

بررسی رابطه فرهنگ نهادی با معنویت افزایی کارکنان نظامی در چهار دهه گذشته

سید روح الله هاشمی زاده^{۱*}

علی فرهی^۲

مهدی بهشتی نژاد^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۴/۲۱

چکیده

هیچ تردیدی وجود ندارد که تغییرات بنیادی در حال شکل گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی خواهد بود. با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند، بلکه از آن مهمتر می توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند و محیطی را فراهم آورند تا همکاران دوست و دوستان همکارشان نیز از این شادی و رضایت باطن برخوردار شوند. هدف از این پژوهش بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با معنویت افزایی کارکنان در چهار دهه گذشته در سطح یک مرکز نظامی می باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از جهت روش، تحلیلی توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر، ۱۸۶ نفر از کارکنان یک مرکز نظامی می باشد. ابزار تحقیق، پرسشنامه های فرهنگ سازمانی بارویکرد نهادی ارائه شده توسط کارگروه فرهنگ نهادی سپاه (۱۳۹۵) در پنج بعد ۱- فرهنگ راهبرد محور، ۲. فرهنگ قانون محور، ۳. فرهنگ انسان محور، ۴. فرهنگ محیط محور و در نهایت ۵. بعد فرهنگ ارزش محور و پرسشنامه محقق ساخته معنویت کارکنان که از ۲۹ گویه ۶ بعدی برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری در خصوص معنویت مورد استفاده قرار گرفته بود. حجم نمونه تحقیق با استفاده از فرمول جدول کرجسی و مورگان تعیین و با شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای، پرسشنامه در جامعه آماری توزیع گردید. داده های تحقیق، با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس نتایج تحقیق، فرضیه های اصلی و فرعی تأیید گردید. مطابق نتایج حاصل از تحقیق بین فرهنگ نهادی و مؤلفه اساسی معنویت افزایی کارکنان رابطه معنی داری وجود داشته و همچنین تمامی ابعاد فرهنگ نهادی با معنویت کارکنان دارای معنی داری بود.

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی، فرهنگ نهادی، معنویت افزایی کارکنان

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت نظارت و ارزشیابی مکتبی، دانشکده عقیدتی سیاسی شهید محلاتی (ره)، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

^۲ استاد دانشکده و پژوهشکده مدیریت برنامه ریزی راهبردی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

^۳ استاد دانشکده و پژوهشکده مدیریت برنامه ریزی راهبردی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

۱. مقدمه

به ندرت افرادی پیدا می شوند که سازمانی را تجربه نکرده باشند. مدرسه، باشگاه، تیم های ورزشی، انجمن های خیریه و هم چنین سازمان های بزرگ اداری از جمله این سازمان ها هستند به موازات آن که افراد برای فعالیت و تماس به سازمان ها وارد می شوند با آداب لباس پوشیدن در آن سازمان، داستان هایی که مردم در باره نحوه کارکردن می گویند، قوانین و روش های اداره سازمان، روابط سازمان، نحوه تشریفات و مراسم، وظایف، سیستم پرداخت، زبان تخصصی آن، طنز و لطایف که فقط اعضای داخلی سازمان آن را می فهمند و با نظایر آنها آشنا می شوند (افجه ۱۳۸۱) به نقل از رضایی، ۱۳۹۶: ۱۸).

فرهنگ سازمانی، از عناصر اساسی سرمایه نامحسوس و نرم افزاری هر سازمان محسوب می شود؛ بنابراین، ارزیابی، جهت دهی و تحول در فرهنگ سازمانی، مستلزم مطالعه، سنجش و ممیزی مستمر مؤلفه های فرهنگی در سازمانهاست (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، ۱۳۹۵).

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به عنوان مولود و حافظ انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن نه تنها در دیدگاه رهبران انقلاب اسلامی بلکه از منظر بسیاری از صاحب نظران، دارای ویژگی ها و مختصاتی است که بی شک او را از سازمان های مشابه متمایز می سازد (همان). اکنون بیش از چهل سال از رشد و تعالی این درخت تنومند انقلاب اسلامی می گذرد که مانند شجره ای طیبه، شاخ و برگهای گسترده ای را درنوردیده است. بنیانگذاران آن، همواره این احساس را داشته اند که برای بقاء و استواری انقلاب اسلامی و تعالی و رشد آن، استوانه های نقش آفرین سپاه، یعنی پاسداران، خود باید همچنان قله های کمال را یکی پس از دیگری درنوردند و بر رشد و تعالی خود بیفزایند. یقیناً حفاظت از این گنج با ارزش و معنوی که در راستای اجرای فرمان پیامبران است و شیاطین و مستکبران جهان در هر لحظه به دنبال توطئه و نابودی و انحراف این لطف خفیه الهی هستند به سازمانی کارآمد، معتقد و معنوی و با کارکنان متعهد و با تقوا نیاز دارد (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴۳). لذا در این پژوهش تلاش خواهد شد تا به رابطه فرهنگ نهادی با معنویت در محیط کار در میان کارکنان یکی از مراکز سپاه پرداخته شود.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

در دهه های اخیر، پاسخگویی به نیازهای متعالی کارکنان با عنوان سازمانی مثبت گرا مورد تاکید بوده است. سازمانهایی که می خواهند کارکنان شان با دل و جان خود همکاری کنند، باید قبول کنند که احساسات در سبک مدیریتی جدید نقش حساس را بازی می کند. تغییرات تا بدان جا پیشرفته که سخن از تغییر پارادایم به میان آمده است. پارادایم مدیریتی جدید بیان می کند که مدیریت افراد همان مدیریت عواطف و احساسات آنهاست. این پارادایم جدید را می توان «جنبش معنویت» نامید (محمدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۴). به زعم کرانکی و همکاران^۱ (۲۰۰۳) معنویت در محیط کار، چارچوبی از ارزشهای سازمانی و نشانه های آن تلقی می شود که کارکنان را از بین رویه های کاری ارتقاء داده، فهم آنها را از ارتباط با یکدیگر بهبود بخشند، به نحوی که آنها از این کار احساس لذت بکنند (بیک زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۰) در راستای اهمیت معنویت می توان به بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) استناد کرد که می فرمایند: امروز شما ملاحظه کنید؛ انگیزه ی دینی، توجه به دین، توجه به معنویت، بخصوص توجه به آن بخش مشترک و خالص دین یعنی آن

جنبه‌ی معنوی و دلدادگی به معنویت دنیا را پر کرده است و روز به روز هم بیشتر می‌شود (مقام معظم رهبری در جمعی از پاسداران، ۷۸، ۰۸، ۲۲).

در راستای اهمیت فرهنگ همین بس که مقام معظم رهبری (مدظله العالی) می‌فرمایند: «همه چیز مترتب بر فرهنگ است. فرهنگ حاشیه و ذیل اقتصاد نیست، حاشیه و ذیل سیاست نیست، اقتصاد و سیاست حاشیه و ذیل بر فرهنگند؛ به این باید توجه کرد» (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲/۰۹/۱۹).

در سازمانهای بالغ، فرهنگ و ارزش‌های والای آن بخشی از سنت موفقیت سازمان است و در روشها و ساختار سازمان بازتاب یافته است. از طرفی فرهنگ سازمانی نقش مهم و بنیادی در پیکره سازمان دارد. در واقع، فرهنگ سازمانی شناختی از سازمان ایجاد می‌کند و تأثیر مثبتی در عملکرد کارکنان دارد و احساس هویت و تعهد را تسهیل می‌کند و نیز ثبات و کارآمدی سازمان را بالا می‌برد.

انتخاب نوع فرهنگ‌ها، میزان بستر دوری یا نزدیکی به معنویت را مشخص می‌سازد. به طور مثال انتخاب فرهنگ سکولار، معنویت سکولار می‌سازد و انتخاب فرهنگ دینی معنویت دینی. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در ابتدای تاسیس خود فرهنگ دینی، انقلابی، عاشورایی و علوی را در سرلوحه حرکت خود قرار داده است، از همین منظر باید دید معنویت موجود در سازمان چه میزان مرتبط با فرهنگ نهادی سپاه می‌باشد.

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به عنوان مولود و حافظ انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن نه تنها در دیدگاه رهبران انقلاب اسلامی بلکه از منظر بسیاری از صاحب نظران، دارای ویژگی‌ها و مختصاتی است که بی‌شک او را از سازمان‌های مشابه متمایز می‌سازد. نام «نهاد» بر این شجره طیبه، موجب شد تا به منظور شناخت و صیانت از مجموعه معرفتها، روشها و منش‌هایی که تمایز بخش آن از دیگر سازمان‌ها شده است، فرهنگی خاص به نام فرهنگ نهاد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی پدید آید؛ فرهنگی که این تمایز بخشی را هم برای اجزا و عناصر خود و هم برای دیگر سازمانهای همتراز به وضوح مورد پذیرش قرار داده است. تصریح بر تحول و نوشوندگی سپاه از یک سو و همچنین ایفای نقش اساسی در پیشرفت کشور و ساخت تمدن نوین اسلامی، اهمیت تأکید معظم له بر نهادی بودن سپاه را روز به روز بیشتر نشان می‌دهد. بی‌شک هر گونه تغییر و تحول اساسی در سپاه، نیازمند درک و معرفت مشترک از فرهنگی است که در تاروپود نهاد سپاه در بین آحاد کارکنان از یک سو و شناخت جامعه و نخبگان آن از سوی دیگر، وجود دارد. ایجاد معرفت مشترک، نیازمند الگویی مدون با تعریفی دقیق و روشن، دارای ابعاد و مؤلفه‌ها، شاخصه‌ها، کارکردها و ویژگی‌ها و مختصات جامع برای بسترسازی تبیین درست، می‌باشد (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، ۱۳۹۵).

