



Strategies for Promoting the Religious Culture of FARAJA Soldiers

Reza Doustar

*Assistant Professor of
Political Science, FARAJA
Institute of Discipline
Sciences and Social Studies,
Tehran, Iran (corresponding
author).
babadimousa2020@gmail.com

Hassan Kalaki

Assistant Professor of
Sociology, FARAJA Institute
of Discipline Sciences and
Social Studies, Tehran, Iran.
amir_hortamani@yahoo.com

Received: 2023/09/04

Accepted: 2023/09/29

DOI:

10.22034/jpcs.2023.1275061.1234



ABSTRACT

The present article, in a qualitative and quantitative way, seeks to identify strategies to improve the religious culture of Faraja soldiers. The research method is an exploratory mix of sequential type in three phases and the research tool is the questionnaire. In the qualitative part, the number of participants was 30, and in the quantitative part, the statistical sample consisted of 420 people from presidents and vice-presidents in ideological-political ranks. The validity of the questionnaire tool was measured by the form of formal validity and by obtaining the opinion of scientific experts and internal experts, and its reliability was confirmed using Cronbach's alpha value above 0.95. For sampling, available targeted sampling was used and in order to analyze the data, SWAT and QSPM environmental analysis model were utilized. The analysis method was a follow-up analysis, therefore we made use of SWAT analysis as the fundamental method in the qualitative part, and then the analysis of descriptive statistics indicators was used to determine strategies as a supplement. After strategic studies, using the SWAT model, the grand strategy for improving the status of religious culture of Faraja soldiers is promoting soft cultural power with an emphasis on the implementation of the duty of commanding to do good deeds. Furthermore, fifteen implementation strategies have been determined and suggested.

Keywords: Cultural Opportunities and Threats, Cultural Weaknesses and Strengths, Promotion of Religious Culture.

► **Citation (Vancouver):** Doustar R, Kalaki H. Strategies for Promoting the Religious Culture of FARAJA Soldiers. *Police Cultural Studies*, 2023; 10(4): 27-43.

► **Citation (APA):** Doustar, R, Kalaki, H. (2023) Strategies for Promoting the Religious Culture of FARAJA Soldiers. *Police Cultural Studies*, 10(2), 27-43.

راهبردهای ارتقای فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا

چکیده

مقاله حاضر، به طور تلفیقی کیفی و کمی به دنبال شناسایی راهبردهای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا است. روش پژوهش، آمیخته اکتشافی از نوع متوالی در سه فاز و ابزار پژوهش پرسشنامه است. در بخش کیفی، تعداد مشارکت‌کنندگان، ۳۰ نفر و در بخش کمی، نمونه آماری، ۴۲۰ نفر از رؤسا و معاونان در رده‌های عقیدتی-سیاسی فراجا بودند. روایی ابزار پرسشنامه از نوع روایی صوری و با اخذ نظر خبرگان علمی و کارشناسان درون‌سازمانی انجام شد و پایایی آن با استفاده از مقدار آلفای کرونباخ بالای ۰/۹۵ مورد تأیید قرار گرفت. برای نمونه‌گیری، از نمونه‌گیری هدفمند در دسترس و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از الگوی تحلیل محیطی سوات و QSPM استفاده گردید. روش تحلیل از نوع تحلیل تعقیبی بوده، به این صورت که ابتدا در بخش کیفی، به عنوان روش پایه از تحلیل سوات استفاده گردید و سپس از تحلیل شاخص‌های آمار توصیفی برای تعیین راهبردها به عنوان مکمل، بهره برده شد. پس از مطالعات راهبردشناختی، با بهره‌گیری از الگوی سوات، راهبرد کلان برای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا عبارت است از: ارتقای قدرت نرم فرهنگی با تأکید بر اجرای فریضه امر به معروف. همچنین، پانزده راهبرد اجرایی تعیین و پیشنهاد گردیده است.

کلیدواژه‌ها: فرصت‌ها و تهدیدهای فرهنگی، ضعف‌ها و قوت‌های فرهنگی، ارتقای فرهنگ دینی.

رضا دوستدار

*استادیار علوم سیاسی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا - تهران - ایران.
(نویسنده مسئول)

rezadoustdar@gmail.com

حسن کلاکی

استادیار جامعه‌شناسی، پژوهشگاه علوم انتظامی و مطالعات اجتماعی فراجا - تهران - ایران.

h.kalak2014@chmail.ir

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۲۷-۴۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۷

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/jpcs.2023.1275061.1234

◀ استناد (ونکوور): دوستدار، ر.، کلاکی، ح.، راهبردهای ارتقای فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا. مطالعات فرهنگی پلیس، ۱۴۰۲؛ ۱۰(۳): ۲۷-۴۳.

◀ استناد (APA): دوستدار، ر.، کلاکی، ح.، (۱۴۰۲). راهبردهای ارتقای فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا. مطالعات فرهنگی پلیس، ۱۰(۳): ۲۷-۴۳.

جامعه تبدیل می‌شود (داریاتو، ۲۰۱۵). به عبارت دیگر، فرهنگ دینی را می‌توان به تحقق ارزش‌های دینی به عنوان شیوه‌ای از تفکر، رفتار و گفتار همه اعضای جامعه تعبیر کرد (فاتورحمان، ۲۰۱۵).

ارزش‌های دینی که در انسان پرورش می‌یابند، از بلوغ دینی یعنی درک، زیستن و به‌کارگیری ارزش‌های دینی در زندگی روزمره ناشی می‌شوند. به همین دلیل، فردی که سعی می‌کند پیرو دینی خوبی باشد تا در نگرش‌ها و رفتارهای مذهبی که نشان‌دهنده پایبندی به دین اوست، نمایان شود (جلال‌الدین، ۲۰۰۵). به طور کلی، فرهنگ دینی عبارت است از مجموعهٔ هنجارها، ارزش‌ها، فعالیت‌ها، قواعد، گفتار، نگرش‌ها، رفتار و حتی مفروضات اساسی که به وسیلهٔ نهادها یا مربیان شکل می‌گیرد و به آن عادت می‌کنند تا براساس ارزش‌های دینی به دیگران منتقل شود (نازی‌خواه و همکاران، ۲۰۲۱: ۶۷).

با الهام از بحث‌های گسترده‌تر علوم اجتماعی پیرامون فضا و رقابت‌های عمومی بر سر مکان‌های عبادی در بسیاری از نقاط جهان، علاقه علمی فزاینده‌ای به پویایی فضای مذهبی و توسعه فرهنگ دینی به وجود آمده است (گاربین و استران، ۲۰۱۷). رابطهٔ فضا و تبلیغ دینی در آثار برخی از پژوهشگران علوم اجتماعی، نظیر معماری مذهبی و جامعه دینی (بچی و همکاران، ۲۰۱۷؛ و رکایک، ۲۰۱۳)، بناها و اماکن مذهبی به عنوان نمادهای فرهنگی مقدس (نات و همکاران، ۲۰۱۶؛ اوکاه، ۲۰۱۶) دیده شده است. به عنوان مثال، بورکارت (۲۰۲۳)، مفهوم «زیرساخت دین» را با استفاده از فضاهای عمومی شهری به عنوان روشی تحلیلی جدید در فضا سازی دین به کار می‌گیرد.

در همین راستا، مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در سال ۱۳۹۳ برای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح، تدابیر نه‌گانه‌ای را ارائه کردند.

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، به عنوان یکی از کنش‌گران اصلی در سطح کلان و عرصه فرهنگی کشور به‌شمار می‌رود. وجود نیروهای انسانی پاک‌دست و سالم عامل اصلی موفقیت نیروی انتظامی در پاسداری از ارزش‌های اسلامی است. به همین جهت، نیروی انتظامی و نقش‌های ایجابی و سلبی کارکنان وظیفه آن نیرو، در توسعه فرهنگ دینی جامعه اثرگذارند. توسعه فرهنگ دینی بسیار مهم است، زیرا بر گفتار، کردار و نگرش افراد تأثیر می‌گذارد. آن را می‌توان با ارائه نمونه‌ها و عادات و رفتارها توسعه داد. فرهنگ دینی را می‌توان نوعی تفکر، گفتار، کردار و رفتار اعضای گروه و جامعه براساس ارزش‌های دینی دانست. فرهنگ‌های دینی و مذهبی را شیوه‌های به‌کارگیری مدیریت اطلاعات می‌داند که شامل تفسیر متون به‌وسیلهٔ افراد، معمولاً رهبران کاریزماتیک جوامع مذهبی و همچنین گفتمان تولیدشده بین رهبران و پیروان آنها است (تایلور، ۲۰۰۷: ۱۲). همچنین، واتکینز^۲ (۲۰۱۴: ۷۴) با استنباط از نظریه‌های فرکلاف^۳ و گادامر^۴ معتقد است که فرهنگ دینی عبارت است از: پردازش اطلاعات دینی در فرآیندهای ذهنی افراد و گروه‌ها که درگیر در طرح‌واره تفسیری هستند، همان‌گونه که فرکلاف به «شبکه‌ای از بازنمایی‌های ذهنی» اشاره می‌کند و گادامر از فرآیند تفسیری سخن می‌گوید.

درواقع، فرهنگ دینی، فرهنگی است که از شکل‌گیری و عادت کردن محیطی مذهبی ایجاد می‌شود و تا زمانی که به طول می‌انجامد که آگاهی همه اعضای گروه یا جامعه برای گفتن، رفتار و گفتار منطبق با ارزش‌های دینی به وجود آید (فاتورحمان، ۲۰۱۶). فرهنگ دینی به روحیهٔ اعضای جامعه در گفتار، رفتار و رفتار مبتنی بر ارزش‌های دینی و به فرهنگ غالب تبدیل می‌شود. درحقیقت، فرهنگی که در فضای مذهبی شکل می‌گیرد به یک ویژگی و فرهنگ غالب

6 -Becci, I., Burchardt, M., & Giorda, M
7 - Verkaaik
8 - Knott & et al.
9 - Ukah

1-Taylor
2-Watkins
3 - Fairclough
4 -Gadamer
5 - Garbin & Strhan

به‌علاوه، ایمنگ و اوکفار^۱ (۲۰۲۲) با استفاده از روش‌های تحلیل انتقادی و زمینه‌ای استدلال می‌کنند که درک مسائل مذهبی و فرهنگی در برخی از مهم‌ترین بحث‌ها در امور جاری جهان ضروری است. این اثر نشان می‌دهد که هیچ چیزی در جهان نوین وجود ندارد که شامل مذهب، فرهنگ یا هر دو نباشد. همچنین، نازی‌خواه و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند که راهبرد شکل‌گیری فرهنگ دینی در مدارس را می‌توان از طریق راهبرد قدرت، راهبرد اقتاعی و بازآموزی هنجاری با رویکردهای مثال‌زدنی، عادت‌سازی، پاداش و تنبیه و رویکردهای متقاعدکننده انجام داد. با این اوصاف می‌توان نتیجه گرفت که فرهنگ دینی توسعه‌یافته در مدارس تلاشی است برای شکل‌دادن به اعضای مدرسه‌ای که اخلاق کریمه را هدف تربیت ملی، یعنی توسعه توانمندی دانش‌آموزان برای برخورداری از قوت معنوی دینی و اخلاق اصیل قرار می‌دهند. به‌علاوه، کریمی و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که سهم زیادی از علل ضعف روانی سربازان، مربوط به سابقه زندگی آنان است که به‌خوبی در روزهای آغازین سربازی به کمک افزایش مهارت‌ها و آگاهی می‌توان این ضعف‌ها را مدیریت و به غنای روانی آنان کمک کرد. یکی از این عوامل ضعف روانی، ضعف بنیه‌های معنوی و دینی است. همچنین، با توجه به دغدغه‌های مقام رهبری (مدظله‌العالی) و تدابیر نه‌گانه ایشان در خصوص تقویت وضعیت فرهنگ دینی سربازان از یک سو و نتایج یافته‌های وضعیت فرهنگ دینی و روان‌شناختی نامناسب کارکنان وظیفه در پژوهش‌های نژادحیدری (۱۳۹۵) و صادقی و همکاران (۱۳۹۲)، نگرش منفی نسبت به خدمت وظیفه عمومی، رتبه پایین اعتقادات مذهبی سربازان (کبوتری، ۱۳۹۲)، نوسانات زیاد سلامت روان در بین سربازان (قانع و مهدوی پناه، ۱۳۹۲)، اختلالات روانی، اضطراب و افسردگی در بین سربازان (منصور و دیگران، ۱۳۹۲)؛ خستگی عاطفی در بین سربازان (قادری نیا، ۱۳۹۲)، وجود افسردگی در بین سربازان قرارگاه‌های نه‌جا (پنجه بند و شکرایی، ۱۳۸۷)، گرایش

سربازان به مصرف قلیان با انگیزه فائق‌آمدن بر مشکلات شخصی (بلوچی و دیگران، ۱۳۹۲)، گرایش به میزان مصرف سیگار در بین سربازان (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰)، همگی بیانگر آسیب جدی در وضعیت فرهنگی و روحی کارکنان وظیفه است. علاوه بر این موارد، پژوهش‌هایی نیز وجود دارند که نقش دین و باورهای دینی را در کاهش آسیب‌های فردی کارکنان وظیفه مؤثر دانسته‌اند. برخی از این پژوهش‌ها شامل نقش باورهای دینی در کاهش میزان افسردگی و اضطراب سربازان (بهشتی و ضرغام حاجبی، ۱۳۹۷)، روش‌های بصیرت‌افزایی سربازان از دیدگاه قرآن و سنت معصومین (ع) (کاشانی و دیگران، ۱۳۹۴) و تعمیق باورهای مذهبی و تقویت جهت‌گیری مذهبی در کاهش خودکشی سربازان (سلطانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۱) می‌شوند.

مسأله‌ای که وجود دارد و برخی از پژوهش‌های انجام‌گرفته در بین سربازان فراجا نیز آن را تأیید می‌کنند این است که وضعیت فرهنگ دینی این قشر با آسیب‌ها و تهدیدهایی همراه بوده است، طوری که برخی نگرانی‌ها را در بین مسئولین به‌وجود آورده است. بنابراین، حل مسائل و آسیب‌های پیش روی سربازان و کارکنان وظیفه فراجا، نیازمند مطالعه وضعیت‌شناختی و راهبردشناختی فرهنگ دینی آنان است. براین‌اساس، پژوهش حاضر به دنبال شناخت وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا و راهبردشناسی محیط داخلی و بیرونی مؤثر بر وضعیت فرهنگی آنان است. در همین راستا، پرسش اصلی پژوهش این است که «وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه در فراجا چگونه است؟»

روش پژوهش

روش پژوهش، آمیخته اکتشافی از نوع متوالی در سه فاز متوالی (کیفی- کمی- کمی) است و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری اطلاعات بهره برده شده است. در فاز اول، روش پژوهش کیفی از نوع مطالعه موردی و از ابزار پرسشنامه

با روش نمونه‌گیری هدفمند دردسترس (مرتبط‌ترین افراد مورد مطالعه) به شرح زیر توزیع گردید. در این مرحله، از خبرگان و کارشناسان درون‌سازمانی، سؤالاتی کلی پیرامون تعیین مرتبط‌ترین شاخص‌های نقاط درونی ضعف و قوت و نقاط بیرونی فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگ دینی سربازان پرسیده شد. به عبارت دیگر، در این مرحله نقاط محوری ضعف و قوت و تهدید و فرصت‌های مؤثر در ارتقاء یا کاهش وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا براساس الگوی سوات احصاء گردید.

ساختارنیافته با سؤالات باز انجام شده است. در فاز دوم پژوهش، روش پژوهش کمی از نوع پیمایشی است و از ابزار پرسشنامه نیمه‌ساختاریافته (ترکیبی از پرسشنامه باز و بسته) استفاده شده است. در فاز سوم پژوهش، روش از پژوهش کمی از نوع پیمایش و از ابزار پرسشنامه ساختاریافته با سؤالات بسته بهره برده شده است. در فاز اول از روش پژوهش کیفی از نوع مطالعه موردی، پرسشنامه ساختاریافته با تکیه بر سؤالات باز، در بین ۳۰ نفر از خبرگان علمی و کارشناسان درون-سازمانی

جدول ۱- مطالعه موردی مشخصات مشارکت‌کنندگان بخش کیفی

مشارکت‌کنندگان	مکان مورد مطالعه	رشته‌های تخصصی	نمونه آماری
خبرگان علمی درون‌سازمانی کارشناسان درون‌سازمانی	اساتید دانشگاه امام صادق (ع)، امام حسین (ع) و علوم انتظامی امین مدیران و کارشناسان معاونت تبلیغات و آموزش س.س.ع.س فراجا	معارف، قرآن، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و غیره آموزش، تبلیغات، قرآن و حدیث، فرهنگی	۲۰ نفر ۱۰ نفر

دینی کارکنان وظیفه) و محیط خارجی (فرصت‌ها و تهدیدات پیش‌روی فرهنگ دینی کارکنان وظیفه) تنظیم گردید و سؤالات دیگری نیز به صورت باز با هدف تکمیل متغیرها و عوامل مؤثر بر افزایش یا کاهش فرهنگ دینی کارکنان وظیفه مطرح گردید. در نهایت، سؤالاتی که از اعتبار و روایی لازم برخوردار نبوده، اصلاح گردیده است. در فاز سوم، روش پژوهش کمی از نوع پیمایشی با ابزار پرسشنامه ساختاریافته و سؤالات بسته انجام شده است. در این مرحله، با هدف تعیین ارائه راهبردها براساس الگوی سوات، پرسشنامه استاندارد و معتبر در بین تمامی مرتبط‌ترین کارشناسان و مدیران سازمان عقیدتی و رده‌های تابعه در سراسر کشور به صورت «تمام شمار»^۲ با روش نمونه‌گیری هدفمند دردسترس، توزیع گردید که در نهایت پس از اخذ نظرات، ۴۲۰ پرسشنامه از رؤسا و معاونان در رده‌های عقیدتی-سیاسی فراجا در کل کشور تکمیل و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پس از دریافت پاسخ‌های پرسشنامه، محورها و متغیرهای اصلی سازنده الگوی سوات (نقاط ضعف و قوت و تهدیدات و فرصت‌ها) با هدف اشباع نظری شناسایی و سپس طبقه‌بندی گردید. در فاز دوم پژوهش، روش پژوهش کمی از نوع پیمایشی با ابزار پرسشنامه نیمه‌ساختاریافته (ترکیبی از سؤالات باز و بسته) انجام شد. جامعه آماری این فاز پژوهشی، شامل تمامی مدیران ارشد سازمان عقیدتی-سیاسی، شامل رؤسای عقیدتی و معاون هماهنگ‌کننده، معاون آموزش و سایر معاونین رده‌های ع.س.ع.س در سراسر کشور به صورت «تمام شمار»^۱ با روش نمونه‌گیری هدفمند دردسترس، توزیع گردید که ۷۰ پرسشنامه تکمیل شده به دست پژوهشگران رسید. اعتبار و روایی پرسشنامه در میان ۷۰ نفر برای سؤالات بسته به مقدار ۰/۹۵ از کفایت آماری مناسبی برخوردار بود. محتوای این پرسشنامه حاوی سؤالات بسته مبتنی بر فاز قبلی انجام شده در چهار محور تحلیلی براساس محیط داخلی (نقاط قوت و ضعف فرهنگ

^۲ - با توجه به ملاحظات حفاظتی و سازمانی، از ذکر کل جامعه آماری در این مقاله حذف شده است.

^۱ - با توجه به ملاحظات حفاظتی و سازمانی، از ذکر کل جامعه آماری در این مقاله حذف شده است.

پژوهش، یعنی ارائه راهبردهایی به منظور ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه، در بخش دوم روش کیفی و ترفند سوات استفاده شد.

برای ارائه راهبردهای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا از چارچوب برنامه‌ریزی راهبردی راهبردها، به‌عنوان روش مناسب برای پاسخ به سؤال سوم استفاده گردید. در این مسیر، با تشکیل جداول ارزیابی عوامل داخلی (IFE) و ارزیابی عوامل خارجی (EFE)، تدوین انتخاب راهبردهای نهایی و سرانجام ارزیابی راهبردهای نهایی انجام شد.

یافته‌ها

پس از انجام اعتبار صوری و روایی پرسشنامه در مراحل فوق، متغیرهای راهبردشناختی عوامل محیطی داخلی (ضعف و قوت‌ها) و عوامل محیطی بیرونی (تهدیدات و فرصت‌ها) مؤثر بر وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا، در مجموع ۴۵ عامل کلیدی داخلی و خارجی به شرح جداول زیر نهایی گردیده است.

مورد بهره بردیم و راهبردهای ارتقاء وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه به ترتیب برحسب مراحل زیر تدوین گردید: الف: تشکیل جداول ارزیابی عوامل داخلی و ارزیابی عوامل خارجی ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه: در این مرحله، عوامل راهبردی کلیدی اثرگذار بر تدوین راهبردها در قالب دو دسته اصلی عوامل داخلی (مشمول بر نقاط قوت و نقاط ضعف) و عوامل خارجی (مشمول بر فرصت‌ها و تهدیدها) شناسایی شده و در نهایت مجموع نقاط قوت و نقاط ضعف و مجموع فرصت‌ها و تهدیدها به صورت کمی ارائه گردید.

ب: تدوین راهبردها: بعد از مشخص شدن عوامل راهبردی کلیدی اثرگذار (مجموع نقاط قوت و نقاط ضعف و مجموع فرصت‌ها و تهدیدها) تدوین راهبردها صورت گرفت. تدوین راهبردها با مقایسه هر کدام از عوامل با هم‌دیگر در چارچوب ماتریس سوات صورت می‌گیرد. در این مرحله، راهبردها در قالب چهار گروه از راهبردهای تهاجمی (مبتنی بر نقاط قوت و فرصت‌ها)، راهبردهای تنوع / رقابتی (مبتنی بر مقایسه نقاط قوت داخلی و تهدیدهای بیرونی)، راهبردهای بازنگری / محافظه‌کارانه (مبتنی بر نقاط ضعف داخلی و فرصت‌های بیرونی) و راهبردهای دفاعی (مبتنی بر مقایسه نقاط ضعف داخلی و تهدیدهای بیرونی) صورت گرفت.

ج: انتخاب راهبردهای نهایی: بعد از تدوین راهبردهای چهارگانه در مرحله قبلی، انتخاب راهبردهای نهایی صورت گرفت؛ این کار از طریق نتایج ماتریس ارزیابی تدوین شده در مرحله نخست و با ترسیم نمودار تجزیه و تحلیل سوات انجام شد.

د: ارزیابی راهبردهای نهایی: این مرحله با استفاده از ماتریس کمی برنامه‌ریزی راهبردی (QSPM) شکل می‌گیرد. در این مرحله، با استفاده از روش فوق، جذابیت نسبی هر کدام از راهبردها مشخص گردید و در نهایت راهبردها براساس نمره‌ای که کسب نموده‌اند، اولویت‌بندی شدند. با توجه به هدف نهایی این

جدول ۲. عوامل درونی نقاط ضعف فرهنگی سربازان

۱)	ضعف‌های رفتاری مدیران و مسؤولین در برابر سربازان، شامل تبعیض و بی‌عدالتی، سخت‌گیری بیش از حد، تحقیر کردن سربازان و رفتارهای نامناسب و برخوردهای بد برخلاف موازین اخلاقی و اسلامی
۲)	کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی، تفریحی و فرهنگی
۳)	ضعف‌های علمی اساتید
۴)	نبود مرکز مشاوره سازمان برای رفع مشکلات فرهنگی، دینی و روانی سربازان
۵)	ضعف‌های نظارتی سازمان به دلیل کم‌توجهی به وضعیت بهداشت تغذیه و جسم و روان سربازان، مشکلات خانوادگی آن‌ها و ضعف در اجرای عدالت سازمانی برای سربازان
۶)	کمبود نیروی انسانی و گماردن سربازان در مشاغل و مأموریت‌های حساس و آسیب‌زا
۷)	نبود برنامه‌ریزی فرهنگی مناسب، شامل پرنمودن اوقات فراغت، توجه به خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها، جذاب‌نبودن برنامه‌های سانس، رفع شبهات دینی و سیاسی برای سربازان
۸)	کمبود اعتبارات فرهنگی
۹)	فشار سازمانی و مأموریتی بر سربازان ناشی از کمبود نیروی انسانی در یگان‌ها
۱۰)	مشکلات رفتاری سربازان نظیر خودکشی، خودزنی، اعتیاد، فرار از خدمت و غیره

جدول ۳- عوامل درونی نقاط قوت فرهنگی سربازان

۱)	وجود اساتید حوزوی و دانشگاهی توانمند و دل‌سوز در فراجا
۲)	قدرت فرهنگ‌سازی سازمان در زمینه بصیرت‌افزایی، آموزش و ترویج فرهنگ مطالعه و ایثار از طریق ارتباط مستقیم و چهره‌به‌چهره سانس
۳)	وجود ارتباطات فرهنگی مناسب بین روحانیون و سربازان
۴)	برگزاری اردوها و برنامه‌های فرهنگی
۵)	وجود کلاس‌های آموزشی مستمر در زمینه افزایش آگاهی‌سازی سیاسی و عقیدتی، نظیر حفظ قرآن
۶)	برگزاری مسابقات دینی، قرآنی و ورزشی
۷)	دسترسی به امکانات فرهنگی، نظیر مساجد، حسینیه‌ها، دارالقرآن‌ها و ... برای سربازان
۸)	اطاعت‌پذیری سربازان متعهد، مؤمن و ولایت‌مدار
۹)	برگزاری مراسمات مذهبی و مشارکت سربازان به‌طور مستمر، نظیر نماز جماعت، شرکت در مراسم اعتکاف و ...
۱۰)	حضور تمام وقت سربازان
۱۱)	حضور فرماندهان و مدیران مؤمن، انقلابی، ولایت‌مدار و دل‌سوز در کلیه یگان‌های نظامی و انتظامی
۱۲)	وجود سربازان توانمند علمی و فرهنگی در زمینه کتاب و کتاب‌خوانی و جذب مباحث آموزشی و عقیدتی
۱۳)	وجود نشریات علمی و فرهنگی با موضوع سرباز

وضعیت فرهنگی و دینی کارکنان و وظیفه فراجا در آخرین مرحله پرسشنامه‌های دریافتی از بین ۴۲۰ نفر از پاسخ‌گویان درمورد ۴۵ سؤال برای عوامل داخلی (۲۳ عامل ضعف و قوت فرهنگی سربازان) و برای عوامل خارجی (۲۲ عامل فرصت‌ها و تهدیدات پیش روی سربازان)، نتایج یافته‌های پژوهش در ماتریس زیر مورد ارزیابی و سنجش قرار گرفته است.

در این پژوهش، برای تدوین راهبردهای ارتقای فرهنگ دینی کارکنان و وظیفه فراجا از الگوی سوات برای تعیین عوامل راهبردی کلیدی اثرگذار (مجموع نقاط قوت و نقاط ضعف و مجموع فرصت‌ها و تهدیدها) بهره‌گیری شد. راهبردها در قالب چهار گروه از راهبردهای تهاجمی (نقاط قوت و فرصت‌ها)، راهبردهای تنوع/ رقابتی (مقایسه نقاط قوت داخلی و تهدیدهای بیرونی)، راهبردهای بازنگری/ محافظه‌کارانه (نقاط ضعف داخلی و فرصت‌های بیرونی) و راهبردهای دفاعی (مقایسه نقاط ضعف داخلی و تهدیدهای بیرونی) صورت گرفت. همچنین، از چارچوب برنامه‌ریزی راهبردی به‌عنوان روش مناسب در راهبردهای ارتقای فرهنگ دینی کارکنان و وظیفه فراجا بهره بردیم. درخصوص

جدول ۴- عوامل بیرونی نقاط تهدیدات پیش روی وضعیت فرهنگ دینی سربازان

۱	تهدیدات فضای مجازی در زمینه‌های تهاجم فرهنگی، نفوذ سکولاریسم و تغییر سبک زندگی اسلامی، اشاعه شبهات دینی و سیاسی، سست‌نمودن بنیان خانواده و گسترش انحرافات اخلاقی نسل جوان از طریق ابزارهای مجازی، شامل اینترنت، ماهواره و شبکه‌های اجتماعی
۲	تهدیدات خانوادگی برای سازمان ناشی از مشکلات عدیده خانوادگی سربازان در زمینه‌های اقتصادی، اخلاقی، اختلافات خانوادگی، ازهم‌گسیختگی خانوادگی، و مسائل مذهبی
۳	انحرافات فکری سربازان از مبانی و ارزش‌های اسلامی ناشی از تغییرات فرهنگی جامعه، نظیر نفوذ سکولاریسم و گسترش سبک زندگی غربی
۴	تهدیدات امنیتی برای سربازان ناشی از جذب و فعالیت‌های گروه‌های معاند نظام
۵	تهدیدات فردی سربازان ناشی از مشکلات مالی، اختلالات روان‌شناختی، بیکاری و انگیزه خدمتی پایین.
۶	تهدیدات اجتماعی ناشی از ارتباطات نامتعارف سربازان با اغیار در جامعه

جدول ۵- عوامل بیرونی نقاط فرصت‌های پیش روی وضعیت فرهنگ دینی سربازان

۱	بهره‌گیری از فضای مجازی برای تبیین مسائل دینی در کانال‌ها و شبکه‌های متنوع دینی و جذاب
۲	بهره‌گیری از نهادهای آموزشی، تربیتی و فرهنگی و علمی کشور، نظیر حوزه علمی و مراکز دانشگاهی
۳	تعامل با نهادهای انقلابی، نظیر سپاه، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها و حلقه‌های معرفتی بسیج
۴	تعامل با نهادهای فرهنگی ویژه در زمینه آموزش و حفظ قرآن
۵	دیدار با مسؤولین انقلابی و فرهنگی برجسته نظام، نظیر ائمه جمعه و نماینده محترم ولی فقیه شهرستان‌ها
۶	بهره‌مندی از ظرفیت‌های مسؤولین نظام در راستای جذب اعتبارات فرهنگی
۷	بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات فرهنگی برون‌سازمانی، نظیر سازمان تبلیغات، آستان قدس و اوقاف
۸	بهره‌گیری از مراکز مشاوره برون‌سازمانی در زمینه مشاوره‌های فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناسی
۹	بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات فرهنگی و تفریحی و ورزشی شهر و محله، نظیر استخر و سالن‌های ورزشی
۱۰	شرکت در برنامه‌های مذهبی خارج از سازمان، مانند یادواره‌های شهدا
۱۱	استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی و دینی محله، نظیر مساجد و روحانیون مستقر در روستا
۱۲	بهره‌گیری از اردوهای فرهنگی در زمینه دفاع مقدس، مانند موزه‌های دفاع مقدس و راهیان نور و یادواره‌های شهدا
۱۳	شرکت در جشنواره‌های مشترک فرهنگی برای سربازان فراجا، سپاه و ارتش
۱۴	دیدار کارکنان وظیفه با امام جمعه و علمای دینی ممتاز و شرکت آنان در سخنرانی اساتید و سخنرانان برجسته کشوری
۱۵	بهره‌گیری از تجربیات ارزشمند نهادهای فرهنگی و دینی، مثل حوزه علمی، سپاه، ارتش و ...
۱۶	شرکت در مراسمات، برنامه‌ها و همایش‌های ملی و مذهبی

جدول ۷- ماتریس ارزیابی وضعیت فرهنگی عوامل خارجی سربازان

جدول ارزیابی عوامل خارجی (EFE)							عوامل کلیدی
نمره (امتیاز وزن دار) = رتبه * وزن	میانگین نظرات	رتبه	ضریب اهمیت (وزن)	میانگین	نوع عامل		
۰/۱۶۲۴	۷/۹۴	۴	۰/۰۴۰۶	۵/۲۹۵۸	O۱	خارجی	بهره‌گیری از فضای مجازی برای تبیین مسایل دینی در کانال ها و شبکه- های متنوع دینی و جذاب
۰/۱۶۷۲	۸/۱۸	۴	۰/۰۴۱۸	۵/۴۵۰۷	O۲	خارجی	بهره‌گیری از نهادهای، آموزشی، تربیتی و فرهنگی و علمی کشور، نظیر حوزه علمیه و مراکز دانشگاهی
۰/۱۶۵۹	۸/۱۱	۴	۰/۰۴۱۵	۵/۴۰۸۵	O۳	خارجی	تعامل با نهادهای انقلابی، نظیر سپاه، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها و حلقه‌های معرفتی بسیج
۰/۱۶۷۲	۸/۱۸	۴	۰/۰۴۱۸	۵/۴۵۰۷	O۴	خارجی	تعامل با نهادهای فرهنگی ویژه در زمینه آموزش و حفظ قرآن
۰/۱۶۲۴	۷/۹۴	۴	۰/۰۴۰۶	۵/۲۹۵۸	O۵	خارجی	بهره‌گیری از اماکن ورزشی شهرداری تجهیزات رفاهی و تفریحی مناسب
۰/۱۵۸۱	۷/۷۳	۴	۰/۰۳۹۵	۵/۱۵۴۹	O۶	خارجی	دیدار با مسؤولین انقلابی و فرهنگی برجسته نظام، نظیر ائمه جمعه و نماینده محترم ولی فقیه شهرستانها
۰/۱۶۲۸	۷/۹۶	۴	۰/۰۴۰۷	۵/۳۰۹۹	O۷	خارجی	بهره‌مندی از ظرفیت‌های مسؤولین نظام در راستای جذب اعتبارات فرهنگی
۰/۱۶۴۱	۸/۰۳	۴	۰/۰۴۱۰	۵/۳۵۲۱	O۸	خارجی	بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات فرهنگی برون‌سازمانی، نظیر سازمان تبلیغات، آستان قدس و اوقاف
۰/۱۵۸۵	۷/۷۵	۴	۰/۰۳۹۶	۵/۱۶۹	O۹	خارجی	بهره‌گیری از مراکز مشاوره‌های برون‌سازمانی در زمینه مشاوره‌های فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناسی
۰/۱۶۷۲	۸/۱۸	۴	۰/۰۴۱۸	۵/۴۵۰۷	O۱۰	خارجی	بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات فرهنگی- تفریحی و ورزشی شهر و محله، نظیر استخر و سالن‌های ورزشی
۰/۱۶۲۸	۷/۹۶	۴	۰/۰۴۰۷	۵/۳۰۹۹	O۱۱	خارجی	شرکت در برنامه‌های مذهبی خارج از سازمان، نظیر یادواره‌های شهدا
۰/۱۶۲۴	۷/۹۴	۴	۰/۰۴۰۶	۵/۲۹۵۸	O۱۲	خارجی	استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی-دینی محله، مانند مساجد و روحانیون
۰/۱۶۸۴	۸/۲۴	۴	۰/۰۴۲۱	۵/۴۹۳	O۱۳	خارجی	بهره‌گیری از اردوهای فرهنگی در زمینه دفاع مقدس، نظیر موزه‌های دفاع مقدس و راهیان نور و یادواره‌های شهدا
۰/۱۵۹۴	۷/۸	۴	۰/۰۳۹۸	۵/۱۹۷۲	O۱۴	خارجی	شرکت در جشنواره‌های مشترک فرهنگی برای سربازان فراجا، سپاه و ارتش
۰/۱۵۸۹	۷/۷۷	۴	۰/۰۳۹۷	۵/۱۸۳۱	O۱۵	خارجی	دیدار کارکنان وظیفه با امام جمعه و علمای دینی ممتاز و شرکت آنان در سخنرانی اساتید و سخنرانان برجسته کشوری
۰/۱۵۹۸	۷/۸۲	۴	۰/۰۴۰۰	۵/۲۱۱۳	O۱۶	خارجی	بهره‌گیری از تجربیات ارزشمند نهادهای فرهنگی و دینی، مثل حوزه علمیه، سپاه و ...
۰/۱۶۳۳	۷/۹۹	۴	۰/۰۴۰۸	۵/۳۲۳۹	O۱۷	خارجی	شرکت در مراسمات و برنامه‌ها و همایش‌های ملی و مذهبی
۲/۷۷۰۸			۰/۶۹۳	۴/۹۰			جمع فرصت‌ها
۰/۰۴۲۵	۸/۳۲	۱	۰/۰۴۲۵	۵/۵۴۹۳	T۱	خارجی	تهدیدات فضای مجازی در زمینه‌های تهاجم فرهنگی، نفوذ سکولاریسم و تغییر سبک زندگی اسلامی، اشاعه شبهات دینی و سیاسی، سست‌نمودن بنیان خانواده و گسترش انحرافات اخلاقی نسل جوان از طریق ابزارهای مجازی، شامل اینترنت، ماهواره و شبکه‌های اجتماعی
۰/۰۴۰۱	۷/۸۴	۱	۰/۰۴۰۱	۵/۲۲۵۴	T۲	خارجی	تهدیدات خانوادگی برای سازمان ناشی از مشکلات عدیده خانوادگی سربازان در زمینه‌های اقتصادی، اخلاقی، اختلافات خانوادگی، ازهم- گسیختگی خانوادگی و مسائل مذهبی
۰/۰۴۰۹	۸/۰۱	۱	۰/۰۴۰۹	۵/۳۳۸	T۳	خارجی	انحرافات فکری سربازان ناشی از تغییرات فرهنگی جامعه نظیر نفوذ سکولاریسم و گسترش سبک زندگی غربی
۰/۰۳۶۰	۷/۰۴	۱	۰/۰۳۶۰	۴/۶۹۰۱	T۴	خارجی	تهدیدات امنیتی برای سربازان ناشی از جذب و فعالیت های گروه های معاند نظام
۰/۰۳۷۳	۷/۲۹	۱	۰/۰۳۷۳	۴/۸۵۹۲	T۵	خارجی	فشار مضاعف سازمانی و ماموریتی بر کارکنان وظیفه به دلیل کمبود نیروی انسانی
۰/۰۴۰۱	۷/۸۴	۱	۰/۰۴۰۱	۵/۲۲۵۴	T۶	خارجی	تهدیدات فردی سربازان ناشی از مشکلات مالی، اختلالات روان شناختی، بیکاری و انگیزه خدمتی پایین
۰/۰۳۶۹	۷/۲۳	۱	۰/۰۳۶۹	۴/۸۱۶۹	T۷	خارجی	تهدیدات اجتماعی ناشی از ارتباطات نامتعارف سربازان با اغیار در جامعه
۰/۰۶۷۲	۶/۵۷	۲	۰/۰۳۳۶	۴/۳۸۰۳	T۸	خارجی	تهدیدات رفتاری سربازان، نظیر خودکشی، خودزنی، اعتیاد، فرار از خدمت و غیره برای وضعیت فرهنگ دینی سربازان
۰/۳۴۰۹			۰/۳۰۷	۱/۴۰			جمع تهدیدها
۳/۱۱۱۷			۱/۰۰۰	۱۳۰/۴			جمع فرصت‌ها و تهدیدها

وزن

رتبه

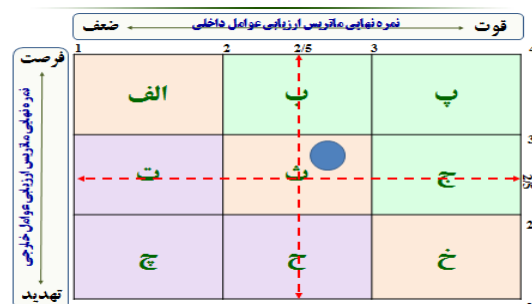
با توجه به مجموع میانگین عوامل داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها) به میزان ۲/۷۷ از ۵ و مجموع نمره نهایی میانگین عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) به میزان ۳/۱۱ در ماتریس داخلی و خارجی جدول زیر نشان می‌دهد که نوع راهبرد ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا، راهبرد تهاجمی تعیین می‌گردد.

جدول ۸- ماتریس جمع‌بندی ارزیابی وضعیت فرهنگی عوامل داخلی و خارجی سربازان

جدول ارزیابی عوامل داخلی (IFE) و خارجی (EFE)			
عوامل	عوامل کلیدی	میانگین	ضریب
عوامل داخلی	جمع نقاط قوت	۶۶۷	۰/۶۰۱
	جمع نقاط ضعف	۴۴/۲۴	۰/۳۹۹
	جمع قوت‌ها و ضعف‌ها	۱۱۰/۹۸۶	۱/۰۰۰
عوامل خارجی	جمع فرصت‌ها	۹۰/۴	۰/۶۹۳
	جمع تهدیدها	۴۰/۱	۰/۳۰۷
	جمع فرصت‌ها و تهدیدها	۱۳۰/۴۳۷	۱/۰۰۰
نمره			

با توجه به مجموع میانگین عوامل داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها) به میزان ۲/۷۷ از ۵ و مجموع نمره نهایی میانگین عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) به میزان ۳/۱۱ در ماتریس داخلی و خارجی در جدول قبلی، به‌طور دقیق جایگاه تعیین راهبرد در ماتریس زیر از نوع راهبرد تهاجمی خفیف برای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا، به‌شرح نمودار زیر استفاده می‌شود. وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا از نظر نمرات عوامل داخلی و خارجی در خانه (ث) قرار دارد.

جدول ۹- تحلیل جایگاه وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا



در ماتریس بالا، جایگاه وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا براساس راهبرد تهاجمی خفیف در خانه ث، نیازمند و توصیه به راهبرد حفظ و ثبات و نگهداری وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا است. در این راهبرد، براساس نقاط قوت محیط داخلی و فرصت‌های محیط‌خارجی، راهبرد تهاجمی خفیف تعیین گردید. براساس این راهبرد اصلی، راهبردهای فرعی تهاجمی خفیف برای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا انتخاب گردید:

الف- عوامل داخلی نقاط قوت فرهنگ دینی سربازان

۱. برخورداری از اساتید حوزوی و دانشگاهی توانمند و دل‌سوز در فراجا
۲. قدرت فرهنگ‌سازی سازمان در زمینه بصیرت-افزایی، آموزش و ترویج فرهنگ مطالعه و ایثار از طریق ارتباط مستقیم و چهره‌به‌چهره با رؤسا و مدیران س.ع.س
۳. وجود ارتباطات فرهنگی مناسب بین روحانیون و سربازان
۴. برگزاری اردوها و برنامه‌های فرهنگی
۵. برگزاری کلاس‌های آموزشی مستمر در زمینه افزایش آگاهی‌سازی سیاسی و عقیدتی، نظیر حفظ قرآن
۶. برگزاری مسابقات دینی، قرآنی و ورزشی
۷. دسترسی به امکانات فرهنگی، نظیر مساجد، حسینیه‌ها، دارالقرآن‌ها و ... برای سربازان
۸. اطاعت‌پذیری کارکنان وظیفه سربازان
۹. برگزاری مراسمات مذهبی و مشارکت سربازان به‌طور مستمر، نظیر نماز جماعت و شرکت در مراسم اعتکاف
۱۰. حضور تمام‌وقت سربازان
۱۱. حضور فرماندهان و مدیران مؤمن، انقلابی، ولایت‌مدار و دل‌سوز در کلیه یگان‌های نظامی و انتظامی

۱۲. استفاده از ظرفیت‌های فرهنگی-دینی محله، نظیر مساجد و روحانیون

۱۳. بهره‌گیری از اردوهای فرهنگی در زمینه دفاع مقدس، نظیر موزه‌های دفاع مقدس و راهیان نور و یادواره‌های شهدا

۱۴. شرکت در جشنواره‌های مشترک فرهنگی برای سربازان فراجا، سپاه و ارتش

۱۵. دیدار کارکنان وظیفه با امام جمعه و علمای دینی ممتاز و شرکت آنان در سخنرانی اساتید و سخنرانان برجسته کشوری

۱۶. بهره‌گیری از تجربیات ارزشمند نهادهای فرهنگی و دینی، مثل حوزه علمیه، سپاه و ...

۱۷. شرکت در مراسمات، برنامه‌ها و همایش‌های ملی و مذهبی

براساس نوع راهبرد تهاجمی خفیف، یعنی تأکید بر ماتریس نقاط قوت عوامل داخلی و فرصت‌های عوامل خارجی، ۵ نوع راهبرد فرعی و ۱۵ نوع راهبرد تبعی برای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه در س.س و فراجا به شرح زیر پیشنهاد گردیده است. راهبرد اصلی برای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا، عبارت است از: «ارتقای قدرت نرم فرهنگی با تأکید بر اجرای فریضه امر به معروف».

همچنین، برای اجرایی کردن این راهبرد کلان نیاز به راهبردهای اجرایی ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا به همراه متولیان اجرای این نوع راهبردها به قرار زیر است:

۱) ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا با رویکرد آموزشی

۱- بازنگری در دوره‌های آموزشی، سرفصل‌ها و محتوای دروس دینی سربازان با تأکید بر تربیت-محوری (توجه به ارتقای هم‌زمان دانش، گرایش و رفتار دینی)

۲- ارتقای بصیرت دینی و سیاسی کارکنان وظیفه فراجا

۱۲. برخورداری از سربازان توانمند علمی و فرهنگی در زمینه کتاب و کتاب‌خوانی و جذب مباحث آموزشی و عقیدتی

۱۳. وجود نشریات علمی و فرهنگی با موضوع سرباز

ب- عوامل خارجی فرصت‌های فرهنگ دینی سربازان:

۱. بهره‌گیری از فضای مجازی برای تبیین مسائل دینی در کانال‌ها و شبکه‌های متنوع دینی و جذاب

۲. بهره‌گیری از نهادهای، آموزشی، تربیتی و فرهنگی و علمی کشور، نظیر حوزه علمیه و مراکز دانشگاهی

۳. تعامل با نهادهای انقلابی، نظیر سپاه، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها و حلقه‌های معرفتی بسیج

۴. تعامل با نهادهای فرهنگی ویژه در زمینه آموزش و حفظ قرآن

۵. بهره‌گیری از اماکن ورزشی شهرداری تجهیزات رفاهی و تفریحی مناسب

۶. دیدار با مسئولین انقلابی و فرهنگی برجسته نظام، نظیر ائمه جمعه و نماینده محترم ولی فقیه شهرستان‌ها

۷. بهره‌مندی از ظرفیت‌های مسئولین نظام در راستای جذب اعتبارات فرهنگی

۸. بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات فرهنگی برون-سازمانی، نظیر سازمان تبلیغات، آستان قدس و اوقاف

۹. بهره‌گیری از مراکز مشاوره‌ای برون‌سازمانی در زمینه مشاوره‌های فرهنگی، اجتماعی و روان-شناسی

۱۰. بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات فرهنگی-تفریحی و ورزشی شهر و محله، نظیر استخر و سالن‌های ورزشی

۱۱. شرکت در برنامه‌های مذهبی خارج از سازمان، نظیر یادواره‌های شهدا

۵) ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا با رویکرد حمایتی

۱۳- استقرار مراکز مشاوره‌ای درون‌سازمانی برای مقابله با تهدیدات چندگانه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، خانوادگی، معیشتی و مشکلات روانی و رفتاری کارکنان وظیفه فراجا

۱۴- تشکیل پایگاه فرهنگی سربازان متدین با رویکرد پیشگیرانه

۱۵- بهره‌گیری از ارتباطات فرهنگی چهره‌به‌چهره روحانیون با سربازان مبتنی بر هم‌دلی و هم‌زبانی، تأثیرگذاری و اعتمادسازی

بحث و نتیجه‌گیری

مقاله پژوهشی حاضر، به‌دنبال شناسایی راهبردهای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا بوده است. در پژوهش‌های غیر ایرانی، همچون بورکارت (۲۰۲۳)، نازی-خواه و همکاران (۲۰۲۱)، فاتورحمان (۲۰۱۶)، فاتورحمان (۲۰۱۵)، داریانتو (۲۰۱۵)، واتکینز (۲۰۱۴)، تایلور (۲۰۰۷)، جلال‌الدین (۲۰۰۵)، با رویکرد آموزشی به توسعه فرهنگ دینی در محیط آموزشی مدارس و دانشگاه اشاره شده است. همچنین، در پژوهش‌های گاربین و استران (۲۰۱۷)، بچی و همکاران (۲۰۱۷)، نات و همکاران (۲۰۱۶)، اوکاه (۲۰۱۶)، ورکایک (۲۰۱۳)، با رویکرد فرهنگی و تبلیغات دینی به توسعه فرهنگ دینی توجه کرده‌اند. گرچه نتایج یافته‌های پژوهش‌های غیر ایرانی در مقایسه با این پژوهش، درمورد محیط مطالعه متفاوت بوده، اما توجه به راهبردهای آموزشی و تبلیغی در تقویت فرهنگ دینی نتایج مشابهی در پی دارند.

در پژوهش‌های ایرانی، مانند کریمی و همکاران (۱۴۰۱)، امینی و همکاران (۱۴۰۱)، شیرن‌کام و همکاران (۱۴۰۱)، عزیزخانی، مرتضی (۱۳۹۹)، بهشتی و حاجبی (۱۳۹۷)، یوسفی (۱۳۹۶)، خلیلی (۱۳۹۶)، سمیعانی و جعفریان (۱۳۹۴)، عظیمی (۱۳۹۴) و باقری جامخانه (۱۳۹۴) به مسائل فراوانی پیرامون آسیب‌شناسی

۳- ارتقای بینش و دانش دینی سرباز با بهره‌گیری از علوم تفسیری و قرآنی

۲) ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا با رویکرد پیشی و نظارتی

۴- نظارت و پایش رفتاری برخوردار حکیمانۀ کارکنان فراجا با سربازان

۵- تبیین وضعیت‌شناسی فرهنگ دینی کارکنان وظیفه در هر رده (با توجه به نتایج یافته‌های پژوهش حاضر) و ارائه راهکارهای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی در ابعاد چهارگانه (۱. معارف دینی، ۲. ولایی، ۳. عبادی، ۴. انقلابی-دفاعی و جهادی)

۶- فرهنگ‌سازی امر به معروف کارکنان فراجا در میان سربازان

۳) ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا با رویکرد مهارت‌افزایی و تربیتی

۷- تثبیت و توانمندسازی کارکنان وظیفه و بهره‌مندی هدفمند از ظرفیت‌ها و قابلیت‌های کارکنان وظیفه فراجا در راستای ارتقای فرهنگ دینی سربازان.

۸- افزایش مهارت انگیزش و رقابت در انجام فعالیت‌های دینی سربازان از مسیر برگزاری مسابقات دینی، ورزشی و شرکت در جشنواره‌ها و ...

۹- عمق‌بخشی و ارتقاءبخشی مهارت‌های رفتاری دینی سربازان از طریق آشنایی با ابعاد رفتارشناسی سبک زندگی اسلامی و سیره ائمه معصومین علیه السلام

۱۰- بهره‌گیری از ارتباطات فرهنگی چهره‌به‌چهره روحانیون با سربازان مبتنی بر هم‌دلی و هم‌زبانی، تأثیرگذاری و اعتمادسازی

۴) ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا با رویکرد اخذ فرصت‌های بیرونی

۱۱- بهره‌مندی هدفمند از فضای مجازی در تبیین مسائل دینی

۱۲- بهره‌مندی از ظرفیت‌های مسئولین نظام در راستای جذب اعتبارات فرهنگی

۲. ابلاغیه برخورد حکیمانه کارکنان فراجا با سربازان در راستای ارتقای فرهنگ ولایی، شامل حفظ شئون و شعائر دینی، تعلیم و تربیت اسلامی طبق فرمایشات مقام معظم رهبری، حفظ رعایت میانه‌روی و عدالت اسلامی حفظ شئون خدمت مقدس سربازی و غیره (متولی: نظارت و ارزیابی س.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۳. ارتقای بصیرت دینی و سیاسی کارکنان وظیفه در راستای دشمن‌شناسی و دشمن‌ستیزی و ارتقای بعد ولایی از طریق کلاس‌های آموزشی در دوره ضمن خدمت طی ماه‌های دهم تا دوازدهم (متولی: مع آموزش و سیاسی س.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۴. برگزاری مراسم مذهبی و مناسک دینی ویژه و اردوها و برنامه‌های فرهنگی برای سربازان، مانند شرکت در مراسم اعتکاف، راهیان نور، بازدید موزه‌های دفاع مقدس و یادواره‌های شهدا در راستای ارتقای فرهنگ دفاعی-جهادی و پاسداری از ارزش‌های دفاع مقدس (متولی: مع تبلیغات س.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۵. وجود ارتباطات فرهنگی چهره‌به‌چهره مبتنی بر هم‌دلی و هم‌زبانی صمیمانه روحانیون با سربازان در راستای ارتقای اخلاق عملی دین اعم از فردی و اجتماعی و تعمیم آن به خارج از محیط سربازی، مانند شرکت در مساجد، حسینیه و دارالقرآن سرای محله (متولی: امور روحانیون س.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۶. ارتقای معارف دینی و قرآنی از مسیر برگزاری کلاس‌های مستمر تفسیر و تدبر در قرآن و احادیث با بهره‌گیری از اساتید توانمند در این حوزه برای تمامی کارکنان وظیفه فراجا (متولی: مع آموزش س.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۷. برگزاری مسابقات دینی، قرآنی و ورزشی و شرکت در جشنواره‌های مشترک فرهنگی برای سربازان فراجا در سطح نیروهای مسلح و ایجاد

فرهنگی-اجتماعی و خانوادگی و روان‌شناختی کارکنان وظیفه توجه شده است. نتایج یافته‌های پژوهشی نگارندگان مقاله، ضمن تأیید محورهای آسیب‌شناسی و نقاط ضعف فرهنگی و دینی کارکنان وظیفه در پژوهش‌های داخلی، بر این نکته استوار است که وضعیت فرهنگ دینی سربازان دارای نقاط قوت نیز هستند. با این وجود، در پژوهش‌های ایرانی و غیر ایرانی به راهبردهای فرهنگی از منظر فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگی توجهی نشده، اما پژوهش حاضر براساس چارچوب مفهومی سوات، علاوه بر نقاط قوت و ضعف فرهنگی به فرصت‌ها و تهدیدات فرهنگی جامعه مورد مطالعه توجه کرده و منطبق بر رویکرد مذهبی و دینی به راهبرد شناختی مبتنی بر فریضه امر به معروف و نهی از منکر توجهی ویژه داشتند.

نکته مهم‌تر این‌که این پژوهش در راستای پاسخ‌گویی پژوهش‌محور به دغدغه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و اجرایی شدن تدابیر معظم‌له و با هدف ارتقای فرهنگ دینی سربازان انجام شده است. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در سخنرانی سال ۱۳۹۳ تدابیری چند در خصوص بهبود وضعیت فرهنگ دینی سربازان ایراد فرمودند، از جمله این‌که «به اوقات فراغت سربازان و سرانۀ آن، هم از نظر کمی و هم کیفی بایستی توجه شود، در زمینه فرهنگی، جهات تعلیمی، تربیتی و رفتاری آن‌ها تقویت شود، آموزش‌ها تا سطح افزایش مهارت تداوم یابد، نقش عقیدتی-سیاسی نیروها پررنگ و از روحانیون مقیم استفاده شود تا ارتباط تنگاتنگی با سربازان برقرار نمایند و با برنامه‌ریزی صحیح و کار فرهنگی جدی، وضعیت فرهنگ دینی آن‌ها ارتقاء یابد». پیشنهادات کاربردی در این زمینه برای سازمان عقیدتی-سیاسی به شرح زیر ارائه شده است:

۱. بهره‌گیری از فضای مجازی برای تبیین مسائل دینی با ایجاد یک شبکه مجازی و تولید محتوای دینی غنی و جذاب به سبک زندگی اسلامی-ایرانی با استفاده از اساتید حوزوی و دانشگاهی توانمند و دل‌سوز در فراجا (متولی: مع تبلیغات س.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

آنان باخبر بودند، بهره برده شد، اما از نظرات سربازان استفاده نشد. لازم به ذکر است که نظرات و مشکلات سربازان در پژوهش دیگری می‌تواند مورد مطالعه قرار بگیرد.

تقدیر و تشکر

نگارندگان مقاله از مجموعه دست‌اندرکاران، مدیران و کارکنانی که در سازمان عقیدتی-سیاسی انتظامی ج.ا.ا. و سایر رده‌های تابعه آن در سراسر کشور در گردآوری اطلاعات و فرآیند اجرای پژوهش، همکاری و هماهنگی لازم با محققان داشتند، صمیمانه سپاسگزاری می‌نمایند.

منابع

۱. احمدی، خدابخش؛ قصری، محمد؛ سیدرضی، حمیده سادات و اخوی، زهرا. (۱۳۹۰). عوامل اثرگذار در میزان مصرف سیگار در بین سربازان. *روانشناسی نظامی*، ۲(۷)، ۲۳-۳۵

<https://sid.ir/paper/190053/fa>

۲. امینی، داود؛ باقری، محمدحسن؛ پورصادق، ناصر؛ پناهی، حمید و تشکری‌پور، احمد. (۱۴۰۱). عوامل مؤثر بر الگوسازی فرآیند تأمین و به‌کارگیری نیروی وظیفه در نیروهای مسلح مبتنی بر گفتمان مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). *امنیت ملی*، ۱۲(۴۵)، ۶۸-۳۵

https://ns.sndu.ac.ir/article_۲۲۲۷.html

۳. بهشتی، ابراهیم و ضرغام حاجبی، مجید. (۱۳۹۷). رابطه تاب‌آوری و عمل به باورهای دینی با اضطراب و افسردگی در سربازان، *طب نظامی*، ۲۰(۳)، ۳۳۳-۳۴۱

<https://sid.ir/paper/396751/fa>

۴. پنجه‌بند، مهرداد و شکرایی، معصومه. (۱۳۸۷). بررسی افسردگی در بین سربازان یکی از قرارگاه‌های نه‌اجا. *ابن‌سینا*، ۱۱(۱)، ۲۱-۱۷

<http://ebnesina.ajajums.ac.ir/article-۱-۶۷-fa.html>

۵. باقری‌جامخانه، مجید. (۱۳۹۴). *عوامل مؤثر بر خوددزنی و خودکشی پرسنل نیروی انتظامی در استان*

مشوق‌های مادی و معنوی و افزایش انگیزه دینی (متولی: مع‌تبلیغات و نیروی انسانی س.ع.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۸. بهره‌مندی از ظرفیت‌های مسئولین نظام در راستای جذب اعتبارت فرهنگی به دلیل حضور تمام‌وقت کارکنان وظیفه در طول خدمت برای ارتقای توانمندسازی و مهارت‌افزایی آنان (متولی: مع طرح و برنامه س.ع.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۹. ایجاد مراکز مشاوره‌ای درون‌سازمانی برای رفع مشکلات سازمانی، تهدیدات فرهنگی، اجتماع و خانوادگی و تهدیدات رفتاری و مشکلات روان‌شناختی کارکنان وظیفه فراجا از طریق اساتید حوزوی و دانشگاهی توانمند در فراجا برای ارتقای وضعیت فرهنگ دینی آنان (متولی: مع آموزش و تبلیغات س.ع.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۱۰. تدوین سیاست‌ها و راهبردهای اجرایی بخشی رده‌های س.ع.س متناسب با وضعیت‌شناسی فرهنگ دینی کارکنان وظیفه در هر رده براساس ابعاد فرهنگ دینی چهارگانه (متولی: رده‌های ع.س در استان‌ها س.ع.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۱۱. تشکیل کمیسیون سربازان متدین با حضور نمایندگان معاونت‌های س.ع.س با هدف رصد و پایش و ارتقای وضعیت فرهنگ دینی کارکنان وظیفه فراجا (متولی: مع آموزش س.ع.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

۱۲. اجرای طرح آمایش سرزمینی سربازان برای کسانی که دارای مشکلات عدیده خانوادگی، معیشتی، روان‌شناختی و رفتاری هستند تا به استان خود برگردند. (متولی: نظارت و ارزیابی س.ع.س و رده‌های تابعه در استان‌ها).

در این پژوهش، از نظرات مدیران و کارشناسان س.ع.س فراجا که به‌نحوی با سربازان سروکار داشتند و از مشکلات

پژوهشگاه علوم اسلامی، پژوهشکده فرهنگی- اجتماعی، قم: نشر پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق علیه السلام، ۱- ۱۸۷.

۱۳. سمیعانی، محمد؛ جعفریان، هادی (۱۳۹۴) آموزش سبک زندگی دین محور و ارتباط آن با سطح فرهنگ پذیری زوجین در میان خانواده کارکنان نیروی انتظامی، دانش انتظامی همدان، سال دوم، زمستان، شماره ۴ (پیاپی ۷)، صص ۱- ۲۴

<https://ensani.ir/fa/article/download/445989>

۱۴. سیدحسین سیدی و سیدمحمد رضا سیدی (۱۴۰۱) تجربه زیسته سربازان متأهل از خدمت نظام وظیفه، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی- فرهنگی، دوره یازدهم، شماره ۱، تابستان، صفحات ۱۷۵- ۱۹۹.

<http://journals.sabz.ac.ir/scds/article-1-1527-fa.html>

۱۵. سیدی، سید محمد رضا؛ سید حسین سیدی، و سیاوش صلواتیان (۱۳۹۵) آسیب شناسی تجربی خدمت نظام وظیفه از منظر سربازان دارای مدرک تحصیلات تکمیلی، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، دوره ۵، شماره ۳، شماره پیاپی ۱۴، صفحه ۶۷- ۸۶.

<https://ensani.ir/fa/article/download/360788>

۱۶. شریفی رهنمو، مجید، شریفی رهنمو، سعید، و فتحی، آیت اله. (۱۳۹۹). راهبردهای نیل به جامعه ی اسلامی مبتنی بر منظومه ی فکری مقام معظم رهبری (مدظله العالی). مطالعات فرهنگی پلیس (دانش انتظامی همدان)، ۱۷ (پیاپی ۲۴)، ۶۷-۶۸.

<https://sid.ir/paper/379468/fa>

۱۷. شمخانی، اژدر؛ حمیدرضا مرادی، و رستگار اعظم شمخانی (۱۳۹۶) آثار امر به معروف و نهی از منکر در امنیت و انتظام جامعه، مطالعات فرهنگی پلیس (دانش انتظامی همدان)، سال چهارم پاییز، شماره ۳ (پیاپی ۱۴)، صص ۹۵- ۱۱۷.

<https://ensani.ir/fa/article/download/446034>

۱۸. شیرین کام، اسحق؛ عفت عباسی، علی حسینی خواه، اکبر صالحی (۱۴۰۱) واکاوی تجارب زیسته و ادراکات دبیران از نحوه شکل گیری هویت دینی در دانش آموزان (یک مطالعه کیفی پدیدارشناسی)، مجله

سیستان و بلوچستان. طرح تحقیقاتی، دفتر تحقیقات کاربردی سیستان و بلوچستان، ایران.

۶. خلیلی، محمد رضا و اسماعیل ابراهیمی، محمد و صاحبی، علی (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر درمان مثبت- گرایي گروهی بر افسردگی و گرایش به خودکشی (مطالعه موردی نمونه‌ای از آموزشگاه سربازی در همدان، فصلنامه مطالعات فرهنگی پلیس، دوره ۴، شماره ۲ (پیاپی ۱۳)، صص ۱۲۱- ۱۴۱.

<https://ensani.ir/fa/article/download/446029>

۷. دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی مرزبانی استان کردستان (۱۳۹۹) بررسی علل و عوامل موثر بر خودزنی و خودکشی در میان کارکنان کادر و وظیفه در فرماندهی مرزبانی استان کردستان، طرح تحقیقاتی، دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان کردستان، صص ۱- ۱۵۳.

۸. دلاور، علی (۱۳۹۹) مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران: انتشارات رشد، ۱- ۴۵۶.

۹. ساعی، منصور. (۱۳۸۷). روش تحقیق تاریخی: شیوه ها و کاربرد آن در ارتباطات. رسانه، دوره ۱۹ (شماره ۷۳)، صص ۱۶۷- ۱۸۵.

<https://sid.ir/paper/459640/fa>

۱۰. سلطانی نژاد، عبدالله؛ فتحی آشتیانی، علی؛ احمدی، خدابخش؛ آزادفلاح، پرویز؛ انیسی، جعفر (۱۳۹۱) نقش جهت گیری مذهبی با سابقه اقدام به خودکشی در سربازان، روانشناسی نظامی تابستان، شماره ۱۰، صص ۳۵ تا ۴۴.

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1118551>

۱۱. سلطانی، محمد رضا (۱۳۹۳) مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، سال بیست و دوم، شماره دو، پاییز و زمستان، صص ۳۹- ۹.

<https://sid.ir/paper/512384/fa>

۱۲. سلیمانی، مجید (۱۳۹۳) بررسی وضعیت فرهنگ دینی اجتماعی سربازان و عوامل مؤثر بر آن، طرح تحقیقاتی،

۲۶. کریمی، علیرضا، زهرا یوسفی و هاجر ترکان (۱۴۰۱) کشف علل ضعف روانی در بین سربازان خدمت نظام وظیفه: یک نمونه پژوهش کیفی، پاییز و زمستان ۱۴۰۱، دوره ۳، شماره ۲، پیاپی ۵، صص ۳۴۲-۳۵۵. <http://jayps.iranmehr.ac.ir/article-۱-۲۴۷-fa.html>.
۲۷. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۶) تهاجم فرهنگی، قم، دفتر انتشارات وابسته به جامعه مدرسین.
۲۸. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۶)، اخلاق در قرآن، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی، چاپ اول.
۲۹. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۸۵) آموزش عقاید: تهران، نشر امیر کبیر.
۳۰. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۹۲) انقلابی‌گری اسلامی: ضرورت‌ها و کاستی‌ها. "ماهنامه معرفت (دارالحدیث)".
۳۱. مطهری، مرتضی (۱۳۶۵) امامت و رهبری، تهران، انتشارات صدرا.
۳۲. مطهری، مرتضی (۱۳۶۹)، مجموعه آثار، ج ۱. تهران: انتشارات صدرا.
۳۳. مطهری، مرتضی (۱۳۷۷)، مجموعه آثار، قم: انتشارات صدرا.
۳۴. میاحی، ناجی (۱۳۹۹) تحلیل علل و عوامل موثر در خودزنی و خودکشی (مورد مطالعه: در بین سربازان وظیفه فرماندهی انتظامی استان خراسان سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۹۰)، طرح تحقیقاتی استان خراسان، صص ۱-۱۵۹.
۳۵. نژاد حیدری، سعید. (۱۳۹۵): بررسی عوامل فردی، محیطی و سازمانی فرار از خدمت سربازی (مطالعه موردی کارکنان وظیفه فرماندهی انتظامی استان کرمان)؛ فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی، سال ۷، شماره ۱۵، صص ۲۵-۴۳. http://kerman.jrl.police.ir/article_16588_9b6e7f30a0271c12d54b4f0ecd594110.pdf
۳۶. هیوم، رابرت ارنست (۱۹۵۹) ادیان زنده جهان، ترجمه عبدالرحیم گواهی (۱۳۷۳)، چاپ اول، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
37. Becci, I., Burchardt, M., & Giorda, M. (2017). Religious super-diversity and راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۱۴۱-۱۵۲. <http://edcbmj.ir/article-۲۵۵۷-۱-fa.html>.
۱۹. صادقی، حسن؛ ناصر صبحی و مریم شهری (۱۳۹۲)، بررسی نگرش جوانان ایران به ضرورت دوران خدمت سربازی، مورد مطالعه: شهر کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، صص ۱-۱۴۲.
۲۰. عزیزخانی، مرتضی (۱۳۹۹) تأثیر عملکرد سازمان عقیدتی سیاسی ارتش ج.ا.ایران بر صورتبندی باورهای دفاعی کارکنان ارتش ج.ا.ایران، فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال شانزدهم، شماره ۵۲، تابستان، صص ۷۵-۵۱. <https://ensani.ir/fa/article/download/445267>
۲۱. عظیمی، سید میثم و محمد نادری (۱۳۹۴) شناسایی و ارزیابی علل بروز خودزنی در میان کارکنان وظیفه ناجا در پرتو نظریه های جرم شناختی، نشریه مجله نظارت و بازرسی « تابستان شماره ۳۲، صص ۱۳-۴۲. <https://civilica.com/doc/1769765/>
۲۲. فیروزی، رضا (۱۳۸۶) نظریه ایمان، اندیشه و تمدن ایران و اسلام، ۲. تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، صص ۱-۲۳۲.
۲۳. قانع، نادر و حسن مهدوی پناه (۱۳۹۲)، بررسی سلامتی معنوی سربازان در دوره خدمت سربازی در بین سربازان فراجا، مجموعه مقالات همایش ملی خدمت سربازی نیروی انتظامی، صص ۴۵-۶۰. <https://civilica.com/doc/540341>
۲۴. کاشانی، احمدی؛ ابوالفضل سقای بی ریا و محمد ناصر (۱۳۹۴) روش های بصیرت افزایی سربازان از دیدگاه قرآن و سنت معصومین(ع)، مجله علمی-پژوهشی پژوهش‌های اخلاقی، شماره ۴، پیاپی ۲۰، صص ۵-۲۲. <http://akhlagh.saminattech.ir/fa/Article/16799>
۲۵. کراسول، جان دبلیو (۲۰۰۳)، طرح پژوهش رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی، ترجمه علیرضا کیامنش و مریم دانای طوس (۱۳۹۳)، تهران: جهاد دانشگاهی، صص ۱-۴۲۰.

- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-2427.12363>.
49. Verkaaik, O. (Ed.). (2013). Religious architecture: Anthropological perspectives. Amsterdam University Press, <https://a.co/d/5649R09>.
 50. Watkins, S., M. (2014), An analysis of the Creation Museum: hermeneutics, language, and information theory. Electronic Theses and Dissertations. Paper 1536. <https://doi.org/10.18297/etd/1536>.
 38. spatial strategies in two European cities. *Current Sociology*, 65 (1), 73-91. <http://DOI:10.1177/0011392116632030>.
 39. Emeng, G, Oyebuchi Okafor, J., (2022) Religious and cultural influences: An exposition, *International Journal of Humanities and Innovation (IJHI)* Vol. 5 No. 4, 2022, pp. 160-166, <http://doi:10.33750/ijhi.v5i4.167>
 40. Fathurrohman, M. (2016). Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 19-42. <https://doi.org/10.21274/taalum.2016.4.1.19-42>
 41. Garbin, D. & Strhan, A. (Eds.). (2017). *Religion and the global city*. Bloomsbury, ISBN: 9781474272438, pp. 1 - 336. Retrieved from: <https://www.bloomsbury.com/uk/religion-and-the-global-city-9781474272438/>
 42. George, A. L. (1984). *Nature of Doctrine*, John Konx Press. pp. 1 – 142, Retrieved from: <https://books.google.com/books?id=vhWcDwyjKxwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>.
 43. Graham, S., Furr, S., Flowers, C., & Burke, M. T. (2001). Religion and spirituality in coping with stress. *Counseling and Values*, 46(1), 2–13. <https://doi.org/10.1002/j.2161-007X.2001.tb00202.x>
 44. Knott, K., Krech, V., & Meyer, B. (2016). Iconic religion in urban space. *The Journal of Objects Art and Belief* 12(2):123-136, [DOI:10.1080/17432200.2016.1172759](https://doi.org/10.1080/17432200.2016.1172759)
 45. Korff, S.C. (2006). Religious orientation as a predictor of life satisfaction within the elderly population (Doctoral dissertation, Walden University). Retrieved from:
 46. Nasikhah, Umi; Zulkifli, Nurudin (2021) Building a Religious Culture in School Environment, *Jurnal Ilmiah IJGIE, International Journal Of Graduated Of Islamic Education*, Vol. 2 No. 1, ISSN Online; 2721-8791, [DOI: https://doi.org/10.37567/ijgie.v2i1.418](https://doi.org/10.37567/ijgie.v2i1.418).
 47. Taylor. Mark C., (2007). *After God (Religion and Postmodernism)*, Chicago: The University Press of Chicago, 12. ISBN-10: 0226791718, Retrieved from: <https://a.co/d/41D7GUQ>
 48. Ukah, A. (2016). Building god's city: The political economy of prayer camps in Nigeria. *International Journal of Urban and Regional Research*, 40(3), 524–540.