



فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی

تابستان ۱۴۰۰

صاحب امتیاز: دانشگاه افسری امام علی^(ع)

مدیر مسئول: دکتر داوود آقامحمدی سردبیر: دکتر منصور خیرگو

اعضای هیئت تحریریه	
دانشیار مدیریت راهبردی دفاعی (دانشگاه امام علی(ع))	دکتر سید عبدالرحیم موسوی
استاد جغرافیای سیاسی (دانشگاه عالی دفاع ملی)	دکتر حبیب الله سیاری
دانشیار مدیریت آموزشی (دانشگاه امام علی(ع))	دکتر ناصر عباسزاده
استاد مدیریت راهبردی (دانشگاه تربیت مدرس)	دکتر سید حمید خداداد حسینی
استاد مدیریت سیاستگذاری بخش عمومی (دانشگاه تهران)	دکتر علی اصغر پورعزت
دانشیار مدیریت بازرگانی (دانشگاه عالی دفاع ملی)	دکتر نبی الله دهقان
دانشیار مدیریت سیاست گذاری بخش عمومی (دانشگاه امام علی(ع))	دکتر منصور خیرگو

مدیر علمی اجرایی: دکتر محمد مهدی	مدیر داخلی: دکتر سیدحسن حسینی
طراح جلد: مهندس محمد علینژاد	ویراستار و صفحه آرا: دکتر سعید قربانی
چاپ: چاپخانه دانشگاه افسری امام علی (ع)	ترجمه چکیده‌های انگلیسی: دکتر محمد مهدی ملکی

نشانی: تهران، خیابان امام خمینی، نرسیده به میدان حر، دانشگاه افسری امام علی ^(ع) ، دانشکده مدیریت و علوم نظامی (دایره پژوهش)
صندوق پستی: ۱۳۱۷۸۹۳۴۷۱ تلفن: ۶۱۰۴۸۴۲۸
نشانی الکترونیکی: www.jdhcm.iamu.ac.ir

- کلیه حقوق برای دانشگاه افسری امام علی^(ع) محفوظ است.
- درج مطالب در این نشریه لزوماً منعکس کننده نظر دانشگاه نیست.
- صحت مطالب هر مقاله بر عهده نویسنده است.
- نقل مطالب با ذکر نام نشریه بلامانع است.
- مقالات ارسالی برگردانده نمی‌شود.

شرایط تدوین و ارسال مقاله‌های علمی - تخصصی برای چاپ در فصلنامه‌ی مدیریت سرمایه

انسانی دفاعی

نشریات علمی در زمینه ترویج و بسط آگاهی‌های علمی دارای ارزش و اعتبار ویژه خود می باشد، پس مقاله ارسالی باید به معرفی، ترویج و بسط آگاهی‌های علمی در میان جامعه علمی مربوط بپردازد و سطح آگاهی‌های علمی در میان جامعه علمی مربوط بپردازد و سطح آگاهی‌ها و دانش را ارتقاء ببخشد و او را با مفاهیم جدید علمی آشنا سازد تا دانش بشری را اشاعه و نگرش عالمانه به جهان پیرامونی را تقویت کند. پذیرش مقاله برای چاپ بر عهده هیئت تحریریه فصلنامه است که بعد از داوری و تأیید همکاران علمی نشریه، صلاحیت چاپ آن، اعلام خواهد شد. بدیهی است که نشریه هیچ گونه تعهدی در قبال مطالب مقالات نخواهد داشت و کلیه مسئولیت‌های ناشی از صحت علمی، یادگیری‌های نظری و ارجاعات مندرج در مقاله برعهده نویسنده یا نویسندگان آن خواهد بود. در عین حال فصلنامه در ویرایش مندرجات مقالات آزاد است.

مقاله ارسالی باید دارای ساختار علمی_تخصصی و با رعایت نکات ذیل باشد:

۱- مقاله ارسالی باید دارای عنوان، چکیده (۱۵۰ تا ۲۵۰ کلمه)، کلید واژگان (۳ الی ۵ کلید واژه)، مقدمه، متن، نتیجه‌گیری، چکیده انگلیسی و فهرست منابع باشد.

۲- مقاله باید دارای عنوان دقیق علمی متناسب با محتوا، رسا و مختصر باشد.

۳- مقدمه مقاله باید محل طرح و بیان نظری موضوع مقاله، اهمیت و ابعاد موضوع مسأله طرح شده در مقاله و بیان منظور پژوهشگر از انتشار این مطالب باشد.

۴- منابع مورد استفاده: تمام منابع مورد استفاده در متن، بایستی در فهرست منابع در پایان مقاله به ترتیب حروف الفبا آورده شود. در نگارش ارجاعات مربوط به منابع در داخل متن، نام مؤلف، سال انتشار منبع و صفحه مورد استفاده نگاشته می‌شود.

۵- در نگارش متن، معادل لاتین اسامی افراد و اصطلاحات و واژه‌های ضروری با شماره ارجاع در پاورقی هر صفحه آورده می‌شود.

۶- چکیده انگلیسی (۱۵۰ تا ۲۵۰ کلمه) باید همراه با مقاله با مشخصات کامل نویسنده ارسال شود

📖 **ارائه مدل مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله العالی)-----۱-۱۶**

بهنام عیدی، مجیدملکی، علی اصغر سالارنژاد

📖 **تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی آجا با نقش میانجی قابلیت انباشت دانش و نقش تعدیل گر فرهنگ سازمان-----۱۷-۴۲**

محسن فراهانی فرمهینی، اصغر محمدی فاتح

📖 **بررسی اثربخشی آموزش تاب آوری خانواده بر مؤلفه های تاب آوری خانواده والدین نظامی-----۴۳-۵۲**

مهدی داداشی، رضا کرمی نیا، یاسر حاجی آقا نژاد

📖 **شناسایی نقش نیروی انسانی در موفقیت فرارسی فناورانه صنایع دریایی بخش دفاع-----۵۳-۷۰**

محمد مهدی ملکی کرم آباد، منوچهر منطقی

📖 **کشف و احصا پیشایندهای موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان های نظامی و ارائه راهکارهای عملیاتی-----۷۱-۹۰**

زهره وظیفه، محمد مهدی، سید حسن حسینی، ابراهیم حاجی پور

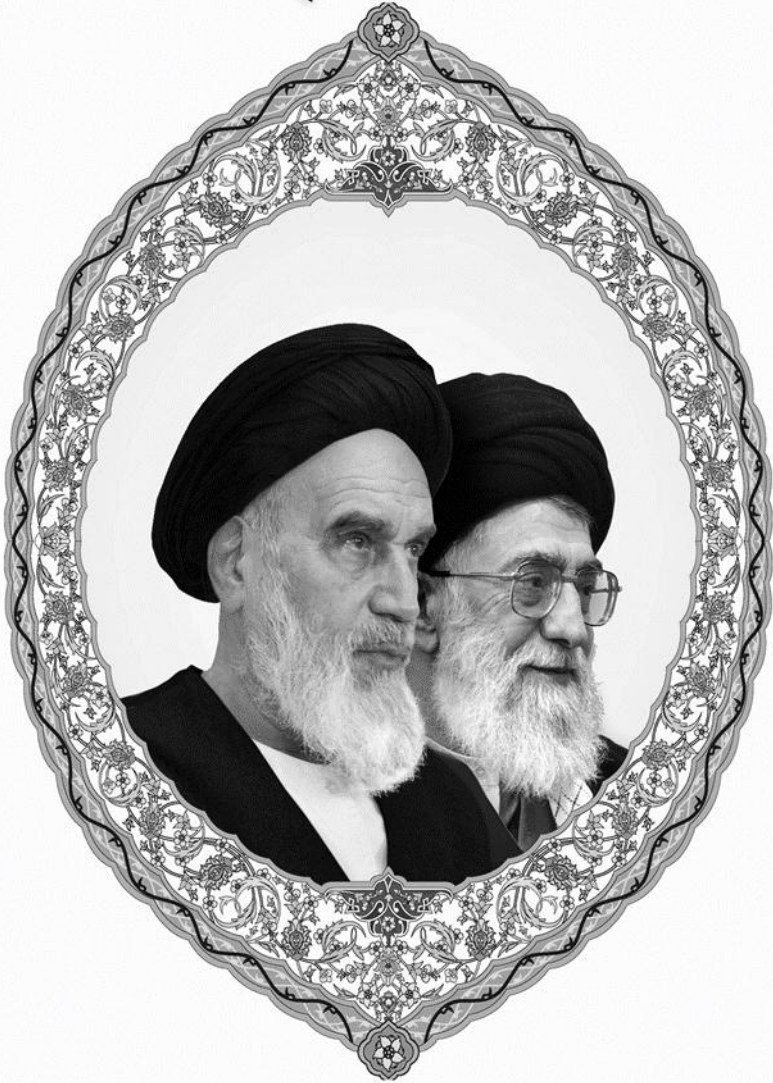
📖 **ارائه مدل مفهومی مدیریت جهادی؛ مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی-----۹۱-۱۲۴**

محمدامین آئینی، سید نجم الدین موسوی

📖 **مبانی تدریس: فلسفه‌ای برای تعلیم و تربیت نظامی در دانشگاه افسری امام علی(ع)-----۱۲۵-۱۵۰**

علیرضا مقدم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ارائه مدل مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو

بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله العالی)

بهنام عبدی^۱، مجیدملکی^۲، علی اصغر سالارنژاد^۳

چکیده

سرمایه های انسانی، اساس حرکت جامعه/ سازمانها و تحقق اهداف مرتبط هستند. با توجه به ماموریت و رسالت نیروهای مسلح، مدیریت سرمایه های انسانی در بخش دفاع اهمیتی دوچندان دارد. در این امتداد، پژوهش حاضر به تبیین مختصات رویکرد جهادی در مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی در پرتو بیانات مقام معظم رهبری پرداخته است. رویکرد پژوهش، استقرایی و نحوه انجام آن، کیفی بوده و بر اساس راهبرد تئوری داده بنیاد، مضامین و ابعاد مربوطه استخراج و مدل مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی ارائه شده است. یافته ها نشان می دهند که عزم راسخ مدیریتی، دشمن شناسی، اولویت بندی اهداف و برنامه ها، مدیریت مشارکتی، حفظ و گسترش وحدت، آینده نگری، استعانت همزمان از دو نیروی علم و ایمان، گفتمان سازی، خودباوری و اعتماد به نفس و اعتماد به کمک الهی، باور به اقتدار درون زا، بصیرت، مدیریت و سازماندهی بسیجی، تحرک جهادی و رعایت اصول مدیریت جهادی از جمله مهم ترین موارد قابل توجه در این رابطه هستند.

کلیدواژه ها: مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله العالی)، مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی، رویکرد جهادی، عزم راسخ مدیریتی، اقتدار درون زا

^۱ عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و علوم نظامی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۲ عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و علوم نظامی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۳ مدرس گروه مدیریت دانشکده مدیریت و علوم نظامی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

مقدمه

سرمایه انسانی کارآمد و خلاق تعیین کننده عملکرد برتر و توان رقابتی است و به عنوان باارزشترین سرمایه هر کشور و سازمان محسوب می‌گردد، زیرا در توسعه پایدار، انسان محور توسعه شناخته می‌شود. سرمایه انسانی هم به عنوان هدف توسعه و هم مهم‌ترین عامل توسعه در کانون توسعه پایدار مورد توجه است (نادری و همکاران، ۱۳۹۴: ۵). سرمایه انسانی عبارت است از دانش مهارت‌ها، ویژگی‌ها و نیروی فکری کارکنان سازمان (گاناپاسی^۱، ۲۰۱۸: ۱۲). به اعتقاد بسیاری از اقتصاددانان، یکی از بن‌مایه‌های مقابله با بحران‌های اقتصادی، از دل رفتارهای اقتصادی سرمایه انسانی بیرون می‌آید (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۸). سرمایه انسانی به عنوان یکی از مهمترین ابعاد و ظرفیت‌های موجود در رشد و توسعه اقتصادی هر کشور است که این موضوع در بیشتر مطالعات داخلی و خارجی که در این زمینه صورت گرفته نیز تأیید شده است (آقایی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۲). ضعف رشد سرمایه‌های انسانی به موازات رشد منابع فیزیکی یکی از دلایل اصلی پایین بودن ظرفیت جذب منابع سرمایه فیزیکی در کشورهای درحال توسعه است (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۸). موفقیت بخش دفاع نیز نیازمند توجه جدی به سرمایه‌های انسانی است و مزیت رقابتی سازمان‌های دفاعی، منابع و سرمایه‌های انسانی کارآمد است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۶).

سرمایه انسانی باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌گردد و به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار می‌باشند (لاری دشت‌بیاض و همکاران؛ ۱۳۹۶: ۲۴۸). اهمیت سرمایه‌های انسانی از دید مقام معظم رهبری نیز مغفول نمانده است، تا آنجا که ضمن تأکید مکرر بر نقش منابع انسانی در بیانیه گام دوم انقلاب می‌فرمایند: «نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی؛ مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور است» و در ادامه عنوان می‌فرمایند: «نکته مهمی که باید آینده‌سازان در نظر داشته باشند، این است که در کشوری زندگی می‌کنند که از نظر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی، کم‌نظیر است و بسیاری از این ظرفیت‌ها با غفلت دست‌اندرکاران تاکنون بی‌استفاده یا کم‌استفاده مانده است. همت‌های بلند و انگیزه‌های جوان و انقلابی، خواهند توانست آنها را فعال و در پیشرفت مادی و معنوی کشور به معنی واقعی جهش ایجاد کنند. مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است» (بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲).

در این امتداد، مقام معظم رهبری لازمه استفاده از ظرفیت‌های طبیعی و انسانی را همت و مدیریت جهادی دانسته و می‌فرمایند: "همت جهادی، مدیریت جهادی. با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت؛ با حرکت عادی و احیاناً خواب‌آلوده و بی‌حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است، تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد"^۲ و همچنین می‌فرمایند: "روحیه جهادی لازم است. ملت ما از اول انقلاب تا امروز در هر جایی که با روحیه جهادی وارد میدان شده، پیش رفته. این را ما در دفاع مقدس دیدیم، در جهادسازندگی دیدیم، در حرکت علمی داریم مشاهده می‌کنیم. اگر ما در بخش‌های گوناگون، روحیه جهادی داشته باشیم، یعنی کار را

^۱ - Ganapathy

برای خدا، با جدیت و به صورت خستگی ناپذیر انجام دهیم (نه فقط به عنوان اسقاط تکلیف)، بلاشک این حرکت پیش خواهد رفت^۱."

نظر به تاکید مقام معظم رهبری بر اهمیت مدیریت سرمایه های انسانی با رویکرد جهادی و عدم انجام تحقیقی با این موضوع بویژه در سازمان های دفاعی و در نتیجه وجود خلاء تحقیقاتی در این زمینه، هدف از پژوهش حاضر، ارائه مدلی به منظور مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله العالی) است.

۲- ادبیات و پیشینه پژوهش

۲-۱. سرمایه انسانی

سرمایه ثروتی مولد، یا منبعی است که شخص یا سازمان می تواند جهت ایجاد درآمد یا منابع اضافی دیگر به کار برد. از نظر بوردیو^۲ معنای سرمایه وسیع تر از معنای پولی آن در اقتصاد است، سرمایه یک منبع عام است که می تواند شکل پولی و غیر پولی و یا ملموس و غیرملموس به خود گیرد (لاری دشت بیاض و همکاران؛ ۱۳۹۶: ۲۴۹). بیکر (۲۰۰۲) عنوان می کند سرمایه انسانی نه یک سرمایه فیزیکی و نه یک سرمایه پولی است بلکه به عنوان دانش، مهارت، خلاقیت و سلامتی افراد تعریف می شود (پاسبان و محسنی زاده نوجده^۳، ۲۰۱۶: ۲۵۰). اصطلاح سرمایه انسانی اولین بار توسط پیکو^۴، در سال ۱۹۲۸ مطرح شد؛ اما در ادبیات نئوکلاسیک مدرن توسط مینسر^۵ در سال ۱۹۵۸ بکار گرفته شده و مورد بررسی قرار گرفت. این مفهوم که امروزه با قرار گرفتن در قرن اقتصاد دانش بنیان در ادبیات علوم مدیریتی و کسب و کار نیز بکار می رود، گویای اهمیت منابع انسانی در سازمان هاست (نادری و همکاران، ۱۳۹۴: ۵). به نظر بیکر^۶ (۱۹۹۳) سرمایه انسانی "سرمایه گذاری در آموزش، آموزش، مهارت، بهداشت و سایر ارزش هایی است که نمی توان آنها را از افراد جدا کرد." سرمایه انسانی صفتی است که در یک فرد متبلور است و قابل حذف نیست؛ از نظر اوکوجی^۷ (۱۹۹۵) سرمایه انسانی به "توانایی ها و مهارت های منابع انسانی یک کشور" اشاره دارد و به گفته ماریموتو^۸ و همکاران (۲۰۰۹) سرمایه انسانی به فرایندهایی مربوط به تربیت، آموزش و سایر اقدامات حرفه ای به منظور افزایش سطح دانش، مهارت ها، توانایی ها، ارزش ها و دارایی های اجتماعی یک کارمند اشاره دارد که منجر به رضایت شغلی و عملکرد کارمند خواهد شد (ایرجوزف و ایبیبی^۹، ۲۰۱۴: ۵۷). سرمایه گذاری های انجام شده توسط سازمان در استعدادها و فناوری هایی که منجر به مزیت رقابتی شده و ارزشمند و منحصر به فرد بوده و باید از تیررس سازمان ها و شرکت های دیگر حفظ شوند، را سرمایه انسانی می دانند (لاری دشت بیاض و همکاران؛ ۱۳۹۶: ۲۵۰). کرافورد^{۱۰} دانش، تحصیلات، آموزش و مهارت ها و تخصص کارگران یک شرکت را سرمایه انسانی آن

۱- بیانات در حرم مطهر رضوی، ۱ فروردین ۱۳۹۰

۲- Bourdieu

۳- Pasban, Hosseinzadeh Nojehdeh

۴- Pico

۵- Mincer

۶- Becker

۷- Okojie

۸- Marimuthu et al.

۹- Iyere Joseph and Aibieyi

۱۰- Crawford

شرکت معرفی می‌نماید؛ بروکینگ^۱ مهارت‌ها و تخصص، توانایی‌های حل مساله، سبک‌ها و توانایی‌های رهبری و هر چیزی که در درون کارکنان وجود دارد را سرمایه انسانی می‌نامد و سربوآسمورتی و سربودوی^۲ آموزش، فراگیری، دانش، مهارت کارکنان سازمان را به عنوان سرمایه انسانی تعریف نموده‌اند (نادری و همکاران، ۱۳۹۴: ۹-۸).

۲-۲. مدیریت سرمایه‌های انسانی

اگرچه تعاریف زیادی برای مدیریت سرمایه انسانی وجود دارد اما تعریف واحد پذیرفته شده‌ای در سطح جهانی از این مفهوم ارائه نگردیده است (سالسبوری^۳، ۲۰۱۳: ۲۲). به نظر بارون و آرمسترانگ، مدیریت سرمایه انسانی به منزله پلی میان منابع انسانی و استراتژی‌های سازمانی می‌باشد. به نظر این دو مدیریت سرمایه انسانی فقط یک سنجش ساده نیست بلکه سنجش حرفه‌ای را شامل می‌شود و لذا مشخصه اصلی مدیریت سرمایه انسانی را استفاده از معیارهایی برای هدایت مدیران به سمت رویکردی به مدیریت افراد است که کارکنان را به عنوان دارایی قلمداد کرده و تاکید دارد که مزیت رقابتی از طریق سرمایه‌گذاری استراتژیک در سرمایه انسانی و پایبندی و نگهداشت کارکنان، مدیریت استعداد، یادگیری و توسعه تحقق می‌یابد (بارون و آرمسترانگ^۴، ۲۰۰۷: ۲۱). مدیریت سرمایه انسانی در بعضی مواقع بدون تمرکز بر جنبه "سنجش" تعریف می‌شود. به عنوان مثال، چاتزکل مدیریت سرمایه انسانی را تلاش منسجم برای مدیریت و توسعه قابلیت‌های نیروی انسانی با هدف دستیابی به سطح بالایی از عملکرد نیروی انسانی تعریف می‌کند (حسین‌نژاد، ۱۳۹۴: ۱۸).

اما سوالی آنچه در این باره به ذهن متبادر می‌شود، تفاوت مدیریت سرمایه انسانی با مدیریت منابع انسانی است. آیا مدیریت سرمایه انسانی یک فعالیت کاملاً مجزا است یا اینکه یک جنبه از مدیریت منابع انسانی است؟ به زعم مایو، تفاوت اساسی بین این دو در این مسأله نهفته است که مدیریت سرمایه انسانی به افراد به دید "دارایی" می‌نگرد، درحالی‌که مدیریت منابع انسانی به افراد به دید "هزینه" نگاه می‌کند. نتیجه مورد اتفاق در این مبحث این است که مفهوم مدیریت سرمایه انسانی، مفهوم مدیریت منابع انسانی را تکمیل و تقویت نموده بدون اینکه جایگزین آن شده باشد (حسین‌نژاد، ۱۳۹۴: ۱۷).

۲-۳. مدیریت جهادی

اواخر قرن بیستم و شروع هزاره سوم، مصادف با ظهور اصطلاحات گوناگونی مثل عصر فراصنعتی (دانپورت و گراور^۵، ۲۰۰۱) عصر اطلاعات (دانپورت و پروساک، ۱۳۷۹) و جامعه دانشی (دراکر، ۱۹۹۳) بوده است. مدیریت، از جمله مفاهیمی است که پسوندهای مختلف و متنوعی را از انقلاب صنعتی تاکنون مانند مدیریت دانش (نانوکا و تاکوشی^۶، ۱۹۹۵) به خود دیده است. با توجه به تحول مورد نظر کشور در علوم انسانی و تاکیدات مکرر مقام معظم رهبری و سایر مسئولین ذیربط در این رابطه، ارائه مفاهیم جدید و تعاریف عملیاتی مرتبط بر اساس فرهنگی اسلامی - ایرانی و تجربیات غنی موجود امری ضروری و بدیهی است. همانند ارائه تئوری رهبری اثربخش (دانایی فرد و مومنی،

۱- Brooking

۲- Srinivasamurthy & Sridevi

۳- Salsbury

۴- Baron and Armstrong

۵- Davenport & Grover

۶- Nonaka & Takeuchi

(۱۳۸۷)، مفهوم "مدیریت جهادی" از آن دسته مفاهیمی است که می‌تواند با کمک از منابع غنی اسلامی موجود تبیین مختصات شود. مدیریت جهادی یک مفهوم کلی است که از جمله مصادیق آن دین‌محوری، ولایت‌مداری، ایثار و از خودگذشتگی، مردم‌گرایی، ارزش‌مداری، انعطاف‌پذیری، خودباوری، پویایی و مأموریت‌پذیری است. فرهنگ جهادی پدیده‌ای اسلامی است که با دو عامل پیدایش زمینه‌ی وجود فقر و محرومیت و وقوع انقلاب عظیم اسلامی به رهبری حضرت امام خمینی (ره)، با مأموریت توسعه منطقه‌ای در حوزه روستایی و عشایری و با ظهور سربازان حضرت امام راحل، بیش از دو دهه در تاریخ اسلام و ایران، مجدداً فرصت تجلی پیدا کرده است (محمودزاده و دیگران، ۱۳۸۸) و با تأکید بر شاخصه‌هایی از قبیل دین‌مداری، ولایت‌محوری، انعطاف‌پذیری، پویایی، خودباوری، مردم‌گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، نوآوری، برتری داشتن صفت دینی بر سایر وجوه، آرمان‌گرایی در عین تمایل به واقعیت‌گرایی و عینیت‌گرایی، درک دقیق از زمان و مکان، ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ، نگاه خاص و حساسیت نسبت به مفاهیم برجسته و مهم دینی همچون شهامت و شهادت و تحول‌پذیری (مرتضوی و دیگران، ۱۳۸۸)، چارچوبی جدید را در فرهنگ سازمانی ارائه داده است. به عبارت دیگر، منظور از مفهوم مدیریت جهادی، مجموعه‌ای از مبانی فکری و ارزشی است که در رفتار اختیاری و اجتماعی انسان اثر می‌گذارد و دارای عناصر متعددی از شناخت‌ها، باورها، ارزش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها و کردارها است.

۲-۴. پیشینه پژوهش

صفيان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان الگویی برای خط مشی گذاری سرمایه انسانی به دنبال ارائه الگویی برای خط مشی گذاری در حوزه سرمایه انسانی بوده‌اند. در این راستا ابتدا با تحقیق در ادبیات موضوع خط مشی گذاری، خط مشی گذاری سرمایه انسانی و خط مشی گذاری سرمایه انسانی در سازمان های نظامی - امنیتی به شناسایی بیشتر موضوع و دستیابی به پروتکل مناسب جهت مراجعه به خبرگان و مصاحبه از ایشان پرداختند. در گام بعد با استفاده از روش تحقیق کیفی و استراتژی پژوهش گراند تئوری غیرساختار یافته از ۱۲ نفر از خبرگان واجد شرایط مصاحبه صورت گرفت و هریک از مصاحبه ها به صورت یک به یک مورد تحلیل کیفی و کدگذاری قرار گرفت. در پایان و با جمع بندی کدگذاری ها، نظریه ای روایت شده که با نگاه سیستمی شامل پنج بعد اصلی ورودی، فرآیند، خروجی، نتایج و ارزیابی است و همچنین در ذیل این ابعاد نیز ۱۰ طبقه فرعی شکل گرفته است که هریک به نوبه خویش شامل مولفه ها و شاخص هایی هستند.

مختاری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان آسیب شناسی تنوع سرمایه انسانی در آموزش عالی بیان نموده‌اند که تنوع سرمایه انسانی، به عنوان فرصتی برای سازمان ها در خلق نوآوری و دانش آفرینی ملاحظه شده است؛ اما سازمان ها از نظر توجه به این فرصت با هم تفاوت دارند. این پژوهش درصدد آسیب شناسی تنوع سرمایه انسانی در آموزش عالی بود. یافته های پژوهش نشان داد تنوع سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی از وضعیت نامطلوبی برخوردار است. نظام آموزش عالی با خلق تنوع و مدیریت آن، می تواند از مزایای تنوع سرمایه انسانی برخوردار شود.

محمد اکبری بونگ و سمیرا پور (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان هدف پژوهش حاضر، به دنبال تعیین تاثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر قابلیت یادگیری سازمانی از طریق سرمایه انسانی بودند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نیز نشان داد که شیوه های مدیریت منابع انسانی (شیوه های گزینش، بهبود و بالندگی و ارزیابی بر اساس

شایستگی) و سرمایه انسانی، بر قابلیت یادگیری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند. همچنین، مشخص شد که سرمایه انسانی در روابط میان این شیوه ها و قابلیت یادگیری، نقش واسط را ایفا می کند. در انتها نیز با توجه به یافته های تحقیق، پیشنهادهایی ارائه گردید.

آقانظری (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه های اسلام و تاثیر آن بر توسعه انسانی به دنبال تبیین تمایز بین دو مفهوم توسعه نیروی انسانی و توسعه انسانی و نسبت آن دو بودند. همچنین بر پیشینه تاثیر توسعه نیروی انسانی در فرایند توسعه اجتماعی - اقتصادی و دیدگاه اقتصاددانان مرور کرده و چستی توسعه انسانی برآمده از این دیدگاه ها را نتیجه گیری کرده است. آن گاه توسعه نیروی انسانی در جایگاه بستر ساز همزمان عدالت اقتصادی و توسعه اجتماعی - اقتصادی را مورد پژوهش قرار داده است و چنین یافته که شاخص های توسعه انسانی در ادبیات رایج علمی مناسب با توسعه نیروی انسانی اقتصاد کلاسیک است. تبیین توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه های اسلامی، توسعه انسانی متناسب با خود را به دنبال دارد و در نتیجه اقتصاددانان اسلامی باید شاخص های سازگار با آن را ارائه دهند.

۳- روش شناسی پژوهش

با توجه به خلاء مبانی نظری در رابطه با مفهوم مدیریت سرمایه های انسانی با رویکرد جهادی، این مطالعه از نظر هدف، اکتشافی و به دنبال ایجاد دانش و درک بهتر از پدیده مورد بررسی است. بر این اساس، اجرای پژوهش به منظور پاسخ به این سوال صورت می پذیرد که مدل مدیریت سرمایه های انسانی با رویکرد جهادی کدام است؟ پاسخ به این سوال با بررسی و تحلیل محتوای بیانات مقام معظم رهبری صورت گرفته است. رویکرد این پژوهش، استقرایی و نحوه انجام آن، کیفی است. پژوهش های کیفی برای کمک به پژوهش گر به منظور درک افراد انسانی و بسترهای اجتماعی و فرهنگی که انسان ها در آن زندگی می کنند، شکل گرفته اند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۶). با توجه به ماهیت پژوهش از راهبرد تئوری داده بنیاد^۱ استفاده شده است که هدف عمده آن، تبیین یک پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی آن پدیده است (استراوس و کوربین^۲، ۱۹۹۸). از آنجا که در این روش، تئوری ایجاد شده به داده ها بسیار نزدیک است، می تواند توصیف بهتری از پدیده مورد نظر ارائه داده، پیچیدگی های موجود در پدیده را بهتر بازنمایی کرده و در تبیین و پیش بینی پدیده نسبت به تئوری های موجود کارایی بیشتری داشته باشد. در این پژوهش از رهیافت نظام مند استفاده شده است. این رهیافت، که در آثار مشترک استراوس و کوربین در سال های ۱۹۹۰ و ۱۹۹۸ به آن پرداخته شده، برای تدوین نظریه درباره یک پدیده، به صورت استقرایی مجموعه ای سیستماتیک از رویه ها را به کار می برد. بر اساس رویکرد نظام مند، نظریه پردازی در سه گام اصلی انجام می شود: کدگذاری باز^۳، کدگذاری محوری^۴ و کدگذاری انتخابی^۵ (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). که در بخش بعدی مقاله توضیحات مربوطه ارائه شده است. داده های مورد نیاز از طریق تحلیل محتوای بیانات مقام معظم رهبری جمع آوری شده اند.

۱- Grounded theory

۲- Strauss & Corbin

۳- Open coding

۴- Axial coding

۵- Selective coding

۴- تحلیل داده‌ها

در این مرحله ایجاد بیش از هزار خط کد در مرحله کدگذاری باز و تولید بیش از هزار جزء مرتبط، ۱۲۳ بعد و ۱۸ مضمون (تم) صورت گرفت.

۴-۱- گام اول: کدگذاری باز

کدگذاری باز اشاره به بخشی از تحلیل دارد که با عنوان گذاری و مقوله بندی پدیده آن طور که داده‌ها نشان داده‌اند سروکار دارد و نیازمند پرسیدن سوالات و انجام مقایسه‌ها است. محصول عنوان گذاری و مقوله بندی، " مفاهیم " یعنی ارکان اصلی در ساختن تئوری داده بنیاد هستند. کدگذاری باز شامل تحلیل و کدگذاری داده‌ها، مشخص نمودن طبقات و تفسیر آنها بر اساس ویژگیهای هر طبقه است. در ضمن کدگذاری باز داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد شده و برای به دست آوردن شباهت‌ها و تفاوت‌های آنها مورد بررسی قرار می‌گیرند. منظور از خرد کردن و مفهوم‌پردازی این است که به هر کدام از حوادث، رخدادها و ایده‌هایی که در داده‌ها موجود است نامی می‌دهیم. این نام، برجسب یا نشانه‌ای است که به جای آن حادثه، رخداد یا ایده می‌نشیند. در مرحله بعد خود مفاهیم بر اساس شباهت‌هایشان مورد طبقه‌بندی قرار می‌گیرند که به این کار مقوله‌پردازی گفته می‌شود. نتایج فرایند کدگذاری باز این تحقیق در قالب مقوله‌های استخراج شده از مفاهیم در جدول ۱ ذکر شده است. به منظور جلوگیری از طولانی شدن حجم مقاله، از ارائه تعاریف تفصیلی مقولات ذکر شده خودداری شده است.

جدول ۱- نتایج کدگذاری باز

مضامین	مقوله‌ها	اجزا (مصادیق مستخرج از بیانات معظم له)
دشمن شناسی	تلاش در برابر چالش خصمانه دشمن	هر جور تلاشی جهاد نیست. جهاد عبارت است از آن تلاشی که در برابر یک چالش خصمانه از سوی طرف مقابل صورت می‌گیرد؛ این جهاد است
	ایستادگی در برابر چالش خصمانه دشمن	حرکت علمی کشور و نهضت علمی کشور و پیشرفت علمی کشور مواجه است با یک چالش خصمانه، که در مقابل این چالش خصمانه ... باید بایستید
	تلاش آگاهانه در همه سطوح	این شد حرکت جهادی و مدیریت دستگاه؛ چه مدیریت دانشگاه، چه مدیریت وزارت، چه مدیریت هر بخشی از بخشهای گوناگون این عرصه‌ی عظیم، خواهد شد مدیریت جهادی
	دشمن شناسی	باید دشمن را شناخت، دید دشمنی او را باید فهمید، نقشه‌ی او را باید تشخیص داد
	شناخت دشمن و نقشه‌های او	یکی از نقشه‌های مهم دشمن، متوقف کردن حرکت علمی در کشور است. ... اینجا آن مدیریت جهادی که ما عرض کردیم، معنا پیدا می‌کند
اولویت بندی اهداف و برنامه‌ها	پرهیز از مسایل فرعی و حاشیه‌ساز	چالشهای درونی ما اینها است: سرگرم شدن به اختلافات در داخل کشور؛ اختلافات فرعی و اختلافات سطحی، ما را سرگرم بکند، در مقابل هم قرار بدهد، تعارض به وجود بیاورد، ما را از مسائل اصلی و از خطوط اصلی غافل بکند
	اولویت بندی اهداف، برنامه‌ها و اقدامات	از دست دادن انسجام ملت از چالشهای ما است
	اولویت نگری	اولویتها را باید نگاه کرد.
مدیریت جهادی در همه سطوح	هماهنگی و همکاری مبتنی بر اعتماد متقابل	توصیه‌ی مکرر می‌کنم به مسئولین محترم قوای سه‌گانه که جلساتشان را به‌طور مرتب داشته باشند... این دیدارها... موجب هم‌افزایی است و مسئله‌ی مدیریت جهادی
	در نظر گرفتن کارها به عنوان یک فرایند مستمر	هم عزم ملی و هم مدیریت جهادی برای امسال و برای همه‌ی سالهای پیش‌رو برای ملت ما مورد نیاز است
	مدیریت جهادی در همه سطوح	مدیریت جهادی مخصوص دولت نیست، شامل مجلس هم هست

مضامین	مقوله‌ها	اجزا (مصادیق مستخرج از بیانات معظم له)
رعایت اصول مدیریت جهادی	مسئولیت پذیری	این مسئولیتها اگر به‌طور جدی، به‌دور از انگیزه‌های شخصی، به‌دور از هرچیزی جز انگیزه‌ی خدمت به مصالح کشور انجام بگیرد، بزرگ‌ترین کار جهادی است؛ کار جهادی یعنی این؛ انگیزه‌های گوناگون را نباید دخالت داد
	جدیت در کارهای مختلف	
	انگیزه خدمت به کشور	
	کارآمدی ناشی از دانش و هوش و پشتکار	کارآمدی ناشی از دانش و هوش و پشتکار و ابتکار و عزم راسخ که خوشبختانه ما این را در این مجموعه مشاهده می‌کنیم؛ این نگاه ما به کل حرکت کشور است
	مدیریت جهادی به عنوان هویت و حیثیت کشور	عزم ملی و مدیریت جهادی در سال ۹۳ به‌عنوان شعار مطرح میشود، اما این چیزی نیست که مربوط به سال ۹۳ باشد؛ این هویت ما است، این حیثیت ما است، این آینده‌ی ما است، این ترسیم‌کننده‌ی سرنوشت ما است
	مدیریت جهادی	
	نقادی با منطقی محکم و با بیان روشن	علماء، اساتید، روشنفکران انقلابی، هنرمندان متعهد، اینها نگاه نقادانه خودشان را نسبت به اوضاع فرهنگی کشور همچنان داشته باشند و تذکر بدهند
	ارتباط با متن جامعه	گاهی می‌شود که مسئول، متوجه نیست چه دارد می‌گذرد در متن جامعه
	کار و تلاش با نیت الهی	اگر مدیریت جهادی با همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد.....
	کار مبتنی بر علم و درایت	
به‌کار گرفتن عقل و معنویت و توکل و حرکت و عمل؛ بلاشک در اوضاع منطقه هم اثر می‌گذارد		
صبر و دوری از شتابزدگی	کارها را با صبر و بدون شتابزدگی انجام دهند؛ گامها را محکم و مطمئن بردارند	
هدف گذاری	اهداف خودمان را بشناسیم، آن اهداف را هم در نظر داشته باشیم	
درس آموزی و بهبود مستمر	هرچه می‌توانیم، باید به استحکام ساخت داخلی قدرت بپردازیم ما همه به این کار موظفیم و باید از اشتباهاتی که کرده‌ایم، یا اشتباهاتی که دیگران کرده‌اند، عبرت بگیریم و ... آنها را برطرف کنیم	
کار گروهی	ارتقاء روحیه نشاط، امید، خودباوری، نوآوری نظام‌مند، شجاعت علمی و کار جمعی	
ثبات در مدیریت	وجود برنامه‌ی خوب، ثبات در مدیریت، اهتمام به فرهنگ‌سازی و گفت‌وگو سازی	
برنامه ریزی برای پیشرفت	برنامه‌ریزی کنند، محاسبه کنند، امکانات کشور را بسنجند.	
احساس مسئولیت	در همه‌ی رده‌ها مسئولانی که ... با احساس مسئولیت و با عقل و تدبیر کار کنند	
مدیریت سازمان یافته	همه‌ی کارها، از جمله مسأله‌ی تحقیق و علم، مدیریت سازمان یافته لازم دارد	
نگاه سیستمی و جامع	اقتدار یک ملت فقط به نیروهای مسلح نیست. اقتدار ملت، یک حقیقت چندجانبه است	
وظیفه شناسی	وظایفمان را بشناسیم و رعایت این وظایف و تکالیف سنگین را بکنیم.	
عدم فراقنی مشکلات	اگر تورم و کاهش قدرت خرید و کمبود اشتغال هست، ... این تقصیر خود ماست.	
مراقبت مدیر از خود و زیردستان	ما باید مواظب خودمان و زیردست‌هایمان باشیم. پس، اولاً اصل انجام گرفتن است؛ ثانیاً در جهت بودن و درست بودن است؛ ثالثاً محکم کاری است؛ رابعاً سرعت عمل است	
سرعت عمل		
اصلاح و بهبود مستمر	بنده معتقدم که اصلاحات، یک حقیقت ضروری و لازم است و باید در کشور ما انجام گیرد....	
نظارت مستقیم و بلاواسطه بر حوزه مدیریتی	وقتی انسان میرود به یک شهری، می‌رود به یک استانی، می‌نشیند با یک مردمی، می‌نشیند با یک مجموعه‌ی جوانی، می‌بیند گزارشها با آنچه که واقعیت است، تفاوت‌هایی دارد.	
انجام کار با عقل و تدبیر	آنچه که برای یک ملت اهمیت دارد، این است که در همه‌ی رده‌ها مسئولانی که انگشت آنها می‌تواند گره‌ها را باز کند، با احساس مسئولیت و با عقل و تدبیر کار کنند	
اتخاذ نگرش درست مدیریتی	مسئله‌ی تقویت مهارتها در محیط کار، مسئله‌ی نگرشهای درست مدیریتی، مسئله‌ی توانمندسازی نیروی کار	
عدم اسراف منابع در اختیار	مجموعه‌ی مسئولین کشور بایستی در شئون مجموعه‌ی تحت مدیریت خودشان به این توجه کنند: اسراف نباشد	
مسئولیت پذیری	همه مسئولند؛ منتها مدیران، مسئولان بخشهای گوناگون دولتی، مسئولیت بیشتری دارند	
عملیاتی سازی برنامه‌ها	اگر تفکرات ما، کلیاتی که مورد نظر مسئولان و دلسوزان است، به شکل یک برنامه عملیاتی در نیاید، در عالم ذهنیات خواهد ماند و خواهد پوسید؛ برنامه‌ی عملیاتی لازم دارد	

مضامین	مقوله‌ها	اجزا (مصادیق مستخرج از بیانات معظم له)
عزم راسخ مدیریتی	پایبندی به اهداف	توصیه‌ی من به مسئولین محترم و مدیران محترم این است که سند تحول را جدی بگیریم
	الگوی عملی زیردستان	اگر اسراف در بین سطوح بالا نباشد، در بین مردم هم اسراف کم خواهد شد.
	پرهیز از تنبلی، کم کاری و یاس و ناامیدی	دچار شدن به تنبلی و بی‌روحیگی، دچار شدن به کم کاری، دچار شدن به یاس و ناامیدی، تصور اینکه ما نمیتوانیم، تصور اینکه تا حالا نتوانستیم
	پشتکار و همت بلند	با پشتکار، با همت، با توکل به خدای متعال، با تشویق نیروهای بااستعداد، با عزم راسخی که
	عزم راسخ	مدیران ما به کار بردند، این کار اتفاق افتاد.
	پیشرفت اقتصاد و فرهنگ در نتیجه مدیریت جهادی	اگر عزم ملی بود، اگر مدیریت جهادی بود، اقتصاد هم پیشرفت میکند، فرهنگ هم پیشرفت میکند
	انجام کارها با جدیت	همه باید کارشان را با جدیت و به نیکی انجام دهند
خودباوری و اعتماد به نفس	پایداری و ثبات قدم	آن ملت‌هایی که مدال لیاقت از تاریخ گرفته‌اند، آنهایی هستند که از مشکلات خسته نشدند، در مقابل چالشها به زانو درنیامدند، در مقابل دشمنان زورگو عقب‌نشینی نکردند
	خودباوری و اعتماد به نفس	عامل مهم مدیریت جهادی عبارت است از خودباوری و اعتماد به نفس و اعتماد به کمک الهی
	اعتماد به کمک الهی	در همه‌ی کارها توکل به خدای متعال و استمداد از کمک الهی [کنیم]؛ به کمکهای الهی اعتماد کنیم
	حفظ عزت ملی در همه‌ی عرصه‌ها	راه این ملت بزرگ ما که پرورده‌ی بیانات امام و هدایت‌های امام است، برای رسیدن به اوج اعتلاء و پیشرفت عبارت است از اینکه این عزت ملی را در همه‌ی عرصه‌ها حفظ کند.
	جرات و جسارت	دچار مدیران و مسئولانی بشود که جرأت و جسارت ندارند؛ در خود احساس قدرت نمی کنند، در مردم خودشان احساس توانایی و قدرت نمی کنند، کار جمهوری اسلامی تمام خواهد بود.
	احساس قدرت در خود	
	اعتماد به توانایی و قدرت سایر همکاران و زیردستان	
مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد جهادی	شجاعت	سه خصوصیت در مسؤولان کشور لازم است...: تقوا، شجاعت و خودآگاهی
	انگیزش نیروهای بااستعداد	با پشتکار، با همت، با توکل به خدای متعال، با تشویق نیروهای بااستعداد، با عزم راسخی که مدیران ما به کار بردند، این کار اتفاق افتاد.
	توانمندی سازی همه جانبه	خود را هم از لحاظ فکری، هم از لحاظ جسمانی و هم از لحاظ آموزش مجهز کنید
	توجه ویژه به نیروی انسانی ماهر و کارآفرین	کارگر، مغزهای کارگر، انسانهای کارآفرین، نیروی انسانی ماهر در یک جامعه‌ای گرامی داشته شود، آن جامعه پیشرفت خواهد کرد
	توانمندی سازی نیروی کار	مسئله‌ی تقویت مهارتها در محیط کار، مسئله‌ی نگرشهای درست مدیریتی، مسئله‌ی توانمندسازی نیروی کار
	قوت شخصیت	قوت شخصیت [زینب (س)] را ببینید؛ چقدر این شخصیت قوی است.
توکل	اعتماد به خدا و توکل به او	با پشتکار، با همت، با توکل به خدای متعال، با تشویق نیروهای بااستعداد، با عزم راسخی که مدیران ما به کار بردند، این کار اتفاق افتاد.
	مشارکت مردم در امور مختلف	تلاش مشترکی است میان مسؤولان کشور و آحاد مردم. آنچه برای بنای زندگی و سازندگی آینده مورد انتظار است، بدون مشارکت مردم تحقق پذیر نیست
مدیریت مشارکتی	میدان دادن به زیردستان و عامه مردم	مسئولین هم برای اینکه بتوانند کار را به درستی پیش ببرند، احتیاج به پشتیبانی مردم دارند
	مشارکت مجاهدانه مردم	آنها هم بایستی با توکل به خدای متعال و با استمداد از توفیقات و تأییدات الهی و کمک مردمی، مجاهدانه وارد میدان عمل بشوند؛ هم در زمینه‌ی اقتصاد و هم در زمینه‌ی فرهنگ
	جدانشدن از مردم	خطر بزرگ برای کشور ما جدا شدن از مردم است
تحرك جهادی	حرکت فوق‌العاده و با حساسیت	با حرکت عادی و احياناً خواب‌آلوده و بی‌حساسیت نمی شود کارهای بزرگ را انجام داد؛ یک همت جهادی لازم است، تحرك جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها آسیاست‌های
	همت جهادی	اقتصاد مقاومتی [لازم است

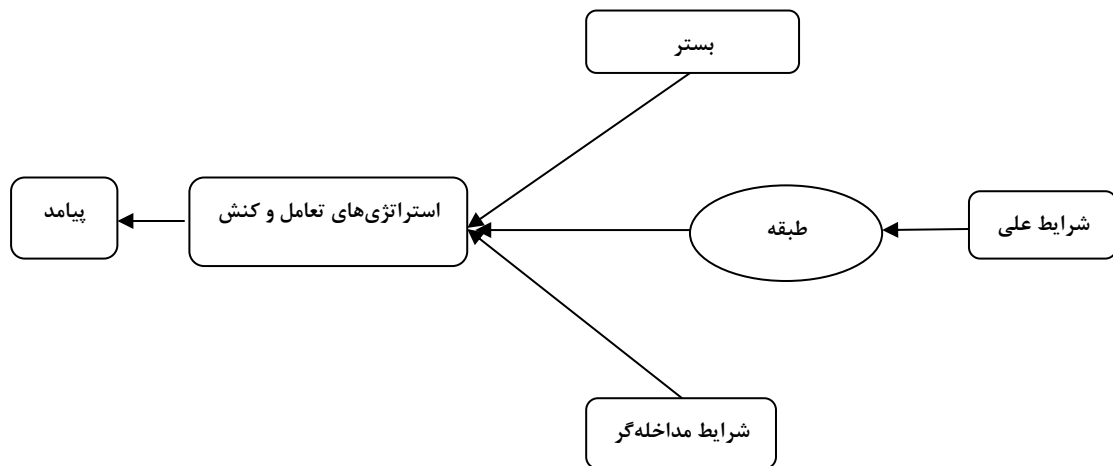
مضامین	مقوله‌ها	اجزا (مصادیق مستخرج از بیانات معظم له)
باور به اقتدار درون زا	حرکت علمی، با برنامه، پر قدرت و مجاهدانه	باید حرکتی که می شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد، و هم مجاهدانه باشد
	اتکا به توانمندی های داخلی	وقتی یک کشوری متکی به نیروی داخلی خودش شد، احساس استغنا خواهد کرد
	همدلی و هم‌زبانی	همه با هم همکاری کنند تا این سنگ بزرگ را بردارند
	خوداتکایی	تحریم به ما نشان داد که باید به خودمان متکی باشیم
	تکیه بر نیروی جوان	اگر به نیروی داخلی، به ابتکار جوانها، به فعالیت ذهنها و بازوها در داخل، تکیه کنیم
	نگاه درون گرا	راه آن این است که به درون نگاه کنند؛ ساخت درونی اقتصاد را تقویت کنند
حفظ و گسترش وحدت	اتحاد و اتفاق	یکی از مهمترین عوامل اقتدار، همین اتحاد و اتفاق است
	اتحاد مدیران و مسولان	شما اگر متحد باشید آنها نخواهند توانست به ملت ایران آسیبی وارد کنند. ایمانتان را حفظ کنید، وحدتتان را حفظ کنید، هوشیاریتان را حفظ کنید
آینده نگری	آرمانگرایی و مثبت اندیشی	من می خواهم بگویم عزیزان من! شما این سطحی را که امروز هستید، بکنید ده برابر
	امیدواری به آینده	امروز ملت ایران، ... هم به آینده‌ی خود امیدوار و مطمئن است
	پیش بینی و مراقبت و آسیب شناسی	یک کار، پیش‌بینی‌های راه برای پیشرفت؛ کار دوم، ملاحظه‌ی نقصها و آفت‌زدائی‌ها و شناخت آسیبها، برای اینکه ضعفها برطرف شود. این هم پیش‌بینی است
استعانت همزمان از دو نیروی علم و ایمان	علم و ایمان	آنچه که در درجه‌ی اول در ایجاد قدرت ملی مهم است: یکی علم است، یکی ایمان
	انس با قرآن در گفتار و عملکرد	آموزشهای قرآنی را، درسهای قرآنی را، نصایح قرآنی را، اندازهای قرآنی را، بشارتهای قرآنی را در ذهن داشته باشند، آنها را مرور کنند، آنها را بر دل خودشان فرا بخوانند
	عالم	مدیران و این برنامه‌ریزان، هم باید عالم باشند، هم به معنای حقیقی کلمه باید متدین، پاک‌دامن و بصیر باشند.
	متدین، پاک دامن و بصیر	
	جدا نشدن از ارزشهای اسلامی و خط مبارک امام	خطر بزرگ برای کشور ما جدا شدن از مردم است؛ جدا شدن از ارزشهای اسلامی است؛ جدا شدن از خط مبارک امام است
	توجه به بیت المال در انواع خود	ساعاتی را که شما در جلسه حزبی خود صرف می‌کنید متعلق به دولت و مردم است. شما حق ندارید آن را صرف مسائل حزبی و جناحی و گروهی و امثال اینها بکنید
گفتمان سازی	اعتقاد به آرمان های نظام جمهوری اسلامی و اصول قانون اساسی درعین حال که مسؤولیت مهمی در نظام جمهوری اسلامی دارند، نمی‌توانند به آرمانهای نظام جمهوری اسلامی و اصول قانون اساسی اعتقادی نداشته باشند؛ چون اعتقاد انسان در عمل و گفتار او اثر می‌گذارد
	علم محوری برای توسعه و ایجاد امنیت پایدار	من توی این چند سال به دانشگاه‌ها مرتب راجع به مسائل علم و تحقیق و پژوهش و نوآوری و جنبش نرم‌افزاری و ارتباط صنعت و دانشگاه و اینها این همه تأکید کردم
	تقویت علم و فناوری و تسلط بر فنون روز	تقویت ایمان، تقویت علم، تقویت فناوری، تسلط بر فنون روز، پیشاهنگ شدن در تولید علم، شکوفایی استعدادهای آحاد ملت و جوانان
گفتمان سازی	گفتمان سازی	تقویت و گسترش گفتمان تولید علم و جنبش نرم‌افزاری در کشور
	ایجاد درک مشترک	ایجاد درک مشترک از چشم‌انداز بیست‌ساله و تقویت باور و عزم ملی برای تحقق آن
	تقویت باور و عزم ملی	وجود برنامه‌ی خوب، ثبات در مدیریت، اهتمام به فرهنگ‌سازی و گفتمان‌سازی.....این گفتمان‌سازی است؛ این گفتمان‌سازی خیلی مهم است..
بصیرت	هوشیاری و هوشمندی	در این دنیا خیلی باید هوشیار بود
	امید و انگیزه	امید و انگیزه موج میزند در رفتار و گفتار مردم عزیز ما
	عزم و اراده و ایستادگی	مهم‌تر از آمادگی‌های نظامی...؛ قدرت عزم یک ملت است؛ توان ایستادگی یک ملتی است
	قاطعیت و شجاعت	هوشمندی و بصیرت شما، ایستادگی و قاطعیت و شجاعت شما می‌تواند ...
	ارتقای رشد سیاسی	ما باید رشد سیاسی خود را بالا ببریم
	خودآگاهی	سه خصوصیت در مسؤلان کشور لازم است: تقوا، شجاعت و خودآگاهی
تقوا	تقوا	بعضی از مدیريتها در بخشی از برهه‌های این سی سال زاویه‌هایی با مبانی انقلاب داشتند آنچه ما را آسیب‌ناپذیر می‌کند، تقواست

مضامین	مقوله‌ها	اجزا (مصادیق مستخرج از بیانات معظم له)
	تقوا و امیدواری به آینده	آنچه ما را به ادامه‌ی این راه تا رسیدن به اهداف عالی امیدوار می کند، تقواست.
	همه‌نگی گفتار و عملکرد	رفتارتان، زیانتان با دلتان یکسان نبود
	تقوا شجاعت	سه خصوصیت در مسؤولان کشور لازم است: تقوا، شجاعت و خودآگاهی
مدیریت و سازماندهی بسیجی	نوآوری و ابتکار و اخلاص	معنایش هم عبارت است از نوآوری و ابتکار و اخلاص.
	خودانکایی	به آمادگی‌های خود، به دانش خود، به تدبیر خود تکیه می‌کنید
	پشتکار، همت، توکل، تشویق نیروهای با استعداد، عزم راسخ	آن سالها به ما می گفتند نمی شود، اما با پشتکار، با همت، با توکل به خدای متعال، با تشویق نیروهای با استعداد، با عزم راسخی که مدیران ما به کار بردند، این کار اتفاق افتاد.
قرب الهی	تقرب	این، نعمت بزرگی است که انسان بتواند با کار خود به خدای متعال تقرب جوید اخلاق آن‌ها تعالی پیدا کند، به خدا نزدیک‌تر شوند و قصد قربت کنند. هدف نهائی ماست: تقرب به خدا

۴-۲- گام دوم: کدگذاری محوری

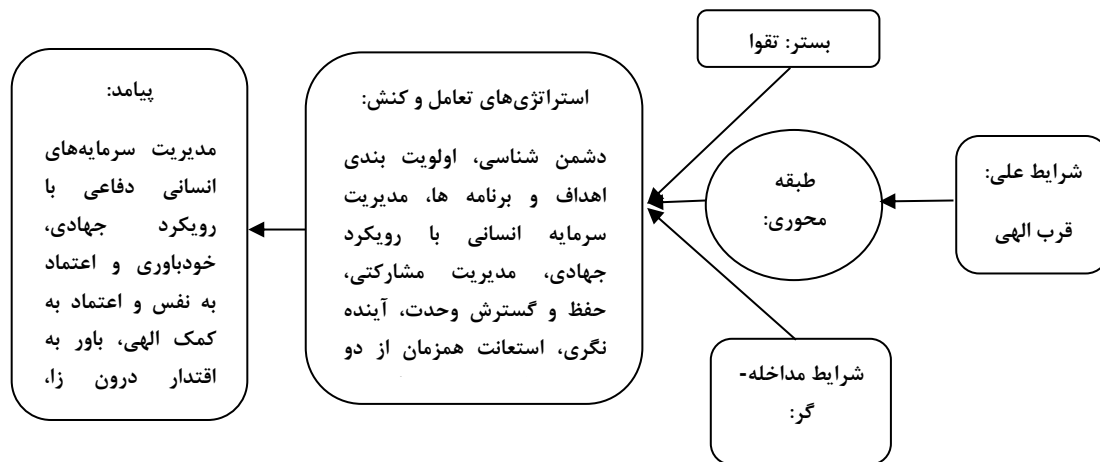
کدگذاری محوری گام دوم تئوری سازی داده بنیاد به روایت استراوس و کوربین است هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقولات تولید شده در مرحله کدگذاری باز است. این کار بر اساس یک الگو و سرمشق جامع و کلی موسوم به مدل پارادایم^۱ انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا تئوری فرایند اجتماعی مورد مطالعه را راحت‌تر توسعه دهد (شکل ۲). اساس فرایند ارتباط دهی در کدگذاری محوری بر تمرکز و تعیین یک مقوله به عنوان مقوله محوری یا اصلی قرار داشته و سپس سایر مقولات به عنوان مقولات فرعی ذیل عناوین مختلف مدل پارادایم به مقوله اصلی ارتباط داده می‌شوند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). هدف از کدگذاری محوری، ایجاد رابطه بین طبقات ایجاد شده در مرحله کدگذاری باز است. در حالی که کدگذاری باز، داده‌ها را به مفاهیم و مقوله‌ها تفکیک می‌کند، کدگذاری محوری از طریق پیوند بین یک مقوله و مقوله‌های فرعی آن داده‌ها را بهم پیوند می‌دهند.

شکل ۱- مدل پارادایم (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸)



شکل ۲ که حاصل تجزیه و تحلیل مجدد داده‌ها بر اساس مدل پارادایم است بیانگر نتایج کدگذاری محوری در این تحقیق می‌باشد. بر این ترتیب با توجه به ویژگی‌های فوق که به وسیله استراوس درباره مقوله محوری مطرح شده، مقوله یا بعد «توکل» به‌عنوان مقوله محوری در نظر گرفته شده و سعی شد با استفاده از مقوله‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز و همچنین داده‌های جمع‌آوری شده، شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، بستر و پیامد برای مقوله محوری تعریف شوند.

شکل ۲- کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم



۳-۴- گام سوم: کدگذاری انتخابی

برای این که تحلیل‌ها به نظریه تبدیل شوند مفاهیم باید به طور منظم به یکدیگر ربط یابند. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که بر اساس نتایج دو مرحله قبلی کدگذاری (که به‌عنوان مراحل مقدماتی و زمینه ساز برای تئوری پردازی، مقوله‌ها و روابط مقدماتی را به‌عنوان سازه‌ها و اصول اصلی تئوری در اختیار می‌گذارند) به تولید تئوری می‌پردازد. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده، آن روابط را در چارچوب یک روایت روشن کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیش‌تری نیاز دارند، اصلاح می‌کند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

۳-۴-۱- شکل‌گیری تئوری مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی): توصیف روایتی^۱ برابر فرمایش امام علی (ع)، فرمانروایی، میدان مسابقه مردان است، بنابراین، مدیریت یعنی آزمایش. آزمایشی که به منظور قرب الهی آغاز می‌شود و محور و اساس آن، توکل است. مدیر جهادی باور دارد که هر کس که بر خدا توکل کند، پس همان برای او کافی است^۲، پس نه از چیزی می‌ترسد و نه محزون می‌شود^۳. بر همین اساس، در بستر تقوا و پرهیزگاری، آینده را مد نظر قرار داده و با امید به خداوند متعال، با شجاعت و جسارت در مسیر خود حرکت می‌نماید و در طی مسیر و به منظور دستیابی به اهداف نهایی، گفتار خود را با عملکردش هماهنگ نموده تا مشمول آیه شریفه "ای کسانی که ایمان آورده اید، چرا می‌گویید چیزی را که

۱- Narrative description

۲- طلاق، ۳

۳- یونس، ۶۲

خودتان عمل نمی کنید^۱ نشوند. با عزم راسخ مدیریتی، مدیر جهادی با تحلیل موقعیت و شرایط حال و آینده و شناخت کافی از دشمنان و نقشه های ایشان، با دو بال علم و ایمان و با نگاه به آینده حرکت کرده و به منابع انسانی، اهداف و برنامه های اولویت دار و اشاعه وحدت توجه دارد تا بتواند با بصیرت، مدیریت و سازماندهی بسیجی را اعمال و تحرک جهادی را در سایه اعتماد به کمک الهی و باور به اقتدار درون زا ایجاد نماید. گفتمان سازی و انتقال دغدغه ها و موارد قابل توجه کشور و سازمان تحت امر به مردم و کارکنان به صورت فرهنگ سازی و ایجاد گفتمان و ذهنیت مشترک برای اهداف مشترک از ویژگیهای اصلی مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی است.

۴-۳-۲- قضایای تئوریک^۲ پیشنهادی بر اساس تئوری مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم رهبری

قضایای تئوریک، روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقات را نشان می دهند، به شکلی که در نهایت به نتیجه و پیامد نهایی منجر خواهند شد. قضایا شامل روابط و ساختار مفهومی هستند که در تئوری مطرح در شکل ۲ بیان شده است. در این مقاله بر اساس داستان پژوهش^۳ و مدل تئوری مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در پرتو بیانات مقام معظم رهبری، شش قضیه به شرح زیر مطرح می شوند. از آنجایی که تئوری داده بنیاد منجر به تولید روابط مفهومی می شود، هر یک از قضایای زیر در قالب فرضیه و در پژوهش های بعدی قابل بررسی و سنجش هستند.

قضیه ۱: قرب الهی به عنوان شرایط علی بر طبقه محوری (توکل) تاثیر گذار است.

قضیه ۲: توکل به عنوان طبقه محوری بر راهبردهای تعامل و کنش (مطرح شده در قضیه ۵) تاثیر گذار خواهد بود.

قضیه ۳: عزم راسخ مدیریتی به عنوان عامل مداخله گر بر راهبردهای تعامل و کنش تاثیر گذار خواهند بود.

قضیه ۴: تقوا به عنوان بستر و زمینه ساز مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی بر راهبردهای تعامل و کنش موثر خواهند بود.

قضیه ۵: مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی پیامد و نتیجه دشمن شناسی، اولویت بندی اهداف و برنامه ها، مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد جهادی، مدیریت مشارکتی، حفظ و گسترش وحدت، آینده نگری، استعانت همزمان از دو نیروی علم و ایمان، گفتمان سازی و رعایت اصول مدیریت جهادی است.

قضیه ۶: مدیریت سرمایه های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی به طور خاص با خودباوری و اعتماد به نفس و اعتماد به کمک الهی، باور به اقتدار درون زا، بصیرت، مدیریت و سازماندهی بسیجی و تحرک جهادی مشخص می گردد.

۵- نتیجه گیری

انقلاب اسلامی ایران که با تلاش بسیار و تقدیم خون هزاران شهید از صدر اسلام تا زمان انقلاب و پس از آن، در هشت سال دفاع مقدس به ثمر رسیده است و ان شاء الله به قیام نهایی حضرت ولی عصر (عج) متصل خواهد شد،

نیازمند حفظ و حراست، بهبود مستمر و دستیابی به آرمان‌های مقدسی است که در دین مبین اسلام از آن یاد شده است. این مهم جز با تلاش خستگی‌ناپذیر، دانش‌بنیان و اتکالی به نیروی درونی اسلام و کشور محقق نخواهد شد. مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی، یکی از مفاهیمی است که در این راستا می‌تواند نقش بسیار مهم و قابل توجهی ایفا نماید، چه برابر فرمایش امام علی (ع)، اصلاح زمامداران مقدمه اصلاح جامعه است. بنابراین، تحقق مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی با رویکرد جهادی در جامعه اسلامی براساس بیانات مقام معظم رهبری، نیازمند توجه و حرکت مدیران به منظور تقرب به خداوند سبحان است. در این مسیر ناهموار و سخت، توکل به خدا به عنوان محور و اساس حرکت مطرح می‌شود. مدیران در بستر تقوا، راهبردهایی همچون دشمن شناسی، اولویت بندی اهداف و برنامه‌ها، مدیریت سرمایه انسانی با رویکرد جهادی، مدیریت مشارکتی، حفظ و گسترش وحدت، آینده‌نگری، استعانت همزمان از دو نیروی علم و ایمان، گفتمان سازی و رعایت اصول مدیریت جهادی را اتخاذ نموده و در نهایت مدیری جهادی خواهند شد. مدیری که با ویژگی‌هایی همچون خودباوری و اعتماد به نفس و اعتماد به کمک الهی، باور به اقتدار درون‌زا، بصیرت، مدیریت و سازماندهی بسیجی و تحرک جهادی مشخص می‌گردد.

منابع

- آقایی، مجید؛ رضاقلی زاده، مهدیه؛ باقری، فریده (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در استانهای ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۷، ۲۱-۴۴.
- استونر، جیمز ای. اف، فریمن آر. ادوارد و گیلبرد دانیل آر (۱۳۸۳)، مدیریت: سازماندهی - رهبری کنترل، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، جلد دوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اصفهانی، راغب (۱۳۶۳)، مفردات الفاظ القرآن (المکتبۃ المرتضویة)، چاپ دوم.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳)، مدیریت عمومی، انتشارات سمت، تهران.
- پایگاه اطلاع رسانی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، قابل دسترس در پایگاه www.khamenei.ir
- حسین‌نژاد، حمید (۱۳۹۴)، مدیریت سرمایه انسانی در صنعت نفت، ماهنامه علمی- ترویجی اکتشاف و تولید نفت و گاز، شماره ۱۲۱، صص ۲۴-۱۶.
- حقیقی، محمدعلی، برهانی بهاء‌الدین، مشعوف، سحر، کرد رستمی، مجید (۱۳۸۲)، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات ترمه.
- خیر اندیش، مهدی؛ دولتی، حسن؛ قمی، سپیده (۱۳۹۵)، راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، شماره ۹، صص ۶۷-۷۸.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، علی (۱۳۹۲)، مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات سمت، تهران.
- رضائیان، علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۶)، روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران، نشر صفار.

- ساعتچی، محمود و عزیزپور، علی اکبر (۱۳۸۴)، طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی، مجله دانشور رفتار، شماره ۱۱.
- قرآن مجید
- قرشی، علی اکبر (۱۳۸۶)، قاموس قرآن، (تهران، دارالکتب الاسلامیه)، جلد دوم، چاپ شانزدهم.
- لاری دشت بیاض، محمود؛ حاجی زاده، فاطمه؛ صوفی، هاشم علی (۱۳۹۶)، بررسی رابطه سرمایه انسانی استراتژیک با بهبود عملکرد مالی در صنعت بانکداری، فصلنامه پژوهش های پولی- بانکی، سال دهم، شماره ۳۲، صص ۲۶۵-۲۴۷.
- لوتانز، فرد (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی (۲)، ترجمه غلامعلی سرمد، مؤسسه بانکداری ایران.
- نادری، ابوالقاسم، حیدری کبریتی، طیبه، امیری، عبدالرضا (۱۳۹۴)، ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی: مورد پژوهی شعب شرکت بیمه آسیا، فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۵، صص ۱-۳۰.
- نهج البلاغه امیر مومنان امام علی (ع)
- نورث کوت پارکینسون و دیگران (۱۳۶۹)، اندیشه های بزرگ در مدیریت، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، مؤسسه بانکداری ایران، ۱۳۶۹.
- نجفی، محمد حسن (۱۳۶۵)، جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام، (دارالکتب الاسلامیه)، جلد دوم.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۲)، تفسیر نمونه، جلد چهاردهم.
- هارولد کونتز و همکاران (۱۳۸۰)، اصول مدیریت، ترجمه محمدهادی چمران، چاپ سوم، موسسه انتشارات علمی.
- Avolio Bruce J. Gardner, William L. (۲۰۰۵). Authentic Leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership Quarterly, ۱۶- ۳۱۵-۳۳۸.
- Business Dictionary. Retrieved ۲۹ November ۲۰۱۲.
- Baron, Angela; Armstrong, Michael. (۲۰۰۷). Human capital management: achieving added value through people, London and Philadelphia, kogan-page.
- Barrett, Richard (۲۰۰۳). Vocational Business: Training, Developing and Motivating People, Business & Economics, Page ۵۱.
- Boss, Bernard (۱۹۹۹). M. Hand Book of Leadership: theory, research, and managerial applications, Collier Macmillan Publisher, ۳rd ed.
- Brown Michael E. Trevino Linda K, (۲۰۰۶). Ethical Leadership: A review and future directors, leadership Quarterly ۱۷-۵۹۵-۶۱۶.
- Creswell, JW. (۲۰۰۴). Research design: Qalitative and quantitative approachs. California: SAGE publications
- Ganapathy, Venkatesh. (۲۰۱۸). Strategic Management of Human Capital, bookboon.com, ISBN ۹۷۸-۸۷-۴۰۳-۲۰۳۶-۷.

- Iyere Joseph, Alike; Aibieyi, Stan. (۲۰۱۴). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics, Journal of Business Administration and Education, Volume ۵, ۵۵-۷۸.
- Kaplan, Andreas (۲۰۱۴). European Management and European Business Schools: Insights from the History of Business Schools, European Management Journal.
- Pasban, Mohammad; Hosseinzadeh Nojeh, Sadegheh. (۲۰۱۶). ۳rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership, ۲ May ۲۰۱۶, Dubai, UAE.
- Salsbury, Mark P. (۲۰۱۳). Human Capital Management: Leveraging Your Workforce for a Competitive Advantage, Salsbury Human Capital Management, LLC.
- Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (۲۰۰۲). Organizational behavior: A management challenge. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Sosik, John J., (۲۰۰۵), The role personal values in the charismatic leadership of corporate managers: A model and preliminary field study, leadership Quarterly ۱۶-۲۲۱-۲۴۴.
- Spears Larry, Lawrence Michele (۲۰۰۲). Focus on Leadership-Servant-Leadership for the ۲۱st Century, Wiley, Book Reviews, www.sciencedirect.com.
- Strauss, A. & Corbin, J. (۱۹۹۸). Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory, California: Sage Publications, Inc., second edition.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی آجا با نقش میانجی قابلیت انباشت دانش و نقش تعدیل گر فرهنگ سازمانی

محسن فراهانی فرمهینی^۱، اصغر محمدی فاتح^۲

چکیده

سرمایه اجتماعی از مفاهیم مهم سازمانی است که وجود آن برای ایجاد همبستگی و اعتماد و رسیدن به اهداف سازمانی لازم می باشد. همچنین این مفهوم، منبعی از دانش است که رسیدن به نوآوری سازمانی را تسهیل میکند. هدف این تحقیق، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی انباشت دانش و نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی است که در ارتش ج.ا.ا انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی-کاربردی بوده و از نظر نحوه گردآوری داده ها، در زمره تحقیقات همبستگی قرار می گیرد. پرسشنامه ۷۳ سوالی از طریق نمونه گیری تصادفی در بین ۱۴۰ نمونه آماری در ستادهای آجا در شهر تهران توزیع شد. نتایج تحلیل داده ها در نرم افزار SMARTPLS نشان داد که سرمایه اجتماعی بر انباشت دانش و نوآوری سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین تأثیر سرمایه اجتماعی با میانجی گری انباشت دانش بر نوآوری سازمانی هم مورد تأیید قرار گرفت. بالاخره، نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی در رابطه بین انباشت دانش و نوآوری سازمانی تأیید نشد.

کلیدواژه ها: انباشت دانش، سرمایه اجتماعی، نوآوری سازمانی، فرهنگ سازمانی، آجا

^۱دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت اجرایی

^۲عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

مقدمه

تغییر و تحول و پیچیدگی، به عنوان مشخصه بارز جوامع و سازمان‌های عصر حاضر است. سازمان‌ها برای مواجهه با این تغییرات و کاهش پیچیدگی‌ها، به سمت تولید دانش و تبدیل آن به نوآوری رهنمون شده‌اند. بنابراین، قابلیت ایجاد و انباشت دانش برای ایجاد نوآوری، رمز موفقیت سازمان‌های هزاره سوم است. مهم نیست که جذب و انباشت دانش از درون سازمان حاصل شود یا برون سازمان؛ بلکه مهم این است که سازو کارها و بسترهای کسب و انباشت دانش بایستی ایجاد شود که یکی از مهم‌ترین بسترها، سرمایه اجتماعی است. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع با ارزش اشاره دارد، که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. سرمایه اجتماعی از طریق اثرگذاری بر شرایط لازم برای مبادله و ترکیب منابع دانش، توسعه ظرفیت تفکر جمعی را تسهیل می‌کند (فراهانی، ۱۳۹۷).

بسیاری از محققان معتقد هستند که پیش شرط حرکت به سمت دانش و نوآوری، اطمینان از وجود سرمایه اجتماعی در سازمان است (الهیو^۱، ۲۰۰۴). سرمایه اجتماعی، نقش بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها می‌باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار خواهد شد. بنابراین می‌توان گفت که یکی از زیرساخت‌ها و بسترهای نرم در توسعه و انباشت دانش و جاری‌سازی آن در بخش‌های مختلف سازمان، سرمایه اجتماعی باشد. سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع حیاتی به منظور ارتقاء عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی می‌گردد. سازمانی با سرمایه اجتماعی نیرومند، قادر به دسترسی سریع به مجموعه متنوعی از دانش و اطلاعات به منظور خلق عملکرد نوآورانه است (ژوهانسون، کارن و آرون^۲، ۲۰۱۳).

در حالی که قابلیت انباشت دانش نتیجه ساز و کارها و تعاملات اجتماعی و عوامل تکنولوژیکی می‌باشند، در مبحث نوآوری و دانش بیشتر تحقیقات صرفاً به عوامل تکنولوژیکی تمرکز کرده و سرمایه اجتماعی به عنوان مهمترین عامل مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین، پژوهش در خصوص بسترهای انسانی و نرم نوآوری و مدیریت دانش در آجا که از سال ۱۳۸۵ به دنبال دانش بنیان کردن فعالیت‌های خود بوده است، ضروری است.

شرکت‌ها با استفاده از سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی که به آسانی قابل تبدیل به مزیت رقابتی مبتنی بر دانش و رشد علمی و بین‌المللی است، می‌توانند به نوآوری دست یابند. در جدیدترین مطالعات مشخص شد که سرمایه اجتماعی در شکل اعتماد، هنجار و شبکه‌ها می‌تواند در تسهیل آرامش، صلح و اقدام جمعی در دوران شیوع کرونا موثر باشد. بنابراین سرمایه اجتماعی به عنوان مهمترین پیشران در انجام موفقیت‌آمیز وظایف در موقعیت‌های اضطراری شناخته شده است (Makridis and Wu, ۲۰۲۰). حضور سرمایه اجتماعی می‌تواند کدگذاری، تسخیر و انتقال دانش را ارتقاء دهد. سرمایه اجتماعی می‌تواند فرآیندهای مدیریت دانش را ارتقاء دهد؛ زیرا به سازمان کمک می‌کند تا بتواند از طریق تسهیل در ترکیب و مبادله منابع، ارزشی خلق کند که جنبه نوآوری داشته باشد.

^۱ Ulhoi

^۲ Johnson , Karen and Aaron

ارتش جمهوری اسلامی ایران در مسیر حرکت به سمت تحول گرایی و نوآوری، با شناخت میزان سرمایه اجتماعی خود می تواند درک بهتری از الگوهای تعاملات بین فردی و گروهی در ستادهای خود داشته باشد و با بهره گیری از این سرمایه می تواند سیستم های سازمانی خود از جمله قابلیت انباشت دانش سازمانی و به تبع آن نوآوری سازمانی تقویت کند. بنابراین سوال تحقیق این است که آیا سرمایه اجتماعی از طریق انباشت دانش می تواند به نوآوری سازمانی کمک کند و در این میان فرهنگ سازمانی بر این رابطه چه تاثیری دارد؟

هدف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر قابلیت انباشت دانش و نوآوری سازمانی با نقش تعدیل-گری فرهنگ سازمانی است. برای نائل شدن به این هدف، اهداف فرعی زیر دنبال می شوند.

- شناسایی تاثیر سرمایه اجتماعی بر قابلیت انباشت دانش.
- شناسایی تاثیر انباشت دانش بر نوآوری سازمانی.
- شناسایی تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی به واسطه قابلیت انباشت دانش.
- تعیین نقش فرهنگ سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی.

ادبیات تحقیق

سرمایه اجتماعی

در منابع متعدد شاهد ادبیات، مدل ها و عناصر متعددی از سرمایه اجتماعی هستیم که بخش زیادی از این ادبیات و تعداد زیادی از این عناصر با یکدیگر همپوشانی دارند (زارعی، ۱۳۹۷). با وجود آن که نظریه پردازان سرمایه اجتماعی، از زوایای مختلفی به سرمایه اجتماعی نگریسته اند ولی صاحب نظرانی همچون ناهاپیت و گوشال^۱ سرمایه اجتماعی را به سه بعد شناختی، رابطه ای و ساختاری تقسیم کرده اند و هر سه بعد را به اجزاء فرعی تری تفکیک نموده اند. بعد شناختی-گرایشی، بیشتر به بخش های اخلاقی، گرایش ها و ارزش های حاکم بر سازمان توجه دارد. بعد کنشی- رابطه ای، ارتباطات و مراودات متقابل درون سازمانی و بین اعضای داخلی سازمان را نشان می دهد. بعد ارتباطی توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد به خاطر سابقه تعاملاتشان با یکدیگر دارند. این بعد در بردارنده میزان اعتماد متقابل میان اعضای یک واحد اجتماعی است و بعد ساختاری، عمدتاً مربوط به رویه ها و شکل های سازمانی بوده و بر آنها تأکید می کند (Nahapiet and Ghoshal, ۱۹۹۸: ۶۶-۲۴۲). در دهه اخیر پژوهش های گوناگونی در هر دو حوزه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش از جنبه های مختلف در دنیا و خصوصاً در ایران انجام شده است که برآیند آنها ایجاد بستر برای مدیریت دانش است (زارعی، ۱۳۹۷). چون سرمایه اجتماعی ظرفیت انجام اقدامات زیادی را دارد، لذا توانایی مدیریت و انباشت دانش را دارد. از نظر خلق دانش، سرمایه اجتماعی از طریق اثرگذاری بر شرایط لازم برای مبادله و ترکیب منابع دانش، توسعه ظرفیت تفکر جمعی را تسهیل می کند. در این حالت سرمایه تفکر جمعی به عنوان توانایی دانشی یک مجموعه اجتماعی (مانند سازمان) در نظر گرفته می شود. همچنین سرمایه اجتماعی می تواند سرمایه

معنوی^۱ را توسعه دهد. از آنجا که سرمایه معنوی بستگی به ترکیب دانش و تجربیات بخش‌های مختلف دارد، خلق سرمایه معنوی به طور گسترده از طریق سرمایه اجتماعی صورت می‌گیرد. همچنین از طریق نظریه‌پردازی ثابت شده است که سرمایه اجتماعی در توسعه قابلیت‌های بنیادین که برای خلق دانش حیاتی است نقش دارد (کاگوت و زاندر^۲، ۱۹۹۶).

انباشت دانش

قابلیت انباشت دانش به مفهوم توانایی استفاده خوب از دانش، و مدیریت مناسب آن و بکارگرفتن آن در درون سازمان (چانگ و لی^۳، ۲۰۰۸). انباشت دانش به مفهوم اتخاذ رویه‌ای برای هدایت الزامات مربوط به خلق، و بسط دانش و اثرگذاری آن در تحقق اهداف سازمانی است. هدف مدیریت دانش این است که دانش تجمعی شرکت را برای دستیابی به پایداری و انطباق با تغییرات نوظهور تولید می‌کند (Boyd and Crawford, ۲۰۱۲). ادبیات انباشت دانش نشان می‌دهد که گسترش پایگاه دانش شرکت، اثر آن را در شناخت و یادگیری دانش خارجی افزایش می‌دهد. انباشت دانش نقشی اساسی در جستجو و دستیابی به دانش خارجی دارد. براساس مفهوم ظرفیت جذب، دانش و تجربه قبلی شرکتها بر میزان، جهت و اثربخشی اکتشاف و بهره‌برداری دانش جدید تأثیر می‌گذارد. به عنوان مثال، تئوری ظرفیت جذب استدلال می‌کند که محدودیت‌های شناختی توانایی شرکتها را در شناخت، ارزیابی و یادگیری دانش خارجی به طور موثر کاهش می‌دهد. پایگاه دانش مشترک شکاف بین دانش داخلی و خارجی را کاهش می‌دهد، محدودیت‌های شناختی را کاهش می‌دهد و بنابراین محققان را در شناسایی و بهره‌برداری از دانش علمی یاری می‌کند (Kuo et al., ۲۰۱۸).

در حالی که انباشت دانش قبلی برای یادگیری جدید بسیار حیاتی است اما این موضوع از نظر شناخت و دسترسی به دانش جدید، لزوماً توانایی شرکت را در ایجاد دانش با استفاده از دانش علمی در فناوری یا حتی محصولات تجاری افزایش نمی‌دهد. به عبارت دیگر، اتکا به دانش قبلی در مرحله تحقیق اهمیت بیشتری دارد اما در مرحله توسعه از اهمیت کمتری برخوردار است. مطالعات تجربی اخیر نیز این موضوع را تأیید کرده است که سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه برای کار در تحقیقات اکتشافی خارجی کافی نیست، لذا شرکتها باید تلاش‌های دیگری برای استفاده از دانش علمی انجام دهند (Xia, ۲۰۱۳).

در ادامه اجزا و عناصر انباشت دانش ارائه شده است:

انتخاب دانش^۴: یعنی تخصیص زمان و هزینه لازم برای انتخاب اثربخش و کارآمد منابع دانشی مورد نیاز سازمان. منابع دانش غالباً به صورت ضمنی (ضمنی) یا مدون (صریح) طبقه بندی می‌شوند. دانش ضمنی و مدون دو روی یک سکه هستند، به این معنا که برای استفاده از دیگری به یکی احتیاج دارید. این تمایز در تعریف مجموعه ابزارهای مدیریت دانش که به مدیریت منابع دانش کمک می‌کنند، مهم است. مفیدترین تعریف مدیریت دانش از منظر منابع، دیدگاه محصول در برابر فرآیند است. دیدگاه محصول به این معنی است که دانش امری است که می‌تواند به عنوان یک شی مستقل مکان یابی و دستکاری شود. این دیدگاه، بر اساس مدیریت سرمایه ساختاری است (از جمله سیستم‌های مدیریت اسناد، پایگاه داده‌ها و دروس آموخته شده) است. این در مورد به اشتراک گذاری

۱. Intellectual Capital
۲. Kogut and Zander
۳. Chang and Lee
۴. Knowledge Selection

بهترین روش‌ها، روش‌های استاندارد عملکرد و ذخیره‌سازی و بازیابی است (به عنوان مثال ساختار مخازن). این دیدگاه از مدیریت دانش سعی دارد دانش را از دارنده آن جدا کند. از طرف دیگر، دیدگاه فرایندی بر روشهای ترویج، ایجاد انگیزه، تشویق، پرورش یا هدایت روند شناخت تأکید دارد و ایده تلاش برای گرفتن و توزیع دانش را نفی می کند. این دیدگاه مدیریت دانش را به عنوان یک فرایند ارتباطی اجتماعی در نظر می گیرد که توسط ابزارهای همکاری فراهم می شود. دانش از نزدیک با شخصی که آن را ایجاد کرده است ارتباط دارد و از طریق تماس فرد با فرد به اشتراک گذاشته می شود (Massingham, 2014).

- **کسب دانش^۱**: یعنی توانایی سازمان در کسب اثربخش دانش خارجی از طریق وظایف مدیریت رابطه. دانش جدیدی که یک شرکت از طریق فرآیند کسب دانش از مشتریان، تأمین کنندگان و رقبا کسب می کند، در درجه اول به صورت ضمنی است و بنابراین با رویکرد کدگذاری که مستندسازی و اشتراک دانش به صورت صریح است، به راحتی سازگار نیست. از طرف دیگر، یک سازمان می تواند بر روی کدگذاری متمرکز شود تا از مزایای استانداردسازی سطح بالای محصول بهره برد. با این حال، در مورد محتوای خلاقانه باید گفت که استانداردسازی آن دشوار است (Thang and taun, 2020).
 - **بسط دانش^۲**: به معنی توانایی دپارتمانها در بسط اثربخش و کارآمد مرزها نسبت به سایر بخش‌ها برای تسهیم دانش خود. در بسط دانش، دانش جدید از طریق ترکیب با جدید دانش ایجاد می شود (شومپیتر، ۱۹۳۴؛ کوگوت و زندر، ۱۹۹۲؛ نرکار، ۲۰۰۳). این که آیا یک بنگاه اقتصادی می تواند از ارزش دانش خارجی بهره برداری کند، به این بستگی دارد که شرکت بطور هدفمند دانش خارجی را به عنوان ورودی-های مکمل دانش داخلی ترکیب کند (Carnabuci and Operti, 2013).
 - **برقراری دانش^۳**: یعنی تبدیل دانش به فعالیت‌های مدیریتی برای تسهیل و راحتی انتقال دانش بین دیگران. تبدیل دانش به فعالیت‌ها به اهمیت تبدیل شدن سازمان به سازمان یادگیرنده اشاره دارد. سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری مداوم را پرورش می دهند تا در صورت وقوع تغییرات خارجی و داخلی، دانش را به کنش‌هایی تبدیل کنند که در نهایت منجر به بهبود عملکرد می شود (Goncalves, 2012).
 - **ذخیره دانش^۴**: به معنی دانش انتقال داده شده قبلی به حافظه بلند مدت و کوتاه مدت تبدیل شود تا اینکه در هنگام نیاز بتوان با هزینه و زمان کم، قابل دستیابی باشد. مخازن دانش سازمانی محل ذخیره و انباشت انواع دانش است که در مجموع حافظه سازمانی را تشکیل می دهند (wellman, 2009: 61).
- در خصوص ارتباط سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی باید گفت که سرمایه اجتماعی به دو طریق بر نوآوری سازمانی تاثیر دارد: اول، نوآوری مستلزم همگرایی دانش های متنوعی است که به اعضای مختلف سازمان تعلق دارند و سرمایه اجتماعی این همگرایی را فراهم میکند. دوم، سرمایه اجتماعی از طریق افزایش و ترغیب همکاری و هماهنگی بین افراد واحدهای مختلف سازمان، نوآوری را تسهیل می کند (احمد زاده و شکوه، ۱۳۹۹).

فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی به عنوان "ارزش‌های غالب که بوسیله یک سازمان حمایت می شود توصیف شده است" یا "فلسفه‌ای که خط مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می کند"، یا "ارزش‌هایی که به کمک آنها

^۱ knowledge obtainment

^۲ knowledge expansion

^۳ knowledge establishment

^۴ knowledge storage

کارها و امور روزمره سازمان انجام می‌پذیرد " یا "مفروضات و باورهای بنیادی که بین اعضاء سازمان مشترک می‌باشند." با نگاهی دقیق به این تعاریف پی می‌بریم که زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضاء سازمان است. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، سمبل‌ها، شعائر، داستانها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان بوجود آمده‌اند. این الگوها باعث می‌شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه اعضاء باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی بوجود آید. فرهنگ سازمانی الزامی دیگر برای مدیریت موفق دانش است (کوان^۱، ۲۰۰۵). فرهنگ معرف اعتقادات، ارزش‌ها، هنجارها و آداب اجتماعی بوده و بر رفتار و کردار افراد در سازمان ناظر است. در کل، یک فرهنگ حامی مدیریت دانش آن است که به دانش ارزش داده و تسهیم، خلق و کاربرد آن را تشویق کند. بزرگترین چالش در تلاش‌های مدیریت دانش در توسعه چنین فرهنگی واقع است. چس^۲ (۱۹۹۸) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بزرگترین مانع در خلق سازمان‌های دانایی محور در فرهنگ نهفته است. در صورتی که فرهنگ مشارکت و اعتماد متقابل در فرهنگ سازمانی نباشد مدیریت دانش را با چالش‌های ناگوار روبرو خواهد کرد. لذا مسئولین و مدیریت سازمان باید تلاش کنند تا فرهنگ توزیع و تسهیم دانش در سازمان تقویت شود. مدیریت دانش تا حدود زیادی مبتنی بر شایستگی‌های افراد و ویژگیهای گروه‌ها در فرهنگ سازمانی است و فرهنگ سازمانی به عنوان یک عامل مهم، نقش کلیدی در رد یا پذیرش دانش ایفا می‌کند. مدیریت دانش زمانی به طور موفقیت آمیز در سازمان اجرا می‌گردد که از قبل زمینه فرهنگی مناسب با آن بسترسازی شده باشد. چرا که هدایت نمودن دانش موجود در سازمان یک امر مردمی و تابعی از فرهنگ کارکنان سازمان می‌باشد (جنوی، رضایی، پوروشسب، ۱۳۹۹).

- **فرهنگ حمایتی:** بر اساس مدل فرهنگ سازمانی والچ^۳ (۱۹۸۳)، فرهنگ حمایتی یعنی به نمایش گذاشتن یک سبک باز، هماهنگ، خانواده گرا با درجه بالایی از حمایت، برابری، تشویق، گشودگی و اعتماد، روحیه تیمی، مشارکت و روابط شخصی (والچ^۳، ۱۹۸۳)
- **فرهنگ نوآورانه:** یعنی به نمایش گذاشتن یک سبک پیچیده‌تر، با تاکید بر تغییرات پویا و پرنوسان به همراه وظایف مدیریتی مبتنی بر خلاقیت و ریسک (همان منبع).
- **فرهنگ بروکراتیک:** یعنی سازمان دارای وظایف و مسئولیت‌های روشن در یک محیط ایستا و دارای رویه‌های استاندارد (همان منبع).

• نوآوری سازمانی

نوآوری سازمانی یعنی استفاده از دانش فنی و اجرایی جدید برای ارائه محصول جدید و یا خدمت به مشتریان که شامل تجهیزات، محصولات، خدمات، فرآیندها، سیاست‌ها و پروژه‌ها می‌شود (chieh, ۲۰۰۷). به زعم آرمبروستر (۲۰۰۸) نوآوری سازمانی مشتمل بر تغییرات در ساختار و فرآیندهای یک سازمان جهت به کارگیری مفاهیم جدید مدیریتی، کاری و عملیاتی مانند به کارگیری گروه‌ها در تولید، مدیریت زنجیره تأمین و سیستمهای مدیریت کیفیت است. از این رو مطابق دیدگاه باکرو همکاران (۲۰۰۵) نوآوری سازمانی به منزله کاربرد ایده‌هایی که برای شرکت جدید مناسبند، نیز تعریف شده است. نوآوری سازمانی می‌تواند ایده و دانش را به محصول تبدیل کند. نوآوری به علت تغییر الگوی رقابت سازمانی و ضرورت سازگاری با تغییرات سریع بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (زارع و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۰). نوآوری در سازمان بیش از آنکه نیازمند سرمایه‌های فیزیکی و انسانی

باشد به سرمایه اجتماعی نیاز دارد و امروزه سرمایه سازمان از شکل سنتی سرمایه اقتصادی به شکل سرمایه اجتماعی تغییر شکل داده است؛ زیرا سرمایه اجتماعی زمینه نوآوری و بهبود مستمر و نوعی هم‌افزایی در عملکرد ایجاد می‌کند. پژوهشگران اعتقاد دارند که ایجاد اعتماد و شبکه‌های ارتباطی زمینه رفتارهای نوآورانه کارکنان در سازمان را فراهم می‌کند (احمد زاده و شکوه، ۱۳۹۹). در ادامه انواع نوآوری با تعاریف مختصر ارائه شده است.

- **نوآوری اداری:** نوآوری اداری به رویه‌ها، سیاست‌ها و اشکال سازمانی جدید اشاره دارد (جیمنز، ۲۰۰۸) در واقع منظور از نوآوری اداری این است که تا چه میزان مدیران سازمان از سیستم‌های بدیع و نوین مدیریتی، کنترلی و غیره در اداره کردن سازمان متبوع خود بهره می‌گیرند. میزانی که مدیران از نظام های نوین مدیریتی و اداری در سازمان استفاده می‌کنند یعنی نوآوری در طرح ریزی، سازماندهی، کارگزینی، رهبری، کنترل و خدمات (Tsai, ۱۹۹۷).
- **نوآوری تکنیکی - فرآیندی:** میزانی که سازمان تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید انجام دادن کار را به کار می‌گیرد (حمیدی زاده و همکاران، ۱۳۹۳). در اینجا سازمان از رویه‌های نوآورانه در تولیدات و خدمات استفاده می‌کند (تی‌سای، ۱۹۹۷). رضایی و مغالو (۱۳۹۶). معتقدند که نوآوری اداری به مفهوم بکارگیری روش‌ها و شیوه‌های جدید در تولید محصولات و عرضه خدمات و تاکید بر شناسایی و بکارگیری نوآوری-های مدیریتی است
- **نوآوری بنیادی:** عبارت است از فرآیند خلاقیت و نوآوری که موجب تغییر و تحول اساسی و بنیادی در سازمان می‌شود. نوآوری بنیادی در سازمان‌ها منجر به خلق بازارهای جدید و مشتریان جدید برای سازمان می‌شود (هادی زاده و رحیمی، ۱۳۸۴).
- **نوآوری در فرآیند:** عبارت است از ایجاد خلاقیت و نوآوری در جنبه های فرآیندی سازمان که نتیجه اش بهبود یا تغییر فرایند مراحل و روش عملیات، سازوکار و مواردی از این قبیل است. نوآوری فرایندی ابزاری را در جهت حفظ و بهبود کیفیت و صرفه جویی هزینه ها فراهم می‌کند و در برگیرنده اتخاذ روش های جدید یا بهبود یافته تولید، توزیع و تحویل خدمت است (جیمنز و همکاران، ۲۰۰۸). در واقع منظور از نوآوری فرایندی این است که تا چه میزان سازمان های تکنولوژی های جدید را برای انجام امور به کار می‌گیرد و روش های جدید انجام کار را به بوته آزمایش می‌گذارد. نوآوری در فرایند باعث می‌شود که سازمان، مزیت هایی بر رقبا بدست آورد که عبارتند از: افزایش سرعت فرایند تولید محصول یا ارائه خدمت و افزایش انعطاف فرایند تولید از یک محصول به محصول دیگر و از یک خدمت به خدمتی دیگر (نجم، ۱۳۸۸).
- **نوآوری در محصول یا تولید:** عبارت است از فرایند خلاقیت و نوآوری که نتیجه اش بهبود یا تغییر فرآورده سازمان، یا خلق و تولید محصول جدید است. نوآوری تولیدی فراهم کننده ابزاری برای تولید است که به توسعه و ارائه تولیدات و خدمات جدید و بهبود یافته اشاره دارد (اوجاسالو، ۲۰۰۸). در واقع می‌توان گفت که منظور از نوآوری تولیدی این است که تا چه حد سازمان در ارائه خدمات جدید، اختصاص منابع مالی به تحقیق و توسعه و مواردی از این قبیل پیش‌تاز است. وقتی نوآوری در محصولی به وجود می‌آید، سازمان ها تلاش می‌کنند تا کاربرد این محصول جدید را افزایش دهند (نجم، ۱۳۸۸).
- **نوآوری در خدمات:** عبارت است از فرایند خلاقیت و نوآوری که نتیجه آن بهبود یا تغییری در کیفیت و نوع خدمتی که سازمان عرضه می‌کند، ایجاد می‌شود یا خدمت جدیدی خلق و عرضه می‌شود. مطالعات

نشان می دهد که هزینه جلب یک مشتری هفت برابر هزینه حفظ آن می باشد، بنابراین نوآوری در خدمات یکی از مسائل مهم در رقابت محسوب می شود (نجم، ۱۳۸۸).

پیشینه عملیاتی تحقیق

- گانگولی، تالوکدار و چاترجی^۱ (۲۰۱۹) مقاله‌ای با عنوان "ارزیابی نقش سرمایه اجتماعی، اشتراک دانش ضمنی، کیفیت دانش و متقابل در تعیین قابلیت نوآوری یک سازمان به رشته تحریر در آورده‌اند. این تحقیق بر اساس یک پرسشنامه ساختاریافته در نمونه آماری مشتمل بر ۱۹۰ مشارکت کننده در حوزه صنعتی هند انجام شد. این تحقیق به صورت همبستگی و از طریق مدل سازی معادلات ساختاری انجام شده است. مجموعه‌ای از شش فرضیه بر اساس سازه‌های شناسایی شده استخراج شده و پس از آن اعتبارسنجی شد. ضمن اعتبارسنجی فرضیه‌ها، مشاهده شد که در حالیکه مقابله به مثل دانشی، سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و سرمایه اجتماعی شناختی با اشتراک دانش ضمنی در ارتباط مثبت بود، اما سرمایه اجتماعی ساختاری تأثیر معنی داری در این خصوص نداشت. علاوه بر این، مشاهده شد که هم اشتراک دانش ضمنی و هم کیفیت دانش با قابلیت نوآوری ارتباط مثبت دارند.
- مارتین مزگر و همکاران (۲۰۱۸) تحقیقی با عنوان "اثر سرمایه اجتماعی ساختاری بر عملکرد نوآورانه از طریق ظرفیت قبل جذب" تهیه کرده است. در این تحقیق اثر میانجی‌گری ظرفیت جذب بر رابطه بین سرمایه اجتماعی ساختاری و عملکرد نوآوری در شرکت‌های مستقر در پارک علمی جوان تجزیه و تحلیل شده است. نتایج نشان داد که ظرفیت جذب فشار علمی، سرمایه اجتماعی ساختاری را به سمت عملکرد نوآوری در این پارک علمی سوق نمی دهد، اما ظرفیت جذب تقاضای کششی این کار را انجام می دهد.
- چن و هو و چن^۲ (۲۰۱۸) تحقیقی تحت عنوانی "اثر انباشت دانش بین مسیر نوآوری و عملکرد نوآوری: شواهدی جدید از صنعت پیشرفته چین" به رشته تحریر در آورده اند. این تحقیق بینش جالبی در مورد مسیرهای نوآوری ارائه داد. نتایج نشان داد که رابطه بین مسیر نوآوری و عملکرد نوآوری به طور قابل توجهی تحت تأثیر متغیر انباشت دانش قرار دارد. با تقویت سطح انباشت دانش، تأثیرات آن در هر مسیر نوآوری تغییر می کند. به طور کلی، این مقاله نشان می دهد که چگونه سطح انباشت دانش بر رابطه بین مسیر نوآوری و عملکرد نوآوری تأثیر می گذارد. مقاله با بحث درباره پیامدهای این بینش در مدیریت و سیاستگذاری نوآوری به نتیجه‌گیری پرداخته است.
- احمد زاده و شکوه (۱۳۹۹)، تحقیقی با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار" به رشته تحریر در آورده اند. پژوهش حاضر از جنبه هدف کاربردی و از نظر ماهیت، پژوهشی توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی منطقه کرمان به تعداد ۴۰۰ نفر بود که تعداد ۱۹۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس نشان داد که سرمایه اجتماعی به طور مستقیم بر نوآوری سازمانی و رفتار

^۱ Ganguly, Talukdar and Chatterjee

^۲ .chen hou and chen

شهروندی سازمانی (میزان ضریب تأثیر به ترتیب ۰/۶۳۸ و ۰/۴۶۸) تأثیر دارد. همچنین سرمایه اجتماعی به طور غیرمستقیم از طریق مدیریت منابع انسانی پایدار بر نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (میزان ضریب تأثیر به ترتیب ۰/۱۴۵ و ۰/۳۲۱) تأثیر دارد.

- زارعی (۱۳۹۸) مقاله ای باعنوان فراتحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش انجام داده است. یافته‌های بدست آمده نشان داد در ابعاد سرمایه اجتماعی، بعد شناختی با ۰/۶۴۴، بعد ارتباطی ۰/۴۹۳، و بعد ساختاری ۰/۴۱۶ در مدیریت دانش اثر گذار هستند. در ابعاد مدیریت دانش بعد کسب دانش با ۰/۲۸۷ کمترین و بعد عامل فرهنگی با ۰/۹۳۵ بیشتری رابطه را با سرمایه اجتماعی دارد و بیشترین اثر را از آن پذیرفته است. در مجموع مقدار اندازه اثر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش ۰/۶۴۵ است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تمامی ابعاد سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش اثر گذار بوده، مقدار اثر هر یک از مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش، و مقدار اثر سرمایه اجتماعی در هر یک از ابعاد مدیریت دانش متفاوت است.

- بهرامی (۱۳۹۷) تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام داده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع مدل معادلات ساختاری بود که به لحاظ هدف، کاربردی و به صورت میدانی در جامعه آماری انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران به تعداد ۹۶۵ نفر تشکیل دادند که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۷۶ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های سرمایه اجتماعی فرجی (۱۳۸۹)، مدیریت دانش همتی (۱۳۸۹) و ظرفیت سازمانی مقیمی (۱۳۹۰) استفاده شد یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش و ظرفیت سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری داشته است. مدیریت دانش نیز اثری مثبت و مستقیم بر ظرفیت سازمانی داشته است. در نهایت نتایج حاصل از مدل پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی به واسطه مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی تأثیر معناداری دارد.

- سرداری، سیلاوی و سیلاوی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش خوزستان پرداخته اند هدف از این تحقیق، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با بکارگیری مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان است. فرضیه اصلی این تحقیق عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی سازمانی با بکارگیری مدیریت دانش رابطه وجود دارد» فرضیه‌های فرعی این تحقیق نیز درباره ارتباط سرمایه اجتماعی سازمانی با هر یک از مؤلفه‌های بکارگیری مدیریت دانش، یعنی استراتژی و اهداف دانشی، کسب و خلق دانش، نگهداری و مستندسازی دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ارزیابی دانش می‌باشند. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان تشکیل می‌دهد که از این میان، تعداد نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی نهاییت و گوشال و پرسشنامه میرغفوری و همکاران برای سنجش بکارگیری مدیریت دانش استفاده گردید. با استفاده از نرم افزار SPSS مقدار ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۸۹ صدم و ۸۶ صدم تعیین گردید. پس از تجزیه و تحلیل آنها داده‌های جمع‌آوری شده در کلیه فرضیه‌های مذکور تأیید گردید. به عبارتی سرمایه اجتماعی سازمانی با

- بکارگیری مدیریت دانش و همه ابعاد آن در سطح اطمینان ۰,۹۵ فرضیه های H_1 تأیید گردید. به عبارتی سرمایه اجتماعی سازمانی با بکارگیری مدیریت دانش و همه ابعاد آن رابطه دارد.
- استاک، و عبدالملکی (۱۳۹۳) در مقاله‌ای به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تاکید بر نقش میانجی مدیریت دانش پرداخته‌اند. هدف از مقاله حاضر طراحی، تدوین و ارزیابی مدل علیّی خلاقیت و نوآوری با تأکید بر نقش واسطه‌ای مدیریت دانش و تحلیل روابط فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی با مدیریت دانش و رابطه مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری بوده است. جامعه پژوهش همه کارکنان ادارات آموزش و پرورش استان کردستان می باشد، که از این جامعه نمونه‌ای به حجم ۸۷۲ کارمند با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی و به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بوده است. جهت سنجش متغیرها، پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی دنیسون، سرمایه اجتماعی، مدیریت دانش، خلاقیت و نوآوری به کار گرفته شد است. نتایج نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معنادار بر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش دارد. همچنین، فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی اثر مثبت و معنادار بر مدیریت دانش دارند و مدیریت دانش اثر مثبت و معنادار بر خلاقیت و نوآوری دارد. از سوی دیگر، نتایج نشان داد خلاقیت بر نوآوری اثر مثبت و معنادار دارد. بنابراین، مدل علیّی خلاقیت و نوآوری با تأکید بر نقش واسطه‌ای متغیر مدیریت دانش تأیید می‌شود.
 - حمیدی زاده، شهید زاده و موحدی فر (۱۳۹۳) مقاله‌ای با عنوان **بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی** به رشته تحریر در آورده‌اند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی (شناختی، عنصری، رابطه‌ای) بر نوآوری سازمانی است. تحقیق حاضر از نوع کاربردی بوده و جامعه آماری شامل کارکنان شرکت مخابرات شهرستان قم است که از بین آن‌ها ۵۰ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار تحقیق پرسشنامه استاندارد ناهاپیت و گوشال برای سنجش سرمایه اجتماعی و برای سنجش نوآوری سازمانی، ترکیبی از پرسشنامه‌های جیمنا، پنیادز و پراجگو و سوهل به کار گرفته شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق رگرسیون خطی چندگانه اجرا شد. نتایج تحقیق نشان داد از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی فقط مؤلفه شناختی بر نوآوری تأثیر دارد.
 - دهقانان و هرنندی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی شرکت‌های دانش بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات) پرداخته‌اند. پژوهش از نوع کاربردی با ماهیت پیمایشی است. داده‌های مورد نیاز برای این تحقیق توسط نمونه‌گیری تصادفی از شرکت‌های دانش بنیان فعال در زمینه فناوری اطلاعات در کشور ایران و به وسیله ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده است. همچنین از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار اسمارت پی.ال.اس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردیده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی و انتقال دانش بر عملکرد نوآورانه شرکت‌های دانش بنیان ایرانی موثرند. همچنین نقش میانجی‌گری انتقال دانش در اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه شرکت‌های دانش بنیان ایرانی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

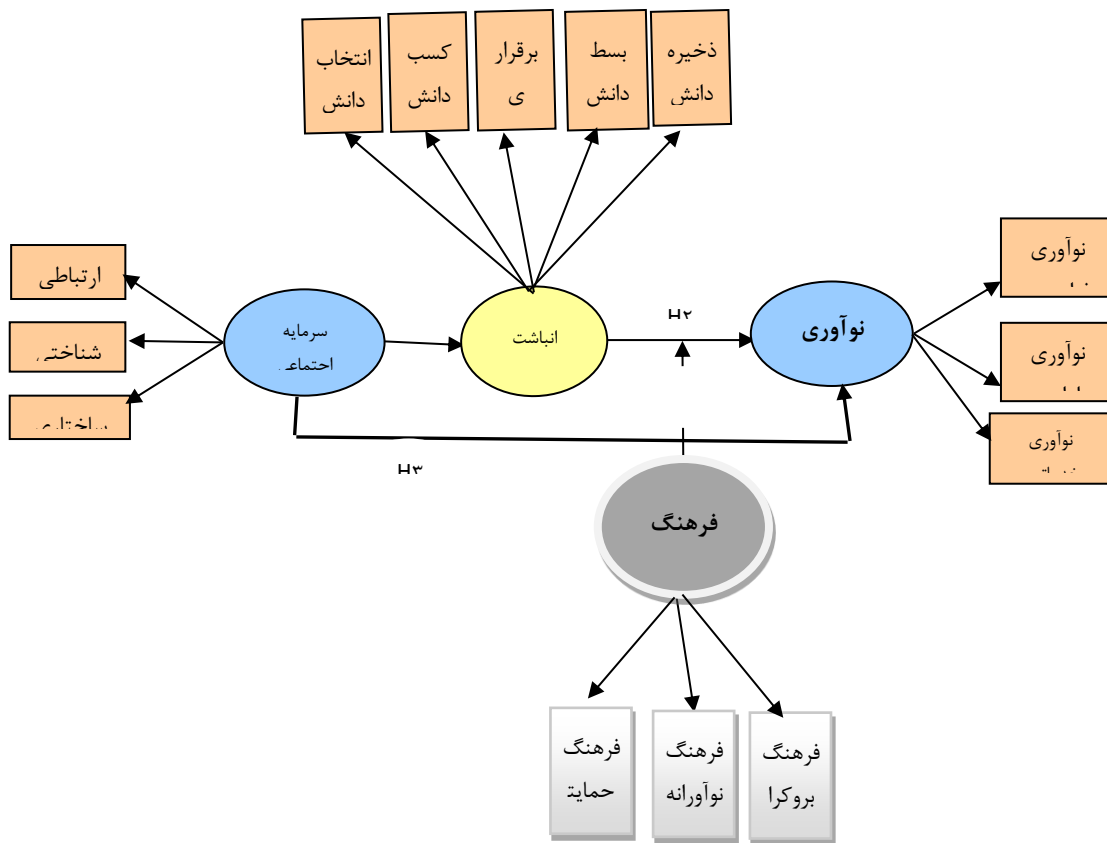
مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای این تحقیق از مدل چهار نظریه پرداز اخذ شده است، که البته سه متغیر آن در مقاله چنگ و لی^۱ (۲۰۰۸) آورده شده است. متغیر مستقل تحقیق یعنی سرمایه اجتماعی از الگوی ناهاپیت و قوشال^۲ (۱۹۹۸) پیروی کرده است که دارای ۳ بعد ساختاری، رابطه ای و شناختی است. در خصوص انتخاب این مدل باید گفت که صرفاً در این حوزه یک مدل وجود دارد (مدل ۳ بعدی ناهاپیت و قوشال). متغیر میانجی تحقیق یعنی مدل قابلیت انباشت دانش از مقاله چنگ و لی (۲۰۰۸). اقتباس شده که دارای پنج بعد می باشد که در شکل زیر دیده می شود. همانطور که در ای فصل دیده شد، مدل های متعددی برای چرخه مدیریت دانش وجود دارد که البته مدل ۵ بعدی انباشت دانش به دلیل اینکه حلقه انتخاب دانش را هم در بر میگیرد، نسبت به مدل های چرخه ای مشابه جامعتر است. نوآوری سازمانی هم شامل سه مولفه است که از تحقیق لو و چن؛ جیمنز و سانز، (۲۰۱۰) اخذ شده است. این بعد شامل نوآوری اداری، فرآیندی و تولیدی/خدماتی است که در اکثر پژوهش های نوآوری از آن بهره گیری شده است. بدین ترتیب در این پژوهش منظور از نوآوری فنی این است که تا چه حد سازمان در ارائه محصولات و خدمات جدید، اختصاص منابع مالی به تحقیق و توسعه و مواردی از این قبیل پیشتاز است. به همین صورت منظور از نوآوری فرآیندی این است که تا چه میزان شرکت تکنولوژی های جدید را به کار می گیرد، اقدام به آموزش کارکنان می نماید و روش های جدید انجام کار را به بوتله آزمایش می گذارد. با پیش فرض مشابه منظور از نوآوری اداری این است که تا چه میزان مدیران سازمان از سیستم های نوین مدیریتی (رویه ها، سیاست ها و اشکال سازمانی جدید) در اداره کردن شرکت استفاده می کنند. در ادامه انواع نوآوری به همراه تعاریف مختصری از آنها ارائه شده است. همچنین برای بررسی نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی از مدل والش^۳ (۱۹۸۳) استفاده شده است. در خصوص دلایل انتخاب این مدل نسبت به مدل های دیگر، روایی بالای آن در تشخیص فرهنگ سلسله مراتبی (غیر نوآورانه) و فرهنگ نوآورانه. مدل فرهنگ سازمانی دنیسون به دلیل گستردگی سوالات آن در این تحقیق استفاده نشد. البته در مقاله چانگ و لی، نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی در رابطه بین انباشت دانش و نوآوری بررسی شده است که در تحقیق ما هم به این موضوع پرداخته خواهد شد.

^۱ chang and lee

^۲ Nahapite & Ghoshal

^۳ Wallach



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (چنگ ولی، ۲۰۰۸؛ لو و چن؛ جیمنز و سانز، ۲۰۱۰؛ ناهاپیت و قوشال، ۱۹۹۸ و والش، ۱۹۸۳)

روش تحقیق

روش این تحقیق از نوع کاربردی و از نظر شیوه گرد آورده داده های از نوع همبستگی است. این تحقیق از لحاظ ماهیت مسأله و هدف تحقیق، کاربردی و از نظر روش جمع آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه افسران مستقر در ستادهای ارتش در شهر تهران می باشد که تعداد کل آنها ۲۲۰ نفر بود که از طریق فرمول کوکران تعداد ۱۴۰ پرسشنامه بین آنها توزیع گردید (فرمول ذیل). روش تجزیه و تحلیل داده ها در قالب مدل سازی معادلات ساختاری نرم افزار SmartPLS انجام شد.

جدول ۱: جامعه آماری و حجم نمونه

ردیف	نام ستاد	حجم جامعه	حجم نمونه	تعداد پرسشنامه جمع آوری شده
۱۱	ستاد نزاچا	۴۱	۲۶	۱۰
۲۲	ستاد نهاجا	۶۱	۳۸	۲۷
۳۳	ستاد نداجا	۴۴	۲۷	۱۸
۴۴	ستاد آجا	۴۰	۲۵	۲۵
۸۵	ستاد پدافند	۳۴	۲۳	۲۰
	جمع	۲۲۰	۱۴۰	۱۰۰

در تعیین حجم نمونه در داده‌های کمی در صورتی که نمونه‌گیری از جامعه محدود باشد فرمول مناسب برای n چنین است (آذر، ۱۳۸۰). تعداد نمونه آماری ۱۴۰ بدست آمد. در این تحقیق نرخ بازگشت ۷۰ درصد حاصل شد.

$$n = \frac{Nz^2\alpha / 2p(1-p)}{(N-1)\epsilon^2 + z^2\alpha / 2p(1-p)}$$

$$n = \frac{220 \times 1.96^2 (0.5)(0.5)}{(220-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} \cong 140$$

جدول ۲- آزمون کلوموگروف-اسمیرنف

	فرهنگ	انباشت دانش	نوآوری	سرمایه اجتماعی
آماره آزمون	۰,۵۷	۰,۰۹۹	۰,۱۰۰	۰,۷۹
سطح معناداری	۰,۲۰۰	۰,۲۱۶	۰,۱۱۴	۰,۱۲۵

آلفای کرونباخ

معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنججه ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی^۱ (سازگاری درونی) محسوب می‌گردد. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس تبیین شده بین سازه و شاخص‌هایش در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ^۲، ۱۹۵۱)، نشانگر پایایی قابل قبول است. البته موس و همکاران^۳ (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سوالات اندک، مقدار ۰/۶ را به‌عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. الفای کرونباخ برای تمامی ابعاد متغیرها بالا مقدار ۰/۷۰ است که در جدول ۳ دیده می‌شود.

متغیر

جدول ۳- الفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	
۰,۹۱۷۱۱۲	سرمایه اجتماعی
۰,۷۳۹۴۵۰	فرهنگ سازمانی
۰,۸۹۱۵۳۱	انباشت دانش
۰,۹۷۴۷۲۷	انباشت دانش * فرهنگ سازمان
۰,۹۳۱۹۸۷	نوآوری سازمانی

۱- Internal Consistency

۲- cronbach

۳- Moss et al

پایایی ترکیبی

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیارسنجی برای تعیین پایایی سازه‌ها است، روش PLS معیار مدرن تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌برد. این معیار توسط ورتس و همکاران^۱ (۱۹۷۴) معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. زمانی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ باشد (نونالی^۲، ۱۹۷۸)، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری است و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد. این وضعیت در جدول ۴ دیده می‌شود.

جدول ۴: پایایی ترکیبی

	Composite Reliability
سرمایه اجتماعی	۰,۹۴۷۴۰۶
فرهنگ سازمانی	۰,۷۷۵۹۳۰
انباشت دانش	۰,۹۲۱۲۴۷
انباشت دانش * فرهنگ سازمان	۰,۹۷۷۰۳۱
نوآوری سازمانی	۰,۹۵۶۶۱۵

بررسی روایی همگرا مدل تحقیق

روایی همگرا دومین معیاری است که برای برآزش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک^۳ گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است به بیان دیگر AVE نشان‌دهنده میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود است هرچقدر این همبستگی بیشتر باشد برآزش نیز بیشتر است. فورنر و لارکر^۴ (۱۹۸۱) معیار AVE، مقدار بحرانی عدد ۰/۵۰ است، بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۵۰ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند. همان گونه که در جدول (۵) دیده می‌شود مقدار محاسبه شده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده برای هر تمامی سازه‌ها از مقدار بحرانی ۰/۵۰ بالاتر هست بنابراین روایی همگرا مدل قابل قبول است

۱-werts et al

۲. Nunnally

۳. Average Variance Extracted

۴. Fornell & Larcker

جدول ۵: روایی همگرا

متغیرهای تحقیق	مقدار AVE
سرمایه اجتماعی	۰,۸۵۷۲۵۸
فرهنگ سازمانی	۰,۶۶۶۰۹۲
انباشت دانش	۰,۷۰۲۸۲۲
انباشت دانش * فرهنگ سازمان	۰,۸۳۹۹۵۵
نوآوری سازمانی	۰,۸۸۰۲۵۱

همان گونه که در جدول ۵ دیده می شود مقدار محاسبه شده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده برای هر تمامی سازه‌ها از مقدار بحرانی ۰/۵۰ بالاتر هست بنابراین روایی همگرا مدل قابل قبول است

روایی واگرا مدل تحقیق

روایی واگرا سومین معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است که به دو طریق سنجیده می‌شود.

الف) روش اول روش بارهای عاملی متقابل : در این روش میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه دیگر مقایسه می‌گردد. در صورتی که مشخص شود میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه‌ی خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه‌ی مربوط به خود است، روایی واگرایی مدل زیر سوال می‌رود (هنسلر^۱ و همکاران، ۲۰۰۹).

ب) و روش دوم روش فورنل و لاکر: اعتبار افتراقی (واگرایی) از طریق مقایسه جذر (AVE) با همبستگی میان متغیرهای مکنون سنجیده می‌شود. جذر (AVE) برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد این مقدار در قطر اصلی ماتریس همبستگی بین متغیرهای مکنون قرار دارد. این روش به معیار فورنل و لاکر معروف است. در اینجا با استفاده از روش فورنل برای بررسی روایی واگرا استفاده شده است که نتایج حاصل در جدول ۶ آورده شده است.

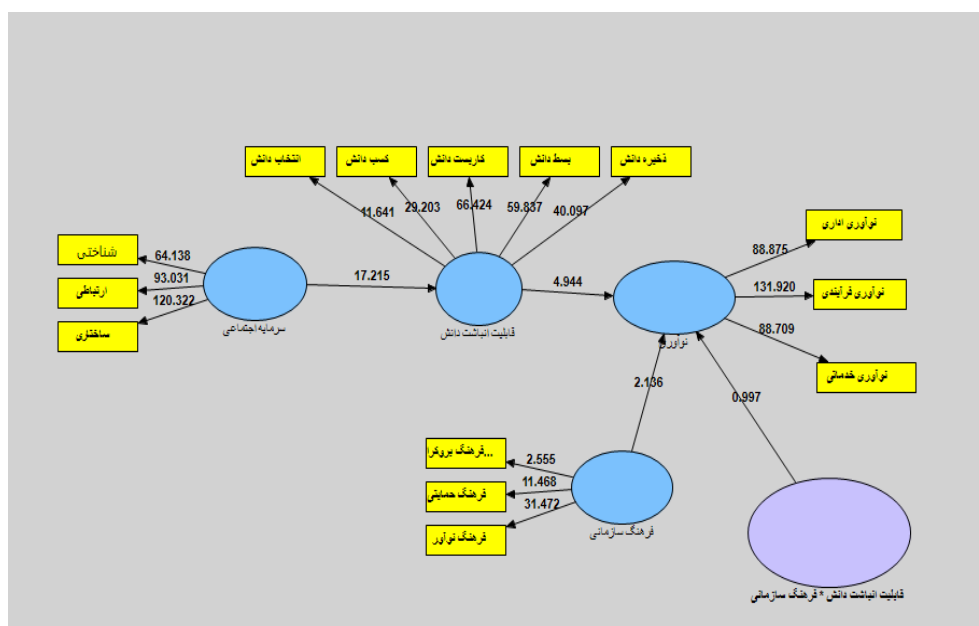
جدول ۶: همبستگی متغیرهای مکنون

نواوری	دانش*فرهنگ	دانش	فرهنگ	سرمایه
				سرمایه اجتماعی ۰,۹۲۱۹
			فرهنگ سازمانی ۰,۸۱۲۴۰	فرهنگ سازمانی ۰,۵۰۴۴۷۶
		انباشت دانش ۰,۹۱۱۰۲	انباشت دانش ۰,۴۵۱۷۳۱	انباشت دانش ۰,۷۲۰۴۵۳
	دانش*فرهنگ ۰,۸۶۰۳	دانش*فرهنگ ۰,۸۷۱۷۹۸	دانش*فرهنگ ۰,۷۷۶۰۵۹	دانش*فرهنگ ۰,۷۰۰۰۰۱
نواوری ۰,۹۳۸۰۸	نواوری ۰,۷۲۵۷۶۶	نواوری ۰,۷۸۵۴۱۹	نواوری ۰,۴۶۷۶۳۹	نواوری ۰,۶۹۶۹۴۱

همان طوری که در جدول بالا برگرفته از روش فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مشخص است مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند از مقدار همبستگی میان آن‌ها در خانه‌های زیرین قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر است از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، سازه‌ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خوددارند تا سازه‌های دیگر به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسب است.

بررسی مدل‌های ساختاری

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها است در صورتی که مقدار عدد t بالا ۱/۹۶ باشد رابطه معنی‌دار است و فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. ذکر این نکته نیز ضروری است که عدد معناداری فقط صحت رابطه بین سازه‌ها را نشان می‌دهد و شدت روابطه‌ی بین سازه‌ها را نمی‌توان با آن‌ها سنجید.

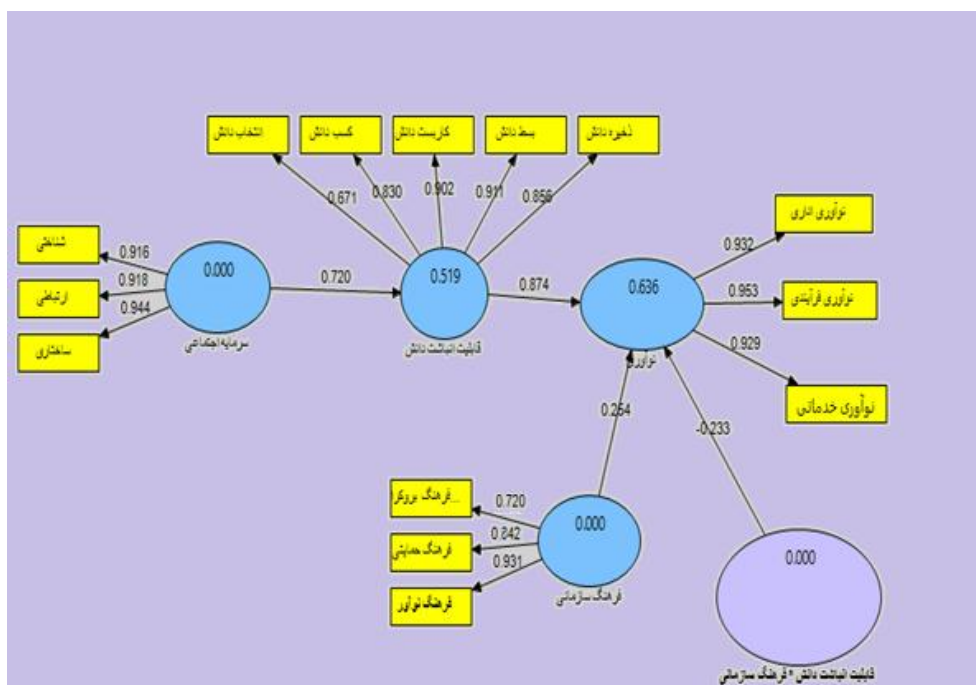


نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت t

نمودار شماره ۲ نشان دهنده ارتباط بین متغیرهای تحقیق است همانطوری که در نمودار حاصل از خروجی نرم افزار smartPLS نشان داده شده است همانطوری که مشاهده می شود سرمایه های اجتماعی با مقدار t برابر با ۱۷/۲۱ بر قابلیت انباشت دانش تاثیر دارد. قابلیت انباشت دانش با مقدار t برابر با ۴/۹۴ بر نوآوری سازمانی تاثیر دارد. فرهنگ سازمانی با مقدار t برابر با ۲/۱۰ بر نوآوری سازمانی تاثیر دارد. اما نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی در ارتباط بین قابلیت انباشت دانش و نوآوری سازمانی با مقدار t ۰/۹۸ معنادار نیست بنابراین این فرضیه مورد تایید واقع نشد.

معیار R^2 یا R^2 squares

ضریب تعیین معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری مدل معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تاثیری دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد. یکی از مزیت های اصلی روش pls این است که این روش قابلیت کاهش خطاها در مدل های اندازه گیری و یا افزایش واریانس بین سازه و شاخص ها را دارد. محقق می تواند با اطلاعاتی که در خروجی نرم افزار smart pls می آید این موضوع را کنترل نماید. یکی از معیارهای مفید در این مورد، مقدار ضرایب تعیین در مورد متغیرهای درون زای مدل است. نکته ضروری در اینجا این است که مقدار R^2 تنها برای سازه های درون زای (وابسته) مدل محاسبه می گردد و در مورد سازه های برون زا، مقدار این معیار صفر است. همچنین در مدل ارائه شده توسط نرم افزار smart pls، این مقدار در داخل دایره ها نمایش داده می شود. هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه های درون زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل دارد. چن^۱ (۱۹۹۸) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می کند.



نمودار ۳: مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

همان طوری که در نمودار شماره ۳ دیده می‌شود مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون ساز یعنی قابلیت انباشت دانش برابر با ۰/۵۲ محاسبه شده است و برای نوآوری سازمانی این مقدار برابر با ۰/۶۳ بدست آمده است که مقادیر این معیار برای سازه‌ها بالا است لازم به ذکر است که این معیار از طریق به توان دو رساندن ضریب مسیر به دست می‌آید هر چه مقدار R^2 مربوط به سازه‌های درون زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

برازش مدل ساختاری

در نهایت جهت نشان دادن اعتبار یافته‌های مدل تحقیق از شاخص‌های برازش مدل‌های معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزیی استفاده شد. روش‌هایی برای بررسی اعتبار مدل در PLS وجود دارد. این روش‌ها که به آن بررسی اعتبار (Cross-validation) می‌گویند شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک (CV-Communnality) و شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (CV-Redundancy) می‌شوند. شاخص اشتراک کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص حشو نیز که به آن Q^2 استون-گیسر نیز می‌گویند، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون زاد اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌ها نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشند (تنن هاوس و همکاران، ۲۰۰۵). همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود مثبت بودن مقادیر اعتبار اشتراک و اعتبار حشو برای تمامی متغیرها در پژوهش حاضر نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد.

جدول ۷ میزان اعتبار اشتراک و حشو متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول مشاهده می‌شود تمام مقادیر اعتبار اشتراک و حشو مثبت هستند که نشان دهنده‌ی کیفیت مناسب و قابل قبول مدل پژوهش حاضر می‌باشند.

جدول ۷: اعتبار اشتراک و حشو متغیرها

متغیرهای پژوهش	Q^2 (CV-Redundancy)	CV- Communnality
سرمایه اجتماعی	۰/۶۷	۰/۶۷
انباشت دانش	۰/۳۴	۰/۵۵
نوآوری سازمانی	۰/۵۲	۰/۷۱
فرهنگ سازمانی	۰/۲۳	۰/۲۳
دانش*فرهنگ	۰/۷۰	۰/۷۰

علاوه بر شاخص‌های فوق شاخص برازش کلی الگو در PLS شاخص GOF^1 می‌باشد و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند (رینگل، ۲۰۰۶). این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش-بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه (سیدعباس زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

معیار GOF^۱ مربوط به بخش کلی مدل های معادلات ساختاری است که محقق می تواند پس از بررسی مدل های اندازه گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود را نیز بررسی و کنترل کند برای به دست آوردن این معیار باید میانگین مقادیر اشتراکی را ضرب در میانگین ضریب تعیین کرد و از عدد به دست آمده جذر گرفت تا عدد مربوط به معیار GOF به دست آید. وتزلس و همکاران^۲ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0/79 \times 0/57} = \sqrt{0.45} = 0/67$$

که در این پژوهش مقدار محاسبه شده برای این معیار برابر با ۰/۶۷ محاسبه شده است که نشان از برازش کلی بسیار قوی است و مدل تائید می شود.

نتایج آزمون فرضیه ها

با توجه به این که در این تحقیق هدف پژوهشگر آزمون فرضیه های واسطه است. برای این منظور از روش بوت استرپ^۳ با استفاده از نرم افزار smartPLS استفاده شد برای این منظور تعداد مورد^۴ برابر با ۱۰۰ و همچنین برای اجرای بوت استرپ از ۵۰۰۰ بار نمونه گیری^۵ استفاده شد. لازم به ذکر است برای آزمون مسیرهای مستقیم و همچنین فرضیه های واسطه مدل اصلی تحقیق در غالب ۴ مدل مورد آزمون قرار گرفت و نتایج هر کدام از مدل ها در جدول زیر آورده شده است. مطابق با جدول شماره ۸ نتایج آزمون فرضیات تحقیق و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل تحقیق مشخص شد. بر اساس نتایج حاصل از روش آزمون مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی، فرضیه اول مبنی بر تاثیر سرمایه اجتماعی با مقدار بتای ۰/۷۲ و مقدار t برابر با ۱۷/۲۱ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد مورد پذیرش واقع شد فرضیه دوم مبنی بر تاثیر سرمایه اجتماعی از طریق انباشت دانش بر نوآوری سازمانی با مقدار بتای ۰/۶۲ و مقدار t برابر با ۱۱/۲۰ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد مورد پذیرش واقع شد لازم به ذکر است برای به دست آوردن ضریب مسیر ارتباط بین سرمایه های اجتماعی از طریق انباشت دانش بر نوآوری سازمانی از ضرب ضرایب مسیر سرمایه اجتماعی بر انباشت دانش و ضریب مسیر انباشت دانش بر نوآوری به دست آمده همچنین برای به دست آوردن مقدار T از آزمون سو بل استفاده شد. فرضیه سوم تحقیق مبتنی بر تاثیر انباشت دانش بر نوآوری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۸۷ و مقدار t ۴/۹۴ با سطح اطمینان ۰/۹۵ مورد تایید واقع شد و در نهایت فرضیه آخر تحقیق مبتنی بر نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی در رابطه بین انباشت دانش و نوآوری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۳- و عدد t برابر با ۰/۹۷ مورد پذیرش واقع نشد.

۱ Goodness Of Fit (GOF)

۲Wetzels & et al

۳ . bootstrapping

۴ . cases

۵ .samples

جدول ۸: خلاصه نتایج فرضیه ها

فرضیه	مقدار	مقدار t	نتیجه فرضیه
سرمایه اجتماعی ← انباشت دانش	۰/۷۲	۱۷/۲۱	پذیرش
سرمایه اجتماعی ← انباشت دانش ← نوآوری سازمانی	۰/۶۲	۱۱/۲۰	پذیرش
انباشت دانش ← نوآوری سازمانی	۰/۸۷	۴/۹۴	پذیرش
انباشت دانش* فرهنگ سازمانی	-۰/۲۳	۰/۹۷	رد

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول تحقیق به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر قابلیت انباشت دانش در ستادهای ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌پردازد. نتایج حاصل از داده‌های تحقیق نشان داد که متغیر سرمایه اجتماعی بر متغیر قابلیت انباشت دانش در سطح اطمینان ۹۹ درصد تاثیر مثبت و معناداری دارد و رابطه این دو متغیر خطی و از نوع مستقیم می‌باشد و این فرضیه مورد تایید قرار گرفت. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش و تقویت سطح سرمایه اجتماعی در ارتش می‌توان به قابلیت انباشت دانش مشتمل بر انتخاب، کسب، بسط، کاربست و ذخیره دانش مبادرت کرد و سطح این متغیر را بالاتر برد. ضریب مسیر این رابطه برابر با ۷۲ صدم بوده و میزان تغییرات انباشت دانش، ناشی از سرمایه اجتماعی ۴۶ درصد است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش رابطه وجود دارد. فقدان سرمایه اجتماعی، مانع از رشد چرخه مدیریت دانش در سازمان می‌شود. سرمایه اجتماعی از طریق اثرگذاری بر شرایط لازم برای مبادله و ترکیب منابع دانش، توسعه ظرفیت تفکر جمعی را تسهیل می‌کند. در این حالت سرمایه تفکر جمعی به عنوان توانایی دانشی یک مجموعه اجتماعی (مانند سازمان) در نظر گرفته می‌شود (ناهایپیت و قوشال^۱، ۱۹۹۸). نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، مطابقت دارد. در تحقیق ایشان تاثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش تایید شده است.

فرضیه دوم تحقیق به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی به واسطه انباشت دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر دارد. به‌منظور بررسی این فرضیه از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS و با استفاده از روش بوت استرپ استفاده شد. به‌منظور بررسی این فرضیه از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS و با استفاده از روش بوت استرپ استفاده شد ضریب این مسیر با مقدار بتای ۰/۶۲ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد مورد پذیرش واقع شد و این نشان می‌دهد که قابلیت انباشت دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و نوآوری سازمانی، نقش میانجی دارد. لازم به ذکر است برای به دست آوردن ضریب مسیر ارتباط بین سرمایه‌های اجتماعی از طریق انباشت دانش بر نوآوری سازمانی از ضرب ضرایب مسیر سرمایه اجتماعی بر انباشت دانش و ضریب مسیر انباشت دانش بر نوآوری به دست آمده است. همانطور که قبلاً اشاره شد، در فرضیه دوم تحقیق، تاثیر سرمایه اجتماعی به واسطه انباشت دانش بر نوآوری سازمانی تایید شد. در تحقیق استاک و عبدالملکی (۱۳۹۳)، تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تاکید بر نقش میانجی مدیریت دانش، تایید شده است و نتایج این تحقیق با تحقیق ذکر شده، سازگار است. همچنین در تحقیق دهقانان و هرنندی (۱۳۹۳)، نقش میانجی‌گری انتقال دانش در اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه شرکت های دانش بنیان ایرانی نیز مورد تایید قرار گرفت و این نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی علاوه بر تاثیر

^۱ Nahapiet and Ghoshal

مستقیم بر نوآوری سازمانی؛ به صورت غیر مستقیم ابتدا به مدیریت دانش در سازمان اثرگذار بوده و سپس منجر به نوآوری می شود.

فرضیه سوم تحقیق به بررسی قابلیت انباشت دانش بر نوآوری سازمانی پرداخت. بر اساس نتایج آزمون رگرسیون خطی، میزان تغییرات ناشی از انباشت دانش ۰٫۵۸۶ است که ناشی از نوآوری سازمانی است. ضریب مسیر بین انباشت دانش و نوآوری سازمانی ۸۷ صدم است. به عبارت دیگر، ۵۸ درصد از تغییرات نوآوری سازمانی در ستادهای ارتش جمهوری اسلامی ایران ناشی از نوآوری سازمانی است و با تقویت انباشت دانش (انتخاب دانش، کسب دانش، بسط دانش، کاربست دانش، ذخیره دانش) می توان نوآوری سازمانی (نوآوری خدماتی، فرایندی و تکنولوژیکی) را تقویت کرد. در فرضیه سوم، تاثیر قابلیت انباشت دانش بر نوآوری سازمانی بررسی و تایید شد. اسکیرم، زک، موری، تیس و تیوانا^۱ عنوان می کنند که دانش تنها منبع نوآوری و مزیت رقابتی پایدار است. بر طبق نظر ونگ^۲ (۲۰۰۰) فرآیند دانش آفرینی، همان تولید دانش و در نهایت تبدیل آن به محصولات و خدمات از طریق نوآوری است. ترین^۳ (۲۰۰۲) بیان می کند که کسب دانش جدید و یکپارچه سازی دانش موجود با دانش جدید، باعث نوآوری در محصولات می شود. بسیاری از مطالعات نوآوری نشان داده است که با یکپارچه سازی دانش درون سازمانی و برون سازمانی نوآوری بهبود می یابد (چیانگ و جیانگ^۴، ۲۰۰۲). این تحقیق با تحقیق رضوانی و طغرابی (۱۳۹۰)، سازگار است. نتایج مطالعات این دو محقق، گویای نقش آفرینی موثر و معنی دار سرمایه اجتماعی سازمانی در گرایش به نوآوری سازمانی است. همچنین در تحقیق چنگ و لی (۲۰۰۸) که با عنوان پیوند بین قابلیت انباشت دانش و نوآوری سازمانی به انجام رسیده است، تاثیر قابلیت انباشت دانش بر نوآوری اداری و فنی تایید شده است

فرضیه پنجم به دنبال این بود که فرهنگ سازمانی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی را تعدیل می کند. بر اساس آزمون مدل تحقیق در نرم افزار پی ال اس، فرضیه آخر تحقیق مبتنی بر نقش تعدیل گری فرهنگ سازمانی در رابطه بین انباشت دانش و نوآوری سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۳- و عدد t برابر با ۰/۹۷ مورد پذیرش واقع نشد. نتایج این فرضیه را باید با احتیاط باید پذیرفت و با مطالعه در مقیاس های آماری وسیعتر و سطوح تحلیل بالاتر (سازمانی، استانی، ملی، منطقه ای و...) ممکن است نقش تعدیل گری فرهنگ، تایید شود. بنابراین نتایج این تحقیق نشان داد که تاثیر انباشت دانش بر نوآوری سازمانی به فرهنگ سازمانی ارتباطی ندارد. در این تحقیق، فرهنگ سازمانی رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی را تعدیل نکرد. بر اساس مطالعه چس^۵ (۱۹۹۸) بزرگترین مانع در خلق سازمان های دانایی محور در فرهنگ نهفته است. در صورتی که فرهنگ مشارکت و اعتماد متقابل در فرهنگ سازمانی نباشد مدیریت دانش را با چالش های زیادی روبرو خواهد کرد. لذا مدیریت سازمان باید تلاش کنند تا فرهنگ توزیع و تسهیم دانش در سازمان تقویت شود. بر اساس مطالعه ای که اکرامی و آرزو (۱۳۹۲) بین فرهنگ (مدل کوئین) و مدیریت دانش انجام داده اند، مشخص شده است که فرهنگ بازاری اثر منفی در مدیریت دانش دارد. به این معنا که اگر فرهنگ سلسله مراتبی بسیار بالا باشد، وضعیت مدیریت دانش نامناسب خواهد بود. همچنین در تحقیق خاکپور (۱۳۸۸)، مشخص شد که فرهنگ های سازمانی مشارکتی، رسالتی و انعطاف پذیر رابطه مثبتی با تسهیم دانش داشته و فرهنگ مبتنی بر ثبات رابطه ای با فرآیندهای تسهیم دانش ندارد. پژوهشها نشان داده است که فعالیتهای مدیریت دانش به تنهایی برای دستیابی به نوآوری کافی نیستند. در این راستا عواملی وجود دارند که تاثیر فعالیتهای مدیریت دانش بر نوآوری را تعدیل می کنند. به عبارت دیگر برای اینکه بتوان از طریق فعالیتهای

۱. Tiwana
 ۲. Wong
 ۳. Therin
 ۴. Jiang
 ۵. Chase

مدیریت دانش به نوآوری دست یافت، باید به عوامل پشتیبان این فعالیتهای شامل عوامل سازمانی - انسانی و فناوری اطلاعات توجه ویژه‌ای شود (Mehta, 2008). عوامل سازمانی - انسانی به عنوان ابزارهای حمایتی شناخته می‌شوند که سازمانها به منظور متعهد کردن افراد به جاری سازی مدیریت دانش از آنها استفاده می‌کنند. این عوامل عبارتند از: فرهنگ سازمانی دانشمحرور، رهبری دانشگرا و مدیریت منابع انسانی دانش بنیان (Davenport & Prusak, 1998). عامل فناوری اطلاعات نیز شامل نرم افزارها و سامانه‌هایی می‌شود که به سازمانها برای جمع‌آوری، سازماندهی، دسترسی، انتقال و استفاده از دانش کمک می‌کنند. از آنجا که محیط فرهنگی سازمان عمیق‌ترین، پربادمنه‌ترین و بلند مدت‌ترین تاثیر را بر رفتار اجتماعی اکثریت اعضای یک سازمان می‌گذارد، از طرف دیگر دانش نیز یک پدیده اجتماعی است، رشد دانش خود به خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه مستلزم وجود، بسترهای مناسب است. در تضمین جریان بهینه دانش وجود یک فرهنگ پشتیبان و متناسب عامل مهمی است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این تحقیق بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی از طریق نقش میانجی قابلیت انباشت دانش و نقش تعدیلگر فرهنگ سازمانی بوده است. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی هم به صورت مستقیم بر نوآوری سازمانی تاثیر دارد و هم از طریق قابلیت انباشت دانش. همچنین در این تحقیق، نوع فرهنگ سازمانی ستادهای آجا تاثیری بر رابطه انباشت دانش و نوآوری سازمانی ندارد. این موضوع نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی ارتش در همه نیروها ساری و جاری است و ستادهای آجا، فرهنگ متفاوتی ندارند. در ادامه تحقیق پیشنهادهایی بر اساس فرضیه های تحقیق ارائه شده است.

فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر قابلیت انباشت دانش تاثیر دارد.

فرضیه فوق در سطح اطمینان ۹۹ درصد تایید شده است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که سرمایه اجتماعی موجود در آجا از طریق ظرفیت سازی ساختاری، شناختی و ارتباطی تقویت شود.

پیشنهاد می‌شود اعتماد موجود در ستادهای آجا از طریق نقش آفرینی فرماندهان و الگو بودن آنها تقویت شود. پیشنهاد می‌شود به روش‌های مختلف، احساس مالکیت به صورت گسترده تعریف شود تا فرد احساس کند که همکاران، سازمان و کشور متعلق به او است. با توجه به اینکه در کارهای جمعی، هم افزایی وجود دارد؛ پیشنهاد می‌شود روش‌های کار تیمی و گروهی در بین کارکنان آجا آموزش داده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود، ستادهای آجا تعلق سازمانی را ارتقاء دهند تا اینکه کارکنان سازمان را متعلق به خود بدانند. سایر پیشنهادات برای ارتقای سرمایه اجتماعی به شرح ذیل است:

کاهش مقررات و رویه‌های مکتوب در سازمان، افزایش روابط و تعاملات غیر رسمی در سازمان، افزایش تفویض اختیار به کارکنان در مورد نحوه انجام وظایفشان، افزایش میزان استقلال عمل و قدرت تصمیم‌گیری کارکنان در مورد کارشان، کاهش تاکید بر رعایت دقیق دستورالعملها و رویه‌های مصوب، تسهیل جریان ارتباطات میان واحدهای مختلف سازمان،

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی به واسطه انباشت دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر دارد.

در خصوص فرضیه دوم باید گفت که چون سرمایه اجتماعی به صورت هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم به نوآوری منجر می شود: بنابراین پیشنهادات ذیل برای تقویت قابلیت انباشت دانش سازمانی پیشنهاد می شود:

- وجود زیر ساخت مناسب ICT در ستادهای آجا برای بسط دانش. در این راستا پیشنهاد می شود که سامانه مدیریت دانش آجا که در سال ۱۳۹۵ راه اندازی شده است، بروز رسانی شود.
- هرچند تعدادی انجمن های خبرگی (COP) درون سازمانی برای کسب، بسط و کاربست دانش در بستر سامانه مدیریت دانش آجا، ایجاد شده است؛ لکن پیشنهاد می شود انجمن های خبرگی برون سازمانی هم به منظور کسب دانش جدید و انباشت آن در سازمان ایجاد شود.
- پیشنهاد می شود نوع ابزارهای مدیریت دانش مورد نیاز (۳۰ ابزار معرفی شده مدیریت دانش توسط سازمان بهره وری آسیایی در سال ۲۰۱۱)، در بخش های ستادی، صفی، آجا شناسایی شود تا بتوان چرخه انباشت دانش در سازمان را تقویت کرد.

فرضیه سوم: قابلیت انباشت دانش بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

در راستای ارتقای مدیریت دانش و تبدیل دانش به نوآوری پیشنهادات ذیل قابل طرح است: پیشنهاد می شود به رفتار مطلوب در جهت انباشت دانش (ارائه ایده های جدید، تسهیم دانش و تجربیات، کار تیمی، یادگیری و...) پاداش هایی در نظر گرفته شود و تخصیص منابع با رویکرد ارتقاء دانش باشد. پیشنهاد می شود دورنمای سازمان دانش محور در ستادهای آجا ترسیم شود؛ یعنی اینکه برای انباشت دانش یک استراتژی بلند مدت در نظر گرفت و برای آن چشم انداز و ماموریت تعریف کرد. پیشنهاد می شود منابع دانش در آجا شناسایی و فرآیندهایی برای تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی شناسایی شود.

با توجه به اینکه قطب های علمی در سطح آجا در حال بررسی است و از طرفی محور اصلی ایجاد قطب دانشگاه است: در این راستا پیشنهاد می شود از تجارب استادان و اعضای هیات علمی دانشگاه های ارتش استفاده و از این تجارب در پیش برد قطب های علمی مرتبط با نقشه جامع علمی آجا استفاده شود. پیشنهاد می شود واحدی به عنوان "مدیریت دانش" در راستای نگهداری سوابق و مدارک پس از پایان پروژه های تحقیقاتی، و مستند سازی تجارب فرماندهان و استادان تشکیل شود.

فرضیه پنجم: نقش تعدیل کنندگی فرهنگ سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی

در این تحقیق، فرضیه بالا تایید نشد. اما باید دانست که فرهنگ مناسب برای نوآوری، مشارکت، حمایت، اعتماد و ریسک پذیری است. یعنی اینکه برای ارتقاء مدیریت دانش، مولفه های فرهنگ سازمانی بسیار مهم و تاثیر گذار هستند که مدیران ارشد باید در جهت تقویت فرهنگ سازمانی در جهت مدیریت موثر دانش تلاش کنند.

پیشنهاد می شود به طرق مختلف از جمله از طریق مدیران از کارکنان حمایت شود تا کارکنان سازمان خود را جزیی از یک پیکر واحد بدانند و با یکدیگر به منظور رسیدن به هدف مشترکی همکاری کنند و هر اندازه در سازمان فضای مشارکت و همکاری بین اعضاء وجود داشته باشد و تیم گرایی در سازمان تعریف شده باشد و اعضاء در انجام

امور سهم مشترک داشته باشند در کسب، خلق، توسعه و توزیع دانش و برقراری سیستم مدیریت مؤثر دانش در سازمان موفق تر عمل خواهند نمود.

وجود فرهنگ قوی یادگیری مستمر در سازمان نیز تاثیر مهمی بر افزایش خلق دانش در سازمان دارد. و موجب می-شود که کارکنان برای تسهیل یادگیری خود و دیگران در انتقال دانش نیز پیش قدم باشند. لذا تشویق و ارتقاء فرهنگ یادگیری مستمر موجب افزایش خلق و انتقال دانش، مدیریت مؤثر دانش و حرکت سازمان به سمت سازمان یادگیرنده می شود.

منابع

- استاک، رو الله و عبدالملکی، جمال (۱۳۹۳)، بررسی و تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی بر نوآوری با تأکید بر نقش.
- احمدزاده، سلیمان، شکوه، زهرا (۱۳۹۹)، نقش سرمایه اجتماعی در تحقق نوآوری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با تبیین نقش میانجی مدیریت منابع انسانی پایدار، *مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی*، (۳) ۱۷۸، ۱۵۱-، doi: ۱۰,۲۲۰۳۴/qjimdo.۲۰۲۰,۲۰۹۱۱۶,۱۲۲۶
- اکرامی، محمود؛ نعیمی مجد، آرزو (۱۳۹۲)، توسعه مدیریت دانش بر پایه فرهنگ سازمانی، *نشریه نوآوری های مدیریت آموزشی*، دوره ۸، شماره ۳
- بهرامی، شهاب (۱۳۹۷)، تاثیر سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش بر ظرفیت سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، *فصلنامه بازیابی دانش و نظام های معنایی*، دوره ۵، شماره ۱۷، زمستان ۱۳۹۷، ص ۱-۱۸
- جنوی، المیرا، رضایی، زهره، پوروشسب، ساناز (۱۳۹۹)، مطالعه ارتباط بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه کارکنان معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۲۲-، (۱) ۶, doi: ۱۰,۲۲۰۹۱/stim.۲۰۲۰,۳۹۰۵,۱۲۸۰
- حمیدی زاده، علی؛ شهیدی زاده، فریبا؛ وموحدی فر، عرفان (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی، *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۱، شماره ۲، صفحات ۲۰۱-۲۲۱
- خوراکیان، علیرضا؛ جهانگیر، مصطفی؛ فروتن، مرضیه؛ و دهقان بنادکی، منصوره (۱۳۹۳)، *فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه*، دوره ۲۸ تابستان ۹۴ شماره بررسی تاثیر فعالیتهای مدیریت دانش بر نوآوری با تعدی لگری عوامل سازمانی انسانی و فناوری اطلاعات.
- زارعی، هاجر (۱۳۹۷)، فراتحلیل رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش، *دانش شناسی*، (۱۱) ۴۲، صص ۹۸-۱۱
- زارع، رضا؛ خامه چی، حامد؛ و رنگریز، حسن (۱۳۹۸)، فراتحلیل پیشایندهای نوآوری سازمانی، *فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی*، (۸) ۲، ۱۳۴-۱۰۹
- دهقانان، حامد و هرنیدی، عطاءاله (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی شرکت های دانش بنیان ایرانی فعال در حوزه فناوری اطلاعات)، *نشریه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری*، سال سوم، شماره ۱، بهار ۱۳

- سرداری، احمد؛ سیلاوی، عیسی؛ و سیلاوی، یوسف (۱۳۹۵)، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی با بکارگیری مدیریت دانش در اداره کل آموزش و پرورش خوزستان، *دو فصلنامه مشارکت و توسعه اجتماعی*، دوره ۱، شماره ۲، بهار و تابستان ۱۳۹۵، صص ۸۱-۹۵

-Boyd,D. and Crawford, K.(۲۰۱۲). Critical questions for big data: Provocations for a cultural, technological, and scholarly phenomenon," *Information, communication & society*, vol. ۱۵, no. ۵, pp. ۶۶۲-۶۷۹, ۲۰۱۲.

-Carnabuci, G. and Operti, E. (۲۰۱۳) Where do firms' recombinant capabilities come from? Intraorganizational networks, knowledge, and firms' ability to innovate through technological recombination. *Strategic Management Journal*, ۳۴, ۱۵۹۱-۱۶۱۳.

-Chang, S.Ch.,and Lee, M.sh,(۲۰۰۸). The linkage between knowledge accumulation capability -and organizational innovation *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*. VOL ۱۲. No.۱

Chen,H, Hou J, Chen W.(۲۰۱۸). Threshold Effect of Knowledge Accumulation between - Innovation Path and Innovation Performance: New Evidence from China's High-tech - Industry. *Science, Technology and Society*. ۲۰۱۸;۲۳(۱):۱۶۳-۱۸۴. doi:۱۰.۱۱۷۷/۰۹۷۱۷۲۱۸۱۷۷۴۴۴۵۹

Chieh-Yu L. (۲۰۰۷) "Factors affecting innovation in logistics technologies for logistics service -providers in China", *Journal of Technology Management in China*, Vol. ۲, Iss.۱. pp۲۲-۳۷.

-Christos A. and Cary Wu. (۲۰۲۰).How Social Capital Helps Communities Weather the COVID-۱۹. Available at: https://papers.ssrn.com/sol۳/papers.cfm?abstract_id=۳۵۸۴۵۸۱

-Ganguly, A., Talukdar, A. and Chatterjee, D. (۲۰۱۹). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۲۳ No. ۶, pp. ۱۱۰۵-۱۱۳۵. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/JKM-۰۳-۲۰۱۸-۰۱۹۰>

-Johnson, Scott G., Schnatterly, Karen., Hill, Aaron D. (۲۰۱۳). Board Composition beyond Independence: Social Capital, Human Capital, and Demographics. *Journal of Management*, ۳۹(۱), ۲۳۲-۲۶۲.

-Kogut, B.and Zander, U. (۱۹۹۶). What do firms do? Coordination, identity, and learning'', *Organization Science*, Vol. ۷ No. ۵, pp. ۵۰۲-۱۸.

Kuan, Y.W. (۲۰۰۵), "Critical success factors for Implementing Knowledge management in small and medium enterprises", *industrial management & Data Systems*, Vol. ۱۰۵ No.۳.

-Kuo,Ch.I. , Wu,ch-H and Lin, B.W.(۲۰۱۸). Gaining from scientific knowledge: the role of knowledge accumulation and knowledge combination. RADMA and John Wiley & Sons Ltd. *R&D Management* ۰۰, ۰۰, ۲۰۱۸

-Massingham, P.(۲۰۱۴). An evaluation of knowledge management tools: Part ۱ – managing knowledge resources", *Journal of Knowledge Management*, Vol. ۱۸ Iss ۶ pp. ۱۰۷۵ - ۱۱۰۰

-Meseguer-Martinez, A., Ruiz-Ortega, M.J., & Parra-Requena, G. (۲۰۱۸). The effect of structural social capital on innovation performance through absorptive capacity. The case of a science park. *Revista ESPACIOS*. ISSN ۰۷۹۸ ۱۰۱۵ Vol. ۳۹ ,No ۲۴ Year ۲۰۱۸ • Page ۱۴

-Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (۱۹۹۸). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage'', *Academy of Management Review*, Vol ۲۳ No ۲, pp. ۲۴۲-۲۶۶.

- Thang,N.G. and Tuan,P.A .(۲۰۲۰). Knowledge acquisition, knowledge management strategy and innovation: An empirical study of Vietnamese firms, Cogent. ***Business & Management***, ۷:۱, ۱۷۸۶۳۱۴, DOI: ۱۰.۱۰۸۰/۲۳۳۱۱۹۷۵,۲۰۲۰,۱۷۸۶۳۱۴
- Tsai, C.T. (۱۹۹۷), “Organizational factors, creativity of organizational members and organizational innovation”, unpublished Doctor’s Degree dissertation of Graduate Institute of Business Administration at the National Taiwan University, Taiwan.
- Ulhoi, J.P (۲۰۰۴). "***The social dimensions of entrepreneurship***". DK-۸۲۱۰ Aarhus V, Denmark Technovation
- Wallach, E.J. (۱۹۸۳). Individuals and organizations: the cultural match’, ***Training and Development Journal***, Vol. ۳۷ No. ۲, pp. ۲۹-۳۶. Wellman, Jerry L.(۲۰۰۹),

بررسی اثربخشی آموزش تاب آوری خانواده بر مؤلفه های تاب آوری خانواده والدین نظامی

مهدی داداشی^۱، رضا کرمی نیا^۲، یاسر حاجی آقا نژاد^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تدوین بسته آموزش تاب آوری خانواده و بررسی اثربخشی آن بر مؤلفه های تاب آوری خانواده والدین نظامی انجام شد. روش: جامعه مورد بررسی برای انتخاب گروه های آزمایش و کنترل شامل ۵۰۰ خانواده نظامی و برای تعیین اثربخشی مداخلات آموزشی شامل ۳۴ خانواده نظامی بود که از طریق روش های نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. همچنین برای بررسی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه مؤلفه های تاب آوری خانواده والش در پیش آزمون، پس آزمون مورد استفاده قرار گرفتند. یافته ها: نتایج این پژوهش که بین دو گروه تعیین شده به عنوان گروه آزمایشی و گواه پس از اجرای بسته آموزشی و انجام مداخلات روان شناختی، تفاوت معناداری در زمینه مؤلفه های نظام باورها و الگوهای سازمانی تاب آوری خانواده وجود دارد که این تفاوت را می توان متأثر از مداخلات آموزشی انجام شده و شرکت اعضای گروه آزمایشی در بسته آموزش تاب آوری خانواده دانست.

کلیدواژه ها: تاب آوری، مؤلفه های تاب آوری خانواده، خانواده های نظامی، بسته آموزش تاب آوری خانواده.

^۱ استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۲ استاد دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران

^۳ مدرس دانشکده مدیریت و علوم نظامی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

مقدمه

در تعریف لغوی تاب‌آوری باید بیان داشت این واژه از کلمه لاتین "resilire" گرفته شده و فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد تاب‌آوری را به شرح زیر تعریف کرده است:

به حالت نخستین برگشتن یا به سر جای خود برگشتن؛ انعطاف‌پذیری، توانایی بازگشت به شکل یا حالت اولیه بعد از خم شدن یا سانحه؛ افرادی که پس از طی دوره‌های بحران یا افسردگی بهبود یابند و به حالت اولیه خود بازگردند و خوش‌بین، آسان‌گیر و سرزنده باشند (لغت نامه انگلیسی آکسفورد^۱، ۲۰۱۲). همچنین در فرهنگ دانشنامه کارا این مفهوم با واژه‌های ۱. «انعطاف‌پذیری (شخص، رفتار)»، «بهبودپذیری»، «ترمیم‌پذیری (شخص، بدن، جراحت)» و ۲. «پایداری»، «دیرپایی»، «نستوهی»؛ و ۳. «کشسانی»، «برگشت‌پذیری»، «خاصیت ارتجاعی»، «حالت فنری» مورد اشاره قرار گرفته است (خرمشاهی، ۲۰۱۷).

تاب‌آوری خصوصیتی است که قدرت تحمل فرد در برابر مشکلات را بالا می‌برد و توان تفکر منطقی و حل مسئله را به صورت مثبت در فرد افزایش می‌دهد. برخی ویژگی‌ها به صورت بالقوه در افراد به ودیعه گذاشته شده است. اما ظهور و اعتلای آنها مستلزم شناخت دقیق‌تر، پرورش و به‌کارگیری است. تاب‌آوری در هر سن و سطحی رخ می‌دهد و سازه‌های شناختی است که قابل آموزش است (هاو کینز^۲، ۱۹۹۲).

مسئله فقط آسیب‌پذیری و تاب‌آوری فرد نیست، مهم‌تر از آن نظام خانواده است که در سازگاری و تاب‌آوری نهایی تاثیر گذار است. حتی افرادی که به طور مستقیم تحت تاثیر بحران قرار نمی‌گیرند، بواسطه پاسخ‌های خانواده و تبعات آن روی سایر روابط از آن متاثر می‌شوند. اینکه یک خانواده چطور با تجربه‌های مختل‌کننده مواجه شده و آن را کنترل می‌کند، سپر استرس می‌شود، خود را دوباره سازماندهی می‌کند و به حیات خود ادامه می‌دهد، بر انطباق مستقیم و بلند مدت همه اعضای خانواده و روی پا ماندن و سلامت واحد خانواده تاثیر می‌گذارد (شرام^۳، ۲۰۱۲). توجه به تأکید صاحب نظران بر آموختنی بودن مهارت‌های گوناگون مربوط به تاب‌آوری، آموزش در حیطه تاب‌آوری به خانواده‌های نظامی، کمک می‌کند تا ضمن شناخت بهتر از افکار، باورها، نگرشها و احساسات خود، به راهبردها و توانمندیهای لازم برای تاب‌آوری و ایمنی روانی دست یابند (دی بییر، ۲۰۰۶).

خانواده نظامی به خانواده ای گفته می‌شود که حداقل عضوی از خانواده مشغول خدمت نظامی باشد و معمولاً^۴ سرپرست خانواده یا فرزند خانواده را شامل می‌شود (باشما^۴، ۲۰۰۴). کم

بود آگاهی خانواده‌های نظامی از تاثیر استرس بر زندگیشان منجر به گنجی، ناامیدی یا سرزنش‌های غیر منطقی اعضای خانواده و یا دوری از خانواده می‌شود (ریتیچی^۵، ۲۰۰۶). اگر به خانواده‌های نظامی آگاهی لازم در مورد شغل نظامی و شرایط کاری والدین نظامی شان داده شود، بهتر می‌توانند با مشکلات کنار آمده و راهکارهای حل مساله بهتری را برای مقابله با آنها برمی‌گزینند. نتیجه برخی تحقیقات حاکی از این است که کمک به خانواده نظامی در آگاهی پیدا کردن از شرایط والدین نظامی، می‌تواند در سازگاری آنها با شرایط دشوار مثرتر باشد (بردسلی^۶، ۲۰۰۲).

^۱ - dictionary OOE. Oxford

^۲ - Hawkins

^۳ - Schramm

^۴ - Basham

^۵ - Ritchie

^۶ - Beardslee

نتایج تحقیقات عمده برای فراهم ساختن چارچوبی در جهت شناسایی توانایی ها و آسیب پذیری های خانواده، در قالب سه حوزه کارکرد خانواده تلفیق شده اند: نظام باورها، الگوهای سازمانی و فرایند های ارتباطی (والش^۱، ۲۰۰۳).

نظام باورهای خانواده، تحت تاثیر باورهای فرهنگی است و از طریق مذاکرات اجتماعی و خانوادگی ایجاد می شود. نظام باورها در تاب آوری خانواده می توانند در سه دسته سازمان داده شوند. این سه دسته شامل تلاشها برای ساختن معنی دهی به سختی، چشم انداز مثبت، و تعالی و معنویت هستند. الگوهای سازمانی خانواده منجر به عملکرد سالم و یا عملکرد ناسالم در خانواده می شود. خانواده هایی که از الگوی عملکرد سالم برخوردارند از نظر انسجام و انعطاف پذیری در حد متوسط هستند. تاب آوری خانواده به وسیله انعطاف پذیری، پیوند و منابع اقتصادی اجتماعی که با الگوهای عملکردی در تعامل اند، تحت تاثیر قرار می گیرد. فرایند های ارتباطی با ایجاد شفافیت در موقعیت های بحرانی، تشویق ابراز آزاد هیجانانگیز و پرورش حل مساله گروهی، تاب آوری تسهیل می کنند. باید به خاطر سپرده شود که هنجارهای فرهنگی بنابر مطرح کردن اطلاعات و ابراز هیجانی تا حد زیادی متفاوتند (والش، ۲۰۱۶). فرایندهای کلیدی تاب آوری هم کوشی و تعامل متقابل دارند. برای مثال، دیدگاه ارتباط تاب آوری (نظام باورها) به اندازه مطرح کردن آزاد هیجانانگیز و حل مساله مشارکتی (فرایند های ارتباطی)، ارتباط (الگوهای سازمانی) را به وجود می آورد. با توجه به ضرورت برخورداری خانواده های نظامی از تاب آوری بالا که معمولاً در شرایط سخت و طاقت فرسای جسمی و روحی قرار می گیرند و در معرض اختلالات روانی و فرسودگی شغلی قرار دارند، بسته تاب آوری خانواده مورد توجه قرار گرفت در عین حال مسئله این پژوهش این است که چرا بعضی از خانواده های نظامی بیشتر و بعضی کمتر از این آسیب ها تاثیر می پذیرند؟ و اینکه آیا با آموزش مهارت هایی که بر افزایش مؤلفه های تاب آوری خانواده مؤثرند، می توان موجب افزایش توانمندی های آن ها در این زمینه شد؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل ۵۰۰ خانواده نظامی (افراد شاغل و همسرانشان) است که در سال ۹۷-۱۳۹۶ ساکن منازل سازمانی یکی از مراکز نظامی تهران هستند. از بین این عده ۳۵۰ خانواده در مقیاس تاب آوری خانوادگی والش شرکت کردند. ۵۰ خانواده که پایین ترین نمره را بدست آوردند و آمادگی خود برای شرکت در پژوهش را اعلام کرده و داوطلب بودند انتخاب و به روش تصادفی به دو گروه گواه و آزمایش تقسیم شدند (در هر گروه ۲۵ نفر). در گروه آزمایش ۸ خانواده افت داشتند. ۵ خانواده به علت اینکه تعداد غیبتشان بیش از سه جلسه بود، از پژوهش کنار گذاشته شدند، و سه خانواده نیز به علت اینکه پاسخنامه هایشان مخدوش یا نا تمام بود و یا اینکه پاسخنامه را برنگردانده بودند از پژوهش کنار گذاشته شدند و در مجموع در گروه آزمایش با افت هشت تن از خانواده ها مواجه بودیم. نهایتاً اینکه حجم نمونه در این پژوهش در هر گروه ۱۷ خانواده است.

ابزار

ابزارهای به کار رفته در این پژوهش عبارتند از: پرسشنامه مؤلفه های تاب آوری خانواده والش^۱ (والش، ۱۹۹۶) که برای اولین بار در ایران توسط محقق ترجمه و هنجاریابی شده است (داداشی، ۲۰۱۸)؛ این آزمون مبتنی بر ۳۲ پرسش است که سه زیر مقیاس اصلی دارد: ۱- نظام باورها؛ ۲- الگوی سازمانی و ۳- فرایندهای ارتباطی.

تدوین بسته تاب آوری خانواده

در تدوین بسته تاب آوری خانواده به منظور ارتقاء تاب آوری روانشناختی خانواده های نظامی، ضمن بهره مندی از محورهای برنامه های آموزشی مختلف تلاش شد تا محتوای برنامه متمرکز بر رویکرد تاب آوری خانواده والش باشد. همانطور که قبلاً ذکر شد رویکرد تاب آوری خانواده والش مبتنی به سه اصل است: ۱- نظام باورهای خانواده؛ ۲- الگوهای سازمانی؛ ۳- فرایندهای ارتباطی. بنابراین برنامه آموزش تاب آوری خانواده های نظامی شامل؛ آشنایی با مفهوم استرس و استرسهای مختص شغل نظامی و راهبردهای کنار آمدن با آن، آموزش شیوه های بازسازی شناختی و ایجاد الگوهای تفکر، آموزش دلگرم سازی و خود دلگرم سازی، جستجوی معنی و معنی خواهی، آموزش مهارتهای ارتباطی و در نهایت آموزش آمادگی جسمانی می شود. برای نخستین بار در ایران این برنامه بر اساس ملاکهای تدوین برنامه های مداخله ای از سوی متخصصان مورد ارزیابی قرار گرفته و سپس اجرا شد.

یافته ها

کل والدین شرکت کننده در این پژوهش ۳۴ نفر بودند که ۱۷ نفر آنها در گروه آزمایش و ۱۷ نفر دیگر در گروه کنترل قرار گرفته بودند. میانگین سن مادران در این پژوهش ۳۸/۱۴ و پدران ۴۶/۱۹ بود. ۵/۵ درصد والدین دارای تحصیلات ابتدایی، ۸/۶ درصد دارای تحصیلات راهنمایی، ۹/۳ درصد دارای تحصیلات دبیرستانی، ۱۷/۷ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۱۲/۹ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۳۲ درصد کارشناسی، ۱۰ درصد کارشناسی ارشد و ۴ درصد دکتری بودند.

در ابتدا جداول و نمودار مربوط به یافته های توصیفی و استنباطی ارائه می گردد، سپس به توضیحات مربوط به آنها پرداخته می شود.

جدول (۲) آماره های توصیفی عامل نظام باورها

شاخص آماری	گروه	آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
		پیش آزمون	۱۷	۱۵/۰۵	۲/۰۴
	کنترل	پس آزمون	۱۷	۱۵/۴۱	۲/۶۴
عامل نظام باورها		پیش آزمون	۱۷	۱۵/۹۴	۲/۶۳
	آزمایش	پس آزمون	۱۷	۱۹	۱/۸۳

طبق نتایج جدول (۲) میانگین عامل نظام باورها در تاب آوری خانواده برای گروه آزمایش (۱۹) است. در گروه کنترل میانگین پایین تر و برابر با (۱۵/۴۱) است. برای بررسی معنادار بودن این دو میانگین از روش تحلیل کوواریانس استفاده شده است.

جدول (۳) نتیجه آزمون تحلیل کواریانس برای عامل نظام باورها

شاخص آماری	گروه	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
	پیش آزمون	۱۴/۳۸	۱	۱۴/۳۸	۲/۹۳	۰/۰۹۶	۰/۴۲	۰/۹۹
نظام باورها	نظام باورها	۱۹/۲۷۴	۱	۱۹/۲۷۴	۱۸/۶۴	۰/۰۱	۰/۳۴	۰/۹۹
	خطا	۱۵۱/۷۳۱	۳۱	۴/۸۹	-	-	-	-
	کل	۲۴۳/۰۰۵	۳۳	-	-	-	-	-

بر اساس جدول (۳) میزان F مشاهده شده برای متغیر بین گروهی برابر با (۱۸/۶۴) است. مقدار F بحرانی نیز بر اساس جدول توزیع F برابر با (۷/۵۲) است. از آنجایی که میزان F مشاهده شده بزرگتر از مقدار بحرانی آن است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت فرض صفر رد شده، یعنی میانگین عامل نظام باورها در تاب آوری خانواده والدینی که تحت آموزش بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند به طور معنی داری بیش از والدینی است که تحت این آموزش نبوده اند.

جدول (۴) آماره های توصیفی عامل الگوهای سازمانی

شاخص آماری	گروه	آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
		پیش آزمون	۱۷	۵۸/۱۶	۲/۸۷
عامل الگوهای سازمانی	کنترل	پس آزمون	۱۷	۱۶/۶۴	۲/۶۴
		پیش آزمون	۱۷	۱۷	۲/۵
	آزمایش	پس آزمون	۱۷	۲۲/۵۲	۲/۹۶

طبق نتایج جدول (۴) میانگین عامل الگوهای سازمانی در تاب آوری خانواده برای گروه آزمایش (۲۲/۵۲) و در گروه کنترل، میانگین پایین تر و برابر با (۱۶/۶۴) است.

جدول (۵) نتیجه آزمون تحلیل کواریانس برای عامل الگوهای سازمانی

شاخص آماری	گروه	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
	پیش آزمون	۶۸/۸۸	۱	۶۸/۸۸	۱۱/۴۲۳	۰/۰۰۲	۰/۸۸	۰/۸۶
الگوهای سازمانی	الگوهای سازمانی	۲۷۰/۵۹۱	۱	۲۷۰/۵۹۱	۴۵/۵۳۱	۰/۰۱	۰/۴۲	۰/۸۶
	خطا	۱۸۴/۲۳۱	۳۱	۵/۹۴۳	-	-	-	-
	کل	۴۵۴/۸۲۲	۳۳	-	-	-	-	-

بر اساس نتایج جدول (۵) میزان F مشاهده شده برای متغیر بین گروهی برابر با (۴۵/۵۳۱) است. مقدار F بحرانی نیز بر اساس جدول توزیع F برابر با (۷/۵۲) است. از آنجایی که میزان F مشاهده شده بزرگتر از مقدار بحرانی آن است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت فرض صفر رد شده است. این بدان معنی است که میانگین عامل الگوهای سازمانی در تاب آوری خانواده والدینی که تحت بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند، به طور معنی داری بیش از والدینی است که تحت این آموزش نبوده اند.

جدول (۶) آماره های توصیفی عامل فرایندهای ارتباطی

شاخص آماری	گروه	آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
		پیش آزمون	۱۷	۳۱/۱۱	۳
عامل فرایندهای ارتباطی	کنترل	پس آزمون	۱۷	۳۱/۴۱	۴/۲۱
		پیش آزمون	۱۷	۳۱	۲/۵
	آزمایش	پس آزمون	۱۷	۳۱/۱۷	۲/۸۷

طبق نتایج جدول (۶) میانگین عامل فرآیندهای ارتباطی در تاب آوری خانواده برای گروه آزمایش (۳۱/۱۷) و در گروه کنترل میانگین برابر با (۳۱/۴۱) است.

جدول (۷) نتیجه آزمون تحلیل کواریانس برای عامل فرآیندهای ارتباطی

شاخص آماری	گروه	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
	پیش آزمون	۴۱۶/۵۸۸	۱	۴۱۶/۵۸۸	۱۶۲/۷۲	۰/۰۱	۰/۲۳	۰/۶۸
فرایندهای ارتباطی	فرایندهای ارتباطی	۰/۲۲۹	۱	۰/۲۲۹	۰/۰۸	۰/۷۶۸	۰/۱۳	۰/۵۸۱
	خطا	۷۹/۳۵	۳۱	۲/۵۶	-	-	-	-
	کل	۷۹/۵۷۹	۳۳	-	-	-	-	-

بر اساس نتایج جدول (۷) میزان F مشاهده شده برای متغیر بین گروهی برابر با (۰/۰۸) است. مقدار بحرانی نیز بر اساس جدول توزیع F برابر با (۷/۵۲) است. از آنجایی که میزان F مشاهده شده کوچکتر از مقدار بحرانی آن است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت فرض صفر تأیید شده، یعنی میانگین عامل فرایندهای ارتباطی در تاب آوری خانواده والدینی که تحت بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند با والدینی که تحت این آموزش نبوده اند به طور معنی داری متفاوت نبوده است.

نتیجه گیری

در این پژوهش، پس از تدوین بسته آموزش تاب آوری خانواده برای والدین نظامی و اجرای آن، نتایج آموزش از طریق پرسشنامه مؤلفه های تاب آوری خانواده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. آن گونه که از یافته ها برمی آید، میزان عامل نظام باورها در تاب آوری خانواده والدینی که تحت آموزش بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند از والدینی که تحت این آموزش قرار نگرفته اند بیشتر است.

نتایج به دست آمده از این پژوهش در جهت تأیید یافته های تحقیق گری^۱ (۲۰۰۶) است که، دریافت تغییر در چشم انداز و نظام باورهای خانواده ها باعث افزایش بهزیستی آنها می شود. همینطور کینگ، باکستر، روزنهام، بیتز^۲ (۲۰۰۹) بر این باورند که تغییر در باورها و نگرش والدین سازگاری آنها را بیشتر می کند. نظام باورها هنگام رویارویی با شرایط ناگوار در فرد یا خانواده احساس امید و خوش بینی (کامفر^۳ و دیگران، ۱۹۹۹) و در زندگی احساس معنا ایجاد می کند (آنتونفسکی^۴، ۱۹۹۳). اهمیت نظام باورها نقش مهمی در ایجاد تاب آوری خانواده نیز در مطالعات زیادی مورد تاکید قرار گرفته است (پترسون و بلوم^۵، ۱۹۹۶). آموزش تاب آوری خانواده باعث می شود تغییراتی در نظام باورهای والدین رخ دهد. این باورها به آنان کمک می کند تا با موقعیت های زندگی سازگار شود، به زندگی خود معنا ببخشند و در الگوهای تعاملی خود تعادل ایجاد کنند (هولتز ورث و دیگران^۶، ۱۹۹۱).

همچنین آن گونه که از یافته ها برمی آید، میزان عامل الگوهای سازمانی در تاب آوری خانواده والدینی که تحت آموزش بسته تاب آوری قرار گرفته اند از والدینی که تحت این آموزش قرار نگرفته اند بیشتر است.

^۱ - Gray

^۲ - King G, Baxter D, Rosenbaum P, Zwaigenbaum L, Bates A

^۳ - Kumpfer KL, Glantz M, Johnson

^۴ - Antonovsky A

^۵ - Patterson J, Blum RW

^۶ - Holtzworth

یکی از عوامل مطرح در الگوهای سازمانی انعطاف پذیری است. در بسته تاب آوری به خانواده آموزش داده شد که برای داشتن کارکرد مطلوب در هنگام مواجهه با سختی باید یک ساختار انعطاف پذیر داشته باشند. خانواده ها، مانند هر نظام بشری، معمولاً در برابر تغییر ورای یک حیطة قابل قبول و رایج مشخص مقاومت می کنند. مطالعات به طور مشابه نشان می دهند که توانایی سازگاری و تغییر پذیری، موفقیت طولانی مدت در زوجین را پیش بینی می کند (هستینگ و تاونت^۱، ۲۰۰۲). از سوی دیگر عادات و امور روزمره (به عنوان یکی از مؤلفه های الگوی سازمانی)، احساس انسجام را در طول زمان حفظ می کنند و از طریق سنت ها و انتظارات مشترک، گذشته و حال و آینده را به هم پیوند می دهند. امور روزمره زندگی، مثل شام خانودگی یا قصه های هنگام خواب، تماس و نظم قانونمندی را بسته یک خانواده پر مشغله فراهم می آورد (کاگان و ویسبور^۲، ۱۹۹۴). توازن قدرت نیز از یک مقوله اساسی در روابط زوجین و الگوهای سازماندهی است. آموزش سهم برابر از قدرت برای مشارکت در موفقیت، صمیمیت، پایداری و رضایت مندی روابط در مردان و زنان متاهل مهم ارزیابی شده است. قدرت از طریق پیوندهای محبت آمیز و صمیمی تجربه می شود نه بواسطه اجبار. خانواده هایی که کارکرد ضعیف تری دارند و ناکارآمدترند، عدم تعادل بیشتری در قدرت نشان می دهند و زنان معمولاً موضع دست پائینی دارند و بیشتر احتمال دارد بگویند خسته شده و افسرده اند. هرچه عدم توازن بیشتر باشد رضایت بخشی روابط کمتر است و خطر تعارض و انحلال بیشتر (گاتمن و سیلور، ۱۹۹۹).

در ادامه آن گونه که از یافته ها برمی آید، میزان عامل فرآیندهای ارتباطی در تاب آوری خانواده والدینی که تحت آموزش بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند از والدینی که تحت این آموزش قرار نگرفته اند بیشتر نیست. مطالعات متعدد دریافته اند که ارتباط خوب و شفاف برای کارکرد مؤثر خانواده حیاتی است (اولسون و گورال^۳، ۲۰۰۳). حتی با نظر گرفتن تفاوت های فرهنگی، ارتباط در خانواده های سالم مستقیم، روشن، خاص و صادقانه است. در یک کلام اعضاء آنچه را منظور آنها است می گویند و منظور آنها همان چیزی است که می گویند. پیام های رفتاری و کلامی هماهنگ و همخوان هستند که نشان دهنده فهم مشترک است. شفافیت محیطی، اعضاء را قادر می سازد تا واقعیت را از تخیل، حقایق را از نقطه نظرات و قصد جدی را از شوخی متمایز سازند (هاولی^۴، ۲۰۱۳). یکی از دلایل عدم تاثیر بسته آموزش تاب آوری خانواده بر عامل فرآیندهای ارتباطی این است که بسته آموزش به اندازه کافی عوامل فرآیندهای ارتباطی را شامل نمی شود. همچنین خانواده های نظامی معمولاً در محیط های بسته نظامی (پادگانها و منازل سازمانی) و دور از خانواده های گسترده شان زندگی می کنند که امکان جلب حمایت های اجتماعی را مخصوصاً در شرایط دشوار برای آنها غیر ممکن می کند. یکی دیگر از عوامل عدم تاثیر گذاری بسته تاب آوری خانواده بر روی مؤلفه فرآیندهای ارتباطی این است که این عامل به شدت تحت تاثیر فرهنگ قرار دارد. در بعضی فرهنگ های مرد سالار، مانند فرهنگ های آسیایی و خاورمیانه، زنان ممکن است وقتی نگرانی های خود را به زبان می آورند به لحاظ جسمانی و عاطفی احساس خطر کنند. زن باید برای مطرح کردن عمیق ترین افکار و احساساتش به قدر کافی احساس امنیت کند. به مردان می توان توصیه کرد که گوش دادن یک مهارت رهبری کننده

^۱ - Hastings RP, Taunt HM

^۲ - Kagan S, Weissbourd B

^۳ - Olson D, Gorall D.

^۴ - Hawley DR.

حیاتی است که مردان موفق آن را در اختیار دارند و می توانند صمیمیت بیشتری حاصل کند (مارکمن و هالفورد^۱، ۲۰۰۵).

با توجه به یافته های پژوهش حاضر پیشنهاد می شود با توجه به اینکه مداخلات آموزشی مؤلفه های روان شناختی حاصل از این پژوهش می تواند در تاب آوری خانواده های نظامی مؤثر واقع شود، پیشنهاد می شود آموزش این عوامل در بسته آموزش خانواده های نظامی قرار گیرد و در قالب دوره های تخصص تکمیلی و یا دوره های تخصصی کوتاه مدت برنامه ریزی و به اجرا درآید.

References

- Antonovsky A. The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social science & medicine*. ۱۹۹۳;۳۶(۶):۷۲۵-۳۳.
- Basham KK, Miehl D. *Transforming the legacy: Couple therapy with survivors of childhood trauma*. New York: Columbia University Press; ۲۰۰۴.
- Beardslee WR. *Out of the darkened room: Protecting the children and strengthening the family when a parent is depressed*. Boston: Little, Brown and Company; ۲۰۰۲.
- Dadashi Haji M, Karaminia R, Salimi SH, Ahmadi Tahour M. Translation and Validation of the "Walsh Family Resilience Questionnaire" for Iranian Families. *International Journal of Behavioral Sciences*. ۲۰۱۸;۱۲(۲):۴۸-۵۲.
- De Beer A. *The effects of resilience training as a component of strengths-focussed training on team performance: a case study in the food and beverages manufacturing industry: University of South Africa*; ۲۰۰۶.
- Dictionary OOE. Oxford: Oxford University Press; ۲۰۱۲ [Available from: - <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/resilience>.
- Gray DE. Ten years on: A longitudinal study of families of children with autism. *Journal of Intellectual and Development Disability*. ۲۰۰۶;۲۷(۳):۲۱۵-۲۲.
- Gottman JM, Silver N. *The seven principles for making marriage work: A practical guide from the country's foremost relationship expert*. New York: Crown.; ۱۹۹۹.
- Hastings RP, Taunt HM. Positive perceptions in families of children with developmental disabilities. *American journal on mental retardation*. ۲۰۰۲;۱۰۷(۲):۱۱۶-۲۷.
- Hawkins JD, Catalano RF, Miller JY. Risk and protective factors for alcohol and other drug problems in adolescence and early adulthood: implications for substance abuse prevention. *Psychological bulletin*. ۱۹۹۲;۱۱۲(۱):۶۴.
- Hawley DR. The ramifications for clinical practice of a focus on family resilience. In: Becvar D, editor. *Handbook of family resilience*. New York: Springer; ۲۰۱۳. p. ۳۱-۴۹.
- Holtzworth-Monroe A, Jacobson N. Behavioral marital therapy. In A. Gurman&D. Kniskern (Eds.), *Handbook of family therapy (Vol. ۲)*. New York: Brunner/Mazel.; ۱۹۹۱.
- Kagan S, Weissbourd B. *Putting families first San Francisco*. AFTA Monograph Series. ۱۹۹۴;۱:۲۹-۳۲.
- King G, Baxter D, Rosenbaum P, Zwaigenbaum L, Bates A. Belief systems of families of children with autism spectrum disorders or Down syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. ۲۰۰۹;۲۴(۱):۵۰-۶۴.
- Khorramshahi B. *Culture-efficient encyclopedia*. Tehran: Shabahang Publications, Negah and Moein; ۲۰۱۷.

^۱ - Markman HJ, Halford WK

- Kumpfer KL, Glantz M, Johnson JL. Resilience and development: Positive life adaptations. new York: Kluwer Academic ۱۹۹۹.
- Markman HJ, Halford WK. International perspectives on couple relationship education. Family Process. ۲۰۰۵; ۴۴(۲):۱۳۹-۴۶.
- Olson D, Gorall D. Circumplex model of marital and family system. In F. Walsh (Ed.), Normal family processes (۳rd ed., pp. ۵۱۴-۵۴۸). New York. ۲۰۰۳; ۵۱۴.
- Patterson J, Blum RW. Risk and resilience among children and youth with disabilities. Archives of pediatrics & adolescent medicine. ۱۹۹۶; ۱۵۰(۷): ۶۹۲-۸.
- Ritchie EC, Watson PJ, Friedman MJ, eds. Interventions following mass violence and disasters: Strategies for mental health practice. New York: Guilford Publications; ۲۰۰۶. ۴.
- Schramm DG, Marshall JP, Harris VW, Lee TR. Religiosity, homogamy, and marital adjustment: An examination of newlyweds in first marriages and remarriages. Journal of Family Issues. ۲۰۱۲; ۳۳(۲): ۲۴۶-۶۸.
- Walsh F. Crisis, trauma, and challenge: A relational resilience approach for healing, transformation, and growth. Smith College Studies in Social Work. ۲۰۰۳c; ۷۴(۱): ۴۹-۷۱.
- Walsh F. Strengthening family resilience. third ed. New York: Guilford publications; ۲۰۱۶.
- Walsh F. The concept of family resilience: Crisis and challenge. Family process. ۱۹۹۶; ۳۵(۳): ۲۶۱-۸۱.

شناسایی نقش نیروی انسانی در موفقیت فرارسی فناوریانه صنایع دریایی بخش دفاع

محمد مهدی ملکی کرم آباد،^۱ منوچهر منطقی،^۲

چکیده

همپایی فناوریانه از مهم ترین راهبردهای کاهش شکاف فناوریانه بین کشورهای متأخر با رهبران فناوری است، که در این فرآیند کشورهای متأخر با تقلید، جهش و سرمایه‌گذاری می‌توانند فاصله خود را با رهبران کاهش دهند. صنعت دفاعی کشور طی فرآگرد فرارسی فناوریانه، توانمندی‌های فناوریانه مورد نیاز بخش‌های مختلف خود را توسعه داده است که در نتیجه منجر به کاهش شکاف فناوریانه موجود و افزایش توان رقابتی کشور در حوزه دفاعی شده است. در این راستا موفقیت فرارسی فناوریانه در صنایع دفاعی نیازمند بکارگیری نیروی انسانی متخصص است. در این امتداد، نقش نیروی انسانی متخصص در فرارسی فناوریانه صنایع دریایی بخش دفاع کشور در پژوهش حاضر مورد شناسایی و تبیین قرار گرفته است. پژوهش حاضر از نظر هدف، اکتشافی و نحوه انجام آن کیفی است. داده‌ها از مصاحبه با خبرگان دانشگاهی و بخش صنایع دفاعی و به شیوه تحلیل محتوا و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA، احصاء شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد پنج عامل اصلی "یادگیری فناوریانه"، "پایه دانش"، "تدوین و پیاده‌سازی الگوی بومی توسعه"، "نظام‌ها و شبکه نوآوری" و "سرمایه انسانی" به‌عنوان ابعاد قابل توجه نقش نیروی انسانی در موفقیت فرارسی فناوریانه صنایع دریایی بخش دفاع قابل توجه هستند.

کلیدواژه‌ها: فرارسی فناوریانه، صنایع دفاعی، سرمایه انسانی

^۱ - استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۲ عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی مالک اشتر (ع)، تهران، ایران

مقدمه

منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل توسعه کشورها به حساب می‌آیند. منابع انسانی جزو منابع حیاتی سازمانی محسوب شده و چنانچه مشاهده می‌شود کمبود منابع دانشی و مال باعث عقب‌ماندگی سازمان شده، در صورت کمبود نیروی انسانی متخصص، احتمال همکاری سازمان با سازمان‌های دیگر کاهش پیدا می‌کند. سازمان‌هایی که سطح نیروی انسانی مطلوبی در مقایسه با رقبای خود دارند، توان مدیر می‌کنند. به این ترتیب با وارد شدن به یک رابطه همکاری بهتر می‌توانند توانمندی‌های فناورانه شریک خود را کسب کنند (کرمی پور و همکاران، ۱۳۹۳).

هرچه سازمان از نیروی انسانی مناسب‌تری برخوردار باشد تمایل به همکاری با سازمان‌های دیگر بیشتر است. دستیابی به فناوری‌های فناورانه، در صنایع واقع در کشورهای در حال توسعه از این منظر حائز اهمیت است که آن‌ها می‌توانند با سرعت بیشتری فاصله فناورانه خود با کشورهای توسعه‌یافته را کم نمایند. این صنایع و سازمان‌ها از طریق برقراری روابط همکاری به واسطه دارا بودن منابع انسانی متخصص با سازمان‌ها و صنایع مستقر در کشورهای توسعه‌یافته ضمن کم کردن فاصله فناورانه خود با این سازمان‌ها، به یکی از پیشگامان فناوری‌های عرصه فعالیت خود تبدیل شوند. منابع انسانی به واسطه دارا بودن دانش ضمنی و تخصص، تجربه، هوشمندی، استعداد، بینش و روابط کارکنان می‌توانند فرایند فرارسی فناورانه را تسهیل نمایند.

شکاف فناوری همواره یکی از عوامل اصلی ایجاد تهدیدهای نظامی علیه کشورها است، زیرا پیشرفت در صنعت دفاعی با توسعه فناوری عجین شده و پیدایش تغییرات بنیادی در عرصه سلاح‌ها و سامانه‌های دفاعی در سایه توجه به فناوری در حال انجام است. صنایع و سازمان‌ها با جذب منابع انسانی همواره در تلاش به منظور کاهش شکاف فناورانه با کشورهای پیشرو هستند. در این راستا، فرایندی که اتفاق می‌افتد، فرارسی^۱ نامیده می‌شود. به عبارت دیگر، فرارسی فرایندی است که طی آن یک کشور دیر توسعه‌یافته شکاف درآمدی را کاهش می‌دهد (فرارسی اقتصادی) یا قابلیت فناورانه را افزایش می‌دهد (فرارسی فناورانه) (اوداگیری و همکاران، ۲۰۱۰). عوامل متعددی در این رابطه قابل توجه هستند که در این میان، منابع انسانی نقش قابل توجه و بی‌بدیلی دارد.

مطالعات فرارسی، ایده‌های بسیار قابل توجهی برای توسعه صنعت دفاعی به همراه دارد، زیرا اساساً شکاف فناوری، همواره یکی از عوامل اصلی ایجاد تهدیدهای نظامی علیه کشورهاست. رژیم‌های فناورانه موجود در سطح ملی و بخش دفاع و وضعیت اقتصادی، تعیین‌کننده منابع دانشی و راهبردهای فرارسی در صنعت دفاعی است (وزیری، ۱۳۹۴).

^۱ Catch Up^۲ Odagiri et al

صنایع دریایی جمهوری اسلامی ایران از جمله صنایع دیرپا و راهبردی کشور است که به‌رغم ظرفیت‌های بالقوه و تأکیدات مبتنی بر توسعه دریا محور، در پنج برنامه نخستین برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، چندان مورد توجه قرار نگرفته و توسعه پیدا نکرده است. در ماده ۳۴ برنامه توسعه ششم موضوعات مرتبط با نیروهای مسلح از جمله توانمندی‌های موشکی، دریایی، پدافند هوایی (در بردهای مختلف) مورد تأکید قرار گرفته و عنوان شده است که به‌منظور افزایش توان دفاعی کشور در تراز قدرت منطقه‌ای و تأمین منافع و امنیت ملی اقداماتی نظیر توسعه توان دریایی از طریق تجهیز نیروهای دریایی به سلاح‌های پیشرفته معمول گردد. صنعت دریایی که به‌واسطه مأموریت ذاتی خود تا قبل از پیروزی انقلاب اسلامی به‌عنوان یک صنعت کاملاً وابسته به غرب مشاهده می‌شد، توانسته است پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی در ۴۰ سال گذشته در زمینه یادگیری در طراحی و ساخت موفق باشد و بتواند تجهیزات مورد نیاز خود را متناسب با آخرین فناوری‌های موجود بروز رسانی نموده و محصولات موجود را به‌صورت کاملاً بومی طراحی نماید.

با وجود راهبردهای مطرح و اقدامات انجام شده، جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان یک کشور در حال توسعه، نوعی عقب‌ماندگی تاریخی را به لحاظ توسعه فناوری نسبت به انقلاب‌های صنعتی قبلی تجربه کرده است. به‌عنوان نمونه، با وجود ابلاغ سیاست‌های کلی خودکفایی دفاعی و امنیتی توسط مقام معظم رهبری که پیش‌نویس آن توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام تهیه شده بود و در اواخر سال ۱۳۹۱ ابلاغ گردید و بر مواردی نظیر توسعه و تعمیق فرهنگ خودباوری، خودکفایی، نوآوری و خلاقیت در تمام سطوح و ابعاد دفاعی و امنیتی، تولید و توسعه علوم و فناوری و تحقیقات دفاعی و امنیتی و حرکت در مرزهای دانش با تأکید بر بومی‌سازی و روزآمدی، جذب، توانمندسازی و به‌کارگیری نیروهای مستعد و نخبه با فراهم نمودن زمینه‌های رشد و تقویت آنان برای ارتقاء قابلیت‌های توسعه فناوری‌های دفاعی و امنیتی مورد نیاز کشور و... تأکید گردیده است، توسعه متوازن بخش‌های مختلف که ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با توان دفاعی کشور هستند، محقق نشده است.

بر این اساس پیش‌فرض پژوهش حاضر این است که تحقق سیاست‌های دفاعی امنیتی کشور نیازمند بکارگیری نیروی متخصص و اتخاذ نگاهی بومی به مفهوم همپایی فناوریانه در صنایع دریایی است و به دنبال پاسخ به این سؤال است که با توجه به شرایط حاکم بر صنایع دفاعی و به‌صورت خاص صنایع دریایی، نقش نیروی انسانی در فرایند فرارسی فناوریانه در صنایع دریایی حوزه دفاع کدام است؟

در مقاله حاضر، پس از بررسی مبانی نظری و پیشینه مرتبط، نقش نیروی انسانی در فرایند فرارسی فناوریانه به‌طور عام شناسایی شده‌اند، سپس با استفاده از مصاحبه‌های تخصصی به‌عمل آمده با خبرگان، نقش نیروی انسانی در فرایند فرارسی فناوریانه شناسایی و مورد بحث قرار گرفتند. در نهایت به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری بحث پرداخته و ملاحظات سیاستی قابل توجه در رابطه با توسعه فناوریانه صنایع دریایی ارائه شده است.

۲- فرارسی فناوریانه

ایده فرارسی در زمینه کاهش فاصله درآمد سرانه (فرارسی اقتصادی) و توانمندی‌های فناوریانه (فرارسی فناوریانه) بین کشورهای درحال توسعه با کشورهای پیشرو مورد توجه قرار می‌گیرد (فاگربرگ و گودینیو^۱، ۲۰۰۵؛ لی^۲، ۲۰۱۳؛ بل و فیگریدو، ۲۰۱۲). به عبارت دیگر، فرارسی کشورهای متأخر از دو جنبه درآمدی و فناوری قابل بررسی است. فرارسی درآمدی یا اقتصادی فرایندی است که در آن کشورهای دیر توسعه یافته شکاف درآمدی خود را با کشورهای پیشرو کاهش می‌دهند و یا در رویکردی دیگر کشور متأخر با ارتقاء قابلیت‌های فناوریانه و کاهش شکاف فناوریانه به فرارسی می‌رسند. (اوداگیری و همکاران، ۲۰۱۰^۳)

فرارسی فناوریانه به عنوان بهبود چشمگیر قابلیت‌های فناوریانه بنگاه‌های کشورهای متأخر^۴، در فراگرد کاهش شکاف با صاحبان فناوری در کشورهای پیشرفته و در نتیجه، نزدیک شدن به پیشگامان جهانی فناوری تعریف شده است (میاو و همکاران^۵، ۲۰۱۸)، و جریان دانش از پیشروها به پیروان، ماهیت اصلی فراگرد فرارسی است. در این امتداد، نوع همکاری‌ها در فرآیند فرارسی فناوریانه شرکت‌های کره‌ای، از همکاری بر مبنای هزینه به سمت همکاری در تحقیق و توسعه مشترک، حرکت کرده است (چونگ و همکاران^۶، ۲۰۱۴). از طرف دیگر، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی، حمایت‌های دولتی و تعرفه‌ای از شرکت‌ها، قراردادهای همکاری مشترک برای انتقال فناوری از کانال‌های گوناگون در کنار بخش‌بندی بازار، به عنوان عوامل کلیدی در فرارسی فناوریانه شرکت‌های چینی معرفی شده‌اند (هی و مو^۷، ۲۰۱۲).

مطالعات متعددی در مورد فراگردهای فرارسی صورت گرفته است و همچنین تعدادی از این مطالعات بر فراگردهای از جمله فرارسی فناوریانه تمرکز نموده‌اند. در این میان، آبرامویتز بر نقش حیاتی قابلیت‌های اجتماعی، کوهن و لوینتال^۸ (۱۹۹۰) بر موضوعات ظرفیت جذب در فرارسی و کتز^۹ (۱۹۸۴) و آمسدن^{۱۰} (۱۹۸۹) بر نقش یادگیری، تأکید دارند. اوداگیری با اشاره به نقش فناوری در فراگرد فرارسی، بر این نکته تأکید می‌کند که فرارسی به این معنا نیست که مسیری که کشورهای پیشرفته قبلاً رفته‌اند، دقیقاً کپی شود، زیرا این فراگرد متأثر از عوامل متعددی از جمله عوامل فناوریانه، اجتماعی، جغرافیایی و غیره است و قابلیت‌های

^۱ Fagerberg and Godinho

^۲ Lee

^۳ Odagiri et al, ۲۰۱۰

^۴ Latecomers

^۵ Miao et al

^۶ Choung et al

^۷ He and Mu

^۸ Cohen and Levinthal

^۹ Katz

^{۱۰} Amsden

بومی نیز در این فراگرد تأثیر دارد (اوداگیری، گوتو و همکاران^۱، ۲۰۱۲). ادبیات موضوع فرارسی فناورانه، از یکسو بر دسترسی به فناوری خارجی و جریان انتقال فناوری از پیشروها به دنباله‌روها تأکید می‌کند و از سوی دیگر بر اهمیت نقش نهادهای بومی، سازمان‌ها و تعاملات آن‌ها در تقویت قابلیت‌های فناورانه بومی، اصرار می‌ورزد (مجیدپور^۲، ۲۰۱۷).

درواقع نمی‌توان مفهوم فرارسی فناورانه را به انتقال فناوری از کشورهای توسعه‌یافته و تقلید روش‌های آن‌ها توسط کشورهای دیرآمده، تقلیل داد. بلکه قابلیت بومی نیز در این فرآیند تأثیر دارد. در ادبیات موضوع بر هر دو جنبه بحث، تأکید می‌شود. از یکسو فرارسی فناورانه بر دسترسی به فناوری خارجی و جریان انتقال فناوری از پیشروها به دنباله‌روها تأکید می‌کند و از سوی دیگر بر اهمیت نقش نهادهای بومی، سازمان‌ها و تعاملات آن‌ها در تقویت قابلیت‌های فناورانه بومی، اصرار می‌ورزد (مجیدپور، ۲۰۱۶).

همپایی فناورانه، فارغ از کشور، صنعت، حوزه، دوره تاریخی و سایر موارد مرتبط، دارای عوامل حیاتی است که به‌صورت عام و کلی، برای موفقیت ضروری هستند و اثر فراوانی بر موفقیت وضعیت رقابتی سازمان دارند (برنو لیدکر^۳، ۱۹۸۴؛ آمبرگ و همکاران^۴، ۲۰۰۵؛ هوانگ و لای^۵، ۲۰۱۲). مالربا و نلسون با مطالعه همپایی صنایع در کشورهای مختلف، عوامل مؤثر بر همپایی را در دو دسته عوامل عمومی شامل (یادگیری و شکل‌گیری قابلیت‌ها در شرکت‌های محلی، توسعه نیروی انسانی، اکتساب دانش، سیاست‌های دولتی) و عوامل بخشی شامل (ساختار صنعت، شرکت‌های چندملیتی، دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی، تأمین مالی، سیاست‌های دولتی و قوانین و مقررات) دسته‌بندی کردند (مالربا و نلسون^۶، ۲۰۰۸)، لذا عوامل مؤثر بر موفقیت همپایی در سه دسته نیروی انسانی، حمایت فعال دولت از توسعه صنعتی و عدم سخت‌گیری در حقوق مالکیت فکری قابل توجه‌اند (مازولنی و نلسون^۷، ۲۰۰۷).

عوامل متعددی شامل توانمندی‌های فناورانه و ظرفیت جذب، تعامل بلندمدت با بازیگران خارجی و نوع قرارداد (مجیدپور، ۲۰۱۶)، یادگیری بنگاه، دسترسی به دانش خارجی، سرمایه انسانی ماهر (الیاسی و همکاران، ۱۳۹۵) و سیاست‌های حقوق مالکیت فکری و منابع دانش فرارسی فناورانه (حبیبیا و کلانتری، ۱۳۹۶) در رابطه با فرارسی فناورانه شناسایی شده‌اند.

بنابراین در یک نگاه اجمالی می‌توان گفت که کشورها یا صنایعی که در توسعه اقتصادی یا فناورانه جامانده‌اند، با بکارگیری نیروی انسانی متخصص، و استفاده از راهبردهای گوناگون فاصله خود را با پیشروها

^۱ Odagiri, Goto et al

^۲ Majid pour

^۳ Leidecker, J.K. & Bruno, A.V.

^۴ Amberg et al

^۵ Huang & Lai

^۶ Malerba and Nelson

^۷ Mazzoleni and Nelson

کم کنند، تا عملاً در مسیر فرارسی حرکت نمایند. بر این اساس و به منظور شناسایی و تبیین نقش منابع انسانی در موفقیت فرارسی فناورانه در صنایع بخش دفاع، ابعاد قابل توجه در این رابطه در ادامه شناسایی و ارائه خواهند شد.

۳- روش شناسی

این مطالعه از حیث هدف، اکتشافی و درصدد ایجاد دانش و درک بهتر از پدیده مورد بررسی، یعنی فرارسی فناورانه در صنایع دفاعی با محوریت نقش منابع انسانی است. بر این اساس، اجرای پژوهش به منظور پاسخ به این سؤال صورت می‌پذیرد که "ابعاد قابل توجه منابع انسانی در موفقیت فرارسی فناورانه صنایع دفاعی کدامند؟".

با بررسی اسناد و مدارک موجود و با استفاده از مصاحبه‌های تخصصی به شناسایی و تبیین این مهم پرداخته شده است. رویکرد این مقاله، استقرایی و نحوه انجام آن، کیفی است. پژوهش‌های کیفی برای کمک به پژوهشگر به منظور درک افراد انسانی و بسترهای اجتماعی و فرهنگی که انسان‌ها در آن زندگی می‌کنند، شکل گرفته‌اند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۶). داده‌های مورد نیاز از طریق مصاحبه اکتشافی با خبرگان در جامعه هدف و بررسی سایر منابع مرتبط جمع‌آوری شده است.

بر اساس اصل حداکثر سازی منابع داده‌ای به منظور ارتقای هرچه بیشتر روایی درونی در تئوری داده بنیاد از منابع مختلفی شامل موارد ذیل استفاده شده است:

اسناد و مدارک شامل سند چشم‌انداز توسعه نقشه جامع علمی کشور، برنامه‌های توسعه، انتشارات بین‌المللی شامل کتاب و مقالات با محوریت کشورهای در حال توسعه و ایران انتشارات داخلی شامل کتاب، مقالات، همایش‌ها و کنفرانس‌ها؛ رساله‌ها و پایان‌نامه‌های داخلی مرتبط

مصاحبه با خبرگان: در مورد انتخاب خبرگان و روند جمع‌آوری داده‌ها موارد زیر قابل توجه‌اند:

الف) محورهای اولیه و کلی بحث (شامل نقش یادگیری، بومی‌سازی فناوری، شبکه‌سازی و نیروی انسانی و...) مشخص شده و با توجه به این موارد خبرگان صاحب‌نظر در دسترس شناسایی و انتخاب شدند (جدول شماره ۱).

ب) مصاحبه با خبرگان بر اساس معیارهای برآمده از اهداف پژوهش به شیوه قضاوتی انتخاب شده‌اند. معیار انتخاب خبرگان مرتبط بودن تحصیلات دانشگاهی، مرتبط بودن حوزه مطالعاتی و پژوهشی در دانشگاه و داشتن سابقه اجرایی و مدیریتی در حوزه صنایع دفاعی بوده است. با توجه به روند پیشرفت مصاحبه‌ها و آشنایی مصاحبه‌شوندگان با موضوع مورد بررسی مصاحبه با هریک از خبرگان در یک جلسه انجام شد و بر اساس نتایج حاصل از مصاحبه‌های اولیه، اسناد و مدارک بررسی شده و راهنمایی‌های مصاحبه‌شوندگان نسبت به انتخاب سایر خبرگان اقدام شد. مصاحبه‌ها به صورت عمیق و نیمه ساختاریافته برگزار می‌گردید.

ج) درمجموع ۲۴ مصاحبه با خبرگان انجام شد تا کفایت نظری حاصل شود. کفایت نظری زمانی حاصل می‌شود که جمع‌آوری هرگونه داده، کمکی به افزایش مفاهیم در یک مقوله با تولید مقوله‌ای جدید نکند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۶)، ضمن اینکه داده‌های مصاحبه‌ها در کنار داده‌های حاصل از بررسی اسناد و مدارک، اصل کثرت‌گرایی در داده‌ها را نیز تحقق بخشید.

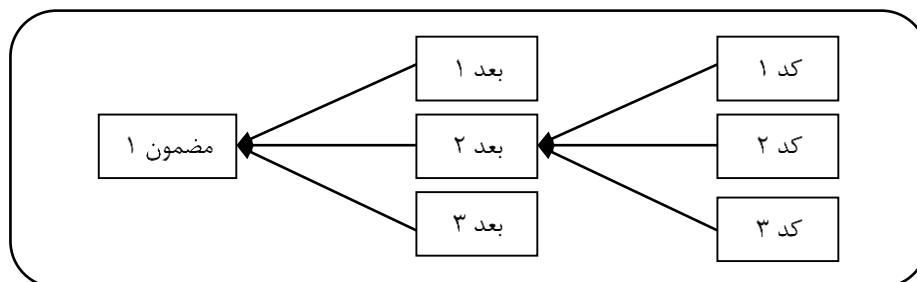
جدول شماره ۱: اطلاعات جمعیت شناختی خبرگان مصاحبه‌شونده

ردیف	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	سابقه (سال)	سن (سال)	سمت سازمانی	حوزه فعالیت
۱	دکتری	مدیریت تکنولوژی	۲	۳۶	مدیر ارشد	دانشگاه
۲	دکتری	مدیریت نوآوری	۱۰	۴۰	مدیرعامل	دانشگاه
۳	دکتری	نانو مواد	۱۵	۴۵	مدیر ارشد	دانشگاه
۴	دکتری	سیاست‌گذاری علم و فناوری	۴	۳۵	رئیس پژوهشکده	دانشگاه
۵	دکتری	مدیریت تکنولوژی	۶	۴۱	عضو هیئت‌علمی	دانشگاه
۶	دکتری	مدیریت تکنولوژی	۱۵	۴۰	مدیر ارشد	دانشگاه
۷	دانشجوی دکتری	سیاست‌گذاری علم و فناوری	۲	۳۲	مدیر ارشد	دانشگاه
۸	پسادکتری	سیاست‌گذاری علم و فناوری	۷	۴۲	عضو هیئت‌علمی	دانشگاه
۹	دکتری	سیاست‌گذاری علم و فناوری	۵	۳۶	عضو هیئت‌علمی	دانشگاه
۱۰	دکتری	مهندسی صنایع	۱۵	۳۳	عضو هیئت‌علمی	دانشگاه
۱۱	دکتری	مهندسی صنایع	۲۴	۴۲	ر پژوهشکده	دانشگاه
۱۲	دکتری	سیاست‌گذاری علم و فناوری	۴	۳۶	ر پژوهشکده	دانشگاه
۱۳	دکتری	مدیریت	۱۰	۴۲	مدیر ارشد	دانشگاه
۱۴	دکتری	مدیریت استراتژیک	۳۰	۵۸	مدیر ارشد	صنعت
۱۵	دکتری	مکانیک	۲۵	۴۳	مدیر ارشد	صنعت
۱۶	دکتری	مکانیک	۳۰	۵۸	مدیر ارشد	صنعت
۱۷	دکتری	مکانیک	۳۰	۶۵	مدیر ارشد	صنعت
۱۸	کارشناس ارشد	مکانیک	۳۰	۶۲	مدیر ارشد	صنعت
۱۹	کارشناس ارشد	مکانیک	۲۶	۴۴	مدیر ارشد	صنعت
۲۰	کارشناس ارشد	مکانیک	۳۰	۶۰	مدیر ارشد	صنعت
۲۱	کارشناس ارشد	مدیریت اجرایی	۳۰	۴۹	مدیر ارشد	صنعت
۲۲	دکتری	کشتی‌سازی	۲۴	۴۲	مدیر ارشد	صنعت
۲۳	دکتری	مدیریت استراتژیک	۳۰	۵۸	مدیر ارشد	صنعت
۲۴	کارشناس ارشد	مکانیک	۲۵	۴۳	مدیر ارشد	صنعت

۴- تحلیل یافته‌های پژوهش

هر مصاحبه به‌طور متوسط یک ساعت به طول انجامید، کلیه مصاحبه‌ها ضبط‌شده و بعد از هر مصاحبه متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و کدگذاری شدند. تحلیل داده‌ها بر اساس روش پژوهش و با استفاده از نرم‌افزار MAXQD صورت پذیرفت.

تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از کدگذاری باز و محوری مصاحبه‌ها و تعیین مقوله‌های اصلی انجام شد. در این روش ابتدا با مرور داده‌های نوشته شده و کسب یک احساس کلی در مورد آن‌ها، بخش‌هایی از متن نوشتاری داده‌ها انتخاب و شماره‌گذاری آن‌ها به‌صورت اطلاعات کدگذاری شده انجام می‌شود. با مرور کدهای ایجاد شده و ادغام آن‌ها به‌صورت اطلاعات عمده‌تر، دسته کدها (مقوله‌ها)ی تکراری کاهش و یا حذف و دسته‌های کوچک‌تر در دسته عمده‌تر ادغام می‌شوند. سپس دسته کدها (مقوله‌ها) به ۵ تا ۷ موضوع تبدیل شده و انتخاب دسته‌هایی (مقوله‌هایی) به‌عنوان موضوعات اصلی پژوهش و مشخص کردن بقیه مقوله‌ها برای توصیف آن‌ها در گزارش تحقیق انجام می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۷). نحوه کدگذاری و تعیین ابعاد و مضامین گوناگون، به زبان ساده در شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱- نحوه کدگذاری و شناسایی ابعاد و مضامین مرتبط با پدیده مورد بررسی، در نظریه-پردازی داده بنیاد (رویش نظریه‌ها)

نتایج فراگرد کدگذاری باز در این تحقیق، در قالب مقوله‌های استخراج‌شده از مفاهیم در جدول شماره ۲ ذکر شده‌اند. به‌منظور جلوگیری از طولانی شدن حجم مقاله، از ارائه موارد تکراری و تعاریف تفصیلی مقولات ذکر شده، خودداری شده است.

جدول ۲: نتایج کدگذاری باز

مضمین	مقوله‌ها	فراوانی
یادگیری فناوریانه	انجام تحقیق و توسعه مشترک با سایر کشورها و صنایع	۱۷
	همکاری فناوریانه با پیشروهای صنایع مختلف	۴۵
	ارتقاء سطح یادگیری کارکنان به شیوه رسمی	۱۷
	داشتن انگیزه در بین کارکنان از جنبه‌های مختلف به‌منظور فعالیت در راستای اهداف تعیین شده	۱۰
	خرید تجهیزات موردنیاز به‌شرط انتقال فناوری به درون صنایع با اعزام کارکنان به دوره‌های مربوطه	۱۵
	ارتقاء سطح یادگیری کارکنان به شیوه غیررسمی	۱۳
	تقویت نقش مراکز تحقیقاتی در توسعه فناوری و تولید دانش	۸
	جذب سرمایه‌گذار خارجی به‌منظور تأمین مالی و فناوری موردنیاز	۸
	ارتقاء تعاملات بین‌المللی با کشورها و صنایع پیشرو (نظیر تبادل نیروی انسانی و...)	۳۹
	شبکه‌سازی با عناصر مختلف شامل تولیدکنندگان، بازارها و صنایع مرتبط و تقویت روابط به‌منظور هم‌افزایی	۴
پایه دانش	برخورداری از منابع دانشی و به‌کارگیری آن‌ها	۳۲
	بهره بردن از تجربه دیگران به‌منظور حداقل نمودن اشتباهات و آزمون و خطاها	۲
	به‌روزرسانی منابع دانشی مرتبط	۱
	به‌کارگیری علوم مختلف مرتبط با رویکرد میان‌رشته‌ای	۱
	اصالت فناوری	۱
نظام‌ها و شبکه نوآوری	طراحی و پیاده‌سازی ساختار سازمانی مناسب	۱۰
	طراحی و پیاده‌سازی ساختار فرهنگی مناسب	۵
	شبکه‌سازی داخلی و بین‌المللی	۴
	طراحی و پیاده‌سازی نظام نوآوری متناسب	۴
	طراحی مجدد ساختارهای سازمانی	۵
تدوین و پیاده‌سازی الگوی بومی توسعه	تأثیر تحریم در بومی‌سازی فناوری	۲۰
	توسعه دانش داخلی و بکارگیری آن‌ها در سازمان و تأسیسات	۸
	پیدایش فناوری با شیوه‌های جدید با تکیه بر دانش بومی	۵
	توسعه محصولات با تأکید و توجه بر بازار داخلی	۳

مضامین	مقوله‌ها	فراوانی
	جایگاه اقتصادی کشورها	۱
	رشد اقتصادی	۱
سرمایه انسانی	آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز به منظور تأمین نیازمندی‌های صنایع	۲۲
	داشتن انگیزه‌های گوناگون	۱۰
	ثبات تصمیم‌گیری در سطوح مدیریت	۱

نتایج نشان می‌دهد که ۲۹ عامل تأثیرگذار از مصاحبه‌ها استخراج شده است که برخی از آن‌ها در مصاحبه‌های مختلف تکرار شده‌اند. پس از حذف موارد تکراری و مقوله‌بندی آن‌ها، پنج عامل اصلی "یادگیری فناورانه"، "پایه دانش"، "نظام‌ها و شبکه‌های نوآوری"، "تدوین و پیاده‌سازی الگوی بومی توسعه" و "سرمایه‌های انسانی" به‌عنوان ابعاد نیروی انسانی در فرارسی فناورانه شناسایی شده‌اند.

در جدول ۲ ابعاد پنج‌گانه در رابطه با تبیین نقش منابع انسانی در فرارسی فناورانه در صنایع دفاعی در ایران ارائه شده است. با توجه به محدودیت در ارائه تفصیلی هریک از ابعاد فوق، به‌عنوان نمونه اجزای مربوط به بعد "نیروی انسانی" در جدول ۳ ارائه شده است و از ذکر اجزاء مرتبط با سایر ابعاد تحقیق و توسعه صرف نظر شده است.

جدول ۳: اجزای مرتبط با بعد نیروی انسانی

ردیف	اجزاء
۱	شناسایی، جذب و بکارگیری فارغ التحصیلان نخبه دانشگاهی در قسمت‌های دانشی سازمان
۲	وجود ساختار مدیریتی حامی یادگیری نیروی متخصص
۳	دارا بودن سرمایه‌های انسانی متخصص در سطح سازمان و فراهم نمودن بستر لازم جهت انجام تحقیق و توسعه با سازمان‌های داخلی و خارجی پیشرو
۴	وجود سرمایه‌های انسانی خلاق و کارآفرین در سطح سازمان
۵	اعزام سرمایه‌های انسانی برای شرکت در دوره‌های مختلف آموزشی
۶	حمایت از افراد دارای اختراع و کمک در تجاری‌سازی محصول
۷	تغییر مدیران کلان نسبت به فناوری و ایجاد تغییرات ساختاری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی
۸	حمایت و استفاده صحیح از نیروی نخبه با استفاده از نظام شایسته‌سالاری
۹	نقش سرمایه انسانی تحصیل کرده در موفقیت سازمان

ردیف	اجزاء
۱۰	شرکت کارکنان در دوره‌های یادگیری به‌منظور انتقال دانش و فناوری و بکارگیری آن‌ها در سطح سازمان
۱۱	وجود سرمایه انسانی تحصیل کرده در سطح کشور و بکارگیری آن‌ها
۱۲	محوری قرار دادن نقش نیروی انسانی در تحول صنعت و سازمان به‌عنوان عنصر اصلی تغییر
۱۳	بکارگیری مدیران قوی و متخصص در مشاغل کلیدی سازمان به‌منظور حمایت از نوآوری
۱۴	فراهم بودن بسترهای سازمانی مناسب یادگیری کارکنان از پیشروهای حوزه فناوری
۱۵	بکارگیری کارکنان دانشی در حوزه‌های تخصصی

در ادامه، ابعاد پنج‌گانه مختلف منابع انسانی در رابطه با فرارسی در صنایع دفاعی ایران (جدول ۳)، به تشریح توضیح داده خواهد شد.

۵- ابعاد پنج‌گانه نقش منابع انسانی در فرارسی فناوریانه صنایع دفاعی

یادگیری فناوریانه

به‌طورکلی یادگیری فناوریانه فرآیندی است که طی آن دانش فناوریانه به دست می‌آید. در سطح بنگاه این مفهوم به شیوه‌هایی بازمی‌گردد که بنگاه‌ها بنیان‌های دانشی خود را در رابطه با فناوری‌ها، محصولات و فرآیندها ایجاد و توسعه می‌دهند و کاربرد دانش و مهارت‌های تجربی را ارتقاء می‌بخشند (کیم و نلسون، ۲۰۰۰). یادگیری فناوریانه می‌تواند به‌عنوان یک فرایند تعاملی و مداوم از ترکیب اطلاعات و دانش موجود با موارد جدید در نظر گرفته شود (روپر، ۲۰۱۸).

بر اساس یافته‌های پژوهش، یادگیری غیررسمی، یادگیری رسمی، بازدید کردن، جذب فناوری خارجی، سرمایه‌گذاری خارجی، شرکت در همایش‌ها و بازدید از نمایشگاه‌ها، نقش مراکز تحقیقاتی، برقراری تعامل با دیگران، شبکه‌ها و داشتن انگیزه سرمایه‌های انسانی از جمله یافته‌های قابل توجه در این پژوهش می‌باشند.

فراهم نمودن زیرساخت تعامل، تعامل با کشورهای صاحب فناوری، برقراری تعامل بین دانشگاه و صنعت، تعامل با اندیشمندان و متخصصان، جذب سرمایه‌گذاری خارجی، شرکت کارکنان در همایش‌ها و کنفرانس‌ها، اعزام دانشجو جهت ادامه تحصیل، تربیت نیروی انسانی در دانشگاه و اعزام آن‌ها به صنعت، تحقیق و توسعه مشترک، انتخاب شرکای فعال در سطح بین‌الملل، سرمایه‌گذاری مشترک با کشورهای دوست، بستن قرارداد با کشورهای صاحب فناوری پیشرو، تقویت بخش تحقیق و توسعه، قرارداد تحقیق و توسعه با کشورهای صاحب فناوری، سازمان‌دهی مجدد مراکز تحقیق و توسعه، آموزش‌های تخصصی به کارکنان بخش تحقیق و توسعه، تحقیق و توسعه بر روی دانش ایجادشده، برقراری مدل ارتباطی با درون

سازمان، بخش، دانشگاه و درنهایت در سطح ملی، پیاده‌سازی نظام‌های نوآوری، جذب کارشناسان خارجی، تبادل سهام با کشورهای صاحب فناوری، از موارد قابل توجه در این رابطه هستند. نیروی انسانی از طریق یادگیری به شیوه‌های گوناگون می‌تواند در تسریع فرایند فرارسی فناوریانه صنایع دفاعی تاثیرگذار باشد.

پایه دانش

ابتدایی‌ترین و ضروری‌ترین منابع در دسترس برای فعالیت‌های تحقیق و توسعه، دانش پایه‌ای سازمان است؛ به همین جهت شرکت‌ها برای پیش‌بینی میزان موفقیت‌آمیز بودن فعالیت‌های تحقیق و توسعه خود، باید از ابتدا دانش پایه‌ای خود را ارزیابی کنند تا متناسب با آن، اهداف خود را تعیین نمایند (لی و لیم، ۲۰۰۱). دانش پایه سازمان از عوامل داخلی است که سطح قابلیت‌های فناوریانه و دانش داخلی کارکنان در سازمان را نشان می‌دهد. میزان دسترسی به دانش پایه خارجی، شانس تحقیق و توسعه کشور دیرآمده را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اهمیت تجربه، به‌روزرسانی دانش، تنوع علوم، اصالت فناوری و پایه دانش از جمله یافته‌های قابل توجه در این پژوهش می‌باشند.

همکاری با بخش خصوصی در توسعه فناوری‌ها، کمک به دانشگاه‌ها و محققین در گردآوری داده‌ها، مشارکت با سایر نهادهای درگیر در ایجاد آموزش، ایجاد مراکز تحقیقاتی دولتی و حمایت از کارآفرینی، ایجاد مراکز تحقیقاتی دولتی برای کمک به انتشار فناوری فرآیندی و دانش ضمنی طراحی محصول، سرمایه‌گذاری بر مطالعات دانشگاهی، حمایت از پروژه‌های دانشگاهی و تحصیلات تکمیلی، تأسیس شرکت‌های دانشگاهی، ایجاد ساختارهای مناسب جذب دانش، داشتن پیشینه دانش، دارا بودن سطحی از فناوری، قوی بودن بنیان‌های دانشی، اهمیت دادن به دانش ضمنی، تأکید بر مباحث علمی، داشتن دانش کامل، انجام تحقیق و توسعه بر روی منابع دانشی، استفاده از تجربیات کشورهای موفق، از موارد قابل توجه در این رابطه هستند.

نظام‌ها و شبکه‌های نوآوری

دستیابی به سامانه‌های دفاعی در چارچوب شبکه‌های همکاری تحقیقاتی و صنعتی میسر می‌شود (ورسکالیس^{۱۱۹}، ۲۰۰۶). مؤلفه‌های نظیر بازیگران اصلی، نهادهایی همچون قوانین و مقررات، استانداردها، و برنامه‌ها و فعالیت‌های دولتی به‌عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر نظام نوآوری قابل توجه هستند (فاگربرگ و گودینهو، ۲۰۰۵).

بر اساس یافته‌های پژوهش، طراحی و پیاده‌سازی ساختار سازمانی مناسب، طراحی و پیاده‌سازی ساختار فرهنگی مناسب، شبکه‌سازی داخلی و بین‌المللی، طراحی و پیاده‌سازی نظام نوآوری متناسب، طراحی مجدد ساختارهای سازمانی، همکاری فناوریانه با صنایع پیشرو، از جمله یافته‌های قابل توجه در این

پژوهش می‌باشند. انجام تحقیق و توسعه مشترک با دید بلندمدت با سایر کشورها و صنایع، ایجاد شبکه‌ها به منظور پاسخگویی به تغییرات محیطی و تشخیص فرصت، فراهم نمودن بسترسازمانی مناسب، برقراری مدل ارتباطی با درون سازمان، بخش، دانشگاه و درنهایت در سطح ملی، پیاده‌سازی نظام‌های نوآوری، باز سازمان‌دهی دفاتر طراحی و نهادهای تحقیقاتی و نهادهای دانشگاهی، از موارد قابل توجه در این رابطه هستند.

تدوین و پیاده‌سازی الگوی بومی توسعه

تلاش در جهت توسعه فناوری بومی از یک سو و انتقال بین‌المللی فناوری از سوی دیگر به‌عنوان دو منبع دانش برای فرارسی فناوریانه در ادبیات مورد توجه است. اگرچه رابطه این دو منبع دانش در گذشته، بیشتر از نوع جایگزینی تلقی می‌شد، بدین معنی که انتقال بین‌المللی فناوری موجب کاهش تلاش‌های فناوریانه خارجی می‌گردد (استوارت^{۱۲۰}، ۱۹۷۷؛ میتلکا^{۱۲۱}، ۱۹۷۸؛ پرز^{۱۲۲}، ۲۰۰۱). اما به تدریج رابطه مکمل بین توسعه فناوریانه داخلی و انتقال فناوریانه خارجی، مورد توجه اندیشمندان قرار گرفت. بدین معنی که استفاده از هر دو منبع، می‌تواند موجب موفقیت فرآیند فرارسی فناوریانه شود و استفاده از یک منبع، ممکن است نتایج مطلوبی به همراه نداشته باشد (لال^{۱۲۳}، ۱۹۸۹؛ بل و پاپویت^{۱۲۴}، ۱۹۹۳؛ فریمن و هاجدورن^{۱۲۵}، ۱۹۹۴).

بر اساس یافته‌های پژوهش، کاهش تأثیر تحریم‌ها در رشد صنایع، بومی‌سازی فناوری، ارتقاء جایگاه کشور در سطح فناوری، توسعه و توجه به بازارهای داخلی، شتاب در رشد اقتصادی کشور از جمله یافته‌های قابل توجه در این پژوهش می‌باشند.

سرمایه انسانی

منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل توسعه کشورها محسوب می‌شود (چنگ و بیگلربیگی^{۱۲۶}، ۲۰۱۲؛ آکال و انگین-دمیر^{۱۲۷}، ۲۰۱۲). نیروی انسانی به همراه حمایت فعال دولت از توسعه صنعتی و عدم سختگیری در حقوق مالکیت فکری از عوامل مؤثر بر موفقیت همپایی بشمار می‌آیند (مازولنی و نلسون، ۲۰۰۷). اکتساب و جذب فناوری کشورهای پیشرفته نیازمند نرخ بالای سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی و انسانی است (کیم و نلسون، ۲۰۰۰). بخش‌هایی که ورودی‌های دانشی نظیر تحقیق و توسعه و

^{۱۲۰} Stewart

^{۱۲۱} Mytelka

^{۱۲۲} Perez

^{۱۲۳} lall

^{۱۲۴} Bell and pavitt

^{۱۲۵} Freeman

^{۱۲۶} Cheng and Biglar Beigi

^{۱۲۷} Akcal and Engin-Demir

نیروی انسانی ماهر را بکار می‌گیرند، با شدت بیشتری رشد و تغییر می‌کنند. صنایع برای ایجاد و ارتقا قابلیت‌های فناورانه خود نیاز به یکسری دارایی‌ها و قابلیت‌های مکمل مانند انعطاف‌پذیری سازمانی، مالی، منابع انسانی، کیفیت، سرویس‌های پشتیبانی و مدیریت اطلاعات دارند (وانگ و هابدی، ۲۰۱۱).

بر اساس یافته‌های پژوهش، آموزش و پرورش سرمایه‌های انسانی متخصص مورد نیاز به منظور تأمین نیازمندی‌های سازمان در مشاغل متفاوت، ثبات تصمیم‌گیری در سطوح مدیریت، وجود انگیزه‌های گوناگون در کارکنان، بکارگیری سرمایه‌های انسانی در مشاغل متنوع از جمله یافته‌های قابل توجه در این پژوهش می‌باشند. بکارگیری سرمایه‌های انسانی متخصص در اجرای طرح‌ها، ارتقاء دانش تخصصی و مهارت نیروی انسانی، مشارکت کارکنان در فعالیت‌های توسعه دانش‌بنیان سازمان، بکار بردن نیروی انسانی متخصص در صنعت، تعامل در امر تحقیق و توسعه با شرکت‌های معتبر به دلیل دارا بودن نیروی متخصص، تربیت نیروی متخصص توسعه فناوری و نوآوری، تربیت نیروی انسانی بر اساس نیاز، شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، یادگیری نیروی متخصص از پیشروها، آموزش مشترک، برقراری ارتباط بین صنعت و دانشگاه، جابجایی افراد، استخدام افراد متخصص، شرکت کارکنان در دوره‌های آموزش، از موارد قابل توجه در این رابطه هستند.

سرمایه‌های انسانی می‌توانند با بکار بردن راهبردهای مختلف احصاء شده از مصاحبه‌های صورت گرفته، نقش مهمی در فرارسی فناورانه صنایع بخش دفاعی داشته باشند.

۶- نتیجه‌گیری

در مطالعات اقتصادی، کشورهای در حال توسعه در تلاش‌اند تا خود را به کشورهای پیشرفته و توسعه‌یافته برسانند که این امر، مستلزم پر کردن شکاف فناورانه در کشورهای در حال توسعه است و تحت عنوان فرایند همپایی فناورانه شناخته می‌شود. موفقیت در همپایی فناورانه به منظور حذف/کاهش شکاف فناورانه، مستلزم ایجاد توانمندی‌های درون‌زا در حوزه‌های مختلف است (نلسون، ۱۲۸، ۲۰۰۸). در این امتداد، توسعه فناوری در بخش دفاعی کشور نیازمند شناسایی و تقویت عوامل مؤثر بر موفقیت توسعه فناوری و رفع موانع مربوط است. در واقع شناخت این عوامل نتایج مفیدی برای مدیریت هر چه بهتر و اثربخش‌تر فناوری دفاعی در بر خواهد داشت (منطقی و همکاران، ۱۳۸۱). صنایع دفاعی کشورمان با توجه به شرایط پیچیده و سخت حاکم (از قبیل تهدیدات منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای و تحریم‌های فنی و اقتصادی) باید قابلیت‌ها و ابزارهای دفاعی لازم را با اتکا به توان نوآوری و استعداد کشور توسعه داده و عرضه نماید (فرتوک زاده و همکاران، ۱۳۹۲، محمدی و همکاران، ۱۳۸۸؛ منطقی و همکاران، ۱۳۸۱، فرتوک زاده و وزیری، ۱۳۸۷)، لذا در این زمینه، منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل توسعه کشورها محسوب می‌شود (چنگ و بیگلربیگی، ۱۲۹، ۲۰۱۲؛ آکال و انگین-دمیر، ۱۳۰، ۲۰۱۲). در این راستا،

^{۱۲۸} Nelson

^{۱۲۹} Cheng and Biglar Beigi

اكتساب و جذب فناوری نیازمند نرخ بالای سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی و انسانی است. در این پژوهش، چارچوب نقش منابع انسانی در موفقیت فرارسی فناوری صنایع دفاعی از طریق مطالعه ادبیات و انجام مصاحبه با متخصصان صنایع دفاعی ایران به دست آمد.

با عنایت به موارد بیان شده، نیروی انسانی متخصص می‌تواند نقش مهمی در موفقیت صنایع دفاعی به‌منظور دستیابی به جایگاه تعیین شده در سند چشم‌انداز توسعه بیست ساله داشته باشد که به ابعاد مختلف آن توجه تا بتوان تدابیر سیاستی مناسب در نظر گرفته شود.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند که مؤلفه‌های کلیدی نیروی انسانی، "یادگیری فناوری"، "پایه دانش"، "نظام‌ها و شبکه‌های نوآوری"، "تدوین و پیاده‌سازی الگوی بومی توسعه" و "سرمایه انسانی"، به‌عنوان ابعاد قابل توجه در موفقیت فرآیند فرارسی فناوری صنایع دفاعی به شمار می‌روند. در این امتداد، همکاری فناوری صنایع با کشورهای پیشرو، حمایت از صنایع و تولیدات داخلی، حمایت از سرمایه‌گذاری خارجی در داخل، تقویت نقش مراکز تحقیقاتی در توسعه فناوری و تولید دانش موردنیاز آینده، انجام تحقیق و توسعه مشترک، ارتقاء یادگیری به شیوه رسمی و غیررسمی، تقویت تعاملات بین‌المللی، تقویت منابع دانشی، استقرار ساختار سازمانی مناسب، شبکه‌سازی داخلی و بین‌المللی، پیاده‌سازی نظام‌های نوآوری، ایجاد شبکه‌ها به‌منظور پاسخگویی به تغییرات محیطی و تشخیص فرصت، توسعه دانش بومی و بومی‌سازی فناوری، آموزش سرمایه‌های انسانی متخصص موردنیاز به‌منظور تأمین نیازمندی‌های سازمان در مشاغل متفاوت متخصص، بکارگیری سرمایه‌های انسانی بر اساس تجربه و تخصص باید مدنظر قرار گیرد. پژوهشگران آتی می‌توانند:

مطالعه تطبیقی نقش سرمایه‌های انسانی در فرایند فرارسی فناوری صنایع دفاعی با صنایع داخلی.

مطالعه تطبیقی فرارسی فناوری صنایع دفاعی با صنایع مشابه در کشورهای پیشرو.

۷- منابع

- الیاسی، مهدی؛ عطاریپور، محمدرضا؛ خوش‌سیرت، محسن (۱۳۹۵)، "مروری بر سیاست‌های موفق هم‌پایی فناوری صنایع در کشورهای در حال توسعه"، *دوفصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی*، شماره ۲۷، بهار ۹۵.
- حبیبیا، سعید؛ کلانتری، اسماعیل (۱۳۹۶)، "بررسی نقش سیاست حقوق مالکیت فکری در هم‌پایی فناوری صنایع در کشورهای در حال توسعه"، *فصلنامه علمی - پژوهشی سیاست‌گذاری عمومی*، دوره ۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶، صفحات ۱۵۲-۱۳۵.
- دانایی فرد؛ حسن، الوانی، سید مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۶)، *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*، تهران: نشر صفار.

- فرتوک‌زاده، حمیدرضا و جواد وزیری (۱۳۸۸)، شایستگی دستیابی به سامانه‌های دفاعی یک نظریه داده بنیان، *فصلنامه سیاست علم و فناوری* ۲(۲): ۷۷-۹۶.
- کرمی پور، آریتا، مهدی خالقی، محمدرضا آراستی و نیما گروسی مختارزاده (۱۳۹۴)، «دولت چگونه می‌تواند از رشد مبتنی بر نوآوری در بنگاه‌های بزرگ حمایت کند.» *فصلنامه مدیریت توسعه فناوری* ۳(۳): ۹-۲۶.
- محمدی، مهدی، باقر سلیمی، علیرضا بوشهری، فرهاد نظری زاده (۱۳۸۸)، طراحی نظام نوآوری در صنایع دفاعی، تهران: *موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی*
- منطقی، منوچهر، علیرضا بوشهری، مهدی الیاسی و فرهاد نظری زاده (۱۳۸۱)، «ارائه الگویی برای ارزیابی نوآوری در صنایع دفاعی» تهران: *انتشارات موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی*
- وزیری، جواد (۱۳۹۴)، " الگوسازی مسیر گذار نظام اجتماعی - فنی صنعت دفاعی کشور " *رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس / ایران*
- Akcal, P. & Engin-Demir, C. ۲۰۱۲. "Turkey's educational policies in Central Asia and Caucasia: Perceptions of policy makers and experts". *International Journal of Educational Development*, ۳۲- ۱۱- ۲۱.
- Amberg, M., Fischl, F. and Wiener, M. ۲۰۰۵. "Background of critical success factor research". *Friedrich-Alexander-Universitat Erlan-gen-Nurnberg Working, Paper No ۲/۲۰۰۵. Nurnberg, Germany.*
- Amsden, A. H. ۱۹۸۹. "Asias Next Giant-How Korea Competes In The World-Economy". *Technology Review* ۹۲(۴): ۴۶-۵۳.
- Bell, M; Figueiredo, P. N. ۲۰۱۲. "Building Innovative Capabilities in Latecomer Emerging Market Firms: Some Key Issues. In: Edmund Amann; John Cantwell (eds) ". *Innovative Firms in Emerging Market Countries. New York and London: Oxford: Oxford University Press, pp. ۲۴- ۱۰۹.*
- Bell, M. and Pavitt, K. ۱۹۹۳. "Technological accumulation and industrial growth: Contrast between developed and developing countries". *Industrial and Corporate Change, Vol. ۲, pp. ۱۵۷- ۲۱۰.*
- Bruno, A., and J.leidecker. ۱۹۸۴. "Identifying and using critical success factors." *Long Range Planning* ۱۷(۱), ۲۳- ۳۲.
- Cheng, K. K.Y. & Biglar Beigi, A. ۲۰۱۲. " Education and religion in Iran: The inclusiveness of EFL (English as a Foreign Language) textbooks"; *International Journal of Educational Development*, ۳۲- ۳۱۱- ۳۱۵.
- Choung, Jae-Yong, Hwang, Hye-Ran, and Song, Wichin, ۲۰۱۴. " Transitions of innovation activities in latecomer countries: An exploratory case study of South Korea". *World Development*, v. ۵۴, p. ۱۵۶- ۱۶۷

- Cohen, W. M. and Levinthal, D. A. ۱۹۹۰. "Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation." *Administrative science quarterly*, ۱۲۸-۱۵۲.
- Fagerberg, J. and Godinho, M. ۲۰۰۵. "Innovation and catching-up, in: Fagerberg, J., Mowery, D., Nelson, R, (Eds.), Oxford Handbook of Innovation, Chapter ۱۹." *Oxford: Oxford University Press*.
- Freeman, C. and Hagedoorn, J. ۱۹۹۴. "Catching up or falling behind: patterns in international inter firm technology partnering." *World Development*, ۲۲ (۵), ۷۱۱-۷۸۰.
- He, Xiyu and Mu, Qing. ۲۰۱۲. "How Chinese firms learn technology from transnational corporations: A comparison of the telecommunication and automobile industries." *Journal of Asian Economics*, v. ۲۳(۲), p. ۲۷۰- ۲۸۷.
- Hooshangi, S., Arasti, M. R., Hounshell, D. A., & Saheb Zamani, S. ۲۰۱۳. "Evolutionary learning methodology: A case study of R&D strategy development." *J. Technological Forecasting and Social Change*. ۸۰(۵), ۹۵۶-۹۷۶.
- Huang, L. S., & Lai, C. P. ۲۰۱۲. "An investigation on critical success factors for knowledge management using structural equation modeling." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۴۰, ۲۴-۳۰.
- Katz, J. M. ۱۹۸۴. "Domestic technological innovations and dynamic comparative advantage: Further reflections on a comparative case-study program." *Journal of Development Economics* ۱۶(۱): ۱۳-۳۷.
- Kim, L. ۱۹۹۹. "Building technological capability for industrialization: analytical frameworks and Korea's experience." *Industrial and corporate change*, ۸(۱), ۱۱۱-۱۳۶
- Lall, s. (۱۹۸۹. "Learning to Industrialise: the Acquisition of Technology Capability by India." *London: macmillan*
- Lee, K. ۲۰۱۳. "Schumpeterian analysis of Economic Catch-up: Knowledge, pathCreation, and the Middleincome Trap." London: *Cambridge University Press*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107337244>.
- Majidpour, M. ۲۰۱۷. "International technology transfer and the dynamics of complementarity: A new approach." *Technological Forecasting and Social Change*. ۱۲۲: ۱۹۶-۲۰۶.
- Malerba, F. and R. Nelson. ۲۰۰۸. "Catching up in different sectoral systems." *Globelics working paper series*.
- Mazzoleni, R., Nelson R. ۲۰۰۷. "Public research institutions and economic catch-up." *Research Policy* ۳۶, ۱۵۱۲-۱۵۲۸.

- Miao, Y., Song, J., Lee, K., Jin, Ch. ۲۰۱۸. "Technological Catch-up by East Asian firms: Trends, es, and future Research Agenda." *Asia Pac J Manag* [https://doi.org/۱۰,۱۰۰۷/s۱۰۴۹۰-۰۱۸-۹۵۶۶-z](https://doi.org/۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۴۹۰-۰۱۸-۹۵۶۶-z).
- Mytelka, I. ۱۹۷۸. "Licensing and technological dependence in the Andean Group." *World Development*, ۶: ۴۴۷-۵۹.
- Nelson, R.R., ۲۰۰۸. "Economic development from the perspective of evolutionary economic theory." *Oxford Dev. Stud.* ۳۶, ۹-۲۱.
- Odagiri, H. Goto, A. Sunami, A. and Nelson, R. R. (Eds.). ۲۰۱۰. "Intellectual property rights, development, and catch up: An international comparative study." Oxford: *Oxford University Press*.
- Odagiri, H. Goto, A. Sunami, A. and Nelson, R. R. (Eds.). ۲۰۱۲. Intellectual property rights, development, and catch up: An international comparative study." *Oxford: Oxford University Press*.
- Roper, S. Love, J. ۲۰۱۸. "Knowledge context, learning and innovation: an integrating framework." *J. Industry and Innovation*, ۲۵: ۴, ۳۳۹-۳۶۴
- Stewart, f. ۱۹۷۷. "Technology and Underdevelopment." London: Macmillan.
- Perez, c. ۲۰۰۱. "Technological change and opportunities for development as a moving target." *CEPAL Rev.*, ۷۵: ۱۰۹-۱۳۰.
- Varsakelis, N.C. ۲۱۱۶. "Education, political institutions and innovative activity: A cross-country empirical investigation." *Research Policy*, ۳۵-۱۱۸۳-۱۱۹۱

کشف و احصا پیشایندهای موفقیت پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی

و ارائه راهکارهای عملیاتی

زهرا وظیفه،^{۱۳۱} محمد مهدی،^{۱۳۲} سید حسن حسینی،^{۱۳۳} ابراهیم حاجی پور^{۱۳۴}

چکیده

عوامل موفقیت مدیریت دانش در سازمان های نظامی از زوایای مختلف در تحقیقات گوناگون مورد بحث و بررسی قرار گرفته و مورد کاوی های مختلفی در سازمان ها و شرکت ها در جهان برای بررسی این عوامل صورت گرفته است. در این مقاله سعی شده تا با دیدگاهی متفاوت این عوامل در چرخه مدیریت دانش یعنی کسب و تولید دانش، عرضه و به اشتراک گذاری دانش و به کارگیری دانش استخراج شده و چارچوبی برای این عوامل ارائه شود. همچنین اولویت این عوامل در هر مرحله با استفاده از آزمون های مناسب آماری مشخص می شود. بر اساس نتایج به دست آمده از این تحقیق، ۱۷ عامل رتبه اول تا هفتم را در بین عوامل اولویت دار در سه مرحله فرایند کسب، عرضه و به کارگیری دانش به خود اختصاص داده اند و از میان آن ها، عوامل مشوق های انگیزشی مناسب، حمایت مدیریت ارشد، یادگیری مداوم و فضای آزاد سازمانی بیشترین فراوانی را در هر سه فرایند داشته اند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت، دانش، سازمانهای نظامی، عوامل موفقیت.

^{۱۳۱} دانشیار مدیریت فناوری و اطلاعات دانشگاه سیستان و بلوچستان، سیستان و بلوچستان، ایران

^{۱۳۲} استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^{۱۳۳} استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^{۱۳۴} استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

مقدمه

امروزه دانش به یکی از نیروهای محرک اساسی برای موفقیت کسب و کارها بدل شده است. سازمان ها دانش محورتر شده اند و به جای "نیروهای یدی" برای "ذهن ها" هزینه می کنند. نیاز به ارتقای دانش در حال افزایش است، لذا با دانش مانند دیگر منابع ملموس به طور سیستماتیک رفتار شده و از کاوش در حوزه مدیریت دانش به منظور پیشرفت و تقویت رقابت پذیری استفاده می شود (Wong, K.Y., ۲۰۰۵). مدیریت دانش به عنوان فرایندی که طی آن، سازمان به تولید، بدست آوری، تسخیر و به کارگیری دانش برای ارتقای بهره وری سازمان می پردازد، شناخته شده است (Kinney, T., ۱۹۹۸). مدیریت دانش سازمانی، عادت ها و عملیات عادی و روزمره را متحول کرده است، درست مثل تغییری که تحصیل در افکار و فرهنگ ایجاد می کند. با طراحی و سازمان دهی فرایند مدیریت دانش میتوان دانش ضمنی، مهارت ها و جریان کاری را به رویه ها، استانداردها سازی و تحلیل محتوای مستندسازی منتقل کرد و بستری برای ایجاد رقابت، مزیت رقابتی و توسعه پایدار فراهم نمود (Chang, M.Y., ۲۰۰۹).

اما از سوی دیگر توسعه مدیریت دانش موفق امر بسیار دشواری است. تقریباً ۸۴ درصد برنامه های مدیریت دانش با شکست مواجه می شوند (Lucier, C., ۲۰۰۳). علی رغم تحقیقات وسیعی که در حوزه مدیریت دانش صورت گرفته است، هنوز پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان های نظامی، سخت و پیچیده است. در نتیجه شناسایی عوامل موفقیت مدیریت دانش علاوه بر شناخت استراتژی های آن و بکارگیری آن ها در فرایند مدیریت دانش به اجرای موثرتر آن کمک فراوانی می کند. تحقیقات مختلف و متعددی در زمینه شناخت عوامل موفقیت مدیریت دانش صورت گرفته و شاخص های متفاوتی برای این منظور معرفی شده اند. در این مقاله سعی شده با جمع آوری و بررسی عوامل معرفی شده، طبقه بندی متفاوتی از این عوامل ارائه شود. بدین منظور در بخش ۲ مروری بر مفاهیم مدیریت دانش و در بخش ۳ روش شناسی تحقیق ارائه و در بخش ۴ عوامل موفقیت با استفاده از مرور ادبیات استخراج و با استفاده از آزمون های مناسب اولویت عوامل در هریک از مولفه های چرخه مدیریت دانش شناسایی و در چارچوب مورد نظر قرار داده می شود و در نهایت نتایج مورد بررسی قرار می گیرد.

مدیریت دانش و مفاهیم مرتبط

در دنیای رقابتی امروز، دانش به عنوان منبعی عظیم برای مزیت رقابتی بنگاه ها به حساب می آید (Chen, C., ۲۰۰۴). بنگاه های موفق آنهایی هستند که بتوانند سرمایه های دانشی خود را به صورت پایدار در قالب فعالیت های عملیاتی مدیریت کنند تا اهداف خود را به انجام برسانند و به بهره وری بالاتری دست یابند (Droge, C., ۲۰۰۳). اگر سازمان از یک جو خلاق و همکار بهره مند باشد، جمع آوری دانش برای کارمندان قابل قبول و خوشایند خواهد بود و ایجاد شبکه های تعاملی برای به اشتراک گذاری دانش به صورت خودجوش انجام خواهد شد. برعکس اگر جو خلاقیت و همکاری ضعیف باشد یا اصلاً وجود نداشته باشد، کارمندان نیاز کمتری به تعامل با همکاران خود احساس خواهند کرد (Chen, C.J., ۲۰۰۷). اسنودن مدیریت دانش را شناسایی، بهینه سازی و مدیریت فعال سرمایه های فکری معرفی می کند (Snowden, D., ۲۰۰۰). این دانش می تواند دانش صریحی باشد که در دست ساخته های انسان ها وجود دارد یا به شکل دانش ضمنی در اختیار افراد یا گروهها قرار دارد. مدیریت دانش توسعه ابزارها، تکنیک

ها و ارزش هایی است که از طریق آن ها سازمان ها می توانند سرمایه فکریشان را بدست آورند، توسعه دهند، اندازه گیری کنند، توزیع کنند و بازدهی از آن ایجاد کنند. مدیریت دانش، یک دیدگاه برنامه ریزی شده و ساختارمند برای ایجاد، به اشتراک گذاری و ذخیره کردن دانش به عنوان یک دارایی سازمانی است که برای ارتقای توانمندی، سرعت و اثربخشی سازمان در ارائه محصولات یا خدمات برای مشتریان در راستای استراتژی کسب و کار می باشد. مدیریت دانش در سه سطح فردی، تیمی و سازمانی رخ می دهد. یک شیوه کل نگر وجود دارد که دربرگیرنده دیدگاه های مختلف است که دیدگاه افراد، فرایند، فرهنگ و تکنولوژی را دربرمی گیرد. این دیدگاهها وزن های یکسانی به مدیریت دانش می دهند (Plessis, M.d., ۲۰۰۸). دانش ضمنی، دانشی فردی است که در ذهن، رفتار و درک افراد جای دارد. دانش ضمنی شامل مهارت ها، تجربیات، بینش و بصیرت، شعور و قضاوت است. دانش ضمنی نوعاً از طریق بحث و گفتگو، داستان پردازی، قیاس و تعامل فرد به فرد به اشتراک گذاشته می شود. بنابراین تسخیر یا ارائه آن به شکل صریح دشوار است، چون افراد پیوسته به دانش فردی خود می افزایند، در درک و رفتار افراد تغییر ایجاد می شود. دانش ضمنی طبق تعریف، تسخیرناشدنی است (Price, ۱۹۹۹). مدیریت دانش برحسب ویژگی هایی که در یک فرایند ساخت یافته یا چرخه زندگی وجود دارد، می تواند جریان یابد که این چرخه از مفهوم و ایجاد آن شروع شده و تا یک وضعیت سودمند برای به اشتراک گذاری و به کارگیری دانش ادامه می یابد. چندین چرخه حیات مختلف از مدیریت دانش وجود دارد (جدول ۱).

جدول یک: چرخه های مدیریت دانش

منبع	فاز ۱	فاز ۲	فاز ۳	فاز ۴	فاز ۵	فاز ۶	فاز ۷
Nissen, M.E., ۱۹۹۹	تسخیر دانش	سازماندهی	رسمی کردن	توزیع	به کار گیری		
Depres, C. and Chauvel, D., ۱۹۹۹	ایجاد دانش	دسته کردن	ذخیره سازی	اشتراک گذاری	استفاده مجدد	استنتاج	
Gartner Group, ۱۹۹۹	ایجاد دانش	سازماندهی	تسخیر	دسترسی	استفاده		
Davenport, T.D., ۱۹۹۸	تولید دانش	کد کردن	انتقال				
Lee, S.M. and Hong, S., ۲۰۰۲	تسخیر دانش	گسترش	رسمی کردن	اشتراک گذاری	به کار گیری		
Davenport, T. and Prusak, L., ۱۹۹۸	پرورش دانش	رشد دانش	بهینه سازی	توانمندسازی			
Nevis, E., Dibella, A. and Gould, J., ۱۹۹۵	اکتساب دانش	اشتراک دانش	به کار گیری				
Huber, G., ۱۹۹۱	اکتساب دانش	انتشار اطلاعات	تفسیر اطلاعات	حافظه سازمانی			
Ward, J. and Aurum,	ایجاد دانش	اکتساب دانش	شناسایی دانش	وفق دادن دانش	سازماندهی دانش	توزیع دانش	به کار گیری

								A., ۲۰۰۴
--	--	--	--	--	--	--	--	----------

در این تحقیق، از مدل ارائه شده در مرجع (Nevis, E., ۱۹۹۵) به خاطر کل نگر، جامعیت و خلاصه بودن آن استفاده شده که می تواند کلیه مراحل چرخه دانش را پوشش داده و تفکیک و تخصیص عوامل موفقیت به آن به آسانی و با دقت بالاتری صورت می گیرد. از آنجایی که مدیریت دانش یک عامل تعیین کننده مهم برای موفقیت سازمانهای نظامی است، می بایست یک فرایند متمرکز بر دانش موثر ایجاد شود تا تقاضا برای ارتقاء بهره وری سازمان را پاسخ دهد. (Quinn, J., ۱۹۹۶).

اما در ایجاد موفقیت آمیز این فرایند، موانع و مشکلاتی ظاهر می شوند که اثرات مطلوب مدیریت دانش را کم رنگ می سازد. برای مدیریت دانش موفق این موانع باید شناسایی و در اسرع وقت از میان برداشته شوند. پلیسیس موانع موفقیت مدیریت دانش در سازمان ها را بصورت ذیل برشمرده است (Plessis, M.d., ۲۰۰۸):

- دیدگاه های متفاوت در تعریف و مدیریت دانش
- قابل اعتماد بودن دانش
- عدم آگاهی افراد نسبت به چگونگی استفاده از سیستم مدیریت دانش
- نقش زبان در مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، درک متفاوت از مدیریت دانش در سازمان و استقبال کم از آن
- اصطکاک دانش و نرخ نگهداری کم افراد ماهر و متخصص
- هزینه پیاده سازی مدیریت دانش در مقابل ارزش آن
- فهم و تعریف نیاز به مدیریت دانش
- نقش تکنولوژی
- نقش سطوح مهارت بین کارکنان
- مدیریت سازمانی
- پذیرش کاربر
- و دانستن اینکه چه دانشی باید نگهداری شود.

برای پیاده سازی صحیح فرایندهای مدیریت دانش و جلوگیری از به هدر رفتن هزینه ها، باید نگاهی مثبت به این مقوله داشت و در کنار شناخت درست و برنامه ریزی جامع، با استفاده از تجارب دیگر سازمان ها به نتایج مطلوبی دست یافت.

روش شناسی تحقیق

بررسی تحقیقات انجام شده در زمینه عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش نشان می دهد که عوامل بیان شده در این تحقیقات اغلب عوامل بسیار کلی (بامداد صوفی، ۱۳۸۸) و یا بسیار جزئی هستند (آرزمجو، ۱۳۸۸). همچنین برخی از این تحقیقات مولفه های موجود در چرخه فرایندی مدیریت دانش در لیست عوامل کلیدی موفقیت قرار گرفته و یا هم پوشانی بالایی میان عوامل ذکر شده وجود دارد (فرهی، ۱۳۸۸). ضمناً در اغلب منابع بررسی شده، انتخاب عوامل کلیدی تنها بر مبنای فراوانی آنها بوده و شرایط محیط بومی در آن لحاظ نشده است (قنبریان، ۱۳۸۸). در میان تحقیقات انجام شده، تنها هولسپی و جشی در مطالعه ای که با استفاده از روش دلفی با پنلی متشکل از ۳۱ محقق شناخته شده در زمینه مدیریت دانش صورت گرفته، عوامل موفقیت مدیریت دانش را در سه دسته مدیریتی، منابع و محیط بررسی کرده اند. تاثیراتی که از دسته مدیریتی ناشی می شود شامل هماهنگی، کنترل، اندازه گیری و رهبری است، دسته منابع نیز شامل دانش، افراد، منابع مالی و مادی و در نهایت دسته محیط شامل رقابت، بازارها، فشار زمانی، جو اقتصادی و دولتی می باشد (Holsapple., ۲۰۰۰).

تاکنون منبعی که عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش را از دیدگاه فرایندی دسته بندی کند یافت نشده است. این دسته بندی می تواند به مدیران کشور کمک کند تا عملکردهای سازمانی را بصورت فرایند گرا مورد سنجش قرار دهند. در این تحقیق ابتدا یک مجموعه از عوامل موفقیت ارائه شده در مقالات مختلف در حوزه مدیریت دانش، مطالعات موردی مرتبط در این حوزه و سایر منابع مرتبط با حوزه انتقال دانش سازمانی از سال ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۹ جمع آوری و سپس پرسشنامه ای برای تعیین اهمیت عوامل استخراج شده از دیدگاه خبرگان ایرانی تهیه شد. همچنین سعی شده است از روش هایی که کلارک (Clark, S., ۲۰۰۳) به عنوان "ابزارهای معتبر و قابل اعتماد برای طراحی پرسشنامه" از آن یاد کرده است، استفاده شود. پرسشنامه مذکور در واقع از ادغام سه پرسشنامه با فرض مجزا بودن نتایج آن طراحی شده است و عوامل اصلی موفقیت در هر یک از سه فاز چرخه مدیریت دانش (اکتساب دانش، اشتراک گذاری دانش و به کارگیری دانش) را شناسایی می کند. خبره در هر فاز باید به ۲۴ سوال با استفاده از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت پاسخ می داد. درجه اهمیت یا عدم اهمیت عامل موفقیت مدیریت دانش در مراحل مختلف فرایند مذکور از ۱ تا ۹ درجه بندی شده است، به گونه ای که ۱- خیلی کم ۲- کم ۳- متوسط ۴- زیاد ۵- خیلی زیاد است. این پرسشنامه در یک تست پایلوت در اختیار ۱۲ نفر از خبرگان قرار گرفته و تایید شد. در مرحله دوم این پرسشنامه بین ۳۵ نفر خبره توزیع شد و ۳۰ خبره پاسخنامه را تحویل دادند. این گروه، از خبرگان مدیریت دانش در مراکز دانشگاهی با توجه به سابقه تحقیقاتی و مشاوره آنها در شرکت های مختلف در حوزه مدیریت دانش (از جمله سازمان مدیریت صنعتی، مرکز تحقیقات نیرو و سازمان پژوهش های علمی و صنعتی ایران) و همچنین خبرگان موجود در مرکز تحقیقات مخابرات ایران که سابقه فعالیت در پروژه های مدیریت دانش را داشتند، انتخاب شدند. برای تعیین پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و برای تحلیل نرمال بودن اطلاعات از آزمون کلموگرف اسمیرنوف استفاده شده است. سپس برای تحلیل و رتبه بندی عوامل از آزمون های مناسب آماری استفاده شد.

شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر موفقیت

مدیریت دانش

اندازه گیری، پیش نیاز بهبود عملکرد است. لذا وجود چارچوب مناسبی برای اندازه گیری وضعیت سازمان از منظر مدیریت دانش ضروری است. این سنجش باید در تمامی زمینه های مربوط به شناسایی، جمع آوری، سازمان دهی، ذخیره سازی، توزیع و اشتراک دانش در سازمان انجام شود (Mohammadi, K., ۲۰۰۹). برای شناسایی لازم است پارامتری برای سنجش در نظر گرفته شود که تعیین کننده وضعیت سازمان در بعد مورد بررسی باشد. بنابراین تعیین عوامل موثر بر موفقیت هر بعد ضروری است.

لیانینگ و دیگران معتقدند که دانستن اینکه دانش موجود در سازمان در کجا قرار دارد برای انتقال این دانش کافی نیست بلکه لازم است تا منبع دانش و دریافت کننده آن شناسایی شوند و ارتباطی قوی بین این دو پدید آید. در انتقال دانش اگر طرفین به دلیل مسائل فرهنگی - اجتماعی نظیر عدم اعتماد و ترس از دست دادن مزیت رقابتی خود مایل به اشتراک گذاشتن دانش نباشند، حتی ممکن است دانش غیر صحیح مبادله شود. بنابراین چهار عامل مهم به عنوان پیش نیاز در فرایند انتقال دانش این طور معرفی می شوند (Liyanage, C., ۲۰۰۹):

- دانش مورد نیاز کجاست (مناسب ترین منبع)

- رضایت و تمایل به اشتراک گذاری دانش

- تمایل به کسب دانش

- ظرفیت گیرنده دانش

لوکاس و اگیلوی معتقدند که انتقال دانش تنها زمانی موفق است که ما منابع حیاتی را کنترل کنیم و آنها را به طور موثر مدیریت کنیم. انتقال دانش و هسته اصلی آن یک فعالیت اجتماعی است. انتقال دانش موفق شامل درک این مطلب است که کارکنان چطور روابط خود را توسعه داده و مدیریت می کنند (Akhavan, P., ۲۰۰۹). بررسی دیگری، ساختار سازمانی، زیرساخت فنی، کار گروهی و ایجاد انگیزش در کارکنان سازمان را از عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش معرفی کرده است (۳۲). لیبویتز شش عامل زیر را برای فرایند مدیریت دانش معرفی می کند (Liebowitz, J., ۱۹۹۹):

۱- استراتژی مدیریت دانش با حمایت مدیر ارشد

۲- مدیر ارشد دانش ۲ یا هم تراز آن و یک زیرساخت مدیریت دانش درون سازمان

۳- هستی شناسی های دانش و مخازن دانش به عنوان حافظه های سازمانی برای ایجاد مزیت رقابتی

۴ سیستم های مدیریت دانش و ابزار مدیریت آن

۵- مشوق های کارکنان برای به اشتراک گذاری دانش

۶- فرهنگ حمایتی برای مدیریت دانش

سیستم های مدیریت دانش از ارکان اصلی مدیریت دانش محسوب می شوند. لی و دیگران در تحقیقی که بر روی یک جامعه آماری با ۱۳۳ کارمند شاغل در چهار شرکت فناوری برتر بین المللی، انجام داده اند، به این نتیجه رسیده

اند که سیستم های مدیریت دانشی که مطابقت بیشتری با نقشه دانش دارند و شخصی سازی بیشتری در آن ها به کار رفته، به طور مستقیم یا غیر مستقیم رضایت کارمندان را از طریق تاثیراتی که به واسطه افزایش سهولت استفاده و سودمندی سیستم مدیریت دانش عایدشان می شود، جلب می کند (Lai, C.Y., ۲۰۰۹). شوریس و دیگران عوامل موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش را در حوزه های وظیفه ای مانند: مدیریت منابع انسانی، تولید و بازاریابی ارائه داده اند. استخراج این عوامل با استفاده از مرور مطالعات قبلی و همچنین بررسی پرسشنامه در ۱۰۰ شرکت مبادله سهام و همچنین مطالعه در شش سازمان که در حال گسترش مدیریت دانش بوده اند، تعیین شده است (Chourides, P., ۲۰۰۳). در یک موردکاوی که به بررسی چگونگی مدیریت دانش در یک کمپانی پیشرو در صنعت مس کشور ترکیه پرداخته عوامل فرهنگی در مدیریت دانش را بسیار موثر می داند. تداوم کار و شغل، ایجاد حس وفاداری در کارکنان، ایجاد اعتماد بین افراد، حمایت مدیران ارشد و ساختار پاداش دهی سازمان از عوامل موفقیت مدیریت دانش در این سازمان برشمرده شده است (Nayir, U., ۲۰۰۸). داوونپورت در تحقیق خود برای تبیین عواملی که به موفقیت پروژه های مدیریت دانش می انجامد به هشت عاملی که موفقیت مدیریت دانش را محتمل می سازند دست یافته است، در این تحقیق داوونپورت با مطالعه ۳۱ پروژه مدیریت دانش در ۲۴ شرکت مختلف، ۹ عامل موثر در موفقیت مدیریت دانش را معرفی کرده است (Davenport, T.H., ۱۹۹۸). داوونپورت و پرابست با انجام مطالعه موردی و بررسی شرکت های بزرگی مانند آمازون دات کام، لیستی از عوامل کلیدی موفقیت را برای پیاده سازی مدیریت دانش ارائه کرده اند که عبارت اند از: رهبری، اندازه گیری عملکرد، خط مشی سازمانی، کسب و اشتراک دانش، ساختار سیستم های اطلاعاتی، الگوبرداری و آموزش (Davenport, T.H., ۲۰۰۲). لین با نمونه هایی که از یک شرکت فناوری برتر تایوانی جمع آوری کرده و با بهره گیری از شبکه های عصبی غیر خطی فازی به خاطر ظرفیت بالا در پذیرش خطا و محدودیت پایین، به این نتیجه رسیده که پیچیدگی و رسمیت زیاد در ساختار سازمانی با به اشتراک گذاری دانش در سازمان همبستگی منفی دارد و همچنین تشویق و ایجاد انگیزه از طریق پاداش مادی همبستگی مثبت بالاتری نسبت به پاداش غیر مادی با به اشتراک گذاری دانش دارد (Lin, W.B., ۲۰۰۸). اسکایرم و امیدون با بررسی سازمان های پیشرو در مدیریت دانش هفت عامل اساسی موفقیت در مدیریت دانش از جمله پیوند قوی با الزامات کسب و کار، چشم انداز و معماری اجباری، رهبری دانش، فرهنگ، یادگیری مداوم، زیرساخت فناوری را برشمرده اند (Skyrme, D, ۱۹۹۷). عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش در جدول ۲ به تفکیک دسته بندی شده اند.

جدول ۲- عوامل موثر بر موفقیت مدیریت دانش

ردیف	ابعاد	عوامل	توصیف	مرجع
۱	عوامل فردی کارکنان	اعتبار افراد	قابلیت و توانایی کارمندان برای برآوردن انتظارات در فرایند مدیریت دانش	۳۰
۲		ایجاد حس وفاداری در کارکنان	حمایت و پشتیبانی های مادی و معنوی از کارمندان برای ایجاد حس تعلق و تعهد در آنها نسبت به سازمان	۳۶
۳		امنیت شغلی	ایجاد یک جو امن و مطمئن شغلی	۳۶، ۴۴، ۴۵
۴		اعتماد	اعتماد در اشتراک گذاری دانش از طریق	۴۲ و ۳۶

	کاهش ترس از دست دادن ارزش یگانگی فرد و افزایش تمایل به مستند کردن دانش			
۵	مشوق ها و عوامل انگیزشی مناسب	مشوق ها دو نقش عمده در مدیریت و انتقال دانش دارند: نوعی پاداش برای انتقال موفق دانش و بالا بردن کارایی، محرک و پیشران افراد را برای شرکت در فرایند انتقال دانش	۳۱.۳۳.۳۸ ۳۹.۴۴.۴۶،۵۰،	
۶	عوامل گروهی انسانی	درگیری و مشارکت کارکنان در امور	۴۱.۴۸	اینکه چقدر کارمندان می توانند برای رسیدن به اهداف سازمان به طور موثر مشارکت کنند. درجه ای که کارمندان اطلاعات، دانش، پاداش ها و قدرت را در سراسر سازمان به اشتراک می گذارند.
۷	آموزش کارکنان	آموزش مناسب و به موقع کارکنان	۳۸.۴۶.۴۸،۵۰	
۸	کار تیمی	پرورش یک روحیه کار تیمی بر اساس اعتماد، یک عامل اساسی برای پیاده سازی موفق مدیریت دانش در سازمان است	۳۲.۴۱.۴۶	
۹	توانمند سازی کارکنان	از طریق توانمند سازی، کارفرمایان می توانند بر مهارت کارکنانشان ارزش بگذارند و به آنها کمک کنند تا با ایجاد راههایی برای تسخیر و به اشتراک گذاری دانش، دانش خود را انتقال دهند	۳۸.۴۸	
۱۰	زیر ساخت ها	زیر ساخت فنی	۳۱.۳۳.۳۴.۳۵.۳۸ ۴۰.۴۱.۴۲.۴۷،۵۰،	زیرساختی که همکاری دانشوران را تسهیل و پشتیبانی کند.
۱۱	زیر ساخت دانشی	زیر ساخت دانشی	۳۷.۴۸	دانش می تواند در سطح گروه و یا سازمان ایجاد شود. مخصوصا دانش مطمئن، سودمند، به روز و به موقع می تواند از طریق به اشتراک گذاری با دیگر گروه ها، تامین کنندگان و مشتریان بدست آید.
۱۲	منابع	منابع	۲۶.۵۰	شامل منابع دانشی مفید، منابع انسانی و منابع مالی
۱۳	عامل فرهنگ	فرهنگ	۳۳.۳۷.۴۰.۴۳،۵۰	ایجاد فرهنگی که اشتراک دانش را تشویق کند و کارکنان را به اشتراک و نه پنهان کاری دانش تشویق کند
۱۴	استراتژیک و مدیریتی	استراتژی و هدف در مدیریت دانش	۳۵.۴۰.۵۰	مدیریت دانش ابزار استراتژیک محسوب می شود بنابراین استراتژی مدیریت دانش در سازمان باید با حمایت مادی و معنوی مدیر ارشد ایجاد شود
۱۵	الگو سازی	الگو سازی	۳۸.۴۸	الگو سازی تعیین می کند که چطور سازمان های پیشرو به سطوح کارایی مورد نظر دست یافته اند و از اطلاعات به عنوان پایه ای برای اهداف سازمانی، استراتژی ها و پیاده سازی

	استفاده می کنند.			
۲۶،۳۷،۳۸،۴۰ ۴۱،۴۳،۴۸،۵۰،	مدیر ارشد یک نقش کلیدی نه تنها در پیاده سازی مدیریت دانش بلکه در طول کل پروژه ایفا می کند.	حمایت و رهبری مدیریت ارشد		۱۶
۳۳	مدیر ارشد دانش یک طراح برای نگاشت متخصصین به مهارت ها و یک کاوشگر دانش در سازمان محسوب می شود	مدیر ارشد دانش		۱۷
۳۵،۴۶،۵۰	پیوستگی چهار ناحیه مدیریت منابع انسانی (آموزش، تصمیم سازی، ارزیابی کارایی و تشویق و تنبیه (با مدیریت دانش و تغییر دیدگاه و همراستایی این فعالیت ها با آن	مدیریت منابع انسانی		۱۸
۳۷	دانش از طریق چندین کانال که همدیگر را تقویت می کنند منتقل می شود و هر کدام از کانال ها ارزش متفاوتی ایجاد می کنند.	کانال های انتقال دانش	ساختار ها و فرایند های سازمانی	۱۹
۴۳،۴۸،۵۰، ۳۱،۳۹	حذف محدودیت ها و پیچیدگی ها و رسمیت زیاد در سازمان	ساختار سازمانی		۲۰
۳۸،۴۰	یادگیری در تمام سطوح سازمان باید به طور مداوم صورت گیرد.	یادگیری سازمانی		۲۱
۲۶،۴۰،۵۰	چارچوب و فرایندهایی برای تشخیص، بدست آوردن و انتشار دانش به شکل ساختارمند	فرایندها و فعالیت های سیستماتیک دانش		۲۲
۴۱،۴۲،۴۹	یک معماری سازمانی که اجتماعی تر، شفاف تر، آزاد تر و منعطف تر و محترم تر نسبت به افراد باشد	فضای آزاد سازمان		۲۳
۲۶،۳۷،۳۸،۴۳ ۴۶،۴۸،۵۰،	جمعآوری اطلاعات درباره کارایی و بهره وری افراد، گروه ها و واحدهای بزرگتر سازمانی.	اندازه گیری کارایی		۲۴

رایان و پرابوتک پنج عامل موفقیت فرهنگ سازمانی باز، رهبری و مشارکت مدیر ارشد، درگیر کردن کارکنان در امور، کار تیمی و زیرساخت سیستم های اطلاعاتی را معرفی کرده اند (Ryan, S., ۲۰۰۱). کرگ ۱ (Krogh, G.V., ۱۹۹۸)، حسنعلی (Hassanali, F., ۲۰۰۲)، ارتول و اسریواستاوا^۲ (Bartol, K.M. and Srivastava, A., ۲۰۰۲)، راجر بایرن^۳ (Byrne, R., ۲۰۰۱)، یحیی و گاه (Yahya, S. and Goh, W.K., ۲۰۰۲)، ینگ و وو^۴ (Yang, H.L. and Wu, T.C., ۲۰۰۸)، چنگ چنگ و چوی^۵ (Chong, S.C. and Choi, Y.S., ۲۰۰۵)، جوزفین چاینینگ لنگ^۶ (Lang, J.C., ۲۰۰۱)، ونگ اسپینوال^۷ (Wong, Y.K. and Elaine, A., ۲۰۰۵)، نیز هریک عواملی را برای موفقیت مدیریت دانش ارائه کرده اند (جدول ۲).

جدول ۳ - یافته های تحقیق

نتیجه T فرض پذیرفته شده	۹۵% Confidence Interval of the Difference		Sig. (۲ One-Sample T Test Test Value = ۵)			رتبه بندی با آزمون فریدمن	
	Upper	Lower	Mean Difference	-tailed)	t		
H۱	۳,۴۴	۱,۳۵	۲,۴۰	۰,۰۰۰	۴,۹۴	۱۰,۶۳	اعتبار افراد
H۱	۳,۱۱	۰,۸۹	۲,۰	۰,۰۰۲	۳,۸۷	۸,۷۳	فرهنگ
H۱	۳,۹۰	۲,۴۹	۳,۲۰	۰,۰۰۰	۱۰,۴۵	۱۴,۷۰	مشوقها و عوامل انگیزی

^۱ -Kereg

^۲ -Artol & Serioastava

^۳ -Rajer Baiern

^۴ -Yang & voo

^۵ -ChangChang & Chooie

^۶ -Jozefin Chaining Leng

^۷ -Veng Spival

H۱	۳,۵۷	۱,۷۶	۲,۶۶	۰,۰۰۰	۶,۳۲	۱۱,۹۳	استراتژی و هدف در مدیریت
H۱	۲,۴۹	۰,۱۷	۱,۳۳	۰,۰۲۷	۲,۴۶	۵,۸۳	مدیر ارشد دانش
H۰	۱,۲۲	۱,۴۸	-۰,۱۳۳	۰,۸۳۶	-۰,۲۱	-	زیر ساخت فنی
H۱	۲,۶۱	۰,۳۲	۱,۴۶	۰,۰۱۶	۲,۷۵	۶,۳۳	مدیریت منابع انسانی
H۱	۳,۴۴	۱,۰۹	۲,۲۶	۰,۰۰۱	۴,۱۴	۱۰,۱۰	ایجاد حس وفاداری در کارکنان
H۱	۳,۵۲	۱,۲۷	۲,۴۰	۰,۰۰۰	۴,۵۸	۱۰,۶۷	امنیت شغلی
H۰	۲,۸۲	-۰,۱۵	۱,۳۳	۰,۰۷۶	۱,۹۲	-	اعتماد
H۱	۳,۱۵	۰,۵۷	۱,۸۶	۰,۰۰۸	۳,۱۱	۸,۳۳	ساختار دانشی
H۱	۳,۱۱	۰,۳۵	۱,۷۳	۰,۰۱۷	۲,۶۹	۷,۸۳	کانال های انتقال دانش
H۱	۲,۲۴	۰,۶۸	۱,۴۶	۰,۰۰۱	۴,۰۴	۶,۰۰	ساختار سازمانی
H۱	۴,۱۳	۲,۵۳	۳,۳۳	۰,۰۰۰	۸,۴۱	۱۴,۲۳	یادگیری مداوم
H۱	۲,۹۴	۱,۰۶	۲	۰,۰۰۰	۴,۵۸	۸,۷۳	و فرآیندها تهای فعالی سیستماتیک دانش
H۱	۳,۶۶	۱,۶۷	۲,۶۶	۰,۰۰۰	۵,۷۴	۱۱,۹۷	درگیری و مشارکت کارکنان در
H۱	۳,۷۷	۲,۳۵	۳,۰۶	۰,۰۰۰	۸,۹۲	۱۴,۶	کار تیمی

H۱	۴,۰۲	۲,۳۸	۳,۲	۰,۰۰۰	۹,۲۸	۱۳,۷	فضای آزاد سازمان
H۱	۳,۱۱	۱,۱۵	۲,۱	۰,۰۰۰	۴,۶۷	۹,۴	آموزش کارکنان
H۱	۳,۴۶	۱,۸۶	۲,۶۶	۰,۰۰۰	۷,۱۳	۱۱,۹۳	توانمندسازی کارکنان
H۰	۲,۰۳	-۰,۱۶	۰,۹۳	۰,۰۸۹	۱,۸۲		اندازه گیری کارایی
H۰	۲,۲۱	۰,۱۹	۱,۲	۰,۰۲۳	۲,۵۵		الگوسازی
H۱	۴,۰۲	۲,۶۵	۳,۳۳	۰,۰۰۰	۹,۷۹	۱۴,۲۷	حمایت و رهبری مدیریت ارشد
H۱	۳,۳۶	۱,۱۷	۲,۲۶	۰,۰۰۱	۴,۴۳	۱۰,۰۷	منابع

جدول ۴- نتایج رتبه بندی ۷ عامل دارای بالاترین تاثیر در سه فرآیند تولید، عرضه و

بکارگیری دانش

(با رتبه بندی فریدمن^۱)

عامل موثر	تولید دانش	عرضه دانش	به کارگیری دانش
۱	مشوق ها و عوامل انگیزشی مناسب	مشوق ها و عوامل انگیزشی مناسب	حمایت و رهبری مدیریت ارشد
۲	کار تیمی	کانالهای انتقال دانش	ساختار دانشی
۳	حمایت و رهبری مدیریت ارشد	حمایت و رهبری مدیریت ارشد	یادگیری مداوم
۴	یادگیری مداوم	اعتماد	توانمندسازی کارکنان
۵	فضای آزاد سازمان	فرهنگ	آموزش کارکنان
۶	درگیری و مشارکت کارکنان در امور	فضای آزاد سازمان	فرهنگ
۷	استراتژی و هدف در مدیریت دانش	امنیت شغلی	مشوق ها و عوامل انگیزشی مناسب

بررسی میزان اهمیت عوامل موفقیت در مراحل مختلف فرایند مدیریت دانش

با توجه به اینکه مقدار p -value برای همه سوالات بیش از $0,05$ بود لذا می توان از آزمون های توزیع تی استفاده کرد. آزمون تی مقدار اهمیت هر سوال را نشان می دهد ولی نمی تواند رتبه بندی را مشخص کند. برای رتبه بندی عوامل از آزمون فریدمن استفاده شد. در آزمون فریدمن اگر p -value کمتر از $0,02$ باشد بدان معنی است که امتیازات تخصیص داده شده به سوالات مختلف، معنی دار بوده و اختلاف رتبه آنها را نشان می دهد. لذا با توجه به این امر، امتیازات بالاتر نشان دهنده رتبه بالاتر خواهد بود. از آنجا که نتایج یافته های آزمون فریدمن در هر سه مورد نشان داد که p -value کمتر از $0,02$ است پس رتبه بندی معنی دار است. کینی

^۱ -Fridman

در کتاب تفکر ارزشی نحوه تعیین عوامل تاثیرگذار بر موفقیت را چنین بیان کرده که از آنجا که منابع سازمانی محدودند و باید به طریق صحیح مدیریت شوند، پایش همه عوامل تاثیر گذار عملی نیست، لذا لازم است ۵ تا ۷ عامل کلیدی مورد پایش قرار گیرند (Keeney, R.L., ۱۹۹۲). با توجه به این امر ابتدا عوامل مهم با استفاده از آزمون تی تشخیص داده شدند به عنوان مثال برای فرایند کسب (تولید) دانش از ۲۴ عامل، ۲۰ عامل موثر تشخیص داده شد و ۴ عامل غیرموثر شناخته شدند. در ادامه ۲۰ عامل موثر باقیمانده، با آزمون فریدمن رتبه بندی شد. این کار برای هر سه دسته پرسشنامه کسب و تولید دانش، عرضه دانش و بکارگیری دانش به همین صورت تکرار شد. نتایج آزمون تی و فریدمن برای فرایند کسب و تولید دانش در جدول ۳ ارائه شده است. نتایج نهایی ۷ عامل دارای بالاترین رتبه در هر دسته، در سه فرآیند تولید، عرضه و بکارگیری دانش (با رتبه بندی فریدمن) در جدول ۴ ارائه شده است.

بحث و بررسی

با توجه به نتایج حاصل شده در بخش های قبل، در هر مرحله از فرایند مدیریت دانش عوامل موفقیت مدیریت دانش وزن های متفاوتی دارند و تاثیر هر کدام در هر مرحله پررنگ تر و کم رنگ تر می شود. در نتیجه می توان گفت باید در هر مرحله سرمایه گذاری و دقت نظر بر روی عوامل را طوری افزایش داد که بتوان آن مرحله را موفق تر به انجام رساند. چنانچه مشاهده می شود در کسب و تولید دانش مشوق ها و عوامل انگیزشی مناسب مهمترین عامل موفقیت به شمار می آید. واضح است که در سازمان ها بدون در نظر گرفتن مشوق های لازم، افراد رغبتی به ارائه دانش خود نخواهند داشت. لذا بهتر است ایجاد مدیریت دانش در سازمان ها با سیاست های تشویقی همراه باشد. کار تیمی و حمایت مدیریت ارشد در رتبه های بعدی قرار دارند. در سازمانی که دانش و مدیریت آن جایگاه خود را پیدا نکرده باشد طبیعی است که نمیتوان از سطوح پایین تر، انتظار فعالیتی و راهی استراتژی ها و خواسته های مدیر داشت. بنابراین پشتیبانی مدیر ارشد در عوامل دیگر موفقیت هم موثر است. عامل تشویق در دو مرحله کسب و توزیع دانش رتبه اول را در بین عوامل موثر دارند و در مرحله بکارگیری دانش نیز جزو ۷ عامل موثر اصلی است. حمایت و رهبری مدیریت ارشد در دو فرآیند اول رتبه سوم و در مرحله

بکارگیری دانش رتبه اول را به خود اختصاص داده است. بنابراین در پیاده سازی مدیریت دانش باید همیشه توجه مدیران را به این نکته جلب کرد که بدون حمایت و پشتیبانی آنها ممکن است فرآیند دچار شکست شود و در مرحله بکارگیری دانش جدید، صدور مجوز از جانب آنها حیاتی است. فضای آزاد در سازمان نیز در دو مرحله تولید و عرضه دانش حیاتی است. نکته دیگری که در مرحله توزیع دانش خودنمایی می کند اعتماد و امنیت شغلی است که به عنوان عامل چهارم و هفتم شناخته شده اند. اگر شخصی احساس کند که با ارائه دانش خود امنیت شغلی اش، به خطر می افتد، از ارائه دانش خودداری خواهد کرد. دانش سازمان (بویژه بخش ضمنی آن) در گرو افراد آن و در ذهن آن ها قرار دارد. برای بدست آوردن این دانش و این که آن ها تمایل پیدا کنند تا آنچه در انحصار آن ها است را به دیگران عرضه کنند، عاملی باید وجود داشته باشد که به اندازه کافی رضایت بخش باشد تا آنها را راضی به اشتراک گذاری امتیاز انحصاریشان کند و در این امتیاز با دیگران شریک شوند. این عامل با استفاده از عوامل انگیزشی و ایجاد اعتماد و امنیت بدست می آید، زیرا دانش سرمایه افراد است. البته همیشه این عوامل، مشوقهای مادی نیستند. در این عوامل باید عوامل روانی افراد و انگیزش های روانی را در نظر گرفت. در واقع یک معامله با افراد صورت می گیرد که باید این معامله پایاپای و با رضایت طرفین باشد. در غیر اینصورت این معامله دائماً صورت نخواهد گرفت و می تواند موقتی باشد و این برای مدیریت دانش که یک فرایند دائمی در سازمان است کافی نخواهد بود. سازمان ها باید با دقت به این عوامل انگیزشی بپردازند و افراد خود را برای عرضه دانشی که در اختیار دارند و در واقع به اشتراک گذاری آن برانگیزانند. اما نباید اهمیت کانال های انتقال دانش و عرضه دانش را هم از یاد برد چرا که بدون وجود این کانال ها که به درستی طراحی و اجرا شده باشند فعالیتهای انتقال دانش می تواند به کندی اتفاق بیفتد و خدشه دار شود و حتی افراد را از این فعالیت خسته و دلسرد کند. مدیران دانش موفق درمی یابند که دانش از طریق چندین کانال که همدیگر را تقویت می کنند منتقل می شود و هر کدام از کانال ها ارزش متفاوتی ایجاد می

کنند. در به کارگیری دانش پیش از حمایت مدیریت ارشد و آموزش کارکنان، توانمندسازی آنها از اهمیت بالاتری برخوردار است. از طریق توانمندسازی، کارفرمایان می توانند بر مهارت کارکنانشان ارزش بگذارند و به آنها کمک کنند تا با ایجاد راه هایی برای تسخیر دانش و به اشتراک گذاری آن، دانش خود را انتقال دهند وقتی کارکنان دریابند که در سازمانی کار می کنند که شایسته سالاری در آن حاکم است و برتری افراد با مهارت و فعالیت بهتر تعیین میشود، به طور مداوم به دنبال راه هایی برای ارتقا سطح دانش و مهارت خود خواهند بود و بنابراین در جذب دانشی که در اختیار آنها گذاشته می شود فعال تر عمل خواهند کرد و در فعالیت های خود برای کسب این برتری کوشا تر خواهند بود. در چنین سازمانی افراد به طور پویا و خودجوش با انگیزه بالا و با حمایت مدیران ارشد به جستجوی دانش می پردازند و در پرورش و پیشرفت دائمی خود و سازمان بهتر تلاش می کنند.

نتیجه گیری و پیشنهادات آتی

در این مقاله به استخراج عوامل موثر موفقیت مدیریت دانش پرداخته شد. برای رسیدن به این هدف مقالات معتبر در این زمینه در ۱۳ سال اخیر بررسی شدند. هر یک از این مقالات از دیدگاه خاصی به عوامل موفقیت مدیریت دانش پرداخته بودند. در این مقاله با نگاهی تفصیلی به مدیریت دانش و عوامل موفقیت در آن، عوامل موفقیت مدیریت دانش در هر یک از مراحل چرخه دانش استخراج و اولویت دهی شد. در تحقیقات آتی می توان به ارائه راه حل هایی برای تقویت هر کدام از عوامل ذکر شده در این تحقیق در هر کدام از مراحل پرداخت و عوامل موفقیت هر کدام از این عوامل را بررسی کرد. همچنین بهتر است در یک تحقیق با ارائه پرسشنامه وضعیت هر کدام از این عوامل را در سازمان های تولیدی و خدماتی را بررسی کرد و نتایج را با هم مقایسه کرد. همچنین میتوان با مطالعات تطبیقی بیشتر و استفاده از روش های فازی به نتایج دقیق تر در این زمینه دست یافت.

منابع

- Wong, K.Y., ۲۰۰۵, "Critical success factors for implementing knowledge management in small and

- medium enterprises", *Industrial Management & Data Systems*, ۱۰۵(۳), pp. ۲۶۱-۲۷۹.
- Kinney, T., ۱۹۹۸, "Knowledge management, intellectual capital and adult learning", *Adult Learning*, ۴(۱), pp. ۲-۵.
 - Chang, M.Y., Hung, Y.C., Yen, D.C. ND Tseng, P.T., ۲۰۰۹, "The research on the critical success factors of knowledge management and classification framework project in the Executive Yuan of Taiwan Government", *Expert Systems with Applications*, ۹(۱۲), pp. ۵۳۷۶-۵۳۸۶.
 - Lucier, C., ۲۰۰۳, "When knowledge adds up to nothing: Why knowledge management fails and what you can do about it", *Development and Learning in Organizations*, ۱۷(۱), pp. ۳۲-۳۵.
 - Chen, C., ۲۰۰۴, "The effects of knowledge attribute, alliance characteristics, and absorptive capacity on knowledge transfer performance", *R&D Management*, ۳(۹), pp. ۳۱۱-۳۲۱.
 - Droge, C., Claycomb, C. AND Germain, R., ۲۰۰۳, "Does knowledge mediate the effect of context on performance? Some initial evidence", *Decision Sciences*, ۱۴(۳), pp. ۵۴۱-۵۶۸.
 - Chen, C.J. and Huang, J.W., ۲۰۰۷, "How organizational climate and structure affect knowledge management The social interaction perspective", *International Journal of Information Management*, ۵(۱۲), pp. ۱۰۴-۱۱۸.
 - Snowden, D., ۲۰۰۰, "Liberating knowledge", *Liberating knowledge*, ۱(۱), pp. ۶-۱۹.
 - Plessis, M.d., ۲۰۰۸, "What bars organisations from managing knowledge successfully", *International Journal of Information Management*, ۲۸(۱), pp. ۲۸۵- ۲۹۲.
 - Price Water House Coopers, ۱۹۹۹, "Gartner Group's knowledge management glossary", *Global Enterprise Advisor*, ۱۲(۱), pp. ۳-۵.
 - Nissen, M.E., ۱۹۹۹, "Knowledge-Based Knowledge Management in the Reengineering Domain", *Decision Support Systems*, ۲۷(۱), pp. ۴۷-۶۵.
 - Depres, C. and Chauvel, D., ۱۹۹۹, "Mastering Information Management: Part Six- Knowledge Management", *Financial Times*, ۱۴(۲), pp. ۴-۶.
 - Gartner Group, ۱۹۹۹, "Knowledge Management Scenario", Conference presentation, Stamford, CN, Presentation Label SYM^KnowMan ۱۰۹^Kharris.
 - Davenport, T.D., ۱۹۹۸, "Successful knowledge management projects", *Sloan Management Review*, ۳۹(۲), pp. ۴۳-۵۷.
 - Lee, S.M. and Hong, S., ۲۰۰۲, "An enterprisewide knowledge management system infrastructure", *Industrial Management & Data Systems*, ۱۰۲(۱), pp. ۶۶-۸۱.
 - Davenport, T. and Prusak, L., ۱۹۹۸, "Working knowledge: How organizations manage what they know", Harvard business school press, Boston, MA.
 - Nevis, E., Dibella, A. and Gould, J., ۱۹۹۵, "Understanding organizations as learning systems", *Sloan Management Review*, ۳۶(۲), pp. ۷۳-۸۵.
 - [۱۸] Huber, G., ۱۹۹۱, "Organizational learning: the contributing process and the literature. *Organization Science*", ۲(۱), pp. ۸۸-۱۱۴.

- Ward, J. and Aurum, A., ۲۰۰۴, "Knowledge management in software engineering—Describing the process", ۱۰th Australian Software Engineering Conference (ASWEC ۲۰۰۴), pp. ۱۳۷-۱۴۶.
- Quinn, J., Anderson, P. and Finkelstein, S., ۱۹۹۶, "Managing professional intellect", Harvard Business Review on Knowledge Management .
- Matusik, S.F. and Hill, C.W., ۱۹۹۸, "The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage". Academy of Management Review, ۱۲(۱), pp. ۶۸۰-۶۹۷.
- بامداد صوفی، جهانیار و طاهری، پریسا (۱۳۸۸)، "عوامل موثر بر استقرار موفقیت آمیز سیستم مدیریت دانش در وزارت تعاون"، ۱۱ بهمن، دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایشهای بین المللی رازی تهران.
- آرمجو، هانیه و خوانساری، جیران (۱۳۸۸)، "اجراء مدیریت دانش در شرکت توانیر و نتایج حاصل از آن"، ۱۱ بهمن، دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز هما شهای بین المللی رازی تهران.
- فرهی، رضا، نهاوندی، بیژن و کزازی، سیدعلیرضا (۱۳۸۸)، "تعیین و اولویت گذاری مشخصه های ارزیابی اثربخشی مدیریت دانش سازمانی با رویکرد فرایند تحلیل سلسله مراتبی فازی در مراکز تحقیقاتی"، ۱۱ بهمن، دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز هما شهای بین المللی رازی تهران.
- قنبریان، مجتبی، مریدی، علی و عبداللهی، امیرمنصور (۱۳۸۸)، "بررسی عوامل موفقیت در پیاده سازی مدیریت دانش برای سازمان ها و پروژه های مهندسی"، ۱۱ بهمن، دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش، مرکز همایشهای بین المللی رازی تهران.
- Holsapple, C. and Joshi, K., ۲۰۰۰, "An investigation of factors that influence management of knowledge in organizations", Journal of Strategic Information Systems, ۹(۳), pp. ۲۳۵-۲۶۱.
- Clark, S., ۲۰۰۳, "The development of an integrated measure of readiness for change instrument and its application on ASC/PK", Master thesis, department of the air force, Air university, Ohio, USA, available from: <http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA415271>.
- Mohammadi, K., Khanlari, A. and Sohrabi, B., ۲۰۰۹, "Organizational readiness assessment for knowledge management", International Journal of Knowledge management, ۵(۱), pp. ۲۹-۴۵.
- Liyanage, C., Elhag, T., Ballal, T. and Li, Q., ۲۰۰۹, "Knowledge communication and translation – a knowledge transfer model", Journal of Knowledge Management, ۱۳(۳), pp. ۱۱۸-۱۳۱.
- Lucas, L.M. and Ogilvie, D., ۲۰۰۶, "Things are not always what they seem" The Learning Organization, ۱۳(۱), pp. ۷-۲۴.
- Akhavan, P., Hosnavi, R. and Sanjaghi, M., ۲۰۰۹, "Identification of knowledge management critical success factors in Iranian academic centers", Education, Business and Society: Contemporary (Middle Eastern Issues), ۲(۴), pp. ۲۷۶-۲۸۸.
- Jafari, M., Akhavan, P. and Rezaee Nour, J., ۲۰۰۷, "Knowledge management in Iran aerospace industries: a study on critical factor", Artifact Engineering and Aerospace Technology: An International Journal, ۷۹(۴), ۳۷۵-۳۸۹.

- Liebowitz, J., ۱۹۹۹, "Key Ingredients to the Success of an Organization's Knowledge Management Strategy", Knowledge and Process Management, ۳(۱), pp. ۳۷-۴۰.
- Lai, C.Y., Wang, C.T. and Chou, C.Y., ۲۰۰۹, "How knowledge map fit and personalization affect success of KMS in high-techfirms", Technovation, ۶(۳), pp. ۳۱۳-۳۲۴.
- Chourides, P., Longbottom, D. and Murphy, W., ۲۰۰۳, "Excellence in knowledge management: an empirical study to identify critical factors and performance measures", Measuring Business Excellence, ۳(۱۵), pp. ۲۹-۴۵.
- Nayir, D.Z. and Uzuncarsili, U., ۲۰۰۸, "A cultural perspective on knowledge management: the success story of Sarkuysan company", Journal of Knowledge Management, ۱۲(۲), pp. ۱۴۱-۱۵۵.
- Davenport, T.H., De Long, D.W. and Beers, M.C., ۱۹۹۸, "Successful knowledge management projects" Sloan Management Review, ۲۳(۲), pp. ۴۳-۵۷.
- Davenport, T.H. and Probst, G.J.B., ۲۰۰۲, "knowledge management case book", Weinheim, Wiley.
- Lin, W.B., ۲۰۰۸, "The exploration factors of affecting knowledge sharing – The case of Taiwan's high-tech industry", Expert Systems with Applications, ۳۵(۱), pp. ۶۶۱-۶۷۶.
- Skyrme, D. and Amidon, D., ۱۹۹۷, "The knowledge agenda", The Journal of Knowledge Management, ۱(۱), pp. ۲۷-۳۷.
- Ryan, S. and Prybutok, V., ۲۰۰۱, "Factors affecting knowledge management technologies: a discriminative approach", Journal of Computer Information Systems, ۴۱(۳), pp. ۳۱-۳۷.
- Krogh, G.V., ۱۹۹۸, "Care in knowledge creation", California Management Review, ۴۰(۳), pp. ۱۲۳-۱۵۳.
- Hassanali, F., ۲۰۰۲, "Critical Success Factors of Knowledge Management", available from: [www.kmadvantage.com/docs/km_articles/Critical_Suc cess_Factors_of_KM.pdf](http://www.kmadvantage.com/docs/km_articles/Critical_Success_Factors_of_KM.pdf)
- Bartol, K.M. and Srivastava, A., ۲۰۰۲, "Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems", Journal of leadership and Organization Studies, ۹(۱), pp. ۷۵-۸۱.
- Byrne, R., ۲۰۰۱, "Employees: capital or commodity", The learning organization, ۸(۱), pp. ۴۴-۵۰.
- Yahya, S. and Goh, W.K., ۲۰۰۲, "Managing human resources toward achieving knowledge management", Journal of knowledge management, ۶(۵), pp. ۴۵۷-۴۶۸.
- Yang, H.L. and Wu, T.C., ۲۰۰۸, "Knowledge sharing in an organization", Technological Forecasting & Social Change, ۷۵(۱), pp. ۱۱۲۸-۱۱۵۶.
- Chong, S.C. and Choi, Y.S., ۲۰۰۵, "Critical Factors In The Successful Implementation Of Knowledge Management", Journal of Knowledge Management Practice, ۶(۸), ISSN ۱۷۰۵-۹۲۳۲, available from: <http://www.tlinc.com/articl۹۰.htm/>.
- Lang, J.C., ۲۰۰۱, "Managerial concerns in knowledge management", Journal of Knowledge Management, ۵(۱), pp. ۴۳-۵۷.

- Wong, Y.K. and Elaine, A., ۲۰۰۵, "An empirical study of the important factors for knowledgemanagement adoption in the SME sector", Journal of Knowledge Management, ۹(۳), pp. ۶۴-۸۲.
- Keeney, R.L., ۱۹۹۲, "Value-Focused Thinking: A Path to Creative Decision Making", Cambridge, MA: Harvard University Press.

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۲

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۳/۲۰

مقاله مروری

ارائه مدل مفهومی مدیریت جهادی؛ مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

محمدامین آئینی^۱، سید نجم الدین موسوی^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل مفهومی مدیریت جهادی مبتنی بر متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است. روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق اکتشافی با رویکرد داده بنیاد است. جامعه آماری شامل متن بیانیه گام دوم انقلاب است که تحلیل و مفهوم‌پردازی موضوع مورد نظر با استفاده از فرایند نظام مند کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی صورت گرفته است. روایی تحقیق از طریق فرایند کدگذاری در دو زمان مختلف توسط پژوهشگر و پایایی نیز با استفاده از چهار معیار معرف پارکر و رافی (۱۹۹۷) ارزیابی شد. یافته‌ها حاکی از ۳۱۴ کدباز، ۶۴ کد محوری و ۲۲ کد انتخابی است. نتایج نیز در قالب الگویی مفهومی با شش متغیر شامل؛ عوامل علی، زمینه ای، مداخله گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدهای مدیریت جهادی ارائه شده اند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت جهادی، بیانیه گام دوم انقلاب، نظریه داده بنیاد.

۱ دانشجوی دکتری؛ مدیریت دولتی؛ دانشکده علوم اقتصادی و اداری؛ دانشگاه لرستان؛ خرم‌آباد، ایران

۲ دکتری مدیریت بازرگانی؛ دانشیار؛ دانشکده علوم اقتصادی و اداری؛ دانشگاه لرستان؛ خرم‌آباد، ایران

مقدمه

علوم مدیریتی را باید از نظر محتوا و همچنین مدنظر قرار دادن ارزش‌های انسانی درون آن، علمی هنجاری بشمار آورد. نسبت سازگاری الگوهای غربی مدیریت با ارزش‌های بومی کشورهای دیگر، از جمله مباحثی است که از مدت‌ها قبل ذهن مصلحان اجتماعی و اندیشمندان را به خود مشغول کرده است. در این میان، به‌کارگیری بعضی از تجربیات مدیریتی هم‌زمان با شکل‌گیری انقلاب اسلامی و مشاهده دستاوردهای چشمگیر و ملموس این تجربیات، نویدبخش وجود الگوهای بومی مدیریت در کشور بوده است (اصلی پور، ۱۳۹۶). مدیریت جهادی از مفاهیم نوظهور و جدیدی است که می‌تواند حوزه مدیریت و سازمان را در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت به‌طور مناسب و مطلوبی تشریح کند. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) به‌طور مکرر در فرمایشات خود به مدیریت جهادی اشاره و به استفاده از این الگوی مدیریتی مطلوب از طرف مسئولان نظام تأکید داشته و آن را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه و کشور مطرح نموده‌اند: «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت. با حرکت عادی و بی حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد. یک‌همت جهادی لازم است. تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد» (بیانات در جلسه تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، ۹۲/۱۲/۲۰؛ خزائی و همکاران، ۱۳۹۸).

بیان مساله

به تعبیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی، قابل حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد» (امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، ۱۳۹۲؛ قرایی آشتیانی و پور صادق، ۱۳۹۸). «مدیریت جهادی» را

می‌توان نوع خاصی از مدیریت اسلامی به حساب آورد که نه تنها در آن حدود و اصول مکتبی مورد توجه قرار می‌گیرد، بلکه نتیجتاً موجب کار و تلاش بیشتر نیز می‌شود؛ اما طبیعتاً تبیین ابعاد و الگوی نظری آن بر عهده اندیشمندان و پژوهشگران سازمان و مدیریت است (خزائی و همکاران، ۱۳۹۸).

از سوی دیگر، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی را می‌توان به‌عنوان سند چشم‌انداز دقیق و حکیمانه، مبتنی بر آرمان‌های اسلامی و نقشه راه حرکت آینده انقلاب و نظام اسلامی جهت دستیابی به جامعه اسلامی پیشرو قلمداد نمود (محمودلی و صفراهنگ، ۱۳۹۸)؛ که با مطالعه و بررسی دقیق آن، می‌توان الگوی مدونی را جهت مدیریت جهادی برای بهره‌گیری و استفاده مدیران اسلامی در سطوح مختلف مدیریت کشور استخراج نمود. بنابراین، با توجه به اهمیت و آثار غیر قابل انکار مدیریت جهادی در پیشرفت سازمان‌ها و کشور، همچنین اهمیت بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در معرفی و تبیین مؤلفه‌های مدیریت جهادی؛ مضافاً، تأکید شخص رهبری (مدظله‌العالی)، مبنی بر کار تخصصی صاحب‌نظران درباره متن این بیانیه^۱ (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۹)؛ مسئله اصلی تحقیق حاضر، عدم وجود الگویی جامع، کاربردی و مطلوب از مدیریت جهادی مبتنی بر اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی در متن بیانیه گام دوم انقلاب است. به‌این ترتیب، سوالات اصلی این تحقیق به این صورت مطرح می‌شوند؛ مفاهیم، زیر مؤلفه‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شامل چه مواردی هستند؟ این مؤلفه‌ها را چگونه می‌توان در کنار هم به شکل یک الگوی مطلوب قرارداد؟ بنابراین، تحقیق

^۱آیت‌الله شب‌زنده‌دار در جلسه درس خارج فقه با اشاره به دیدارشان با رهبر انقلاب، روایتی را از آنچه ایشان درباره بیانیه "گام دوم انقلاب" گفته بودند نقل کرده‌اند: ایشان از قول معظم له فرمودند: «من روی این بیانیه خیلی زحمت کشیدم و بنای بر این ندارم که اگر چیزی نوشتم یا مطلبی می‌گویم از دیگران درخواست کنم که روی آن کار کنند ولی راجع به این (بیانیه)، می‌گویم این کار را نکنند» (به نقل از خبرگزاری مهر، ۹۷/۱۱/۲۰؛ گودرزی و همکاران، ۱۳۹۹).

حاضر باهدف شناسایی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر اساس بیانات و نظریات رهبر معظم انقلاب که در متن بیانیه گام دوم انقلاب به آن‌ها اشاره شده به رشته تحریر درآمده است. همچنین، نتایج مطالعه حاضر می‌تواند به‌عنوان یک الگوی مطلوب، راهنما و هدایتگر مدیران سطوح مختلف در بخش‌های دولتی و خصوصی جهت نائل شدن به اهداف والای جامعه اسلامی و حل مشکلات مختلف جامعه راهگشا باشد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

جهاد

کلمه جهاد از ماده «ج ه د» و جَهْد [به فتح] به معنی مشقت و به نقلی مبالغه است و جُهْد [به ضم] به معنی تلاش فراوان، یا طاقت و درکل به‌نوعی واداشتن بدانچه بر آن سخت و دشوار باشد، گفته شده است. در بیش از سیصد آیه از آیات قرآن مجید، احکام مربوط به جهاد و دیگر امور مربوط به جنگ از جمله: شهیدان، اسیران، آماده ساختن عِدّه و عُدّه، غزوات، هجرت و مباحثی از این قبیل آمده است (خرمشاهی، ۱۳۷۷ ج ۱: ۸۶۵؛ حسنی نیک و مختاریان پور، ۱۳۹۷). علامه طباطبایی در ذیل آیه «و من جَاهِدْ فَإِنَّمَا يَجَاهِدُ لِنَفْسِهِ» (سوره عنکبوت آیه ۶)، جهاد و مجاهده را مبالغه در جهد، معنی کرده و جهد نیز به معنی به کار بستن قدرت و طاقت است، پس جهاد و مجاهده، به معنای به کار بستن نهایت درجه طاقت و قدرت است (طباطبایی، ۱۳۷۴ ج ۱۶: ۱۵۲؛ قرایی آشتیانی و پور صادق، ۱۳۹۸). به بیان دیگر، «جهادگر» کسی است که در راه هدف خود، به شکلی خستگی‌ناپذیر تمام توانش را به کار می‌گیرد. جهادگر در راه خدا به ایثار توان و امکانات خود می‌پردازد. از آیات جهاد برداشت می‌شود که این مفهوم با مصائب و بلاها همراه است (طباطبایی، ۱۳۷۷ ج ۱: ۵۱۷؛ زین‌الدینی و محمدی سیاه بومی، ۱۳۹۷): از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیز «جهاد یعنی مبارزه، در مبارزه، دو چیز، حتماً لازم است: یکی اینکه در آن، جدوجهد و تحرکی باشد... دوم این که در مقابلش

دشمنی باشد» (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۵). «... اگر همه این‌ها در مقابل دشمن خدا و دشمن علی لسان الله و لسان رسوله و اولیائه (علیهم‌السلام) باشد، می‌شود جهاد فی سبیل الله» (مقام معظم رهبری، ۱۳۷۳)؛ (قرایی آشتیانی و پور صادق، ۱۳۹۸). در اهمیت و جایگاه جهاد همین بس که امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه می‌فرمایند: «همانا جهاد یکی از درهای بهشت است که خداوند آن را برای اولیای خاص خود گشوده است. جهاد جامه تقوا و زره استوار خداوند و سپر محکم اوست» (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۷؛ معدنی و میری، ۱۳۹۸).

در دهه اول انقلاب اسلامی روحیه و رفتار جهادی به‌عنوان عاملی مهم و اثربخش در بهبود عملکرد بخش‌های مختلف سازمان‌های ایرانی، در سطح جامعه و به‌طور ویژه در جهاد سازندگی، بسیج و سپاه مورد تجربه قرار گرفته است. این مفهوم ویژگی‌هایی را به خود اختصاص داده که بعضی از این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: اعتقاد به اینکه «ما می‌توانیم»، کار برای خدا، کار با جدیت، خستگی‌ناپذیر و بی‌وقفه، استفاده از همه ظرفیت‌های ذهنی و وجودی و اعتماد به جوان‌ها. در جدول ۱، با جمع‌بندی مجموعه بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) معنی جهاد از دیدگاه ایشان احصا شده است.

جدول ۱؛ مجموعه سخنان فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در معنی جهاد (معدنی و میری، ۱۳۹۸).

تاریخ سخنرانی	تعریف جهاد از دیدگاه رهبری
۱۳۸۷/۰۷/۰۳	جهاد یعنی تلاش بی‌وقفه، همراه با خطرپذیری (در حد معقول البته).
۱۳۸۷/۰۷/۰۳	جهاد یعنی پیشرفت و امید به آینده.
۱۳۸۳/۰۸/۲۰	همان چیزی است که امروز در زبان فارسی ما در کلمه "مبارزه" وجود دارد.
۱۳۷۵/۰۳/۲۰	هرگونه تلاش در مقابل دشمن، جهاد است.
۱۳۷۵/۰۳/۲۰	تلاش یعنی حضور در میدان با مجاهدت، با تلاش، باهدف و باایمان.
۱۳۸۳/۰۸/۲۰	اگر انسان با موانع درگیر شود و سعی کند آن را از میان بردارد، این می‌شود مبارزه؛ جهاد در زبان عربی در قرآن و حدیث عیناً به همان معناست.
۱۳۹۰/۰۱/۰۸	جهاد معادل کلمه مبارزه در فارسی است.

مدیریت جهادی

از منظر گفتمان دینی، بعضی از مفاهیم دینی به ما نشان می‌دهند که باید مانع را دور بزیند، مانند هجرت، اما جهاد همیشه برخورد با مانع را موردتوجه دارد. در حقیقت، سه قاعده کلی را می‌توان برای جهاد مطرح نمود: الف) قاعده سعی؛ "وَ أَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى" (نجم/۳۹)، ب) قاعده جهاد؛ "اللَّهُمَّ الْعَنِ الْعِصَابَةَ الَّتِي جَاهَدَتِ الْحُسَيْنَ" (زیارت عاشورا) و ج) قاعده جهاد فی سبیل الله؛ "وَ الَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا" (عنکبوت/۶۹). دو قاعده اول عمومی هستند و برای هر انسانی اعم از منافق، کافر و مسلمان است (مانند حداکثر مجاهده و تلاش دشمنان ستمکار سیدالشهدا (ع) در محاربه با ایشان) ولی در قاعده سوم، خداوند تأکید می‌کند آن‌هایی که در راه ما جهاد (نه سعی) می‌کنند، ما حتماً آن‌ها را به راه‌هایی از سوی خود

هدایت خواهیم کرد (احمدیان، ۱۳۹۳؛ زارعی محمودآبادی و اردکانی، ۱۳۹۷). از سوی دیگر، انقلاب اسلامی ایران زمینه‌ای را جهت ظهور هرچه بهتر و بیشتر فضایل اخلاقی در سازمان‌ها و جامعه ایجاد نمود و این زمینه و فضا به شکل‌گیری سبک متمایز مدیریتی موجب شد که مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) از آن به‌عنوان مدیریت جهادی یاد می‌کند؛ «الگوی مدیریتی مطلوبی که از سوی ایشان به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح شده است». پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران، در هر برهه از تاریخ انقلاب، هر امری که با رویکرد جهادی مدیریت‌شده، موفقیت‌های چشمگیری داشته است. به‌واسطه مدیریت جهادی تجربه‌های بسیار موفق و ارزشمندی در عبور از بحران‌ها وجود دارد؛ لذا توان مدیریت جهادی در پیشبرد امور جهت دستیابی به اهداف نظام اسلامی و جامعه بهره‌مند فوق‌العاده است (مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵، ۱۶۱؛ موسی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷).

مدیریت جهادی هنر توانستن و ارائه ایده و طرح جدیدی بود که با ظهور انقلاب اسلامی در ایران شکل گرفت (قرایی آشتیانی و پور صادق، ۱۳۹۸). در این خصوص صاحب‌نظران و محققان تعاریف مختلفی از مدیریت جهادی ارائه نموده‌اند. از جمله؛ مدیریت جهادی همان مدیریت علمی است که بر مبنای دانش مدیریت پایه‌ریزی شده است و با در نظر گرفتن ابعاد ایمانی و دینی به مدیریت تعریف تازه‌ای می‌بخشد (مهدی نژاد نوری و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی نوع خاصی از مدیریت ارزشی با اصالت فرهنگی و هماهنگ با مدیریت علمی می‌باشد که با استفاده از تعاریف علمی مدیریت و به‌کارگیری پنج وظیفه اصلی مدیر و ترکیب آن با مفاهیم دینی و اسلامی به سبک جدیدی از مدیریت تبدیل‌شده است. مدیریت جهادی برگرفته از مبانی اسلامی و استفاده از انرژی و توانمندی‌های منابع انسانی است که با تکیه بر اعتقادات و ارزش‌های معنوی صورت می‌گیرد. درواقع، مدیریت جهادی سبکی شکل‌گرفته از

تفکر بومی و متناسب با مقتضیات اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران است (افتخاری و همکاران، ۱۳۹۷).

مدیریت جهادی یعنی هنر و علم رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی، بر مبنای مبارزه در همه جنبه‌های علمی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و... جهت رسیدن به اهداف کلان و راهبردی یک نظام و رفع موانعی است که در نیل به آن وجود دارد. از ویژگی‌های این مدیریت، خستگی‌ناپذیری، خدمت با نیت الهی، استقامت در کار، سرعت عمل، انعطاف‌پذیری، ابتکار و خلاقیت، شجاعت، مدیر پروری، مسئولیت‌پذیری همراه با فروتنی و اخلاص است. این رویکرد مدیریتی دارای یک اصل بنیادی و محوری است که آن تأکید کامل بر ارزش‌های اخلاقی و معنویت، اسلامی و انسانی است. در حقیقت، مدیریت جهادی بدون معنویت، معنی و وجود نخواهد داشت (تولایی و شکوهیار، ۱۳۹۳؛ حسنی نیک و مختاریان پور، ۱۳۹۷).

مدیریت جهادی، یادگاری است گران‌بها از دوران حماسه و دفاع که در آن تهیه و تجهیز سرمایه‌های انسانی، مادی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها، همه در فضایی برگرفته از آموزه‌های اصیل دینی و اسلامی صورت می‌گرفته است؛ مهم‌ترین شاخصه آن ذوب شدن اراده انسان در اراده الهی بوده است. البته نماد این امتزاج عاشقانه و پرشور، فرمانبری آگاهانه از ولی فقیه زمان است. از مؤلفه‌های اصلی و کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. در واقع، مدیریت جهادی با استفاده از ابزار علم و فناوری و هم‌راستا با اراده الهی و بر مبنای نقشه الهی به مدیریت امور می‌پردازد (مرادی و فیروزآبادی، ۱۳۹۵). مدیریت جهادی، رفع و جبران خلاقانه و جسورانه کمبودها و چالش‌ها و ایجاد ظرفیت‌های جدید با تشریفات و منابع حداقلی از طریق تلاش و ایثار مضاعف و برادرانه به سوی تقرب الی الله است. به عبارت دیگر، مدیریت جهادی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: همت و تلاش فزاینده همراه با خلاقیت، تخصص، برنامه‌ریزی و آینده‌نگری با در نظر گرفتن ارزش‌های دینی و توکل بر خداوند جهت رسیدن به اهداف معنوی و مادی سازمان و جامعه است (زارعی محمودآبادی و اردکانی، ۱۳۹۷).

مطابق فرمایش مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، «مدیریت جهادی یعنی کار و تلاش، باخدا حساب کردن، به علم تکیه کردن، به درایت و تدبیر تکیه کردن؛ اگر این‌ها محقق شود، کارها پیش می‌رود. کشور نیز همین‌طور قابل اداره شدن است. ما معتقدیم کشور را نیز می‌توان این‌گونه اداره کرد. باکار جهادی می‌شود اداره کرد؛ نه فقط برای ما که در برهه‌ای از زمان قرار گرفتیم که فشارها و تهدیدها و تعصب‌های خبثت آلود قدرت‌های غرب و طاغوت بر ما زیاد است؛ در همه شرایط همین‌طور است؛ در شرایط جنگ و صلح، در شرایط گشایش و سختی و انواع شرایط این‌جور است. اگر انسان با این روحیه وارد شود، کارها پیش می‌رود» (۱۳۹۲/۱۰/۰۲)؛ (معدنی و میری، ۱۳۹۸). رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) در مجامع مختلف همواره به تبیین مؤلفه‌ها و شاخصه‌های مدیریت جهادی پرداخته و به مناسبت‌های مختلف، ویژگی‌های این نوع از مدیریت را بیان فرموده‌اند. ده مؤلفه مدیریت جهادی از دیدگاه معظم له شامل: ۱- توکل به خدا ۲- خودباوری و اعتمادبه‌نفس ۳- دشمن‌شناسی ۴- دوری از اختلافات ۵- کارآمدی ۶- استفاده از امکانات و ظرفیت‌ها ۷- نگاه نقادانه ۸- حرکت مبتنی بر علم و درایت ۹- همت همراه بانگیزه خدمت ۱۰- حضور مردمی و عزم ملی می‌باشد (قرایی آشتیانی و پور صادق، ۱۳۹۸).

شاخص‌های مدیریت جهادی

مهم‌ترین شاخصه‌های مدیریت جهادی به شرح زیر هستند (سلطانی، ۱۳۹۳: ۱۷؛ معدنی و میری، ۱۳۹۸: ۱۰۲):

۱. دین‌محوری و کار برای رضایت خدا به‌عنوان محور اصلی تفکر مدیران و کارکنان؛
۲. آرمان‌گرایی، ولایت‌مداری و پیروی از رهبری در تمامی سطوح سازمانی؛
۳. انعطاف‌پذیری و سازگار نمودن روش‌های کار با توجه به مقتضیات زمان؛
۴. پیشتازی در ارائه افکار نو و اجرای طرح‌های بزرگ؛

۵. استقبال از مسئولیت‌های مهم، حیاتی و خطیر؛
۶. تلاش در جهت حفظ و تداوم دستاوردهای انقلاب اسلامی؛
۷. نوگرایی و استقبال از افکار نو و طرح‌های جدید و چالشی؛
۸. پاسخ به نیازهای جامعه و سازگاری مستمر با نیازهای در حال تحول؛
۹. ساختار غیرمتمرکز تصمیم‌گیری و توجه به اصل شورا؛
۱۰. شناسایی و استفاده صحیح از حداکثر ظرفیت‌ها و توانمندی‌های سازمان‌ها؛
۱۱. سرعت عمل لازم در حل و فصل مسائل و مشکلات ارباب رجوع و ذینفعان؛
۱۲. پرهیز از هرگونه شتاب‌زدگی در تصمیمات کلان؛
۱۳. بهره‌گیری صحیح و مناسب از منابع سازمانی؛
۱۴. افزایش ساعات بهره‌وری کار در تمامی سطوح سازمان؛
۱۵. حاکمیت سبک رهبری مبتنی بر جنبه هدایت، حمایت و واگذاری اختیار؛
۱۶. ادای وظیفه مبتنی بر مدیریت جهادی، داوطلبانه و ایثارگرانه؛
۱۷. برقراری روابط عاطفی و صمیمی با کارکنان در فعالیتهای رسمی؛
۱۸. اهتمام به قناعت، ساده‌زیستی شخصی و سازمانی، صرفه‌جویی و امانت‌داری؛
۱۹. دشمن‌شناسی و جهاد فی سبیل الله و مبارزه با دشمنان داخلی و خارجی؛
۲۰. کارآفرینی، خودجوشی، تحول، پیش‌روندگی و پیش‌برندگی؛
۲۱. فرهنگ‌سازی، ترویج و انتقال ارزش‌ها و نمادهای اسلامی به نسل‌های بعدی سازمان و جامعه؛
۲۲. تناسب، تجانس، رشد و همگرایی با حرکت و تکامل انقلاب؛
۲۳. مسئولیت اجتماعی و پاسخگو بودن به نیازهای اساسی و حیاتی جامعه؛
۲۴. دانش‌محوری، تعلیم و تعلم.

پیشینه پژوهش

هرچند با مراجعه به ادبیات مرتبط، پژوهشی تخصصی و ساختارمند با موضوع ارائه مدل مدیریت جهادی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب یافت نشد، در ادامه (جدول ۲) خلاصه‌ای از پژوهش‌های انجام‌گرفته در رابطه با مدیریت جهادی ارائه شده است:

جدول ۲: پیشینه پژوهش

نتایج	هدف اصلی پژوهش	نویسندگان	دیف
یافته‌های پژوهش حاکی از کار و تلاش مضاعف، روحیه ایثارگری، وجدان‌کاری، مسئولیت‌پذیری، خودباوری، شجاعت و قاطعیت در امور، قناعت، از جنس مردم بودن، ساده‌زیستی و حسن خلق از جمله اصول، مبانی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی است.	اصول و مبانی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی	حسین زاده (۱۳۹۹)	
نتایج نشان می‌دهد، مدیر در تحقق مدیریت جهادی نقش اساسی دارد و باید با به‌کارگیری ویژگی‌هایی همچون ایمان و تقوا، بصیرت، توکل، سعه‌صدر و مانند این‌ها که در آیات و روایات از آن‌ها به‌عنوان مؤلفه‌های مدیریت جهادی ذکر شده، برای تحقق هر چه‌بهرتر اهداف والای سازمان و جامعه گام بردارد.	شناخت شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی و موانع آن بر اساس آیات و روایات	کیخا و کمانکش (۱۳۹۹)	
با استفاده از تحلیل متن وصیت‌نامه شهید قاسم سلیمانی، شش مضمون فراگیر به‌عنوان عوامل تفکر راهبردی مدیران جهادی شناسایی شدند: ۱. ولایتمداری ۲. دین‌مداری ۳. وحدت‌گرایی اسلامی ۴. فرهنگ شهادت‌طلبی ۵. اقتدار نظامی و دفاعی ۶. حکمرانی خدامحورانه. یافته‌های تحقیق حاکی از اینکه عناصر تفکر	الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی	جلیلیان (۱۳۹۹)	

<p>راهبردی مدیران جهادی با عناصر الگوهای تفکر راهبردی در مدیریت علمی رایج تفاوت دارد.</p>			
<p>مدیریت جهادی بر تبادل رهبر پیرو تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. مدیریت جهادی و تبادل رهبر پیرو بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و معنی‌دار دارند. متغیر تبادل رهبر پیرو در تأثیر مدیریت جهادی بر سایش اجتماعی کارکنان نقش میانجی دارد. مدیریت جهادی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم و از طریق نقش واسطه‌ای متغیر تبادل رهبر پیرو بر سایش اجتماعی کارکنان در محیط کار تأثیر دارد و تأثیر غیرمستقیم آن بیشتر از تأثیر مستقیم است.</p>	<p>بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر سایش اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تبادل رهبر پیرو</p>	<p>شکاری و حسینی (۱۳۹۹)</p>	
<p>الگوی با سه بعد سلوک مدیر جهادی در زمینه‌های فردی، سازمانی و ملی - فراملی به‌عنوان مضمون‌های فراگیر سطح دو و شایستگی‌های فضایل اخلاقی، شخصیت معنوی، شخصیت قوی و تأثیرگذار؛ نگاه راهبردی، روحیه جهادی در کارها، انسان‌مدار بودن؛ شخصیت جامع‌الاطراف‌داشتن، مردم‌داری، مسئولیت‌پذیری، انقلابی بودن، جذب حداکثری و اقدام فراتر از مرزها به‌عنوان مضمون‌های فراگیر سطح یک ارائه شده است.</p>	<p>تیبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)</p>	<p>پهلوان شریف و کاظمی (۱۳۹۹)</p>	
<p>نتیجه پژوهش ویژگی‌های اعتقادی، فردی، جهت و نحوه حرکت از نگاه مدیریت جهادی ولایی و سطوح مدیریت جهادی ولایی را مشخص نموده و بر همین اساس پیشنهادات تحقیق در جهت تقویت و ارتقای شناخت و استفاده از این مفهوم در فرهنگ کاری کارکنان ارتش ج.ا. و تقویت اهداف امنیت ملی پایدار ارائه شده‌اند.</p>	<p>ارائه الگوی مفهوم مدیریت جهادی ولایی در ارتش جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب</p>	<p>مقدسی لیچاهی (۱۳۹۸)</p>	
<p>مؤلفه‌های مدیریت جهادی در هفت مفهوم انعطاف‌پذیری سازمانی؛ مشارکت سازمانی؛ سازگاری سازمانی؛ انطباق‌پذیری سازمانی؛</p>	<p>ارائه الگوی تأثیرگذاری فرهنگ سازمانی</p>		

<p>رسالت و مأموریت سازمانی؛ نوآوری و خلاقیت و فرهنگ جهادی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی در چهار مفهوم مدیریتی؛ دینی و اخلاقی؛ سازمانی و شخصیتی دسته‌بندی گردیدند. همچنین مشخص شد، فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهاد تأثیر مستقیم و معناداری دارد.</p>	<p>بر مدیریت جهادی با مروری بر دیدگاه حضرت آیت‌الله‌العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)</p>	<p>قرایی آشتیانی و پور صادق (۱۳۹۸)</p>	
<p>مضامین در سه بُعد اصلی «ویژگی‌های شخصی امیرالمؤمنین (ع)»، «محیط امیرالمؤمنین (ع)» و «نظام مدیریت جهادی امیرالمؤمنین (ع)» دسته‌بندی و الگوی مدیریت جهادی آن حضرت شامل ابعاد انگیزشی، نگرشی، رویکردی و رفتاری-عملکردی که خود شامل ۲۵ مؤلفه و ۲۸ شاخص هستند حاصل شد.</p>	<p>الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه</p>	<p>خزائی و همکاران (۱۳۹۸)</p>	
<p>اهمیت ابعاد از نظر خبرگان به ترتیب اهمیت شامل، بعد دانشی، اکتسابی، سازمانی، مأموریتی و زمینه‌ای است؛ مهم‌ترین شاخص در بعد مأموریتی مربوط به شاخص ساختارهای مشورتی، در بعد اکتسابی مربوط به شاخص سیره مدیران جهادی، در بعد سازمانی مربوط به شاخص برخورداری از روحیه کار گروهی و در بعد زمینه‌ای مربوط به شاخص وجدانکاری است.</p>	<p>تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها: مطالعه ترکیبی</p>	<p>معدنی و میری (۱۳۹۸)</p>	
<p>الگوی نهایی دارای پنج بخش علی، زمینه‌ای، واسطه‌ای، راهبردی و پیامدی است. در بخش علی، چرخه ارزش‌آفرین و نوآوری؛ در بخش زمینه‌ای، دیپلماسی علمی و مدیریت جهادی علمی؛ در بخش واسطه‌ای، اسلامی سازی و بومی‌سازی علوم انسانی، در بخش راهبردی، پیشرفت مستمر علمی و در بخش پیامدی، مرجعیت علمی و تمدن سازی، به‌عنوان خروجی الگو گزارش گردیدند.</p>	<p>الگوی راهبردی اقتدار ملی بر پایه علم با تأکید بر مدیریت جهادی</p>	<p>نوری و همکاران (۱۳۹۸)</p>	<p>۰</p>
<p>اجرای اصول مدیریت جهادی در بخش مدیریت مراکز درمانی، اثرات مؤثر و مثبتی در</p>	<p>بررسی تأثیر مدیریت</p>	<p>زارعی</p>	<p>۱</p>

<p>ارتقای فضایل سازمانی داشته است و می‌تواند در کاهش رفتارهای سیاسی مخرب کارکنان سازمان مؤثر باشد.</p>	<p>جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان</p>	<p>محمودآبادی و اردکانی (۱۳۹۷)</p>	
<p>مؤلفه‌های مدیریت جهادی در پژوهش موردنظر در قالب ۱۱ مقوله انعطاف‌پذیری، ساخت جهادی، رابطه ولایی، مشارکت‌پذیری، مجاهدت محوری، تکلیف مداری، شایسته‌سالاری، معنویت محوری، تفکر پیشرو، رشد‌گرایی و استکبارستیزی با زیر مقولات مختلف طبقه‌بندی شدند.</p>	<p>کاربست مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان‌های آموزشی</p>	<p>موسی زاده و همکاران (۱۳۹۷)</p>	<p>۲</p>
<p>نتایج شامل؛ ۱۸ گزاره، ۴ مؤلفه و ۳۲ زیر مؤلفه به شرح زیر احصاء گردید: ویژگی‌های مدیریت جهادی با ۶ زیر مؤلفه؛ مفهوم مدیریت جهادی با ۳ زیر مؤلفه؛ الزامات مدیریت جهادی با ۱۰ زیر مؤلفه؛ دستاوردهای مدیریت جهادی با ۱۳ زیر مؤلفه.</p>	<p>مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)</p>	<p>افتخاری و همکاران (۱۳۹۷)</p>	<p>۳</p>
<p>عقل نظری شامل مؤلفه‌های اعتقاد به جنگ حق و باطل و رحمت خاص الهی؛ عقل عملی شامل مؤلفه‌های توجه به عوامل مافوق طبیعی، دین‌محوری و مبارزه با دشمن؛ سرانجام عقل کنشی شامل مؤلفه‌های ایثارگری، خردمندی، رابطه سازنده رهبر - پیرو، نظام‌مندی، مسئله محوری، برخورد صحیح با دشمن و تلاشگری است.</p>	<p>عقلانیت مدیریت جهادی</p>	<p>حسینی نیک و مختاریان پور (۱۳۹۷)</p>	<p>۴</p>

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق اکتشافی، از نوع پژوهش‌های کیفی و مبتنی بر رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد^۱ است. در پژوهش حاضر، متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به دلیل جامعیت و اینکه سندی هدایتگر برای عرصه‌های مختلف کشور است

^۱ Grounded Theory

به‌عنوان جامعه آماری موردبررسی و تحلیل قرار گرفته است. در نهایت استخراج مفاهیم، زیر مؤلفه‌ها و مؤلفه‌های اصلی موضوع موردبررسی با استفاده از کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی صورت گرفته است.

برای اطمینان از روایی تحقیق، محقق از روش بازبینی و کدگذاری در دو زمان مختلف استفاده کرده است که بدلیل تفاوت اندک در دو مرحله کدگذاری نتایج مورد تایید قرار گرفته‌اند. همچنین، گام‌به‌گام فرایند کدگذاری، تحلیل و نهایتاً استخراج مدل با استفاده از رویکرد نظام‌مند داده بنیاد صورت گرفته است. علاوه بر این، به‌منظور اطمینان از پایایی و فرآیند پژوهش در نظریه‌پردازی داده بنیاد، استراوس و کوربین هفت معیار را در نظر گرفتند که پارکر و رافی^۱ در اقدامی جالب، آن‌ها را در بین ۴ معیار اولیه گلیسر و استراوس مطرح کرده‌اند. در تحقیق حاضر پایایی با استفاده از چهار معیار معرف پارکر و رافی (۱۹۹۷) از جمله؛ قابلیت فهم، قابلیت تطبیق، قابلیت تعمیم و کنترل فرآیند به شرح زیر مورد ارزیابی قرار گرفته است:

برای سنجش معیار تطبیق، مفاهیم بدست آمده از داده‌های بررسی‌شده، مطابق روند انجام‌شده، حاصل‌شده‌اند. جهت قابلیت فهم نمودن الگو، مفاهیم به شکلی ساختاریافته به هم مرتبط شده‌اند و میان آن‌ها پیوندهای مفهومی برقرار شده است تا مقوله‌های مربوط به وسیله آن‌ها استخراج شوند. به‌منظور قابلیت تعمیم بودن الگو، سعی شده تا ساختار الگو بر مبنای متن بیانیه گام دوم انقلاب شکل گیرد. در رابطه با کنترل فرایند الگو به دلایل زیر می‌توان اطمینان حاصل نمود که داده‌های گردآوری‌شده به ارائه الگو منتج شده است (زین‌الدینی و محمدی سیاهبومی، ۱۳۹۷):

۱. تطبیق روشنی بین مقوله‌ها و داده‌های خام وجود دارد؛

۲. گسترش دامنه جمع‌آوری داده‌ها (کل متن بیانیه گام دوم مورد تحلیل قرار گرفته است)؛

۳. الگوی ارائه‌شده از الگوی مفهومی روش داده بنیاد پیروی نموده است؛

۴. الگوی ارائه‌شده پس از طی مراحل کدگذاری باز و محوری ظاهر شده است؛

یافته‌ها

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از فرایند کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی با استفاده از رویکرد داده بنیاد؛ عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدهای مدیریت جهادی شناسایی شدند. در ادامه به محورها، مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های شناسایی شده می‌پردازیم. در جدول ۴، نتایج حاصل از کدگذاری (کدهای باز، محوری و انتخابی) متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مربوط به مدیریت جهادی ارائه شده است؛

شرایط علی شناسایی شده: با عنایت به نتایج حاصل از فرایند کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مبتنی بر رویکرد داده بنیاد، مهم‌ترین شرایط علی مدیریت جهادی که در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطرح گردیده است شامل مؤلفه‌های؛ احساس مسئولیت دینی با ۱۳ کدباز، روحیه انقلابی با ۱۵ کدباز، روحیه عدالت‌خواهی با ۲۸ کدباز و رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی با ۲۵ کدباز می‌باشند که هر کدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

شرایط زمینه‌ای شناسایی شده: با توجه به نتایج حاصل از فرایند کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای مدیریت جهادی که در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مطرح گردیده است شامل مؤلفه‌های؛ لزوم مشروعیت بیشتر جمهوری اسلامی با ۴ کدباز، نقش‌های رهبری با ۱۱ کدباز، لزوم مناسبات مدیریتی خردمندان و پرتلاش با ۱۲ کدباز، لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی و جوان با ۷ کدباز و لزوم رشد اقتصادی

و علمی با ۲۳ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

شرایط مداخله‌گر شناسایی‌شده: مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر مدیریت جهادی که در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطرح شده است شامل مؤلفه‌های؛ همت و اراده‌ی ملی با ۱۰ کدباز، انسان‌های باایمان و جهادگر با ۱۰ کدباز، شعور معنوی و وجدان اخلاقی با ۱۱ کدباز، و دشمنان انقلاب و ایران با ۲۳ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

راهبردهای شناسایی‌شده: مهم‌ترین راهبردهای مورد انتظار مدیریت جهادی که در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطرح گردیده اند شامل مؤلفه‌های؛ بهره‌گیری از ظرفیت‌های مادی و سرمایه‌های انسانی، انقلابی و جوان با ۳۰ کدباز، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی با ۱۳ کدباز، جهاد علمی و اقتصادی با ۱۲ کدباز، عمل به اخلاق و صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی با ۹ کدباز و استفاده از روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی با ۱۰ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

پیامدهای شناسایی‌شده: مهم‌ترین پیامدهایی که از مدیریت جهادی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مشخص شده‌اند شامل مؤلفه‌های؛ پیشرفته‌ای علمی گسترده با ۸ کدباز، تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نافته) با ۱۸ کدباز، ایران مصداق الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی با ۲۲ کدباز و پیشرفته‌ای مادی و معنوی با ۷ کدباز می‌باشند که هرکدام از این مؤلفه‌ها نیز به‌نوبه خود دارای زیر مؤلفه‌های مربوط به خود هستند.

جدول ۴: نتایج حاصل از کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

محور	کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدهای باز
	احساس مسئولیت دینی (۱۳)	دفاع از مظلومان و مستضعفان (۴)	با صراحت و شجاعت در برابر زورگویان - دفاع از مظلومان و مستضعفان - در کنار مظلومان جهان - عدم غفلت از قشرهای نیازمند.
		احساس مسئولیت (۳)	احساس مسئولیت بیشتر - احساس وظیفه‌ی دینی - حل مشکلات.
		ایمان اسلامی (۶)	قدرت عظیم ایمان - پایبند به اصول - هدایت الهی - الهام مدیریت جهادی از ایمان اسلامی - خودسازی - قدرشناسی خود.
	روحیه‌ی ایثار و مجاهدت (۲)	روحیه‌ی ایثار و مجاهدت (۲)	روحیه‌ی برادری و ایثار - مجاهدت‌های جوانان.
		ویژگی‌های انقلاب (۹)	ویژگی‌های انقلاب؛ دارای انعطاف - تصحیح خطاها، همچون پدیده‌ای زنده، بازاده - انتقادپذیر - حساسیت مثبت به نقدها - نظام‌سازی - عدم رکود و خاموشی انقلاب - سازگاری جوشش انقلابی، نظم سیاسی و اجتماعی - دوری از افراط - بی‌رحم، خون‌ریز، منفعل و مردد نبودن.
		تسلیم‌ناپذیری و پاسداری از انقلاب (۴)	تسلیم‌ناپذیری و پاسداری از انقلاب در مقابل دولت‌های مستکبر به‌عنوان خصوصیتی در ایرانی‌ها - روبه‌رو بودن انقلاب با چالش‌های مستکبران - پا به میدان نهادن انقلاب اسلامی ایران در عین ناباوری جهانیان - عدم انفعال و تجدیدنظر‌پذیر.
	روحیه عدالت‌خواهی (۲۸)	عدالت‌طلبی (۱۳)	عدالت فریضه‌ای بر عهده‌ی همه به‌ویژه حاکمان و قدرتمندان - فاصله با عدالت - امید به برای اجرای عدالت - عدم کفایت جهت استقرار عدالت - عدالت‌طلبی - مبارزه با بی‌عدالتی - توزیع ناعادلانه خدمات و درآمدهای کشور - تأکید بر توزیع عدالت محور - مبارزه با فساد در راه استقرار عدالت - عدالت در صدر هدف‌های همه پیامبران و جمهوری اسلامی - عدالت کلمه‌ای مقدس در همه‌ی زمان‌ها و سرزمین‌ها - تبعیض در توزیع منابع عمومی - عدالت بیشتر در تقسیم امکانات عمومی.
		فاصله‌ی بین باید‌ها و واقعیت‌ها (۲)	فاصله‌ی میان باید‌ها و واقعیت‌ها - فاصله بین آنچه هست و آنچه باید باشد.
		رفع محرومیت‌ها (۲)	محرومیت بیشتر مردم از نیازهای اولیه - باید به‌طور دائم

<p>دغدغه مسئولان رفع محرومیت‌ها و شکاف‌های طبقاتی باشد.</p>			
<p>ضربه‌های سخت بی‌بندوباری در طول دوران پهلوی‌ها - عدالت و مبارزه با فساد - اهمیت به چرا و چگونه ماندن - لزوم دستگامی جهت مبارزه با فساد - فساد اقتصادی و اخلاقی و سیاسی، به‌عنوان توده‌ی چرکین - فساد زلزله‌ی ویرانگر و ضربه زنده به مشروعیت - وخامت فساد، خصوصاً در حکومت جمهوری اسلامی - پیشگیری و مبارزه با قاطعیت از بروز فساد - مبارزه با فساد - کنترل فساد - قابل‌قبول نبودن فساد.</p>	<p>لزوم مبارزه با فساد (۱۱)</p>		
<p>اهمیت آزادی و استقلال - حکومت‌ها موظف به تأمین استقلال و آزادی - جهاد ملت ایران برای کسب استقلال و آزادی - استقلال و آزادی ایران اسلامی، خون آورد صدها هزار انسان - استقلال و آزادی ثمر انقلاب - در معرض خطر قرار ندادن استقلال و آزادی - لزوم حراست همه از استقلال و آزادی - عزت ملی - استقلال ملی.</p>	<p>اهمیت استقلال و آزادی (۹)</p>		
<p>فطری بودن شعارهای انقلاب - ارزش همیشگی آزادی، معنویت، اخلاق، استقلال، عقلانیت، عدالت، عزت - دفاع ابدی از نظریه‌ی نظام انقلابی - مستثنا بودن شعارهای جهانی انقلاب دینی ایران - توجه به شعارهای انقلاب و غفلت نکردن از جریان انقلابی - شعارهای همیشه‌زنده‌ی انقلاب اسلامی - اصل ما می‌توانیم.</p>	<p>عملی کردن شعارهای انقلاب (۷)</p>	<p>رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی (۲۵)</p>	
<p>عذاب وجدان‌های آرمان‌خواه - آرمان‌های بزرگ - نزدیک کردن انقلاب به آرمان‌های بزرگش - طی شدن فقط قطعه‌ای از مسیر به‌سوی آرمان‌های جمهوری اسلامی - تنها انقلابی بدون خیانت به آرمان‌هایش.</p>	<p>نزدیک کردن انقلاب به آرمان‌هایش (۵)</p>		
<p>برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های مقابله با تهاجم - به‌شدت حساس به مرزبندی با دشمنان - نگاه کینه‌ورزانه و بدخواهانه‌ی رژیم‌های زورگو به انقلاب - تحلیل‌های سراپا غلط از سوی غفلت‌زدگان داخلی و کانون‌های فکر و توطئه‌ی خارجی.</p>	<p>لزوم برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های مقابله با تهاجم (۴)</p>		
<p>جمهوری اسلامی نیازمند مشروعیتی فراتر از</p>	<p>جمهوری اسلامی</p>	<p>لزوم مشروعیت</p>	<p>ب ب ب ب</p>

مشروعیت‌های مرسوم.	نیازمند مشروعیت فراتر (۱)	بیشتر جمهوری اسلامی (۴)
روی‌گردانی مسئولان از ارزش‌های دینی دلیل دل‌زدگی مردم.	دل‌زدگی مردم (۱)	
نگاه امیدوارانه‌ی ملت‌های آزادی‌خواه جهان به انقلاب - همراهی حکومت‌ها.	نگاه امیدوارانه‌ی ملت‌های آزادی‌خواه جهان به انقلاب (۲)	
خطاب قرار دادن جوانان - تذکر به جوان‌ها که همه راه‌حل‌ها در داخل کشور- توصیه به علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اقتصاد، عدالت و مبارزه با فساد، استقلال و آزادی، عزت ملی و روابط خارجی و مرزبندی با دشمن، سبک زندگی- تأکید بر دادن زمام اداره‌ی بخشه‌ای گوناگون کشور به جوانان- چشم امید به جوان‌ها برای مقابله با ترویج سبک زندگی غربی.	توصیه مکرر ولایت‌فقیه به جوان‌ها (۵)	نقش‌های رهبری (۱۱)
تذکر و هشدار مقام ولایت- رهبری تأییدشده‌ی- نقش رهبری- اندیشه‌ی بزرگ امام خمینی نخستین درخشش انقلاب - امام (ره) با ویژگی‌های برجسته در رأس کشوری- درود بر امتی که آغازگر و تداوم‌دهنده انقلاب است.	نقش رهبری (۶)	
عیوب ساختاری و ضعف‌های مدیریتی- نیاز به مناسبات مدیریتی خردمندان- اصلاح مشکل درونی، تحریم‌ها را کم اثر و حتی بی‌اثر می‌کند- نابسامانی داخلی.	ضعف‌های مدیریتی (۴)	لزوم مناسبات مدیریتی خردمندان و پرتلاش (۱۲)
عملکردهای ضعیف، اقتصاد کشور را از بیرون و درون دچار چالش ساخته.	عملکردهای ضعیف (۱)	
تجربه نسل‌های قبلی- دانستن از طریق تجربه خود یا دیگران- آغاز بدون تجربه قبلی- درس گرفتن از تجربه- شناخت درست از گذشته- نداشتن تجربه‌ی پیشینی- لزوم شناخت گذشته.	درس گرفتن از تجربه‌ها (۷)	
نسل جوان مؤمن و دانا و پُرانگیزه- رونق روزافزون اعمال و مراسم دینی خصوصاً در جوانان- آغاز جهاد بزرگ به‌وسیله جوانان.	لزوم استفاده از جوان مؤمن (۳)	لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی و جوان (۷)
استفاده‌ی اندک از ظرفیت نیروی انسانی.	لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی (۱)	

<p>هزاران جوان مشتاق به اعتکاف و جهاد سازندگی - خصوصیت تسلیم‌ناپذیری ایران و ایرانی به‌ویژه جوانان - مسئولیت‌پذیری جوانان در تمام عرصه‌ها.</p>	<p>جوانان ایرانی (۳)</p>		
<p>برکت تحریم - تحریم - پیشرفت علم و فناوری و ایجاد زیرساخت‌های حیاتی و اقتصادی و عمرانی به برکت تحریم -</p>	<p>تحریم‌ها (۳)</p>		
<p>اقتصاد قوی، عامل مهم سلطه‌ناپذیری - اقتصاد ضعیف، زمینه‌ساز نفوذ و سلطه و دخالت دشمنان - اقتصاد نقطه‌ای کلیدی تعیین‌کننده - اقتصاد هدف نیست، اما وسیله‌ای جهت رسیدن به اهداف - تأکید بر تقویت اقتصاد مستقل - تأثیر شگرف اقتصاد بر زندگی امروز و فردای جامعه - کسب ثروت نه تنها جرم نیست مورد تشویق نیز هست - عیوب اقتصاد داخلی - ایرادات اقتصادی باعث مشکلات زندگی مردم - مشکلات اقتصادی - لزوم پیشرفت در بخش تولید و اقتصاد ملی.</p>	<p>مشکلات اقتصادی (۱۱)</p>	<p>لزوم رشد اقتصادی و علمی (۲۳)</p>	
<p>لزوم شتاب رشد علمی - اهمیت دانش در کسب ثروت، نفوذ و قدرت - عقب بودن از مرزهای دانش - عقب بودن از قله‌های دانش - تلاش جهت رسیدن به قله‌های علمی - عقب‌ماندگی علمی - عقب‌افتادگی در علم و فناوری و سیاست و معنویت و هر فضیلت دیگر - استعداد علم و تحقیق ملت ما بالاتر از متوسط جهان - عقب‌ماندگی ایران قبل از انقلاب.</p>	<p>لزوم شتاب در رشد علمی (۹)</p>		
<p>انقلاب ملت ایران، بزرگ‌ترین و مردمی‌ترین انقلاب عصر جدید - به اوج رسیدن مشارکت مردمی و استکبارستیزی به‌واسطه انقلاب.</p>	<p>مردمی‌ترین انقلاب عصر جدید (۲)</p>		
<p>ارتقاء شگفت‌آور بینش سیاسی آحاد مردم - از انحصار درآوردن تحلیل سیاسی و فهم مسائل بین‌المللی - جاری شدن روشنفکری میان عموم مردم - انگیزه‌ی ملت.</p>	<p>بینش سیاسی آحاد مردم (۴)</p>	<p>همت و اراده‌ی ملی (۱۰)</p>	
<p>انقلاب باهمت ملت صورت می‌گیرد - باور «ما می‌توانیم» به همگان - اراده‌ی ملی - حماسه‌آفرینی.</p>	<p>همت ملت و اراده‌ی ملی (۴)</p>		
<p>زیان‌های بی‌جبران اخلاقی و اقتصادی و دینی و سیاسی به کشور در اثر ترویج سبک زندگی غربی - جهادی همه‌جانبه</p>	<p>لزوم مقابله با سبک زندگی غربی (۲)</p>	<p>شعور معنوی و وجدان اخلاقی</p>	

شرایط مانده‌گر (۵۴)

<p>و هوشمندانه برای مقابله سبک زندگی غربی.</p>		(۱۱)
<p>اخلاق و معنویت- افزایش چشمگیر معنویت و اخلاق در جامعه- رفتار و منش امام خمینی موجب رواج معنویت و اخلاق- رویکرد دینی و اخلاقی- شعور معنوی و وجدان اخلاقی- فراهم نمودن زمینه برای اخلاق و معنویت در جامعه- ستیز معقول با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق- مفهوم معنویت و اخلاق- تهیدستی غرب در بنیان‌های اخلاقی و اعتقادی.</p>	<p>افزایش معنویت و اخلاق در جامعه (۹)</p>	
<p>مسابقه‌ی در خدمت‌رسانی- حسنه‌ای برای مدیران جهادی و با اخلاص.</p>	<p>حسنه‌ای برای مدیران جهادی (۲)</p>	
<p>وظایف سنگین مسئولان در برابر تهاجم ضد معنویت و اخلاق دشمنان- تلاش‌های گونه‌گون دشمنان برای خفه کردن انقلاب اسلامی ایران - عبور از وسوسه‌های سخت- تأثیر فقر و غنا در مادیات و معنویات - آغاز انقلاب و نظام اسلامی از نقطه‌ی صفر.</p>	<p>وظایف سنگین مسئولان (۵)</p>	<p>انسان‌های باایمان و جهادگر (۱۰)</p>
<p>انسان‌هایی باایمان و جهادگر - استعانت از خداوند- بر حذر بودن از شیطان حرص و لقمه حرام.</p>	<p>انسان‌های باایمان و جهادگر (۳)</p>	
<p>تهاجم روزافزون دشمنان با بهره‌گیری از ابزارها رسانه‌ای پیشرفته-تهاجم روزافزون دشمنان به دل‌های پاک جوانان و نوجوانان و حتی نونهالان- مسئولیت همه جامعه در برابر تهاجم- وسوسه‌ی مال و مقام و ریاست به‌عنوان یک تهدید- تقابل دوگانه‌ی جدید «اسلام و استکبار»؛ پدیده‌ی برجسته‌ی جهان معاصر.</p>	<p>تهاجم روزافزون دشمنان (۵)</p>	
<p>تحریف و دروغ‌پردازی از سوی دشمنان انقلاب- استفاده از پول و همه‌ی ابزارها برای ضربه به انقلاب- رهنان فکر و عقیده و آگاهی- حقیقت را از دشمن نمی‌توان شنید - نزدیکی دشمنان انقلاب به اجل محتوم خود- زانو زدن در برابر دشمن خطایی نابخشودنی- واکنش ناکام سردمداران ستم به انقلاب- رژیم فاسد طاغوت علیه انقلاب- مشکل غرب، جلوگیری از انتقال سلاح‌های ایرانی به نیروهای مقاومت- استفاده از انواع راه و روش‌های گوناگون دشمنان علیه ملت ایران.</p>	<p>دشمنان انقلاب و ایران (۲۳) دشمنان انقلاب و ایران (۱۰)</p>	

<p>پیشنهاد‌های دروغ نظام سلطه - حل هیچ مشکلی با آمریکا متصور نیست - مذاکره با آمریکا نتیجه‌ای جز زیان مادی و معنوی ندارد - آمریکا برای مقابله‌ی با جمهوری اسلامی، محتاج ائتلاف با ده‌ها دولت - غیرقابل اعتماد بودن آمریکا و تعدادی از دولت‌های اروپایی - دولت آمریکا و برخی دیگر از دولت‌های غربی علیه انقلاب - دقت در مرزبندی دولت جمهوری اسلامی با سلطه گران - پایمال کردن منافع حیاتی کشورها توسط قدرت‌های انحصارگر -</p>	<p>نظام سلطه (۸)</p>	
<p>دوران استفاده از جوانان دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی - طی مسیر انقلاب با همت، هشیاری، سرعت عمل و ابتکار جوانان - امید به جوان‌ها جهت اجرای سیاست‌ها و قوانین - پیشبرد گام بزرگ دوم انقلاب از سوی جوانان - ورود جوانان به عرصه‌ی مدیریت - امید به جوانان مؤمن و پرتلاش - برطرف شدن مشکلات از طریق جوانان مؤمن و پرتلاش - شکستن محاصره‌ی تبلیغاتی دشمنان توسط جوانان - جوانان؛ محور تحقق نظام پیشرفته‌ی اسلامی.</p>	<p>استفاده از جوانان (۹)</p>	
<p>بی‌استفاده و یا کم استفاده ماندن ظرفیت‌ها در کشور - فرصت‌های عظیم مادی کشور - فهرست طولانی از فرصت‌های مادی کشور - دست‌نخورده ماندن بسیاری از ظرفیت‌ها - رتبه‌ی اول جهان در ظرفیت‌ها دست‌نخورده - بهره‌گیری مدیران از فرصت‌های مادی کشور - طرح‌های زیرساختی، نیرو، معدن، سلامت، کشاورزی و آب - بهره‌گیری مدیران از فرصت‌های مادی کشور در جهت بی‌نیازی و حل مشکلات - تمرکز بر بهره‌برداری از دستاوردهای گذشته.</p>	<p>بهره‌گیری از ظرفیت‌های مادی و سرمایه‌های انسانی، انقلابی و جوان (۳۰) کشور (۹)</p>	
<p>کم‌نظیر بودن ایران از نظر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی - مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی - جمعیت جوان فرصتی برای کشور - منابع انسانی جوان - فرصت‌های نیروی انسانی جوان، مستعد انقلابی.</p>	<p>نیروی انسانی مستعد و جوان (۵)</p>	
<p>سرمایه‌های انسانی جوان زیر بار مسئولیت بروند - سرمایه</p>	<p>استفاده از سرمایه‌های</p>	

<p>انسانی پیشرفته و انقلابی (۷)</p> <p>انسانی تحصیل کرده- سرمایه انسانی پیشرفته در علوم و مهندسی- انبوه سرمایه‌های انسانی جوان و انقلابی و آماده تلاش جهادی- جوانان محقق و اندیشمند، ثروت عظیمی برای کشور- عدم قابل‌مقایسه بودن منابع مادی با سرمایه‌های انسانی کشور- انبوه سرمایه‌های انسانی جوان و انقلابی و آماده تلاش جهادی.</p>		
<p>دوری از ناامیدی و ترس کاذب- دوری از ناامیدی و ترس کاذب- راندن ترس و نومیدی از خود و دیگران- امید صادق و متکی به واقعیت‌های عینی- نترسیدن از تهدیدهای دشمنان - نخستین و ریشه‌ای‌ترین جهاد جوانان، راندن ترس و نومیدی از خود و دیگران- مایوس‌سازی مردم، مسئولان و مدیران از آینده توسط دشمنان.</p>	<p>دوری از ناامیدی و ترس کاذب (۷)</p>	<p>آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی (۱۳)</p>
<p>برداشتن گام‌های استوار در آینده- پرورش نهال امید به آینده در خود و دیگران- توجه به نشانه‌های امیدبخش- آینده‌نگری- امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده به‌عنوان کلید اساسی- توصیه‌ی امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده.</p>	<p>امید و نگاه خوش‌بینانه به آینده (۶)</p>	
<p>راه‌حل مشکلات اقتصادی، سیاست‌های اقتصاد مقاومتی- برنامه‌های اجرایی برای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی- عدم غفلت از راهبرد- بهره‌گیری از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته.</p>	<p>راهبردها و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی (۴)</p>	<p>جهاد علمی و اقتصادی (۱۲)</p>
<p>اصرار به استفاده از دانش- دانش، وسیله‌ی عزت و قدرت- شتاب رشد علمی در ایران- جهاد علمی- لزوم عبور از مرزهای دانش- دانایی، توانایی است- پیشرفت علم، همچون یک جهاد- سنگ بنای انقلاب علمی در کشور.</p>	<p>جهاد علمی (۸)</p>	
<p>عقب‌نشینی نکردن از ارزش‌های انقلابی و ملی- تنها انقلابی که توانسته از کرامت و شعارهایش صیانت نماید- بهره‌گیری از نگاه انقلابی.</p>	<p>صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی (۳)</p>	<p>عمل به اخلاق و صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی (۹)</p>
<p>ضربت متقابل و محکم- برجسته‌تر شدن ایستادگی در برابر قلدران و زورگویان- درنظر داشتن عزت کشور و ملت در همه حال.</p>	<p>نترسیدن و ایستادگی در مقابل دشمنان (۳)</p>	
<p>عمل به اخلاق و معنویت- شرایط مساعد برای دین و اخلاق- مصیبت را با شکر همراه کردند.</p>	<p>عمل به اخلاق و معنویت (۳)</p>	

<p>روحیهی انقلابی و عمل جهادی- حراست از انقلاب با کارآزمودگی و پُرانگیزگی- افزایش چشمگیر خدمت‌رسانی در موضوعات اجتماعی- طی نمودن فاصله‌ها- روحیه انقلابی- جهادهای بزرگ- جهت‌گیری‌های انقلابی و جهادی- شجاعت و حکمت مدیران جهادی- دامنه‌ی عمل جهانی و منطقه‌ای- عبور از گردنه‌های دشوار.</p>	<p>استفاده از روحیهی انقلابی و عمل جهادی (۱۰)</p>	<p>استفاده از روحیهی انقلابی و عمل جهادی (۱۰)</p>	
<p>دستاوردهای علمی- رکوردهای بزرگ با وجود جریان‌های دشمن‌ساز- دستاوردهای دانش و فنآوری با وجود تحریم‌های مالی و علمی- ادراک پدیده‌ها و موقعیت‌های نو- هزاران شرکت دانش‌بنیان.</p>	<p>دستاوردهای علمی بسیار (۵)</p>	<p>پیشرفته‌ای علمی گسترده (۸)</p>	
<p>افتخارات درخشان- پیشرفته‌ای شگفت‌آور- پیشرفت با وجود مشکلات طاقت‌فرسا.</p>	<p>پیشرفته‌ای شگفت‌آور (۳)</p>		
<p>موفقیت جمهوری اسلامی در جابه‌جایی خدمت و ثروت از مرکز به همه‌جای کشور- عدالت در تقسیم امکانات عمومی کشور- عدالت نسبی در جمهوری اسلامی- عدالت کامل، در حکومت حضرت ولی‌عصر (ارواح‌نفاذ)- گام‌های بلندی در خصوص استقرار عدالت- تشریح کارهای انجام‌شده دشمنان در مورد پنهان‌سازی عدالت.</p>	<p>عدالت نسبی در جمهوری اسلامی (۷)</p>	<p>تمدن نوین اسلامی و</p>	
<p>مردم‌سالاری - ترکیب جمهوریّت و اسلامیت در انقلاب- تبدیل جهان دوقطبی به سه‌قطبی توسط انقلاب- تمدن‌سازی- جامعه‌پردازی.</p>	<p>ترکیب جمهوریّت و اسلامیت (۵)</p>	<p>ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) (۱۸)</p>	
<p>استقلال و آزادی از جمله‌ی ارزش‌های اسلامی‌اند- استقلال و آزادی عطیه‌ی الهی- سربلندی ایران و ایرانی- آزادی اجتماعی- تمامیت ارضی.</p>	<p>استقلال و آزادی (۴)</p>		
<p>تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) به‌عنوان آرمان‌های انقلاب- کمتر انقلابی توانسته آرمان‌های انقلابی را حفظ نماید.</p>	<p>دستیابی به آرمان‌های انقلاب (۲)</p>		
<p>ساختن ایران به‌عنوان الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی - تحرک جدید نهضت بیداری اسلامی- گسترش حضور قدرتمندانه‌ی سیاسی جمهوری اسلامی و بازتاب وسیع آن در سراسر جهان-</p>	<p>ایران به‌عنوان الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی (۳)</p>	<p>ایران مصداق الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی (۲۲)</p>	

<p>نگرش دنیا با تکریم و احترام نسبت به جوانان ایرانی - پیشرفت سریع به واسطه انقلاب- بیشتر بودن رویش‌های انقلاب نسبت به ریزش‌ها - عزت و پیشرفت در لوای مدیریت جهادی- عظمت پیشرفته‌ای انقلاب در مقایسه با انقلاب‌های فرانسه، شوروی و هند-تداوم پیشروی انقلاب- بیمناکی دشمن- عزت جمهوری اسلامی.</p>	<p>عزت و پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (۸)</p>		
<p>قوی‌تر شدن جمهوری اسلامی نسبت به قبل- انقلاب اسلامی، قدرتمند اما مهربان و باگذشت و مظلوم- ثبات، امنیت کشور و پیروزی.</p>	<p>قوی‌تر شدن جمهوری اسلامی ایران (۳)</p>		
<p>بیدار شدن فرعون‌های زمانه با زلزله‌ی انقلاب- جلوگیری از سلطه‌ی دوباره‌ی قلدران جهانی- حضور ایران در مرزهای صهیونیستی- برچیدن بساط نفوذ نامشروع آمریکا از منطقه‌ی غرب آسیا، حمایت از مجاهدان فلسطینی، دفاع از حزب‌الله و مقاومت در سراسر منطقه است- پایان دادن انقلاب به انحطاط تاریخی- شکست سیاست‌های آمریکا در منطقه‌ی غرب آسیا- زمین‌گیر شدن همکاران خائن آمریکا در منطقه- اعتراف ناتوانی قدرت‌های انحصارگر در برابر انقلاب.</p>	<p>جلوگیری از سلطه‌ی قلدران جهانی و دفاع از حزب‌الله (۸)</p>		
<p>افزایش دین‌داری با وجود تبلیغات پرحجم دشمنان- رونقی بی‌سابقه مساجد- عدم فاصله از ارزش‌های دینی.</p>	<p>افزایش دین‌داری (۳)</p>		
<p>حل مشکلات اقتصاد با استفاده از جوانان دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی- طهارت اقتصادی شرط مشروعیت.</p>	<p>حل مشکلات اقتصادی (۲)</p>	<p>پیشرفته‌ای مادی و معنوی (۷)</p>	
<p>ایجاد جهش‌های مادی و معنوی توسط جوانان انقلابی- مطرح کردن دین و دنیا در کنار هم.</p>	<p>جهش‌های مادی و معنوی (۲)</p>		

توضیح: پیامدها (۴۸): یعنی پیامدها دارای ۴۸ کدباز هستند. تعداد کل کدهای باز: ۳۱۴ - تعداد کل زیر مؤلفه‌ها: ۶۴ - تعداد کل مؤلفه‌های اصلی: ۲۲

همان‌طور که در جدول ۴، نتایج حاصل از کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (کدهای باز، محوری و انتخابی) مربوط به مدیریت جهادی مشخص شده است، در کل یافته‌ها حاکی از تعداد ۳۱۴ کدباز، ۶۴ زیر مؤلفه و تعداد ۲۲ مؤلفه در قالب شرایط علی، زمینه‌ای،

مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها ارائه شده‌اند؛ همچنین در شکل ۱ نیز به صورت مدل مفهومی نمایش داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی مدیریت جهادی استخراج شده از متن

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مبتنی بر نظریه داده بنیاد

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدل مفهومی مدیریت جهادی مستخرج از بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بود که جهت رسیدن به این هدف، متن کامل بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به صورت

جز به جز و با نگاهی موشکافانه و دقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از فرایند کدگذاری متن بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی با استفاده از رویکرد داده بنیاد؛ عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، پدیده محوری، راهبردها و پیامدهای مدیریت جهادی شناسایی شدند. نتایج نشان می‌دهند، مهم‌ترین شرایط علی مدیریت جهادی که در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطرح گردیده اند شامل مؤلفه‌های؛ احساس مسئولیت دینی، روحیه انقلابی، روحیه عدالت‌خواهی و رسیدن به آرمان‌های انقلاب اسلامی می‌باشند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های شناسایی شده در تحقیقات؛ گودرزی و همکاران (۱۳۹۹)، پهلوان شریف و کاظمی (۱۳۹۹)، حسین زاده (۱۳۹۹) و زین‌الدینی (۱۳۹۷) هم‌راستا می‌باشند.

مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای مدیریت جهادی که در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطرح گردیده شامل مؤلفه‌های؛ نقش‌های رهبری، لزوم مشروعیت بیشتر جمهوری اسلامی، لزوم مناسبات مدیریتی خردمندان و پرتلاش، لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی و جوان و لزوم رشد اقتصادی و علمی بودند. این مؤلفه‌ها نیز با مؤلفه‌های شناسایی شده در تحقیقات؛ نوری و همکاران (۱۳۹۸)، موسی زاده و همکاران (۱۳۹۷)، حسنی نیک و مختاریان پور (۱۳۹۷)، شکاری و حسینی (۱۳۹۹) و حسنی نیک و مختاریان پور (۱۳۹۷) هم‌راستا می‌باشند. علاوه بر این، مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر مدیریت جهادی که در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطرح گردیده است شامل مؤلفه‌های؛ همت و اراده‌ی ملی، انسان‌های باایمان و جهادگر، شعور معنوی و وجدان اخلاقی و دشمنان انقلاب و ایران می‌باشند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های شناسایی شده در تحقیقات؛ گودرزی و همکاران (۱۳۹۹)، زین‌الدینی (۱۳۹۷) و حسین زاده (۱۳۹۹) هم‌راستا می‌باشند.

مهم‌ترین راهبردهای مورد انتظار مدیریت جهادی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که در تحقیق حاضر استخراج گردیده‌اند شامل مؤلفه‌های؛ بهره‌گیری از ظرفیت‌های مادی و سرمایه‌های انسانی، انقلابی و جوان، آینده‌نگری و دوری از ترس و ناامیدی، جهاد علمی و

اقتصادی، عمل به اخلاق و صیانت از ارزش‌های انقلابی و ملی و استفاده از روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی بودند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های مستخرج از تحقیقات؛ گودرزی و همکاران (۱۳۹۹)، نوری و همکاران (۱۳۹۸)، پهلوان شریف و کاظمی (۱۳۹۹) و حسین زاده (۱۳۹۹) هم‌راستا می‌باشند و راهبردهای حاصل از تحقیق حاضر را پوشش می‌دهند. نهایتاً، مهم‌ترین پیامدهایی که از مدیریت جهادی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی استخراج شده‌اند شامل مؤلفه‌های؛ پیشرفت‌های علمی گسترده، تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ)، ایران مصداق الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی و پیشرفت‌های مادی و معنوی بودند. این مؤلفه‌ها با مؤلفه‌های مستخرج از تحقیقات؛ جلیلیان (۱۳۹۹)، نوری و همکاران (۱۳۹۸)، موسی زاده و همکاران (۱۳۹۷) و گودرزی و همکاران (۱۳۹۹) هم‌راستا می‌باشند. در ادامه با توجه به یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر پیشنهادات کاربردی به شرح زیر ارائه می‌گردند (از آنجایی که این پژوهش برای سازمان و نهاد خاصی انجام نشده و یافته‌ها و نتایج آن برگرفته از متن بیانیه گام دوم انقلاب و از زاویه مدیریت جهادی می‌باشد؛ بنابراین، پیشنهادات ارائه شده برای هر نظام، سازمان، نهاد دولتی و خصوصی که دغدغه آرمان‌های الهی و اسلامی را دارند قابل استفاده می‌باشند)؛

➤ با عنایت به مشخص شدن شرایط علی مدیریت جهادی مستخرج از متن بیانیه گام دوم انقلاب، به مسئولین و مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می‌گردد مؤلفه‌های مذکور را جهت انتخاب و انتصاب مدیران، فرماندهان و مسئولان کشوری و لشگری مورد تأکید و استفاده عملی و به‌عنوان شاخص‌های انتخاب آن‌ها در انتصابات قرار دهند؛ چراکه وجود و دغدغه این مؤلفه‌ها در آن‌ها نشان‌دهنده استعداد و زمینه آن‌ها در جهت حرکت برمدار مدیریت جهادی می‌باشد.

➤ همان‌طور که مهم‌ترین شرایط زمینه‌ای مدیریت جهادی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مشخص شدند و شامل مؤلفه‌های؛ نقش‌های رهبری، لزوم مشروعیت بیشتر جمهوری اسلامی، لزوم مناسبات مدیریتی خردمندان و پرتلاش، لزوم استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی و جوان و لزوم رشد اقتصادی و علمی بودند، به مدیران ارشد نظام پیشنهاد می‌شود به‌منظور بهره‌گیری از مزایای مادی و معنوی مدیریت جهادی، این مؤلفه‌ها که به‌طور ویژه موجب فراهم‌سازی زمینه مدیریت جهادی در سازمان‌ها، نهادها و حتی جامعه می‌گردند، موردتوجه و تأکید در برنامه‌ریزی‌های تحول، اقدامات توسعه‌ای و اقدامات راهبردی خود قرار دهند.

➤ با مشخص شدن مهم‌ترین شرایط مداخله‌گر مدیریت جهادی که در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطرح گردیده است و شامل مؤلفه‌های؛ همت و اراده‌ی ملی، انسان‌های باایمان و جهادگر، شعور معنوی و وجدان اخلاقی و دشمنان انقلاب و ایران بودند. براین اساس، به مسئولین ارشد در قوای مقننه، مجریه و قضاییه همچنین مسئولین ارشد نظامی کشور پیشنهاد می‌گردد مؤلفه‌های حاصل از این تحقیق را جهت بهره‌مندی از مزایای بسیار با ارزش مدیریت جهادی مورد اهمیت و توجه قرار دهند چراکه این مؤلفه‌ها به‌طور گسترده‌تری شرایط و زمینه بهره‌مندی از مزایای مدیریت جهادی و حرکت در این خط را فراهم می‌کنند.

➤ با عنایت به راهبردهای استخراج‌شده از بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در رابطه با مدیریت جهادی؛ با استفاده از این مؤلفه‌ها می‌توان به نتایج ارزشمند مدیریت جهادی دست‌یافت؛ بنابراین، به رؤسا و مدیران ارشد و حتی مدیران سطوح پایین نظام جمهوری اسلامی ایران پیشنهاد می‌شود، کسانی که در حیطه شغلی و مسئولیت و مدیریت خود به‌طور جهادی و به بیان بهتر عمل و مدیریت جهادی را در پیش گرفته‌اند، می‌توانند از شاخص‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر جهت بهتر و سریع‌تر رسیدن به اهداف نظام اسلامی و الهی نهایت بهره را ببرند.

➤ مهم‌ترین پیامدها و نتایجی که از مدیریت جهادی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی حاصل شد و شامل مؤلفه‌های؛ پیشرفته‌ای علمی گسترده، تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای ولایت عظمی (ارواح‌افزاده)، ایران مصداق الگوی نظام پیشرفته‌ی اسلامی و پیشرفته‌ای مادی و معنوی بودند، به‌این‌ترتیب، به مدیران ارشد در سطح نظام، نهادها، سازمان‌های دولتی، خصوصی و حتی کشورهای دارای نظام اسلامی جهت بهره‌مندی از نتایج و پیامدهای بسیار باارزش مدیریت جهادی پیشنهاد می‌شود، عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردهای استخراج‌شده از تحقیق حاضر را جهت بهره‌مندی از نتایج مدیریت جهادی موردتوجه و استفاده عملی و به‌عنوان سندی هدایتگر در سطوح مختلف مدیریت قرار دهند؛ چراکه این بیانیه توسط رهبری معظم انقلاب اسلامی و با نگاهی عمیق، حکیمانه، هوشمندانه، آینده‌نگرانه و سیستمی ارائه‌شده است و توجه به آن از زاویه مدیریت جهادی همان‌طور که خود ایشان فرمودند «اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت‌آمیز قدرت‌های جهانی و در شرایط دیگر، قابل‌حل است و کشور حرکت روبه‌جلو را ادامه خواهد داد» که بکارگیری آن بسیار کارگشا خواهد بود.

منابع

- اصلی‌پور، حسین (۱۳۹۶)، تبیین ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مدیریت جهادی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال ۱۲، شماره ۳، ۴۵۰-۴۲۷.
- احمدیان، علی‌اکبر (۱۳۹۳)، مدلسازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری، مجله سیاست دفاعی، سال ۲۲، شماره ۸۷، ۱۳۷-۱۶۹.

- افتخاری، اصغر، زرگر زاده، محمدعلی. شمشیری، مهدی (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های مدیریت جهادی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، دو فصلنامه مدیریت نظامی، سال هجدهم، شماره ۲، ۸۷-۵۳.

- پهلوان شریف، محمدامین، کاظمی، محمدحسین (۱۳۹۹)، تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)، مجله مدیریت اسلامی، شماره ۱۱۳، زمستان ۱۳۹۹، ۱۴۱-۱۶۸.

- تولایی، روح‌الله، شکوهیار، سجاد (۱۳۹۳)، ارزیابی مؤلفه‌های مدیریت جهادی بر عملکرد سازمانی با رویکرد کارت امتیازی متوازن، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۱۹، ۱۵-۳۸.

- جلیلیان، حسین (۱۳۹۹)، الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت‌نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی، مجله مدیریت اسلامی، شماره ۱۱۳، زمستان ۱۳۹۹، ۹۳-۱۱۱.

- حسین زاده، محمد صالح (۱۳۹۹)، اصول و مبانی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی، دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی: مکتب شهید سلیمانی؛ الگوی تربیت مدیران جهادی تمدن‌ساز، تهران.

<https://civilica.com/doc/۱۱۵۹۶۶۸>

- حسنی نیک، محمدعلی، مختاریان پور، مجید (۱۳۹۷)، عقلانیت مدیریت جهادی، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۶، شماره ۴، ۷۹-۱۰۶.

- خزائی، داود، افجه ای، سید علی‌اکبر، خاشعی، وحید، فربهی، احمد (۱۳۹۸)، الگوی نظری مدیریت جهادی با استفاده از سخنان امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه، فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه، سال هفتم - شماره ۲۷-۱-۲۴.

DOI: ۱۰.۲۲۰۸۴/nahj.۲۰۱۹.۱۶۲۶۲.۲۰۳۶

- خرماشاهی، بهاء‌الدین (۱۳۷۷)، دانشنامه قرآن و قرآن‌پژوهی، (سر ویراستار)، جلد اول، تهران: دوستان، دهخدا، علی‌اکبر (بی‌تا)، لغت‌نامه، برداشت‌شده از نرم‌افزار فرهنگ یار.

- زارعی محمودآبادی، محمدجواد، اردکانی، محمد شاکر (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی و فضیلت سازمانی بر رفتار سیاسی کارکنان، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۶، شماره ۳، ۱۲۷-۱۵۳.
- زین‌الدینی، مجید. محمدی سیاه بومی، حمیدرضا (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (مورد کاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی). فصلنامه علمی-پژوهشی «پژوهشنامه انقلاب اسلامی»، سال هشتم: شماره ۲۸، ۲۳-۴۹، شناسه دیجیتال (DOI): ۱۰,۲۲۰۸۴/RJIR.۲۰۱۸,۱۵۷۷۴,۲۳۵۲
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۳)، مدیریت جهادی، چالش‌ها و الزامات، دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، شماره ۲، ۳۹-۹.
- شکاری، حمیده، حسینی، حیدر (۱۳۹۹)، بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر سایش اجتماعی کارکنان با توجه به نقش میانجی تبادل رهبر پیرو در اداره کل ورزش و جوانان استان یزد، مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، بهار ۱۳۹۹ - شماره ۲۵، ۱۳۷-۱۴۸.
- قرایی آشتیانی، محمدرضا، پور صادق، ناصر (۱۳۹۸)، بررسی نقش و تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت جهادی با تأکید بر دیدگاه حضرت آیت‌الله‌العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجله مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، زمستان ۱۳۹۸ - شماره ۳۷، ۷-۴۲.
- کیخا، سمیه و کمانکش، حمید (۱۳۹۹)، شاخصه‌های مدیریت جهادی و موانع آن از منظر آیات و روایات، سومین کنفرانس بین‌المللی علوم اسلامی، پژوهش‌های دینی و حقوق، کرج، <https://civilica.com/doc/۱۱۱۶۸۱۳>
- گودرزی، غلامرضا، حسینی مقدم، صادق، نوروزی، رسول. سلطانی، رسول (۱۳۹۹)، طراحی و تبیین الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای بیانیه گام دوم انقلاب، نشریه علمی «مدیریت اسلامی»، سال ۲۸، شماره ۳، ۷۷-۴۵.

- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴)، تفسیر المیزان. چاپ پنجم، ترجمه محمدباقر موسوی همدانی، قم: دفتر انتشارات اسلامی.

- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۷)، تفسیر المیزان، قم: انتشارات اسلامی.

- محمدولی، مجید و صفراهنگ، رسول (۱۳۹۸)، بازسازی معماری سازمان ناجا بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، سال چهارم، شماره چهاردهم - ۹۱-۶۱.

- معدنی، جواد، میری، محمد (۱۳۹۸)، تدوین الگوی مدیریت جهادی در مدیریت مرزها: مطالعه ترکیبی، فصلنامه‌ی مطالعات راهبردی ناجا/ سال چهارم / شماره چهاردهم - پاییز ۱۳۹۸. ۱۲۴-۹۳.

- مقدسی لیجاهی، امیرحسین و شعبانی، حامد و خاتمی، بهزاد و ایزدی راد، رضا (۱۳۹۸)، ارائه الگوی مؤلفه‌های مدیریت جهادی ولایی در ارتش با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (در راستای تقویت اهداف امنیت ملی پایدار)، همایش «گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی ارتش»، تهران. <https://civilica.com/doc/۹۶۶۹۶۳>.

- مهدی نژاد نوری، محمد، عابدینی، داود. رضانی، مجید. ساوری، عسگر (۱۳۹۸)، الگوی راهبردی اقتدار ملی بر پایه علم با تأکید بر مدیریت جهادی. فصلنامه امنیت ملی، سال نهم، شماره ۳۱، ۱۰۷-۱۳۶.

- موسی‌زاده، زهره، کشاورز، سوسن، مقدم، فرشته (۱۳۹۷)، کاربست مؤلفه‌های مدیریت جهادی در سازمان‌های آموزشی، دو فصلنامه علمی - ترویجی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، سال ششم. شماره ۱۱. ۵-۲۷.

- مرادی، حسن، فیروزآبادی، سید حسن (۱۳۹۵)، دکترین و اهداف مدیریت جهادی از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات قدرت نرم، سال ۶. شماره ۱۵. ۱۶۰-۱۹۱.

مبانی تدریس: فلسفه‌ای برای تعلیم و تربیت نظامی در

دانشگاه افسری امام علی(ع)

علیرضا مقدم^۱

چکیده

هدف: هدف از مقاله حاضر جمع‌آوری جنبه‌های شعور متعارف مناسب برای ترویج تدریس مؤثر در بین استادان در محیط دانشگاه افسری امام علی (ع) به منظور پرورش مهارت تصمیم‌گیری در دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع) است. روش: مقاله حاضر به لحاظ ماهیت جزء تحقیقات کیفی است که به روش تحلیلی- استنتاجی انجام گرفته است. گردآوری اطلاعات با استفاده از سند کاوی در کتابخانه و متون مکتوب اعم از کتاب، مقاله و دیدگاه‌های صاحب‌نظران فلسفه‌ی تعلیم و تربیت و نیز منابع مکتوب درزمینه‌ی روش تدریس و آموزش تصمیم‌گیری صورت گرفته است. تجزیه و تحلیل به این شکل انجام شده است که پس از مطالعه‌ی عمیق فلسفه‌ی تدریس به استخراج راهبردهای مناسب برای آموزش تصمیم‌گیری پرداخته‌ایم. سطح تحلیل در این پژوهش، توصیفی-تفسیری است. یافته‌ها: این تحقیق نشان داد که مهارت تصمیم‌گیری را می‌توان با استفاده از راهبردهای تدریس مناسب تقویت کرد. نتیجه‌گیری: استادان مؤثر کسانی هستند که به‌خوبی در نقش خود، به‌عنوان تسهیل‌کننده و مربی برای پرورش مهارت تصمیم‌گیری در دانشجویان آشنا باشند و دانشگاه افسری امام علی (ع) وظیفه دارد توانایی‌هایی را که استادان برای تبدیل شدن به استاد مؤثر نیاز دارند را توسعه دهد. یکی از این راهکارها برای توسعه این توانمندی ارائه دستورالعمل‌های مناسب در مورد انواع روش‌های و راهبردهای تدریس است تا استادان خود را با توجه به دنیای مدرن به‌روز نگه‌دارند.

کلیدواژه‌ها: تدریس، دانشگاه افسری امام علی، تصمیم‌گیری

بیان مسئله

برای یک جامعه در حال پیشرفت، ضروری است که مربیان بهترین شیوه‌های تدریس را بشناسند و از آن‌ها استفاده کنند. تدریس در طول تاریخ هم به‌عنوان هنر و هم علم تعریف شده است. بسیاری از مربیان، تدریس را صرفاً به‌عنوان وسیله‌ای تعریف می‌کنند که به کمک آن آموزش صورت می‌گیرد، یا از طریق آن دانش به مخاطب منتقل می‌شود. استادان دانشگاه افسری امام علی (ع) به‌عنوان یک متخصص، ممکن است دانش بسیار خوبی در امور حرفه نظامی داشته باشند؛ اما برای آموزش دیگران باید بهترین روش‌ها انتقال دانش خود را نیز بدانند تا منجر به تضمین موفقیت در تدریس شود. اصول کلی خاصی برای یادهی- یادگیری وجود دارد که مربیان نظامی باید بدانند و بتوانند در تدریس از آن‌ها استفاده کنند. برخلاف سایر دانشگاه‌ها که در آن‌ها دانشجویان دارای اهداف متنوعی هستند و رشته‌های آموزشی متعددی را دنبال می‌کنند، مخاطبان و موضوعات در دانشگاه افسری امام علی (ع) ثابت‌اند و نماینده جامعه نظامی منحصربه‌فرد افسران نیروی زمینی هستند که در آن دانشجویان بر بهبود توانایی خود برای موفقیت در جنگ متمرکز هستند. آموزش کارکنان نظامی نه‌تنها برای فرد سودمند است، بلکه به نفع یگان‌های مختلف نظامی خواهد بود که قرار است در آن خدمت نمایند. یکی و شاید مهم‌ترین هدف از تربیت افسران در دانشگاه‌های افسری ارتقاء ظرفیت تصمیم‌گیری دانشجویان در جنگ است و شاید بتوان گفت بالاترین کیفیتی است که یک افسر می‌تواند داشته باشد. تمرکز دانشگاه افسری امام علی (ع) نیز بر بهبود این توانایی در دانشجویان خود برای موفقیت در جنگ است. یکی از راه‌های تحقق این خواسته از مجرای راهبردها و روش‌های تدریس اساتید است؛ بنابراین ضروری است که استادان راهبردهای و روش‌های تدریس مؤثر را به‌دقت انتخاب کنند تا دستیابی دانشجویان به محتوا و نتایج درس را مهیا کنند. این موضوع اهمیت آشنایی استادان نسبت به راهبردهای تدریس مؤثر و ضرورت پژوهش در این حوزه را دوچندان می‌کند؛ بنابراین در دانشگاه افسری امام علی (ع) تدریس و

نتیجه نهایی تدریس مؤثر و هدف آموزش نظامی حرفه‌ای باید یکسان کردن تلاش‌های دانشگاه در جهت فراهم کردن پایه یا چارچوبی باشد که از طریق آن دانشجویان بتوانند توانایی خود را برای تصمیم‌گیری مؤثر در همه موقعیت‌ها و از جمله جنگ توسعه دهند. براین اساس هدف از مقاله حاضر جمع‌آوری جنبه‌های شعور متعارف مناسب برای ترویج تدریس مؤثر در بین استادان در محیط دانشگاه افسری امام علی (ع) به منظور پرورش مهارت تصمیم‌گیری در دانشجویان است. علیرغم اهمیت این موضوع تاکنون پژوهشی که به‌طور اختصاصی به دنبال بررسی این امر در دانشگاه افسری امام علی (ع) باشد صورت نپذیرفته؛ لذا ضرورت دارد خلأ موجود، موضوع پژوهشی خاص قرار گیرد. به بیانی روشن می‌توان گفت مسئله‌ای که این پژوهش سعی دارد به آن پاسخ دهد این است که کدام راهبردها و روش‌های تدریس استاد در کلاس می‌تواند برای تقویت ظرفیت تصمیم‌گیری دانشجویان در جنگ مؤثر باشد.

مبانی نظری پژوهش

تدریس

گرچه در نگاه اول تدریس برای مربیان و مجریان برنامه‌های درسی مفهومی آشنا به نظر می‌رسد؛ اما واقعیت این است که آن‌ها به‌ندرت با معنی و ماهیت درست آن آشنایی دارند. آموزش مستلزم دانش در مورد موضوعات و مهارت‌هایی است که فراگیران را به‌طور مؤثر درگیر می‌کند. بین^۱ (۲۰۰۴) معتقد است بهترین مربیان، تدریس را به‌عنوان امری که ممکن است یادگیری دانشجو را ارتقا دهد، معنا می‌کنند؛ بنابراین معلم مهندس محیط یادگیری است. بسیاری از مربیان بر این باورند که یادگیری هدف همه آموزش‌هاست، با این حال مربیان در نحوه

^۱ Bain, K.

مهندسی محیط یادگیری از طریق راهبردها و روش‌های تدریس در کلاس درس و فلسفه‌های تعلیم و تربیت تفاوت‌های اساسی دارند (سیندی، ۲۰۱۲، ۱).

فلسفه تدریس به‌عنوان شاخه‌ای از فلسفه عملی که به مسائل فلسفی ناشی از تئوری آموزشی و شیوه‌های تدریس و همچنین به تحلیل بنیادین فلسفی رویکردهای آموزشی و شخصی به آموزش و یادگیری می‌پردازد، دو نوع رویکرد کلی مریبان به تدریس را مشخص می‌کند؛ برخی نقش معلم را انتقال دانش از طریق رویکرد معلم محور می‌دانند، درحالی‌که برخی دیگر نقش معلم را هدایت دانشجو به ساختن دانش از طریق رویکرد یادگیرنده محور می‌دانند (مک‌کارتی و اندرسون، ۲۰۰۰). به‌عبارت‌دیگر نقش معلم در فرآیند یادگیری اغلب با فلسفه آموزشی تعریف می‌شود. درواقع نحوه نگرش آن‌ها به نقش خود در کلاس، نحوه نگرش آن‌ها به رابطه دانشجو و معلم و روش آموزش، همگی منعکس‌کننده فلسفه و اعتقادات آن‌ها در مورد آموزش است (پیترس، ۲۰۰۳؛ یانگز، ۱۹۷۹). اسمیت^۱ به پنج نوع تدریس معتقد است: توصیفی^۲، موفقیتی^۳، ارادی^۴، هنجاری^۵ و علمی^۶. تعریف توصیفی تدریس که تأکید بر معنای سنتی و معمولی آن دارد عبارت است از: بیان مستقیم و صریح دانش و مهارت از طریق معلم به دانشجو باشد. در این تعریف تدریس به معنای ارتباط معلم و دانشجو از طریق سخنرانی در کلاس درزمینه‌ی دانش و مهارت توصیف و تحدید کرده‌اند. در تعریف تدریس به‌عنوان موفقیتی دو مفهوم تدریس و یادگیری نقش تعیین‌کننده دارند. به این معنی که عمل تدریس صورت نخواهد گرفت مگر اینکه یادگیری اتفاق افتاده باشد. در این تعبیر که نخست به‌وسیله جان دیویی مطرح و سپس به‌وسیله آیزنر^۷ تحلیل و تبیین شده است، تدریس برای آموختن است، آن‌چنان‌که فروختن برای خریدن است (دیویی ۱۹۳۴: ۵۳ به نقل از شعبانی، ۱۳۹۴: ۶۴).

^۱ Smith, B. O

^۲ description

^۳ success

^۴ intentional

^۵ normative

^۶ scientific

^۷ Eisner, E. W

درواقع عمل تدریس با وجود دانشجو و تحقق یادگیری معنا پیدا می‌کند و تدریس تنها انتقال اطلاعات نیست بلکه یک تعامل یا ارتباط بین معلم و دانشجوین است.

تدریس در معنای ارادی عملی است هدف‌دار که از اهمیت کارکرد آن در رخدادهای آموزشی بستگی به موفقیت و باور معلمان دارد. این بدان معناست که آنچه فعالیت‌های آموزشی را سازمان‌دهی می‌کند و جهت می‌دهد، نگاه و باور معلمان نسبت به فرایند یادهی- یادگیری است. تدریس از منظر هنجاری نیز معطوف به فعالیت‌های است که بر پایه اصول اخلاقی، شواهد و استدلال بنا شده باشد. در این رویکرد هر محتوا و روشی تجویز نمی‌شود. محتوا باید ارزشمند و تفکر آفرین باشد و روش‌های یادهی- یادگیری باید متکی بر شواهد و دلایل باشد. در این روش مربی حق ندارد اندیشه‌ها و باورهای خود را بدون دلایل و شواهد علمی تأیید کننده، بر فراگیر تحمیل کند. تدریس باید موجب اندیشیدن دانش آموزان شود و انگیزه پژوهش را در آنان ایجاد کند. مفهوم تدریس از منظر علمی فعالیتی است صریح و دقیق که ریشه در تجارب گذشته معلمان و متخصصان تربیتی دارد. بر اساس چنین رویکردی تعریف تدریس باید عاری از هرگونه ابهام و عدم دقت باشد و با جملات و عباراتی بیان شود که ضمن ریشه داشتن در عرف و فرهنگ عمومی، دلالت بر رفتارهای صریح و بدون ابهام داشته باشد و آثارش از طریق تجربه تأیید شود (همان: ۶۳-۶۶).

با توجه به آنچه در بالا ذکر شد دیدگاه‌های مختلف تعاریف متعددی از تدریس ارائه می‌دهند. بعضی آن را انتقال دانش، ایجاد آگاهی و شکل‌دهی رفتار و برخی دیگر آن را تعامل بین یاددهنده و یادگیرنده و محتوای آموزشی می‌دانند و گروهی دیگر تدریس را ایجاد موقعیت مطلوب و تسهیل‌کننده یادگیری تعریف کرده‌اند. از مجموع تعاریف ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که تدریس یک فعالیت است که موجب تغییر و تحول در یادگیرندگان می‌گردد و روش

تدریس مؤثر و ایده‌آل، روشی است که یادگیری فراگیران در آن بیشتر اتفاق بیفتد؛ و مربیان برای داشتن یک تدریس مؤثر باید با راهبردهای و روش‌های تدریس را آشنا باشند.

یادگیری

با نگاه به دیدگاه‌هایی که در بخش قبل در مورد تدریس به آن‌ها اشاره شده تحقق یادگیری به‌عنوان هدف تدریس مورد تأکید بود، بنابراین ضروری است این مفهوم نیز تعریف و تحدید شود. اما در مورد تعریف یادگیری نیز چون بسیاری دیگر از مفاهیم حوزه تعلیم و تربیت، اختلاف‌نظر وجود دارد و درواقع یک تعریف از یادگیری که به‌طور همگانی به‌وسیله همه نظریه‌پردازان و پژوهشگران موردقبول باشد وجود ندارد؛ اما به‌ضرورت، تعاریفی از یادگیری که در راستای چشم این پژوهش باشد را نقل می‌کنیم.

شانک^۱ یادگیری را تغییرات پایدار در رفتار، یا در قابلیت رفتار به شیوه‌ای معین که از تمرین یا اشکال دیگر تجربه حاصل می‌شود تعریف می‌کند. در این تعریف یادگیری شامل ایجاد اعمال جدید یا تغییر در اعمال موجود است که این تغییر رفتار در طول زمان ثابت است و یادگیری از طریق تمرین یا اشکال دیگر (مثلاً، مشاهده دیگران) صورت می‌گیرد (شانک، ۲۰۰۸: ۳-۴). یادگیری به‌عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که باعث ایجاد تغییر در رفتاری می‌شود. این مهارتی است که باید توسط افراد به‌عنوان یادگیرنده و بعداً به‌عنوان بزرگ‌سالان شاغل کسب شود. یادگیری همچنین به‌عنوان تغییر در رفتار انسان در نتیجه یک تجربه یا اطلاعات ورودی تعریف می‌شود. همچنین می‌تواند به‌عنوان یک نتیجه یا یک فرآیند قابل مشاهده در نظر گرفته شود. مهم‌ترین جنبه یادگیری تغییر است. یادگیری همچنین از طریق آزمایش‌های فردی به دست می‌آید که به‌موجب آن دانش گذشته با دانش کنونی برای ایجاد دانش جدید ترکیب می‌شود (قیس، ۲۰۱۵: ۶۱). به اعتقاد دنیس (۲۰۰۸) یادگیری را می‌توان به‌عنوان افزایش کمی در دانش تلقی کرد. یادگیری کسب اطلاعات یا دانستن است.

۱ Schunk, D.L

یادگیری ذخیره‌سازی اطلاعاتی است که می‌تواند بازتولید شود. یادگیری به دست آوردن حقایق، مهارت‌ها و روش‌هایی است که می‌توان آن‌ها را حفظ کرد و در صورت لزوم از آن‌ها استفاده کرد. یادگیری شامل برقراری ارتباط بین موضوعات با یکدیگر و با دنیای واقعی است. از این رو می‌توان دریافت که یادگیری یک نیروی بیرونی و همچنین درونی برای یادگیرنده است. یادگیری همچنین ممکن است به صورت خودکار یا بدون آموزش اتفاق بیفتد هرزمانی که ما در معرض دانش جدیدی قرار می‌گیریم و آن را درونی می‌کنیم، آن دانش در اختیار ما قرار می‌گیرد (همان: ۶۱). و بخشی از یادگیری‌ای ما می‌شود.

آموزش و تربیت

در زیر به منظور روشن شدن و اشتراک معنا مفاهیم تربیت و آموزش دیدگاه‌های برخی صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت بررسی می‌شود تا از این رهگذر به کشف معانی ضمنی (دلالت) تدریس نائل گردیم. در مورد تعریف آموزش و تربیت در بین صاحب‌نظران تعلیم و تربیت اختلاف نظر زیادی وجود دارد و هر کس بر اساس برداشت‌های ذهنی و تجارب عملی خود تعاریف متفاوتی از مفهوم تعلیم و تربیت ارائه داده‌اند. گاهی تربیت و آموزش مترادف و در مواردی به صورت دو مفهوم مستقل تعریف شده‌اند؛ اما داشتن درک روشنی از نحوه ارتباط آن‌ها بسیار مهم است چراکه اگر این مفاهیم از صراحت و دقت کافی برخوردار نباشند برداشت‌های شخصی متداول شده و بی‌شک فرایند اجرا دچار اخلاص خواهد شد. تربیت جریانی است منظم و مستمر که هدف آن هدایت رشد همه‌جانبه شخصیت پرورش یابندگان است. بنا به این تعریف یک نظام پرورشی موفق، به فرد در شکوفا کردن استعداد ذاتی‌اش کمک می‌کند (سیف، ۱۳۹۱: ۳۷). پرورش یعنی شکوفاندن و به کار آوردن توانایی‌های درونی و استعداد‌های طبیعی (نقیب زاده، ۱۳۹۱: ۱۷)؛ اما آموزش فعالیتی است هدف‌دار و از پیش طراحی شده که هدفش فراهم کردن فرصت‌ها و موقعیت‌هایی است که امر یادگیری را در درون نظام پرورشی تسهیل و

سرعت می‌بخشد. هدف‌های آموزش دقیق‌تر و مشخص‌تر و زودرس‌تر از هدف‌های تربیتی است (شعبانی، ۱۳۹۴: ۶۱). آموزش فرآیند تسهیل یادگیری یا دستیابی به ارزش‌ها، دانش، تصورات و عادات است. به‌عنوان مثال اگر افراد بخواهند یک سیستم جدید را پیاده‌سازی کنند یا توانایی خاصی را بهبود بخشند، آموزش می‌تواند مختص نیاز، شغل یا مجموعه مهارت آن‌ها باشد. با این وجود، آموزش نه تنها به‌طور رسمی توسط مربیان ارائه می‌شود، بلکه زمانی که فرد از طریق تجربیات زندگی واقعی یاد می‌گیرد نیز ارائه می‌شود. به‌طور کلی آموزش در دانشگاه افسری امام علی (ع) و مدنظر ما در این پژوهش آموزش رسمی است و آن فرآیندی است که در آن آموزش سامانمند به دانشجویان ارائه می‌شود. هدف آن انتقال دانش یا مهارت‌های موردنظر به دانشجویان است. از طریق فرآیند آموزش می‌توان به دانشجویان آموزش داد تا مهارت‌های تفکر خلاق خود را افزایش دهند و تصمیمات آگاهانه اتخاذ کنند.

در یک باهم‌نگری می‌توان نتیجه گرفت که آموزش و تربیت مفاهیم بسیار متفاوتی هستند. هر یک مکمل دیگری است، اما هر یک به نتایج متفاوتی منجر می‌شود. آموزش کسب مهارت‌های مشخصی است که به فرد اجازه می‌دهد تا در حد استاندارد عمل کند؛ بنابراین، آموزش ممکن است به‌عنوان یک تجربه یا فعالیتی تعریف شود که افراد را وادار می‌کند رفتارهای از پیش تعیین‌شده جدیدی به دست آورند. آموزش ساختار اطلاعات و طرح‌هایی از پیش تعیین‌شده‌ای است برای انجام وظیفه‌ای خاص که محصول آن توسعه مهارت است. به‌عنوان مثال؛ توانایی باز و بسته کردن یک اسلحه ژ-۳. از سوی دیگر، تربیت آن چیزی است که در جهت توسعه فرماندهان و تصمیم‌گیرندگان صورت می‌پذیرد. به‌عبارت‌دیگر تربیت عبارت است از بیرون کشیدن قدرت خلاق دانشجویان - جنبه‌های ناملموس انسانی - که جهت‌گیری آن ارائه توانایی انتزاعی برای تصمیم‌گیری است که محصول آن یک ذهن خلاق است. درحالی‌که آموزش با یک روش صحیح برای انجام یک کار خاص سروکار دارد، تربیت به ماهیت درونی مشکلی که باید حل شود می‌پردازد و به‌جای یک پاسخ صحیح، با احتمالات متعدد

سروکار دارد؛ بنابراین تمایز میان این دو مفهوم را می‌توان به این شکل بیان نمود که توانایی فنی عموماً از طریق «آموزش» به دست می‌آید و ویژگی‌های ناملموس انسانی عموماً از طریق «تربیت» ایجاد می‌شوند. برای مثال و مرتبط باهدف این پژوهش؛ قضاوت خلاق موردنیاز یک فرمانده برای تصمیم‌گیری در میدان جنگ در زمان یا مکان مناسب برای درگیری با دشمن. با همه این تفاسیر در عمل، تمایز گذاشتن یا جدا کردن تربیت از آموزش همیشه آسان نیست، زیرا توانایی به‌کارگیری قضاوت خلاق به تخصص فنی نیز نیاز دارد. استادان دانشگاه افسری امام علی (ع) باید درک کنند که آموزش و تربیت مستقل از یکدیگر عمل نمی‌کنند. درواقع، آموزش را می‌توان به بهترین نحو به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از تربیت دید. هر چیزی که آموزش است، تربیت نیز هست، اما تربیت نیز فراتر می‌رود و سعی می‌کند به جنبه خلاقیت دانشجو دست یابد. اغلب، در مراحل اولیه حرفه یک افسر نیروی زمینی باید وزن بیشتری به آموزش داده شود، زیرا او اغلب درگیر کسب مهارت‌های خاصی است؛ لیکن برای مراحل بعدی خدمت حرفه‌ای افسران نیروی زمینی باید برتری تربیت مدنظر باشد، زمانی که آن‌ها بیشتر در نقش فرمانده هستند؛ بنابراین دانشگاه هم وظیفه تربیت و هم مسئولیت آموزش را هم‌زمان بر عهده دارد. این مسئولیت دوگانه نیازمند تعادل مناسب بین آموزش و تربیت است که باید بر اساس نتیجه یا تأثیر مطلوب بر دانشجو این تعادل حفظ شود. بدیهی است با توجه به ماهیت دانشگاه افسری امام علی (ع) باید تأکید بیشتری بر آموزش در نسبت با دانشکده فرماندهی و ستاد (دافوس) شود. بااین‌حال، در هر دو دانشگاه، نیاز به پرداختن به توانایی ناملموس انسانی مرتبط با تصمیم‌گیری، در سطوح مختلف فرماندهی، باید در اولویت باشد.

مهارت تصمیم‌گیری

فرماندهی تنها دستیابی به هدف و انجام مأموریت‌ها نمی‌شود؛ بلکه مسائل مربوط به زندگی و مرگ زیردستان و گاه سرنوشت یک ملت را نیز شامل می‌شود (کوهن، ۱۹۹۹). رهبران نظامی

و سیاسی تصور می‌کنند که تصمیمات خود را منطقی می‌گیرند؛ این درحالی است که بررسی اکثر تصمیمات اتخاذ شده نشان می‌دهند که عوامل غیرمنطقی دیگری نیز بر تصمیم‌گیری آن‌ها تأثیرگذار بوده است. به‌طور خاص، تصمیمات مهم همیشه در نگاه به گذشته دارای حداکثر سود نیستند (شولتز، ۱۹۹۶: ۲). تصمیم‌گیری فرآیند انتخاب یک مسیر عمل از میان چندین اقدام جایگزین است. این شامل استفاده از آنچه می‌دانیم یا آنچه می‌توانیم یاد بگیریم، برای به دست آوردن آنچه می‌خواهیم می‌شود. به‌عبارت‌دیگر؛ تصمیم‌گیری فرآیند انتخاب یک تصمیم، جمع‌آوری اطلاعات و ارزیابی راه‌حل‌های جایگزین است. بسیاری از افراد در مواجهه با موقعیت‌هایی که ساختار روشنی ندارند از مهارت تصمیم‌گیری کافی برخوردار نیستند (تالر و سان‌استاین، ۲۰۰۹)؛ و هرگز به‌طور رسمی یاد نگرفته‌اند که تصمیم‌گیرندگان مؤثری باشند و یا تمرین کمی در این مهارت دارند. این نشان می‌دهد که تجربه به‌تنهایی معلم کارآمدی در تصمیم‌گیری نیست (هاموند و همکاران، ۲۰۰۷) و آموزش می‌تواند در بهبود مهارت تصمیم‌گیری رهبران تأثیر بسیار مهمی داشته باشد. باین‌حال جای تعجب است که چرا آموزش تصمیم‌گیری به‌عنوان ابزاری برای بهبود مهارت تصمیم‌گیری در برنامه‌های درسی دانشگاه گنجانده نمی‌شود. توسعه همه‌جانبه دانشجو باید در مرکز همه تلاش‌ها و هدف اصلی استادان در دانشگاه افسری امام علی (ع) باشد. بحث قبلی درباره تفاوت‌های بین آموزش و تربیت نشان می‌دهد که یک تصمیم‌نظامی فقط یک محاسبه ریاضی نیست. تصمیم‌گیری هم به مهارت شهودی برای تشخیص و تجزیه و تحلیل ماهیت یک مشکل و هم به توانایی خلاقانه برای ابداع یک راه‌حل عملی نیاز دارد. چندین عامل مهم و درعین‌حال تا حدودی نامشهود وجود دارد که در ماهیت شهودی و خلاقانه مؤثرند. هنگامی که عوامل زیر باهم جمع شوند، جوهر تصمیم‌گیری نظامی را تشکیل می‌دهند؛ یکی درک تأثیر عدم اطمینان در میدان جنگ، دوم توانایی پذیرش ریسک و اقدام سریع و درنهایت درک بعد انسانی در جنگ (اندرسن، ۲۰۱۹). پرورش این توانایی‌ها در دانشجویان کار ساده‌ای نیست. تصمیم‌گیری باید به‌عنوان یک فرآیند فکری پویا در نظر گرفته شود که درواقع می‌توان آن را ایجاد و شکل داد. با اطمینان از اینکه

دانشجویان همیشه اطلاعات کامل را دریافت نمی‌کنند، می‌توان درک تأثیر عدم قطعیت در میدان جنگ را توسعه داد. باید شرایط آزمایشی طبیعی و مبهم ایجاد کرد. اگرچه این ممکن است به دلیل کمبود اطلاعات منجر به ناراحتی دانشجو شود، اما دانشجویان باید مجبور شوند با اطلاعات ناقص تصمیم بگیرند، درست مانند جنگ. با اطلاعات ناقص ریسک به وجود می‌آید. توانایی پذیرش ریسک را می‌توان با واداشتن دانشجویان به تصمیم‌گیری و تشخیص نتایج احتمالی اقدامات خود توسعه داد. یک فرمانده نه‌تنها باید بداند که چگونه به یک تصمیم برسد، بلکه باید بداند چه زمانی بهتر است یک تصمیم تا حدی اشتباه را در زمان مناسب اتخاذ کنیم تا اینکه ساعت‌ها در مورد تغییرات مختلف در موقعیت فکر کنیم و درنهایت یک تصمیم عالی را به اجرا درآوریم که درواقع این شیوه تصمیم‌گیری خیلی دیر برای اجرا صورت می‌پذیرد. برای توسعه توانایی دانشجویان برای اقدام سریع، باید موقعیت‌هایی ایجاد کرد که دانشجویان را مجبور کند تصمیمات خود را به سرعت و به‌گونه‌ای منتقل کنند که بتوان آن‌ها را درک کرد و به آن‌ها پاسخ مؤثر داد. از آنجایی که جنگ تقابل بین اراده‌های متضاد انسان‌ها است، بعد انسانی همیشه محور جنگ خواهد بود. بعد انسانی، جنگ را با عوامل اخلاقی ناملموس خود القا می‌کند و از آنجایی که جنگ یک عمل خشونت‌آمیز مبتنی بر اختلافات آشتی‌ناپذیر است، همواره شعله‌ور می‌شود و تحت تأثیر احساسات انسانی قرار می‌گیرد. متأسفانه در یک محیط دانشگاهی امکان تکرار واقعی اثرات خطر، ترس، خستگی و محرومیت بر دانشجویان وجود ندارد؛ بنابراین، برای ایجاد درک بعد انسانی جنگ در دانشجویان، باید موقعیت‌هایی مبتنی بر شواهد و نمونه‌های تاریخی ارائه نمود که عوامل اخلاقی و احساسات ناملموس و همچنین ضعف و خطاپذیری انسانی که جنگ را شکل می‌دهند را تأکید کنند.

پیشینه پژوهش

برزگرفرویی و ویسکرمی و برزگرفرویی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر روش تدریس بحث گروهی بر مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی به بررسی تأثیر روش تدریس بحث گروهی بر مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی در دانش‌آموزان ششم ابتدایی شهرستان میبد به روش نیمه آزمایشی و از نوع طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد آموزش به شیوهی بحث گروهی نقش پررنگ و بااهمیتی در افزایش مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی و کاهش مشکلات رفتاری دانش‌آموزان دارد.

عابدینی، همائی و موسوی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان؛ مروری بر روش‌های تدریس و نقش آن‌ها در توسعه مهارت‌های فراشناختی در آموزش عالی، تأثیر روش‌های تدریس (حل مسئله، بحث گروهی، پرسش و پاسخ)، بر مهارت‌های فراشناختی موردبررسی قراردادند. پژوهش مذکور کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که از دید دانشجویان، نقش روش‌های تدریس حل مسئله، بحث گروهی و پرسش و پاسخ بر رشد مهارت‌های فراشناخت، بالاتر از سطح متوسط است و آموزش مهارت‌های فراشناخت، مستلزم مربیانی است که متعهد به یادگیری مستمر و خودتنظیمی باشند. درواقع، به‌منظور هدایت نمودن مهارت‌های فراشناخت دانشجویان، باید روش‌های تدریس مناسبی را به کار گرفت. نویسندگان، روش‌های تدریس چون حل مسئله، بحث گروهی و پرسش و پاسخ را موردبحث قراردادند که مهارت‌های فراشناخت را رشد می‌دهند.

میرزاخانی، کدیور و یاریاری (۱۳۸۷) در بررسی تأثیر روش تدریس یادگیری مشارکتی بر عزت‌نفس، مهارت‌های اجتماعی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان (دبیرستان)، به روش شبه آزمایشی پیش‌آزمون پس‌آزمون با گروه کنترل به بررسی تأثیر روش تدریس یادگیری مشارکتی بر عزت‌نفس، مهارت‌های اجتماعی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان پسر سال سوم متوسطه

شهرستان ماهشان در درس روانشناسی مبادرت نموده‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد روش یادگیری مشارکتی بر مهارت‌های اجتماعی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان تأثیر مثبتی داشته؛ اما چنین تأثیری بر عزت‌نفس دانش آموزان مشاهده نشده است.

به‌طورکلی، بررسی پیشینه نظری و تجربی نشان می‌دهد روش‌های تدریس می‌توانند بر مهارت‌ها و رفتار فراگیران تأثیر داشته باشند؛ اما باید توجه داشت که در هیچ‌یک از آن‌ها تأثیر روش‌ها و راهبردهای تدریس بر مهارت تصمیم‌گیری موردتوجه قرار نگرفته است. از آنجایی که یک افسر در طول خدمت و به‌حکم وظیفه فرماندهی و رهبری که بر عهده خواهد گرفت نیازمند سطح بالایی از مهارت تصمیم‌گیری است؛ از این‌رو می‌طلبند که از طریق پژوهشی خاص، راهبردها و روش‌های تدریس مؤثر بر رشد مهارت تصمیم‌گیری بررسی شود. به‌عبارت‌دیگر محققان به‌صورت ویژه به تأثیر مداخلات آموزشی بر مهارت تصمیم‌گیری نپرداخته‌اند. این کمبود انگیزه تلاش ما برای رفع این شکاف تحقیقاتی است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، جزو تحقیقات کیفی است که با روش تحلیلی-استنتاجی انجام‌گرفته است. این روش یکی از روش‌های مطرح پژوهشی در فلسفه‌ی تعلیم و تربیت است و زمانی به‌کاربرده می‌شود که پژوهش‌گر مسائل تعلیم و تربیت، موضع فلسفی معینی را مبنا قرار می‌دهد و می‌خواهد آن را کاربردی کند به‌نحوی که بتواند برای مسائل تعلیم و تربیت پاسخی فراهم کند (باقری، ۱۳۹۲ به نقل از اسدی، ۱۳۹۶: ۱۱۱). ابزار و روش گردآوری اطلاعات با استفاده از سند کاوی در کتابخانه و متون مکتوب اعم از کتاب، مقاله و دیدگاه‌های صاحب‌نظران فلسفه‌ی تعلیم و تربیت و نیز منابع مکتوب درزمینه‌ی روش تدریس و آموزش تصمیم‌گیری، جمع‌آوری و مطالعه گردیده است. روش تجزیه‌وتحلیل به این شکل انجام‌شده است که پس از مطالعه‌ی عمیق فلسفه‌ی تدریس به استخراج و دسته‌بندی آموزه‌های آن برای

تصمیم‌گیری پرداخته‌ایم. سپس بر اساس آن آموزه‌ها، روش‌ها و رویکردهای تدریس مناسب را برای یک برنامه‌ی آموزش تصمیم‌گیری بیان نموده‌ایم. سطح تحلیل در این پژوهش، توصیفی-تفسیری است. در رویکرد توصیفی-تفسیری، علاوه بر توصیف به تجزیه و تحلیل هم پرداخته‌شده و اطلاعات، دسته‌بندی و نتیجه‌گیری می‌شود ولی نظریه‌پردازی و نظریه‌سازی صورت نمی‌گیرد (همان: ۱۱۲).

راهبردها تدریس و کاربرد آن‌ها در تقویت مهارت تصمیم‌گیری

راهبرد، مجموعه اقدامات یا برنامه‌هایی برای دستیابی به یک هدف یا کاری است. لائون راهبرد تدریس را: «یک طرح کلی برای یک درس به منظور ایجاد رفتار موردنظر در یادگیرنده با در نظر گرفتن اهداف، دستورالعمل‌ها و طرح تاکتیک‌های برنامه‌ریزی‌شده که برای اجرای راهبرد لازم است»، می‌داند. راهبردهای تدریس به روش‌هایی اشاره دارد که به متریبان در یادگیری مطالب درسی موردنظر و دستیابی به اهداف آینده کمک می‌کند. به عبارت دیگر راهبردهای تدریس روش‌های مختلف یادگیری موجود را معرفی می‌کنند تا راهبرد مناسب را برای مواجهه با اهداف موردنظر برای یادگیرندگان فراهم شود (راویندا، ۲۰۱۸: ۵۸). در واقع اگر راهبردهای تدریس از آموزش و تدریس کنار گذاشته شود یادگیری و به‌طور کلی تحقق اهداف آموزشی به درستی صورت نمی‌گیرد. اندرسون (۱۹۹۴) به این نتیجه رسید که کسب نتایج برای متریبی ممکن است به شدت به برنامه‌ریزی آموزشی مربی، انتخاب روش تدریس و داشتن انواع فعالیت‌های یادگیری بستگی داشته باشد. «یک استراتژی آموزشی مؤثر به دانش آموزان کمک می‌کند تا به اهداف و موفقیت در زندگی دست یابند (همان: ۵۸).

راهبردها مؤثر در تقویت مهارت تصمیم‌گیری

راهبرد تدریس فعال: آموزش مؤثر برای توسعه مهارت تصمیم‌گیری با آنچه قبلاً اکثر دانشجویان تجربه کرده‌اند متفاوت است. اکثر دانشجویان از طریق استفاده از راهبردهای

تدریس «غیرفعال» آموزش‌دیده‌اند. این فن اغلب به‌عنوان رویکرد سنتی آموزش توصیف می‌شود. می‌توان این راهبرد را با تدریس استادانی که سخنرانی را به‌عنوان روش تدریس خود انتخاب می‌کنند و دانشجویان منفعلانه گوش می‌دهند مشخص کرد. اساساً، این رویکرد استاندارد و متعارف نظامی است که در آموزش اعمال می‌شود. تمرکز مبتنی بر محتوا با پاسخ صحیح مربوطه یا راه‌حل مدرسه‌ای است. ضمناً در این رویکرد وابستگی دانشجو به استاد برای ارائه اطلاعات یا محتوا، مشهود است. به‌عنوان مثال، در محیط دانشگاه افسری، دانشجویان انتخاب کمی در مورد آنچه باید انجام دهند دارند، آن‌ها باید تکلیف مقرر را در سطح قابل قبول انجام دهند، در غیر این صورت رد می‌شوند. این در حالی است که توسعه تصمیم‌گیری در شرایط جنگ باید بر راهبردهای آموزشی «فعال» تأکید کند. راهبردهای تدریس فعال به‌جای محتوا محوری، مسئله محور هستند. آن‌ها دانشجویان را تشویق می‌کنند تا تجربیات گذشته خود را در فرآیند آموزش نشان دهند تا آن تجربه را در پرتو داده‌های جدید یا مشکلات جدید بررسی کنند. آن‌ها جو یادگیری را پیشنهاد می‌کنند که مشارکتی است (معلم با دانشجو و دانشجو با دانشجو) که در تقابل با جو اقتدارگرا (یک‌طرفه) است. این راهبردهای تدریس با مشارکت فعال دانشجویان مشخص می‌شود. این رویکرد بیشتر در مورد تربیت اعمال می‌شود. در رویکرد فعال، بار آماده‌سازی، تجزیه و تحلیل و ارائه دیدگاه‌ها بر عهده خود دانشجویان است. ارزیابی‌های یادگیری فعال با تجزیه و تحلیل عملکرد دانشجو در تمرین‌های تصمیم‌گیری در شرایط واقعی که در آن اطلاعات ناقص و محدودیت‌های بلادرنگ وجود دارد، مشخص می‌شود. ممکن است بیش از یک پاسخ صحیح وجود داشته باشد. در محیط فعال، راه‌حل صحیح مدرسه‌ای به‌اندازه فرآیندی که دانشجویان به یک‌راه حل معین می‌رسند مهم نیست. تمرکز بر روند چگونگی اندیشیدن است. بنابراین برای مهارت تصمیم‌گیری که بیشتر جنبه تربیتی دارد راهبر منابیی باشد.

ایجاد یک محیط یادگیری مثبت: محیطی که یادگیرندگان در آن احساس پذیرش یا احترام نکنند، باعث عدم توجه به یادگیری می‌شود. یک محیط یادگیری مثبت محیطی است که در آن شاگرد دارای احساس آرامش و حس ارتباط با استاد و همسالان خود است و باور دارد که می‌تواند موفق باشد. یادگیری مثبت منجر به تولید اندورفین در خون می‌شود که به نوبه خود موجب ایجاد احساس سرخوشی و تحریک لوب فرونتال^۱ می‌شود. اساساً، شاگرد به جای اینکه از یادگیری گریزان باشد، به تجربه‌ای لذت‌بخش برای او تبدیل می‌شود (بارکلی، ۲۰۱۰). یادگیری در یک شرایط خاص که در آن دانشجویان محدود و مسیر مشخص است، دشوار است. محیط‌های یادگیری مثبت و سازنده کلید موفقیت تحصیلی شاگردان است. ایجاد یک محیط یادگیری مثبت در دانشگاه افسری برای توسعه توانایی دانشجویان برای فکر کردن بسیار مفید و مهم خواهد بود. اما محیط‌های یادگیری مثبت به خودی خود اتفاق نمی‌افتند، بلکه باید ایجاد شوند. اندازه یک گروه آموزشی یکی از عوامل تعیین‌کننده مهم محیطی است که یادگیری در آن اتفاق می‌افتد. در برخی موارد، تعامل مثبت استاد با دانشجو با گروه‌های کوچک آسان‌تر است اما در مواردی نیز ممکن است این تعامل با گروه‌های بزرگ به دست آید؛ اما مهم‌تر از تعامل معلم با دانشجو، محیط یادگیری است که در آن می‌توان تعامل قابل توجه دانشجو با دانشجو را برای تقویت یادگیری ایجاد کرد. دانشگاه افسری از گروه‌های آموزشی (کلاس‌های آموزشی) با اندازه‌های مختلف و طیف گسترده‌ای از روش‌های تدریس برای تسهیل یادگیری استفاده می‌کند. این مورد بیشتر شامل سخنرانی‌هایی می‌شود که ممکن است برای تعداد زیادی (در قالب گردان یا گروهان) از دانشجویان باشد یا گروه‌های کوچک (دانشپایه) که ممکن است حداقل ۱۰ تا ۲۰ دانشجو داشته باشند. تفاوت آشکار در اندازه گروه‌های آموزشی را می‌توان در تفاوت قالب سخنرانی بزرگ و قالب گروه کوچک مشاهده کرد. فرصت برای تعامل دانشجو با دانشجو و استاد با دانشجو در گروه‌های آموزشی بیشتر از ۱۰۰ دانشجو یا بیشتر

^۱ frontal lobe

به‌طور قابل‌توجهی کمتر از گروه‌های آموزشی کوچک‌تر ۱۰ تا ۲۰ دانشجو است. برای برخی از دانشجویان، گروه بزرگ اغلب راحت‌تر است، زیرا نیاز و فرصت برای تعامل بسیار کمتر از یک گروه کوچک است. به زبان ساده، در یک گروه کوچک‌تر جایی برای پنهان شدن وجود ندارد. علاوه بر این، در یک محیط گروهی کوچک، دانشجویان مجبورند به‌جای جذب صرف اطلاعات، فعالانه در آموزش خود شرکت کنند.

مشارکت دادن دانشجویان در فرآیند یادگیری: به کنفوسیوس نسبت داده می‌شود که گفته است: «می‌شنوم و فراموش می‌کنم، می‌بینم و به یاد می‌آورم، انجام می‌دهم و می‌فهمم.» (شیتس، ۱۹۹۲: ۱) این یک ادعای قابل‌احترام است که اغلب در گفتمان آموزشی جامعه تکرار می‌شود. اگر این ادعا به‌درستی درک شود، می‌تواند مبنای مناسبی باشد برای تدریس؛ دانشجویان یاد می‌گیرند که اگر تلاش کنند که بهتر عمل کنند و آن تلاش را ارزیابی کنند و تلاش‌های بعدی خود را نیز اصلاح کنند، اثربخشی آن‌ها افزایش می‌یابد. این رویکرد را می‌توان به‌درستی به‌عنوان مشارکت دادن دانشجویان در فرآیند یادگیری توصیف کرد. آموزش تصمیم‌گیری به دانشجویان زمانی می‌تواند مؤثرتر باشد که ملزم به ارزیابی عملکرد خود باشند. با استفاده از این رویکرد، دانشجویان با مسائل واقعی مواجه می‌شوند که نیاز به تصمیم‌گیری دارند. پس‌ازاینکه فرصتی برای تصمیم‌گیری به آن‌ها داده شد، باید فرآیندی را که طی آن به یک تصمیم خاص رسیده‌اند تجزیه و تحلیل کنند؛ که ممکن است همراه بازخورد مربی برای یک تصمیم خاص که به دنبال پاسخ دانشجو و بحث بعدی در مورد درک مربی و دانشجو در مورد چگونگی فرموله شدن تصمیم باشد. این فرآیند با درک چگونگی اتخاذ تصمیم اولیه به اوج خود می‌رسد. استادان می‌توانند در یک محیط دانشگاهی به دانشجویان در مورد چگونگی نظارت و بهبود رفتار تصمیم‌گیری خود راهنمایی ارائه دهند تا به مؤثرترین شکل ممکن توانایی

دانشجویان برای تصمیم‌گیری را توسعه دهند. این راهنمایی باید در قالب تمرین همراه با بازخورد و بحث فوری ارائه شود.

کشف^۱: استادان به‌طور خاص چه کاری می‌توانند انجام دهند تا به دانشجویان کمک کنند تا توانایی آن‌ها را در تصمیم‌گیری بهبود بخشند. یک راهبرد آموزشی مؤثر اجازه دادن به دانشجویان برای کشف تصمیمات مؤثر از طریق آزمون و خطا^۲ است. کشف می‌تواند از طریق تجربه مستقیم رخ دهد که در آن دانشجویان به‌سادگی با تلاش برای انجام آن به تصمیمات مناسب می‌رسند. همچنین می‌تواند از طریق تجربه جانشینی^۳ رخ دهد که در آن دانشجویان درک خود را از تصمیم‌گیری با فکر کردن در مورد یک مطالعه موردی (مثال) خیالی ارائه‌شده توسط معلم توسعه یابد. درنهایت، راهبرد کشف می‌تواند با تجزیه و تحلیل نمونه‌های تاریخی که در آن دانشجویان رویدادهای واقعی را بررسی می‌کنند انجام شود. در هر یک از این موارد، راهنمایی با پرسیدن سؤالات، زمان موردنیاز برای کشف و جذب کامل مهارت‌های تصمیم‌گیری را تا حد زیادی کاهش می‌دهد. البته پس از کشف مهارت‌ها، دانشجویان باید در مورد نتیجه احتمالی تصمیم خود در مقایسه با سایرین بازخورد دریافت کنند. برای اینکه کشف یک راهبرد آموزشی مؤثر باشد، اساتید باید تا حد امکان از بازخورد واقعی استفاده کنند. عواقب واقعی یک تصمیم خاص چه خواهد بود، خوب یا بد؟ واکنش دانشجویان به این پیامدها چگونه است؟ برای مثال، استادان باید به دانشجویان اجازه دهند تا نتایج اقدامات خود را مشاهده کنند. به‌عبارت‌دیگر، دانشجویان باید بتوانند نتایج یک تصمیم خاص را مجسم کنند: به چه صورت بود؟ نتایج محتمل چه خواهد بود؟ - هم مثبت و هم منفی - علاوه بر این، اساتید باید به دانشجویان اجازه اشتباه بدهند. اگر پاسخ اولیه آن‌ها نامناسب است، همیشه باید فرصت دیگری به دانشجویان داده شود تا اقدام کنند. فرصت‌های مستمر برای تمرین فعال باعث افزایش

^۱ . Discovery

^۲ . trial and error

^۳ . vicarious experience

موفقیت می‌شود. معلمان باید بازخوردی‌های خود را به دانشجویان در قالب پیشنهاد ارائه نمایند، نه راه‌حل را دیکته کنند. اگرچه این بازخورد باید دانشجویان را از درستی یا نادرستی تفکرشان آگاه کند، اما هرگز نباید به راه‌حل اشاره کند. این بدان معنا نیست که ارائه راه‌حل پیشنهادی نامناسب است بلکه در صورت ارائه، راه‌حل باید به‌عنوان یک راه‌حل ممکن ارائه شود؛ یکی از راه‌حل‌های ممکن که لزوماً بهترین راه‌حل نیست. بازخورد معلمان در این زمینه باید پیشنهادهایی را ارائه دهد که به دانشجویان کمک کند تا با تأکید بر آنچه قبلاً درک کرده‌اند، راه بهتری را کشف کنند.

یادگیری مشارکتی: یکی دیگر از راهبردهای تدریس مؤثر است که می‌تواند در توسعه مهارت تصمیم‌گیری مورد استفاده قرار گیرد یادگیری مشارکتی است. این رویکرد مبتنی بر این واقعیت است که هر دانشجو مجموعه‌ای منحصر به فرد از تجربیات و دانش را برای یک گروه خاص به ارمغان می‌آورد. موفقیت این راهبرد بستگی به ایجاد یک محیط یادگیری دارد که در آن تعامل قابل توجهی بین دانشجویان رخ می‌دهد. فرصت کار باهم در گروه‌های مختلف، دانشجویان را در معرض طیف گسترده‌ای از دانش و تجربه فردی قرار می‌دهد. این تعامل فراهم‌کننده: (۱) بازخورد اضافی برای دانشجویان. (۲) فرصت‌هایی برای دانشجویان برای مشاهده نحوه نتیجه‌گیری و رسیدن به راه‌حل‌های هم‌دوره‌هایشان و (۳) فرصت‌هایی برای دانشجویان برای کشف و جستجوی رویکردهای جایگزین برای درگیری در تصمیم‌گیری از طریق بررسی دقیق دیدگاه‌های دیگر دانشجویان در مورد همان مشکل باشد. هر دانشجو از طریق تعامل با سایر دانشجویان به تجربیات دیگران کمک می‌کند و هم‌زمان از تجربیات آن‌ها نیز استفاده می‌کند؛ بنابراین گروه می‌تواند محیطی بسیار محرک فراهم کند که در آن هر یک شرکت‌کنندگان به سطح بالایی از عملکرد پی ببرند.

ماهیت رابطه معلم و دانشجو: عوامل زیادی در موفقیت تدریس نقش دارند. یکی از عوامل مهم مؤثر بر موفقیت تدریس، رابطه بین استاد و دانشجو است. کیفیت این رابطه با محیط یادگیری برای شکل دادن به نگرش دانشجویان به فلسفه آموزشی دانشگاه بستگی دارد و تا حد زیادی انگیزه دانشجویان را برای یادگیری تعیین می‌کند. رابطه بین دانشجو و معلم باید اعتماد و مسئولیت مشترک را تقویت کند و مشارکت برابر بین دانشجو و استاد را تقویت کند. این رابطه با مفهوم سنتی معلم مسلط و یادگیرنده وابسته بسیار متفاوت است. این ویژگی رابطه متقابل بین استاد و دانشجو است. به عبارت دیگر، معلم و دانشجو باید به یک اندازه فعال باشند. (نادلر، ۱۹۸۲: ۷) برای مثال، دانشجویان نباید اجازه داشته باشند که از بحث کناره‌گیری کنند و منفعل و بی‌حرف باشند، یا از استاد انتظار داشته باشند که همه کارها را انجام دهد. برعکس، استادان باید بدانند که دانشجویان، تحت شرایط مناسب، می‌توانند انگیزه بالایی داشته باشند و در صورت داشتن فرصت، توانایی هدایت یادگیری خود را داشته باشند. مسئولیت اصلی استاد ممکن است کاهش دخالت خود در کمک به شاگردان برای یادگیری آزادانه باشد (ایبل، ۱۹۹۰، ۹) برای مثال، با اجتناب از تمایل به ارائه راه‌حل یا بازخورد فوری به دانشجویان، استادان می‌توانند دانشجویان را تشویق کنند تا تجربیات خود را بیشتر دنبال کنند در نتیجه به آن‌ها اجازه می‌دهد تا دانش و توانایی خود را برای یادگیری و تصمیم‌گیری بیشتر توسعه دهند. این شامل توانمندسازی یا اجازه دادن به دانشجویان برای انتخاب‌های مسئولانه در مورد مسیر یادگیری و پذیرفتن مسئولیت آن انتخاب‌ها است؛ انتخاب‌های اشتباه و همچنین درست. توانمندسازی دانشجویان به معنای توانمندسازی کسانی است که در غیر این صورت سکوت می‌کردند تا صحبت کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

مفهوم تدریس مؤثر پیچیده است و طیف وسیعی از تعاریف و تفاسیر را پذیرفته است؛ بنابراین، در این پژوهش با اتخاذ یک رویکرد عمل‌گرایانه نشان داده شد که یک استراتژی تدریس مؤثر

می‌توانند دانشجویان را به یادگیری تشویق کند و به افزایش کیفیت آموزش کمک کند. اگرچه به نظر می‌رسید که اغلب برای استادان دشوار است تا باورهای تدریس خود را در کلاس درس تغییر دهند؛ اما آشنایی با راهبردهای تدریس، فرصت‌های جدید را برای آن‌ها در جهت تغییر باورها و راهبردهای تدریس قدیمی -کوشش و خطا- که ممکن است در طول سال‌ها تجربه خود به‌عنوان یک دانشجو یا در سال‌های اولیه فعالیت خود به‌عنوان یک استاد تجربه کرده‌اند، فراهم کند. نتایج این پژوهش نشان داد، استادان مؤثر کسانی هستند که به‌خوبی به نقش خود، به‌عنوان تسهیل‌کننده و مربی برای پرورش دانشجویانی که قرار است تصمیم‌گیرندگان مؤثری در آینده حرفه‌ای خود باشند، آگاه‌اند. اما هر زمان که استادان بخواهند با این راهبردها تدریس کنند، با موانع و الزاماتی مواجه می‌شوند. برخی از این الزامات، پیش‌نیاز رفتار و دیدگاه مربیان است. همچنین موانع عمده‌ای وجود دارد که با قوانین و مقررات مرتبط است؛ بنابراین برای داشتن یک تدریس مؤثر، استادان دانشگاه افسری باید از این موانع و الزامات به‌عنوان راهی برای ارتقای کیفیت تدریس آگاه باشند. اگر قرار است استادان درزمینه‌ی تدریس موفق عمل کنند باید رویکردی کاربردی برای توسعه استادان ایجاد شود؛ بنابراین دانشگاه افسری باید در ارائه دستورالعمل‌های مناسب در مورد انواع روش‌ها و راهبردهای تدریس هر از چند گاهی سرمایه‌گذاری کند و آن‌ها را موردبازنگری قرار دهد تا اساتید خود را در مواجهه با دنیای مدرن به‌روز نگه‌دارند. چراکه انتخاب راهبردهای تدریس مؤثر و فعالیت‌های یادگیری مناسب می‌تواند زمینه را برای پرورش دانش‌آموختگان خلاق و دستیابی آن‌ها به محتوا و نتایج درس فراهم کند. همچنین دانشگاه افسری امام علی (ع) وظیفه دارد توانایی‌هایی را که استادانش برای تبدیل شدن به استادان مؤثر نیاز دارند توسعه دهد و به استادان خود کمک کند تا برنامه درسی را بر اساس یک آموزش فعال ارائه نمایند. بخشی از این انرژی باید صرف کمک به اساتید برای انجام مهم‌ترین مسئولیت خود؛ آموزش تصمیم‌گیرندگان آینده نیروی زمینی ارتش شود.

منابع

- اسدی، حسن و همکاران (۱۳۹۸)، «ویژگی‌های برنامه‌ی درسی صلح محور بر اساس آموزه‌های فلسفه‌ی میان فرهنگی»، مجله‌ی علمی پژوهشی «پژوهش‌های برنامه‌ی درسی» انجمن مطالعات برنامه‌ی درسی ایران دوره‌ی نهم، ۱۸، پاییز و زمستان ۱۳۹۸، صفحه‌های ۱۰۴-۱۳۸.
- برزگر بفرویی، مهدی؛ ویسکرمی، حسنعلی؛ برزگر بفرویی، کاظم (۱۳۹۹)، تأثیر روش تدریس بحث گروهی بر مهارت‌های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان ابتدایی، مجله مطالعات روان‌شناسی تربیتی، شماره ۳۹ پاییز ۹۹، ۲۲-۱.
- جعفری ثانی، حسین؛ حجازی، زهرا؛ وقاری زمهریر، زهرا (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر روش تدریس تفحص گروهی بر رشد مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان. دو فصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، دوره ۴، شماره ۷، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، صفحه ۲۳-۴۱.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۱)، روانشناسی پرورشی نوین (روانشناسی یادگیری و آموزش)، تهران، نشر دوران.
- شعبانی، حسن (۱۳۹۴)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش‌ها و فنون تدریس)، تهران، انتشارات سمت.
- عابدینی، یاسمین؛ همائی، رضا؛ موسوی، ستاره (۱۳۹۳)، مروری بر روش‌های تدریس و نقش آن‌ها در توسعه مهارت‌های فراشناختی در آموزش عالی، نامه آموزش عالی، سال هفتم، شماره بیست و هشتم، زمستان، ۱۳۹۳، ۵۷-۳۳.
- شانک، دیل اچ (۱۳۹۳)، نظریه‌های یادگیری (چشم‌اندازی تعلیم و تربیت)، ترجمه یوسف کریمی، تهران، انتشارات ویرایش.

- نقیب‌زاده، میرعبدالحسین (۱۳۹۱)، نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش، تهران، انتشارات طهوری.

- یاریاری، فریدون؛ کدیور پروین؛ میرزاخانی، محمد (۱۳۸۷)، بررسی تأثیر روش تدریس یادگیری مشارکتی بر عزت‌نفس، مهارت‌های اجتماعی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان (دبیرستان)، پژوهش‌های نوین روان‌شناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز)، دوره ۳ شماره ۱۰، ۱۶۴-۱۶۴.

-Anderson, p.(۲۰۱۹) Foundations For Teaching: A Philosophy For The Marine Corps University- MCA.

-Barkley, E. F. (۲۰۱۰). Student Engagement Techniques: A Handbook for College Faculty.

-Bain, K. (۲۰۰۴). What the best college teachers do. *Cambridge, MA: Harvard University Press.*

-Cindi, H. F. (۲۰۱۲). teaching style preferences and educational philosophy of teacher education faculty at a state university.

-Cohen, W. A. (۱۹۹۹). Battle leadership examples from the field *Military Review : The Professional Journal of the Us*, ۷ (۳), pp. ۸۲-۸۷

-Eble, K.E. (۱۹۹۰). *The Craft of Teaching*. San Francisco: Jossey Bass.

-McCarthy, J. P, & Anderson, L. (۲۰۰۰). Active learning techniques versus traditional teaching styles: Two experiments from history and political science. *Innovative Higher Education*, (۲۴) ۴, ۲۷۹-۲۹۴, (AN ۱۴۹۹۰۴۹۳).

-Nadler (۱۹۸۲). *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. Reading MA: Addison-Wesley.

-Qais, F.(۲۰۱۵). Teaching Philosophy Statements. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)* e-ISSN: ۲۳۲۰-۷۳۸۸,p-

ISSN: ۲۳۲۰-۷۳۷X Volume ۵, Issue ۶ Ver. III (Nov. - Dec. ۲۰۱۵), PP ۶۱-۶۶.

-Ravindra, D. S. (۲۰۱۸). Teaching strategies, styles and qualities of a teacher: a review for valuable higher education. *international journal of current engineering and scientific research (ijcesr) issn (print): ۲۳۹۳-۸۳۷۴, (online): ۲۳۹۴-۰۶۹۷, volume-۵, issue-۵.*

-Schultz, J. V. (۱۹۹۶) a framework for military decision making under risks, thesis presented to the faculty of the school of advanced airpower studies, maxwell air force base, alabama, for completion of graduation requirements, academic year ۱۹۹۵-۹۶.

-Sheets, T.E. (۱۹۹۲). Training and Educating Marine Corps Officers for the Future. U.S. Army War College Military Studies Program Paper: Carlisle, PA. <http://www.studylecturenotes.com/curriculu-instructions/what-is->

Opinions of the directorate of Sarmayeh, a high humanitarian defense Statements of the shrine of most of the Farmandhi Kul Qawa (Maddah al-Ali)

Behnam Abdi^۱

Majid Maliki^۲

Ali Asghar Salarangad^۳

Abstract

Human capital is the basis of the movement of society / organizations and the achievement of related goals. Given the mission and mission of the Armed Forces, human resource management in the defense sector is doubly important. In this regard, the present study explains the characteristics of the jihadist approach in the management of defense human resources in the light of the statements of the Supreme Leader. The research approach is inductive and how to do it is qualitative and based on the strategy of data foundation theory, the relevant themes and dimensions are extracted and the defense human capital management model is presented with a jihadi approach. The findings show That firm determination of management, hostility, prioritization of goals and plans, participatory management, maintaining and expanding unity, foresight, simultaneous use of the two forces of science and faith, discourse building, self-belief and self-confidence and trust in divine help, belief Endogenous authority, insight, management and organization of the Basij, jihadi mobility and observance of the principles of jihadi management are among the most important issues in this regard.

Keywords: Supreme Commander of the Armed Forces, Supreme Human Resources Management, Jihadi approach, managerial determination, endogenous authority

^۱ Faculty member of the Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali Officer University

^۲ Faculty member of the Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali Officer University

^۳ Lecturer of Management Department, Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali Officer University

The effect of social capital on AJA organizational innovation with the mediating role of knowledge accumulation and the moderating role of organizational culture

Mohsen Farahani Farmahini^۱

Asghar Mohammadi Fateh^۲

Abstract

Social capital is one of the important organizational concepts that its existence is necessary to create solidarity and trust and achieve organizational goals. It is also a source of knowledge that facilitates the achievement of organizational innovation. The purpose of this study is to investigate the effect of social capital on organizational innovation with the mediating role of knowledge accumulation and the moderating role of organizational culture that has been done in the IRA army. The research method is descriptive-applied and in terms of data collection, is in the category of correlational research. ۷۳-item questionnaire through random sampling among ۱۴۰ statistical samples in AJA headquarters The city of Tehran was distributed. The results of data analysis in SMARTPLS software showed that social capital has a positive and significant effect on the accumulation of knowledge and innovation of the organization. The effect of social capital on the mediation of knowledge accumulation on organizational innovation was also confirmed. Finally, the moderating role of organizational culture in the relationship between knowledge accumulation and organizational innovation was not confirmed.

Keywords: knowledge accumulation, social capital, organizational innovation, organizational culture, AJA

^۱Graduate of Executive Management Faculty member of the Faculty of Management, Imam Ali (AS)

^۲ Military University, Tehran, Iran

Evaluation of the effectiveness of family resilience training on the components of family resilience of military parents

Mehdi Dadashi^۱

Reza Karaminia^۲

Yaser Haji Agha Nejad^۳

Abstract

Objective: The aim of this study was to develop a family resilience education package and evaluate its effectiveness on the resilience components of military parents. **Method:** The study population consisted of ۲۰۰ military families to select experimental and control groups and ۳۴ military families to determine the effectiveness of training interventions that were selected through purposive sampling methods. Also, the Walsh family resilience questionnaire in pre-test and post-test was used to examine the research variables. **Findings:** The results of this study that between There is a significant difference between the two groups designated as experimental and control groups after the implementation of the educational package and psychological interventions in the components of the belief system and organizational patterns of family resilience, which can be influenced by educational interventions and the participation of experimental group members in the package. Know family resilience training.

Keywords: resilience, family resilience components, military families, family resilience training package.

^۱ Assistant Professor, Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran

^۲ Professor of Baqiyatallah University of Medical Sciences

^۳ Lecturer, Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali Officer University

Identify the role of manpower in the technological success of the maritime defense sector

Mohammad Mehdi Maleki Karamabad^۱

Manouchehr Manteghi^۲

Abstract

Technological synergy is one of the most important strategies to reduce the technological gap between later countries and technology leaders, in which later countries can reduce their distance from leaders by imitation, leap and investment. The country's defense industry has developed the technological capabilities required by its various departments during the technological transition process, which has resulted in reducing the existing technological gap and increasing the country's competitiveness in the field of defense. In this regard, the success of technological innovation in the defense industry requires the use of specialized manpower. In this regard, the role of specialized manpower in the technological approach of the maritime industry of the country's defense sector has been identified and explained in the present study. current stu In terms of purpose, exploration and how to do it is qualitative. Data were collected from interviews with academic experts and the defense industry department using content analysis using MAXQDA software. Findings show that the five main factors of "technological learning", "knowledge base", "formulation and implementation of indigenous development model", "systems and innovation network" and "human capital" as significant dimensions of the role of human resources in the technological success of the maritime industry The defenses are remarkable.

Keywords: Technological Transaction, Defense Industries, Human Capital

^۱ Assistant Professor Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran

^۲ Faculty member of Malek Ashtar University of Technology

Discovering and counting the precedents of success in implementing knowledge management in military organizations And provide operational solutions

Zahra Vazifeh^۱

Mohammad Mehdi^۲

Seyed Hassan Hosseini^۳

Ebrahim Hajipour^۴

Abstract

Success factors of knowledge management in military organizations have been discussed and studied from different angles in various researches and various researches have been done in organizations and companies in the world to study these factors. In this article, with a different perspective of these factors in the knowledge management cycle, ie knowledge acquisition and production, supply and knowledge sharing and application of knowledge is extracted and a framework for these factors is provided. Also a priority These factors are determined at each stage using appropriate statistical tests. Based on the results of this study, ۱۷ factors ranked first to seventh among the priority factors in the three stages of the process of acquiring, supplying and applying knowledge, and among them, the factors of appropriate motivational incentives, support. Senior management, continuous learning and organizational open space were the most common in all three processes.

Keywords: Management, Knowledge, Military Organizations, Success Factors.

^۱ Assistant Professor, Sistan and Baluchestan University

^۲ Assistant Professor, Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali (AS) Military University

^۳ Assistant Professor, Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali (AS) Military University

^۴ Assistant Professor, Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali (AS) Military University

Presenting a conceptual model of jihadi management; Based on the text of the statement of the second step of the Islamic Revolution

Mohammad Amin Aini^۱

Seyed Najmuddin Mousavi^۲

Abstract

The purpose of this study is to present a conceptual model of jihadi management based on the text of the statement of the second step of the Islamic Revolution. The present research method is applied in terms of purpose and exploratory research method in terms of data foundation approach. The statistical population includes the text of the statement of the second step of the revolution that the analysis and conceptualization of the subject has been done using a systematic process of open, axial and selective coding. Validity of research through the coding process at two different times by Researcher and reliability were also evaluated using the four criteria of Parker and Rafi (۱۹۹۷). Findings show ۳۱۴ open source code, ۶۴ core code and ۲۲ selected code. The results are also in the form of a conceptual model with six variables; Causal, contextual, intervening factors, central phenomena, strategies and consequences of jihadi management are presented.

Keywords: Jihadi Management, Statement of the Second Step of the Revolution, Foundation Data Theory.

^۱ PhD student; governmental management; Faculty of Economics and Administrative Sciences; University of Lorestan; Khorramabad, Iran

^۲ PhD in Business Administration; Associate Professor; Faculty of Economics and Administrative Sciences; University of Lorestan; Khorramabad, Iran

Fundamentals of Teaching: A Philosophy for Military Education in Imam Ali Officer University

Alireza Moghadam¹

Abstract

Objective: The purpose of this article is to collect aspects of conventional intelligence suitable for promoting effective teaching among professors in the environment of Imam Ali (AS) Officer University in order to develop decision-making skills in students of Imam Ali (AS) Officer University. **Method:** In terms of nature, the present article is a qualitative research that has been done by analytical-inferential method. Data collection has been done by using document mining in the library and written texts, including books, articles and views of experts in the philosophy of education, as well as written resources in the field of teaching methods and teaching decision-making. The analysis has been done in such a way that after an in-depth study of teaching philosophy, we have extracted appropriate strategies for teaching decision making. The level of analysis in this research is descriptive-interpretive. **Findings:** This Research has shown that decision-making skills can be enhanced by using appropriate teaching strategies. **Conclusion:** Effective professors are those who are well acquainted with their role as facilitators and instructors to develop decision-making skills in students, and Imam Ali (AS) Officer University has a duty to develop the skills that professors need to become effective professors. One way to develop this capability is to provide appropriate instruction on a variety of teaching methods and strategies to keep their instructors up to date with the modern world.

Keywords: Teaching, Imam Ali Officer University, Decision Making

¹ Doctor of Philosophy of Education and lecturer at Imam Ali Military University

Defense Human Capital Management Quarterly

Concessionaire: Imam Ali (AS) Officer University

Managing Director: Dr. Davood Aghamohammadi Editor: Dr. Mansour Khairgoo

Editorial Board Members

Dr. Seyed Abdolrahim Mousavi Associate Professor of Management (Imam Ali University)

Dr. Habibollah Sayari Professor of Geography (Higher National Defense University)

Dr. Nasser Abbaszadeh Associate Professor of Educational Management (Imam Ali University)

Dr. Seyed Hamid Khodadad Hosseini Professor of Management (Tarbiat Modares University)

Dr. Ali Asghar Pourezat Professor of Management (University of Tehran)

Dr. Nabiollah Dehghan Associate Professor of Management (Higher National Defense University)

Dr. Mansour Khairgoo Associate Professor of Policy Management (Imam Ali University)

Internal Manager: Dr. Seyed Hassan Hosseini Executive Scientific Manager: Dr. Mohammad Mehdi

Editor and Voter: Alireza Moghadam Cover Designer: Hamidreza Annani

Translation of English Abstracts: Dr. Mohammad Mehdi Maleki Printing: Imam Ali Officer University Press