این پژوهش درصدد کشف رابطه فرهنگ سازمانی (نهادی) سپاه با مؤلفه معنویت می‌باشد. تا با ارائه راهکارهای مناسب در تقویت معنویت، کیان سپاه و بسیج را از رخنه و ویروس‌های مخرب بنیه‌های معرفتی و معنوی مصون نماید. لذا به عقیده نگارنده یکی از متغیرهای تأثیر گذار در راستای معنویت افزایی، متغیر فرهنگ سازمانی می‌باشد. براین اساس این تحقیق شکل گرفته تا ضمن بررسی مبانی نظری و تئوریهای موجود در راستای معنویت افزایی براساس چشم انداز ۲۰ ساله و فرهنگ سازمانی در مقام پاسخ به این سوال اساسی باشد که آیا فرهنگ سازمانی می‌تواند با معنویت افزایی در میان کارکنان سپاه ارتباط معنی داری داشته باشد؟

۱-۲. فرهنگ نهادی

۱-۱-۲. مفهوم فرهنگ

مقام معظم رهبری فرهنگ را اینگونه تعریف می کنند: «فرهنگ یعنی باورهای مردم، ایمان مردم، عادات مردم، آن چیزهایی که مردم در زندگی روزمره با آن سر و کار دائمی دارند و الهامبخش مردم در حرکات و اعمال آنها است؛ فرهنگ این است» (بیانات در حرم مطهر رضوی، ۱۳۹۳/۰۱/۰۱).

در فرازی دیگر می فرمایند: «فرهنگ، یعنی باورها و اعتقادات ما و چیزهایی که زندگی شخصی و اجتماعی و داخل خانه و محیط کسب یک جامعه با آنها روبه‌روست». (خطبه‌های نماز جمعه‌ی تهران، ۱۳۶۹/۰۱/۱۰).

با توجه به تعریف‌های بالا در خصوص فرهنگ، اصول زیر قابل ذکر هستند:

۱. منشأ و ریشه پیدایش باورهای فرهنگی متفاوت است؛ به عبارت دیگر پندارها فرهنگی از یک منشأ و ریشه حاصل نمی شوند، یکی از دلایل عمده تضاد در فرهنگها این است که دارای منشأها و باورهای فرهنگی متنوع هستند.

۲. فرهنگها در دوران‌های مختلف تاریخی و در جوامع مختلف از هم متمایز هستند.

۳. در هر دوره تاریخی و در میان یک ملت در یک زمان خاص برخی از باورهای فرهنگی، نقش محوری داشته و دیگر باورها ضعیف تر عمل می کنند، هر چند فرهنگها مجموعه‌های متنوع و متضاد از باورها و پندارها و طرز تلقی‌ها هستند، ولی در هر دوره بخشی از این باورها و پندارها به عنوان محور، تمام فرهنگ را تحت تأثیر خود قرار می دهند.

۴. زمان شکل‌گیری فرهنگها طولانی است. عملاً نشان داده شده است که در زمان‌هایی نسبتاً کوتاه می توان بعضی از باورهای فرهنگی را از بین برد، ولی شواهد محدودی در زمینه ایجاد باورهای فرهنگی ریشه دار در مدت زمان کوتاه در میان مردم وجود دارد.

۵. فرهنگ، مهم‌ترین و اصیل‌ترین وسیله و ابزار حفظ یک جامعه است؛ چراکه عناصر مختلف یک اجتماع از طریق بستر فرهنگی به هم پیوند می خورند (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، پیشین، ۳۱).

۲-۱-۲. نظام فرهنگ

"فرهنگ" دارای سه نظام وابسته به یکدیگر است که از آنها به اجزای متشکله فرهنگ^۲ یاد می‌شود.

الف - نظام شناختها و باورها

این نظام به مثابه شالوده‌ای برای فعالیت‌های بشر در زمینه تفکر و اندیشه است و از تصورات، باورها، آموزه‌ها و شیوه‌های استدلالی در زمینه تفسیر جهان هستی انسان، چگونگی رابطه انسان با محیط و پیرامون خود و هدف از زندگی بشر تشکیل یافته است.

ب - نظام ارزشها و گرایشها

این نظام بیانگر ارزشها و اعتقاد به آنهاست، در این ساحت میان مطلوب و نامطلوب، خوب و بد، پسند و ناپسند، روا و ناروا در قالب گزاره‌های ارزشی، اخلاقی و حقوقی به معنای عام آن مرزبندی می‌شود.

ج - نظام رفتارها و کردارها

این نظام متشکل از تمامی آموخته‌هایی است که هم‌آهنگ‌سازی رفتار آدمی با افعال دیگران را برای انسانها ممکن می‌سازد. در این قلمرو آموزه‌های دو نظام اول به مرحله ظهور و بروز می‌نشیند؛ بدین بیان که با توجه به نوع بینش، گرایش

آدمی، رفتار، آداب فردی و اجتماعی پی ریخته می‌شود. در واقع در این ساحت با توجه به نوع گزینش نظام شناخت‌ها و باورها و نظام ارزش‌ها و گرایش‌ها، آموزه‌های عملی و فنون رفتاری ترسیم می‌گردد (کاشفی، محمدرضا، ۱۳۸۴، ۱۷۷).

۲-۱-۳. سازمان

این موضوع که باید سازمان را به‌عنوان نوعی فرهنگ به حساب آورد یعنی سیستمی که اعضای آن استنباط مشترکی از سازمان دارند یک پدیده نسبتاً تازه است. در گذشته تصور بر این بود که سازمان یک وسیله یا ابزاری منطقی است که می‌توان با استفاده از آن یک گروه از افراد را کنترل و کارهای آنها را هماهنگ کرد. این سازمان دارای سطوح عمودی، دوایر، سلسله مراتب اختیارات و از این قبیل ویژگیها بودند. ولی واقعیت این است که یک سازمان بیش از اینهاست و مانند یک فرد دارای شخصیت است (سیدی و ایزدی، ۱۳۹۲، ۱۲).

هنگامی که یک سازمان به‌صورت یک نهاد درمی‌آید دارای نوعی حیات و زندگی می‌شود که با زندگی اعضای آن متفاوت است و به خودی خود دارای ارزش می‌شود. از این رو هنگامی که سازمان به‌صورت یک نهاد درمی‌آید الگوی خاصی از رفتار مورد قبول همه اعضای سازمان قرار خواهد گرفت که در همه جای سازمان به چشم می‌خورد (همان، ۱۳).

۲-۱-۴. عناصر سازمان

سازمان عبارت است از فرایندهای نظام‌یافته از روابط متقابل افراد برای دست یافتن به هدفهای معین. این تعریف از پنج عنصر تشکیل شده است:

- ۱- سازمان همیشه از افراد تشکیل می‌شود.
- ۲- این افراد به طریقی با یکدیگر ارتباط دارند و بین آنها روابط متقابل برقرار است.
- ۳- این روابط متقابل را می‌توان نظام بخشید.
- ۴- کلیه افراد در سازمان دارای هدفهای مشخصی هستند و بعضی از این هدفها در عملکرد آنها اثر می‌گذارند. هر فرد انتظار دارد که از طریق همکاری در سازمان به هدفهای شخصی خود نیز نایل شود.
- ۵- این روابط متقابل همچنین نیل به هدفهای مشترک سازمان را میسر می‌کند و اعضای سازمانها برای دست یافتن به هدفهای فردی، حصول هدفهای مشترک سازمانی را دنبال می‌کنند. با توجه به تعریف فوق، سازمان چیزی جز روابط متقابل بین افراد نیست و ساختار سازمانی این روابط متقابل را که شامل تعیین نقشها، روابط بین افراد، فعالیتها، سلسله مراتب هدفها و سایر ویژگیهای سازمان است، منعکس می‌نماید (رضوانی چمن، محمدی و آقاییارماکوئی، ۱۳۹۶، ۳). اگر به مفهوم سازمان توجه کنیم رابطه‌ای خاص میان دو مفهوم فرهنگ و سازمان می‌یابیم.

