‌های شخصیتی تأثیر معنادار و معکوسی بر تحلیل رفتگی شغلی دارد و فرهنگ سازمانی کارکنان این اثر را تشدید می‌کند.
الگوی ابزارهای سه پایه اجرای سیاست‌های فرهنگی	مهدی‌پور (۱۳۹۹)	آسیب‌شناسی سیاست‌های فرهنگی	مطالعه کیفی اسناد	الگوی سه پایه ترویجی، فنی و حقوقی می‌تواند آسیب‌های ناشی از مجریان و زیرساخت‌های معیوب را برطرف نماید
الگوی ارزشیابی فرآیند خط‌مشی‌گذاری فرهنگی	گرچی‌پور و همکاران (۱۳۹۸)	الگوی بومی مبتنی بر فرهنگ دینی	مطالعه کیفی اسناد	مراحل خط‌مشی‌گذاری عبارتند از: ۱- شناخت و درک مسئله، ۲- تهیه و تدوین راه حل‌ها، ۳- مشروعیت‌دهی، ۴- اجرا، ۵- ارزیابی
تأملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی بر غربی	راضی و همکاران (۱۳۹۶)	درک عمیق‌تر و روشن‌تر از مفهوم معنویت و کاربرد آن در سطوح رفتار سازمانی	روش کیفی	دیدگاه اسلامی به معنویت در مقابل دیدگاه غربی، پیامدهای ارزنده در سه حوزه فردی، گروهی و سازمانی دارد.
رابطه فرهنگ سازمانی و تمایل به کارآفرینی	فرجام و همکاران (۱۳۹۳)	ایجاد بستر فرهنگ کارآفرینی	کمی، توصیفی، همبستگی	بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های ریسک‌پذیری متعادل، کانون کنترل، عملگرایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد
بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و معنویت در محل کار	فنگیدایی ^۱ (۲۰۱۸)	بررسی معنویت در بین اساتید دانشگاه اندونزی	کمی، توصیفی، همبستگی	معنویت بر فرهنگ سازمانی اساتید دانشگاه اندونزی تأثیرگذار است.
بررسی معنویت در محل کار	واکسولس ^۲ (۲۰۱۸)	بررسی تأثیر معنویت	مطالعه تجربی	آموزه‌های دینی و اخلاقی بر تحقق خط‌مشی‌گذاری مطلوب اثرگذار است.
نقش معیارهای اخلاقی و آموزه‌های دینی و اعتقادی در تحقق خط‌مشی‌گذاری	هاینس ^۳ (۲۰۱۵)	بررسی تأثیر آموزه‌های دینی و اعتقادی	کیفی آمیخته	آموزه‌های دینی و اخلاقی بر تحقق خط‌مشی‌گذاری مطلوب اثرگذار است.

مکلف به نظریه‌پردازی و الگوسازی است. اندیشمندان معتقد که سرمایه فکری مهم‌ترین محرک خلق ارزش در این جهاد فرهنگی بوده و تکلیف‌مداری، توانمندی، هوشمندی، دانش محوری و خدمت‌گذاری از مختصات آن است (مسلمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۷).
 وظیفه نخبگان کشوری و دانشگاهی و جوانان تحصیل‌کرده در شناسایی این خطرات و آگاه‌سازی سایرین از طریق اطلاع‌رسانی به مراتب بیشتر از نیروهای نظامی کشور به چشم می‌آیند. اساتید دانشگاه می‌توانند درک مناسب از وضعیت موجود را به دانشجویان منتقل و اتکا به بصیرت، ایمان و تقوای دینی و صیانت از جوهره ایمانی و بنیان‌های فکری و روحی را از الزامات مقابله با دشمن معرفی نمایند (لباف، ۱۳۹۰: ۱۰۳). از جمله این قشرها در جامعه، بسیج دانشجویی و بسیج اساتید هستند که در راستای تبلور اندیشه‌ها و آرمان‌های والای امام (ره) و انقلاب در حال فعالیت و طبق فرمایشات مقام معظم رهبری امروز بسیج به یک شجره طیبه تبدیل شده و یک راهبرد بی‌بدیل در فرایند انقلاب اسلامی و تحقق اهداف و مقابله با مخاطرات و تهدیدهاست و به همان نسبت تأثیرگذاری همه جانبه می‌توانند در معرض خطرات و آفت‌های بیشتری قرار گیرند. بسیج اساتید نقش بسزایی در تدوین و پیاده‌سازی اهداف و سیاست‌های علمی و فرهنگی ایران اسلامی و تولید ارزش‌های قدرت داشته است. اساتید بسیجی به مثابه یکی از اقشار مرجع و اثرگذار در سطوح عالی و میانی کشور مورد وثوق جامعه در جریان تربیت نخبگان و پرورش نسل‌های متناسب با ارزش‌های انقلاب اسلامی، شیوه‌های گوناگونی را در راستای اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی ابلاغی برای افزایش قدرت نرم به کار بسته‌اند. اساتید بسیجی می‌توانند با تربیت جوانان بسیجی و نخبگان از طریق افزایش آگاهی سیاسی، تقویت هویت ملی و دینی، افزایش خودباوری، تقویت ولایت‌پذیری، افزایش بنیه علمی و سازمان‌دهی افسران جوان جبهه

با پایان یافتن جنگ، تهاجمات توسط دشمن به عرصه‌های دیگر کشیده شد یکی از این عرصه‌ها که مورد یورش و تهاجم دشمن در سال‌های اخیر قرار گرفته «تهاجم فرهنگی» است. این یورش بیش از هر چیز در پی مسخ و کم رنگ ساختن بنیان‌های فکری و عقاید دیرینه مردم مسلمان ایران است. گرچه، این یورش همه گروه‌های سنی را، به فراخور ویژگی‌های فرهنگی و روان‌شناختی، آنان آماج قرار می‌دهد، لیکن جوانان را بیش از دیگر گروه‌های سنی فراخور یورش قلمداد می‌کند. از همین روی، بخش قابل توجهی از سرمایه و نیروی خود را معطوف آنان می‌سازد. چه دشمن نیک می‌داند که رویگردانی آنان از ارزش‌های اسلامی و انقلاب اسلامی مخرب‌ترین اثرات را برای جامعه اسلامی در پی خواهد داشت. نیروی مقاومت بسیج، گرچه وظایف و رسالت‌های متعددی را بر دوش می‌کشد، اما از این اقدام و «شبیخون» استکبار جهانی نیز غافل نمانده است و طرح‌های فرهنگی و هنری مختلفی را بکار بسته است. تا با تقویت بنیان‌های معنوی جوانان و آنان را در برابر «هجمه» فزاینده فرهنگی مصون دارد. (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴). فرهنگ، مهم‌ترین منبع اولیه قدرت نرم در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. فرهنگ همانند یک کل تجزیه‌ناپذیر، هم عامل افزایش قدرت در عرصه بین‌المللی و هم ابزار تحقق و مدیریت روابط بین‌دولتها و سایر نهادهای بین‌المللی به شمار می‌آید. امروزه، زور و قدرت نظامی و مادی جایگاه اعلای خود در ترکیب-بندی روابط بی‌الملل را از دست داده و جای خود را تا حد زیادی به فرهنگ و معنویت واگذار نموده است که در قالب قدرت نرم اعمال می‌شود. بنابراین، دولت-ها برای بقا و تأمین منافع ملی خود می‌توانند (و باید) ضمن شناسایی و تقویت عناصر فرهنگی، گسترش مرزهای فرهنگی را در نگرش سیاست خارجی و بین‌المللی خود مورد توجه قرار دهند (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۸). در چنین شرایطی انقلاب اسلامی

