

مقاله پژوهشی:

ارائه راهکارهای نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری در اعضاء سپاه مبتنی بر تحلیل

مضمون

مهدی قومی! علی اکبر احمدیان! علی فرهی! محمد بازرگانی!

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۹

چکیده

فرهنگ پاسداری منشاء ساخت هویت نهادی سپاه است. ورود نیروهای جدید، تغییر و تحولات فرهنگی و اقتضائات ماموریتی سپاه این هویت را دستخوش تغییر و تحول کرده است. نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری می‌تواند به تعمیق هر چه بیشتر ارزش‌ها و باورهای مطرح شده در فرهنگ پاسداری، منجر شود. این پژوهش در صدد ارائه راهکارهای اساسی نهادینه‌سازی (درونی‌سازی) فرهنگ پاسداری در آحاد پاسداران است. پژوهش حاضر، یک پژوهش کیفی بوده و از روش تحلیل مضمون با کمک نرم افزار MAXQDA برای پاسخ به سوال اصلی استفاده شده است؛ بدین‌نحو که کدهای شناسایی شده با تک کلمات، توصیف و پس از تفسیر آنها، خوشه بندی و در نهایت تحت یک مضمون فراگیر قرار گرفتند. بر این اساس ۱۰۲ کد توصیفی و ۳۶ کد تفسیری، در قالب ۳ مضمون فراگیر احصاء شد. جامعه آماری، ترکیبی از اساتید دانشگاه و فرماندهان، مدیران و کارشناسان صحنه اجرایی و علمی هستند که به روش هدفمند انتخاب شده‌اند. ۱۱ مصاحبه، شرط اشباع را فراهم کرد. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که برای درونی‌سازی فرهنگ پاسداری باید متناسب با سه بعد اصلی درونی انسان، فرهنگ پاسداری را در پیش، گرایش و کنش (اراده و رفتار) ایجاد کرده و از این طریق آن را در درون پاسداران نهادینه نمود.

کلید واژه‌ها: نهادینه‌سازی، فرهنگ پاسداری، سپاه، تحلیل مضمون.

۱ دانش آموخته مقطع دکتری رشته مدیریت راهبردی فرهنگی، نویسنده مسئول. رایانامه: sm_qomi@yahoo.com

۲. رئیس مرکز راهبردی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی

۳. استاد دانشگاه جامع امام حسین (ع)

۴. استادیار دانشگاه جامع امام حسین (ع)

مقدمه و بیان مسئله

اصولاً فرهنگ پاسداری منشاء هویت، تعهد گروهی، ثبات نظام اجتماعی، شکل دهنده رفتار کارکنان و موتور محرکه سرمایه انسانی سپاه و بطور کلی منشا ساخت هویت نهادی سپاه است. بر این اساس رهبر معظم انقلاب می‌فرمایند: «پاسدار عنوان ولایی است؛ این عنوان را با خصوصیاتش، در وجود و دل و روح و ذهنتان حفظ کنید. این، برای انقلاب ضروری است»^۱.

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، در راستای مطالبات مکرر و برحق فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) تحویل‌گرایی و تعالی‌خواهی را در مقطع کنونی، در صدر اولویت‌های خود قرار داده است و با عنایت به فرمایشات معظم له در موضوع پیش‌برندگی و پیش‌روندگی، این گفتمان را به عنوان مهم‌ترین مباحث این نهاد انقلابی مطرح کرد. در دکتترین سپاه هم که به تصویب فرمانده معظم کل قوا رسید، یکی از بندهایش «جزء به‌مثابه کل» است؛ یعنی در تک تک اعضای سپاه و تک تک واحدهای سازمانی سپاه باید این بضاعت نهادینه شود که محیط خودشان را متناسب با حوزه جغرافیا یا موضوعشان فهم کنند و بدانند پاسداری از انقلاب اسلامی در آن حوزه یعنی چه؟ (محمدنژاد، ۱۳۹۷: ۵۳). در بند اول سیاست‌های کلی نظام اداری نیز به نهادینه‌سازی فرهنگ اسلامی و ارزشی در سازمان‌ها و کارکنان آنها اشاره شده است: «نهادینه‌سازی فرهنگ نهادی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی» (ابلاغی مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۸۹/۱/۳۱). همچنین سند رسالت نمایندگی ولی فقیه در سپاه نیز به این موضوع پرداخته است (ابلاغی ستاد کل نیروهای مسلح به شماره ۴۰۱/۸ ط به تاریخ ۱۳۹۰/۲/۱). بطور کلی نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری نیازمند روش‌ها و راهکارهایی است که به صورت هدفمند کلیه اجزای آن به مرحله اجرا برسد.

حرکت در مسیر نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری برای پاسداران انقلاب اسلامی یک نیاز و ضرورت مستمر و پایدار می‌باشد که در هیچ زمانی تعطیل بردار نیست. بدیهی است عدم اهتمام به موضوع نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری در سپاه بی‌شک می‌تواند صدمات و

۱ بیانات امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در دیدار فرماندهان و جمعی از پاسداران سپاه در سالروز میلاد امام حسین (علیه السلام) ۱۳۶۹/۱۱/۲۹

خسارات جبران ناپذیری به این شجره طیبه وارد سازد که تا سالهای متمادی نمی توان آثار این خسارت‌ها را ترمیم کرد. از جمله این صدمات اینست که اگر فرهنگ پاسداری در سپاه نهادینه نگردد، هویت پاسداری از بین خواهد رفت و نمی توان بطور شایسته از انقلاب اسلامی پاسداری نمود چرا که سپاه کارایی لازم را نخواهد داشت. از آنجائیکه فرهنگ‌ها تغییر پذیرند؛ فرهنگ پاسداران نیز می تواند دچار تغییر و تحول غیر صحیح شود و ممکن است تغییرات اقتضایی در ماموریتها و صحنه‌های گوناگون انقلاب منجر به از بین رفتن هویت پاسداری به ویژه در نسل‌های متجدد سپاه گردد. بنابراین شناسایی روش‌ها و راهکارها نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری، می تواند به تعمیق و تثبیت آن منجر شود و عدم توجه به نهادینه‌سازی آن، خسارت‌های جبران ناپذیری به دنبال دارد.

اکنون در چهل سالگی و دوره بلوغ این نهاد ارزشمند و با توجه به ورود نیروهای جدید العضو، تغییر و تحولات فرهنگی، اقتضانات ماموریتی سپاه و در پاسخ به مطالبات رهبر معظم انقلاب؛ سپاه برای پیش روندگی و پیش برندگی خود دو راهبرد کلی را بایستی برگزیند:

۱. تحول ساختاری در سپاه = (تکمیل نهادی سازی)
۲. تحول رفتاری در آحاد پاسداران از طریق نهادینه کردن فرهنگ پاسداری = (نهادینه‌سازی)

اگرچه در زمینه «نهادی‌سازی»، سپاه، طرح‌ها و الگوهای خوبی ارائه شده است، اما در خصوص اینکه سپاه، چگونه و با چه راهکارهایی فرهنگ پاسداری را در وجود، دل، روح و ذهن پاسداران درونی کند؟ - یعنی بند دوم- کمتر پرداخته شده است. بنابراین، این موضوع به عنوان مسئله تحقیق از طرف معاونت تربیت و آموزش سپاه نیز به دانشگاه عالی دفاع ملی پیشنهاد شد (نامه شماره ۲۸۹۲۸ موخه ۹۶/۱۲/۱۵).

اهداف و سوالات تحقیق

هدف اصلی این پژوهش کشف و ارائه راهکارهای اساسی نهادینه‌سازی (درونی‌سازی) فرهنگ پاسداری در آحاد پاسداران است. برای تحصیل این هدف، لازم است سوالات زیر پاسخ داده شود:

به فرض آنکه فرهنگ پاسداری مدون و مکتوب شده باشد، برای درونی‌سازی آن در آحاد پاسداران، سپاه چه اقداماتی را باید انجام دهد تا:

۱. پاسداران، فرهنگ پاسداری را بیاموزند، عمیقاً بفهمند و درک درستی از آن داشته باشند؟

۲. پاسداران، به فرهنگ پاسداری علاقه مند، برانگیخته و نسبت به آن حس وفاداری پیدا کنند؟

۳. پاسداران، در عمل و رفتار خود، آن را رعایت و اجرا نمایند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مفهوم شناسی

نهادینه‌سازی^۱

واژه نهادینه کردن^۲ در لغت نامه دهخدا به معنی درونی کردن و باطنی ساختن است. مرحوم میرزایی واژه "Internalization" را در سطح فردی برای درونی‌سازی فرهنگ و تبدیل یک هنجار به بعد هویتی و شخصیتی مطرح می‌کردند و واژه "Institutionalism" را برای درونی شدن یک فرهنگ در سطح سازمانی به کار می‌بردند (ایروانی، ۱۳۹۱). همچنین نهادینه شدن یا نهادینه کردن به معنی تثبیت یا پایا کردن و جا انداختن چیزی است (دیکشنری، ۱۳۹۸). در «نهادینه شدن» رفتارهای خودانگیخته و پیش‌بینی ناپذیر، جای خود را به رفتارهای نظام‌یافته و پیش‌بینی پذیر می‌دهند (کوئن، ۱۳۷۵: ۱۵۳). به این ترتیب، یک امر در صورتی نهادینه می‌شود که جزو شخصیت فرد، و به تعبیر علمای اخلاق، جزء «ملکات» فرد شود (رحیمی، ۱۳۹۱: ۵ تا ۲۹). از آنجایی که شاکله فردی کارکنان، مورد نظر این پژوهش می‌باشد، بنابراین نهادینه‌سازی فرهنگ، در حوزه روانشناسی قرار می‌گیرد و به مفهوم: درونی کردن فرهنگ در شخصیت کارکنان و تثبیت ارزش‌های آن در رفتار آنها می‌باشد؛ به گونه‌ای که کارکنان خارج از محیط سازمانی نیز همان ارزش‌ها و علایق و رفتارهای مورد نظر فرهنگ سازمان خود را اجرا

1 Internalizing
2 Internalize

کنند. در واقع نهادینه‌سازی به مفهوم ایجاد پیوند حقیقی و واقعی بین مولفه‌های فرهنگ پاسداری و ابعاد درونی پاسداران می‌باشد. بنابراین در این پژوهش، منظور از نهادینه‌سازی، درونی‌سازی فرهنگ پاسداری در پاسداران می‌باشد.