۲-۱-۵. مفهوم فرهنگ سازمانی

به زعم هک و همکاران^۳ (۲۰۱۶) فرهنگ سازمانی مجموعه الگوهای رفتاری است که راه و روش تعامل کارکنان با یکدیگر را تعیین می‌کند. نظریان^۴ (۲۰۱۷) معتقد است فرهنگ سازمانی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای کسب و کار می‌دانند. طبق نظر هوگان و کوته^۵ (۲۰۱۴) فرهنگ سازمانی بر نگرش و مسئولیت پذیری کارکنان و در نتیجه اثربخشی کلی سازمان تاثیر قابل توجهی دارد. نارنجو و همکاران^۶ (۲۰۱۶) هر قدر فرهنگ قوی تر باشد تاثیر آن بر نگرش

3. Hock et al.

4. Nazarian

5. Hogan & Coote

6. Naranjo-Valencia et al

و رفتار کارکنان بیشتر خواهد بود به دلیل همترازی کارکنان و ارزشهای سازمانی فرهنگ قوی می تواند پاسخگوی کارکنان به محرک‌های از جمله پذیرش نوآوری باشد (محمدیان، محمد، شهسواری، ۱۳۹۷، ۲۲۰).

به اعتقاد ریبری و سیتار^۷ (۲۰۱۳) فرهنگ سازمانی منعکس کننده خصوصیتی از سازمان است که فعالیت های روزانه کارکنان و روابط بین آن ها را تحت تاثیر قرار داده و آن ها را در چگونگی برقراری ارتباط ها و شکل گیری رفتارهایشان هدایت می کند (قرایی و پور صادق، ۱۳۹۸).

کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، فرهنگ سازمانی را اینگونه تایین می کند: مجموعه در هم تنیده ای از مفروضات اساسی، استنباط مشترک و خرد جمعی است که در بستر تجارب و یافته های قبلی، در مواجهه با مسائل درونی، یا بیرونی شکل می گیرد و به مثابه چراغی راهنما و منبعی نیرو بخش در شکل دهی به رفتار کارکنان و معماری حال و آینده سازمان ایفای نقش می نماید (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، ۱۳۹۴).

۲-۲. تبیین رابطه نهاد و سازمان

۲-۲-۱. اشتراکات نهاد و سازمان

نهادهای سازمانها بر اساس روابط متقابل انسان ها به وجود می آیند؛ روابطی که در نهاد و سازمان حالت فردی خود را از دست می دهد و جنبه اجتماعی پیدا می کند. تشابهات نهاد و سازمان به عنوان دو شکل اصلی از اشکال اجتماعی به شرح زیر است:

۱. بر اساس نیازهای اجتماعی افراد شکل می گیرند؛ البته نوع نیاز و شیوه برطرف کردن آن در نهاد و سازمان با هم متفاوت است. نهادهای برای برطرف کردن نیازهای اساسی انسان شکل گرفته اند که در تمام دوران حیات بشر وجود داشته اند. نیازهایی که سازمانها برطرف می کنند نسبت به آن نیازها از ضرورت کمتری برخوردارند. برآورده ساختن نیازها یکی از علل وجودی نهادهاست. آلچین، فرضیه ای را مطرح می کند که بر اساس آن نهادهای پست از دور خارج می شوند و نهادهایی که مشکلات بشر را بهتر حل می کنند، باقی می مانند.

۲. ساختار و نظم معینی را برای روابط افراد و کنش متقابل بین آنها تنظیم می کنند.

۳. هم نهاد و هم سازمان، سامانه های باز اجتماعی اند که برای بقا، خود را با تحولات محیطی تطبیق می دهند. اصولاً بحث نهاد در مباحث سازمانی، نگرش به سازمان به عنوان نظام باز است. مطابق این نگرش، نهاد، سازمان ارزشمداری است که تحت تاثیر محیط خود می باشد. این تاثیر همواره نوعی فشار عقلانی نیست که بر پیکره نهاد از سوی جامعه وارد شوند. بلکه فشارهای فرهنگی و اجتماعی، باورهای اعتقادی و نظام ارزشی است که در فرایند نهادی شدن مؤثر است (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، ۱۳۹۵:۱۵۱).

۲-۲-۲. تمایزات نهاد و سازمان

با وجود تشابه بین نهاد و سازمان، این دو با هم تفاوتهایی نیز دارند.

۱- نهادهای تطبیق پذیر، ارزش مدار و به دنبال پاسخ گویی به نیازها هستند. در مقابل سازمان ها ابزار گرا و فن مدارند و به طور عقلایی و محاسبه شده عمل می کنند.

۲- نهادهای نسبت به سازمان ها در برابر تحولات محیطی از پایداری و ثبات بیشتری برخوردار بوده، در طول زمان بقای خود را حفظ می کنند و حیات طولانی تری دارند. سازمان ها در زمینه و قالب نهادهای اولیه شکل می گیرند.

- ۳- نهادها قابلیت انعطاف دارند، دو دلیل در این مورد اقامه شده است. اول آنکه نهادها در شکل حاملان یا میزبانانشان مختلفند. دوم آنکه نهادها قابلیت عمل در سطوح مختلف و گستره های متفاوت را دارند.
- ۴- نهادها فاقد اصول عام و قابل تعمیم هستند، در واقع نهاد با تأکید بر شرایط محیطی، مقید به زمان و مکان است. لذا تصمیم هایی که در تمام زمان ها و مکانها صادق باشد با ویژگی نهادی همخوانی ندارد.
- ۵- آنچه که ویژگی نهادی بودن را تثبیت می کند، مشروعیت است، نه مطلوبیت و نشانه مشروعیت نیز پذیرش و مقبولیت همگانی است. در واقع می توان گفت که در محیط سازمانی متمایز وجود دارد که وجود پررنگ هر یک از آنها موجب مطلوبیت و مشروعیت می شود. این دو محیط عبارتند از محیطهای فنی و نهادی.
- ۶- نهادی شدن یک فرآیند است. چیزی که برای سازمان در طی زمان به وقوع می پیوندد.
- ۷- در نهاد نه تنها اهداف بر اساس چارچوب های نهادی تعریف می شود، بلکه وسایل و ابزارهای که جهت رسیدن به اهداف به کار گرفته می شوند، نیز مورد بازبینی و توجه قرار دارد (همان، ۱۵۲).

۲-۲-۳. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی سازمان یا نهاد؟

انقلاب اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی (قدس سره)، تولد جدید اسلام ناب و احیاء تفکر دینی بود و سرآغاز شکل گیری نظامی با ماهیت دینی و نفی سلطه و حاکمیت مستکبرین و قدرت های انحصارگر و تمامیت طلب بود. بدیهی است، آنان که نتوانند این انقلاب و تحول عظیم و تهدید کننده موقعیت و منافع شان را تحمل کنند، از هیچ تلاشی برای سرکوب، کنترل و آسیب رسانی به آن کوتاه نیایند. امام و پیشتازان انقلاب نیز این واقعیت را به خوبی دانسته و انتظار هر گونه توطئه و تهاجم و مخالفت و مبارزه ای را از طرف دشمنان انقلاب داشتند. لذا برای حفظ انقلاب و تداوم آن و مقابله و نقشه های دشمنان برنامه ریزی ها و اقدامات مهمی را دنبال و اجرایی کردند که یکی از مهمترین آنها تشکیل نهاد مقدس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی بود که نیروهای مومن، ایثارگر و وفادار به اسلام و انقلاب و امام را در درون خود انسجام و سازمان بخشیده در همه سنگرها و جبهه ها با حضور خویش دشمنان را ناکام سازد. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به عنوان مولود و حافظ انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن نه تنها در دیدگاه رهبران انقلاب اسلامی بلکه از منظر بسیاری از صاحب نظران، دارای ویژگی ها و مختصاتی است که بی شک او را از سازمان های مشابه متمایز می سازد. نام «نهاد» بر این شجره طیبه، موجب شد تا به منظور شناخت و صیانت از مجموعه معرفتها، روشها و منش هایی که تمایز بخش آن از دیگر سازمان ها شده است، فرهنگی خاص به نام فرهنگ نهاد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی پدید آید؛ فرهنگی که این تمایز بخشی را هم برای اجزا و عناصر خود و هم برای دیگر سازمانهای همتراز به وضوح مورد پذیرش قرار داده است (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، پیشین، ۲۲).

مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹ در جمع فرماندهان سپاه تأکید فرموده اند که:

- «مسئله نهادی بودن سپاه را بیش از سازمان بودن آن ببینید. نهاد یک ساختار انطباق پذیر است. یکی از خصوصیات که می توان برای نهاد در مقابل سازمان تعریف کرد، این است: یک ساختار انطباق پذیر با بعد ارزشی قوی که خشکی سازمان را ندارد. نظم سازمان را دارد ولی شکنندگی سازمان را ندارد- سازمان های متعارف و معمول-، اما قانون پذیری و مقررات پذیری سازمان را دارد. آن وقت انطباق پذیر است و می تواند خودش را با شرایط گوناگون انطباق بدهد».

بنابراین اگر بخواهیم از نهاد سپاه تعریفی ارائه کنیم، عبارتند: ساختاری است از روابط انسانی هدفمند مبتنی بر ارزشهای نهادینه، مکتبی، انقلابی و مردمی که دارای پایداری، نظم، هنجارها، قوانین و مقررات پذیرفته شده با ویژگی انطباق یابی و انعطاف پذیری است که با حفظ دائمی هویت حقیقی خود، توانایی انجام ماموریت های متنوع به منظور حراست و صیانت از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن را در همه جا دارا است (مجموعه مقالات همایش نهادگرایی، سپاه و انقلاب اسلامی، ۱۳۹۱، ۲۱۴).