جزء تحقیقات توصیفی - همبستگی و از نظر نوع داده‌ها کمی می‌باشد. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر با توجه به جامعه آماری تحقیق، خبرگان آگاه به موضوع یعنی اساتید دانشگاه و متخصصین حوزه مدیریت دولتی و خطمشی‌گذاری که تماماً دانشیار و یا استادیار بودند، به روش دلفی و قضاوتی بیست نفر در نظر گرفته شده است. که در راند اول طی مصاحبه‌های عمیق فهرست اولیه شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد مناسب استخراج گردید و در راند دوم مصاحبه‌های خبرگی در جهت درک بهتر متغیرها، (استخراج سنجه‌ها و دسته بندی مناسب آن‌ها و تعاریف عملیاتی صورت گرفت و در راند سوم جهت بررسی، تأیید و تعیین اثربخشی الگوی پیشنهادی پژوهشی نظر خبرگان جمع‌آوری گردید. همچنین از جامعه‌ی آماری کارکنان و مدیران بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان با توجه به استفاده این پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه بین ۲۹۵ تا ۵۹۰ قابل تغییر بود که ۴۷۲ نفر مبنای تحلیل آماری در نظر گرفته شدند و با استفاده از جدول مورگان به صورت زیر تعیین شده‌است:

جدول ۱: حجم جامعه و نمونه

ردیف	سمت سازمانی	حجم جامعه (نفر)	حجم نمونه
۱	بسیج دانشجویی	۱۸۹۹۶	۳۵۱
۲	بسیج اساتید	۲۵۰۰	۱۲۱
	جمع کل	۲۱۴۹۶	۴۷۲

به‌وسیله پرسشنامه‌های محقق ساخته اطلاعات لازم برای پاسخگویی به سؤالات جمع‌آوری و از مقیاس درجه بندی پنج رتبه‌ای لیکرت برای سنجش هر یک از مؤلفه‌ها استفاده شده‌است. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی (انواع شاخص‌ها جداول و نمودارهای آماری) و در بخش آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه و مدل‌سازی معادلات ساختاری) مورد استفاده قرار گرفت.

مبارزه با جنگ نرم در افزایش قدرت نرم جمهوری اسلامی مؤثر واقع شوند (کریمیان و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۲). سازمان بسیج با توجه به خدمت محور بودن ماهیت خود و تلاش برای جلب حداکثری رضایت ضروری است، ضمن اجرای خطمشی‌های فرهنگی ابلاغی بایستی به شناسایی موانع و چالش‌های فرهنگی خود اقدام به برطرف ساختن آن‌ها نماید. بسیج دانشجویی و اساتید به عنوان زیرمجموعه‌های اثرگذار در دو حوزه فرهنگی و امنیتی نیازمند پایش مستمر شرایط فرهنگی در درون این اقشار می‌باشد و نگارندگان پژوهش در بررسی و تبادل نظر خود با خبرگان سازمان بسیج اساتید و دانشجویی دریافتند که شرایط فعلی فرهنگ با توجه به تهاجم فرهنگی و فرهنگ بسیجی و اصل ترویج آن در درون این اقشار متفاوت و از طرفی با توجه به جایگاه و نقش حائز اهمیت معنویت در این اقشار در راستای بهره‌مندی مطلوب‌تر از پتانسیل‌های موجود؛ در پژوهش حاضر تلاش شده تا معنویت محیط کاری از منظر آموزه‌های انقلاب اسلامی در حوزه رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گیرد و یک نقشه راه ارائه گردد تا خطمشی‌گذاران فرهنگی، مجریان و ارزیابان قبل از تصمیم‌گیری، تصمیمات خود را با شاخص‌های ارائه شده تطبیق دهند و علت بروز مشکلات و ناموفق بودن اجرای خطمشی‌های ابلاغی سازمان را در شاخص‌های مطرح شده پیدا نموده و با اقدام به رفع آن از این طریق در مسیر اطمینان از کسب نتیجه مطلوب گام بردارند. از همین رو با هدف اجرای خطمشی‌های ابلاغی و بررسی نقش معنویت در محیط کار در این اقشار به دنبال پاسخ به پرسش پیش رو می‌باشد: الگوی اجرای خط مشی فرهنگی در رابطه با فرهنگ سازمانی و نقش میانجی معنویت در محیط کار بسیج دانشجویی و اساتید در استان کرمان چگونه است؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توسعه‌ای کاربردی^{۴۴} کاربردی^{۴۵} است و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات

یافته‌های تحقیق

الف- آمار توصیفی

نتایج توصیف داده‌ها نشان داد ۱۷۸ نفر (۳۷/۷ درصد) از پاسخ‌گویان دارای سن بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۵۵ نفر (۳۲/۸ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۰۹ نفر (۲۳/۱ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۰ نفر (۶/۴ درصد) ۵۰ ساله و بالاتر بودند. ۳۰۷ نفر معادل (۶۵/۰ درصد) از پاسخ‌گویان را زنان و ۱۶۵ نفر (۳۵/۰ درصد) را مردان تشکیل دادند. ۳۹ نفر (۸/۳ درصد) دیپلم، ۷۲ نفر (۱۵/۳ درصد) فوق‌دیپلم، ۲۰۷ نفر (۴۳/۹ درصد) لیسانس، ۱۱۳ نفر (۲۳/۹ درصد) فوق‌لیسانس و ۴۱ نفر (۸/۷ درصد) دارای مدرک دکتری بودند، که از این تعداد ۱۴۰ نفر (۲۹/۷ درصد) از پاسخ‌گویان دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۱۰۳

نفر (۲۱/۸ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۵۸ نفر (۱۲/۳ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸۶ نفر (۱۸/۲ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و بالاتر بودند. به‌منظور بررسی پاسخ‌سؤالات تحقیق از نظر معناداری آماری یکی از راه‌های بررسی توزیع داده‌ها استفاده از ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش است. در این پیش‌فرض داده‌هایی نرمال هستند که نسبت بحرانی آن‌ها در فاصله (۲/۵۸، ۲/۵۸-) باشد. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود اکثر ضرایب به دست آمده در فاصله (۲/۵۸، ۲/۵۸-) قرار گرفته است. در این قسمت علاوه بر بررسی نرمال بودن داده‌های تک متغیری به بررسی نرمال بودن چند متغیری^{۴۵} پرداخته شد و داده‌های پژوهش حاضر نرمال هستند.

جدول ۲: بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	کجی	نسبت بحرانی	کشیدگی	نسبت بحرانی
آبادانی و محرومیت‌زدایی	-۰/۲۳	-۲/۰۳	۰/۳۰	۱/۳۵
گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی	-۱/۲۷	-۲/۴۲	۰/۵۵	۲/۴۶
توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی	-۰/۱۹	-۱/۶۵	۰/۳۸	۱/۶۹
تحول بنیادی و پیامد محور	-۰/۲۸	-۲/۵۳	۰/۱۳	۰/۵۹
بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی	-۰/۳۴	-۲/۹۹	-۰/۰۲	-۰/۱۱
وحدت و انسجام ملی	-۰/۳۰	-۲/۶۷	۰/۵۸	۲/۵۷
کار بامعنا	-۰/۲۶	-۲/۳۳	۰/۵۵	۲/۴۶
احساس همبستگی	-۰/۲۷	-۲/۴۱	۰/۵۰	۲/۲۳
همسویی با ارزش‌های سازمان	-۰/۲۵	-۲/۲۷	۰/۵۸	۲/۵۹
ارتباط مؤثر با همکاران	-۰/۲۵	-۲/۲۵	۰/۱۱	۰/۴۸
کمال‌یابی	-۰/۲۷	-۲/۴۴	۰/۵۲	۲/۳۰
احساس یگانگی با هر چیز	-۰/۳۰	-۲/۶۶	۰/۵۳	۲/۳۴
درگیر شدن در کار	۰/۲۱	۱/۸۳	-۰/۴۱	-۱/۸۱
سازگاری	۰/۳۰	۲/۶۶	-۰/۳۱	-۱/۳۹
انطباق‌پذیری	۰/۲۸	۲/۴۸	۰/۵۴	۲/۴۲
رسالت	۰/۰۱	۰/۰۹	-۰/۵۱	-۲/۲۹
انسجام سازمانی	۰/۰۴	۰/۳۸	-۰/۵۳	-۲/۳۵
توجه به تیم	۰/۰۰	۰/۰۱	-۰/۶۱	-۲/۷۱
جاه‌طلبی و تهور طلبی	۰/۱۱	۱/۰۰	-۰/۳۶	-۱/۶۲
پایداری	۰/۲۱	۱/۸۵	-۰/۰۴	-۰/۱۸

جهت تخمین اعتبار؛ پرسشنامه تحقیق در میان ۳۰ نفر از خبرگان توزیع و پایایی درونی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ بدست آمده پایایی درونی مورد تأیید و از سطح بالایی برخوردار بود.