فرهنگ پاسداری^۱

محمد نژاد (۱۳۹۷: ۹۰) فرهنگ پاسداری را به نقل از مقام معظم رهبری چنین تعریف نموده است: «پاسداری از دین و انقلاب که امروز این معنا در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مجسم است؛ صرفاً یک حرکت نظامی نیست. پاسداری، یک فرهنگ است؛ جنبه عقیدتی و سیاسی و فداکاری و مجاهدت دارد. البته جنبه نظامی هم دارد؛ یعنی بازوی نظامی انقلاب بوده است و خواهد بود»^۲.

رهبر معظم انقلاب^۳ همچنین می‌فرماید: «سپاه با سه خصوصیت اساسی دیده شود: رشادت و شجاعت و کارآیی نظامی گرانه؛ ایمان و معرفت و شور و حال عارفانه؛ انقلابی‌گری و صمیمی بودن با ارکان انقلاب». در این پژوهش منظور از فرهنگ پاسداری، فرهنگ سازمانی یا نهادی سپاه نمی‌باشد؛ بلکه منظور «بخشی از فرهنگ نهادی سپاه - در حوزه فردی - پاسداران را شامل می‌شود که بر جنبه‌های عقیدتی، سیاسی، فرهنگی و نظامی در راستای پاسداری از اسلام و انقلاب است» (گروه تحقیق، ۱۳۹۸)

سپاه^۴

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، سازمانی نظامی است که در نخستین روزهای پس از انقلاب ایران در سال ۱۳۵۷ به فرمان حضرت امام خمینی^(ره) تشکیل شد و معظم له در دوم اردیبهشت سال ۱۳۵۸ طی فرمانی به شورای انقلاب اسلامی، رسماً تأسیس این نهاد را اعلام کردند. سپاه نهادی نظامی و بازوی مسلح برای پاسداری از نظام جمهوری اسلامی است. در اصل ۱۵۰ قانون اساسی درباره سپاه آمده است: «سپاه پاسداران انقلاب اسلامی

1 Pasdari's culture

۲ بیانات امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در دیدار با پاسداران به مناسبت میلاد امام حسین (علیه السلام) و روز پاسدار در تاریخ: ۱۳۸۱/۷/۱۷

۳ بیانات امام خامنه‌ای (مدظله العالی) در دیدار با فرماندهان و مسئولان سپاه در تاریخ: ۷۲/۷/۲۵

4 IRGC (Islamic Revolution Guards Corps)

که در نخستین روزهای پیروزی این انقلاب تشکیل شد، برای ادامه نقش خود در نگرهبانی از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن پابرجا می‌ماند. حدود وظایف و قلمرو مسئولیت این سپاه در رابطه با وظایف و قلمرو مسئولیت نیروهای مسلح دیگر با تأکید بر همکاری و هماهنگی برادرانه میان ایشان به وسیله قانون تعیین می‌شود».

به تعبیری، سپاه، قبل از آن‌که یک نهاد یا سازمان باشد، یک مفهوم دینی و انقلابی است. سپاه قبل از آن‌که یک ساختار باشد، انگیزه است و موتور محرکی است که جامعه را به حرکت وا می‌دارد. در این تحقیق، سپاه «عبارت است از: ساختاری از روابط انسانی هدفمند مبتنی بر ارزش‌های نهادینه، مکتبی، انقلابی و مردمی دارای پایداری، نظم، هنجارها، قوانین و مقررات پذیرفته‌شده با ویژگی انطباق‌یابی و انعطاف‌پذیری که با حفظ دائمی هویت حقیقی خود، توانایی انجام مأموریت‌های متنوع به‌منظور حراست و صیانت از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن را در همه‌جا دارا است» (محمدنژاد، ۱۳۹۷: ۶۷).

پیشینه تحقیق

بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق گویای این است که اگرچه در خصوص نهادینه‌سازی (درونی‌سازی) تحقیقاتی صورت گرفته است اما در قلمرو سپاه پاسداران تحقیقاتی مشاهده نشد. اما در منابع بسیاری، موضوع فرهنگ‌پاسداری؛ نهادی‌سازی و مسایل مربوط به نهادینه‌سازی بطور جداگانه مد نظر مولفان و محققان محترم بوده که در جدول زیر به برخی از آنها اشاره می‌شود.

ردیف	نوع تحقیق	عنوان	مشخصات محقق و تاریخ و محل اجرای تحقیق
۱	پروژه تحقیقاتی	پیاده سازی فرهنگ مطلوب نهادی سپاه (راهبردها، راهکارها، روش‌ها، الزامات و نقش‌ها)	محمد رضا سلطانی، اسفند ۱۳۹۶، پژوهشگاه امام صادق (ع). رده کاربر: معاونت فرهنگی و تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی
۲	پروژه تحقیقاتی	پاسدار مطلوب	سعیدی، علی و همکاران (۱۳۹۲). پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق (علیه السلام). چاپ اول، قم: انتشارات زمزم هدایت

ردیف	نوع تحقیق	عنوان	مشخصات محقق و تاریخ و محل اجرای تحقیق
۳	رساله دکتری	طراحی تبیین الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (ستاد فرماندهی کل سپاه و ستاد نیروها)	محمد رضا سلطانی (۱۳۸۹). دانشگاه امام حسین (علیه السلام)
۴	رساله دکتری	طراحی و تبیین الگوی قرآنی نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی	وحید وثوقی راد (۱۳۹۷). قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)
۵	کتاب	بررسی عوامل مؤثر در درونی کردن ارزش‌های اسلامی در دانش آموزان	خادمی، عین الله (۱۳۷۹). تهران: انتشارات اداره کل آموزش و پرورش.
۶	مقاله	روش‌های قرآن در نهادینه‌سازی اخلاق در جامعه	شریفی، عنایت الله و جعفری نسب، سید حسین (۱۳۹۴). پژوهشنامه معارف قرآنی، سال ۶، شماره ۲۳: ۵۹ تا ۸۳
۷	مقاله	عوامل و مراحل تکون رفتار اخلاقی در اسلام	غیائی، غلامرضا. (۱۳۹۲). معرفت اخلاقی، سال چهارم شماره اول: ۱۹ تا ۳۶
۸	مقاله	سازوکارهای روان‌شناختی فرایند درونی‌سازی ارزش‌های اخلاقی	کریم زاده، صادق (۱۳۸۹). روان‌شناسی و دین، سال سوم، شماره ۲: ۵ تا ۲۸
۹	مقاله	طراحی و اجرای سازوکارهای نهادینه‌سازی ارزش‌ها در شرکت‌های هلدینگ: مطالعه ای در گروه مپنا	فقیهی، ابوالحسن و دیگران (۱۳۹۴). فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دهم، شماره ۳۷: ۱ تا ۲۱
۱۰	مقاله	راهنمای درونی کردن ارزش‌های اخلاقی از طریق برنامه درسی	خسروی، زهره و باقری، خسرو (۱۳۷۸). فصلنامه مطالعات درسی، سال دوم شماره ۸: ۸۱ تا ۱۰۵
۱۱	مقاله	راه‌های درونی کردن مفاهیم اخلاقی	سبحانی نیا، محمد (۱۳۸۲). مجله معارف اسلامی، شماره ۵۵
۱۲	مقاله	ساختار فهم اندیشه سیاسی اسلام	برزگر، ابراهیم (۱۳۸۹). فصلنامه دانش سیاسی، سال ششم شماره ۱۳: ۴۳ تا ۷۲
۱۳	مقاله	رویکردها و روش‌های تربیت اخلاقی و ارزشی	سجادی، سید مهدی (۱۳۷۹). پژوهش‌های فلسفی-کلامی شماره ۳: ۱۴۴ تا ۱۴۵
۱۴	مقاله	شاکله، نظریه محوری اسلام درخصوص شخصیت	سمنون، مرتضی (۱۳۹۶). فصلنامه علمی پژوهشی آینه معرفت، دانشگاه شهید بهشتی، سال ۱۷، شماره ۵۱،

مبانی نظری تحقیق

الف) مبادی موثر در نهادینه‌سازی (درونی‌سازی)

برخی معتقدند در روانشناسی، صرفاً بر دو عمل پایه‌های زیستی و محیطی تأکید می‌شود؛ در حالی که آموزه‌های دینی دو عامل اراده و مبادی غیبی را نیز می‌افزاید (آذربایجانی، ۱۳۸۷):

۱. پایه‌های زیستی: هنگام تشکیل نطفه، ویژگی‌ها و صفات پدر و مادر (و حتی برخی از نیاکان) از طریق «ژن‌ها» در هسته سلول به کودک منتقل می‌شود که اصطلاحاً آن را وراثت یا عامل ارثی گویند. از طریق دوقلوهای همسان، ویژگی‌های متأثر از وراثت قابل مطالعه و بررسی است (جمعی از نویسندگان، ۱۳۷۲ ب: فصول ۵ و ۶). افزون بر خصوصیات فیزیکی و فیزیولوژیکی، مانند شکل ظاهری صورت، رنگ پوست، مو، بلندی و کوتاهی قد، رنگ چشم و برخی نقص‌های جسمانی و ...، ویژگی‌های روانی نیز تحت تأثیر وراثت هستند؛ مانند: برخی عقب‌ماندگی‌ها (۱۵۰ نقص ژنتیک شناخته شده)، هوش، شخصیت، طول عمر و آسیب‌های روانی. در روایات، صفات اخلاقی چون وفاداری، بی‌وفایی، شهامت، بزدلی، نجابت، رذالت، پستی و خونسردی به عوامل ارثی نسبت داده شده است (حرعاملی، ۱۱۰۴، ج ۱: ۵۴ تا ۵۷ به نقل از: آذربایجانی، ۱۳۸۷). در این خصوص امیرالمؤمنین^(ع) در وصف پیامبر اکرم^(ص) می‌فرماید: «خداوند نهال اصلی آن حضرت را از بهترین معادن استخراج نمود و نهال وجودش را در اصیل‌ترین سرزمین‌ها غرس کرد و شاخه هستی او را از زمینی که پیامبران را از آن آفرید، به وجود آورد؛ همان درختی که امینان درگاه خود را از آن برگزید. فرزندان او، بهترین فرزندان هستند و خاندانش نیکوترین خاندان‌ها... (نهج البلاغه، خطبه ۹۴: ۱۲۵). همچنین در جای دیگر، آن حضرت، شهامت حضرت ابوالفضل العباس^(ع) و ناپایداری یکی دیگر از پسرانشان (محمد حنفیه) برابر دشمن را از صفاتی می‌شمارند که از مادرانشان به ارث برده‌اند (قمی، ۱۳۸۲: ۱۲). پیامبر^(ص) نیز در خطبه غدیر می‌فرماید: *مَعَاشِرَ النَّاسِ! اِنِّي اَدْعُهَا اِمَامَةً وَ وِرَاثَةً فِی عَقِبِی اِلٰی یَوْمِ الْقِیَامَةِ* (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۷: ۱۸۱-۱۸۲ و امینی، ۱۴۱۶، ج ۱: ۱۰۱-۱۰۵ و ۲۹۴-۳۲۲): *هان مردمان! اینک جانشینی خود را به‌عنوان امامت و وراثت به امانت به جای می‌گذارم در نسل خود تا برپایی روز رستاخیز* (ترجمه از روحانی معین، ۱۳۹۲: ۳۱).