سازمان ها به مثابه یک موجود زنده در یک بستر و بافت اجتماعی فعالیت می کنند که در اصطلاح به آن بعد زمینه ایی گفته می شود. این بعد مشتمل بر دو جزء اصلی است که یکی ساحت درون سازمان را پوشش می دهد و به آن فرهنگ سازمانی گفته می شود و دیگری محیط سازمان است که کارکرد آن احاطه کنندگی بیرونی سازمان می باشد. بنابر این تحولات سازمان ها اعم از ساختاری، رفتاری و زمینه ایی (محیط و فرهنگ) ابعاد نهاد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی را مشخص می سازد. بر این اساس فرهنگ نهادی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی دارای پنج بعد شامل: ۱. بعد معنایی (جهت دهنده) که به آن فرهنگ راهبردی محور متناظر با بعد معنایی گفته می شود، ۲. بعد کالبدی (ساختاری) یا همان فرهنگ قانون محور، ۳. بعد محتوایی (رفتاری) یا همان فرهنگ انسان محور، ۴. بعد محیطی یا همان فرهنگ محیط محور و در نهایت ۵. بعد فرهنگ ارزش محور که متناظر با بعد فرهنگی نهاد سپاه می باشد (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه ۱۳۹۵)، پیشین، ۲۴۸).

۲-۳. معنویت

«معنویت» از ماده «عنی یعنی، معنی» است؛ یعنی آنچه که از لفظ اراده شده است. الفاظ و واژه ها دارای ظاهر و معنایی هستند و باطن الفاظ واقعیتی دارند که غیر از صورت ظاهر واژه ها است و لفظ، اشاره و علامتی است که ذهن را متوجه آن حقیقت نماید. این کلمه در معانی دیگری از جمله «حقیقی، راست، اصلی، ذاتی، مطلق، باطنی و روحانی» نیز به کار می رود (رشیدزاده، ۱۳۹۲، ۱۳).

معادل لاتین کلمه «معنویت» Spirituality از کلمه Spiritus یا Spiritus به معنی تنفس، نفس، هوای یا باد گرفته شده است؛ spirit همچنین به عنوان یک اصل حیاتی که جسم را زنده نگه می دارد، تعریف شده است. معنویت به عنوان انرژی، معنا، هدف و آگاهی در زندگی است و اشاره به شناخت روح فردی و پذیرش بالاترین صفات و خصوصیات معنوی مانند عشق، صلح و شفافیت و سعادت دارد (آفتاب و همکاران، ۲۰۲۰، ۲۲۱).^۸

بهادری نژاد (۱۳۸۳) معتقد است: «معنویت عبارت است از برخورداری از ارزش های والای انسانی که موارد زیر را شامل می شود: ایمان به خدا، عشق به دیگران، پشتکار، تحرک، تحمل، تقوا، تواضع، توکل، جوانمردی، خدمت، محبت، احترام به موجودات، اعتماد به نفس، امید به آینده، پذیرش، خوش بینی، خیرخواهی، رضایت، سپاس گذاری، شجاعت، صبر، صداقت، صرفه جویی، عدم وابستگی (مادی)، فداکاری، گذشت، محدود کردن آرزوها و وفای به عهد» (بهادری نژاد، ۱۳۸۳: ۳۳).

در تعریفی که توسط صنوبر و رحیمی (۱۳۹۳) ارائه گردیده، معنویت را به عنوان تلاش انسان برای پرورش خود و حساسیت نشان دادن نسبت به خود، دیگران، خدا و موجودات دیگر برای تبدیل شدن به انسان کامل تعریف کرده اند (وزینی افضل و همکاران، ۱۴۰۰، ۱۰۱).

حضرت امام خمینی (ره)؛ معنویت را مجموعه صفات و اعمالی می داند که شور و جاذبه قوی و شدید و درعین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به طور اعجاب آوری پیش ببرد (موسوی خمینی، ۱۳۷۶، ۷).

حضرت امام خامنه ای (مدظله العالی)؛ معنویت را راز و نیاز با خدا، ارتباط دل ها با خدای متعال، هدف را خدا قرار دادن، فریب ظواهر را نخوردن، دل بستگی به زر و زیور دنیا و زخارف دنیا پیدا نکردن می داند (سخنرانی در پایان مجمع بزرگ فرماندهان و مسئولان سپاه پاسداران، ۱۳۷۰/۰۶/۲۷). در این تعریف جهت مقابل معنویت، غرق شدن در مادیات و دوری از خداست... (بیانات در دیدار کارگزاران حج، ۱۳۷۴/۰۱/۱۶). بر این اساس وقتی از معنویت سخن می گوئیم، مقصودمان این است که همه این عالم مادی مثل الفاظ کلمات هستند و یک باطن دارند که آن حق است و عاقل کسی است که از این پوسته ظاهر عبور نماید و به مغز و اصل برسد و با چشم عقل ببیند و باور کند که در ورای این جلوه های ظاهری و الفاظ، حقایقی وجود دارد (رشید زاده، ۱۳۹۲، ۱۵).

مقام معظم رهبری در بیانات خود معنویت در سپاه را اینگونه تعبیر می کنند: «معنویت را در سپاه درست تعبیر کنید. معنویت در سپاه یعنی حماسه، یعنی راه میانبر، یعنی جهاد، یعنی جهاد همه جانبه، یعنی استقبال از چالش و ورود به میدان های چالش بر انگیز» (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار فرماندهان سپاه، ۱۳۸۵، ۰۶، ۰۵). معنویت را به عنوان تلاش انسان برای پرورش خود و حساسیت نشان دادن نسبت به خود، دیگران، خدا و موجودات دیگر برای تبدیلیشان به انسان کامل تعریف کرده اند (صنوبر و رحیمی، ۱۳۹۳: ۱۸۲).

براساس آنچه که بیان شد معنویت، در جامعه ایرانی، مبتنی بر دین است. بدین معنا که تعالیم و آموزه های دین اسلام شکل دهنده معنویت هستند. سرچشمه معنویت اسلامی، قرآن کریم و فرموده های حضرت محمد (ص) و ائمه اطهار (ع) است. زبان های اسلامی برای واژه غربی (Spirituality) اصطلاحات گوناگونی دارند؛ این اصطلاحات دربرگیرنده این معانی اند: باطن، حق، عالم معنا، مقام لطف الهی، مفهوم کمال اخلاقی، جمال، جان و ذکر خدا. از نظر گاه مسلمین، زندگی معنوی، هم بر ترس از خدا مبتنی است و هم بر عشق او، هم تسلیم در برابر اراده خدا و هم جست و جو برای شناخت او که هدف نهایی آفرینش است. معنویت اسلامی با الگوی آداب اسلامی که ساخته و پرداخته ارکان دین است، رابطه دارد. گوهر معنویت اسلام با توجه به توحید، پیوند می خورد و قلب اسلام و کلید فهم جنبه های مختلف آن است (مهاجر، ۱۳۹۲، ۶۵).

۲-۳-۱. معنویت در کار از دیدگاه اسلام

معنویت در کار، زمینه ساز انسان برای دست یابی به معنای زندگی و اهداف متعالی است. در نتیجه، می توان دو نقش عمده ذیل را برای معنویت در کار در نظر گرفت:

الف) ترویج مفهوم کار با معنا و درک معنای زندگی

از عوامل بسیار مهمی که می تواند به توسعه کار و افزایش کارآمدی در جامعه کمک کند، احیای فرهنگ غنی کار و تلاش و توجه به آموزه های دینی و ارزش های معنوی کار است. هر قدر تلاش و کار با انگیزه معنوی درآمیزد و رنگ و لعاب الهی به خود گیرد، موجب احیای این فرهنگ غنی خواهد شد. همچنین باید دانست که در جامعه ای که نگاه منفی و نادرست برای به دست آوردن درآمد و ثروتمند شدن وجود دارد، روح کار و تلاش و جهد و جدیت می میرد و تن پروری و کم کاری فرهنگ غالب می شود. بر این اساس، اگر آموزه های دینی درباره کار و تلاش مفید و منظم، به جامعه وارد