ب- آمار استنباطی

برای بررسی پایایی سازه^{۴۷} در مدل معادلات ساختاری پس از برازش مدل می‌توان پایایی سازه متغیرهای مفهومی را بر اساس پایایی مرکب و متوسط واریانس استخراج شده محاسبه کرد. در صورتی که پایایی مرکب مقادیر بالاتر از (۰/۶ یا ۰/۷) و متوسط واریانس استخراج شده مقادیر بالاتر از (۰/۵) باشد، پایایی سازه متغیرهای مفهومی تأیید می‌گردد.

بایستی خطاهای الگو (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله پیش‌بینی) از یکدیگر مستقل باشند. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر، از آزمون دوربین- واتسون^{۴۶} استفاده می‌شود. اگر این آماره بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد به معنی عدم وجود خودهمبستگی در میان باقیمانده‌ها است. با توجه به مقادیر آماره دوربین واتسون برای هر سه متغیر مورد بررسی، می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند.

جدول ۳: بررسی استقلال خطاها

متغیر	آماره دوربین- واتسون
خط‌مشی‌های فرهنگی	۱/۷۵۵
معنویت در محیط کار	۱/۸۵۷
فرهنگ سازمانی	۱/۷۲۷

جدول ۴: ضریب اعتبار پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ

بُعد	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات هر بعد
آبادانی و محرومیت‌زدایی	۰/۸۷۹	۴
گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی	۰/۷۸۲	۳
توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی	۰/۸۷۲	۳
تحول بنیادی و پیامد محور	۰/۹۴۲	۳
بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی	۰/۸۵۲	۳
وحدت و انسجام ملی	۰/۷۵۲	۴
کار بامعنا	۰/۷۷۲	۳
احساس همبستگی	۰/۷۲۵	۵
همسویی با ارزش‌های سازمان	۰/۷۶۲	۳
ارتباط مؤثر با همکاران	۰/۷۷۴	۳
کمال‌یابی	۰/۷۲۰	۳
احساس یگانگی با هر چیز	۰/۷۹۸	۳
درگیر شدن در کار	۰/۸۷۹	۱۰
سازگاری	۰/۷۸۲	۸
انطباق‌پذیری	۰/۸۷۲	۸
رسالت	۰/۹۴۲	۸
انسجام سازمانی	۰/۸۴۸	۸
توجه به تیم	۰/۹۴۶	۷
جاه‌طلبی و تهور طلبی	۰/۸۵۲	۶
پایداری	۰/۷۵۲	۴

جدول ۶: واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش

متغیر	(AVE)	واریانس استخراج شده تعداد مؤلفه‌های
خط‌مشی‌های فرهنگی	۰/۸۴۶	۶
معنویت در محیط کار	۰/۷۹۲	۶
فرهنگ‌سازمانی	۰/۸۶۷	۸
مقدار قابل قبول	>۰/۵	

در این پژوهش برای بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق با توجه به نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید همچنین برای آزمون فرضیات از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos برای تعیین برازندگی مدل ساختاری استفاده شده است. در این پژوهش تمامی متغیرهایی که وارد مدل شدند تا به بررسی اثرات آنها پرداخته شود، دارای مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای هستند. خروجی نرم‌افزار، نشان‌دهنده مناسب بودن الگوی پیشنهادی پژوهش است، به طوری که مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) برابر با (۰/۰۷۱) است، مقدار کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF) برابر با (۳/۳۸۰) است و مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با (۰/۸۹۹) است. سایر شاخص‌ها برای برازش الگوی پیشنهادی پژوهش در جدول ۷ آمده است. در مدل ساختاری برای بهبود شاخص‌های برازش از ۲۵ رابطه کوواریانس استفاده شد.

جدول ۷: شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی سؤال اصلی پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۳/۳۸۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۹
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۸۰
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۹۸
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۶
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۴
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۶
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۷۱

الف) پایایی مرکب^{۴۸} (CR): پایایی مرکب از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود که در آن λ_i بار عاملی استاندارد شده سازه و σ_i واریانس خطای برآورد است.

$$CR = \frac{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2}{(\sum_{i=1}^n \lambda_i)^2 + \sum_{i=1}^n \sigma_i}$$

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مقدار پایایی هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول ذیل محاسبه شده است.

جدول ۵: پایایی مرکب متغیرهای پژوهش

متغیر	پایایی مرکب (CR)	تعداد مؤلفه‌های متغیر
خط‌مشی‌های فرهنگی	۰/۹۷۰	۶
معنویت در محیط کار	۰/۹۵۸	۶
فرهنگ‌سازمانی	۰/۹۸۱	۸
مقدار قابل قبول	>۰/۷	

ب) متوسط واریانس استخراج شده^{۴۹} (AVE): این شاخص از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

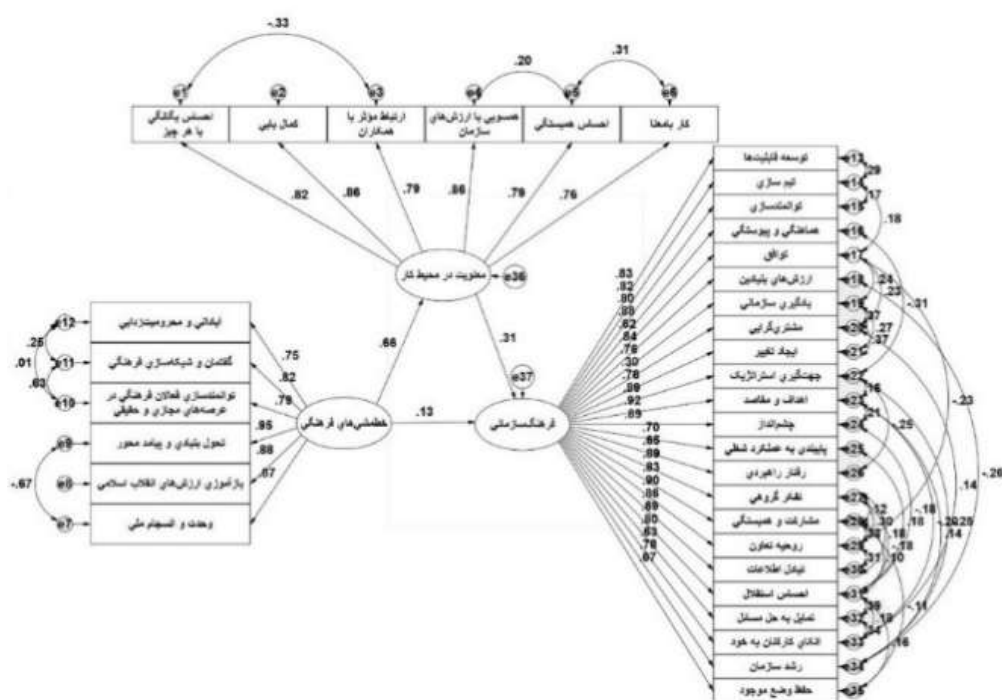
$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی مقدار پایایی هر یک از متغیرهای پژوهش در جدول ذیل محاسبه شده است.

اعتبار داده‌ها و بررسی صحت نمونه‌گیری از معیار کایزر، میجر، الکین (KMO) استفاده گردید. هر KMO بین صفر و یک است و هر چه بزرگتر باشند برای تحلیل مناسب هستند. KMO برای خطمشی‌های فرهنگی ۰/۹۵۵، معنویت ۰/۹۲۹، فرهنگ سازمانی ۰/۹۶۷ بدست آمد. براساس آزمون کرویت بارتلت مشخص گردید متغیرها با هم رابطه داشته و نتایج تحلیل عاملی قابل اعتماد است.

