



Providing a Model for Enhancing the Livelihood of Military Organization Personnel Based on the Statements of the Supreme Commander

Ali Farhadi 1, Davood Ghafoori²| Ali jokari³

1- Associate professor and faculty member at Shahid Sattari University of Aeronautical Science and Technology yaserkhosravi6688@gmail.com

2- PhD in Human Resource Management, faculty member at Shahid Sattari University of Aeronautical Science and Technology

3- Assistant Professor and Faculty Member, Shahid Sattari University of Aeronautical Sciences and Technology alij26478@gmail.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2024/07/24

Received in revised

form

2024/09/30

Accepted

2024/10/29

Published online

2024/12/20

Keywords:

Employee Livelihood,
Statements of the
Supreme Leader,
Grounded Theory,
Military Organizations.

ABSTRACT

Objective: In Letter 53 of Nahj al-Balagha, Imam Ali emphasizes the necessity of a commander's maximum support for subordinates so that they may perform their duties with peace of mind. Aligned with this principle, the Supreme Leader has placed special emphasis on improving the livelihood status of armed forces personnel. This research was conducted to investigate and formulate a model for enhancing the livelihood of military organization personnel based on His Excellency's statements.

Methodology: This qualitative-exploratory study was conducted using an applied approach. Data were collected through library research and systematic note-taking from the statements of the Supreme Leader and organizational documents of military organizations. Data analysis was performed using the Grounded Theory method in three coding stages (open, axial, selective), and the validity of the findings was ensured through Guba and Lincoln's criteria and member checking.

Findings: The results indicated that the livelihood problems of the studied military organization's personnel stem from multi-layered factors including inflation, reduced purchasing power, uncontrolled imports, managerial inefficiency, foreign sanctions, cognitive warfare, and the enemy's psychological operations. Neglecting these challenges could lead to consequences such as increased class disparity, widespread dissatisfaction, insecurity, weakening of the system, and despair.

Originality: Based on the statements of the Supreme Leader, five main strategies for improving the livelihood of the studied organization's personnel are proposed: management commitment based on a determined (jihadi) spirit and revolutionary responsibility, assisting in meeting the essential needs of personnel and their families, strengthening religious and spiritual beliefs, cultural development and lifestyle reform, and fostering psychological tranquility and peace of mind among personnel. Implementing these strategies can lead to increased welfare, enhanced service quality, and strengthened national security.

Cite this article: Farhadi; Ali, Ghafoori, Davood (1405). Presenting a model for improving the livelihood of employees in military organizations based on the statements of the Supreme Commander. Defense Human Capital Management Journal, 6(21), 71-95-; Defense Human Capital Management Journal, 6(21), 127-150

DOI: [10.22034/jdHCM.2026.2068672.1211](https://doi.org/10.22034/jdHCM.2026.2068672.1211)

Publisher: AJA Imam Ali Military University





ارائه الگوی ارتقاء سطح معیشتی کارکنان سازمان‌های نظامی

مبنتی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا

علی فرهادی^۱، داوود غفوری^۲، علی جوکار^۳

۱- دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری yaserkhosravi6688@gmail.com

۲- دکتری مدیریت منابع انسانی، عضو هیات علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری ghafoori1391@gmail.com

۳- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری alij26478@gmail.com

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:

مقاله

پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۵/۰۳

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۰۸/۰۹

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۱۲/۰۸

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۰۳/۲۶

کلید واژه‌ها:

روحانی/اثربخش،

الگو، ارتش ج.ا.

ایران، منابع

انسانی، سازمان

عقیدتی سیاسی

هدف: حضرت علی(ع) در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه بر ضرورت حمایت حداکثری فرمانده از نیروهای تحت امر تأکید فرموده‌اند تا آنان بتوانند در آرامش به انجام وظایف خود بپردازند. در همین راستا، فرماندهی معظم کل قوا توجه ویژه‌ای به بهبود وضعیت معیشتی کارکنان نیروهای مسلح، داشته‌اند. این پژوهش با هدف بررسی و تبیین الگوی ارتقاء معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی بر اساس بیانات فرماندهی معظم‌له انجام شد.

روش‌شناسی: پژوهش کیفی-اکتشافی حاضر با رویکرد کاربردی انجام شد. داده‌ها از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و فیش‌برداری نظام‌مند از بیانات فرماندهی معظم کل قوا و اسناد سازمانی سازمان‌های نظامی گردآوری گردید. تحلیل داده‌ها با روش نظریه داده‌بنیاد در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری، انتخابی) انجام و اعتبار یافته‌ها با معیارهای گوبا و لینکلن و بازبینی اعضا تضمین گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد مشکلات معیشتی کارکنان سازمان نظامی مدنظر، ریشه در عواملی چندلایه شامل تورم، کاهش قدرت خرید، واردات بی‌رویه، ناکارآمدی مدیریتی، تحریم‌های خارجی، جنگ شناختی و عملیات روانی دشمن دارد. بی‌توجهی به این چالش‌ها می‌تواند به پیامدهایی چون افزایش اختلاف طبقاتی، گسترش نارضایتی، ایجاد ناامنی، تضعیف نظام و ایجاد ناامیدی منجر شود.

نتیجه‌گیری: بر اساس بیانات فرماندهی معظم کل قوا، پنج راهبرد اصلی برای بهبود معیشت کارکنان سازمان مدنظر پیشنهاد می‌شود: تعهد مدیریتی مبتنی بر روحیه جهادی و مسئولیت‌پذیری انقلابی، کمک به تأمین نیازهای اساسی کارکنان و خانواده‌ها، تقویت اعتقادات دینی و مذهبی، فرهنگ‌سازی و اصلاح سبک زندگی، ایجاد آرامش روحی و روانی و اطمینان خاطر در بین کارکنان. اجرای این راهبردها می‌تواند به افزایش رفاه، ارتقاء کیفیت خدمت و تقویت امنیت ملی منجر شود.

استناد: فرهادی؛ علی، غفوری، داوود(۱۴۰۵). ارائه الگوی ارتقاء سطح معیشتی کارکنان سازمان‌های نظامی مبتنی بر بیانات فرماندهی

معظم کل قوا. فصل‌نامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۶ (۲۱)، ۹۵-۷۱

DOI: [10.22034/jdchcm.2026.2068672.1211](https://doi.org/10.22034/jdchcm.2026.2068672.1211)



ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه

تأمین معیشت نیروی کار در آموزه‌های اسلامی، جایگاهی اساسی دارد. پیامبر اکرم(ص) فرمودند که هر فردی که اختیار و سیطره‌ای بر دیگران دارد، موظف است همانند خود به آنان خوراک و پوشاک دهد و آنان را به کاری فراتر از توانشان وادار نکند و در صورت لزوم، به آنان یاری رساند(وسائل الشیعه، ج ۱۵). این بیان گویای آن است که اسلام، رعایت کرامت انسانی در روابط کاری را الزامی دانسته و بر تأمین حداقل‌های زندگی کارگران، به مثابه یک حق، تأکید دارد. بنابراین، دستمزد عادلانه باید کفاف زندگی متعارف را بدهد و زمینه‌ساز امنیت اقتصادی و روانی نیروی کار باشد.