شود، بی‌شک جامعه به صورت طبیعی آنها را به عنوان «هنجار» و «ارزش» می‌پذیرد؛ زیرا هنجاری که از نظر جامعه اسوه نجات در تمام ابعاد حیات فردی، اجتماعی، دنیوی و اخروی باشد، الگو و مقیاس رفتاری قرار خواهد گرفت. به تعبیر دیگر، باور و شناخت اعضای جامعه در هر زمان، نسبت به اصل کار مفید، انواع کار، بهره‌وری کار، نظم کاری و دیگر چالش‌های فرهنگ کاری، که جامعه با آن دست به گریبان است، اگر با آموزه‌های دینی پیوند خورد، بهترین زمینه برای تبدیل به هنجار و ارزش ایجاد می‌گردد. اسلام دیدگاه ارزشمندی نسبت به کار دارد. در واقع، کار از قداست و محبوبیت زیادی برخوردار است. انسان باید به کار خود رنگ و بوی خدایی بدهد تا موفق شود. در حدیث آمده است: «سخت‌کوشی و تلاش همانند جهاد در راه خداوند است.» (نوری، بی تا، ۴۱۷). کار و تلاش وسیله تقرب به خداوند است. کسی که نیروی خود را صحیح خرج کند، به خداوند نزدیک‌تر است و در این میان، اگر کسی معیشت خود را از طریق دیگران تأمین کند و دیگران را متحمل سختی کند، آسایش و رفاه او کاذب است و شادابی ندارد. به جرئت می‌توان گفت: آدم بیکار مرده است و برای دیگران سودی ندارد. پیامبر اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: «عبادت، هفتاد جزء است و از همه بهتر، کسب روزی حلال است» (نهج البلاغه، ص ۱۰، ح ۲۷۹۶). علاوه بر این موارد، در فرهنگ اسلامی از کار به عنوان «عمل صالح» یاد می‌شود. امام علی (ع) در این باره می‌فرماید: «از کسانی مباش که بدون عمل صالح، به آخرت امیدوارند» (نهج البلاغه، حکمت، ۱۵۰) آن حضرت درباره توجه به لطف الهی در کار و فعالیت می‌فرماید: «کمک الهی به اندازه نیاز فرود می‌آید.» (نهج البلاغه، حکمت، ۱۳۹) همچنین درباره ضرورت انجام کارها از روی میل و انگیزه می‌فرماید: «کار اندک که با اشتیاق تداوم یابد، بهتر از کار فراوانی است که رنج آور باشد» (نهج البلاغه، حکمت، ۴۴۴) لذا انسان باید به کار خود رنگ و بوی خدایی بدهد تا کارش معنوی شود و به اهداف متعالی خویش نایل آید. خداوند متعال می‌فرماید: «هر کاری که رنگ خدایی یابد و خالص باشد جاودانه است؛ مانند قطره آبی که به دریا وصل شود که دیگر قطره نیست، بلکه دریاست.» (سوره رعد: ۱۷)

ب- گسترش اهداف متعالی

عسگری (۱۳۸۹) معتقد است که امروزه کارکنان در هر جا که فعالیت می‌کنند، چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جست‌وجو می‌کنند. آنان در پی کاری با معنا، امیدبخش و خواستار اهداف متعالی در زندگی‌شان هستند. سازمان‌ها با کارکنان رشدیافته و بالنده‌ای مواجهند که در پی یافتن کاری با معنا، هدفمند، پرورش‌دهنده و پیشرو هستند. در فرهنگ اسلامی، از روش‌های متنوعی برای توسعه اهداف متعالی انسان‌ها بهره گرفته می‌شود. نمونه‌ای از این موارد با توجه به کلام گهربار حضرت علی (ع) در نهج البلاغه، عبارت است از:

الف. تقویت خوش‌بینی: «چون کسی به تو گمان نیک برد، خوش‌بینی او را تصدیق کن.» (نهج البلاغه، حکمت، ۲۴۸) «آن قدر بکوش تا به وفاداری رعیت، خوش‌بین شوی؛ که این خوش‌بینی بار سنگین رنج آور مشکلات را از تو برمی‌دارد.» (نهج البلاغه، نامه، ۵۳) «اگر می‌توانید که ترس از خدا را فراوان و خوش‌بینی خود را به خدا نیکو گردانید، چنین کنید؛ هر دو را جمع کنید.» (نهج البلاغه، نامه، ۲۷)

ب. تشویق نیروهای خلاق: پس آرزوهای سپاهیان را برآور و همواره از آنان ستایش کن و کارهای مهمی را که انجام داده‌اند بر شمار؛ زیرا یادآوری کارهای ارزشمند آنان، شجاعان را برمی‌انگیزاند و ترسوها را به تلاش وادار می‌دارد (نهج البلاغه، نامه، ۵۳).

ج. تقویت امیدواری: «بر بدترین افراد این امت از رحمت خدا نومید مباشید؛ زیرا که خدای بزرگ فرمود: همانا از رحمت خدا نومید نباشند جز کافران.» (نهج البلاغه، حکمت ۳۷۷).

د. تعقل و دوراندیشی در امور: «هیچ سرمایه‌ای از عقل سودمندتر نیست و هیچ تنهایی ترسناک‌تر از خودبینی وجود ندارد و عقلی همچون دوراندیشی نیست.» (نهج البلاغه، حکمت ۱۱۳).

«از نشانه‌های پرهیزگاران این است می‌بینی که در دین‌داری نیرومند، نرم‌خو و دوراندیش‌اند.» (نهج البلاغه، خطبه ۱۹۳).
 ه. کسب بصیرت در امور مهم: «و این پرچم مبارزه را جز افراد آگاه و بااستقامت و عالم به جایگاه حق به‌دوش نمی‌کشند.» (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۲) (عسگری و همکاران، ۱۳۹۱).

۲-۳-۲. اهمیت معنویت در نیروهای مسلح

در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی، معنویت اساس قدرت و اقتدار نظامی است و موضوع تعالی معنوی جایگاهی مبنایی در رویکردها، جهت‌گیری و سلامت کارکردها دارد. عنصر معنویت حقیقتی است که هرگاه به درستی درک و اداره شده، قابلیت جذب عنایات الهی فزونی یافته و ظرفیت برتر و مؤثر برای همگرایی، هم‌افزایی و کارآمدی در تحکیم و پیشرفت امنیت به وجود آمده است (رشیدزاده، ۱۳۹۲، ۸).

رشیدزاده معتقد است: انحراف و دوری از معنویت به عنوان خواسته و سیاست راهبردی سکولاریسم و تمدن غرب مسئله‌ای ثابت و از رنج‌های اصلی انسانها، خانواده‌ها و سازمانهاست؛ در این عصر کشورها بر اساس نظام ارزشی خود و عموماً مبتنی بر الگوهای غربی، به آموزش، تربیت و استفاده از نیروی نظامی می‌پردازند که ره‌آورد الگوهای غربی، بدترین انحرافات، فسادها، اشکال دیکتاتوری و زورگویی، پایمال نمودن حقوق بشر، آزادی و گسترش ترس و هراس و در مجموع سلب سلامت، معنویت، عدالت و امنیت بوده است (رشیدزاده، پیشین، ۱۵).

در جمهوری اسلامی که نظام منادی عدل و معنویت و کشور آرمان‌گرا و پیشرو است، کار نظامی‌گری از پرهیزگاری و پاکدامنی، دینداری و معرفت‌دینی، تربیت معنوی و روحی و فکری جدایی‌ناپذیر است (بیانات در دانشگاه افسری امام علی (ع)، ۸۰، ۳، ۹). نظامی‌گری با نیروی ایمان و عشق معنوی پدیدار می‌گردد (بیانات در دیدار فرماندهان و رزمندگان عملیات بیت المقدس، ۷۸، ۳، ۳)؛ مفهومی که با پرهیزگاری و ضابطه‌گرایی همراه است و فرماندهان باید در عمل آن را به دیگران بیاموزند (پیام به چهارمین مجمع بزرگ فرماندهان و مسئولان در سپاه پاسداران، ۷۰، ۶، ۲۵).

از منظر امام خامنه‌ای ^(مدظله‌العالی) قدرت معنوی اساس قدرت نظامی است (بیانات دیدار فرماندهان و گروهی از کارکنان «روز پاسدار»، ۷۸، ۸، ۲۲) و «پیروزی، متعلق به چنین قدرت معنوی و اقتدار معنوی است.» (بیانات پس از بازدید از دستاوردهای نظامی نیروی هوایی سپاه، ۸۲، ۴، ۲۹).

از طرفی آمادگی دفاعی در برابر دشمن شامل آمادگی‌های مادی و معنوی است (بیانات در مراسم صبحگاه نیروی زمینی، ۸۱) و محور اساسی آمادگی‌ها «آمادگی روحی» (بیانات در جمع بسیجیان به مناسبت هفته بسیج، ۷۶، ۹، ۵) و «آمادگی معنوی» برای دفاعی جانانه از اسام و انقلاب است که به عنوان بالاترین فریضه متوجه همه نیروهای مسلح است (پیام به مجمع بزرگ فرماندهان سپاه و بسیج، ۶۸، ۶، ۲۶) از منظر فرماندهی معظم کل قوا، نیروی مسلح با اهداف خدایی از سازمان‌های معنوی و الهی محسوب می‌گردد (بیانات در دیدار جمعی از فرماندهان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ۷۸، ۶، ۲۴) و معنویت نیروهای مسلح جمهوری اسلامی - یک امتیاز استثنایی در میان همه نیروهای مسلح است (مراسم تحلیف و اعطای سردوشی در دانشکده ی افسری امام علی (ع)، ۷۸، ۷، ۲۸).