جهت تعیین ضریب اهمیت ابعاد و مرلفه‌ها و نظرسنجی از خبرگان و صاحب‌نظران از روش دلفی استفاده گردید جهت تعیین ابعاد خطمشی‌های فرهنگی، معنویت و فرهنگ سازمانی از تحلیل عاملی تأییدی به روش ماکسیسم درستی‌نمایی و چرخش واریماکس استفاده شد که تعداد ۲۰ شاخص مربوط به خطمشی‌های فرهنگی در ۶ عامل، ۲۰ شاخص معنویت در محیط کار ۶ عامل، ۵۹ شاخص فرهنگ سازمانی در ۸ عامل، خلاصه شده اند. برای اطمینان از

فصلنامه خطمشی گذاری عمومی در مدیریت



نمودار ۱: نتایج معادلات ساختاری برای بررسی سوال اصلی پژوهش

در این پژوهش به بررسی روابط بین متغیرهای مؤثر در الگو پرداخته شده است نتایج حاصل در جدول ۸ ارائه گردیده است:

جدول ۸: بررسی رابطه متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
خطمشی‌های فرهنگی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۲۰۴	۲/۰۲۱	۰/۰۴۳
خطمشی‌های فرهنگی ← معنویت در محیط کار	۰/۶۶۲	۱۳/۹۸۹	۰/۰۰۱
معنویت در محیط کار ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۳۰۹	۴/۶۳۶	۰/۰۰۱

جدول ۹: نتیجه آزمون سؤال‌ها

سؤال	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
آبادانی و محرومیت‌زدایی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۰۹۰	۱/۹۴۹	۰/۰۵۱
گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۱۴۲	۲/۹۴۰	۰/۰۰۳
توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۱۶۶	۳/۵۲۹	۰/۰۰۱
تحول بنیادی و پیامد محور ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۰۲۵	۰/۵۳۸	۰/۵۹۰
بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۲۵۸	۵/۳۵۳	۰/۰۰۱
وحدت و انسجام ملی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۱۷۲	۳/۹۶۹	۰/۰۰۱
آبادانی و محرومیت‌زدایی ← معنویت محیط کار	۰/۱۷۶	۳/۹۴۵	۰/۰۰۱
گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی ← معنویت محیط کار	۰/۰۷۲	۱/۵۹۹	۰/۱۱۰
توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی ← معنویت محیط کار	۰/۱۶۰	۳/۵۹۷	۰/۰۰۱
تحول بنیادی و پیامد محور ← معنویت محیط کار	۰/۳۴۲	۷/۰۸۹	۰/۰۰۱
بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی ← معنویت محیط کار	۰/۱۰۵	۳/۳۶۷	۰/۰۱۸
وحدت و انسجام ملی ← معنویت محیط کار	۰/۴۱۴	۸/۵۲۴	۰/۰۰۱
کار بامعنا ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۰۱۸	۰/۳۹۳	۰/۶۹۴
احساس همبستگی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۰۷۵	۱/۶۱۳	۰/۱۰۷
همسویی با ارزش‌های سازمان ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۱۸۴	۳/۶۳۵	۰/۰۰۱
ارتباط مؤثر با همکاران ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۰۹۰	۱/۹۱۳	۰/۰۵۶
کمال‌یابی ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۰۲۳	۰/۴۶۲	۰/۶۴۴
احساس یگانگی با هر چیز ← فرهنگ‌سازمانی	۰/۲۹۷	۵/۷۱۰	۰/۰۰۱

پاسخ به سؤالات

سؤال اول: آیا بین خط‌مشی‌های فرهنگی و ابعاد آن با فرهنگ‌سازمانی در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان رابطه وجود دارد؟

برای بررسی سؤال مذکور، ابتدا پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفته‌اند. نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین خط‌مشی‌های فرهنگی با فرهنگ‌سازمانی است ($\beta=0/129, p=0/043$). بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۲ درصد از تغییرات فرهنگ‌سازمانی توسط خط‌مشی‌های فرهنگی تبیین می‌شود. همچنین خط‌مشی‌های فرهنگی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق معنویت در محیط کار نیز بر فرهنگ‌سازمانی تأثیر می‌گذارد. میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۱۲۹) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق معنویت در محیط کار برابر با (۰/۲۰۴) است. هم‌چنین بر

اساس محاسبات انجام‌شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیرهای معنویت در محیط کار برابر (۰/۳۰۱، ۰/۱۱۴) به دست آمد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری معنویت در محیط کار بر رابطه بین خط‌مشی‌های فرهنگی و فرهنگ‌سازمانی تأیید می‌گردد. نتایج حاصل از آزمون سؤال‌های پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیرهای گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی ($\beta=0/142, p=0/003$)، توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی ($\beta=0/166, p=0/001$)، بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی ($\beta=0/258, p=0/001$) و وحدت و انسجام ملی ($\beta=0/172, p=0/001$) بر فرهنگ‌سازمانی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر فرهنگ‌سازمانی داشته‌اند. همچنین تأثیر متغیرهای آبادانی و محرومیت‌زدایی ($\beta=0/090, p=0/051$) و تحول

محاسبه‌شده می‌توان گفت تأثیر بُعد تحول بنیادی و پیامد محور بر معنویت محیط کار بیشتر از سایر ابعاد مورد بررسی بوده است.

سؤال سوم: آیا بین معنویت و ابعاد آن در محیط کار با فرهنگ سازمانی در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان رابطه وجود دارد؟

برای بررسی سؤال مذکور، ابتدا پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفته‌اند. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه‌شده نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار معنویت در محیط کار بر فرهنگ سازمانی ($\beta=0/309, p=0/001$) است. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۹ درصد از تغییرات فرهنگ سازمانی توسط معنویت در محیط کار تبیین می‌شود. نتایج حاصل از آزمون سؤال‌های پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیرهای همسویی با ارزش‌های سازمان با هر چیز ($\beta=0/297, p=0/001$) بر فرهنگ سازمانی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر فرهنگ سازمانی داشته‌اند. همچنین تأثیر متغیرهای کار با معنا ($\beta=0/018, p=0/794$)، احساس همبستگی ($\beta=0/075, p=0/107$)، ارتباط مؤثر با همکاران ($\beta=0/090, p=0/056$) و کمال یابی ($\beta=0/023, p=0/744$) بر فرهنگ سازمانی در سطح ۵ درصد معنی‌دار نبود ($p > 0/05$ -مقدار). با توجه به ضرایب مسیر محاسبه‌شده می‌توان گفت تأثیر بُعد احساس یگانگی با هر چیز بر فرهنگ سازمانی بیشتر از سایر ابعاد مورد بررسی بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مقاله سعی شد تا با مفهوم فرهنگ، خط‌مشی‌گذاری عمومی و خط‌مشی‌گذاری فرهنگی، معنویت در محیط کار، بسیج اساتید و دانشجویی آشنا

بنیادی و پیامد محور ($\beta=0/025, p=0/590$) بر فرهنگ سازمانی در سطح ۵ درصد معنی‌دار نبود ($p > 0/05$ -مقدار). با توجه به ضرایب مسیر محاسبه‌شده می‌توان گفت تأثیر بُعد بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی بر فرهنگ سازمانی بیشتر از سایر ابعاد مورد بررسی بوده است.