۲. **پایه‌های محیطی:** مقصود، عواملی است که پس از تشکیل نطفه از طریق محیط بر انسان وارد می‌شود. این عوامل شامل محیط درون رحمی (پیش از تولد) مانند اکسیژن، مواد غذایی، حرارت، احوال مادر، ضربه‌های فیزیکی و روانی، تشعشعات و داروها است. محیط طبیعی پس از تولد، مانند آب و هوا، تغذیه و منطقه جغرافیایی و محیط اجتماعی نیز شامل خانواده، مدرسه، همسالان، جامعه، فرهنگ، دین، رسانه‌های جمعی، محل کار و نهادهای سیاسی می‌شود. پایه‌های محیطی به صورت‌های مختلف بر فرد تأثیر گذار است و زمینه‌های تغییر یا تحول را به وجود می‌آورد. انواع تأثیرات محیط عبارتند از: رشد و شکوفایی استعدادها، شکل دهی هدایت رفتار، الگودهی به شخصیت فرد، آموزش و انتقال اطلاعات و سرانجام، جامعه پذیری از طریق انتقال آداب و رسوم و هنجارهای اجتماعی. در خصوص ارزش‌های اخلاقی و فضایل و رذایل می‌توان همه این تأثیرات را به حساب آورد: محیط مساعد، موجب رشد و شکوفایی زمینه‌های اولیه وراثتی در فضایل یا رذایل می‌شود و می‌تواند رفتار فرد را هدایت کند و الگوهای مناسبی برای شخصیت وی فراهم سازد (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷: ۳۵۵). مهم‌ترین تأثیر پایه‌های محیطی، تربیت اخلاقی است که با روش‌های الگوپذیری، همانند سازی، موعظه اخلاقی و... حاصل می‌شود (آذربایجانی، ۱۳۸۷). خانواده نیز یکی از مهم‌ترین ارکان پایه‌های محیط در تحولات اخلاقی است. از نمونه‌های تأثیر محیط اجتماعی در فضیلت و رذیلت در قرآن کریم، داستان پسر نوح است: *وَ نَادَى نُوحٌ رَبَّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنَّ ابْنِي مِنْ أَهْلِي وَإِنَّ وَعْدَكَ الْحَقُّ وَأَنْتَ أَحْكَمُ الْحَاكِمِينَ* * قَالَ يَا نُوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِكَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلَا تَسْتَلِنْ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنِّي أَعْظَمُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ» (هود: ۴۵ و ۴۶): نوح به پروردگارش عرض کرد: «پروردگارا! پسر من از خاندان من است؛ و وعده تو [درباره نجات خاندانم] حق است؛ و تو از همه حکم‌کنندگان برتری»

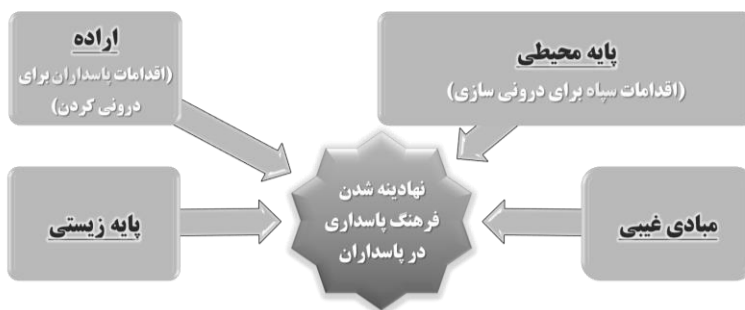
۳. **اراده:** «اراده عبارت از تمایل و گرایشی است که به دنبال آن اعتقاد یا گمان پدید می‌آید، اراده به معنای توانایی انتخاب در امور است» (فایضی و آشتیانی، ۱۳۷۵: ۱۶۳). اطاعت و عصیان، در قلمرو اختیار و مستلزم اعمال ارادی است؛ ولی اغلب مردم، به دلیل شانه خالی کردن از مسؤولیت، ملموس نبودن اراده و مکانیزم‌های دفاعی برای توجیه عملی تمایل

دارند همه رفتارهای خود را به عوامل خارج از حیطه اراده و اختیار انسان نسبت دهند؛ در حالی که ارسال رسل و انزال کتب، تکلیف و مسؤولیت دینی و ثواب و عقاب و بهشت و دوزخ همگی مبتنی بر وجود اراده و اختیار در انسان است. منظور از اراده، نوعی توانایی روانی ویژه انسان است که شخص بر اساس آن، می‌تواند در قلمرو خاصی، تأثیرات زیستی و محیطی را تحت تسلط خویش در آورد و با گزینش خود، رفتار و مسیر رشد را به طور آگاهانه انتخاب کند. در روایتی از امام صادق^(ع)، آن حضرت شرایط و مقدمات یک رفتار آگاهانه اختیاری را نبودن موانع محیطی و اجتماعی، سلامت جسمی، رشد طبیعی و فیزیکی بدن و بالاخره فراهم شدن متعلق رفتار شمرده و متذکر می‌شوند که آماده شدن همه این شرایط، شخص را مجبور نمی‌کند حتماً رفتاری از او سر بزند؛ بلکه خود او است که در آخرین مرحله نیز می‌تواند میان انجام یا ترک رفتار، یک طرف را انتخاب کند (مجلسی، ۱۴۰۳، ج: ۵، ۸).

۴. مبادی غیبی: بر اساس بینش اعتقادی، توحید افعالی، خداوند به صورت طولی بر همه افعال و رفتار ما مؤثر است و در همه عوامل و پایه‌های وراثتی، محیطی و ارادی نیز حضور دارد. افزون بر این، آیات قرآن، مبادی غیبی و در رأس آن، خداوند را عامل مستقل ذکر می‌کند که به طور جدی در عرصه هستی فعال هستند، و بر اعمال اخلاقی و فضایل و رذایل نیز تأثیر گذار است و می‌تواند با تمهید مقدمات و زمینه‌های لازم، توفیق عبد را در تحول اخلاقی فراهم کند یا این که موجبات سلب توفیق را ایجاد نماید. قرآن کریم در این خصوص بیان می‌دارد: «وَأُولَا فُضَّلُ اللَّهُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ مَا زَكَا مِنْكُمْ مِنْ أَحَدٍ أَبَدًا وَلَكِنَّ اللَّهَ يُزَكِّي مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ» (نور، ۲۱): و اگر فضل خدا و رحمتش بر شما نبود، هرگز هیچ کس از شما پاک نمی‌شد؛ ولی [این] خداست که هر کس را بخواهد پاک می‌گرداند و خدا [است که] شنوای دانا است».

ویلیام جیمز^۱ و کارل گوستاو یونگ^۲، از روانشناسانی هستند که تأثیرگذاری مبادی غیبی بر رفتارهای انسان و تحولات اخلاقی را می‌پذیرند. یونگ، بویژه رؤیاها را هم منابع اطلاعاتی و آگاهی بخش و هم ضمیر ناهشیار و تأثیرگذار یاد می‌کند (آذربایجانی، ۱۳۸۷).

1 William James
2 Carl Gustav Jung



نگاره ۱: نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری مبتنی بر تاثیر از مبادی چهارگانه (محقق ساخته)

در این تحقیق، درونی شدن فرهنگ پاسداری متأثر از پایه محیطی مدنظر می‌باشد. در واقع راهکارهای اساسی یا اقدامات سپاه برای درونی‌سازی، در این پژوهش مورد تتبع قرار گرفته است.

ب) ابعاد درونی انسان

جدول ۱: چارچوب احصاء شده از ادبیات تحقیق در مورد ابعاد درونی انسان

کنش	گرایش	بینش	برزگر (۱۳۸۹) (مبتنی بر نگاه علامه طباطبائی، جوادی‌آملی، شهید مطهری، امام‌خمینی(ره)، محمدباقرصدر، یحیی نوری، مصباح یزدی، علی مشکینی)
نیت(اراده)	انگیزه و عزم	تفکر	محقق (مبتنی بر نگاه حضرت امام ^(ره) در چهل حدیث)
ارادی	گرایشی	بینشی	خسروی و باقری (۱۳۸۷). برگرفته از متون دینی و طرح واره انسان به منزله عامل دراندیشه اسلامی
ارادی	گرایشی	شناختی	وگویی و یزدانی (۱۳۹۲)
رفتاری	عاطفی	شناختی	صف آرا و همکاران (۱۳۹۷)
رفتاری	عاطفی	شناختی	کاویانی (۱۳۷۶) (مبتنی بر نظر اندیشمندان تربیتی و روانشناسی)
رفتاری	عاطفی	شناختی	رضایی و همکاران (۱۳۹۶)
عمل و کار	عاطفه	شناختی	بولوم (۱۹۵۶)
عمل	انتخاب	شناختی	میرزا محمدی و رسولی (۱۳۸۹)
منش	گرایش	دانش	احمدیان (۱۳۹۰)
گویش		بینش	