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش، یک تحقیق توصیفی - تحلیلی، به شیوه پیمایشی مبتنی بر پرسشنامه محقق ساخته و از نظر هدف یک پژوهش کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان یک مرکز نظامی در سپاه بوده که در زمان انجام تحقیق ۴۲۰ نفر بوده و برای برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است که برای جامعه مورد نظر تعداد ۱۹۸ نفر نمونه تعیین گردیده و با توجه به احتمال عدم همکاری برخی از افراد و یا مخدوش شدن پرسشنامه‌ها ۵٪ به حجم نمونه اضافه شد و تعداد ۲۰۵ پرسشنامه بین افراد توزیع گردید و نهایتاً تعداد ۱۸۶ پرسشنامه جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. به منظور انتخاب نمونه مناسب از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده گردید. روش‌های جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش به دو طریق صورت گرفته است. برای تدوین ادبیات موضوع و مباحث نظری تحقیق، جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و بررسی اسنادی اقدام گردید. بدین صورت که با مطالعه متون، مقالات، کتب و منابع مربوط به موضوع تحقیق، اطلاعات مورد نیاز با استفاده از روش فیش برداری جمع‌آوری گردید و سپس با استفاده از پرسشنامه نظریات کارشناسان جمع‌آوری و مورد سنجش قرار گرفت. پرسشنامه تحقیق شامل سه بخش می‌باشد که شامل اطلاعات دموگرافیک کارکنان، پرسشهای محقق ساخته متغیر معنویت کارکنان که از ۲۹ گویه و بصورت ۶ بعدی تشکیل شده برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص معنویت بوده که از سخنرانی‌ها، بیانات در جمع کارکنان، کتابها، مجلات معتبر علمی و پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای (مدظله العالی) جمع‌آوری گردیده و به منظور ارزیابی معنویت کارکنان بکار می‌رود و پرسشنامه محقق ساخته فرهنگ نهادی که از ۲۸ گویه و بصورت ۵ بعدی تشکیل شده برگرفته از الگوی فرهنگ نهادی سپاه که توسط معاونت فرهنگی و تبلیغی سپاه تدوین گردیده استفاده شده و به منظور ارزیابی فرهنگ نهادی کارکنان بکار می‌رود تمامی سوالات پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت مرتب شده است. در مقیاس فوق امتیاز سوالات بصورت کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵ و در سوالات معکوس امتیاز آنها به شرح روبرو است: کاملاً مخالفم=۵، مخالفم=۴، نظری ندارم=۳، موافقم=۲، کاملاً موافقم=۱ می‌باشد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۰). برای بررسی روایی ابزار اندازه‌گیری از روش روایی محتوایی استفاده شد. این پرسشنامه مورد تأیید استاد راهنما، اساتید رشته مدیریت، کارشناسان مرکز مورد مطالعه قرار گرفته است. که در این مرحله پرسشنامه‌ها با هم‌گرایی زیادی میان نظرات این متخصصان، تأیید شد و نظرات اصلاحی آنها در پرسشنامه بکار گرفته شد و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان ویژگی مورد نظر را می‌سنجد. برای تأیید پایایی پرسشنامه از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این پژوهش ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های بدست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS22 میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ و با توجه به رابطه شماره (۱) محاسبه شد و براساس جدول شماره ۱ چون پایایی آنها بالاتر از ۷۰٪ می‌باشد که نشان‌دهنده این است پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی بالایی برخوردار می‌باشد.

رابطه شماره (۱): ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ

$$r_{xx} = \frac{k(\bar{r}_{ij})}{1 + (k-1)\bar{r}_{ij}}$$

در رابطه شماره یک k تعداد اجزای پرسشنامه و (\bar{I}_{ij}) میانگین همبستگی بین آنها می باشد.

جدول ۱. پایایی (قابلیت اعتماد) آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

نام متغیر	تعداد سوال	مقدار آلفا
فرهنگ نهادی	۲۸ سؤال	۰,۹۰۲
فرهنگ ارزش محور	۴ سؤال	۰/۸۸۵
فرهنگ راهبرد محور	۴ سؤال	۰/۸۹۶
فرهنگ قانون محور	۶ سؤال	۰/۸۹۷
فرهنگ انسان محور	۷ سؤال	۰/۹۱۴
فرهنگ محیط محور	۷ سؤال	۰/۹۲۰
معنویت کارکنان	۲۹ سوال	۰,۷۷۸
نیت	۶ سؤال	۰/۷۳۵
معرفت دینی	۴ سؤال	۰/۸۳۵
ایمان	۶ سؤال	۰/۷۵۹
رفتار	۵ سؤال	۰/۸۸۲
کارکردهای سازمانی	۴ سؤال	۰/۷۴۲
آثار و پیامدهای فردی	۴ سؤال	۰/۷۱۵

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده می شود. به منظور توصیف داده‌ها در بخش آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی و نمودارهای ستونی استفاده شده است. همچنین از جداول شاخص‌های آمار توصیفی استفاده گردیده است. در بخش آمار استنباطی، پس از تعیین توزیع متغیرها در سطح جامعه و پس از توصیف داده‌ها، محقق با الگوهای آمار استنباطی و با توجه به توزیع متغیرهای تحقیق در جامعه، از ضرایب همبستگی برای آزمون فرضیات استفاده نموده است.

۴- فرضیه‌ها و الگوی مفهومی تحقیق

براساس آنچه که بیان شد هدف این بررسی چگونگی سنجش عملی متغیرهای تحقیق و در نهایت آزمون رابطه بین آنها در حوزه مورد مطالعه است. بنابراین با توجه به توضیحات فوق فرضیه‌های تحقیق به شکل زیر بیان می شوند:

فرضیه‌های اصلی:

بین فرهنگ نهادی و مؤلفه اساسی معنویت افزایی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه‌های فرعی الف:

بین فرهنگ نهادی و مؤلفه نیت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین فرهنگ نهادی و مؤلفه معرفت دینی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین فرهنگ نهادی و مؤلفه ایمان کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین فرهنگ نهادی و مؤلفه رفتار کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین فرهنگ نهادی و مؤلفه کارکردهای سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین فرهنگ نهادی و مؤلفه پیامدهای فردی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های فرعی ب:

بین مولفه فرهنگ ارزش محور و معنویت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

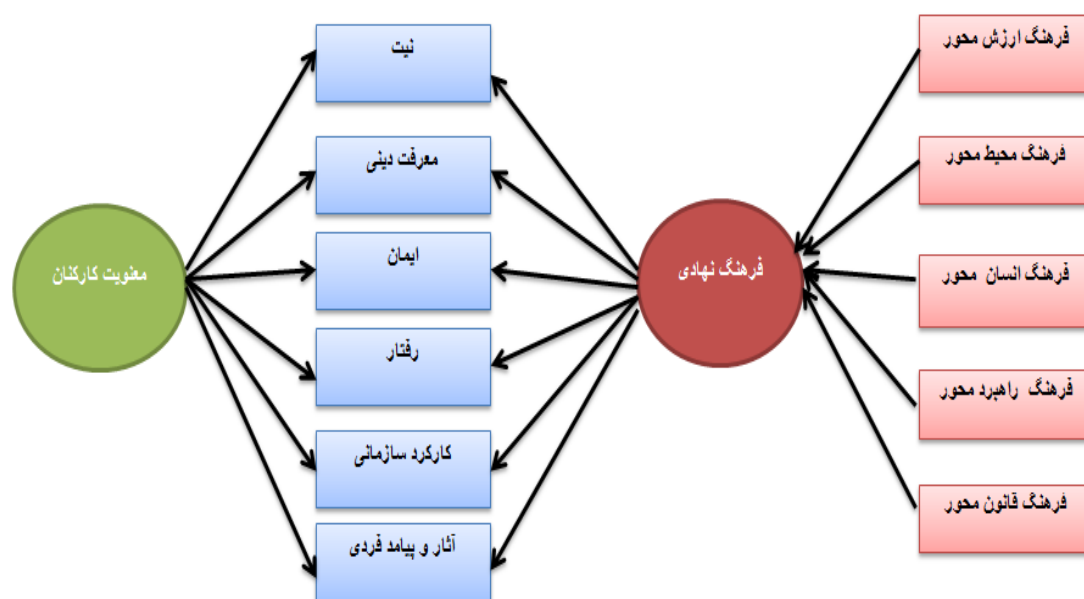
بین مولفه فرهنگ راهبرد محور و معنویت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین مولفه فرهنگ قانون محور و معنویت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین مولفه فرهنگ انسان محور و معنویت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

بین مولفه فرهنگ محیط محور و معنویت کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

در تحقیق حاضر مدل مفهومی الهام گرفته از مبانی نظری تحقیقات گذشته بوده که رابطه این دو متغیر را در مورد آزمون قرار داده بودند البته نوع آوری این پژوهش مربوط به فرهنگ سازمانی با رویکرد نهادی مورد بررسی قرار گرفته بود.



شکل ۱ چارچوب مفهومی تحقیق (برگرفته از ادبیات پژوهشی)

۴. یافته های پژوهش

۴-۱. بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق:

در جدول شماره ۲ شاخص مرکزی از جمله میانگین و شاخص های پراکندگی از جمله انحراف معیار برای متغیرهای پیوسته و جداول فراوانی برای متغیرهای رده ای محاسبه شده است برای متغیرهای پیوسته مقدار میانگین حد وسط داده ها و انحراف معیار میزان پراکندگی داده ها را نشان می دهد.