سؤال دوم: آیا بین خط‌مشی‌های فرهنگی و ابعاد آن با معنویت در محیط کار در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان رابطه وجود دارد؟

برای بررسی سؤال مذکور، ابتدا پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفته‌اند. با توجه به برقراری پیش‌فرض‌های معادلات ساختاری، به بررسی سؤال مذکور پرداخته‌شده است که نتایج آن در نمودار ۱ نمایش داده‌شده است. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه‌شده در جدول ۹ نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار خط‌مشی‌های فرهنگی بر معنویت در محیط کار ($\beta=0/762, p=0/001$) است. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۴۴ درصد از تغییرات معنویت در محیط کار توسط خط‌مشی‌های فرهنگی تبیین می‌شود. نتایج حاصل از آزمون سؤال‌های پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیرهای گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی ($\beta=0/176, p=0/001$)، توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی ($\beta=0/160, p=0/001$)، تحول بنیادی و پیامد محور ($\beta=0/342, p=0/001$)، بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی ($\beta=0/105, p=0/018$) و وحدت و انسجام ملی ($\beta=0/414, p=0/001$) بر فرهنگ سازمانی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر معنویت محیط کار داشته‌اند. همچنین تأثیر متغیر گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی ($\beta=0/072, p=0/110$) بر معنویت محیط کار در سطح ۵ درصد معنی‌دار نبود ($p > 0/05$ -مقدار). با توجه به ضرایب مسیر

شویم، با مطالعه و بررسی تحقیقات انجام شده در حوزه ی اجرای خط مشی فرهنگی، مشخص شد این مقاله دو عامل فرهنگ سازمانی و معنویت در محیط کار و تأثیر آن را بر فرآیند اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی در بسیج اساتید و دانشجویی را مورد تحلیل و بررسی قرار داد. اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی در این دو قشر به علت ماهیت خاص با سایر اقشار و حتی سازمان‌های دیگر متفاوت است. همانطور که در مبانی نظری اشاره شد رویکردها و عوامل بسیاری بر فرآیند اجرا نقش دارند ولی با توجه به اینکه هیچگونه تحقیقی در این زمینه در سازمان بسیج انجام نشده و افراد آشنا و مسلط در این حوزه در دسترس نبودند کاری سخت و محقق با محدودیت‌های بسیاری مواجه گردید. بطور کلی بر مبنای نتایج به دست آمده از ادبیات تحقیق، مصاحبه‌ها و روایی‌سنجی که بعد از تدوین و طراحی و برای آزمون مدل انجام گرفت، می‌توان نتیجه گرفت که در سازمان بسیج جهت اجرای هر چه بهتر خط‌مشی‌های فرهنگی می‌بایست طراحان، تدوین‌کنندگان، ارزیابان و مجریان علاوه بر سایر عوامل مؤثر بر اجرا به دو مقوله‌ی فرهنگ‌سازمانی و معنویت در محیط کار که سناریوهای اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهند توجه جدی و ویژه‌ای داشته باشند. نتایج حاصل از این پژوهش در سه بخش مورد بحث و نتیجه‌گیری قرار گرفته است:

الف) در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان بین خط‌مشی‌های فرهنگی با فرهنگ‌سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

با توجه به اینکه بسیج به‌عنوان سازمانی پویا؛ تحول و تغییر را در ابعاد مختلف مدیریتی و سازمانی در دستور کار قرار داده است، شناخت فرهنگ‌سازمانی در بسیج به‌عنوان یکی از اجزای اجرای استراتژیک در تدوین خط‌مشی‌گذاری فرهنگی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر و اقدامی شایسته و ضروری قلمداد می‌گردد.

طبق یافته‌های پژوهش چهار متغیر گفت‌وگو و شبکه‌سازی فرهنگی، توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی حقیقی، بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی، وحدت و انسجام ملی بر فرهنگ سازمانی تأثیر افزایشی مستقیم داشته‌اند و این تأثیر نشان از ارزیابی مثبت نقش اساتید بسیجی در راستای اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی و تأثیر آن در تقویت فرهنگ سازمانی در بسیج دانشجویی می‌باشد که اکثر پاسخ‌دهندگان بر این نقش تأکید داشته‌اند. همچنین بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی دارای بیشترین تأثیر بر فرهنگ سازمانی در این اقشار را نشان داده است. بنابراین می‌توان گفت وقتی خط‌مشی‌گذاری در مسئله پیچیده‌ای مثل مدیریت فرهنگی جامعه و در نهاد تاثیرگذاری مانند بسیج مطرح می‌گردد با فرآیندی به مراتب حساس‌تر رو به رو هستیم و لازم است همه تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازانی که مستقیم و غیرمستقیم در هر سطحی در عرصه مدیریت فرهنگی بسیج مداخله می‌کنند، آگاهی و تسلط لازم را بر فرایندهای خط‌مشی‌گذاری فرهنگی داشته باشند و در زمان تدوین خط‌مشی‌های فرهنگی بایستی به مقوله فرهنگ‌سازمانی توجه نمایند که این مهم در سازمان بسیج بایستی نهادینه شود. به عبارتی می‌توان گفت ویژگی (بسیجی بودن) اساتید می‌تواند بر تقویت ولایت‌پذیری، افزایش خودباوری، اجرای مأموریت‌های سازمانی، افزایش آگاهی سیاسی بسیجیان در راستای ایجاد تشکل‌های دانشجویی، انطباق با شرایط تغییرات تهاجمی دشمن مؤثر واقع گردد. همچنین نهادینه شدن ارزش‌ها و هنجارهای سازمان‌پسند تحت عنوان فرهنگ‌سازمانی در بافت خط‌مشی‌های فرهنگی می‌تواند ضمن تحول فرهنگی در اقشار بسیج و گفت‌وگو، حرکت مؤثری در جهت رسیدن به اهداف متعالی از جمله آبادانی و محرومیت‌زدایی، ایجاد شبکه‌های جهادی بسیج، بازآموزی و بازآفرینی ارزش‌های انقلاب اسلامی و انسجام و وحدت ملی دستی

یافت. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های لدینر (۲۰۱۶)، ییلماز و ارگان (۲۰۱۳)، سلیمی و فالوجه (۱۳۹۹)، قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، حاجی ملامیرزایی (۱۳۹۵)، احمدی پور (۱۳۹۰)، باربوسا و کار دوسا (۲۰۱۳)، کیوانتس و بوگلارسکی (۲۰۱۳) بروکی و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

ب) بین خط‌مشی فرهنگی با معنویت در محیط کار رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. تحقق اهداف و آرمان‌های نظام اسلامی، در هر عرصه‌ای، اعم از سیاسی، اقتصادی، نظامی و... نیازمند اتکا به فرهنگ پیش رو، قوی و اقتدارآفرین است، فرهنگی که بتواند کشور را از خطرهای احتمالی برهاند و زمینه‌ساز استفاده مناسب از فرصت‌ها گردد. نتایج نشان داد گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی، توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی، تحول بنیادی و پیامد محور، بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی وحدت و انسجام ملی دارای تأثیر مستقیم افزایشی بر معنویت در محیط کار داشته است و تحول بنیادی و پیامد محور دارای بیشترین تأثیر بر معنویت در محیط کار نسبت به سایر مؤلفه‌ها می‌باشد. بنابراین یکی از ابزارهای موثر در پیاده سازی مناسب خط‌مشی‌های فرهنگی در بسیج طبق فرمایشات مقام معظم رهبری جاری ساختن معنویت در محیط کار است. پیروزی انقلاب اسلامی ایران مصداق روشنی بر اصالت معنویت و تأثیر هدایت‌گری آموزه‌های دینی بر انسان‌ها در جهان مادی مدعی مدرنیته است. اکنون که نظام دینی با تهدیدات گوناگونی مواجه است شرط حفظ آن از آسیب‌ها حفظ معنویات است. هجوم ناتوی فرهنگی در داخل کشور و تهدیدات سیاسی نظامی بیگانگان در بیرون مرزها اهمیت مأموریت این دو قشر خصوصاً اساتید در هدایت دانشجویان بسیجی را در حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی نمایان‌تر می‌سازد. از این رو ضروری است سیاست‌گذاران فرهنگی ضمن تعامل با مدیران و فعالان فرهنگی به منظور تفسیری درست