حضرت علی(ع) نیز در عهدنامه مالک اشتر، با اشاره‌ای جامع به اقشار مختلف جامعه، سپاهیان را رکن اساسی نظام و ضامن امنیت عمومی معرفی می‌کند و فرماندهان را موظف می‌داند نه تنها نیازهای میدانی، بلکه امور معیشتی و رفاهی آنان را نیز به دقت و دلسوزی، همانند والدین نسبت به فرزندان، پیگیری نمایند. امام(ع) ضمن تأکید بر اهمیت توجه به نیازهای جزئی و کلی نیروها، رسیدگی به این مسائل را عاملی مهم در جلب اعتماد، تقویت روحیه ایشارگری و افزایش انسجام سازمانی معرفی می‌کند(نهج البلاغه، نامه ۵۳). در امتداد این نگاه راهبردی، فرماندهی معظم کل قوا نیز در احکام انتصاب فرماندهان ارتش، به صراحت توجه به معیشت کارکنان را از وظایف کلیدی فرماندهان دانسته‌اند. ایشان رسیدگی به مسائل رفاهی و اقتصادی کارکنان را هم‌سنگ ارتقاء توان رزمی، تعالی معنوی و توسعه علمی-فنی ارزیابی می‌کنند. طی سال‌های اخیر نیز، نرخ فقر در کشور روندی صعودی داشته است. در این میان، موضوع معیشت مردم و کارکنان نهادهای نظامی در بستر تحولات اقتصادی کشور، از دغدغه‌های اصلی ایشان بوده و در بیانات و اقدامات ایشان، مشهود می‌باشد. بنابراین، مسئله اصلی تحقیق حاضر، ارائه الگوی ارتقاء سطح معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی با تمرکز بر منویات و رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا می‌باشد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

انجام پژوهش حاضر از دو منظر ایجابی و سلبی حائز اهمیت و ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. از جنبه ایجابی، این تحقیق پاسخی عینی و عملیاتی به یکی از دغدغه‌های مستمر و راهبردی فرماندهی معظم کل قوا محسوب می‌شود که همواره بر لزوم توجه ویژه

فرماندهان به معیشت کارکنان نیروهای مسلح تأکید فرموده‌اند. تدوین الگوی جامع در این حوزه، نه تنها به تقویت بنیه معنوی و روحیه ایثارگری بدنه نیروهای مسلح می‌انجامد، بلکه مستقیماً در راستای تحکیم پایه‌های امنیت ملی قرار می‌گیرد. افزون بر این، این مطالعه با تمرکز بر شرایط خاص سازمان‌های نظامی و تهدیدات نوین جنگ‌های ترکیبی، خلأ موجود در ادبیات علمی مربوطه را پر کرده و نقشه‌راهی عملی برای تصمیم‌سازی و برنامه‌ریزی مدیران و فرماندهان ارشد ارائه می‌نماید. از سوی دیگر عدم پرداختن نظام‌مند به مسئله معیشت، پیامدهای سلبی جدی را در پی خواهد داشت. ادامه یافتن وضعیت موجود، نیروهای مسلح را در برابر جنگ روانی و شناختی دشمنان برای ایجاد نارضایتی و تضعیف انسجام درونی، آسیب‌پذیر خواهد کرد و می‌تواند به کاهش محسوس بهره‌وری، افت کیفیت خدمات و تضعیف سرمایه اجتماعی بینجامد. در صورت عدم تدوین الگوی راهبردی، تحقق مطالبه مهم معظم‌له نیز با چالش مواجه شده و فرصت ارتقای کارایی و تقویت پدافند غیرعامل درونی در نیروهای مسلح از دست خواهد رفت. بنابراین، این پژوهش نه تنها یک تکلیف علمی، که ضرورتی راهبردی برای پاسداری از اقتدار و کارآمدی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به شمار می‌آید. بر این اساس، تلاش برای ارائه الگوی ارتقاء معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی نه تنها یک ضرورت مدیریتی و انسانی، بلکه یک اقدام راهبردی در تقویت امنیت ملی، انسجام سازمانی و خنثی‌سازی جنگ ترکیبی دشمن محسوب می‌شود.

اهداف تحقیق

هدف کلی

تدوین الگوی ارتقاء وضعیت معیشتی کارکنان سازمان‌های نظامی مبتنی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا.

اهداف ویژه

- شناسایی علل بروز مسائل معیشتی کارکنان سازمان‌های نظامی مبتنی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا.
- شناسایی عوامل زمینه‌ای مرتبط با تأمین معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی مبتنی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا.

- شناسایی عوامل مداخله گر در تأمین معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی مبتنی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا.
- شناسایی راه کارهای ارتقاء معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی مبتنی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا.
- شناسایی پیامدهای تأمین معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی مبتنی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا.

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

چیستی اندیشه دفاعی فرماندهی معظم کل قوا

اندیشه دفاعی به‌عنوان چارچوبی کلان در تبیین الزامات صیانت از امنیت ملی، صرفاً به ابعاد نظامی و سخت‌افزاری محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه‌ای از مؤلفه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را دربرمی‌گیرد که در تعامل با یکدیگر قدرت دفاعی کشور را شکل می‌دهند. در این چارچوب، اندیشه دفاعی فرماندهی معظم کل قوا نگاهی جامع و مردم‌محور به مقوله دفاع دارد که در آن، امنیت ملی حاصل هم‌افزایی میان توان رزمی، انسجام اجتماعی، سرمایه انسانی و پایداری معیشتی جامعه تلقی می‌شود. بر این اساس، معیشت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بنیادین امنیت پایدار، نقش تعیین‌کننده‌ای در تقویت روحیه ملی، افزایش تاب‌آوری اجتماعی و ارتقای آمادگی دفاعی کشور ایفا می‌کند. از منظر این اندیشه، تأمین معیشت آحاد جامعه به‌ویژه کارکنان نیروهای مسلح نه تنها یک ضرورت اجتماعی، بلکه بخشی از راهبرد کلان دفاعی و پدافندی نظام محسوب می‌شود. در همین چارچوب مفهومی است که بیانات فرماندهی معظم کل قوا بر اهمیت معیشت مردم و کارکنان نیروهای مسلح تأکید دارد و آن را از الزامات اساسی اقتدار دفاعی و خنثی سازی تهدیدات دشمن می‌داند (بیانات در دیدار فرماندهان ن.م، ۱۴۰۰/۱۲/۱۹؛ بیانات در آغاز سال ۱۳۹۶، ۱۳۹۶/۰۱/۳۰؛ بیانات در دیدار مردم قم، ۱۳۹۶/۰۲/۲۰). بر این اساس، بهبود معیشت، مستقیم‌ترین راه برای تحکیم امنیت دفاعی و ملی معرفی شده است (بیانات فرماندهی معظم کل قوا، برگرفته از سایت لیدر دات آی آر^۱).

¹ leader.ir

نظریه‌های انگیزشی

چارچوب نظری این پژوهش با هدف تبیین علمی مسئله معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی، بر ترکیبی از نظریه‌های انگیزشی کلاسیک، دیدگاه‌های نوین منابع انسانی و مبانی اندیشه اسلامی استوار است. انتخاب این چارچوب‌ها مبتنی بر قابلیت آن‌ها در تبیین ابعاد اقتصادی، روان‌شناختی، سازمانی و ارزشی مسئله معیشت و انطباق آن با شرایط خاص سازمان‌های نظامی صورت گرفته است.

در سطح نخست، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو^۱ به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین نظریه‌های انگیزشی، چارچوب مفهومی مناسبی برای تحلیل مسئله معیشت فراهم می‌کند. مطابق این نظریه، نیازهای فیزیولوژیک و ایمنی، زیربنای سایر نیازهای انسانی محسوب می‌شوند و در صورت عدم تأمین آن‌ها، امکان تحقق نیازهای سطوح بالاتر نظیر تعلق، احترام و خود شکوفایی وجود نخواهد داشت (مازلو، ۱۹۴۳). یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از بیانات فرماندهی معظم کل قوا ناظر بر همین سطوح بنیادین نیازهاست؛ از جمله تأکید بر تأمین معیشت، امنیت اقتصادی، آرامش روانی خانواده‌ها و کاهش دغدغه‌های معیشتی کارکنان نیروهای مسلح. بدین ترتیب، نظریه مازلو چارچوبی مفهومی برای درک چرایی تأکید مکرر بر معیشت در گفتمان رهبری فراهم می‌سازد.