جدول ۲. آماره های توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.34993	4.7177	186	نیت مندی
.42193	4.7312	186	معرفت
.32382	4.7679	186	ایمان
.48728	4.5086	186	رفتار
.50692	4.5215	186	کارکرد
.77472	4.4879	186	پیامدهای فردی

انحراف معیار	میانگین	تعداد	
.75437	3.8777	186	فرهنگ ارزش محور
.78513	3.9194	186	فرهنگ راهبرد محور
.85802	3.4615	186	فرهنگ قانون محور
.81411	3.6590	186	فرهنگ انسان محور
.80601	3.6912	186	فرهنگ محیط محور
.35615	4.6352	186	معنویت افزایی
.73838	3.6932	186	فرهنگ سازمانی

اطلاعات جدول ۲ نشان می دهد که میانگین شاخص نیت مندی ۴,۷۷، معرفت ۴,۷۳، مولفه ایمان ۴,۷۶، رفتار ۴,۵۰، کارکرد ۴,۵۲ و پیامدهای فردی ۴,۴۸ و میانگین معنویت سازمانی ۴,۶۳ در بین کارکنان در حد متوسط به بالا بوده است هم چنین میانگین مولفه فرهنگ ارزش محور ۳,۸۷، مولفه فرهنگ راهبرد محور ۳,۹۱، فرهنگ قانون محور ۳,۴۶، فرهنگ انسان محور ۳,۶۵، فرهنگ محیط محور ۳,۶۹ و در نهایت میزان مولفه فرهنگ سازمانی نیز در حد متوسط به بالا بوده است زیرا مقدار به دست آمده ۳,۶۹ می باشد

جدول ۳. آماره های توصیفی فرهنگ سازمانی و معنویت بر حسب تحصیلات

خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد	تحصیلات	
.10675	.35405	4.7147	11	دیپلم و فوق دیپلم	معنویت
.03807	.36519	4.6124	92	کارشناسی	
.04496	.36524	4.6515	66	کارشناسی ارشد	
.23246	.40263	4.5747	3	دکتری و بالاتر	
.07143	.26726	4.6576	14	حوزوی	
.02611	.35615	4.6352	186	کل	
.21263	.70520	3.9318	11	دیپلم و فوق دیپلم	فرهنگ سازمانی
.07574	.72643	3.6510	92	کارشناسی	
.09140	.74258	3.6261	66	کارشناسی ارشد	
.27042	.46839	4.0714	3	دکتری و بالاتر	
.21733	.81318	4.0179	14	حوزوی	
.05414	.73838	3.6932	186	کل	

جدول ۴. نتایج آزمون تحلیل واریانس پیرامون فرهنگ سازمانی و معنویت بر حسب تحصیلات

سطح معنی داری	عدد F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	واریانس	
.880	.297	32.129	4	128.517	بین گروهی	معنویت
		108.325	181	19606.774	درون گروهی	
			185	19735.290	کل	
.241	1.383	586.473	4	2345.891	بین گروهی	فرهنگ سازمانی
		423.928	181	76731.055	درون گروهی	
			185	79076.946	کل	

نتایج آزمون تحلیل واریانس طبق جدول ۴ نشان می دهد که بین تحصیلات افراد و نگرش به معنویت و فرهنگ سازمانی تفاوت معنی داری وجود ندارد زیرا سطح معنی داری به دست آمده بیشتر از ۰/۰۵ می باشد.

۴-۲. بررسی آزمون فرضیات

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه اساسی معنویت افزایی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه فرهنگ سازمانی و مؤلفه اساسی معنویت افزایی

ضریب همبستگی	.485**
سطح معنی داری	.000
تعداد پاسخگویان	۱۸۶

نتایج به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی صبق جدول شماره ۵ بین این دو متغیر حاکی از آن است که در بین ۱۸۶ پاسخگوی مورد مطالعه ضریب همبستگی با سطح معنی داری $\alpha=0/485$ برابر با $R=0/000$ محاسبه شده است. از آنجا که این سطح معنی داری از سطح معنی داری مورد نظر ما $\alpha=0/05$ کوچکتر است مدرک کافی برای رد فرض صفر خود داریم، در نتیجه فرضیه صفر ما رد و فرضیه اصلی ما تایید می شود. بنابر این نتیجه می گیریم که رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ سازمانی و معنویت افزایی کارکنان وجود دارد و شدت رابطه در حد متوسط می باشد

براساس نتایج حاصل از جدول شماره ۶ بین ابعاد فرهنگ سازمانی و مؤلفه های اساسی معنویت افزایی کارکنان (۱- نیت ۲- معرفت دینی ۳- ایمان ۴- رفتار ۵- کارکردهای سازمانی ۶- آثار و پیامدهای فردی) رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۶. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه فرهنگ سازمانی و مؤلفه اساسی معنویت افزایی

پيامدهای فردی	کارکردهای سازمانی	رفتار	ایمان	معرفت	نیت مندی	فرهنگ نهادی
.374**	.490**	.427**	.291**	.296**	.357**	ضریب همبستگی
.000	.000	.000	.000	.000	.000	سطح معنی داری
186	186	186	186	186	186	تعداد پاسخگویان

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین فرهنگ نهادی و مؤلفه های معنویت افزایی کارکنان وجود دارد و این رابطه به لحاظ آماری نیز تایید شده است زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد.

جدول ۷. آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه معنویت سازمانی و مؤلفه اساسی فرهنگ سازمانی

فرهنگ محیط محور	فرهنگ انسان محور	فرهنگ قانون محور	فرهنگ راهبرد محور	فرهنگ ارزش محور	معنویت سازمانی
.503**	.533**	.412**	.396**	.436**	ضریب همبستگی
.000	.000	.000	.000	.000	سطح معنی داری
186	186	186	186	186	تعداد پاسخگویان

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون طبق جدول شماره ۷ نشان می دهد که رابطه مثبت و معنی داری بین مؤلفه های فرهنگ سازمانی کارکنان و معنویت سازمانی وجود دارد و این رابطه به لحاظ آماری نیز تایید شده است زیرا سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ می باشد.

۵. بحث و نتیجه گیری

به طور کلی یافته های فرهنگ نهادی واحد نظامی نشان می دهد: بالاترین میانگین، فرهنگ راهبردمحور با ۳,۹۱ و پایین ترین میانگین، فرهنگ قانون محور با ۳,۴۶ است. عمده ترین ویژگی های فرهنگ راهبردمحور عبارتند از: صیانت از ارزش های انقلاب، الهام بخشی و امید آفرینی، بسیج ظرفیت های مردمی، پیشگامی و پیش بردگی.

عمده ترین ویژگی های فرهنگ قانون محور عبارتند از: انسجام و یکپارچگی، عدالت سازمانی، چابکی، پویایی و ورزیدگی، نظم و انضباط منعطف، نظارت، ارزیابی و بهبود مستمر که درجه ای از اهمیت و ارزش گذاری سازمان بر داشتن معیارها و شاخص های عملکردی در بخش های مختلف است.

باتوجه به یافته های پژوهش اینگونه می توان نتیجه گرفت که علاوه بر تقویت فرهنگ راهبردمحور، سازمان باید در زمینه فرهنگ قانون محور به صورت جدی فعالیت و ضرورت ایجاد تحول را در سازمان برای آحاد کارکنان با استفاده از روشهای مختلف تبیین کند؛ زیرا بسیاری از مفاهیم و فنون پیشرفته مدیریت تنها در صورت وجود بستر و زمینه های مساعد فرهنگی می توانند مورد پذیرش و منشأ اثر قرار گیرند. در غیر این صورت از درجه اثربخشی آنها کاسته خواهد شد تا جایی که عوامل فرهنگی می توانند به عنوان عواملی مخرب در برابر دیگر رویکردهای مدیریتی در سطوح گوناگون راهبردی و عملیاتی قد علم نموده و درجه تأثیرگذاری آنها را خدشه دار نمایند. (کارگروه فرهنگ نهادی سپاه، ۱۳۹۵، ۲۱)

اگر چه فرهنگ سازمان حول یک نیاز اولیه شکل می گیرد و ممکن است در مراحل اولیه به شرح شغلها و ساخت سازمانی وابسته باشد، اما در طول زمان این دو بدون توجه به اتفاقات و دلایل اولیه، کاملاً از هم جدا می شوند.

از طرفی براساس ادبیات موجود در زمینه معنویت کارکنان که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، ارتقاء معنویت کارکنان می تواند به مزایای زیادی منجر شود. یکی از حوزه های مدیریت که می تواند استفاده زیادی از معنویت داشته باشد، مدیریت تغییر سازمانی است که هدف آن کمک به تغییر رفتار افراد در سازمان و در نتیجه کسب اهداف عملکردی به صورتی اثربخش و سریع است. همچنین محققان بیان می کنند که تشویق معنویت در محیط کار می تواند به مزایا و منافعی منتج شود؛ افزایش خلاقیت، افزایش صداقت و اعتماد، افزایش حس تکامل شخصی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود نگرشهای شغلی کارکنان همچون افزایش رضایت شغلی، مشارکت شغلی، افزایش اخلاق و وجدان کاری و انگیزش بیش تر، از جمله این مزایا می باشد که در تحقیقات مختلف به دست آمده اند.