خسروی و باقری (۱۳۸۷) در تحقیق خود از مبانی شناختی، گرایش و ارادی برای درونی کردن ارزش‌ها بهره گرفته است. نظر به **مبنای شناختی** رفتار اخلاقی، درونی کردن ارزش‌ها به معنای آن است که: فرد، نسبت به ویژگی‌های رفتار موردنظر، آگاهی یافته باشد و رفتار وی مبتنی بر آگاهی مزبور ظهور کند. در مورد **مبنای گرایشی**، از روش مستقیم تحت عنوان «تشویق رفتارهای ارزشی»، از روش نیمه مستقیم تحت عنوان «تأکید بر شخصیت‌های اخلاقی در قالب داستان‌گویی» و از روش غیرمستقیم تحت عنوان «الگودرزی عملی» سخن به میان آمده است. برای فراهم آوردن **مبنای ارادی** ارزش‌ها نیز بیان کرده اند که می‌توانیم از شیوه‌های مستقیم، نیمه مستقیم و غیرمستقیم استفاده کنیم. «توصیه به انجام رفتار ارزشی»، «به‌کارگیری افراد در قالب طرح‌های اجتماعی اخلاقی» و «طرح و اقدام خود جوش در فعالیت‌های اجتماعی» از جمله اقدامات است. از بررسی متون اسلامی و به ویژه قرآن، می‌توان نتیجه گرفت که مبانی عمل، دست کم در سه نوع مبنای اساسی خلاصه می‌شود که می‌توان آنها را مبانی شناختی، گرایشی و ارادی - اختیاری نامید. بر این اساس، می‌توان گفت هر گاه رفتاری (اعم از مشهود یا نامشهود) بر سه مبنای شناختی، گرایشی و ارادی - اختیاری مبتنی باشند، آن رفتار، عمل محسوب خواهد شد اما در تعریف این سه مبنای زیرساز عمل، نکات زیر قابل ذکر است:

مبنای شناختی عمل، ناظر بر تصویر و تصویری است که فرد از عمل و نتایج مترتب بر آن دارد. اما مبنای گرایشی عمل، به تمایلات و هیجان‌های فرد در مورد آن عمل اشاره دارد؛ اعم از آن که این هیجان‌ها معطوف به اقدام (مانند شوق) یا پرهیز (مانند ترس) باشد. مبنای ارادی - اختیاری، ناظر بر تصمیم‌گیری و گزینش فرد در مورد انجام دادن عمل است. هنگامی عمل تحقق خواهد یافت که علاوه بر وجود تصویر شناختی و هیجان‌های درونی، تصمیم و انتخاب نیز در مورد آن تحقق یابد. مفاهیمی چون «انگیزه» و «نیّت» نیز در میان این مبانی سه‌گانه قرار می‌گیرد؛ به طوری که اگر مقصود از «انگیزه» نیروی هیجانی مربوط به عمل باشد، به همان مبنای گرایشی اشاره دارد و اگر متضمن قصد فرد باشد، در زمره مبنای ارادی - اختیاری واقع می‌شود و مفهومی نزدیک به «نیّت» خواهد داشت؛ زیرا نیت به معنای خواست نیز، مربوط به همین مبنای ارادی - اختیاری است. نسبت میان مبانی

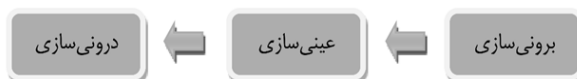
سه گانه عمل بدین گونه است: مبنای شناختی بر هیجان‌های فرد مؤثر است؛ چنان که هیجان‌ها نیز بر مبنای شناختی تاثیر می‌گذارند؛ اما نمی‌توان آنها را یکی دانست. شناخت همواره به تصویر و تصویری که از عمل و نتایج آن داریم، مربوط است. اما گرایش و هیجان، ناظر بر احساسات مثبت یا منفی در زمینه این عمل است. در خصوص مبنای سوم هم می‌توان گفت که شناخت و احساس در تصمیم و انتخاب مؤثرند، چنان که تصمیم و انتخاب نیز به نوبه خود، بر شناخت و احساس آدمی تاثیر می‌گذارند.

ج) فرآیند نهادینه‌سازی (درونی‌سازی)

جدول ۲: چارچوب احصاء شده از ادبیات تحقیق در مورد فرآیند نهادینه‌سازی (درونی‌سازی)

درونی‌سازی		عینی‌سازی	برونی‌سازی	قلی پور (۱۳۹۳) به نقل از لاکمن و برگر)
درونی‌سازی		عینی‌سازی	برونی‌سازی	فقیهی و همکاران (۱۳۹۴)
استمرار	تکرار	عینی‌سازی	برونی‌سازی	صف آرا و همکاران (۱۳۹۷)
تبیین فرهنگ		ترویج فرهنگ	تعیین فرهنگ	ناظمی اردکانی (۱۳۹۰)
مدیریت و نظارت فرهنگی	برنامه ریزی فرهنگی	تبیین مدل‌های فرهنگی	شناسایی و رصد فرهنگی	گرامی و شریف اصفهانی (۱۳۸۶)

نهادینه‌سازی، یک فرآیند است و در طول زمان شکل می‌گیرد. برگر و لاکمن^۱ باور دارند که نهادینه‌شدن، مستلزم گذار از سه مرحله یا سه مقطع زمانی است. ۱- برون‌گرایی، ۲- عینیت‌گرایی ۳- درون‌گرایی. به عبارت دیگر: انجام یک عمل، برون‌گرایی؛ تلقی و تفسیر آن عمل به عنوان یک واقعیت اجتماعی مستقل از فرد، عینیت‌گرایی و تبدیل این دنیای عینی به دنیای درونی، درون‌گرایی نامیده می‌شود (تاسی، ۱۳۸۸: ۳۳۳ به نقل از قلی پور، ۱۳۹۳).



نگاره ۲: مدل نهادی شدن برگر و لاکمن (قلی پور، ۱۳۹۳). برگرفته از فقیهی و همکاران، (۱۳۹۴)

برونی‌سازی^۱: منظور برگر از برونی شدن فرایند مستمری است که طی آن، انسان فرآورده‌های اجتماعی خلق می‌کند. به بیان دیگر، برونی‌سازی نتیجه مستمر سازندگی انسان است و آدمی در جریان برونی‌سازی مستمر خویش آن را خلق می‌کند (برگر و لاکمن، ۱۳۷۵: ۸۰). بیرونی شدن سرریز افعال جسمانی و ذهنی آدمی در جهان است (حسینی، ۱۳۹۶).

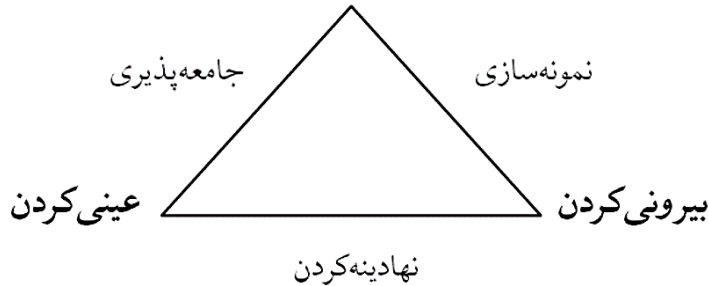
عینی‌سازی^۲: آنچه پس از برونی‌سازی رخ می‌دهد و در شناخت مسئله اجتماعی مهم تلقی می‌شود، فرایند عینی‌سازی است. روندی که با آن دستاوردهای برونی شده انسان به عینیت می‌رسد روند عینی‌سازی است. جهان‌نهادی، فعالیت عینی شده انسان است. فرایندی که طی آن، دستاوردها و نتایج بیرونی فعالیت انسان خصلت عینی می‌یابد عینیت یابی نام دارد. عینی کردن فرایندی است که در جریان آن، موضوع بیرونی شده با نهادینه شدن اجتماعی و کسب مشروعیت برای سوژه‌های بسیار به واقعیت تبدیل می‌شود (حسینی، ۱۳۹۶).

درونی‌سازی^۳: برگر در بحث درونی‌سازی همچنان از دیدگاه‌های انسان‌شناسی متأثر است. به باور او: «فرد نه به صورت عضو جامعه، بلکه با نوعی گرایش و استعداد جامعه‌پذیری زاده می‌شود و در شمار یکی از اعضای جامعه در می‌آید که نقطه آغاز این فرایند، درونی گردانیدن است» (برگر و لاکمن، ۱۳۷۵: ۱۷۸).

از نظر برگر، این درونی‌سازی طی فرایندی سه مرحله‌ای اجرا می‌شود. برگر و لاکمن «ساخت اجتماعی واقعیت» را فرایندی دیالکتیکی در نظر می‌گیرند و در آن از دیدگاه تحلیلی، میان بیرونی کردن، عینی کردن و درونی کردن تمایز قائل می‌شوند (کسلر^۴، ۱۳۹۴: ۱۸۸). این روابط در نمودار زیر نشان داده شده است.

1 Externalization
2 Objectivation
3 Internalization
4 Dirick kessler

درونی کردن



نگاره ۳: دیالکتیک ساخت اجتماعی واقعیت، در عرصه سیاستگذاری. به نقل از حسینی، ۱۳۹۶

(برگرفته از: کنوبلاخ، ۱۳۹۰: ۲۳)

فقیهی و همکاران (۱۳۹۴) در توضیح مدل لاکمن و برگر آورده اند که: در مرحله برونی سازی، ارزش های سازمان به طور دقیق تعریف و روشن می شوند. ارزش های سازمانی بیشتر توسط مدیران تعریف می شوند، در مرحله عینی سازی، مصادیق واضح ارزش ها مشخص می شوند. برای جاری سازی ارزش ها، وجود کدهای رفتاری، یک الزام است ولی این کدها تنها در صورتی که به طور موثر به کارکنان ابلاغ و توسط آنها درک شود، به نتیجه مطلوب خواهند رسید. در مرحله درونی سازی، وارد کردن ارزش ها در زندگی روزمره کارکنان است. در هر یک از این سه مرحله می توان از ابزارها و سازوکارهای مختلفی استفاده کرد تا نهایتاً یک ارزش نهادینه شود.

(د) مدل مفهومی تحقیق

با توجه به آنچه که در بالا ذکر شد، چارچوب کلی تحقیق جهت نهادینه سازی فرهنگ پاسداری مبتنی بر تاثیر از پایه محیطی به شرح زیر می باشد.

تدوین (تعیین فرهنگ مطلوب یا مهندسی فرهنگ)	ترویج (جاری سازی و اجرای فرهنگ مطلوب در سازمان)	تعمین (ایجاد ذهنیت، تحول و تغییر رفتار از طریق آموزش و تبلیغ)
برونری سازی	عینی سازی	درونری سازی
فرآیندهای سازی ابعاد درونی انسان		
بینش	به مفهوم پیاده سازی و جاری سازی فرهنگ مطلوب پاسداری در ساختار و دستورالعمل‌هاست تا در عالم عین ظهور و بروز نماید که خارج از محدوده کاری این تحقیق می‌باشد.	
گرایش		به مفهوم مشخص کردن فرهنگ مطلوب پاسداری است که خارج از محدوده کاری این تحقیق می‌باشد.
اراده (کنش و رفتار)		

نگاره ۴: چارچوب کلی (نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری مبتنی بر تاثیر از پایه محیطی) (محقق ساخته)

روش‌شناسی تحقیق

در این فرآیند از چگونگی گردآوری شواهد و تبدیل آنها به یافته‌ها، تحت عنوان روش‌شناسی یاد می‌شود (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۵: ۲۲). با توجه به مسئله پیش‌روی این پژوهش بر اساس پیاز فرآیند پژوهش (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۸: ۲)؛ جهت‌گیری کاربردی دارد؛ با توجه به ابزار گردآوری اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل آنها، کیفی است که در زمره پژوهش‌های تفسیری قرار می‌گیرد و با توجه به اینکه از جزء به کل رسیده‌ایم، رویکرد این پژوهش استقرایی است. در این پژوهش از استراتژی تحلیل مضمون استفاده شده است. این پژوهش اکتشافی است که به‌صورت تک‌مقطعی انجام پذیرفته و در نهایت شیوه گردآوری داده‌ها مصاحبه است که به‌صورت میدانی صورت گرفته است. ضمناً قلمرو مکانی این تحقیق، «نهاد سپاه» بوده و «کشف راهکارهای اساسی برای نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری» قلمرو موضوعی این تحقیق است. از نظر زمانی نیز اجرای این تحقیق معطوف به سال ۱۳۹۸-۱۳۹۹ است.

جامعه آماری پژوهش، ترکیبی از اساتید دانشگاه و فرماندهان، مدیران و کارشناسان صحنه اجرایی و علمی را شامل می‌شوند. معیار انتخاب این صاحب نظران، داشتن شایستگی و دانش نظری و تجربی در زمینه موضوع این پژوهش و آشنایی با مباحث انسان‌شناسی و درک بینش، گرایش و کنش (اراده) در ابعاد درونی انسان است. در این تحقیق، تعداد ۱۱ مصاحبه انجام گرفته است (جدول ۴). از این تعداد ۱۰ مورد دارای فایل صوتی و یک مورد به صورت مکتوب می‌باشند.

جدول ۴: خلاصه وضعیت جامعه آماری و حجم آن

محدوده سنی	سمت و تخصص	تحصیلات	مصاحبه شونده
۶۰ سال	عضو جامعه مدرسین حوزه علمیه قم و عضو هیئت رئیسه مجلس خبرگان رهبری	اجتهاد	یک
۶۰ سال	مسئول اسبق حوزه نمایندگی ولی فقیه در سپاه	دکتری و خارج فقه	دو
۶۵ سال	مدیر گروه مدیریت در دانشگاه عالی دفاع ملی و دبیر کارگروهی در شورای عالی انقلاب فرهنگی	دکتری و عضو هیئت علمی دانشگاه	سه
۵۵ سال	رئیس اسبق دانشکده شهید محلاتی سپاه	دکتری و عضو هیئت علمی دانشگاه	چهار
۶۵ سال	مسئول معاونت فرهنگی ستاد کل نیروهای مسلح	دافوس با درجه ۱۸	پنج
۶۵ سال	از مدیران دانشگاه امام حسین ^(ع) و مسئول اسبق آموزش یکی از نیروهای پنجگانه سپاه	دافوس با درجه ۱۷	شش
۶۰ سال	فرمانده مرکز تعالی معنوی فرماندهان و مدیران سپاه	دافوس با درجه ۱۷	هفت
۵۵ سال	مسئول اداره تربیت و فرهنگ پاسداری معاونت تربیت، آموزش سپاه	دافوس با درجه ۱۶	هشت
۵۰ سال	مدرس حوزه و دانشگاه و مسئول موسسه انسان‌شناسی (مطالعات دینی)	خارج فقه و متخصص حوزه انسان‌شناسی	نه
۴۵ سال	استاد حوزه و دانشگاه، مشاور و کارشناس تربیتی رسانه ملی	خارج فقه و کارشناس ارشد تربیت دینی	ده
۵۰ سال	استاد حوزه و دانشگاه، کارشناس تربیتی رسانه ملی	خارج فقه و کارشناس ارشد تربیت دینی	یازده

در این تحقیق روش نمونه‌گیری بصورت هدفمند یا قضاوتی^۱ بوده است. بدین صورت که از مصاحبه‌شوندگان خواسته می‌شد فرد خبره‌ای که اطلاعات لازم و شرایط مصاحبه را دارد، معرفی کنند. شرط پایان نمونه‌گیری، اشباع نظری بوده است؛ بدان معنا که با انجام مصاحبه اضافه، چیزی به داده‌های ما افزوده نشود. در پژوهش حاضر، تعداد ۱۱ مصاحبه، شرط اشباع را فراهم کرد.

با توجه به اینکه در این پژوهش از ابزار مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته استفاده شده، داده‌های تحقیق به روش میدانی، حضوری و چهره به چهره جمع آوری شده است. تحقیق حاضر از روش کیفی «تحلیل تم»^۱ برای پاسخ به سوال اصلی پژوهش استفاده کرده است. تحلیل تم یا تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. تحلیل مضمون، فرآیندی برای تحلیل اطلاعات کیفی است (کلاری و برون،^۲ ۲۰۰۶: ۷۸). به زبان علمی به این کار «کدگذاری»^۳ می‌گویند. این روش داده‌ها را سازماندهی و در قالب جزئیات توصیف می‌کند. اما می‌تواند از این فراتر رفته و جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش را نیز تفسیر کند (توماس،^۴ ۲۰۰۳: ۳۲). بنابراین، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق به روش تحلیل مضمون با کمک نرم افزار MAXQDA نسخه ۱۰ است. مختاریان پور (۱۳۹۱) مدل جامعی از فرآیند تحلیل تم و یا تحلیل مضمونی به نقل از کینگ و هاروکز^۵ ارائه داده است که در این تحقیق از این رویکرد استفاده شد (۱۳۹۱: ۱۶۷-۱۷۴). این فرایند شامل سه مرحله کدگذاری توصیفی^۶، کدگذاری تفسیری^۷ و یکپارچه‌سازی از طریق مضامین فراگیر^۸ می‌باشد. به‌طور کلی محقق در اجراء، فرآیند گام به گامی را طی کرده است که تشریح می‌شود:

گام اول) آماده سازی داده‌ها: در این قسمت داده‌های حاصل از مصاحبه، تایپ و پیاده‌سازی می‌شود. پس از پیاده سازی به هریک از مصاحبه‌ها یک کد مصاحبه (p1 تا p11) داده شده است.

گام دوم) آشنا شدن: در این مرحله مصاحبه‌ها مکرر خوانده شده و مطالب مرتبط و مورد علاقه محقق که در حقیقت پاسخ به سؤالات پژوهش است، مشخص می‌شود. به دلیل حجم بالای داده‌ها از آوردن همه مطالب خودداری کرده و صرفاً به نمونه‌ای اکتفا می‌کنیم:

1 Theme Analysis

2 Clarke & Braun

3 Coding

4 Thomas

5 King and Horrocks

6 Descriptive Coding

7 Interpretive Coding

8 Overarching Themes

«..... پیشتازی فرماندهان مدیران و مسئولان در التزام به فرهنگ سازمانی. اولین الزام این است که اگر فرماندهان، مسئولان، مدیران، مربیان، اساتید، هادیان، مبلغان به تعبیری آنهایی که امام جامعه هستند، در سپاه یک گروهی امام تلقی می‌شوند، امام از نظر فرهنگی. فرماندهان مدیران و مسئولین یک طیف هستند، مبلغان و روحانیون یک طیف هستند، اساتید و مربیان و هادیان سیاسی همه یک طیف هستند، این سه طیف به نوعی امامان جامعه تلقی می‌شوند. اگر این سه طیف در التزام به فرهنگ پاسداری پیشتاز باشند، خود به خود الگو خواهند شد.....»

گام سوم) برچسب زنی و کد گذاری: در این گام داده‌های مورد علاقه پژوهشگر که در گام قبلی مشخص شده است، برچسب زده می‌شود. در این تحقیق فرایندی سه مرحله‌ای را برای تحلیل تم ارائه شده. این فرایند شامل سه مرحله کدگذاری توصیفی^۱، کدگذاری تفسیری^۲ و یکپارچه‌سازی از طریق مضامین فراگیر^۳ است که در ادامه بدانها اشاره می‌شود:

مرحله اول) کدگذاری توصیفی: در این مرحله ابتدا متن پیاده‌شده‌ای که قصد تحلیل آن وجود داشت، حداقل برای یک بار، بدون تلاش برای کدگذاری آن، به‌طور کامل قرائت و با فضای کلی متن آشنایی صورت گرفت. آنگاه هر چیزی در متن که ممکن بود به محقق برای فهم دیدگاه‌ها، تجربیات و ادراکات مصاحبه‌شوندگان، «در ذیل عنوان تحقیق» کمک کند، مشخص شد. سپس کدهای مشخص شده، با تک کلمات و یا عبارات کوتاه توصیف شدند و در نهایت کدهای توصیفی در تمام متن یک مصاحبه شناسایی شدند، پس از انجام کدگذاری توصیفی یک مصاحبه، به سراغ مصاحبه بعدی رفته و همین فرایند تکرار شد. مانند مثال زیر:

«خوراکی که ما امروزه به پاسدار می‌دهیم، یک درصد خوراکی که دشمن به او می‌دهد هم نیست. پاسدار بیرون از سپاه تحت تاثیر فرزندان، همسر، اقوام و دوستانش که همگی تحت تاثیر بمباران عقاید دشمن هستند، قرار می‌گیرد و هر چقدر هم که اعتقاداتش محکم

باشد، تحت تاثیر قرار می‌گیرد. یک پاسدار را نمی‌توان از این بسته جدا کرد و همه را با هم باید دید و گرنه فرهنگ پاسداری را تغییر می‌دهند... [تهاجم فرهنگی]

مرحله دوم) کدگذاری تفسیری: در این مرحله تلاش شد تا فراتر از «توصیف»، بر تفسیر معانی گفته‌های مصاحبه‌شونده تمرکز شود. آنگاه کدهای توصیفی تولید شده در مرحله قبل، از طریق تفسیر معانی و مقایسه مستمر چندباره، در یکدیگر ادغام یا در ذیل یکدیگر قرار گرفتند و بدین ترتیب پس از خوشه‌بندی و ترکیب چند کد توصیفی و گاه از آوردن آنها در ذیل یک کد توصیفی موجود و گاهی هم از جمع چند کد توصیفی در ذیل یک کد، کد تفسیری، تولید شد.

مرحله سوم) یکپارچه‌سازی و تعریف مضامین فراگیر: در این مرحله، تعدادی مضامین فراگیر شناسایی شدند که مفاهیم کلیدی تحقیق را بیان می‌کردند. مضامین فراگیر که بر پایه مضامین تفسیری بنا شدند در سطح تجرید بالاتری از آنها قرار داشتند.

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

یافته‌های تحقیق پس از تحلیل تم داده‌ها، در جدول ۵ ارائه می‌شود:

جدول ۵: دسته بندی کدهای توصیفی، تفسیری و مضامین فراگیر

مضامین فراگیر	کدهای تفسیری (تم اصلی)	کدهای توصیفی (تم فرعی)
ایجاد بینش (۲)	جلسه مباحثه کارکنان در موضوع فرهنگ پاسداری (۲)	
	برگزاری دوره‌های آموزشی (۱)	
	برگزاری یادواره شهدا (۱)	
	استفاده از شبکه‌های اجتماعی (۱)	
		رمان نویسی از شهدا (۱)
		الگوسازی از شهدا (۲)
		الگوسازی از شهدا (شهید حججی) (۱)
		الگوسازی‌های عملی (۱)
		الگوسازی از افراد مرجع (۱)
		الگوسازی فرماندهان (۲)
	الگوسازی رفتاری (۱)	

مضامین فراگیر	کدهای تفسیری (تم اصلی)	کدهای توصیفی (تم فرعی)
	آموزش (۱)	آموزش (۱)
		تبیین در دوره‌های آموزشی (۱)
		تبیین در محتوای آموزشی (۱)
	معرفی ارزش‌ها (۱)	
	آگاهی بخشی مولفه‌های فرهنگی به کارکنان (۲)	
		تبیین از طریق فضا‌سازی‌های محیطی (۱)
		تبیین با استفاده از اهداف سیاسی (۱)
		تبیین با استفاده از روحانیون (۱)
ایجاد گرایش (۰)	برنامه‌های شاد مذهبی (۱)	
	بزرگ شمردن ارزش‌های درست (۱)	
	پیوند دادن فرهنگ نهادی با ارزش‌های دینی (۲)	
	اثبات سرآمدی فرهنگ نهادی (۱)	
		رعایت اصول درونی‌سازی (۱)
		تکریم ارزش‌های درست (۱)
		تشویق ارزش‌های درست (۱)
		قدردانی کردن (۱)
		تعریف و تمجید (۱)
		کمک گرفتن از شور و احساسات (۲)
		ایجاد عشق (۱)
		پیوند بین استقرار فرهنگ نهادی و منافع مادی و معنوی کارکنان (۲)
		ایجاد علاقه در کارکنان (۱)
		برجسته سازی موفقیت های فرهنگ دفاع مقدس (۱)
	خاطره‌گویی دفاع مقدس (۱)	
	استفاده از مکانیزم‌های هنری (۱)	
	برجسته سازی پیشینه سپاه (۱)	
ایجاد اراده و رفتار (۰)	پشتن‌سازی گروه‌های مرجع در فرهنگ پاسداری- (۲)	
		تجلیل از دارندگان ارزش (۱)
		انس با روایات عترت (۱)
		انس با نهج البلاغه (۱)
		انس با قرآن (۱)
		دعای ندبه (۱)
		دعا کمیل (۱)
		سینه زنی (۱)
		گریه بر سید الشهداء (۱)
		سجده بر تربت سید الشهداء (۱)
		شعر برای سید الشهداء (۱)
	مجلس برای سید الشهداء (۱)	
	تقویت مناسک مذهبی در سپاه (۱)	

مضامین فراگیر	کدهای تفسیری (تم اصلی)	کدهای توصیفی (تم فرعی)
	فیلم سازی (۱)	
	متناسب سازی نظامات سازمانی با فرهنگ نهادی (۱)	نظام سازی نهادی - نظامات نهادی درست کردن (۱)
		متناسب سازی معیارهای ارتقا ر سازمان با فرهنگ نهادی (۱)
		متناسب سازی و اجتماعی سازی کارکنان با فرهنگ نهادی (۰)
		متناسب سازی مدیریت منابع انسانی با فرهنگ نهادی (۱)
		متناسب سازی استراتژی های سازمان با فرهنگ نهادی (۱)
	معیار بودن ویژگی های فرهنگ نهادی در ارتقا کارکنان (۱)	متناسب سازی برنامه های آموزشی با فرهنگ نهادی (۱)
		متناسب سازی آداب و رسوم سازمانی با فرهنگ نهادی (۱)
		متناسب سازی شرح شغل ها با فرهنگ نهادی (۱)
		متناسب سازی سبک مدیریت با فرهنگ نهادی (۲)
		متناسب سازی قوانین و مقررات با فرهنگ نهادی (۲)
	پایش و متناسب سازی سیستم گزینش با فرهنگ پاسداری (۸)	توجه به وضعیت زیستی، ژنتیک و استعداد خود فرد (۰)
	تکریم پاسداران متعهد به فرهنگ پاسداری (۱)	ارتقا سازمانی (۱)
		تشویق (۱)
	همراستاسازی پادشاهای درونی و بیرونی (۱)	
	ترویج فرهنگ پاسداری (۱)	
	حضور در اربعین (۱)	
	استفاده از فنون نماد سازی (۱)	فضا سازی های نهادی (۱)
	فضاسازی معنوی در سازمان متناسب با فرهنگ پاسداری (۱)	
	فراهم آوردن موقعیت هایی برای تمرین بروز ارزش ها (۱)	
	گفتمان سازی فرهنگ پاسداری (۱)	امر به معروف و نهی از منکر (۱)
		تذکر (۱)
		موعظه (۱)
		نصحیت (۱)

ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

با توجه به ادبیات و داده‌های تحقیق، درونی‌سازی فرهنگ‌پاسداری مبتنی بر سه بعد وجودی اصلی انسان یعنی ساخت بیش، گرایش و اراده و رفتار در پاسداران می‌باشد. در ذیل ضمن پاسخ به سوالات تحقیق، به هر یک از این راهکارها اشاره می‌شود:

سوال ۱) برای درونی‌سازی فرهنگ‌پاسداری در پاسداران، سپاه چه اقداماتی را باید انجام دهد تا پاسداران، فرهنگ‌پاسداری را بیاموزند، عمیقاً بفهمند و درک درستی از آن داشته باشند؟

ایجاد بیش: برای اینکه فرهنگ‌پاسداری در درون پاسداران نهادینه شود، ابتدا باید ایشان نسبت به فرهنگ‌پاسداری شناخت و بیش پیدا کنند. لازم به ذکر است هر چقدر بیش و شناخت از یک موضوعی بیشتر شود، به انتخاب آن بیشتر کمک می‌کند. در واقع انتخاب درست معلول شناخت دقیق‌تر است. بنابراین، برای اینکه پاسداران، فرهنگ‌پاسداری را انتخاب نمایند، باید قبلاً آنها را با این فرهنگ آشنا کرد. این آگاهی‌بخشی و بیش‌افزایی بر اساس داده‌های تحقیق از طرق زیر در سپاه ایجاد می‌شود:

معرفی و شناساندن فرهنگ‌پاسداری و مولفه‌ها و ارزش‌های آن به پاسداران از طریق دوره‌های آموزشی، شبکه‌های مجازی و برگزاری جلسات و نشست‌های هم‌اندیشی و مباحثه گروهی. الگوسازی برای پاسداران؛ چراکه الگوها نمادهایی هستند که به صورت غیر مستقیم، پاسداری که فرهنگ‌پاسداری در او نهادینه شده است (پاسدار مطلوب) را معرفی کرده به نمایش می‌گذارد و بدین طریق می‌تواند فرهنگ‌پاسداری را بشناساند. در این رابطه برگزاری یادواره‌های شهدا و معرفی سبک رفتاری آنها، از جمله مهم‌ترین راهکارهای ایجاد بیش در سپاه می‌باشد. در این خصوص چنانچه بخواهیم مثالی را ذکر کنیم می‌توانیم به الگوسازی‌هایی که خود رهبر معظم انقلاب^(مد ظله العالی) در مورد برخی از شهدای انقلاب اسلامی در کتاب‌هایی تقریر فرموده اند و اخیراً نیز در مورد شهدای مدافع حرم مانند شهید حججی پرداخته اند، اشاره کرد. در این رابطه، معظم له پس از شهادت شهید عزیز، سپهبد پاسدار برادر حاج قاسم سلیمانی، ضمن الگوسازی از شخصیت وی، به‌طور ویژه‌ای به ترسیم «مکتب شهید سلیمانی» پرداخته اند.

سوال ۲) برای درونی‌سازی فرهنگ پاسداری در پاسداران، سپاه چه اقداماتی را باید انجام دهد تا پاسداران، به فرهنگ پاسداری علاقه‌مند، برانگیخته و نسبت به آن حس وفاداری پیدا کنند؟

ایجاد گرایش: داده‌های این تحقیق در خصوص ایجاد گرایش به فرهنگ پاسداری بیانگر آن است که سپاه با استفاده از سازوکارهای هنری و جذابیت‌های برنامه‌های شاد مذهبی و اقداماتی که به تهییج شور و احساسات می‌انجامد (که لزوماً شاد یا هنری نیستند؛ مانند برگزاری مسابقات ورزشی یا اردوهای شورآفرین و مهیج در شرایط سخت)، تبیین و اثبات سرآمد بودن فرهنگ پاسداری و ارزش‌های آن، ایجاد جذابیت کند و با پیوند بین فرهنگ پاسداری و ارزش‌های آن با منافع مادی و معنوی پاسداران و تشویق و تکریم صاحبان این فرهنگ، انگیزه‌های درونی و دینی آنان را برانگیزاند.

همچنین ایجاد عشق نیز در تغییر علایق، چه مثبت و چه منفی بسیار موثر است. بنابراین، عشق به چهره‌ای از نماد یا الگوی فرهنگ پاسداری می‌تواند نسبت به فرهنگ پاسداری ایجاد علاقه کند و زمینه نهادینه‌سازی آن را فراهم نماید. بطور مثال افرادی که عاشق سردار دلها (شهید سلیمانی) هستند، به سلوک وی نیز علاقه مند می‌شوند. بنابراین، چهره‌ای که ظرفیت معشوق شدن را دارد، روحیات، تفکرات و رفتارش می‌تواند به عنوان یک «مکتب» چراغ راهنما و عامل موثری در درونی‌سازی آن فرهنگ مطرح شود. عامل دیگری که گرایش ایجاد می‌کند، افتخارات دوران دفاع مقدس و برجسته‌سازی پیشینه درخشان سپاه و موفقیت‌های فرهنگ دفاع مقدس است که در جذب و علاقه‌مندی پاسداران موثر است. در اینجا این نکته را یادآور می‌شویم که الگوها و نمادها دو کارکرد دارند:

- ۱- الگوسازی؛ که در ایجاد بینش نقش دارد و معرف وضعیت مطلوب است.
- ۲- جذابیت بخشی به الگوها؛ که گرایشی است و ایجاد علاقه و انگیزه می‌کند. با توجه به چارچوب مفهومی تحقیق، هر دو کارکرد در نهادینه‌سازی فرهنگ پاسداری موثرند.

سوال ۳) برای درونی‌سازی فرهنگ پاسداری در پاسداران، سپاه چه اقداماتی را باید انجام دهد تا پاسداران، در عمل و رفتار خود، آن را رعایت و اجرا نمایند؟

ایجاد اراده و رفتار: از آنجائی که شرط تغییر رفتار، داشتن زمینه برای انجام آن است، باید نظام گزینش، افراد مستعد و متناسب با این فرهنگ را در سپاه گزینش کند؛ چراکه همان‌گونه که در ادبیات تحقیق اشاره شد، یکی از مبادی نهادینه‌سازی، اراده خود فرد است و باید خودش هم اراده انجام عمل متناسب با فرهنگ پاسداری را داشته باشد. همچنین اگر نظامات سازمانی از قبیل ابلاغیات و دستورالعمل‌ها، شیوه نامه‌ها، ارزیابی‌ها، ارزشیابی‌ها و ... متناسب و همسو با فرهنگ سپاه و پاسداری باشد، رفتار متناسب با آن نیز شکل می‌گیرد؛ چراکه آنها جهت دهنده رفتار فردی و عملکرد سازمانی فرد می‌باشد و بنابراین، اراده‌ها را بدان سو می‌کشاند. ایجاد زمینه و فراهم آوردن موقعیت برای تمرین عملی ارزش‌های فرهنگ پاسداری نقش مهمی در ایجاد و تقویت اراده و رفتار دارد. البته تکریم و تشویق پاسدارانی که عامل به فرهنگ پاسداری هستند و نمادسازی و الگوسازی از آنها، به‌گونه‌ای که مشوقات بیرونی با درونی همراستا باشند نیز در تقویت اراده و عمل به فرهنگ پاسداری موثر است. همراستایی پاداش‌های درونی و بیرونی به مفهوم این است که اگر پاداش‌هایی که در این زمینه داده می‌شود، موجب تقویت انگیزه‌های درونی فرد باشد، عاملی می‌شود تا وی باز هم آن عمل را تکرار کند و استمرار ببخشد. این بحث با عنوان "تقویت مثبت" که اسکینر آن را مطرح کرده و در ادبیات تحقیق بدان اشاره شد، همخوانی دارد. یکی دیگر از عوامل مهم و موثر در ایجاد اراده و رفتار برای درونی‌سازی فرهنگ پاسداری، پیشتازی گروه‌های مرجع، همچون: فرماندهان، روحانیون و ... در عمل به فرهنگ پاسداری در کنار ایجاد فضا و محیط مملو از گفت‌وگو و عمل به این فرهنگ و تقویت مناسک مذهبی است.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

هدف اصلی این پژوهش ارائه راهکارهای اساسی نهادینه‌سازی (درونی‌سازی) فرهنگ پاسداری در آحاد پاسداران می‌باشد با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و بر پایه

سؤالات تحقیق، تجزیه و تحلیل داده‌ها صورت گرفت. فرآیند عملی انجام تحلیل داده، شامل مراحل آماده سازی، آشنا شدن، کد گذاری (توصیفی و تفسیری) و حصول معانی و مفاهیم بوده است و براین اساس ۱۰۲ کد توصیفی به صورت عام احصاء شد. تم‌های توصیفی بعد از تحصیل ۳۶ کد تفسیری، در ۳ مضمون فراگیر قرار گرفته است که این مضامین بر محور سوالات فرعی تحقیق منطبق هستند. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که برای درونی سازی فرهنگ پاسداری باید به سه بعد اصلی درونی انسان، یعنی بینش، گرایش و کنش (اراده و رفتار) توجه کرد. در زیر به پیشنهادهای کاربردی می پردازیم:

۱. با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر تاثیر «حضور پاسداران بدو ورود با بینش و اراده پذیرش و انجام رفتارهای متناسب با فرهنگ پاسداری» پیشنهاد می شود، معاونت نیروی انسانی سپاه نسبت به گزینش افراد مستعد برای پاسداری از انقلاب اسلامی که فرهنگ آن را شناخته، پذیرفته و اراده عمل به آن را دارند، بیش از گذشته حساسیت و دقت به عمل آورد. از آنجائی که ذهنیت‌ها، روحیه‌ها و اراده‌ها معمولاً پنهان هستند، بنابراین پیشنهاد می شود مرکز گزینش نیروانسانی سپاه، از علوم روانشناسی، شخصیت‌شناسی، انسان‌شناسی و ... با بهره مندی از متخصصین امر، برای بررسی و تشخیص آن در پاسداران بدو ورود استفاده کند.

۲. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق مبنی بر «وجود مجموعه متفکر، اندیشه‌ورز و راهبردی» که ضمن رصد محیطی، اولویت‌های اقدامات فرهنگ پاسداری را تعیین و همراستا کند. همچنین از آنجائی که موضوع درونی سازی فرهنگ پاسداری با وجود وابستگی همه جانبه به تمام محیط‌های بیرونی و درونی اعم از آموزشی و غیر آموزشی و گستردگی اجرایی در مدیریت و هدایت آن، امری فراتر از محدوده کاری و توان یک معاونت است، پیشنهاد می شود فرمانده کل سپاه نسبت به راه اندازی مرکز/ قرارگاه یا شورای عالی، بطور مثال با عنوان «تربیت و فرهنگ پاسداری» با حضور شخصیت‌های خبره حقیقی (با تخصص‌های انسان‌شناسی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی) و حقوقی تحت مدیریت خودشان اقدام کند تا در قالب آن ساختار اقدامات زیر، به طور مداوم و بدون خستگی و رها شدگی صورت پذیرد:

۲-۱. بازتعریف فرهنگ پاسداری و مصادیق عملی آن و اجماع جمعی حول آن و نیز تعریف و تولید گفتمان برای آن در حوزه تصمیم سازی؛ پیشنهاد می‌شود در این قسمت شخصیت‌های حقوقی همچون حوزه نمایندگی ولی فقیه، معاونت‌های طرح و برنامه راهبردی، تربیت آموزش و فرهنگ پاسداری، بازرسی و تعالی فرماندهان، نیروی انسانی و شخصیت‌های حقیقی از اساتید و صاحب نظران فرهنگی و تربیتی حوزه و دانشگاه عضویت داشته باشند. از آنجائی که رویکرد این قسمت، تصویر ایده آل‌ها است، بهتر است شخصیت‌های حقیقی بیشتر از شخصیت‌های حقوقی باشند.

۲-۲. تصویب و نظارت بر اجرای برنامه‌های فرهنگ پاسداری در حوزه تصمیم گیری؛ پیشنهاد می‌شود ضمن حضور شخصیت‌های حقوقی همچون حوزه نمایندگی ولی فقیه، معاونت‌های طرح و برنامه راهبردی، تربیت آموزش و فرهنگ پاسداری، بازرسی و تعالی فرماندهان، نیروی انسانی؛ از سپاه‌های استانی و رده‌های عمده (زمینی، دریایی، قدس، هوافضا) و معاونت‌های ستادکل سپاه با حضور نوبه‌ای و هر کدام به تفکیک جهت شرکت در جلسات دعوت شوند تا ضمن تعیین نسبت جایگاه خود با فرهنگ پاسداری و ارائه گزارش وضعیت موجود، طرح‌ها و برنامه‌های خود را به اقتضاء شرایط، جهت اجرا ارائه و به تصویب برسانند. و چنانچه الزاماتی نیاز داشته باشد، فراهم کنند.

۲-۳. رصد ضعف‌ها، قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدات و تاثیر و تاثرات محیطی و اقتضایی بر فرهنگ پاسداری و ارائه راهبردها و راهکارهای اساسی متناسب با آنها با استفاده از تمام ظرفیت‌ها و ابزارهای فکری، هنری، انسانی و ...

۲-۴. ارزیابی و رصد علمی میزان نوسانات نهادینه شدن فرهنگ پاسداری مبتنی بر مطالعات دوره‌ای در هر کدام از رده‌ها و قسمت‌های سپاه اعم از محیط‌های آموزشی و خدمتی به طور مجزا؛ پیشنهاد می‌شود معاونت دانش و پژوهش سپاه در حوزه ارزیابی و رصد فعال شود.

نگاره ۵ گویای چارت پیشنهادات فوق می‌باشد.



نگاره ۵: چارت شورای عالی تربیت و فرهنگ پاسداری و کارکردهای آن

۳. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق مبنی همراستا سازی نظامات نهادی با نهادینه سازی فرهنگ پاسداری؛ پیشنهاد می شود دستور کار «قرارگاه تحول و تعالی» باز تعریف شود و «مرکز تربیت و فرهنگ پاسداری» در آن فعال گردد تا با پیاده سازی و اجرای «طرح راهبردی نهادینه سازی فرهنگ پاسداری» (در کنار نهادی سازی سپاه) گامی روشن در تحول و تعالی معنوی پاسداران در راستای ساخت سپاه پیش رونده و پیش برنده انقلاب اسلامی، جهت ساخت تمدن و دنیای اسلامی برداشته شود.

۴. با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق مبنی بر وجود مجموعه متفکر، اندیشه ورز و راهبردی، پیشنهاد می شود، مرکز راهبردی سپاه، کارگروهی را جهت نظارت کلی بر حرکت و پیشرفت در مسیر نهادینه سازی فرهنگ پاسداری سپاه فعال کند تا ضمن دریافت گزارشات و بررسی وضعیت موجود و تطبیق آن با راهبردهای فرماندهی محترم کل قوا (مدظله العالی) نسبت به جمع بندی و ارائه گزارش محضر معظم له (دامت برکاته) اقدام نماید.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- قرآن کریم، ترجمه فولادوند
- نهج البلاغه (۱۳۸۷)، ترجمه محمد دشتی، چاپ اول، قم: پیام مقدس
- احمدیان، علی اکبر (۱۳۹۰)، هدایت و جنگ نرم و سخت در زیارت عاشورا، چاپ سوم، تهران: مجتمع فرهنگی عاشورا.
- الیوت، ارونسون (۱۳۸۱)، روان شناسی اجتماعی، ترجمه حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.
- امینی، عبدالحسین (۱۴۱۶ق)، الغدير فی الكتاب و السنة و الادب، قم: مرکز الغدير للدراسات الاسلامیة.
- ایروانی، محمدجواد (۱۳۸۰)، درآمدی بر نظریه نهادی، تهران نشر سیاست.
- بزرگر، ابراهیم (۱۳۸۹)، ساختار فهم اندیشه سیاسی اسلام. فصلنامه دانش سیاسی، سال ششم شماره ۱۳: ۴۳ تا ۷۲
- بزرگر، پیتر ال و لاکمن، توماس (۱۳۷۵)، ساخت اجتماعی واقعیت، ترجمه فریبرز مجیدی، تهران: علمی و فرهنگی
- تولایی، محمد؛ محمدنژاد، سید مهر علی. (۱۳۹۷)، مدیریت تحول و تعالی، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)
- جمعی از نویسندگان (۱۳۷۲ الف)، روانشناسی رشد با نگرش به منابع اسلامی، دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، تهران: نشر مهر.
- حرّ عاملی، محمد بن حسن (۱۱۰۴ق)، وسائل الشیعة الی تحصیل مسائل الشریعة، موسسه تحقیقات و نشر معارف اهل البیت (ع)
- حسینی، سیدعباس (۱۳۹۶)، ظرفیتها و دلالتهای نظریه فرهنگی پیتر بزرگر در عرصه سیاستگذاری فرهنگی، سیاست نامه علم و فن آوری، دوره ۷ شماره ۲: ۴۵ تا ۵۴
- خادمی، عین الله (۱۳۷۹)، بررسی عوامل مؤثر در درونی کردن ارزش های اسلامی در دانش آموزان، تهران: انتشارات آموزش و پرورش.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷)، روش تحقیق در مدیریت، انتشارات بازتاب
- خسروی، زهره و باقری، خسرو (۱۳۷۸)، راهنمای درونی کردن ارزش های اخلاقی از طریق برنامه درسی، فصلنامه مطالعات درسی، سال دوم شماره ۸: ۸۱ تا ۱۰۵

- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۳)، روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: انتشارات نشر صفار
- دیکشنری آنلاین (۱۳۹۸)، آبادیس، بازیابی شده در تاریخ ۹۸/۱/۲۰ از: <https://dictionary.abadis.ir/?Intype>
- رحیمی، عبدالله (۱۳۹۰)، بررسی انسان کامل با تاکید بر اندیشه‌های امام خمینی و دیدگاه‌های غربی، *علوم اسلامی*، سال ۶، شماره ۲۱: ۵۳ تا ۷۶
- رضایی، مهران؛ امامی جمعه، سید مهدی و بیدهندی، محمد (۱۳۹۶)، ارائه نظریه وزن کشی ساحات انسانی در تحلیل الگوی تصمیم‌گیری بر مبنای آرای فلاسفه متعالیه، *فصلنامه مدیریت اسلامی*، سال ۲۵، شماره ۴: ۶۵ تا ۹۳
- روحانی معین، داود (۱۳۹۲)، ترجمه خطبه غدیر به انضمام داستان غدیر از زبان امام باقر(ع)، چاپ چهارم، قم: بهار دلها.
- زرنگار، محمد (۱۳۸۵)، پذیرش فرهنگ سازمانی و بقای سازمان، *فصلنامه مطالعات مدیریت* شماره ۵۰: ۱۱۹ تا ۱۴۲ سال دوم، شماره اول: ۷ تا ۴۵
- سبحانی نیا، محمد (۱۳۸۲)، راه‌های درونی کردن مفاهیم اخلاقی، *مجله معارف اسلامی*، شماره ۵۵
- سجادی، سید مهدی (۱۳۷۹)، رویکردها و روش‌های تربیت اخلاقی و ارزشی، *پژوهش‌های فلسفی-کلامی* شماره ۳: ۱۴۴ تا ۱۴۵
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۵)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه
- سعیدی، علی و همکاران (۱۳۹۲)، پاسدار مطلوب، پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق(علیه السلام)، چاپ اول، قم: انتشارات زمزم هدایت
- سلطانی، محمد رضا (۱۳۸۹)، طراحی تبیین الگوی مدیریت فرهنگ سازمانی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، *رساله دکتری*، دانشگاه امام حسین(ع)
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۶)، پیاده‌سازی فرهنگ مطلوب نهادی سپاه، پروژه تحقیقاتی پژوهشگاه امام صادق(علیه السلام).
- سمون، مرتضی (۱۳۹۶)، شاکله نظریه محوری اسلام در خصوص شخصیت، *آینه معرفت*، دانشگاه شهید بهشتی، سال ۱۷، شماره ۵۱،
- شریفی، عنایت الله و جعفری نسب، سید حسین (۱۳۹۴)، روش‌های قرآن در نهادینه‌سازی اخلاق در جامعه، *پژوهشنامه معارف قرآنی*، سال ۶، شماره ۲۳: ۵۹ تا ۸۳

- صف آراء، مریم؛ طریقی احسن، زهره و اخوی، اصغر (۱۳۹۷)، نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در کودکان، *مشکوه*، شماره ۱۳۹: ۹۲ تا ۱۱۲
- غیائی، غلامرضا (۱۳۹۲)، عوامل و مراحل تکون رفتار اخلاقی در اسلام، *معرفت اخلاقی*، سال چهارم شماره اول: ۱۹ تا ۳۶
- فیاضی، علی و آشتیانی، محسن (۱۳۷۵)، *مبانی تربیت و اخلاق اسلامی*، قم: انتشارات روحانی.
- فقیهی، ابوالحسن و دیگران (۱۳۹۴)، طراحی و اجرای سازوکارهای نهادینه‌سازی ارزش‌ها در شرکت‌های هلدینگ: مطالعه ای در گروه مپنا. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، سال دهم، شماره ۳۷: ۱ تا ۲۱
- قلی پور، آرین (۱۳۸۴)، *نهادها و سازمان‌ها (اکولوژی نهادی سازمان‌ها)*، تهران انتشارات سمت.
- قلی پور، آرین (۱۳۹۳)، *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*، تهران: انتشارات سمت.
- قمی، شیخ عباس (۱۳۸۲). *تمه الممتهی فی وقایع ایام الخلفاء*. با تصحیح ناصر باقری بیدهندی، قم: انتشارات دلیل ما.
- کاویانی، محمد (۱۳۷۶)، آثار روانی - اجتماعی خدااباوری، *فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی*. شماره ۱۳: ۳۴ تا ۴۸.
- کریم زاده، صادق (۱۳۸۹) سازوکارهای روان‌شناختی فرایند درونی سازی ارزش‌های اخلاقی، *روان‌شناسی و دین*، سال سوم، شماره ۲: ۵ تا ۲۸
- کسلر، دیرک (۱۳۹۴)، *نظریه‌های روز جامعه‌شناسی از ایزنشتات تا پسامدرن‌ها*، ترجمه کرامت الله راسخ. تهران: نشر آگه.
- کنوبلاخ، هوبرت (۱۳۹۰)، *مبانی جامعه‌شناسی معرفت*، ترجمه کرامت الله راسخ، چاپ اول، تهران: نشر نی
- کونن، بروس (۱۳۷۵)، *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه و اقتباس: غلامعباس توسلی - رضا فاضل، تهران، چاپ ششم.
- گرامی، غلامحسین و شریف اصفهانی، میثم (۱۳۸۶)، مهندسی فرهنگی؛ بایسته‌ها و راهبردها، *مجله معارف*، شماره ۵۲، بازیابی شده در تاریخ ۲۳ تیر ۹۸ از: <https://hawzah.net/fa/Magazine/View/051050/06647/0211>
- مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ق)، بحار الانوار، موسسه دارالکتاب اسلامیة.
- محمدنژاد، سید مهر علی (۱۳۹۷)، *نهاد و نهاد گرایی*، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع)

- مختاریان پور، مجید (۱۳۹۱)، طراحی مدل اجرای سیاست‌های فرهنگی مبتنی بر برنامه‌های توسعه کشور، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبائی.
- میرزامحمدی، محمدحسن و رسولی، رحیمه (۱۳۸۹)، تربیت ولایی؛ اصلی ترین مبنای تربیت دینی، اسلام و پژوهش‌های تربیتی
- ناظمی اردکانی، مهدی (۱۳۹۰)، مبانی و چگونگی ترسیم نقشه مهندسی فرهنگی کشور، تهران، آوای نور، چاپ اول.
- نیک گهر، عبدالحسین (۱۳۶۹)، مبانی جامعه‌شناسی، تهران: نشر رایزن
- وثوقی راد، وحید (۱۳۹۷)، طراحی و تبیین الگوی قرآنی نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی، رساله دکتری، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- ولوی، پروانه و یزدانی، صدیقه (۱۳۹۲)، بررسی درونی سازی ارزش‌های اساسی در تربیت اسلامی، اولین همایش ملی اسلام و ارزش‌های متعالی. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.

ب. منابع لاتین

- Bloom, B.S. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives, Handbook The Cognitive Domain**. David McKay, New York.
- Braun, v and Clarke, v (2006). using thematic analysis in psychology , *qualitative research in psychology journal*, vol 2, 140-123
- Peter I. berger and luckmann, thomas (1967). **The social constraction of reality: a treatise in the sociology of knowledge**. Garden city, ny:
- Thomas David r. (2003). A general inductive approach for qualitative data analysis, university of Auckland, new Zealand - ryan Gery w. (2003). **techniques to identify themes**, sage publication , university of Florida