در تکمیل این چارچوب، نظریه دو عاملی هرزبرگ مبنای تحلیلی مهمی برای تبیین یافته‌های پژوهش محسوب می‌شود. مطابق این نظریه، عوامل مؤثر بر رفتار شغلی به دو دسته عوامل بهداشتی (مانند حقوق، امنیت شغلی، شرایط کار و سیاست‌های سازمانی) و عوامل انگیزشی (نظیر مسئولیت‌پذیری، رشد، معنا و پیشرفت) تقسیم می‌شوند (هرزبرگ^۲، ۱۹۵۹). نتایج حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از بیانات فرماندهی معظم کل قوا معطوف به رفع کاستی‌های عوامل بهداشتی از جمله مشکلات معیشتی، تبعیض، ناکارآمدی مدیریتی و بی‌ثباتی اقتصادی و هم‌زمان تقویت

^۱ Maslow

^۲ Herzberg

عوامل انگیزشی مانند روحیه جهادی، احساس مسئولیت، تعهد سازمانی و کرامت انسانی است. این هم‌پوشانی، کاربست نظریه هرزبرگ را در تحلیل داده‌ها توجیه‌پذیر می‌سازد. از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش با نظریه‌های مکمل در حوزه انگیزش از جمله نظریه نیازهای سه‌گانه مک‌کلند^۱ (نیاز به پیشرفت، قدرت و تعلق) و دیدگاه‌های معاصر در حوزه انگیزش شغلی و رفتار سازمانی نیز هم‌راستاست (مک‌کلند، ۱۹۶۱). تأکید بر مسئولیت‌پذیری، مشارکت، تعلق سازمانی و معنا در کار، که در بیانات فرماندهی معظم کل قوا به‌طور مکرر مشاهده می‌شود، بیانگر اهمیت این مؤلفه‌ها در پایداری انگیزش کارکنان نظامی است.

در کنار نظریه‌های روان‌شناختی، آموزه‌های اسلامی درباره معیشت، عدالت و کرامت انسانی نیز به‌عنوان بنیان ارزشی چارچوب نظری پژوهش مورد توجه قرار گرفته‌اند. آموزه‌هایی نظیر تأکید قرآن کریم بر کفایت معیشتی، پرهیز از فقر و ظلم اقتصادی و سفارش‌های امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه درباره مسئولیت حاکمان نسبت به معیشت مردم، با یافته‌های نظری و تجربی این پژوهش هم‌پوشانی معنا دار دارند. این هم‌افزایی نظری نشان می‌دهد که دیدگاه‌های اسلامی و نظریه‌های نوین مدیریت، در حوزه معیشت و انگیزش انسانی، همگرا و مکمل یکدیگرند.

پیشینه‌های پژوهش

با بررسی مبانی نظری موجود، مطالعات انجام شده زیر در خصوص موضوع معیشت شناسایی و خلاصه آن به شرح جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) پیشینه مهمترین تحقیقات انجام شده

نویسندگان و سال	عنوان مقاله	یافته کلیدی
محمد فرجی (۱۳۹۷)	بررسی تأثیر عوامل اقتصادی و مدیریتی بر معیشت کارکنان دولت	عوامل اقتصادی همچون نرخ تورم و عوامل مدیریتی مانند کارآمدی مدیران، اثر مستقیم بر بهبود یا تضعیف معیشت کارکنان دارند.

نویسندگان و سال	عنوان مقاله	یافته کلیدی
علی موسوی و فاطمه احمدی (1398)	بررسی پیامدهای نارضایتی معیشتی بر عملکرد سازمانی	نارضایتی معیشتی کارکنان منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و افت کیفیت خدمات سازمان می‌شود.
فرهاد دشتکی‌نیا (1399)	بحران معیشت و انقلاب مشروطیت	بحران‌های معیشتی از علل زمینه‌ساز شورش‌های مردمی و سپس انقلاب مشروطیت بودند.
ناصر سجادی و همکاران (1399)	تحلیل اثر تحریم‌ها بر وضعیت معیشتی در ایران	تحریم‌های خارجی به‌طور معناداری باعث کاهش قدرت خرید، افزایش بیکاری و نارضایتی عمومی شده‌اند.
محمد مطلبی فشارکی، محمدجواد توکلی (1399)	الگوی تقدیر معیشت خانواده در اقتصاد اسلامی	خانواده مسلمان با مدیریت صحیح درآمد می‌تواند نیازها را تأمین کرده و به رشد اقتصادی و معنوی برسد.
محسن شهیدی، مریم حاجی عبدالباقی، سید محسن میرباقری (1400)	فرهنگ‌سازهای معیشتی در قرآن کریم	باور به رزاقیت خدا، آخرت‌گرایی و قناعت از عوامل مهم فرهنگ قرآنی معیشت هستند.
حسن شعبانی و سعید ابراهیمی (1400)	سبک زندگی اسلامی و اقتصاد مقاومتی	سبک زندگی اسلامی مبتنی بر قناعت، ساده‌زیستی و حمایت از تولید داخلی، نقش مهمی در تاب‌آوری معیشتی در شرایط بحران دارد.
سید مهدی حسینی گل‌افشانی، امین رازانی (1401)	شناسایی و وزن‌دهی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی ارتش و احصای میزان اثرگذاری این عوامل	معیشت، آموزش، امنیت شغلی و دینداری از عوامل مؤثر بر ارتقاء سرمایه اجتماعی در ارتش هستند.
محسن زمانی، مهدی شوشتری (1401)	مبانی تقدیر معیشت در سبک زندگی اسلامی	تقدیر معیشت یکی از اصول اساسی سبک زندگی اسلامی برای رسیدن به قرب الهی است.
محسن شهیدی، مریم حاجی عبدالباقی، سید محسن میرباقری (1401)	واکاوی قرآنی فرهنگ معیشت حاکمان و مبلغان دین	اصلاح رفتار اقتصادی علما و حاکمان بر اساس فرهنگ قرآنی برای سلامت جامعه ضروری است.
محمد سلماسی‌زاده، زهرا غفارزاده (1402)	اقتصاد و معیشت عمومی ایران	شرایط اقتصادی مردم بسیار نابسامان بوده و مشکلات معیشتی و تورم شدید گزارش شده است.

با تطبیق پیشینه تحقیق و مقاله حاضر، نقاط اشتراک در تأکید بر عوامل کلان اقتصادی (تورم، تحریم‌ها) و راهکارهای اسلامی (قناعت، عدالت) و پیامدهای منفی معیشت (کاهش بهره‌وری) مشهود است. نقاط افتراق اصلی در سطح تحلیل (تمرکز مقاله بر معیشت نظامیان با الزامات امنیتی ویژه)، منبع داده‌ها و بُعد جنگ ترکیبی به‌عنوان عامل مداخله‌گر منحصربه‌فرد مقاله است. خلاءهای موجود در پیشینه عبارتند از: ضعف در الگوهای عملیاتی؛ غفلت از زیرگروه‌های آسیب‌پذیر درون سازمان؛ عدم تلفیق نظام‌مند نظریه‌های مدیریتی غربی با مفاهیم اسلامی (عقل معاش) و نادیده گرفتن راهکارهای فناورانه (اشتغال‌زایی دیجیتال، کشاورزی هوشمند). مقاله حاضر با پرکردن خلاء مطالعات نظامی و عملیاتی‌سازی رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا، گامی رو به جلو محسوب می‌شود، اما تبدیل نظریه به مکانیزم‌های اجرایی و پوشش گروه‌های خاص همچنان نیازمند پژوهش‌های آتی است.

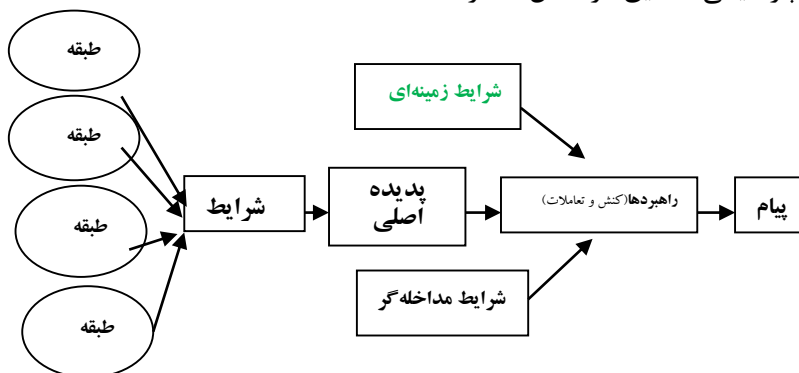
روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق این مطالعه کیفی و با رویکرد اکتشافی است که با هدف تبیین و ارائه الگوی ارتقاء سطح معیشتی کارکنان سازمان‌های نظامی، مبتنی بر بیانات فرماندهی معظم کل قوا، صورت پذیرفت. پژوهش از منظر پارادایمی، در چارچوب پارادایم تفسیری قرار دارد؛ بدین معنا که واقعیت‌ها امری ذهنی تلقی می‌شوند و فهم آن‌ها از طریق تحلیل معانی و تفاسیر مختلف صورت می‌گیرد (کر سول^۱، ۲۰۱۳). جهت‌گیری پژوهش کاربردی است و هدف آن پاسخ‌گویی به مسائل عینی در سطح سازمانی است؛ به‌گونه‌ای که یافته‌های حاصل، قابلیت استفاده مستقیم در محیط‌های کاری و تصمیم‌گیری مدیریتی را داشته باشد (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۹). گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و ابزار اصلی آن، فیش‌برداری نظام‌مند از بیانات رهبری و اسناد رسمی و سازمانی مرتبط است. استفاده از این منابع، ضمن ارتقاء اعتبار پژوهش، امکان تحلیل مستند و مبتنی بر شواهد را در زمینه مسائل معیشتی کارکنان سازمان‌های نظامی فراهم می‌سازد. تحلیل داده‌ها از طریق روش نظریه داده‌بنیاد (کدگذاری باز: استخراج مفاهیم اولیه از داده‌ها- کدگذاری محوری: ارتباط بین مفاهیم و تشکیل مقوله‌ها-

¹ Creswell

کدگذاری انتخابی: تدوین الگوی نهایی و روابط بین اجزا) و با استفاده از رویکرد سیستماتیک استراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۸) انجام شد. این روش بر تحلیل تدریجی و تعاملی داده‌ها تأکید دارد و امکان تدوین نظریه‌ای تبیینی و فرآیندی را بر مبنای داده‌های میدانی فراهم می‌سازد. فرآیند تحلیل در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد که طی آن، مفاهیم کلیدی و ارتباط میان آن‌ها شناسایی و ساختار نظری تحقیق استخراج شده است (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۸۹). جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بیانات فرماندهی معظم کل قوا پیرامون ارتقاء معیشت کارکنان سازمان‌های نظامی است که به دلیل ماهیت کیفی و نظریه‌پردازانه پژوهش، از نمونه‌گیری صرف‌نظر شده و کلیه بیانات معظم‌له در این حوزه از سال ۱۳۶۸ تا ۱۴۰۲ مورد تحلیل قرار گرفت. قلمرو مکانی تحقیق، سازمان‌های نظامی بوده و برای کدگذاری و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای^۲ استفاده گردید.

الگوی پارادایمی تحقیق در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل (۱) الگوی پارادایمی کدگذاری محوری (استراوس و کوربین (۱۹۹۸))

روایی و پایایی پژوهش

در این پژوهش برای ارزیابی روایی و پایایی تحقیق، از معیارهای چهارگانه «گوبا و لینکلن»^۳ شامل اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری و تأییدپذیری استفاده شده

1 Strauss & Corbin

2 Maxqda

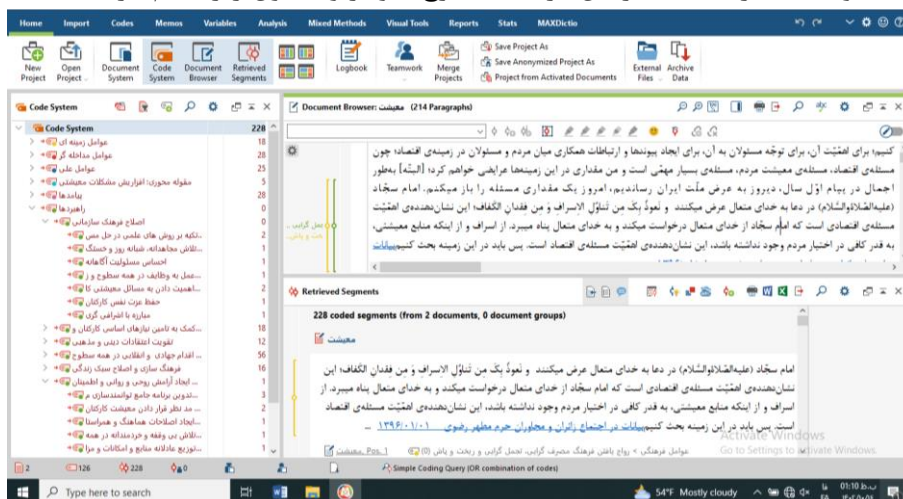
3 Guba & Lincoln

است. جهت سنجش پایایی، از روش بازآزمون بهره گرفته شده که در آن، بخشی از داده‌ها در دو نوبت متفاوت کدگذاری شده و میزان توافق بین کدها سنجیده شده است. همچنین برای اطمینان از روایی کیفی، اصول نظریه داده‌بنیاد شامل کدگذاری مقایسه‌ای، بازبینی داده‌ها و نمونه‌گیری تشخیصی رعایت شده است. در راستای تقویت اعتبار یافته‌ها، تطبیق مفاهیم استخراج‌شده با پیشینه نظری و بررسی مجدد توسط مشارکت‌کنندگان (بازبینی اعضا) انجام شده است. در بخش مطالعه کتابخانه‌ای نیز روایی از طریق کفایت منابع و ارجاع به متون معتبر دینی و علمی (همچون قرآن، تفاسیر، نهج‌البلاغه و تحقیقات پیشین) تأمین گردیده و در موارد عدم تطابق، برداشتها حذف یا اصلاح شده‌اند. رعایت همه این مراحل، اعتبار علمی یافته‌ها و نظریه نهایی را تضمین کرده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

کدگذاری باز (تحلیل کیفی بیانات)

در این مرحله با استخراج کدهای اولیه در بیانات رهبری تعداد ۲۲۸ کد شناسایی گردید که نحوه کدگذاری اسناد در این مرحله به شرح نمودار و جداول زیر انجام گردید.^۱



شکل (۲). کدگذاری اسناد با استفاده از نرم افزار مکس کیودی‌ای

^۱. با توجه به حجم بالای اطلاعات به دست آمده در این مرحله، فقط بخشی کوچکی از آن به عنوان نمونه آورده شده است.

جدول (۲) نمونه‌ای از کدهای احصاء شده از بیانات

کدها	بیانات منتخب
فرهنگ سازی و اصلاح سبک زندگی \ جلوگیری از اسراف و تجمل گرایی	امام سجّاد (ع) در دعا به خدای متعال عرض می کنند وَ نَعُوْذُ بِكَ مِنْ تَنَاوُلِ الْاِسْرَافِ وَ مِنْ فِقْدَانِ الْكِفَافِ؛ این نشان دهنده‌ی اهمّیت مسئله‌ی اقتصادی است که ایشان از خدای متعال درخواست می کند و به خدای متعال پناه می برد. از اسراف و از اینکه منابع معیشتی، به قدر کافی در اختیار مردم وجود نداشته باشد، این نشان دهنده‌ی اهمّیت مسئله‌ی اقتصاد است. پس باید در این زمینه بحث کنیم. بیانات در اجتماع زائران و مجاوران حرم مطهر رضوی ۹۶/۱/۱.

کدگذاری محوری

پس از کد گذاری باز؛ با الهام از مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش، کدهای استخراجی با توجه به نزدیکی و شباهت‌ها در نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس کیودی ای ۲۰ در مقوله‌های مختلفی دسته‌بندی شدند (کدگذاری محوری). تعیین و نام‌گذاری مقوله‌ها نیز بر اساس اصطلاحات تکنیکی و تخصصی موجود در پیشینه تحقیق و یا زبانی که در بیانات به کار می‌رفت، انجام گرفته است. این عمل با همفکری و مشورت با خبرگان صورت گرفته است. بعد از استخراج و دسته‌بندی کدها، شاخص مربوط به هر کد نیز تعیین گردید. در مرحله بعد تعدادی از مقوله‌ها که با هم قابلیت تبدیل شدن به یک بعد از یک مفهوم کلی را داشتند نیز در ذیل بعد مربوطه قرار گرفتند.

جدول (۳) شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد الگوی ارتقاء معیشت

ابعاد	مؤلفه‌ها	کدهای اولیه	فراوانی
عوامل علی	فشار ساختاری اقتصاد کلان	تورم افزایشی	۷
		کاهش ارزش پول ملی	۳
		کاهش تولید و افزایش رکود	۲
		واردات بی رویه	۱
		عقب ماندگی در حوزه اقتصاد و معیشت	۵
		افزایش نقدینگی	۱
	تجلیات عینی فشار اقتصادی	مشکلات جدی در معیشت عمومی	۴

1	کاهش قدرت خرید کارکنان			
3	اجاره و خرید مسکن	افزایش مشکلات معیشتی	مقوله محوری	
۲	خوراک و پوشاک			
۱	انرژی			
1	حمل و نقل			
۲	بهداشت و سلامت			
۱	سایر هزینه‌ها			
3	ضعف سیاست‌های حمایت از اشتغال خانواده کارکنان			مشکلات زیرساختی اقتصادی
1	مشکل دار بودن زیربنای اقتصادی کشور و سازمان‌ها			
1	وابستگی دولت به نفت			
1	گرایش مردم به محصولات خارجی	عوامل فرهنگی		
2	رواج یافتن فرهنگ مصرف‌گرایی، تجمل‌گرایی			
1	نهادینه شدن نگرش مادی‌گرایانه در جامعه			
1	استفاده از فرماندهان و مدیران ضعیف	عوامل مدیریتی	عوامل گر مداخله	
2	وجود تبعیض و بی‌عدالتی			
1	بی‌اعتنایی برخی از مسئولین به مشکلات معیشتی			
1	کم کاری برخی از مسئولان و فرماندهان			
4	تحریم‌های ظالمانه	عوامل برون سازمانی (با رویکرد اقتصادی-معیشتی)		
5	تحریم های اقتصادی			
3	ناکارآمد نشان دادن نظام در تأمین نیازهای اقتصادی			
1	تصویرسازی غلط از وضع کشور			
2	افزایش نگرانی و فشار اقتصادی ناشی از تبلیغات خارجی			
2	توطئه و فتنه دشمنان به اسم معیشت			

3	تداخل و فشار خارجی بر سیاست‌های معیشتی کشور		عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر وضعیت معیشتی کارکنان
1	تلاش دشمن برای نسبت دادن مشکلات اقتصادی به نظام		
1	ایجاد آشوب و فتنه توسط دشمنان		
1	از بین رفتن زیرساخت‌ها در جنگ هشت ساله		
1	تأثیر کم‌کاری مدیران بر ناکارآمدی سیاست‌های حمایتی		تعهد مدیریتی مبتنی بر روحیه جهادی و مسئولیت‌پذیری انقلابی
1	ضعف در تصمیم‌گیری مدیریتی		
2	ناهماهنگی بین قوا، نهادها و سازمان‌ها		
۱	کم ارزش نشان دادن موفقیت‌ها و برزگنمایی مشکلات		
۲	مسئولیت‌پذیری فعال مدیران در قبال مسائل معیشتی کارکنان		راهنما
۸	اولویت دادن عملی به حل مشکلات معیشتی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی		
۱	اقدام به‌موقع و مؤثر در مواجهه با چالش‌های معیشتی		
۱	پیگیری مستمر و میدانی مشکلات کارکنان توسط مدیران		
۷	پایبندی مدیران به عدالت، انصاف و پرهیز از تبعیض در تصمیمات		
۲	حساسیت و دغدغه‌مندی مدیران نسبت به وضعیت معیشتی کارکنان		
۲	ترجیح منافع کارکنان و سازمان بر منافع فردی و شخصی		
۲	پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران در قبال نتایج تصمیمات اتخاذشده		
۶	اقدام جهادی در شرایط بحرانی و فشارهای معیشتی		

۲	الگوسازی رفتاری مدیران در ساده‌زیستی، تعهد و خدمت‌رسانی	
4	حل مشکلات مسکن سازمانی و شخصی کارکنان	کمک به تأمین نیازهای اساسی کارکنان و خانواده‌ها
1	درآمدزایی از طریق ارائه خدمات در زمینه‌های مختلف	
1	ایجاد و توسعه تعاونی‌ها تولید و توزیع	
6	استفاده از ظرفیت‌های داخلی نیرو در راستای رفع نیازهای معیشتی	
1	حمایت از طبقات محروم و مستضعف	
4	کمک به اشتغال فرزندان کارکنان	
1	کمک به ازدواج فرزندان کارکنان	
2	بصیرت و آگاهی	تقویت اعتقادات دینی و مذهبی
2	صبر و استقامت	
3	توکل و توسل به خدا	
1	نیت الهی و پاکیزه به قصد خدمت	
2	ترویج ایمان و امید	
1	اصلاح الگوی مصرف	فرهنگ سازی و اصلاح سبک زندگی
3	حمایت از کار، سرمایه و تولید ایرانی	
4	جلوگیری از اسراف و تجمل‌گرایی	
1	ترویج اخلاق والای انسانی	
1	دلبسته نبودن به مادیات	
2	ترویج قناعت و کم توقع بودن	
1	ترویج ساده زیستی	
1	ناامیدی به دل راه ندادن	
1	از بین بردن سنت‌های غلط در مورد ازدواج فرزندان	
3	تدوین برنامه جامع توانمندسازی معیشتی کارکنان	ایجاد آرامش روحی و روانی و اطمینان خاطر در بین کارکنان
2	لحاظ معیشت کارکنان ضعیف در همه برنامه‌ها	
1	اصلاحات هماهنگ و همراستا در بخش‌های سازمان	

1	تلاش بی‌وقفه و خردمندانه در همه بخش‌ها		
1	توزیع عادلانه منابع و امکانات و مزایای مالی و غیرمالی		
2	مبارزه با دلال بازی‌ها و انحصار طلبی‌ها		
2	روشنگری، شفاف‌سازی اقدامات انجام شده معیشتی		
1	افزایش اختلاف طبقاتی	پیامدهای منفی توجه به راهبردها فرماندهی معظم کل قوا	پیامدها
1	افزایش درصد کارکنان زیر خطر فقر		
2	گسترش نارضایتی کارکنان و خانواده‌ها		
1	آسیب‌پذیری طبقات ضعیف و محروم		
3	دلزده و دلسرد شدن از انقلاب و نظام		
2	افزایش ناهنجاری‌های اجتماعی		
1	ایجاد ناامنی، فتنه و آشوب		
1	زمینه سازی طمع دشمن		
2	از بین رفتن دین، ایمان، اخلاق و ارزش‌ها		
1	تضعیف و از بین رفتن نظام		
1	وارد شدن خدشه بر اعتبار و منزلت سازمان و کارکنان		
2	ایجاد یأس و ناامیدی		
4	افزایش رفاه	پیامدهای مثبت توجه به راهبردها فرماندهی معظم کل قوا	
1	کاهش مشکلات اقتصادی و معیشتی		
1	افزایش اعتماد به نفس ملی		
1	افزایش رضایت عمومی		
1	تضمین امنیت ملی		
1	برطرف شدن فقر		
1	افزایش کیفیت کار کارکنان		

کدگذاری انتخابی و تبیین الگوی نهایی در چارچوب نظریه داده‌بنیاد

الگوی ارائه‌شده در جدول (۳) حاصل فرآیند نظام‌مند کدگذاری در نظریه داده‌بنیاد و در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. این جدول نمایش ساختاریافته‌ای از پارادایم نظری پژوهش است که روابط بین مقوله‌های اصلی را ترسیم می‌کند (مرحله انتخابی). شرح علمی آن بر اساس نظریه داده‌بنیاد و منطبق با جدول زیر است:

۱- شرایط علی (عوامل علی): در نظریه داده‌بنیاد، شرایط علی به عواملی اشاره دارد که منجر به بروز پدیده محوری می‌شوند. در این پژوهش، دو دسته شرایط علی شناسایی شدند: الف- فشار ساختاری اقتصاد کلان (مانند تورم افزایشی، کاهش ارزش پول ملی، کاهش تولید و افزایش رکود، واردات بی‌رویه، عقب‌ماندگی در حوزه اقتصاد و معیشت، افزایش نقدینگی) و ب- تجلیات عینی فشار اقتصادی (مشکلات جدی در معیشت عمومی و کاهش قدرت خرید کارکنان). این عوامل از کدهای اولیه مرتبط با مشکلات اقتصاد کلان استخراج شده و در مرحله کدگذاری محوری، زیر مقوله عوامل علی قرار گرفتند. آنها به‌طور مستقیم زمینه را برای شکل‌گیری پدیده اصلی فراهم می‌آورند.

۲- پدیده محوری: پدیده محوری، هسته مرکزی نظریه را تشکیل می‌دهد. در این تحقیق، "افزایش مشکلات معیشتی کارکنان" به عنوان پدیده محوری انتخاب شده است. این مقوله از درون داده‌ها و با تمرکز بر مضامین تکرار شده درباره دشواری‌های زندگی روزمره در شش حوزه مسکن، خوراک و پوشاک، انرژی، حمل و نقل، بهداشت و سلامت، و سایر هزینه‌ها ظهور یافته است. تمامی مراحل دیگر الگو (شرایط، راهبردها، پیامدها) حول این پدیده سازماندهی شده‌اند.

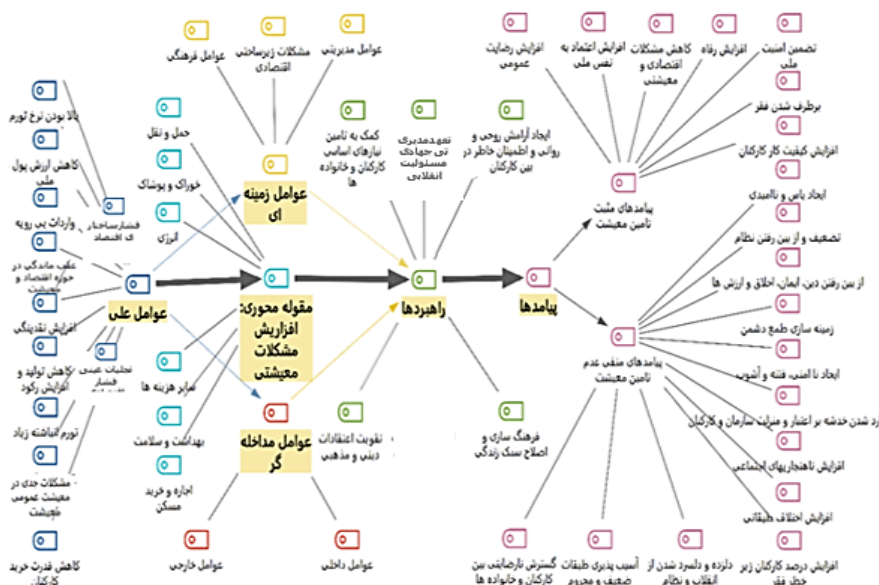
۳- شرایط زمینه‌ای: شرایط زمینه‌ای، بستر و موقعیتی را توصیف می‌کند که پدیده محوری در آن رخ داده و بر آن تأثیر می‌گذارد. در جدول (۳)، عوامل زمینه‌ای شامل سه مؤلفه اصلی است: الف) مشکلات زیرساختی اقتصادی (ضعف سیاست‌های حمایتی، مشکل دار بودن زیربنای اقتصادی، وابستگی به نفت). ب) عوامل فرهنگی (گرایش به محصولات خارجی، رواج مصرف‌گرایی و تجمل‌گرایی، نهادینه شدن نگرش مادی‌گرایانه). ج) عوامل مدیریتی (استفاده از مدیران ضعیف، وجود تبعیض و بی‌عدالتی، بی‌اعتنایی به مشکلات معیشتی، کم‌کاری برخی مسئولان). این شرایط از کدهای مربوط به بافت کلان جامعه و سازمان استخراج شده و در کدگذاری محوری، به‌عنوان بستر تشدیدکننده پدیده اصلی تعریف شده‌اند.

۴- شرایط مداخله‌گر: شرایط مداخله‌گر، عوامل واسطه‌ای هستند که بر راهبردهای اتخاذ شده در برابر پدیده محوری تأثیر می‌گذارند. در این الگو، این شرایط به دو دسته تقسیم شده‌اند: الف) عوامل برون‌سازمانی با رویکرد اقتصادی-معیشتی (ده شاخص). ب) عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر وضعیت معیشتی کارکنان (چهار شاخص). این عوامل در

مرحله تحلیل محوری شناسایی شدند و نشان می‌دهند که کنش‌های مرتبط با پدیده اصلی در چه بستر متغیر و پرچالشی اتفاق می‌افتند.

۵- راهبردها / کنش‌ها و تعاملات: راهبردها به اقدامات آگاهانه‌ای اشاره دارد که کنشگران (مدیران، مسئولان، کارکنان) در پاسخ به پدیده محوری و در شرایط خاص مداخله‌گر و زمینه‌ای اتخاذ می‌کنند. پنج محور راهبردی جدول به صورت زیر است: الف) تعهد مدیریتی مبتنی بر روحیه جهادی و مسئولیت‌پذیری انقلابی (نه شاخص). ب) کمک به تأمین نیازهای اساسی کارکنان و خانواده‌ها (هفت شاخص). ج) تقویت اعتقادات دینی و مذهبی (۵ شاخص) د) فرهنگ‌سازی و اصلاح سبک زندگی (ده شاخص). و) ایجاد آرامش روحی و روانی و اطمینان خاطر در بین کارکنان (هفت شاخص). این راهبردها مستقیماً از مضامین موجود در بیانات (داده‌ها) درباره "چه باید کرد" استخراج و در کدگذاری انتخابی حول پدیده محوری سازماندهی شدند.

۶- پیامدها: پیامدها، نتایج حاصل از اجرای راهبردها هستند. در نظریه داده‌بنیاد، این نتایج می‌تواند مثبت یا منفی باشد. در جدول (۳)، پیامدها به دو بخش تقسیم شده‌اند: الف) پیامدهای منفی توجه به راهبردها (۱۳ شاخص). ب) پیامدهای مثبت توجه به راهبردها (هفت شاخص). این بخش نشان می‌دهد که اگر راهبردها به درستی اجرا شوند، به چه نتایج مطلوبی منجر می‌شود و در صورت غفلت، چه عواقبی به بار خواهد آمد. جدول (۳) نشان‌دهنده تکمیل فرآیند کدگذاری انتخابی و رسیدن به پارادایم کدگذاری محوری استراوس و کوربین است. در این پارادایم، پدیده محوری (افزایش مشکلات معیشتی) در مرکز قرار دارد. شرایط علی (فشارهای اقتصادی) به بروز آن می‌انجامند. شرایط زمینه‌ای (زیرساختی، فرهنگی، مدیریتی) و مداخله‌گر (برون‌سازمانی و درون‌سازمانی) بستر و چارچوب عمل را مشخص می‌کنند. راهبردها به عنوان پاسخ به پدیده در این بسترها شکل می‌گیرند و در نهایت، پیامدها (مثبت و منفی) به عنوان نتایج این کنش‌ها پیش‌بینی می‌شوند. این ساختار، نه تنها یک طبقه‌بندی توصیفی، بلکه یک تئوری فرآیندی را ارائه می‌دهد که روابط علی و پویایی بین عوامل مؤثر بر معیشت کارکنان و پاسخ‌های راهبردی به آن را تبیین می‌کند. جدول و نمودار (۳) به عنوان قلب نظریه نهایی پژوهش، به صورتی علمی و منطبق با مبانی نظریه داده‌بنیاد، چگونگی شکل‌گیری، تداوم و راه‌های مقابله با پدیده "افزایش مشکلات معیشتی" را مدل‌سازی کرده است.



الگوی بهبود معیشت از دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا

جدول (۴) فراوانی مرتبط با الگوی ارتقاء معیشت

درصد	اجزاء تشکیل دهنده	عناوین
54/39	124	راہبردها
12/28	28	پیامدها
12/28	28	عوامل مداخلہ گر
10/96	25	عوامل علی
7/89	18	عوامل زمینه ای
2/19	5	مقولہ محوری: افزایش مشکلات معیشتی
100/00	228	کل

جدول (۴) به طبقه‌بندی کدهای استخراج شده از بیانات فرماندهی معظم کل قوا در رابطه با مسئله معیشت می‌پردازد. این جدول نشان می‌دهد که بیشترین تمرکز بیانات رهبری بر حوزه راهبردها بوده است (با ۱۲۴ کد و سهم ۳۹٫۵۴٪)، که بیانگر نگاه آینده‌نگر و

تأکید معظم‌له بر ضرورت اقدامات عملی، جهادی و هدفمند برای ارتقاء وضعیت معیشتی مردم به‌ویژه کارکنان سازمان‌هاست. پس از آن، عوامل مداخله‌گر و پیامدها (هرکدام با ۲۸ کد معادل ۱۲,۲۸٪) بیشترین سهم را دارند که اهمیت شناخت عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر معیشت را نشان می‌دهد. از سوی دیگر، عوامل علی و زمینه‌ای نیز نقش مهمی در شکل‌گیری مشکلات معیشتی داشته‌اند و در نهایت، مقوله محوری "افزایش مشکلات معیشتی" با ۵ کد (۲,۱۹٪) به‌عنوان حلقه اصلی تحلیل در این پژوهش شناسایی شده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تحلیل کیفی بیانات فرماندهی معظم کل قوا نشان می‌دهد که مشکلات معیشتی کارکنان سازمان‌های نظامی، حاصل مجموعه‌ای از عوامل ساختاری، مدیریتی، فرهنگی و بین‌المللی است. در وهله نخست، عوامل اقتصادی نظیر عقب‌ماندگی در حوزه معیشت، کاهش قدرت خرید، تورم انباشته، رکود تولید، واردات بی‌رویه، افزایش نقدینگی و کاهش ارزش پول ملی، زمینه‌ساز اصلی مشکلات معیشتی در کشور و به تبع آن در بین کارکنان نیروهای مسلح شده‌اند. این مشکلات بیش از همه در حوزه‌هایی چون مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، حمل‌ونقل و سایر هزینه‌های روزمره نمود پیدا می‌کنند. یافته‌ها حاکی از آن است که این بحران صرفاً معلول عوامل کوتاه‌مدت نیست، بلکه مجموعه‌ای از عوامل زمینه‌ای در سه سطح قابل تحلیل است: ۱- زیرساخت‌های اقتصادی معیوب: مانند وابستگی به نفت و ناکارآمدی ساختارهای اقتصادی؛ ۲- عوامل فرهنگی: همچون مصرف‌گرایی، تجمل‌گرایی و افزایش توقعات مادی و ۳- عوامل مدیریتی: از جمله ضعف در مسئولیت‌پذیری، تبعیض، بی‌عدالتی و کم‌توجهی به مطالبات معیشتی. همچنین، عوامل داخلی مداخله‌گر نظیر کم‌کاری مسئولان، تصمیمات نادرست و ناهماهنگی سازمانی، در کنار عوامل خارجی (تحریم‌های ظالمانه، جنگ اقتصادی، عملیات روانی و شناختی، تصویرسازی منفی و فتنه‌انگیزی دشمنان به‌نام معیشت)، به گسترش این بحران دامن زده‌اند. در صورت تداوم این وضعیت، پیامدهای جدی برای سازمان، کارکنان و جامعه به دنبال خواهد داشت. در مقابل، چنانچه مطابق مطالبه رهبر معظم انقلاب، این بحران به‌موقع و به‌درستی مدیریت شود، دستاوردهایی چون افزایش

رفاه عمومی، ارتقاء کیفیت کار کارکنان، تقویت اعتماد ملی، کاهش فقر و افزایش رضایتمندی عمومی حاصل خواهد شد.

از دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا، مقابله با مشکلات معیشتی کارکنان نیروهای مسلح، مستلزم اتخاذ راهبردهایی چندبعدی، عمیق و بلندمدت است. نخستین راهبرد، اصلاح فرهنگ سازمانی است که شامل تکیه بر روش‌های علمی در حل مسائل، تلاش خستگی‌ناپذیر و مجاهدانه، تقویت مسئولیت‌پذیری آگاهانه در سطوح مختلف سازمانی، حفظ عزت کارکنان و مقابله با پدیده اشرافی‌گری در ساختارهای مدیریتی می‌شود. در گام دوم، تأکید بر تأمین نیازهای اساسی کارکنان و خانواده‌ها به‌ویژه در حوزه مسکن، حمایت از تعاونی‌های تولیدی و توزیعی، ایجاد فرصت‌های شغلی برای فرزندان و تسهیل ازدواج آنان و نیز بهره‌گیری از ظرفیت‌های داخلی نیروهای مسلح، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌گردد. سومین محور، تقویت اعتقادات دینی و معنوی کارکنان است که با ارتقاء بصیرت، تشویق به صبر، توکل و توسل و نیت خالصانه در خدمت‌رسانی، می‌تواند روحیه‌ای الهی و مقاوم را در بدنه سازمان نهادینه کند. چهارمین راهبرد، اقدام جهادی و انقلابی در تمامی سطوح مدیریتی و اجرایی است. این رویکرد مستلزم مدیریت عالمانه، پیاده‌سازی اصول اقتصاد مقاومتی، اهتمام به عدالت‌محوری، مبارزه با فساد و بهره‌گیری از مدیران انقلابی و متعهد می‌باشد. در ادامه، فرهنگ‌سازی و اصلاح سبک زندگی به‌عنوان ضرورتی فرهنگی مطرح است که در آن، حمایت از تولید داخلی، اصلاح الگوی مصرف، ترویج قناعت و ساده‌زیستی و مقابله با تجمل‌گرایی، نقش بسزایی در کاهش فشارهای اقتصادی و افزایش تاب‌آوری اجتماعی ایفا می‌کند. در نهایت، ایجاد آرامش روانی و اطمینان خاطر در میان کارکنان از طریق تدوین برنامه جامع توانمندسازی معیشتی، توزیع عادلانه منابع و مزایا، شفاف‌سازی اقدامات انجام‌شده و ایجاد اصلاحات هماهنگ در بخش‌های مختلف سازمانی، به‌عنوان مکمل سایر راهبردها می‌تواند زمینه‌ساز افزایش رضایتمندی و بهره‌وری در نیروهای مسلح باشد. این شش راهبرد، در قالب یک منظومه منسجم و با تکیه بر اصول دینی، انقلابی و علمی، می‌تواند نقشه راهی جامع برای کاهش بحران معیشتی و ارتقاء کرامت و کیفیت زندگی کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران فراهم آورد.

نتایج این تحقیق در خصوص الگوی ارتقاء معیشت با یافته‌های مطالعات پیشین هم راستا بوده و در برخی موارد نیز به ارائه ابعاد جدیدی از موضوع معیشت کارکنان پرداخته است. مطابق با یافته‌های این تحقیق، مؤلفه‌هایی نظیر "عوامل زمینه‌ای"، "عوامل مداخله‌گر"، "راهبردها" و "پیامدها" به عنوان ابعاد اصلی در تحلیل معیشت کارکنان شناسایی شده‌اند. این یافته با نتایج پژوهش فرجی (1397) که بر نقش عوامل مدیریتی و اقتصادی در کاهش فشارهای معیشتی تأکید دارد، تطابق دارد. همچنین، سجادی و همکاران (1399) در پژوهش خود به تأثیر تحریم‌های خارجی، ناکارآمدی مدیریتی و کم‌توجهی به اقتصاد مقاومتی در بروز مشکلات معیشتی اشاره کرده‌اند که با مؤلفه‌های "عوامل مداخله‌گر" و "عوامل علی" در این تحقیق انطباق دارد. شعبانی و ابراهیمی (1400) نیز در مطالعه‌ای با موضوع سبک زندگی اسلامی و اقتصاد مقاومتی، بر ضرورت فرهنگ سازی و اصلاح الگوی مصرف تأکید کرده‌اند که دقیقاً با راهبردهای مطرح شده در این تحقیق همسو است. در پژوهش موسوی و احمدی (1398) تأثیر نارضایتی از وضعیت معیشت بر کاهش بهره‌وری و افزایش ناهنجاری‌های اجتماعی مطرح شده که با بخش "پیامدهای منفی عدم تأمین معیشت" در تحقیق حاضر تطبیق دارد. در مجموع، این تحقیق با تأکید بر مقوله محوری "افزایش مشکلات معیشتی" ضمن تأیید یافته‌های گذشته، به دسته‌بندی منسجم‌تری از عوامل تأثیرگذار و راهبردهای پیشنهادی در راستای ارتقاء معیشت پرداخته است.

الف) راهکارهای عملیاتی برای نهادینه‌سازی عدالت سازمانی و رفع تبعیض: طرح رتبه‌بندی عادلانه واحدها؛ ایجاد یک نظامنامه برای رتبه‌بندی یگان‌ها و واحدهای مختلف ارتش بر اساس شاخص‌های عدالت محور (توزیع مسکن سازمانی، تسهیلات اعطایی، امکانات رفاهی) و اطلاع‌رسانی به کلیه یگان‌ها.

ب- ایجاد سامانه شفافیت توزیع امکانات: راه‌اندازی یک پورتال داخلی که در آن معیارهای تخصیص مسکن، وام‌ها، بورس‌های تحصیلی برای فرزندان و دیگر مزایا به طور شفاف اعلام شده و پرسنل بتوانند وضعیت درخواست خود و دیگران (به صورت ناشناس) را رصد کنند.

-تشکیل کمیته ناظر بر عدالت توزیعی: تشکیل کمیته‌ای متشکل از فرماندهان، نمایندگان کارکنان و کارشناسان حقوقی برای رسیدگی به شکایات مربوط به تبعیض در توزیع امکانات.

ب) راهکارهای عملیاتی برای استقرار شایسته‌سالاری در توزیع مزایا:
-طراحی نظام انگیزشی مبتنی بر عملکرد و شایستگی: پیوند دادن مزایای معیشتی (مانند اعطای واحد مسکونی با اولویت بالاتر، وام‌های قرض‌الحسنه با کارمزد کمتر، اردوهای تفریحی ویژه به ارزیابی عملکرد سالانه، کسب مهارت‌های جدید و انجام مأموریت‌های سخت.

-اجرای طرح تشویق افراد نمونه: معرفی و تقدیر رسمی از کارکنان و خانواده‌های نمونه در حوزه‌های مختلف (فنی، رزمی، فرهنگی، ایثارگری) و اهدای مزایای معیشتی مشهود (مانند بن کالا، کمک هزینه عائله مضاعف) به آنان.

-تعریف مسیر پیشرفت شغلی شفاف: تدوین و ابلاغ دستورالعملی که به وضوح نشان دهد دستیابی به پست‌های بالاتر و مزایای مرتبط با آن، منوط به دارا بودن چه مهارت‌ها، تجربیات و عملکردهایی است.

ج) ارائه الگوی اجرایی کاربردی برای آجا:

-تعیین نهاد متولی: نگاشت نهادی مرتبط با موضوع معیشت با لحاظ نگرش سیستمی.
-برنامه زمانی اجرا: تقسیم اجرای الگو را به مراحل کوتاه‌مدت یک ساله (فرهنگ‌سازی، تدوین دستورالعمل‌ها و راه‌اندازی سامانه شفافیت)، میان‌مدت سه ساله (اجرای آزمایشی در یکی از یگان‌ها، رفع اشکالات و آموزش گسترده) و بلندمدت پنج ساله (تعمیم الگو به سطح کل آجا و استقرار کامل نظام شایسته‌سالاری).

-تعریف شاخص‌های کلیدی عملکرد مانند شاخص کاهش ۲۰ درصدی شکایات معیشتی در طی دو سال یا افزایش ۱۵ درصدی رضایت شغلی در پیمایش‌های داخلی یا افزایش ۳۰ درصدی پرسنلی که از شفافیت توزیع امکانات ابراز رضایت می‌کنند.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت آن بر امنیت جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می‌گردد موضوعات زیر در ادامه مورد توجه و پژوهش قرار گیرد.

الف) طراحی الگوی ایجاد سبک زندگی اسلامی مدیران و فرماندهان و کارکنان.

ب) طراحی الگوی تاب‌آوری معیشتی کارکنان.

محدودیت‌های پژوهش

- ۱) بیانات فرماندهی معظم کل قوا در حوزه معیشت، عمدتاً در محیط‌های کارگری مطرح شده و برخی از موارد مطروحه برای نیروهای مسلح موضوعیتی ندارد.
- ۲) با توجه به گستردگی و جدید بودن موضوع، محدودیت‌های زمانی از محدودیت‌های موجود برای محقق بوده است.

منابع

- بیانات فرماندهی معظم کل قوا. بازیابی شده از: <http://www.leader.ir/fa>
- حسینی گل افشانی، سید مهدی و رازانی، امین. (۱۴۰۱). شناسایی و وزن‌دهی عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی ارتش و احصای میزان اثرگذاری این عوامل. نشریه آموزش علوم دریایی، ۹(۴)، ۱۱۷-۱۳۳.
- دانایی‌فرد، محمد و اسلامی، علی. (۱۳۸۹). روش تحلیل داده‌های کیفی: نظریه بنیادین و کدگذاری. تهران: نشر دانژه.
- دشتکی‌نیا، فرهاد. (۱۴۰۰). بحران معیشت و انقلاب مشروطیت. نشریه جامعه‌شناسی تاریخی، ۱۲(۲)، ۱۷۱-۲۰۴.
- زمانی، محسن و شوشتری، مهدی. (۱۴۰۱). مبانی تقدیر معیشت در سبک زندگی اسلامی. مجله پژوهش و مطالعات علوم اسلامی، ۴(۴۱)، ۴۴-۵۵.
- سجادی، ناصر و همکاران. (۱۳۹۹). تحلیل اثر تحریم‌ها بر وضعیت معیشتی در ایران. پژوهش‌های اقتصادی، ۱۱(۳)، ۲۲-۳۹.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، ابوالفضل و حجازی، حمیده. (۱۳۸۹). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری (چاپ هفتم). تهران: انتشارات آگاه.
- سلماسی‌زاده، محمد و غفارزاده، زهرا. (۱۴۰۲). اقتصاد و معیشت عمومی ایران در سال ۱۳۲۵ هجری قمری با اتکا بر تحلیل محتوای روزنامه صبح صادق. نشریه تاریخ‌نامه ایران بعد از اسلام، ۱۴(۳۴)، ۸۵-۱۱۳.
- شعبانی، حسن و ابراهیمی، سعید. (۱۴۰۰). سبک زندگی اسلامی و اقتصاد مقاومتی. فصلنامه فرهنگ اسلامی، ۷(۱)، ۵۵-۷۲.
- شهیدی، محسن؛ حاجی عبدالباقی، مریم و میرباقری، سید محسن. (۱۴۰۱). فرهنگ‌سازهای معیشتی در قرآن کریم. نامه الهیات، ۱۴(۵۷)، ۳۶-۵۲.
- شهیدی، محسن؛ حاجی عبدالباقی، مریم و میرباقری، سید محسن. (۱۴۰۱). واکاوی قرآنی فرهنگ معیشت حاکمان و مبلغان دین. مجله پژوهش‌های قرآن و حدیث، ۵۵(۲)، ۳۹۹-۴۱۷.
- فرجی، محمد. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر عوامل اقتصادی و مدیریتی بر معیشت کارکنان دولت. فصلنامه سیاستگذاری عمومی، ۴(۲)، ۴۵-۶۰.
- قرآن کریم. (۱۴۰۰). تهران: سازمان دارالترجمه و نشر قرآن کریم.
- مطلبی فشارکی، محمد و توکلی، محمدجواد. (۱۳۹۹). الگوی تقدیر معیشت خانواده در اقتصاد اسلامی. ماهنامه معرفت، ۲۹(۵)، ۹۱.

- موسسه تحقیقات و نشر معارف اهل بیت (ع). بازیابی شده از: <http://ahlolbait.com>
- موسوی، علی و احمدی، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی پیامدهای نارضایتی معیشتی بر عملکرد سازمانی. مطالعات مدیریت منابع انسانی، ۶(۲)، ۷۷-۹۱.
- نهج البلاغه. (۱۴۰۰). تهران: انتشارات بنیاد فرهنگ اسلامی.
- وسائل الشیعه، ج ۱۵، ص ۲۲، ح ۱۹۷۹۸
- Creswell, John W. (2013). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>.
- McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- PositivePsychology. (2023). 12 Most Important Theories of Motivation. <https://positivepsychology.com/motivation-theories-psychology>.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory (2nd ed.). Sage Publications.