براساس نتایج حاصل از پژوهش کلیه فرضیه ها مورد تأیید واقع گردیده و وقتی یافته های این پژوهش را با سایر تحقیقات مشابه مورد مقایسه قرار گرفت این نتیجه حاصل شد که تحقیق حاضر از پشتوانه علمی نسبتاً محکمی برخوردار است. برخی از این تحقیقات گذشته که با نتایج حاصل از این تحقیقات حضوری و حبیب اله (۱۳۹۶)، صلواتی و الله ویسی (۱۳۹۳)، رستگار و کوشش (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

۶. پیشنهادهای مبتنی بر نتایج تحقیق

در این قسمت با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها پیشنهادهایی برای جامعه آماری مورد نظر ارائه می گردد: در این قسمت با توجه به اینکه فرهنگ سازمانی با معنویت کارکنان رابطه مستقیم و معناداری دارد. لذا پیشنهاداتی در راستای نهادینه کردن فرهنگ سازمانی ارائه می گردد؛ زیرا می توان با تقویت هر یک از ابعاد فرهنگ سازمانی، میزان گرایش به معنویت در محیط کار را نیز بهبود بخشید:

۱. تالیف یا تدوین کتاب آموزشی مدیریت فرهنگ نهادی برای مدیران سطوح پایه، میانی، ارشد

۲. طراحی دوره های آموزشی در مقطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای مدیریت فرهنگ نهادی
۳. تدوین قانون یا آیین نامه برای ملزم نمودن رده های سپاه به اندازه گیری و سنجش فرهنگ نهادی خود به صورت دوره ای
۴. سوق دادن دانشگاه های سپاه، دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکترای جهت تدوین پایان نامه ها و رساله ها، در زمینه فرهنگ نهادی
۵. برگزاری دوره آموزشی مدیریت فرهنگ نهادی به صورت مستقیم (نظری) کارگاهی و اجتماعی (صحرایی) برای مدیران سطوح پایه، میانی، ارشد و سیاسی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی
۶. برگزاری همایش های تخصصی محدود، همایش های داخلی، همایش های سراسری، همایش های بین المللی در موضوع فرهنگ نهادی
۷. ساخت فیلم های کوتاه و بلند در موضوع فرهنگ نهادی و در معرض نمایش قرار دادن آنها برای کارکنان
۸. انجام پژوهش هایی در زمینه تعیین جایگاه، نقش، سهم و تاثیر فرهنگ نهادی بر راهبردها، ساختار، مقررات، نظامات، عوامل انسانی، فناوری، مدیریت دانش و محیط
۹. تعیین نقش فرماندهان و مدیران رده های سپاه در پیاده سازی، ترویج، تعمیق و نهادینه سازی فرهنگ نهادی
۱۰. پشتیبانی علمی و تخصصی دانشگاه های سپاه از کاربران و مجریان فرهنگ نهادی در زمینه تولید محتوا، آموزش، ترویج ابعاد، مولفه ها و شاخص های فرهنگ نهادی

۷. منابع و مآخذ

۱. بهادری نژاد، مهدی (۱۳۸۳) مدیریت با تکیه بر معنویت، مجله تدبیر، ۱۴۷؛ ۴۰-۳۳.
۲. بیک زاده، ج؛ و یزدانی، س؛ و حمدالهی، م. (۱۳۹۰). معنویت محیط کاری و تاثیر آن بر مولفه های رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز). تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۱) (مسلسل ۹)، ۶۱-۹۰.
۳. رشیدزاده، فتح الله (۱۳۹۲) ماهیت و عوامل تعالی معنوی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. امنیت پژوهی، ۱۲(۴۴).
۴. رضایی، عبدالله (۱۳۹۶) بررسی وضعیت فرهنگ سازمانی در بین شعب بانک مسکن سمنان و شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.
۵. رضوانی چمن، موسی؛ محمدی، وحید؛ آقاییارماکوئی، نگین (۱۳۹۶). "مروری بر فرهنگ سازمانی و چالشهای توسعه فرهنگی"، پنجمین کنفرانس بین المللی رویکردهای پژوهشی در علوم انسانی و مدیریت، ۲۴ آذرماه ۱۳۹۶، تهران.
۶. سلطانی، محمدرضا. محمدی، مهدی. عقیلی عطار، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعمیق معنویت و عملکرد کارکنان سپاه. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۷(۲).
۷. سیدی، امیر؛ ایزدی، سارا (۱۳۹۲) فرهنگ سازمان و تاثیر آن بر عملکرد رفتار شهروندی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۵۹.

۸. صنوبر، ن؛ و رحیمی اقدم، ص. (۱۳۹۳). رابطه معنویت محیط کار با رضایت مشتریان و نقش تعدیل گری رفتار شهروندی سازمانی. راهبرد فرهنگ، ۷(۲۶)، ۱۷۹-۲۰۷.
۹. عسگری وزیری، علی؛ زارعی متین، حسن؛ امیری، علی نقی؛ (۱۳۹۱) بررسی مؤلفه های فرهنگ سازمانی با رویکرد اسلامی و با تاکید بر نهج البلاغه، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۳).
۱۰. قرایی آشتیانی، محمدرضا، پورصادق، ناصر. (۱۳۹۸). مقاله پژوهشی: بررسی نقش و تاثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تاکید بر دیدگاه حضرت آیت الله العظمی امام خامنه ای (مدظله العالی). مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، ۹(۳۷)، ۷-۴۲.
۱۱. کارگروه فرهنگ نهادی سپاه (۱۳۹۵) الگوی فرهنگ نهادی سپاه (مفاهیم، رویکردها و الزامات)، ناشر زمزم هدایت، تهران.
۱۲. کاشفی، محمدرضا (۱۳۸۴) دین و فرهنگ، به نقل مناسبات دین و فرهنگ، ج ۱.
۱۳. مجموعه مقالات همایش نهادگرایی، سپاه و انقلاب اسلامی (مبانی، رویکردها، چالش ها و راهبردها)، ۱۳۹۱، ناشر: مرکز راهبردی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی-تهران.
۱۴. محمدیان، محمد و شهبواری، هادی (۱۳۹۷) بررسی فرهنگ سازمانی یک سازمان با رویکرد نهادی. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۴).
۱۵. مهاجر نهاردانی، سیدعلی (۱۳۹۲) بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان آق قلا، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
۱۶. موسوی خمینی، روح الله (۱۳۷۶) چهل حدیث. چاپ ۱۳، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۱۷. وزینی افضل، مجتبی؛ عزیزالهی، اکرم؛ گائینی، ابوالفضل؛ مروتی اصل، علیرضا (۱۴۰۰) تأثیر معنویت در محیط کار بر رفتار شهروندی سازمانی و انعطاف پذیری منابع انسانی با نقش میانجی جذابیت سازمانی ادراک شده. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۴۰۰(۵۹).

18. Aftab Anwar, M.; A. Osman-Gani & M. Sabbir Rahman (2020). "Effects of spiritual intelligence from Islamic perspective on emotional intelligence". Journal of Islamic Accounting and Business Research, 216-232.

Examining the relationship between institutional culture and the spirituality of military personnel in the last four decades

Seyyed Ru Hullah Hashemizadeh¹

Ali Farhi^{*2}

Mehdi Beheshti Nejad³

Date of Receipt: 2022/06/11 Date of Issue: 2022/07/12

Abstract

There is no doubt that fundamental changes are taking place in the work environment and spirituality will be one of the fundamental issues. By having spirituality, managers will be able to not only improve productivity in their work environment or organization, But more importantly, they can achieve peace of mind and inner satisfaction or a long happiness and provide an environment so that their colleagues and friends can also enjoy this inner happiness and satisfaction. The purpose of this research is to examine the relationship between organizational culture and employee spirituality in the last four decades at the level of a military center. This research is applied in terms of purpose and descriptive analysis of survey type in terms of method. The statistical population of this research is 186 employees of a military center. The research tools are organizational culture questionnaires of institutional productivity provided by the Islamic Revolutionary Guard Corps Institutional Culture Working Group (2015) in five dimensions: 1- strategy-oriented culture, 2. law-oriented culture, 3. human-oriented culture, 4. environment-oriented culture, and finally 5. dimension The value-oriented culture and the researcher-made questionnaire of employees' spirituality, which consisted of 29 6-dimensional items taken from the Supreme Leader's statements regarding spirituality, were used. The sample size of the research was determined using the formula of Karjesi and Morgan table and the questionnaire was distributed in the statistical population with stratified random sampling method. Research data was analyzed using SPSS software. Based on the research results, the main and secondary hypotheses were confirmed. According to the results of the research, there is a significant relationship between the institutional culture and the basic component of employee spirituality And also, all dimensions of institutional culture with the spirituality of the employees were significant.

Keyword

Organizational Culture; institutional culture; Enhancing the spirituality of employees

1. Master's student in management of school supervision and evaluation, Shahid Mahalati Faculty of Political Ideology, Qom, Iran (*Corresponding Author).
2. Master of Faculty and Research Institute of Strategic Planning Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran
3. Master of Faculty and Research Institute of Strategic Planning Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran