

طراحی مدل اجرای خط مشی های فرهنگی در رابطه با فرهنگ سازمانی و نقش میانجی معنویت در محیط کار (مطالعه موردی: بسیج دانشجویی و اساتید)

ایرج امیرمحمدی^۱، علیرضا منظری توکلی*^۱، سنجر سلاجقه^۲، نوید فاتحی راد^۴

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

^۳ دانشیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

^۴ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی در رابطه با فرهنگ‌سازمانی با تأکید بر نقش میانجی معنویت در محیط کار در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان بود. این پژوهش به لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه مور مطالعه ۲۱۴۹۶ نفر، کلیه دانشجویان و اساتید بسیجی در استان کرمان بودند که با توجه به نمونه‌گیری مدل‌سازی معادلات ساختاری نمونه‌ای به حجم ۴۷۲ نفر و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات عبارت بودند از: مصاحبه، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه‌های اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی، فرهنگ‌سازمانی و معنویت در محیط کار که هر سه محقق ساخته بوده که براساس نظر خبرگان و تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه‌های مذکور از روایی مناسب برخوردار و پایایی آنها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که مطلوب بود. داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳ و AMOS ویراست ۲۳ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد الگوی پیشنهادی از اعتبار لازم برخوردار و بین اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی و فرهنگ‌سازمانی با میانجی‌گری معنویت در محیط کار رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی، فرهنگ‌سازمانی، معنویت در محیط کار

۱- مقدمه

تفکر در خصوص بهبود عملکرد سازمان‌ها همیشه مورد توجه مدیران بوده است و از دغدغه‌های اصلی آنان محسوب می‌شود؛ یکی از حوزه‌های اصلی بهبود عملکرد، فرایند خط‌مشی‌گذاری است. موضوع فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی با مطالعات اولیه لاسول ۱۹۵۱ آغاز شد و مدل مرحله‌ای فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی یا همان چرخه خط‌مشی‌گذاری عمومی شروع به شکل‌گیری نمود. با نگاهی به فرایند مرحله‌ای چرخه خط‌مشی‌گذاری عمومی، می‌توان رویکرد گام به گام، متوالی و منظمی را

*Corresponding Author): manzari@iauk.ac.ir نویسنده مسئول²

شناسایی کرد که دارای مرزبندی مشخصی می‌باشد و به صورت کلی دارای مراحل متوالی تدوین خط مشی، اجرای خط مشی و ارزیابی آن می‌باشد. از جمله افراد صاحب‌نظری که در شکل‌گیری فرآیند مرحله ای خط مشی نقش داشتند می‌توان به سایمون (۱۹۴۵)، لاسول (۱۹۵۶)، مک (۱۹۷۱)، جنکینز (۱۹۷۸)، هاگ وود و گان (۱۹۸۴) و درور (۱۹۸۹) اشاره نمود. (اسکندری نیا و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۳). تعداد گزینه‌های مطرح در فرآیند خط مشی گذاری و لزوم انتخاب بهترین گزینه از بین آنها و ظهور و بروز مسائل عمومی جدید و چند ذی‌نفعی، از جمله عواملی هستند که گویای اهمیت این فرآیند در سازمان‌ها می‌باشد. زیرا خط مشی نشان‌دهنده خطوط کلی در فعالیت‌ها و اقدامات سازمان است. مبحث خط مشی از جمله مباحث مهم علم مدیریت است که به صورت جدی مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است. همان‌طور که می‌دانیم، محیط خط مشی گذاری در دو دهه گذشته به واسطه تأثیر پذیری از اقتصاد جهانی و استفاده‌های فزاینده از فناوری، پیچیده‌تر شده است (هاولت، رامش و پرل، ۲۰۰۹) و استفاده از دانش در فرآیند خط مشی گذاری، به عنوان ظرفیت‌های جدید خط مشی گذاری مطرح شده است (ویلنسکی، ۲۰۱۵). بنابراین در فرآیند تدوین خط مشی، باید از رویکردها و ابزارهای نوین بهره‌برد و از سویی، هم‌زمان وضعیت محیطی کلان و خرد مؤثر بر فرآیند خط مشی گذاری را هم رصد کرد. به‌طور کلی، یکی از مهم‌ترین نتایج قابل قبول حاصل از تدوین خط مشی‌ها بهبود عملکرد سازمان‌ها می‌باشد (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۷، ص ۵۲). اجرای خط مشی در شکل فرآیند است و به توانایی نیاز دارد، توانایی تبدیل خط مشی‌های دولت به محصولات خط مشی (نظیر کالا و خدمات عمومی) (برودکین، ۱۹۹۰) در گذشته اجرا در فرآیند خط مشی گذاری چندان مورد توجه قرار نمی‌گرفت به طوری که تا دهه ۱۹۷۵ تحقیقات بسیار کمی در زمینه اجرای خط مشی‌های عمومی انجام شده بود و دانش کمی در جهت کمک به فرآیند اجرای خط مشی در دسترس بود (اعرابی سید محمد، رزقی رستمی علی‌رضا، ۱۳۸۴). خط مشی گذاری فرهنگی در نگاه بین‌المللی، به معنای تبیین خط مشی‌ها و راهبرد‌های کلان فرهنگی برای رسیدن به اهداف چهارگانه توسعه فرهنگی، مشارکت فرهنگی، میراث فرهنگی و هویت فرهنگی است که یونسکو نخستین بار با ارائه مفهوم توسعه فرهنگی آن را مطرح کرد (حسین‌لی، ۱۳۷۹: ۲).

فرهنگ سازمانی، یکی از مهم‌ترین واژه‌های ادبیات مدیریت است که در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته است. در این راستا، اوگبونا و هریس (هریس، ۲۰۰۰، ۷۶۸) در استنتاج از مرور ادبیات معاصر مدیریت و رهبری، فرهنگ را به عنوان یکی از معروف‌ترین واژه‌های عرصه نظری مدیریت و سازمان معرفی کرده‌اند در عرصه عملی نیز بسیاری از رهبران و مدیران سازمانی به تأثیرات شگرف و بی‌چون و چرای فرهنگ سازمانی در دستیابی به عملکردهای درخشان آگاهی یافته‌اند.

فرهنگ سازمانی مشخص از دهه ۱۹۸۰ به منزله یک حوزه برجسته در مطالعات و نظریات مربوط به تئوری سازمان و مدیریت مورد توجه قرار گرفت. ابتدا تعداد قابل توجهی از پژوهشگران، نظیر هافستد و شاین، از نگاه مدرنیستی حاکم بر جریان غالب تئوری سازمان به موضوع فرهنگ سازمانی نگرستاند و توجه گسترده‌ای به این مقوله به عمل آوردند. این افراد بر آن بودند که با نگاه کارکردگرایانه به فرهنگ می‌توان از آن به مثابه ابزاری برای کنترل رفتارها، ترویج رفتارهای مطلوب، و دستیابی به عملکرد بهتر در سازمان استفاده کرد (سبحانی پور و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۶).

از این رو امروزه درجه مقبولیت و شهرت مفهوم فرهنگ سازمانی به حدی است که می‌توان از آن به عنوان پارادایم جدید عرصه نظری مدیریت یاد کرد. پژوهشگران در زمینه فرهنگ سازمانی، معتقد هستند که نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت است به فرد (رابینز ۱۳۸۹، ص ۸۰) به عبارتی دیگر فرهنگ هر سازمانی مؤید جوهره و وجه تمایز آن سازمان نسبت به سایر سازمان‌هاست. فرهنگ سازمانی قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می‌کند که ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضای سازمان می‌باشد و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایفشان استفاده می‌شود. در شرایط کنونی که بهبود نظام‌های بزرگ سازمانی در کانون توجه قرار گرفته است، فرهنگ سازمانی نیز به عنوان منبعی

برای توانایی‌های سازمانی جلوه گر شده است، به عبارتی کامیابی و شکست سازمانها تا اندازه زیادی منوط به فرهنگ آنها است (نصرآبادی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۸).

امروزه اهمیت قدرت اقتصادی و نقش بارز تولید ملی در توسعه اقتصادی جوامع بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. از طرفی اهمیت این موضوع برای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران که همواره از بدو پیروزی انقلاب تا به امروز مورد هجمه‌های متنوع سخت و نرم نظام سلطه قرار داشته و در حال حاضر با جنگ تمام عیار اقتصادی روبرو است، مضاعف می‌نماید. بدین ترتیب مقام معظم رهبری، در مقابل هجمه‌ها علیه ایران، بحث تولید، مانع‌زدایی‌ها و پشتیبانی‌ها را برای سال ۱۴۰۰ مطرح کرد چرا که بنیه تولیدی در هر کشور، وجوه اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و امنیت ملی را تحت تاثیر قرار می‌دهد که در این راستا سرمایه‌فکری، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمانها در کشور قلمداد می‌شود و راه کامیابی شغلی و سازمانی خود، تولید، شناخت موانع تولید، مانع‌زدایی‌ها و پشتیبانی از تولید را هموار می‌سازند. از طرفی با وجود اینکه مدیر تصمیم‌گیرنده نهایی سازمان است، اما تمامی اقدامات، وی در سازمان به فرهنگ سازمانی برمی‌گردد که به سازمان هویت می‌دهد و به عنوان باورها و ارزشهای مشترک می‌تواند بر تصمیم‌گیری مدیران تأثیر داشته باشد (مسلمی و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۵) بتازگی موضوع معنویت برای سازمانها به شکل فزاینده‌ای از سوی صاحبان نظران و محققان به عنوان یک ضرورت به منظور تعاملات سازمانها با ذینفعان داخلی و خارجی مورد توجه قرار گرفته به طوری که موضوع معنویت در محیط‌های کاری در سالهای اخیر شهرت قابل توجهی پیدا کرده است، معنویت در تعریف به وجودی مقدس یا واقعیت‌غایی اشاره می‌کند. معنویت، اصالتی انسان‌محور، و با سلامت روانی افراد سروکار دارد؛ نه با امور غایی و متعالی و اگر دل‌نگران این‌گونه موضوعات است به این دلیل است که می‌خواهد از آنها برای سلامت روان انسانها استفاده کند چنین به نظر می‌رسد. سازمانها در الگوهای فکری جدید به جای تأکید بر روشهای سنتی، مکانیکی به سمت مفاهیمی همچون سازمان معنویت‌گرا یا ایمان‌محور متمایل شده‌اند (امیری و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۸۴) با توجه به اینکه در ایران، اسلام، دین بیشترین افراد است و معنویت با این دین ارتباط معنایی بسیار نزدیکی برقرار می‌کند به نظر می‌رسد بررسی الگوی تعالی در سازمانهای ایران به ویژه سازمان بسیج ضروری می‌نماید. با توجه به مطالب بیان شده و از آنجایی که اجرای خط مشی فرهنگی با چالش‌ها و موانعی روبه‌رو بوده است و همیشه از سوی سازمانها نگاه ویژه و راهبردی به آن شده است، بدین جهت تحقیق حاضر به ارائه الگوی اجرای خط مشی فرهنگی در رابطه با فرهنگ سازمانی با تأکید بر نقش میانجی معنویت در محیط کار در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید در استان کرمان پرداخته است.

۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توسعه‌ای کاربردی^۱ است و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات 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 سنج‌ها و دسته‌بندی 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 جامعه آماری دانشجویان و اساتید بسیجی، 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 شده است:

جدول ۱- حجم جامعه و نمونه

| ردیف | سمت سازمانی | حجم جامعه (نفر) | حجم نمونه (نفر) |
|------|---------------|-----------------|-----------------|
| ۱ | بسیج دانشجویی | ۱۸۹۹۶ | ۳۵۱ |
| ۲ | بسیج اساتید | ۲۵۰۰ | ۱۲۱ |
| ۳ | جمع کل | ۲۱۴۹۶ | ۴۷۲ |

۳- نتایج

فرضیه اول: بین فرهنگ سازمانی با اجرای خطمشی‌های فرهنگی در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید رابطه معناداری 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 پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۴-۱۰ نمایش داده شده است.

نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی با اجرای خطمشی‌های فرهنگی است $(\beta=0/176, p=0/043)$. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2) ، ۳ درصد از تغییرات اجرای خطمشی‌های فرهنگی توسط فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود.

نتایج جدول ۴-۱۵ نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق معنویت در محیط کار نیز بر اجرای خطمشی‌های فرهنگی تأثیر می‌گذارد. میزان تأثیر مستقیم برابر با $(0/176)$ و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق معنویت در محیط کار برابر با $(0/152)$ است.

هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام‌شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیرهای معنویت در محیط کار برابر $(0/268, 0/076)$ به دست آمد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری معنویت در محیط کار بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و اجرای خطمشی‌های فرهنگی تأیید می‌گردد.

جدول ۲- بررسی رابطه متغیرها در فرضیه اول پژوهش

| فرضیه | ضریب مسیر | | آماره t | p-مقدار |
|--|------------|------------------|---------|---------|
| | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم کل | | |
| فرهنگ سازمانی ← اجرای خطمشی‌های فرهنگی | ۰/۱۷۶ | ۰/۱۵۲ | ۲/۰۲۳ | ۰/۰۴۳ |

فرضیه دوم: بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با اجرای خطمشی‌های فرهنگی در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید رابطه معناداری 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 پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۴-۹ نمایش داده شده است.

نتایج حاصل از آزمون سؤال‌های پژوهش نشان می‌دهد تأثیر متغیرهای انطباق‌پذیری $(\beta=0/274, p=0/001)$ ، توجه به تیم $(\beta=0/170, p=0/001)$ و جاه‌طلبی و تهور طلبی $(\beta=0/106, p=0/001)$ بر اجرای خطمشی‌های فرهنگی در سطح ۵ درصد معنی‌دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می‌دهند که این سازه‌ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر اجرای خطمشی‌های فرهنگی داشته‌اند.

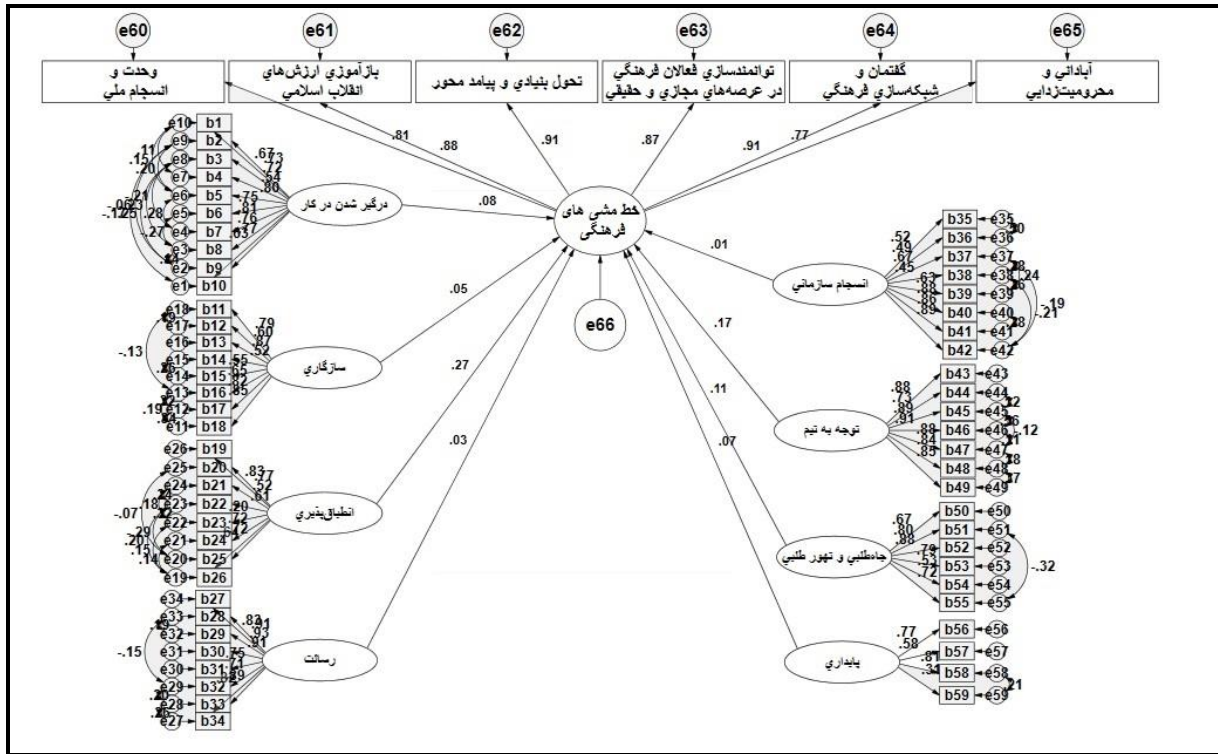
همچنین تأثیر متغیرهای، انطباق پذیری، رسالت، انسجام سازمانی و پایداری بر اجرای خطمشی های فرهنگی در سطح ۵ درصد معنی دار نبود ($p > 0.05$ -مقدار).

جدول ۳- شاخص های برازش الگوی پیشنهادی سؤال های فرضیه دوم پژوهش

| شاخص | حد قابل قبول | مقدار گزارش شده |
|---|--------------------------|-----------------|
| کای اسکوتر بهنجار شده (CMIN/DF) | برابر یا کوچک تر از ۳ | ۳/۶۵۸ |
| شاخص نیکویی برازش (GFI) | برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ | ۰/۸۹۶ |
| شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) | برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ | ۰/۸۸۱ |
| شاخص برازش هنجار شده (NFI) | برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ | ۰/۹۰۱ |
| شاخص برازش افزایشی (IFI) | برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ | ۰/۹۰۷ |
| شاخص تاکر- لوئیس (TLI) | برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ | ۰/۹۰۴ |
| شاخص برازش تطبیقی (CFI) | برابر یا بزرگ تر از ۰/۹ | ۰/۹۰۷ |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) | برابر یا کوچک تر از ۰/۰۸ | ۰/۰۷۵ |

جدول ۴- نتیجه آزمون سؤال های فرضیه دوم پژوهش

| سؤال | ضریب مسیر | آماره t | p-مقدار |
|---|-----------|---------|---------|
| درگیر شدن در کار ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۰۸۱ | ۱/۷۴۴ | ۰/۰۸۱ |
| سازگاری ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۰۴۸ | ۱/۰۲۷ | ۰/۳۰۴ |
| انطباق پذیری ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۲۷۱ | ۵/۳۳۰ | ۰/۰۰۱ |
| رسالت ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۰۳۵ | ۰/۷۵۸ | ۰/۴۰۸ |
| انسجام سازمانی ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۰۱۲ | ۰/۵۲ | ۰/۸۰۱ |
| توجه به تیم ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۱۷۰ | ۳/۶۵۹ | ۰/۰۰۱ |
| جاه طلبی و تهور طلبی ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۱۰۶ | ۲/۲۵۷ | ۰/۰۲۴ |
| پایداری ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۰۷۱ | ۱/۴۱۲ | ۰/۱۵۸ |



شکل ۱- نتایج معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه دوم پژوهش

فرضیه سوم: بین فرهنگ سازمانی و اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی با میانجی‌گری معنویت در محیط کار در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید رابطه معناداری وجود دارد.

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش پرداخته شد که نتایج آن در ادامه آمده است.

نتایج ارائه‌شده نشان‌دهنده رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی با معنویت در محیط کار است ($\beta=0/224, p=0/001$). با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر، این رابطه از نوع افزایشی (مستقیم) است. بدین معنا که با افزایش و بهبود در فرهنگ سازمانی، زمینه افزایش معنویت در محیط کار فراهم می‌شود. بر اساس مقدار ضریب تعیین (R^2)، ۵ درصد از تغییرات معنویت در محیط کار توسط فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود.

همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه افزایشی (مستقیم) فرهنگ سازمانی با اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی ($\beta=0/176, p=0/043$) و معنویت در محیط کار با اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی ($\beta=0/679, p=0/001$) است. به طوری که ۴۶ و ۳ درصد از تغییرات اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی به ترتیب توسط معنویت در محیط کار و فرهنگ سازمانی تبیین می‌شود.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق معنویت در محیط کار نیز بر اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی تأثیر می‌گذارد. همچنین بر اساس محاسبات انجام‌شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ^۱ رای بررسی نقش میانجی متغیر معنویت در محیط کار برابر (۰/۲۶۸، ۰/۰۷۶) به دست آمد

¹ Boot strap

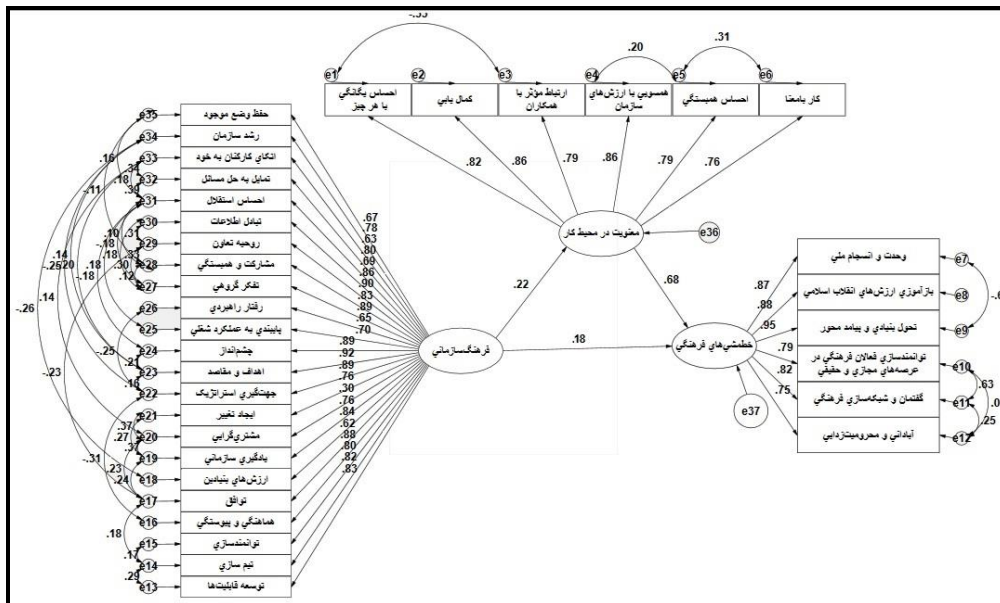
که اگر فاصله اطمینان^۱ صفر را در برنگیرد، فرض بر این است که اثر غیرمستقیم به صورت معناداری وجود دارد. بر این اساس، اثر میانجی گری معنویت در محیط کار بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و اجرای خطمشی های فرهنگی تأیید می گردد.

جدول ۵- بررسی رابطه متغیرها در فرضیه سوم پژوهش

| فرضیه | ضریب مسیر | آماره t | p-مقدار |
|---|-----------|---------|---------|
| فرهنگ سازمانی ← معنویت در محیط کار | ۰/۲۲۴ | ۴/۶۳۳ | ۰/۰۰۱ |
| فرهنگ سازمانی ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۱۷۶ | ۲/۰۲۳ | ۰/۰۴۳ |
| معنویت در محیط کار ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۶۷۹ | ۱۴/۰۶۹ | ۰/۰۰۱ |

جدول ۶- بررسی نوع اثرات در فرضیه سوم پژوهش

| فرضیه | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل |
|---|------------|---------------|--------|
| فرهنگ سازمانی ← معنویت در محیط کار | ۰/۲۲۴ | - | ۰/۲۲۴ |
| فرهنگ سازمانی ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۱۷۶ | ۰/۱۵۲ | ۰/۳۲۸ |
| معنویت در محیط کار ← اجرای خطمشی های فرهنگی | ۰/۶۷۹ | - | ۰/۶۷۹ |



شکل ۲- نتایج معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه سوم پژوهش

فرضیه چهارم: بین ابعاد فرهنگ سازمانی و اجرای خطمشی های فرهنگی با میانجی گری معنویت در محیط کار در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید استان کرمان رابطه معناداری وجود دارد.
برای بررسی فرضیه مذکور، ابتدا پیش فرض های معادلات ساختاری مورد بررسی و تأیید قرار گرفته اند. با توجه به برقراری پیش فرض های معادلات ساختاری، به بررسی سؤال مذکور پرداخته شده است که نتایج آن در نمودار ۴-۱۴ نمایش داده شده است.

¹ Confidence Interval

نتایج حاصل از آزمون سؤال های پژوهش نشان می دهد تأثیر متغیرهای درگیر شدن در کار ($\beta=0/301, p=0/001$)، سازگاری ($\beta=0/123, p=0/001$)، انطباق پذیری ($\beta=0/175, p=0/001$)، انسجام سازمانی ($\beta=0/242, p=0/001$) و جاه طلبی و تهور طلبی ($\beta=0/278, p=0/001$) بر معنویت در محیط کار در سطح ۵ درصد معنی دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می دهند که این سازه ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر معنویت در محیط کار داشته اند. همچنین تأثیر متغیرهای رسالت، توجه به تیم و پایداری بر معنویت در محیط کار در سطح ۵ درصد معنی دار نبود ($p > 0/05$ -مقدار).

همچنین نتایج نشان می دهد تأثیر متغیرهای درگیر شدن در کار ($\beta=0/141, p=0/001$)، انطباق پذیری ($\beta=0/106, p=0/001$)، انسجام سازمانی ($\beta=0/204, p=0/001$)، توجه به تیم ($\beta=0/169, p=0/001$) و پایداری ($\beta=0/177, p=0/001$) بر اجرای خط مشی های فرهنگی در سطح ۵ درصد معنی دار است و مثبت شدن ضرایب مسیر نشان می دهند که این سازه ها تأثیر افزایشی (مستقیم) بر اجرای خط مشی های فرهنگی داشته اند. همچنین تأثیر متغیرهای سازگاری، رسالت و جاه طلبی و تهور طلبی در سطح ۵ درصد معنی دار نبود ($p > 0/05$ -مقدار).

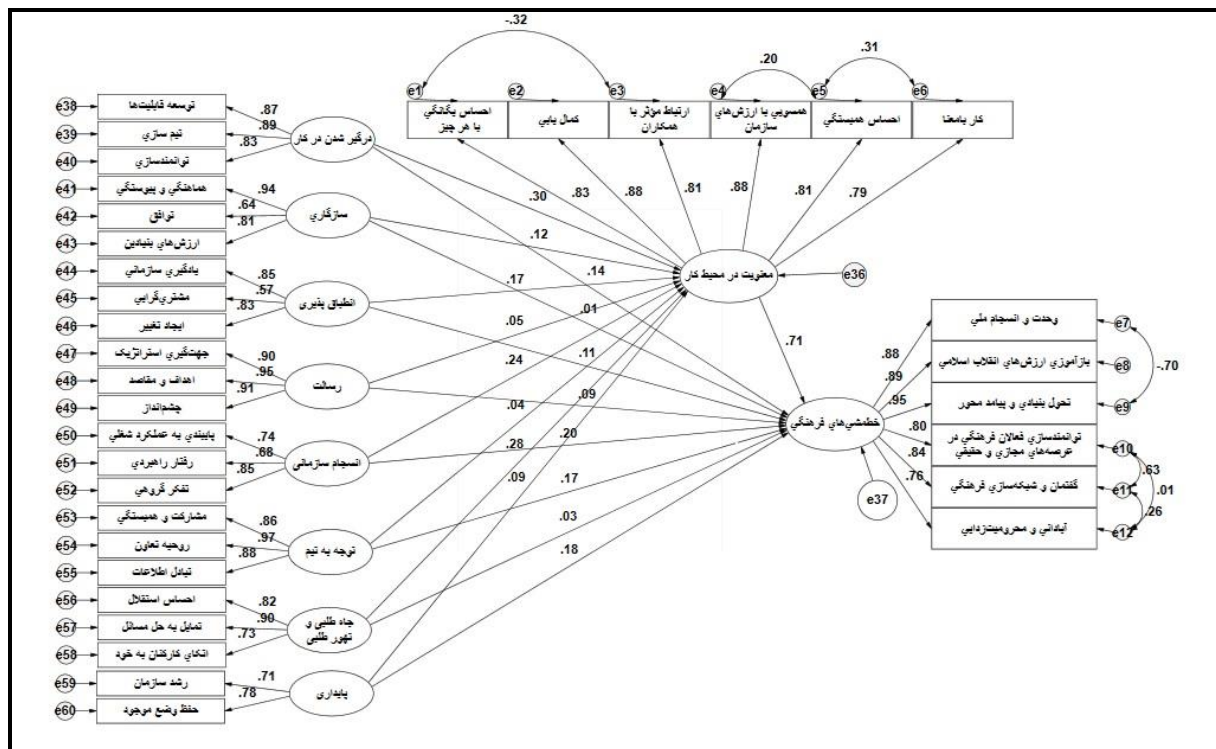
نتایج جدول ۴-۳۲ نشان می دهد که مؤلفه های فرهنگ سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق معنویت در محیط کار نیز بر اجرای خط مشی های فرهنگی تأثیر می گذارد. فاصله اطمینان معنی داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیر معنویت در محیط کار برابر ($0/415, 0/017$) به دست آمد که بر این اساس، اثر میانجی گری معنویت در محیط کار بر رابطه بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی و اجرای خط مشی های فرهنگی تأیید می گردد.

جدول ۷- بررسی رابطه متغیرها در فرضیه چهارم پژوهش

| فرضیه | ضریب مسیر | آماره t | p-مقدار |
|--|-----------|---------|---------|
| درگیر شدن در کار ← معنویت در محیط کار | 0/301 | 6/634 | 0/001 |
| سازگاری ← معنویت در محیط کار | 0/123 | 2/757 | 0/006 |
| انطباق پذیری ← معنویت در محیط کار | 0/175 | 3/686 | 0/001 |
| رسالت ← معنویت در محیط کار | 0/054 | 1/261 | 0/207 |
| انسجام سازمانی ← معنویت در محیط کار | 0/242 | 5/029 | 0/001 |
| توجه به تیم ← معنویت در محیط کار | 0/035 | 0/829 | 0/407 |
| جاه طلبی و تهور طلبی ← معنویت در محیط کار | 0/278 | 6/059 | 0/001 |
| پایداری ← معنویت در محیط کار | 0/095 | 1/929 | 0/054 |
| معنویت در محیط کار ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/715 | 13/814 | 0/001 |
| درگیر شدن در کار ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/141 | 3/662 | 0/001 |
| سازگاری ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/015 | 0/414 | 0/679 |
| انطباق پذیری ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/106 | 2/734 | 0/006 |
| رسالت ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/090 | 2/595 | 0/009 |
| انسجام سازمانی ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/204 | 4/978 | 0/001 |
| توجه به تیم ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/169 | 4/840 | 0/001 |
| جاه طلبی و تهور طلبی ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/033 | 0/859 | 0/391 |
| پایداری ← اجرای خط مشی های فرهنگی | 0/177 | 4/340 | 0/001 |

جدول ۸- بررسی نوع اثرات در فرضیه چهارم پژوهش

| فرضیه | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کل |
|--|------------|---------------|--------|
| درگیر شدن در کار ← معنویت در محیط کار | ۰/۳۰۱ | - | ۰/۳۰۱ |
| سازگاری ← معنویت در محیط کار | ۰/۱۲۳ | - | ۰/۱۲۳ |
| انطباق پذیری ← معنویت در محیط کار | ۰/۱۷۵ | - | ۰/۱۷۵ |
| رسالت ← معنویت در محیط کار | ۰/۰۵۴ | - | ۰/۰۵۴ |
| انسجام سازمانی ← معنویت در محیط کار | ۰/۲۴۲ | - | ۰/۲۴۲ |
| توجه به تیم ← معنویت در محیط کار | ۰/۰۳۵ | - | ۰/۰۳۵ |
| جاه طلبی و تهور طلبی ← معنویت در محیط کار | ۰/۲۷۸ | - | ۰/۲۷۸ |
| پایداری ← معنویت در محیط کار | ۰/۰۹۵ | - | ۰/۰۹۵ |
| معنویت در محیط کار ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۷۱۵ | - | - |
| درگیر شدن در کار ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۱۴۱ | ۰/۲۱۵ | ۰/۳۵۶ |
| سازگاری ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۰۱۵ | - | - |
| انطباق پذیری ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۱۰۶ | ۰/۱۲۵ | ۰/۱۲۵ |
| رسالت ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۰۹۰ | - | ۰/۰۹۰ |
| انسجام سازمانی ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۲۰۴ | ۰/۱۷۳ | ۰/۳۷۷ |
| توجه به تیم ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۱۶۹ | - | ۰/۱۶۹ |
| جاه طلبی و تهور طلبی ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۰۳۳ | ۰/۱۹۹ | ۰/۲۳۲ |
| پایداری ← اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی | ۰/۱۷۷ | ۰/۰۶۸ | ۰/۰۶۸ |



شکل ۳- نتایج معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه چهارم پژوهش

۴- بحث و بررسی

مفهوم فرهنگ سازمانی با وجود اهمیت و نقش کاربردی آن در سازمان‌ها، موضوعی است که در دهه‌های اخیر وارد ادبیات مدیریت و رفتار سازمانی شده است و به عنوان مهم‌ترین عامل محرک در پس همه تحرکات سازمانی قرار دارد. امروزه مدیران سازمان‌های بزرگی به این نتیجه رسیده‌اند که فرهنگ سازمانی به عنوان سرچشمه همه سازمان محسوب می‌شود (فرهی، سنجقی و سلطانی، ۲۰۱۳). فرهنگ در سازمان نقش‌های متفاوتی دارد، از جمله فرهنگ سازمانی تعیین‌کننده مرز سازمانی است، یعنی سازمان‌ها را از هم تفکیک می‌کند، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می‌کند، باعث می‌شود در افراد نوعی تعهد نسبت به جیره به وجود آید که بیش از منافع شخصی فرد است، عدم تعیین را کاهش می‌دهد و ثبات می‌آفریند و در نهایت، فرهنگی به عنوان ساز و کار کنترل عمل می‌کند که نگرش و رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و شکل می‌بخشد. اهمیت فرهنگ سازمانی به حدی است که به عنوان یکی از عوامل مهم و اساسی موفقیت در تصمیم‌گیری مدیران ارشد به شمار می‌آید و در راستای فرهنگ سازمانی، استراتژی را انتخاب کنند که تصویری از آنچه که سازمان می‌خواهد در آینده به آن برسد را فراهم کند (مسلمی، همکاران، ۱۴۰۰، ص ۲۰).

وجود نظام اجرای خط مشی‌های فرهنگی، ضرورت مهمی برای سازمان‌ها و نهادهای فرهنگی به منظور سنجش اثربخشی و پیاده‌سازی سیاست‌های فرهنگی در جامعه است. با توجه به گستردگی الگوهای اجرا، نمی‌توان الگوی جهان‌شمول و جامعی را معرفی کرد که در همه حوزه‌ها به عنوان یک الگو اثربخشی شناخته شود. با وجود این، تدوین شاخص‌های برتری در هر حوزه از جمله فرهنگ، می‌تواند زمینه‌ساز الگوی مطلوب و مناسب برای اجرا باشد. رویکرد دینی به فرهنگ، ارزش‌ها و الگوهای فرهنگی جامعه را در قالب محدوده مشخصی بر مبنای نظر دینی قرار می‌دهد و بر این اساس، خروج از محدوده شاخص‌های مطلوب دین در بیان ارزش‌ها، از طرف جامعه با اقبال روبه‌رو نمی‌شود. مبنای پیشرفت جامعه، پیشرفت فرهنگی است؛ به طوری که حاکم شدن ارزش‌ها در کالبد جامعه، موجب حرکت منسجم در تمام ابعاد زندگی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و حتی فردی در قالب سبک زندگی می‌شود. از این دیدگاه، فرهنگ نیازمند رصد مداوم و ارزیابی مستمر برای حفظ ارزش‌ها و هویت است. (گرچی پور و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۶۵).

در راستای نتایج این فرضیه نتایج پژوهش‌های لادنیر (۲۰۱۶) عامل مهم در خصوص (اجرا خط‌مشی‌های فرهنگی) توان مدیران در تحقق حساب‌شده‌ی اهداف و کنترل مراحل اجرا است. نتایج تحقیق ییلماز و ارگان (۲۰۱۳) بر می‌آید بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی دارد. همچنین توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد. نتایج پژوهش سلیمی و قالوجه (۱۳۹۹) نشان می‌دهد که توسعه نیروهای انسانی بهره‌ور، به‌طور مستقیم در دستیابی به بسیاری از اهداف سازمانی نقش به‌سزایی دارد. یک محیط کاری خوب می‌تواند بر رشد ارزش‌های موردنظر پرسنل و افزایش توان و بهره‌وری آنان اثرگذار باشد. پژوهش قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد خط‌مشی‌گذاری در سازمان‌های دولتی ایران برای تحقق اهداف بخشی، سازمانی، فرابخشی و ملی بسیار مهم و تعیین‌کننده است، به طوری که این مسئله در سازمان‌های فرهنگی از اهمیت بیشتری برخوردار است، چرا که مقوله فرهنگ و به دنبال آن سیاست فرهنگی دارای ابعاد و زوایای پنهان و آشکار فراوانی است که بدون خط‌مشی‌گذاری شایسته تحقق این اهداف ممکن و میسر نیست. پژوهش حاجی ملا میرزایی (۱۳۹۵) نشان داد الگوی خط‌مشی فرهنگی شامل سه بعد کلی فضای ذهنی و ارزشی، شبکه‌دی‌نفعان و اجرا پژوهی است به‌گونه‌ای که بعد اول، فضای ذهنی و ارزشی شامل فضای ذهنی جامعه و فضای ارزش جامعه، بعد دوم، شبکه‌دی‌نفعان شامل مردم، سازمان‌ها، دستگاه‌ها و مؤسسات و ویژگی‌های مجریان و بعد سوم اجرا پژوهی شامل بسیج منابع، ابزارهای اجرا و رویکردها و روش‌های اجرا در نظر گرفته شده است. نتایج پژوهش احمدی پور (۱۳۹۵) نشان داد هدف کلی سیاست فرهنگی، ارتقای جامعه ایرانی به مقامی است که افراد آن با شناخت تمدن و فرهنگ پر ارج ایران در حفظ و گسترش آن بکوشند و با آگاهی از فرهنگ کشورهای دیگر جهان، خانواده بزرگ ایرانی را در مسیر به‌سوی

زندگی بهتر و کمال معنوی یاری دهند. باربوسا و کاردوسا (۲۰۱۳) در تحقیقی به این نتیجه رسید که فرهنگ‌سازمانی به‌عنوان یک کنترل‌کننده‌ی اجتماعی جهت تقویت رفتارهای مشخص و ارزش‌های غالب عمل می‌کند. کیوانتس و بوگلارسکی (۲۰۱۳) یافته نشان داد که ارتباط قوی بین فرهنگ‌سازمانی، اثربخشی شخصی و اثربخشی رهبری در تدوین استراتژی سازمان، شناخت فرهنگ مشاهده‌شده است. بوروکی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی استدلال کردند که اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی موفقیت‌آمیز به پیوند خوب میان سطح دولتی و سازمان‌های محلی متکی است، در جایی که این پیوند دچار گسست شود نتیجه‌ی اجرا ناقص خواهد شد. نتایج تحقیق وارگان (۲۰۰۸) نشان داد که بعد رسالت بیشترین تأثیر را بر افزایش عملکرد شرکت‌های تولیدی داشته است، همچنین توانایی شرکت در تولید محصولات جدید به‌شدت تحت تأثیر ابعاد انطباق‌پذیری و سازگاری می‌باشد. خنیفر و آقداغی (۱۳۹۴) در پژوهشی با استفاده از ساده‌سازی مقوله پیچیده خط‌مشی گذاری فرهنگی، سه سطح از تأثیرگذاری آموزه‌های اسلامی در خط‌مشی گذاری معرفی و تحلیل شده است. در سطح نخست، تعالیم دینی در مرحله ارزیابی و انتخاب خط‌مشی از میان پیشنهادها و گزینه‌های موجود به کمک خط‌مشی گذاران می‌آیند. در سطح دوم تعالیم دینی به‌مثابه گنجینه‌ای غنی از معارف به‌منزله منبع استخراج گزینه‌ها و ساخت خط‌مشی‌ها به کار می‌روند. در سطح سوم که عمیق‌ترین سطح در این الگوست، اساساً خود مسئله از منظر آموزه‌های دینی واکاوی می‌شود تا وقت و هزینه خط‌مشی گذاران صرف مسائل دارای اهمیت و اولویت شود. در پژوهش اردلام و همکاران (۱۳۸۷) مشخص شد بعد رسالت بالاترین همبستگی را با معیارهای سازمانی یگانگی فرد-سازمان و بعد درگیر شدن در کار پایین‌ترین میزان همبستگی را معیارهای فردی یگانگی فرد-سازمان داشته است.

نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های لدنیر (۲۰۱۶)، ییلماز و ارگان (۲۰۱۳)، سلیمی و قالوجه (۱۳۹۹)، قربانی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، حاجی ملا میرزایی (۱۳۹۵)، احمدی پور (۱۳۹۵)، باربوسا و کاردوسا (۲۰۱۳)، کیوانتس و بوگلارسکی (۲۰۱۳)، بوروکی و همکاران (۲۰۱۲)، وارگان (۲۰۰۸)، خنیفر و آقداغی (۱۳۹۴) و اردلام و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

خط مشی گذاری فرهنگی خط مشی گذاری عمومی در عرصه فرهنگ است. امروزه سیاست‌ها و خط‌مشی‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی دولت‌ها زمینه‌ها و پیامدهای گسترده فرهنگی دارد و از این رو می‌توان هر خط‌مشی عمومی را در نظر گرفتن زمینه‌ها و پیامدهای فرهنگی اش، خط‌مشی فرهنگی قلمداد کرد. بنابراین فقط هنگامی می‌توان از خط‌مشی گذاری فرهنگی سخن گفت که کارهای فرهنگی در دستور کار دولت‌ها قرار گیرد و آنها در این عرصه با استفاده از اقتدار مشروعشان برای اجرای سیاست‌هایی از پیش تعیین شده وارد عمل شوند (آقداغی، ۱۳۹۷، ص ۱۱۴). بسیج، که از نهادهای پرثمر انقلاب اسلامی است. مقام معظم رهبری می‌فرمایند: «بسیج فقط یک نیروی نظامی نیست، فقط برای جنگ نیست، بسیج برای پر کردن خلأ هاست؛ خلأ سیاسی، فکری و عقیدتی، فرهنگی، علمی و اندیشه‌ای (بیانات، ۸۴/۹/۷)». این نهاد انقلابی اصناف و اقشار مختلفی را پرورانده است. مانند بسیج دانشجویی و اساتید تا بتواند به‌طور مستمر از ظرفیت پایان‌ناپذیر این دو قشر در عرصه‌های مختلف استفاده کند. عرصه‌ی فرهنگی در کشور در بردارنده شبکه به هم آمیخته‌ای از خط‌مشی‌های خرد و کلان مختلفی است که در آن نهادها و سازمانهای مختلف به ایفای نقش می‌پردازند به هر یک دارای ابزارها، ظرفیت‌های نوآورانه و ارزش‌های خاص خود بوده و متناسب با ادراک خاص خود به فعالیت و کنش در عرصه مورد نظر می‌پردازند به عبارت دیگر هر یک از افسران و فرماندهان این دو قشر در عرصه‌ی فرهنگی کشور دارای فهم، توان، امکانات و ارزش‌های خاص خود هستند. در چنین شرایطی فهم‌های مختلف از خط‌مشی‌ها سبب ایجاد کنش‌های متفاوت و تزاخم در این عرصه می‌شود. (امانی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۰۵). «بسیج ساختار چابک و منعطفی دارد این چابکی ناشی از تفکری است که در مدیریت و بدنه این سازمان‌ها حاکم است و آن تفکر جهادی و بسیجی گونه است (مجموعه بیانات ۷۷/۷/۱۷)» اهمیت شناسایی و رصد و پایش قبل از طراحی خط‌مشی‌ها و انجام عملیات بسیار مهم است خصوصاً عرصه فرهنگی تا زمینه و عرصه

ی ورود کاملاً مورد تحلیل قرار گیرد. زیرا سازمان بسیج به عنوان یک بازیگر حیاتی در کنار نوسات و سازمان‌های دیگر قرار گرفته و باید گروه‌های هدف و نفع بران نهایی را شناسایی نماید. «گروه‌هایی که از فعالیت‌های بسیج نفع می‌برند خود جوانان هستند که از جهات معنوی و اجتماعی سود می‌برند (مجموعه بیانات، ۸۰/۱/۱).

حال اگر فرهنگ جهادی و هنجارهای معنوی مانند جوشش درونی و متعهدانه دانشجویان و اساتید بسیجی، ارتباط صمیمانه کمال یابی، همسویی با ارزش‌ها، بیان ایده‌ها و همکاری در ذیل فرهنگ جهادی قرار گیرد و توجه به بعد معنوی، حساسیت و تعهد شکل گیرد و با توجه به تناسب ساختار سازمان و این روش با خط مشی‌های ابلاغی، تصمیم‌گیری اقتضایی و استقلال سازمانی و تمایل با دیگران به تغییر و تحول، انعطاف و پویایی و تغییر ساختار، سازماندهی مجدد و ایجاد تشکل‌های کوچک دانشجویی در راستای سازندگی، اقتصادی و تحول فرهنگی و زمینه‌ساز تحقق مضامین و رهنمودهای مقام معظم رهبری در اجرای خط مشی‌های فرهنگی در سازمان بسیج و در گام دوم انقلاب خواهد شد.

شرح داده شده به این معنا می‌باشد هرچه به مؤلفه‌های تیم‌سازی، توانمندسازی، هماهنگی و پیوستگی، توافق، مشتری‌گرایی، جهت‌گیری استراتژیک، اهداف و مقاصد، چشم‌انداز، پایبندی به عملکرد شغلی، تفکر گروهی، مشارکت و همبستگی، روحیه تعاون، تبادل اطلاعات، احساس استقلال، تمایل به حل مسائل، اتکای کارکنان به خود، رشد سازمان و حفظ وضع موجود، در سازمان بیشتر توجه شود و در تقویت آن همت گمارده شود شاهد اجرای بهتر خط مشی‌های فرهنگی در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید خواهیم بود.

فرهنگ سازمانی، یکی از مهم‌ترین واژه‌های ادبیات مدیریت است که در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت قرار گرفته است، در این راستا، اوگبونا و هریس (هریس، ۷۶۸) در استنتاج از مرور ادبیات معاصر مدیریت و رهبری، فرهنگ را به عنوان یکی از معروفترین واژه‌های عرصه نظری مدیریت و سازمان معرفی کرده‌اند. در عرصه عملی نیز بسیاری از رهبران و مدیران سازمانی به تأثیرات شگرف و بی‌چون و چرای فرهنگ سازمانی در دستیابی به عملکردهای درخشان آگاهی یافته‌اند (نصر آبادی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۸). از این رو امروزه درجه مقبولیت و شهرت مفهوم فرهنگ سازمانی به حدی است که می‌توان از آن به عنوان پارادایم جدید عرصه نظری مدیریت یاد کرد. پژوهشگران در زمینه فرهنگ سازمانی، معتقد هستند که نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت است به فرد (رابینز، ۱۳۸۹، ص ۸۰) به عبارتی دیگر فرهنگ هر سازمانی مؤید جوهره و وجه تمایز آن سازمان نسبت به سایر سازمان‌هاست. فرهنگ سازمانی قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می‌کند که ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش‌های مشترک بین اعضای سازمان می‌باشد و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایفشان استفاده می‌شود. در شرایط کنونی که بهبود نظام‌های بزرگ سازمانی در کانون توجه قرار گرفته است، فرهنگ سازمانی نیز به عنوان منبعی برای توانایی‌های سازمانی جلوه گر شده است، به عبارتی کامیابی و شکست سازمان‌ها تا اندازه زیادی منوط به فرهنگ آن‌ها است. بر این اساس برای تعالی و اثربخشی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها باید به فرهنگ سازمان توجه ویژه شود، زیرا فرهنگ به روش درک انسان از محیطی که در آن زندگی می‌کند اشاره دارد و معرف دیدگاه‌ها و رفتار است. فرهنگ دربرگیرنده مفهومی اخلاقی است که برای هر گروه مرز بین درست و غلط و یا خوب و بد را تعیین می‌کند و به طور کلی فرهنگ بر نحوه تفکر و رفتار مدیریت و کارکنان اثر می‌گذارد. اگر بپذیریم که انسان امروزی نمی‌تواند جدا از نهادها و سازمان‌ها متشکل از هم نوعان خود زندگی نماید پس باید قبول کرد که بخش زیادی از رفتارهای وی از این سازمان‌ها سرچشمه گرفته است. اگر قوانین و مقررات موجود در سازمان‌ها به رفتار رسمی کارکنان شکل بدهد، فرهنگ سازمانی رفتار غیر رسمی کارکنان را دیکته می‌کند. (علی باقی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۸).

امروزه سیاست‌ها و خط‌مشی‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی دولت‌ها زمینه‌ها و پیامدهای گسترده فرهنگی دارد و از این رو می‌توان هر خط‌مشی عمومی را در نظر گرفتن زمینه‌ها و پیامدهای فرهنگی اش، خط‌مشی فرهنگی قلمداد کرد. بنابراین فقط هنگامی می‌توان از خط‌مشی‌گذاری فرهنگی سخن گفت که کارهای فرهنگی در دستور کار دولت‌ها قرار گیرد

و آنها در این عرصه با استفاده از اقتدار مشروعشان برای اجرای سیاست‌هایی از پیش تعیین شده وارد عمل شوند (آقداغی، ۱۳۹۷، ص ۱۱۴). بسیج، که از نهادهای پرثمر انقلاب اسلامی است. مقام معظم رهبری می‌فرماید: «بسیج فقط یک نیروی نظامی نیست، فقط برای جنگ نیست، بسیج برای پر کردن خلأ هاست؛ خلاء سیاسی، فکری و عقیدتی، فرهنگی، علمی و اندیشه‌ای (بیانات، ۸۴/۹/۷)». این نهاد انقلابی اصناف و اقشار مختلفی را پروراند است. مانند بسیج دانشجویی و اساتید تا بتواند به طور مستمر از ظرفیت پایان‌ناپذیر این دو قشر در عرصه‌های مختلف استفاده کند. عرصه‌ی فرهنگی در کشور در بردارنده شبکه به هم آمیخته‌ای از خط‌مشی‌های خرد و کلان مختلفی است که در آن نهادها و سازمان‌های مختلف به ایفای نقش می‌پردازند به هر یک دارای ابزارها، ظرفیت‌های نوآورانه و ارزش‌های خاص خود بوده و متناسب با ادراک خاص خود به فعالیت و کنش در عرصه مورد نظر می‌می‌پردازند.

از طرفی برخی از پژوهشگران، معنویت را درک و شناسایی بعدی از زندگی کارکنان که درونی، باطنی و قابل پرورش است می‌دانند و به واسطه‌ی انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌هایشان کمک کند و بهره‌وری آن‌ها را افزایش دهد. تحقق اهداف و آرمان‌های نظام اسلامی، در هر عرصه‌ای، اعم از سیاسی، اقتصادی، نظامی و... نیازمند اتکا به فرهنگ پیش‌رو، قوی و اقتدار آفرین است، فرهنگی که بتواند کشور را از خطرهای احتمالی برهاند و زمینه‌ساز استفاده مناسب از فرصت‌ها گردد. در همین زمینه، شایسته است بسیج به‌عنوان نهادی که آزمون خود را در جنگ تحمیلی و سازندگی کشور، تأمین امنیت و... پس داده است نگاه ویژه نمود.

لذا می‌توان استدلال نمود کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند نسبت به سازمان وفادارتر هستند و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند تعهد بیشتری نسبت به انجام وظایف خود دارند. معنویت در کار، به زندگی کاری معنا می‌بخشد و باعث می‌شود 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 افرادی است که در یک فرایند کاری مشارکت می‌کنند که به‌وسیله خوش‌بینی و حسن نیت فردی ایجاد می‌شود و منجر به ایجاد یک فرهنگ سازمانی انگیزشی و افزایش عملکرد کلی می‌شود که در نهایت تعالی سازمانی پایدار را به همراه دارد.

می‌توان اینگونه تحلیل کرد اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی که دغدغه اصلی در سازمان ما می‌باشد زمانی قابلیت اجرا پیدا می‌کند، الزامات محیط کاری در فعالیتهای سازمانی لحاظ، اعتماد و اطمینان را در میان اعضاء خود و کسانی که به آنها خدمات داده می‌شود ترمیم، احساس مالکیت و مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان بالا برده به طوری که فرد منافع خود را در راستای منافع سازمان ببیند و فرهنگ کار گروهی و هم‌اندیشی را در سازمان ترویج، انجام امور در زمینه‌هایی که منجر به پیشرفت حال و آینده می‌گردد ترسیم نموده و معنویت در محیط کار با همه ابعاد و مولفه‌های آن چاشنی کار گردد، شاهد پویایی و شکوفایی در اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی در بسیج دانشجویی و بسیج اساتید خواهیم بود.

۵- نتیجه‌گیری

نظام خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در ایران نسبت به سایر حوزه‌های خط‌مشی‌گذاری در ایران نسبتاً جوان‌تر است؛ در ایران بعد از انقلاب حوزه فرهنگ دچار تغییرات اساسی‌تری نسبت به سایر حوزه‌ها بوده است چه از لحاظ محتوایی و مبنایی و چه از لحاظ نیروی انسانی و نهادی، لذا بخشی از کاستی‌های موجود سیستم خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در ایران را می‌توان بر دوش این عامل گذاشت. متأسفانه پس از انقلاب اسلامی علی‌رغم اینکه توجه ویژه‌ای به اقدامات فرهنگی شد و فعالیت‌های فرهنگی رشد چشمگیری داشتند ولی این رشد بیشتر کمی و شعاری اتفاق افتاد و به دلایلی که برخی از آن‌ها ذکر گردید نتوانست عمق پیدا کند و کیفی شود و آن‌طور که در شان جمهوری اسلامی و انقلاب اسلامی بود، رشد کند این نکته بارها مورد تأکید رهبر انقلاب اسلامی واقع شده است و انتظاراتی که در این حوزه هست با آنچه که رخ داده فاصله دارد. یکی از

مهم‌ترین علل این فاصله موجود و مطلوب، تفاوت‌های مسئولین فرهنگی در نوع نگاهشان به مقوله فرهنگ و برداشت‌هایشان از مسائل فرهنگی و شیوه مواجهه با آن است. این تفاوت نوع نگاه‌ها تا حدی قابل‌پذیرش می‌باشد ولی گاهی این تفاوت‌ها از اختلاف‌نظر گذشته و به تعارض نگاه می‌انجامد. تفاوت نگاه در مسائل فرهنگی خود می‌تواند مکمل و در مواردی راهگشای مسائل فرهنگی باشد ولی آنچه در برخی نهادهای فرهنگی در دولت‌های مختلف پس از انقلاب اسلامی رخ داده فراتر از تفاوت و اختلاف‌نظرهای ساده می‌باشد و این تعارض‌های نظری در هیئت خط‌مشی‌گذار فرهنگی به یکی از آسیب‌های بزرگ نظام خط‌مشی‌گذاری کشور بدل شده است. نظام خط‌مشی‌گذاری فرهنگی کشور باید دارای راهبردهای کلان واحدی باشد که متأثر از تغییر دولت‌ها نباشند و همه‌ی دولت‌ها باید در جهت تکمیل این راهبرد ملی و پیوند خورده به هویت انقلاب اسلامی قدم بردارند که متأسفانه در دوران پس از انقلاب چنین راهبردی عملی نشده است. هر سازمانی برای داشتن فرهنگ، بایستی اهداف خود را به فراتر از آنچه هست سوق دهد و این هدف با به‌کارگیری معنویت در سازمان می‌تواند تحقق یابد چرا که معنویت همیشه به فراتر از آنچه که هست توجه دارد لذا بایستی سازمان را با فرهنگ معنویت پرورش داد. در این راستا سازمان نیاز به محیط کاری معنوی همچون به نیروی کاری معنوی نیاز دارد. نیروی کاری با فرهنگ معنوی به همه جوانب توجه دارد و خود را از لحاظ علمی، فکری و اخلاقی همیشه به‌سوی بهتر شدن سوق می‌دهد در نتیجه کارایی و توانمندی‌های افراد بهبود می‌یابند. همچنین آنچه می‌تواند باعث به وجود آمدن هویت یک سازمان شود همان حاکم کردن یک جریان فکری معنوی در محیط کاری، تعریف و عمل نمودن شفاف و صریح به ارزش‌های سازمانی، الگو کردن و برجسته کردن برخی خصیصه‌های اخلاقی در سازمان، دادن روحیه برتری به کارکنان برای احساس تعلق به سازمان و حمایت از کارکنان در شرایط سخت و دشوار می‌باشد.

براساس یافته‌های تحقیق بین فرهنگ سازمانی و اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی با نقش میانجی‌گری معنویت در محیط کار رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد، موقعی که بین فرهنگ سازمانی با اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی رابطه و آن هم از نوع افزایشی وجود دارد به این معنا می‌باشد هرچه بتوانیم درگیر شدن در کار، انسجام سازمانی، توجه به تیم، انطباق‌پذیری و پایداری در سازمان بسیج‌نهادینه کنیم به همان نسبت در اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی یعنی آبادانی و محرومیت‌زدایی، گفتمان و شبکه‌سازی فرهنگی، توانمندسازی فعالان فرهنگی در عرصه‌های مجازی و حقیقی، تحول‌بنیادی و پیامد محور، بازآموزی ارزش‌های انقلاب اسلامی و وحدت و انسجام ملی که بخشی از خط‌مشی‌های فرهنگی سازمان بسیج می‌باشند موفق‌تر عمل کنیم، علاوه بر این، فرهنگ سازمانی به صورت غیر مستقیم از طریق معنویت در محیط کار در اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی موثر می‌باشد و ۴۶ درصد از تغییرات اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی توسط معنویت در محیط کار تبیین می‌گردد و این گویای این موضوع می‌باشد که ما هرچه بتوانیم کار با معنا، احساس همبستگی، همسویی با ارزش‌های انقلاب اسلامی، ارتباط موثر با همکاران، کمال‌یابی و احساس یگانگی با هر چیز در سازمان بسیج‌نهادینه کنیم شاهد اجرای بهتر و موثرتر اجرای خط‌مشی‌های فرهنگی در سازمان بوده و به تقویت روحیه انقلابی و جهادی بسیج‌دانشجویی و بسیج‌اساتید و امید بخشی به مردم و جامعه و احیای ارزش‌های انقلاب اسلامی، انجام فعالیت سازمانی در تراز آرمان‌های امام و مقام معظم رهبری و حرکت در راستای بیانیه‌ی گام دوم انقلاب کمک کرده ایم و این امکان‌پذیر است با هویت بخشی به جامعه‌ی دانشگاهی به عنوان نخبگان کشور و با طرق گوناگون از جمله باآموزی ارزش‌های دفاع مقدس یعنی کار بدون منت و با اخلاص و فعال کردن کرسی‌های گفتمان فرهنگی توسط اساتید بسیجی و تشکل‌های دانشجویی در دانشگاه‌ها به عنوان پیش‌قراولان عرصه‌ی فرهنگی کشور.

منابع

- ۱- ابیلی، خ.، شاطری، ک.، و یوزباشی، ع. ر.، (۱۴۰۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمان یادگیرنده کارشناسان دانشگاه تهران با تمایل به تسهیم دانش. *مجله مدیریت برآموزش، سازمان ها، دوره ۲، شماره ۲، ص ۳۳-۹.*
- ۲- احدی شعار، س. م. و همکاران.، (۱۳۹۳). بررسی رابطه مدیریت در محیط کار از دیدگاه میلیمن و درگیر شدن در کار (مورد مطالعه سازمان جهاد کشاورزی استان قم). *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۶۱-۴۱.*
- ۳- احمدی پور، ر.، (۱۳۹۰). *خطمشی گذاری فرهنگی. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد. تربت حیدریه: دانشگاه تربیت حیدریه.*
- ۴- الوانی، س. م.، (۱۳۹۸). *مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.*
- ۵- الوانی، س. م.، خنیفر، ح.، و ملامیرزایی، ح. ح.، (۱۳۹۳). *فرهنگ و خط مشی گذاری فرهنگی در جمهوری اسلامی ایران. نشریه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۱۹.*
- ۶- الوانی، س. م.، و شریف زاده، الف.، (۱۳۹۰). *فرایند خط مشی گذاری عمومی دانشگاه علامه طباطبایی.*
- ۷- 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، دوره ۷، شماره ۶۳.*
- ۸- امیری، ع. ر.، و اسلامبولچی، ع. ر.، (۱۴۰۰). *ارائه الگوی تعالی معنویت سازمانی با تأکید بر آموزه های اسلامی در سازمان بیمه سلامت ایران. نشریه علمی مدیریت اسلامی، دوره ۲۹، شماره ۲، ص ۲۰۹-۱۸۳.*
- ۹- انصاری، م. ر.، و قومی، ع. ع.، (۱۴۰۰). *ارائه الگوی خطمشی گذاری فرهنگی با رویکرد تحول. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، دوره ۱۱، شماره ۳۹، ص ۴۷-۱۶.*
- ۱۰- بارخدا س. ج.، اسدی م.، و زبردست م. الف.، (۱۳۹۶). *تأثیر عوامل ساختار رهبری معنوی مدیران مدارس بر معنویت در کار با نقش میانجی عدالت سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۵، شماره ۲.*
- ۱۱- 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.*
- ۱۲- بختیاری، ف. ن.، (۱۳۹۸). *بررسی تأثیر معنویت کاری بر تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی در مدیران سازمانی بانک مهر استان آذربایجان غربی. کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران: شرکت همایش آروین البرز.*
- ۱۳- پوراحمدی، م.، مختاریان، م.، و حسینقلی یاسوری، ط.، (۱۳۹۷). *آسیب شناسی اجرای خط مشی های خصوصی سازی در ایران. فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۳، ص ۳۵۶-۳۳۳.*
- ۱۴- توکلی، غ.، محمد ظاهری، م.، و حمیدی فر، زهرا.، (۱۴۰۰). *مدلسازی چالش ها و موانع رفتاری کارکنان در استقرار فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان های دولتی. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، دوره ۲۴، شماره ۹۰، ص ۱۰۱-۷۹.*
- ۱۵- جمشیدی، م. ح.، و نقدی، ف.، (۱۳۹۶). *فرهنگ به مثابه قدرت در روابط بین المللی. فصلنامه سیاست جهانی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۴۶-۷.*
- ۱۶- حاجی ملامیرزایی، ح.، (۱۳۹۵). *ارائه الگوی اسلامی ایرانی اجرای خطمشی های فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت اسلامی، شماره ۳.*
- ۱۷- خنیفر، ح.، و آفدانی، م.، (۱۳۹۴). *الگوی مفهومی سطوح تاثیرگذاری آموزه های اسلامی بر خط مشی گذاری فرهنگی. نشریه علمی پژوهشی معرفت فرهنگی اجتماعی، شماره ۲۲، ص ۶۲-۴۵.*

- ۱۸- دانایی فرد، ح.، و رجب زاده، ع.، (۱۳۹۵). ارتقاء اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی؛ بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران. *نشریه پژوهش های مدیریت*، دوره ۶، شماره ۳، ص ۵۶-۴۶.
- ۱۹- درخشان، ر.، و پیلهوری، ن.، (۱۳۹۷). آسیب شناسی اجرای خط مشی های سلامت اداری با رویکرد حکمرانی خوب. *فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت*، دوره ۹، شماره ۳۲، ص ۷۳-۹۱.
- ۲۰- رابینز، ا.، (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی. جلد سوم، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- ۲۱- رابینز، ا.، (۱۳۸۸). تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی). ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: صفار، چاپ بیست و ششم.
- ۲۲- راضی، الف.، و ترک زاده، ج.، (۱۳۹۶). تاملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی. *نشریه کاربرد در رفتار سازمانی*، شماره ۱۱، ص ۲۶-۱.
- ۲۳- رستگار، ع.، (۱۳۹۱). ارزیابی و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت، مطالعه موردی. رساله دکتری، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- ۲۴- سرلک، م.، ویسه، س. م.، پوراشرف، ی.، و مهدی زاده، ح.، (۱۳۹۱). طراحی مدل سازمان معنویت گرا در آموزش عالی ایران. *مجله پژوهش های مدیریت عمومی*، دوره ۵، شماره ۱۸، ص ۲۴-۵.
- ۲۵- سلیمی، م.، و قالوجه الف.، (۱۳۹۹). نقش فرهنگ سازمانی در سلامت روان کارکنان. *نشریه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت*، شماره ۱۷، ص ۶۷-۵۴.
- ۲۶- 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. *نشریه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، شماره ۳۲، ص ۴۰-۱۸.
- ۲۷- شریف زاده، ف.، و کاظمی، م.، (۱۳۹۵). مدیریت فرهنگ سازمانی. تهران: نشر قومس.
- ۲۸- شیدائیان، ح.، (۱۳۸۸). راه کارهای تقویت معنویت در سپاه و بسیج. *نشریه حصون*، شماره ۲۱، ص ۹۴-۸۱.
- ۲۹- صالحی امیری، س. ر.، عظیمی دولت آبادی، الف.، (۱۳۸۸). مبانی سیاست گذاری و برنامه ریزی فرهنگی. تهران: پژوهشکده تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- ۳۰- صبوری، ح.، گیوریان، ح.، و حق شناس، ف.، (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه های مدل مطلوب فرآیند خط مشی گذاری در نظام آموزش و پرورش. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، دوره ۳۷، شماره ۱، ص ۷۳۲.
- ۳۱- صفری، ع.، تیموری، ه.، قشقایی، ز.، و آقای، م.، (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای رفتاری معنویت در محیط کار. *نشریه پژوهش نامه مدیریت تحول*، دوره ۱۱، شماره ۱، ص ۱۰۴-۸۱.
- ۳۲- غریب زاده، ر.، و علیزاده، س.، (۱۳۹۷). مدل یابی روابط بین معنویت در محیط کار و اشتیاق شغلی با نقش میانجی گری توانمندسازی روانشناختی. *نشریه رویش روان شناسی*، دوره ۷، شماره ۷، ص ۲۹۹-۳۲۰.
- ۳۳- فضایی، الف.، و شمشیری، ع.، (۱۳۹۲). ارائه چهارچوب مفهومی مدل فرهنگ سازمانی فقه محور، ولایت مدار و مبتنی بر کرامت انسانی در سازمان های نظارتی. *فصلنامه آفاق امنیت*، دوره ۵، شماره ۱۸.
- ۳۴- قاسمی، الف.، و شاهی، س.، (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*، دوره ۱۱، شماره ۱، پیایی ۴۱، ص ۱-۲۴.
- ۳۵- قلی پور، ر. الف.، (۱۳۸۷). تصمیم گیری سازمانی و خط مشی گذاری عمومی. تهران: انتشارات سمت.

- ۳۶- کریمیان، م.، و زارعی، غ.، (۱۳۹۹). نقش بسیج اساتید در تربیت نخبگان سیاسی و تاثیرگذاری بر قدرت نرم جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه علمی مطالعات قدرت نرم*، دوره ۱۰، شماره ۲۲، ص ۳۹-۵.
- ۳۷- گرجی پور، ح.، خاشعی، و.، اسلامبولچی، ع. ر.، و اصغری، ص.، (۱۳۹۸). الگوی ارزشیابی فرایند خط مشی گذاری فرهنگی - با رویکرد مطالعه کیفی اسناد فرهنگی جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مدیریتی دولتی*، دوره ۱۱، شماره ۱، ص ۴۷-۷۲.
- ۳۸- لباف، ف. (۱۳۹۰). مقابله با جنگ نرم در دانشگاه (با تأکید بر نقش اساتید و دانشجویان). *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره ۶، شماره ۲۱، ص ۱۲۴-۱۰۳.
- ۳۹- مسلمی، آ.، و احمدی، ف.، (۱۴۰۰). سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی در راستای نامگذاری مقام معظم رهبری. *فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، دوره ۵، شماره ۷۶، ص ۳۲-۱۵.
- ۴۰- مهدی پور، ف.، (۱۳۹۹). الگوی ابزارهای سه پایه اجرای سیاست فرهنگی. *فصلنامه خط مشی گذاری عملی در مدیریت*، دوره ۱۱، شماره ۳۹، ص ۴۸-۳۱.
- ۴۱- نقوی، س. ع.، اسعدی، م. م.، و میرغفوری، س. ح. الف.، (۱۳۹۴). الگوی معنویت سازمانی در آموزش عالی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی. *مدیریت اسلامی*، دوره ۲۳، شماره ۲، ص ۱۷۷-۱۴۵.
- ۴۲- نیک فرجام، س.، نادری، ن.، و رضایی ب.، (۱۳۹۳). رابطه ی فرهنگ سازمانی و تمایل به کارآفرینی (مورد مطالعه: شرکت لعابیران زرقان). *دوره ۵، شماره ۱۶-۱۵، ص ۱۴-۱۰.*
- 43- Balthazard, C. R., (2017). Organizational culture and knowledge management success, 37th INT, Hawii: conference on system sciences.
- 44- Barbosa, I., & Cardoso, C. C., (2013). Managing diversity in academic organization: challenge to organizational culture, *Journal of Woman in management Review*, 22 (4), 274-288.
- 45- Claude, J., & Zamor, G., (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-364.
- 46- Daniel, J. L., (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456.
- 47- 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.
- 48- Dye Thomas, R., (1992). Understanding public policy. Englewood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 49- Eyeston, R., (1971). The threads of public: A study in policy leadership, Indianapolis: Bobbs-merrill.
- 50- Fanggidae, R. E., (2018). Study of influence of organizational culture and spirituality workplace organizational culture and spirituality workplace. *Empirical web of conferences*, 13(9).
- 51- Fry, A., (1993). entrepreneurship, a planning approach. New York: west publishing company.
- 52- Gibbons, P., (2001). Spirituality at Work: definitions, measure, assumption and validity climes. Paper presented at the academy of management, tornato.
- 53- 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.
- 54- Herman, R. L. (2018). Servant leadership: a model for organizations designing a workplace spirituality culture, School of Business and technology.

- 55- Karakas, F., (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- 56- krishnakumar, S., & Neck, C. P., (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- 57- Kwantes, C. T., & Boglarsky, C. A., (2013). Perception of organizational culture leadership effectiveness and personal effectiveness across six countries. *Journal of International Management*, 13, 204-230.
- 58- Marques F. J., (2014). Yearning for a more spiritual workplace”, The journal of America academy of business Cambridge, Vol.1, No. L, P.20.
- 59- Martáñez, 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.
- 60- 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.
- 61- 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.
- 62- 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.
- 63- Rose, Richard (ed.) (1969). Policy making ic Great Britain, London: Macmillan.
- 64- Vasconcelos Anselmo Ferreira, (2018) "Workplace spirituality: empirical evidence revisited", *Management Research Review*, <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2017-0232>
- 65- Wilenius, M. (2006). “Cultural competence in the business world: a finish perspective”. *Journal of Business Strategy*, 27(4), 43-49.
- 66- Yudic G. (2012) the expediency of culture: uses of culture in the globalera. Duram: Duke university press.

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 Amirmohammadi 1, Alireza Manzari Tavakoli 2, Sanjar Salajegheh 3, Navid Fatehi Rad 4

1 PhD student in public administration, Islamic Azad University, Kerman branch, Kerman

2 Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman

3 Associate Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman

4 Assistant Professor of Management Department, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman

Abstract

The aim of the current research was to provide a model for the implementation of cultural policies in relation to organizational culture, emphasizing the mediating role of spirituality in the work environment in student mobilization and faculty mobilization in Kerman province. This research is a descriptive method of correlational type and applied in terms of purpose. The study population was 21496 people, all students and professors of Basiji in Kerman province. A class was selected and studied. The tools of information gathering were: interview, review of documents and questionnaires on the implementation of cultural policies, organizational culture and spirituality in the work environment, which were made by all three researchers, and based on the opinion of experts and confirmatory factor analysis, the said questionnaires have appropriate validity. And their reliability was also calculated using Cronbach's alpha, which was favorable. The data were analyzed with the help of SPSS version 23 and AMOS version 23 software. The results showed that the proposed model has the necessary validity and there is a direct and meaningful relationship between the implementation of cultural policies and organizational culture with the mediation of spirituality in the work environment.

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