از معنویت اصول اسلامی را به درستی استخراج و در تدوین و اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی به کار گیرند. همچنین در گزینش و جذب افراد به بسیج آموزش‌های لازم براساس انطباق و همسوسازی ارزش‌های سازمانی با ارزش‌های فردی مورد توجه مدیران سازمان بسیج قرار گیرد که همواره این دو نهاد مقدس خود را به سلاح پولادین و نفوذناپذیر معنویت اخلاقی و معرفت دینی مسلح سازند تا در نبردهای نامتقارن فرهنگی و همچنین در ایجاد ارزش‌های انقلاب اسلامی، وحدت ملی، تحول ساختاری در جامعه بسیج، گفتمان و محرومیت‌زدایی سرفراز باشند. نتایج این تحقیق با پژوهش شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، کارکاس (۲۰۱۰)، غریب زاده و علیزاده (۱۳۹۷)، بارخدا و همکاران (۱۳۹۶) در خنیفر و همکاران (۱۳۹۴)، الوانی و همکاران (۱۳۹۳)، بارخدا و همکاران (۱۳۹۶)، رستگار (۱۳۹۱)، بارتولومئو و چاکایومیکا (۲۰۱۳)، منوریان رنجتایی (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

ج) در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید در استان کرمان بین معنویت در محیط کار با فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یکی از بر جسته‌ترین اندیشمندان رفتار سازمانی معتقد است که فرهنگ سازمانی عبارت از آداب، رسوم و اخلاقیات است. از این رو آداب و رسوم و معنویات پذیرفته شده در سطح سازمان باعث می‌شود که افراد در سازمان احساس معنی دار بودن و توانمندی داشته باشند. در واقع داشتن یک فرهنگ قوی در سازمان می‌تواند به معنویت والا بیانجامد و در نهایت در دستیابی به اهداف سازمانی راهگشا باشد. بنابر یافته‌های پژوهش مؤلفه بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی دارای بیشترین تأثیر در پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی در این اقشار می‌باشد. لذا همکاری نزدیک نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها و اساتید بسیجی در زمینه اشاعه‌ی فرهنگ دفاع مقدس و بازخوانی ارزش‌های انقلاب اسلامی در قالب متون درسی، همایش‌ها،

نشست‌های علمی و سخنرانی‌ها لازم و ضروری است. در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان بررسی شد بسیجیانی که معنویت را در محیط کار تجربه کرده‌اند نسبت به سازمان و دستیابی به اهداف وفادارتر و از مسئولیت‌پذیری بیشتری برخوردار و تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند. معنویت در کار، به زندگی کاری آنان معنا بخشیده و باعث می‌گردد فرد کارش را ارزشمند پندارد و کارش را ناظر به هدفی متعالی تلقی کند. معنویت در کار، یک تجربه از ارتباط و اعتماد متقابل در میان اساتید و بسیجیانی است که در یک فرایند کاری مانند گروه‌های جهادی مشارکت می‌کنند که بر مبنای خوشبینی، حسن‌نیت و حس کمک به هم‌نوع ایجاد گردیده و منجر به ایجاد یک فرهنگ‌سازمانی جهادی و در راستای اجرای خط‌مشی‌های سازمانی، ورود مردم به تجمعات بسیج و گفتمان و ارزش‌آفرینی‌های انقلابی در سطح جامعه و در نهایت تعالی سازمانی است. نتایج این پژوهش با نتایج احدی شعار و همکاران (۱۳۹۳)، فضایی و شمشیری (۱۳۹۲)، سرلک و همکاران (۱۳۹۱)، لویس (۲۰۱۰)، دانیل (۲۰۱۰)، صفری و همکاران (۱۳۹۸)، بختیاری فر (۱۳۹۸)، معینی کیا و همکاران (۱۳۹۸)، همخوانی دارد.

پیشنهادات

از آنجاییکه انقلاب اسلامی ایران در مرحله‌ی گام دو انقلاب؛ گام تمدن‌ساز قرار گرفته است و در گام اول بسیج نقش بی‌بدیلی از خود به جای گذاشته و با توجه به افق تمدن انقلاب اسلامی بایستی کار ویژه تعیین‌کننده‌ای داشته باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد:

۱- یکی از کار ویژه‌های مهم بسیج در گام دوم، جهاد علمی است و آنچه که مدنظر قرار می‌گیرد جهاد علمی به منظور تولید قدرت و رفع وابستگی‌های آسیب‌زا از کشور است. بنابراین با توجه به تأثیر خط‌مشی‌های فرهنگی بر فرهنگ سازمانی و نام‌گذاری

سال ۱۴۰۱، خط‌مشی‌های ابلاغی به گونه‌ای تدوین گردند که با توجه به ظرفیت علمی و انقلابی اساتید بسیجی فرهنگ خلاقیت و نوآوری، تیم‌سازی و تحور در بین دانشجویان بسیجی در راستای فعالیت‌های تولید دانش‌بنیان و توسعه مرزهای دانش صورت گیرد.

۲- یکی از سرفصل‌های هفت‌گانه بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی ترویج معنویت و اخلاق‌مداری است. لذا لازم است در خط‌مشی‌های ابلاغی کار ویژه‌های خاصی با استفاده از توان اساتید بسیجی در جهت توسعه اخلاق‌مداری و معنویت در میان بسیجیان و دانشجویان در سطوح مختلف تدوین و اجرا گردد.

۳- بنابر یافته‌های پژوهش مؤلفه بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی دارای بیشترین تأثیر در پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی در این اقشار می‌باشد. لذا همکاری نزدیک نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها و اساتید بسیجی در زمینه‌ی اشاعه‌ی فرهنگ دفاع مقدس و بازخوانی ارزش‌های انقلاب اسلامی در قالب متون درسی، همایش‌ها، نشست‌های علمی و سخنرانی‌ها لازم و ضروری است.

منابع

ایلی، خدایار، شاطری، کریم، یوزباشی، علیرضا (۱۴۰۰)، بررسی رابطه فرهنگ سازمان یادگیرنده کارشناسان دانشگاه تهران با تمایل به تسهیم دانش، مجله مدیریت بر آموزش، سازمان‌ها، سال ۲، شماره ۲، صص ۹-۳۳.

احدی شعار س.م همکاران. (۱۳۹۳). بررسی رابطه مدیریت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار(مورد مطالعه سازمان جهاد کشاورزی استان قم، مدیریت فرهنگ‌سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۶۱-۴۱.

احمدی پور ر. (۱۳۹۰). خط‌مشی‌گذاری فرهنگی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد، تربت حیدریه، دانشگاه تربیت حیدریه.

الوانی سیدمهدی. (۱۳۹۸)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.

الوانی، سیدمهدی، خنیفر، حسین، و ملامیرزایی، حمید حاجی، (۱۳۹۳)، فرهنگ و خط‌مشی گذاری فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، نشریه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۱۹.

الوانی، شریف زاده، (۱۳۹۰)، فرایند خط‌مشی گذاری عمومی دانشگاه علامه طباطبائی.

الوندی م.ج. (۱۳۹۳). طراحی الگوی مفهومی معنویت از دیدگاه امام خمینی (ره) با توجه به توصیه های معنوی ایشان به دست اندرکاران دفاع مقدس، فصلنامه ی مطالعات راهبردی بسیج، سال هفتم، شماره ۶۳، تابستان ۱۳۹۳.

امیری، علیرضا، اسلامبولچی، علیرضا (۱۴۰۰)، ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران، نشریه علمی مدیریت اسلامی، سال ۲۹، شماره ۲، صص ۱۸۳-۲۰۹.

انصاری، محمدرضا، قومی، عباسعلی، (۱۴۰۰)، ارائه الگوی خط‌مشی گذاری فرهنگی با رویکرد تحول، فصلنامه مطالعات راهبری سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۱۱، شماره ۳۹، صص ۴۷-۱۶. ۱۱، ش ۱، پیاپی ۴۱، صص ۲۴-۱.

بارخدا س.ج. اسدی م. زبردست م.ا. (۱۳۹۶). تأثیر عوامل ساختار رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در کار با نقش میانجی عدالت سازمانی، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره پنجم، شماره ۲، یاییز و زمستان ۱۳۹۶.

بحرالعلوم ح. (۱۳۹۰) ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده تربیت بدنی.

بختیاری فر ن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر معنویت کاری بر تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی با توجه به نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی در مدیران سازمانی بانک مهر

استان آذربایجان غربی، کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران، شرکت همایش آروین البرز.

پوراحمدی، معین، مختاریان، مجید و حسینقلی یاسوری، طهمورث (۱۳۹۷)، آسیب شناسی اجرای خط‌مشی های خصوصی سازی در ایران، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۳، صص ۳۳۳-۳۵۶.

توکلی، غلامرضا، محمدظاهری، محمد حمیدی فر و زهرا (۱۴۰۰)، مدل‌سازی چالش‌ها و موانع رفتاری کارکنان در استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان های دولتی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال ۲۴، شماره ۹۰، صص ۷۹-۱۰۱.

جمشیدی، محمدحسین، نقدی، فرزانه (۱۳۹۶)، فرهنگ به مثابه قدرت در روابط بین المللی، فصلنامه سیاست جهانی، دوره ۶، شماره ۱-، صص ۴۶-۷.

حاجی ملامیرزایی ح. (۱۳۹۵). ارائه الگوی اسلامی ایرانی اجرای خط‌مشی های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مجله مدیریت اسلامی پاییز ۱۳۹۵ شماره ۳

خنیفر ح. آقداغی م. (۱۳۹۴). الگوی مفهومی سطوح تاثیرگذاری آموزه های اسلامی بر خط‌مشی گذاری فرهنگی، مجله علمی پژوهشی معرفت فرهنگی اجتماعی، شماره ۲۲، صص ۶۲-۴۵.

دانایی فرد ح. رجب زاده ع. (۱۳۹۵). ارتقاء اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی؛ بررسی نقش شایستگی مدیرتی مدیران، نشریه پژوهش های مدیریت، (۳)۶، صص ۵۶-۴۷.

درخشان، رستم، پیلهوری، نازنین (۱۳۹۷)، آسیب-شناسی اجرای خط‌مشی‌های سلامت اداری با رویکرد حکمرانی خوب، فصلنامه خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت، سال ۹، شماره ۳۲، صص ۷۳-۹۱.

رابینز ا. (۱۳۹۶) مدیریت رفتار سازمانی جلد سوم، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

الوانی سیدمهدی. (۱۳۹۸)، مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.

الوانی، سیدمهدی، خنیفر، حسین، و ملامیرزایی، حمید حاجی، (۱۳۹۳)، فرهنگ و خط‌مشی گذاری فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران، نشریه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۱۹.

الوانی، شریف زاده، (۱۳۹۰)، فرایند خط‌مشی گذاری عمومی دانشگاه علامه طباطبائی.

الوندی م.ج. (۱۳۹۳). طراحی الگوی مفهومی معنویت از دیدگاه امام خمینی (ره) با توجه به توصیه های معنوی ایشان به دست اندرکاران دفاع مقدس، فصلنامه ی مطالعات راهبردی بسیج، سال هفتم، شماره ۶۳، تابستان ۱۳۹۳.

امیری، علیرضا، اسلامبولچی، علیرضا (۱۴۰۰)، ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران، نشریه علمی مدیریت اسلامی، سال ۲۹، شماره ۲، صص ۱۸۳-۲۰۹.

انصاری، محمدرضا، قومی، عباسعلی، (۱۴۰۰)، ارائه الگوی خط‌مشی گذاری فرهنگی با رویکرد تحول، فصلنامه مطالعات راهبری سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۱۱، شماره ۳۹، صص ۴۷-۱۶. ۱۱، ش ۱، پیاپی ۴۱، صص ۲۴-۱.

بارخدا س.ج. اسدی م. زبردست م.ا. (۱۳۹۶). تأثیر عوامل ساختار رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در کار با نقش میانجی عدالت سازمانی، دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره پنجم، شماره ۲، یاییز و زمستان ۱۳۹۶.

بحرالعلوم ح. (۱۳۹۰) ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده تربیت بدنی.

بختیاری فر ن. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر معنویت کاری بر تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی با توجه به نقش میانجی فرهنگ‌سازمانی در مدیران سازمانی بانک مهر

- رایبیز، استیفن (۱۳۸۸). تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی). ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، صفار، چاپ بیست و ششم.
- راضی، الهام و ترک زاده، جعفر، (۱۳۹۶). تاملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی، ۱۳۹۶، شماره ۱۱، صص ۱-۲۶.
- رستگار ع. (۱۳۹۱). ارایه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت، مطالعه موردی، رساله دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- سرلک م. ویسه س.م. پوراشرف ی. مهدی زاده ح. (۱۳۹۱). طراحی مدل سازمان معنویت گرا در آموزش عالی ایران، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره ۱۸، زمستان ۱۳۹۱، صص ۲۴-۵.
- سلیمی م. قالوجه ا. (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی در سلامت روان کارکنان، مجله رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، تابستان ۱۳۹۹، شماره ۱۷، صص ۵۴-۶۷.
- شجاعی فرد ع. (۱۳۹۹). تأثیر ابعاد شخصیتی بر روی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان بانک رفاه استان هرمزگان با توجه به نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی، مجله رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری « تابستان ۱۳۹۹، شماره ۳۲، صص ۱۸-۴۰.
- شریف زاده ف. کاظمی م. (۱۳۹۵). مدیریت فرهنگ سازمانی. تهران: نشر قومس
- شیدائیان ح. (۱۳۸۸). راه کارهای تقویت معنویت در سپاه و بسیج، مجله حصون پاییز ۱۳۸۸، شماره ۲۱، صص ۸۱-۹۴.
- صالحی امیری، سیدرضا، عظیمی، دولت آبادی، امیر، ۱۳۸۸، مبانی سیاست گذاری و برنامه ریزی فرهنگی، تهران پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- صبوری، حامد، گیوریان، حسن، حق شناس، فریده، (۱۴۰۰)، شناسایی ابعاد و مؤلفه های مدل مطلوب فرآیند خط مشی گذاری در نظام آموزش و پرورش، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱، سال ۳۷، صص ۷۳۲.
- صفری ع. تیموری ه. قشقایی ز. آقای م. (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار، نشریه پژوهش نامه مدیریت تحول، بهار و تابستان ۱۳۹۸، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۸۱-۱۰۴.
- غریب زاده ر. علیزاده س. (۱۳۹۷). مدل یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی. رویش روان شناسی. دوره ۷، شماره ۷، صص ۲۹۹-۳۲۰
- فضایلی ا. شمشیری ع. (۱۳۹۲). ارائه چهاچوب مفهومی مدل فرهنگ سازمانی فقه محور، ولایت مدار و مبتنی بر کرامت انسانی در سازمان های نظارتی، فصلنامه آفاق امنیت، سال پنجم، شماره ۱۸، بهار ۱۳۹۲.
- قاسمی، الهام، شاهی، سکینه (۱۳۹۹)، بررسی فرهنگ سازمانی پارسونز با به اشتراک گذاری دانش در سازمان آموزش و پرورش منطقه ارژن شیراز، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۱۱، شماره ۱، پیاپی ۴۱، صص ۲۴-۱.
- قلی پور، رحمت الله، (۱۳۸۷)، تصمیم گیری سازمانی و خط مشی گذاری عمومی، انتشارات سمت.
- کریمیان، محمد، زارعی، غفار (۱۳۹۹)، نقش بسیج اساتید در تربیت نخبگان سیاسی و تاثیرگذاری بر قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران، دو فصلنامه علمی مطالعات قدرت نرم، سال ۱۰، شماره ۲۲، صص ۳۹-۵.
- گرجی پور، حسین، خاشعی، وحید، اسلامبولچی، علیرضا و اصغری صارم، (۱۳۹۸)، الگوی ارزشیابی فرایند خط مشی گذاری فرهنگی - با رویکرد مطالعه کیفی اسناد فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدیریتی دولتی، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۴۷-۷۲.

- spirituality workplace: Empirical web of conferences 13(9).
- Fry (1993) entrepreneurship, a planning approach, New York: west publishing company,...
- Gibbons, P. (2001), Spirituality at Work: definitions, measure, assumption and validity climes. Paper presented at the academy of management, torino.
- Haynes, J. (2015). Religion, 'soft power' and foreign policy making in the USA, India and Iran". *Governance and International Relations journal*, 11(4), 1-21.
- Herman R.L. (2018) . Servant leadership: a model for organizations designing a workplace spirituality culture", School of Business and technology.
- Karakas, F. (2010), Spirituality and performance in organizations: a literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), pp. 89-106.
- Karakas, F. (2010), Spirituality and performance in organizations: a literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), pp. 89-106.
- krishnakumar, S., & Neck, C.P. (2002), The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No.3, pp.153-164.
- Kwantes C.T. Boglarsky C.A. (2013). Perception of organizational culture leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries, *Journal of International Management*, 13, pp. 204-230.
- Marques F.J.(2014). Yearning for a more spiritual workplace", *The journal of America academy of business Cambridge*, Vol.1, No. L, P.20.
- MartÁnez, D., Crego, A., Garcia-Dauder, S., & DomÁnguez-Bilbao, R. (2012). "Organizational culture as a source of change in trade unions". *Employee Relations*, 34(4), 394-410.
- Mitroff, I. A., & Denton, E. A. (1999), A spirituality audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion and values in the work place. Son Francisco, C. A: Jossey- Bass.
- Mitroof I.A. Denton E.A, (2011), Aspirituality Audit of corporate America: A. Hard Look at spirituality, Religion, and values in the workplace, son Francisco, C.A: jossey-bass.
- Pawar, B. S. (2009), Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organizational Development Journal*, 30, pp. 759-777.
- Rose, Richard (ed.) (1969). Policy making ic Great Britain, London: Macmillan.
- Vasconcelos Anselmo Ferreira, (2018) "Workplace spirituality: empirical evidence revisited", *Management Research Review*, <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2017-0232>
- لباف، ف ۱۳۹۰. مقابله با جنگ نرم در دانشگاه (با تأکید بر نقش اساتید و دانشجویان)، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ششم، پاییز، شماره ۲۱، صص ۱۰۳-۱۲۴
- مسلمی، آذر، احمدی، فاطمه (۱۴۰۰)، سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی در راستای نامگذاری مقام معظم رهبری، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ۵، شماره ۷۶، صص ۱۵-۳۲.
- مهدی پور، فرشاد (۱۳۹۹)، الگوی ابزارهای سه پایه اجرای سیاست فرهنگی، فصلنامه خط مشی گذاری عملی در مدیریت، سال ۱۱، شماره ۳۹، صص ۳۱-۴۸.
- نقوی، سیدعلی؛ میرمحمد اسعدی و سیدحبیب‌الله میرغفوری (۱۳۹۴)، الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، مدیریت اسلامی، سال ۲۳، شماره ۲، صص ۱۴۵-۱۷۷.
- نیک فرجام، سعیده، نادری نادر، رضایی بیژن، (۱۳۹۳)، رابطه ی فرهنگ سازمانی و تمایل به کارآفرینی (مورد مطالعه: شرکت لعابیران زرقان)، دوره ۵، شماره ۱۶-۱۵، صص ۱-۱۴.
- Balthazard. Cooke R. (2017). Organizational culture and knowledge management success, 37th INT, Hawii: conference on system sciences.
- Barbosa I. Cardoso C.C. (2013). Managing diversity in academic organization: challenge to organizational culture", *Journal of Woman in management Review*, 22 (4), pp.274-288.
- Claude, J., & Zamor G. (2003), Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63 (3), pp. 355-364.
- Daniel, J.L. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29 (5), 442-456.
- Denison, D., Haaland, S., & Goelzer, P. (2004). "Corporate culture and organizational effectiveness: is Asia different from the rest of the world?" *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Dye Thomas R. (1992). Understanding public policy, Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Eyeston, Robert (1971). The threads of public: A study in policy leadership, Indianapolis: Bobbs-merrill.
- Fanggidae R.E. (2018). Study of influence of organizational culture and spirituality workplace organizational culture and

- Wilenius, M. (2006). "Cultural competence in the business world: a finish perspective". *Journal of Business Strategy*, 27(4), 43-49.
- Yudic G.(2012) the expediency of culture: uses of culture in the globalera. Duram: Duke university press.

یادداشت‌ها

- ¹ Wilenius
- ² Robbins
- ³ Denison
- ⁴ MartÁnez
- ⁵ Get involved
- ⁶ Balthazard. Cooke R
- ⁷ Compatibility
- ⁸ Adaptability
- ⁹ Prophecy
- ¹⁰ Organizational cohesion
- ¹¹ Innovation and risk taking
- ¹² Attention to detail
- ¹³ Outcome orientation
- ¹⁴ Pay attention to the team
- ¹⁵ Stability
- ¹⁶ Ambition and daring
- ¹⁷ Talcott Parsons
- ¹⁸ Compatibility
- ¹⁹ Achieve the goal
- ²⁰ Organizational cohesion
- ²¹ Preserve the idea
- ²² Eayston
- ²³ Dye
- ²⁴ Rose
- ²⁵ Fry
- ²⁶ Yudic
- ²⁷ Gibbons
- ²⁸ Mitroff, I. A., & Denton
- ²⁹ Krishnakumar & Neck
- ³⁰ Claude & Zamor
- ³¹ Pawar
- ³² Karakas
- ³³ Work with meaning
- ³⁴ Herman
- ³⁵ Feeling of solidarity
- ³⁶ Alignment with the values of the organization
- ³⁷ Marques
- ³⁸ Effective communication with colleagues
- ³⁹ Perfection
- ⁴⁰ Feeling one with everything
- ⁴¹ Fanggidae
- ⁴² Vasconcelos
- ⁴³ Haynes
- ⁴⁴ Development-Applied Research
- ⁴⁵ Multivariate Normality
- ⁴⁶ Durbin-Watson
- ⁴⁷ Construct Reliability
- ⁴⁸ Composite Reliability
- ⁴⁹ Average Variance Extracted



The Pattern of Implementation of Cultural Policy In Relation to Organizational Culture with Emphasis on the Mediating Role of Organizational Spirituality

(Case Study: In Student Mobilization and Professors in Kerman Province)

Iraj Amirmohamadi¹-Alireza Manzari Tavakoli²-Samaneh Mehdizadeh³

Abstract

Background and Aim: Policy-making is the focus of attention and one of the organizational priorities. This research presents a model for the implementation of cultural policy in relation to organizational culture with the mediating role of spirituality in student mobilization and teachers in Kerman province.

Research Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of quantitative data. The statistical population of the study is 21,496 people, all employees and managers of student mobilization and professors in Kerman province, of which 472 people were considered as a random statistical sample according to Morgan table. The data collection tool was three researcher-made cultural questionnaires, organizational culture of spirituality, whose validity was determined by experts and confirmatory factor analysis, and its reliability was calculated by Cronbach's alpha (0.846, 0.758, 0.859)

Results: The results showed that there is a significant and positive relationship between cultural policy and organizational culture. Discourse, empowerment, retraining, national unity have a positive effect on organizational culture. There is also a significant and positive relationship between cultural policy and spirituality. Discourse, empowerment, transformation, retraining, unity have a positive effect on spirituality in the workplace. There is a significant and positive relationship between spirituality and organizational culture. Alignment and a sense of oneness have a direct impact on organizational culture.

Conclusion: The results of this study are comprehensive and in accordance with other studies. Also, the status of each variable was determined by one-sample t-test; Therefore, in linearization, more attention can be paid to inappropriate variables.

Key word: Cultural policy-making, organizational culture, spirituality

¹ PhD Student, Government Management, Decision Making and Policy Making, Islamic Azad University. afra.net@yahoo.com

² Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kerman, Iran. (Corresponding Author) a.manzari@iuk.ac.ir

³ Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Kerman, Iran. Samanemehdizadeh128@gmail.com