



فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی

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

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 را پردازد و سطح آگاهی‌های علمی در میان جامعه علمی مربوط پردازد 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

فهرست مقالات فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی

عناوین

صفحه

کتاب بررسی اثر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم گیری فرماندهان نزاجا
۶-۳۷.....

علی اصغر سالارنژاد، بهنام عبدی، مجید ملکی

کتاب شناسایی و اولویت بندی شاخص های پیاده سازی کتابخانه زیرساخت فناوری
اطلاعات در سازمان های دفاعی و نظامی.....۳۸-۵۹

علی خلیلی، فرهاد هادی نژاد

کتاب تبیین رابطه انگیزشهای مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی.....۶۰-۸۰

سید حسن حسینی، محمد مهدی، ابراهیم حاجی پور، امجد عظمی

کتاب تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای
نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی.....۸۱-۱۱۰

مصطفی رادسر، مهدی محمدی، علی اکبر پیوسته

کتاب بررسی تأثیر توانمند سازی، کار گروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی
۱۱۱-۱۴۸.....

محسن نجفی، شبنم خورانی

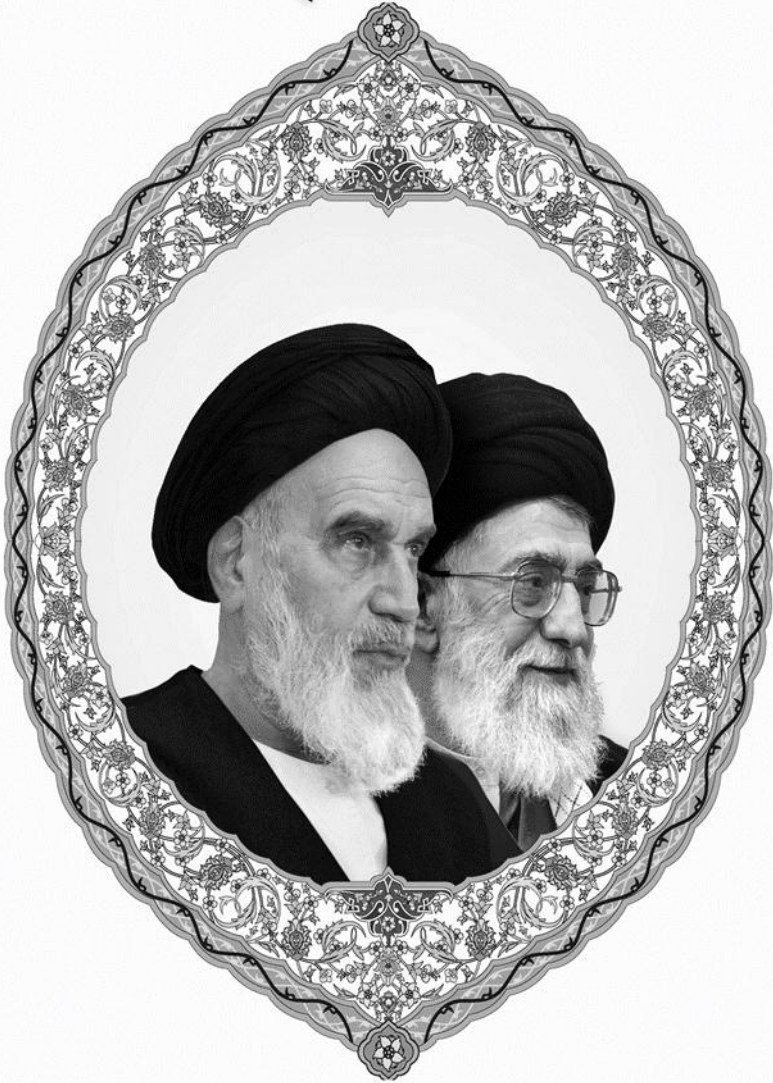
کتاب شناسایی و رتبه بندی مولفه های طرحریزی تمرینات صحرایی گردان های
۱۴۹-۱۷۰.....

احمد مهدی جمالی، حسن رضایی، سهراب محمدی نسب

کتاب بررسی اثربخشی آموزش تاب آوری خانواده بر رضایت از زندگی و رضایت
زناشویی خانواده های نظامی.....۱۷۱-۱۹۱

مهدی داداشی حاجی، علیرضا مقدم، یاسر حاجی آقا نژاد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



بررسی اثر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان نزاجا

علی اصغر سالار نژاد،^۱ بهنام عبدی،^۲ مجید ملکی^۳

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان نزاجا می‌باشد. این مقاله پس از یک نگاه کلی به پیشینه تحقیق نه متغیر در رابطه با تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان نزاجا شناسایی کرده و آنها را در قالب یک پرسش نامه استاندارد تهیه نموده است. پس از تشخیص جامعه آماری پرسش نامه در اختیار مجموعه ای از کارشناسان نزاجا و خبرگان نظامی قرار گرفت و پس از تکمیل و جمع‌بندی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان داد سامانه مدیریت دانش سهم بسیار بالایی در تسهیل مبادله، بهبود جستجو و استفاده بهینه از اطلاعات، افزایش دقت، سرعت و بهره‌وری داشته است. همچنین استفاده از سامانه مدیریت دانش در نهادینه و هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها در نزاجا بسیار موثر می‌باشد. عدم وجود «مراکز دانش» به عنوان مولفه مرکزی سامانه مدیریت دانش و همچنین عدم وجود استراتژی جهت مدیریت و انتقال دانش از نیازهای نزاجا می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، سامانه مدیریت دانش، تاثیر سامانه بر قدرت تصمیم‌گیری، قدرت تصمیم‌گیری مدیران نزاجا

^۱ دانش‌آموخته دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، گرایش کسب و کار هوشمند، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشگاه افسری امام علی

(ع)، تهران، ایران

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

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

مقدمه

مدیریت دانش ابزاری است جهت پشتیبانی عملیات هایی نظیر تولید دانش، رمزگذاری و انتقال دانش. همچنین فرآیند پردازش دانش، تصمیم گیری را تسهیل و ممکن می کند. از طرف دیگر سرعت در ارتباطات، سهولت در جمع آوری دانش ضمنی، دسته بندی، ساختار دهی و اشتراک دانش نیز از فواید استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعات است.

اطلاعات وابسته به بستر یا زمینه است اما دانش وابسته به زمینه نیست، بلکه به شکل ذاتی تمایل دارد برای خود تولید زمینه نماید. به عبارت دیگر، الگوهایی که دانش را بازنمایی می نماید بستر کاری خودشان را نیز ایجاد می نمایند. دانش مخلوطی از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود و نگرش های کارشناسی نظام یافته است که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات و اطلاعات جدید به دست می دهد.

سامانه مدیریت دانش کمک شایانی در تسهیل تصمیم گیری فرماندهان می نماید. از طرفی یکی از الزامات اجرای سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در نزاجا وجود یک الگوی بهینه بومی و منسجم می باشد. چرخه تبدیل داده به اطلاعات و تولید دانش برای تصمیم سازی و تصمیم گیری در سطوح مختلف مدیریت سازمان ها، نقش حیاتی دارد. با استفاده از فناوری اطلاعات، این امر به شکلی بسیار دقیق و مطمئن انجام می پذیرد.

با وجود فواید متعدد سامانه مدیریت دانش گزارش های متعددی در مورد عدم تطابق کاربرد تجاری مدیریت دانش با سرمایه گذاری صورت گرفته در زمینه فناوری اطلاعات موجود است. به نظر می رسد که این نارسایی به علت عدم تمایل سازمان ها و نادیده گرفتن راه حل های موجود می باشد. همچنین بسیاری از سامانه های مدیریت دانش تنها سامانه مدیریت اسناد هستند و از تمام قابلیت های تکنولوژی به درستی استفاده نمی کنند.

آنچه از مطالعات و بررسی مقالات ارائه شده در کنفرانس های تخصصی در مورد استقرار مدیریت دانش، نظام مدیریت دانش و سامانه مدیریت دانش بر می آید، همگی مبین این مطلب است که همه سازمان ها، ارگان ها و شرکت های دولتی، خصوصی، نیمه خصوصی به منظور دستیابی به یک مزیت رقابتی، ادامه بقاء و حیات خود در عصر حاضر در پی استقرار نظام مدیریت دانش و راه اندازی سامانه مدیریت دانش در سازمان های مطبوع هستند. نکته

تامل برانگیز این است سازمان‌هایی که نمی‌دانند چگونه و از کجا باید آغاز کنند و فاقد یک الگوی درست و منسجم‌اند در تلاش برای ایجاد سامانه مدیریت دانش با شکست مواجه خواهند شد.

روند تهیه طرح در این مقاله به این صورت می‌باشد که:

بررسی سابقه استفاده از این سامانه جهت بهبود و تسهیل امر تصمیم‌گیری

بررسی اثرات سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری

بررسی موارد موفق و ناموفق در پیاده‌سازی سامانه

تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده

لازم به ذکر است فرهنگ، نفوذ کلیدی در مدیریت دانش و کارایی در به اشتراک گذاری دانش دارد. فرهنگ سازمانی ترکیبی از ارزش‌ها، اعتقادات درونی، مدل‌های رفتاری، و شعارها و نمادها است و ارزش سیستم، رفتارهای نرمال و عادی کارکنان را نشان می‌دهد. هر فرهنگ سازمانی موجودیت و یا کارآیی مستقل نسبت به اشتراک گذاری دانش دارد. لازم است مدیریت در طول انجام فعالیت‌های مدیریت دانش برای ایجاد فرهنگ با دانش قابل دسترس بکوشد.

در ادامه پس از یک نگاه کلی به ابزارهای مدیریتی، بررسی نقش و اهمیت آن‌ها به مطالعه پیشینه تحقیق در امر مدیریت راهبردی دانش پرداخته ایم. یک تعریف ساختاری و ساده از سامانه مدیریت دانش مورد انتظار نذاجا از این قرار می‌باشد: مجموعه‌ای از افراد و فرآیندها که در جهت ایجاد، استخراج، ذخیره و بازیابی و بازنمایی دانش در سازمان عمل می‌کنند.

در ادامه به مطالعه دقیق مدل‌ها و نظریات مدیریت دانش و جنبه موثرتر آن - مدیریت دانش نظامی - پرداخته و پس از بررسی اهداف و نیازهای مدیریت دانش در ارتش بر اساس پتانسیل‌های سازمان اقدام به استخراج مجموعه‌ای از فاکتورهای موثر در قالب یک پرسش‌نامه استاندارد نموده ایم. پس از تشخیص جامعه آماری و آزمون پایایی و روایی پرسش‌نامه در اختیار مجموعه‌ای از کارشناسان نذاجا و خبرگان نظامی قرار گرفت. پس از تکمیل و جمع‌بندی به تفکیک فاکتورهای موثر مورد بررسی و تحلیل کارشناسی قرار گرفته است.

فرض مطرح شده در این تحقیق "وجود رابطه مستقیم بین سامانه مدیریت دانش و قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران در نزاجا" می باشد که پس از تحلیل پرسش نامه ها به این مهم پی برده که در ارائه الگوی بهینه سامانه مدیریت دانش در نزاجا یکی از مؤلفه‌های کاری اصلی این سامانه ارتباط فرآیندهای آن با مقوله تصمیمات مدیریتی می باشد.

محققین ضمن بررسی پژوهش های صورت گرفته حول محور مفهوم مدیریت دانش و سیستم های مدیریت دانش اجرا شده در سازمان های نظامی و غیرنظامی، که مشابهت هایی از جنبه اندازه سازمان و میزان گردش اطلاعاتی و دانش با سازمان بزرگی نظیر نزاجا دارند، یک چارچوب تغییر مدیریت دانش و فناوری اطلاعات را مد نظر قرار داده‌اند که در این چارچوب تغییر سیستم مدیریت دانش باید واجد شرایط زیر باشد :

- دانش ساختار اطلاعاتی نیرومند

- دانش سرمایه فکری

- بهره برداری از کاتالیزگرهای تغییرات

نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران سازمانی متشکل از دو گروه کارکنان پایور و وظیفه باشد. در نیروهای مسلح همواره تعداد زیادی نیروی پایور جدید از مبادی مختلف به مجموعه افزوده می شود و این افراد نیازمند کسب دانش و تجربه در خصوص وظایف محوله می باشند. اما از سوی دیگر ارتش به مانند هر سازمان دیگری از بحث بازنشستگی کارکنان مستثنی نیست و همه ساله گروهی از افسران و فرماندهان با تجربه و کارآزموده، این مجموعه را با کوله باری از تجربیات سازنده و مفید ترک می گویند. مدیریت دانش با مدیریت فعالیت های مرتبط با دانش از قبیل ایجاد، سازماندهی، به اشتراک گذاری و استفاده از دانش به منظور ایجاد ارزش افزوده در یک سازمان سروکار دارد و پیشرفت های جدید در فناوری اطلاعات نوآوری در مدیریت دانش را پشتیبانی می نماید.

همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در پژوهش حاضر از پارامترهای آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و نمودارها و جداول مربوطه استفاده گردیده است. ضمنا به منظور تعیین مشمولیت متغیرهای تحقیق از آزمون فریدمن با پارامترهای میانگین و فراوانی، جهت رتبه بندی عوامل بهره گیری شده است.

در پایان مجموعه سوالات، پرسش شوندگان میزان تاثیر استفاده از سامانه مدیریت دانش در هدفمند نمودن تصمیم گیری ها را بسیار بالا بیان نموده اند. تاثیر وجود مرکز دانش در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها بیان شده است که میزان این تاثیر، مثبت ارزیابی شده است.

۲. مرور ادبیات

تعاریف

تعریف مفهومی اصطلاحات

تعریف مفهومی دانش: مفهومی فراتر از داده و اطلاعات است. دانش به مجموعه اطلاعات، راه کار عملی مرتبط با آن، نتایج به کارگیری آن در تصمیمات مختلف، آموزش مرتبط با آن، نگرش افراد در مشاغل و مسئولیت‌های مختلف در ارتباط با آن گفته می‌شود. (کروگسایت و سایرین، ۲۰۰۶)، اطلاعات به منظور ایجاد معنا و ارزش تحلیل می‌شوند یا برای استفاده عملیاتی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. دانش درکی است که از طریق مطالعه، تجربه، اقدامات عملی و تعامل انسانی به دست می‌آید و اساس تخصص و قضاوت حرفه ای را مهیا می‌کند. (آیین نامه میدانی ۱-۶-۲۰۰۶)

تعریف مفهومی مدیریت دانش: مدیریت افراد، گروه ها ، شبکه ها و فرآیندهای دانشی و فراهم آوردن زیرساخت های لازم به گونه ای که سازمان بتواند با تشدید تعامل و هم افزایی بین نیروها و کانون های دانشی و به شیوه ای نظام مند، از منابع دانشی خود (اعم از منابع مشهود، قابل دسترس یا منابعی که در کنه تجربیات و رهیافت های درونی افراد پوشیده مانده است) در جهت ارتقای سطح بهره‌وری، نوآوری و عملکرد سازمان به نحو احسن بهره برداری نماید. (نظام مدیریت دانش نیروهای مسلح به پیوست نامه شماره ۳۱۳-۱۳۸۸/۲/۴-۵/۲/۲۰۱/۰۵)

تعریف مفهومی سامانه مدیریت دانش : مجموعه ای از افراد و فرآیندها که در جهت ایجاد، استخراج، ذخیره و بازیابی و بازنمایی دانش در سازمان عمل می‌کند. تعریف مفهومی رویه های تصمیم گیری: تصمیم‌گیری فرآیندی را تشریح می‌کند که از طریق آن، فرد راه حل مسأله‌ای را مشخص می‌کند. تصمیم‌گیری به زبان ساده عبارت از فرآیند و

انتخاب یک سلسله عملیات برای حل یک مشکل معین است. اگر مدیریت به عنوان مرجع تصمیم‌گیری در زمینه برنامه‌ریزی و استفاده از عوامل و منابع برای دستیابی به اهداف تعیین شده تعریف گردد، مشاهده خواهد شد که مدیریت خوب تأثیری اساسی در تجربه زندگی تقریباً همه افراد باز می‌کند (آذردهشتی، ۲۰۰۷).

تعریف مفهومی ارتش جمهوری اسلامی ایران: به اختصار اجا و به صورت عامیانه ارتش نامیده می‌شود، در کنار سایر بخش‌های نیروهای مسلح از نیروی‌های نظامی حکومت جمهوری اسلامی ایران است برابر با اصل یکصد و چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران پاسداری از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی کشور را بر عهده دارد. «ضمناً برابر با اصل یکصد و چهل و چهارم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران: «ارتش جمهوری اسلامی ایران ارتشی اسلامی است که ارتشی مکتبی و مردمی است و باید افرادی شایسته رابه خدمت بپذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مؤمن و در راه تحقق آن فداکار باشد. (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۰)

تعریف عملیاتی متغیرها

تعریف عملیاتی سامانه مدیریت دانش نزاجا: سامانه مدیریت دانش شامل مجموعه‌ای از افراد، فرآیندهای سازمانی، روال‌های تصمیم‌گیری و مولفه‌های نرم افزاری می‌باشد که به صورت یکپارچه و یا توزیع شده و با رعایت اصول امنیتی کافی در جهت ایجاد، استخراج، ذخیره و بازیابی و بازنمایی دانش در سازمان عمل می‌کند.

تعریف عملیاتی راهبرد نزاجا:

عبارتست از رویکرد نزاجا در تعیین اقدامات عملیاتی جهت دستیابی به اهداف یا آرمان تعیین شده در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ برای نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران عبارتست از جهت‌گیری نزاجا در حرکت از وضع موجود به سمت وضعیت آینده (افق ۱۴۰۴) که شامل دو دسته راهبرد زیر می‌باشد:

راهبردهای ماموریتی نزاجا (برای تعامل و حفظ تعادل با سایر ارگانهای نظامی و دولتی)
راهبردهای ایجاد تغییر در نزاجا (برای رساندن موقعیت و وضعیت سازمان به شرایط مطلوب
(افق ۱۴۰۴)

تعریف عملیاتی فناوری اطلاعات نزاجا:

فناوری اطلاعات شامل مطالعه، طراحی، توسعه، پیاده‌سازی، پشتیبانی یا مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی رایانه ای نزاجا، خصوصا برنامه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری پشتیبانی کننده ستاد نزاجا و یگانهای تابعه که متولی اصلی آن در نزاجا، معاونت فاوا و سازمان رایانه نزاجا می باشد. در این تحقیق میزان استفاده از سامانه های فوق الذکر توسط مدیران و فرماندهان برای اتخاذ تصمیم مد نظر است. بنابراین منظور از فناوری اطلاعات در این تحقیق سامانه های موجود رایانه ای نزاجا مانند (سامانه های نیروی انسانی، حقوقی، اینترنت نزاجا و...) می باشد.

تعریف عملیاتی فرهنگ سازمانی نزاجا:

فرهنگ سازمانی در ارتش شامل مجموعه پیچیده‌ای از دانش‌ها، باورها، قوانین، اخلاقیات، عادات و هرچه که یک نظامی به عنوان عضوی از نزاجا در مجموعه خویش فرامی‌گیرد، است. در این تحقیق فرهنگ سازمانی نزاجا شامل همه قوانین و مقررات نیروهای مسلح که در نزاجا لازم الاجراست (آیین نامه های انضباطی و...) و ارزشهای مذهبی و معنوی که یک نظامی ولایتمدار بایستی داشته باشد است.

تعریف عملیاتی رویه های تصمیم گیری نزاجا:

تصمیم گیری همچون روح در کالبد وظیفه ای مدیریتی است که شامل برنامه ریزی سازماندهی تجهیز منابع و امکانات هدایت و کنترل به منظور دستیابی به اهداف سازمان در راستای نظام ارزشی جامعه و سازمان می باشد. منظور از رویه های تصمیم گیری در نزاجا به کلیه مراحل که راهکارهای ممکن برای رفع یک مسئله در نزاجا را پیشنهاد داده (تصمیم سازی مانند ستادها) و زمینه ساز تصمیم گیری نهایی توسط فرمانده یا مدیر هستند می باشد.

تعریف عملیاتی فرآیندها و رویه های دانش محور نزاجا:

شامل تمامی رویه های کاری که بر تشخیص، ضبط و انتقال دانش و تجربیات در نزاجا پیاده سازی شده یا خواهد شد. مانند تمام رویه ها جهت استخراج و ثبت دانش کارکنان و به گردش در آوردن آنها در نزاجا

تعریف عملیاتی منابع انسانی نزاجا:

مهمترین عنصر در هر سازمان نیروی انسانی آن است که شامل تمامی افراد تشکیل دهنده و یا همه منابع انسانی می باشد که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم در رسیدن سازمان به اهدافش نقشی را برعهده دارند. در این تحقیق منظور از منابع انسانی کارکنان (پایور و وظیفه)، مدیران و فرماندهان نزاجا می باشد.

۲,۱ طبقه بندی های مدیریت دانش

در خصوص دسته بندی دانش دیدگاه های گوناگونی در بین صاحب نظران وجود دارد. یک دیدگاه غالب و کلاسیک در این خصوص بیان می دارد که به طور کلی دو نوع دانش وجود دارد: دانش ضمنی و دانش صریح. بر پایه این طبقه بندی که به محل نگهداری و پردازش دانش به عنوان وجه تمایز انواع دانش توجه داشته است، دانش ضمنی دانشی است که در مغز افراد ذخیره می گردد. اما دانش صریح آن دانشی است که در اسناد و یا سایر شکل های ذخیره سازی (به جز مغز انسان) موجود است. بنابراین، دانش صریح ممکن است در تأسیسات، محصولات، فرآیندها، خدمات و سیستم های نرم افزاری ذخیره یا تعبیه گردد (Turban, ۲۰۰۴).

با وجود تفاوت در شیوه نگهداری و چگونگی پردازش دانش در این طبقه بندی، هر دو نوع در این نکته مشترک هستند که می توانند در نتیجه تعاملات یا نوآوری ها تولید شوند یا می توانند حاصل وابستگی ها و یا یکپارچه سازی ها بوده و به عملکرد روزمره سازمان ها نفوذ و در دستیابی به اهداف آنها مفید واقع شوند. همچنین هر دو سازمان ها را قادر می سازند تا بتوانند در موقعیت های نیازمند خلاقیت و چالش های نوظهور واکنش مناسب را از خود نشان دهند. مطابق تعریف دانش ضمنی، ماهیتاً پدیده ای شخصی است و در مغز افراد ذخیره می شود. این نوع از دانش در نتیجه مطالعه و کسب تجربه اندوخته و انباشته گشته و از طریق فرآیند تعامل با سایر افراد توسعه می یابد. دانش ضمنی شامل موضوعات شهودی، شناختی و دانش تجربی است (Turban, ۲۰۰۴) و از طریق آزمون و خطا و تجربه موفقیت ها و شکست ها رشد می کند. به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی برای بسیاری از سازمان ها چالش بزرگی است. دانش ضمنی می تواند از طریق فعالیت ها و ساز و کارهای مختلف به اشتراک گذاشته شود.

یکی از بهترین راه‌های انتقال دانش ارتباطات غیر رسمی بین افراد در سازمان‌ها می‌باشد (Khalili, ۲۰۰۹).

طبقه بندی انواع دانش از منظر هستی‌شناسی

پاره‌ای از محققان علوم انسانی در خصوص انواع دانش به ارائه دسته‌بندی‌های دیگری از منظر هستی‌شناسی ۱ پرداخته‌اند.

در سال ۲۰۰۵ فایراستون و مک‌الروی یک طبقه بندی جدید ارائه کرده‌اند که بر اساس آن، دانش به سه نوع تقسیم شده است:

دانش بیولوژیکی: ساختارهای اطلاعاتی آزمایش شده، ارزیابی شده و باقی مانده در سیستم های فیزیکی که اجازه سازگار شدن با محیط را می‌دهند مثل موجودیت‌های اطلاعاتی موجود در سیناپس‌ها و مؤلفه های ژنتیک

- دانش ذهنی: عقاید آزمایش شده، ارزیابی شده و باقی مانده در ذهن افراد درباره دنیای پیرامون که غیر عینی هستند و عموماً به اشتراک گذاشتن آن‌ها بسیار دشوار است
- دانش سازمانی: عقاید آزمایش شده، ارزیابی شده و باقی مانده که عموماً عینی هستند و قابلیت به اشتراک گذاری دارند و صورت‌بندی‌های زبانی درباره دنیای پیرامون مانند مطالبات و فرامطالبات که به شکل گفتار یا نوشتار وجود دارند (شکل ۲-۳).

۳ مطالعات موردی

در این بخش مروری بر تجارب سازمان‌های نظامی و امنیتی پیشگام در بحث شناسایی منابع دانش سازمانی و مدیریت آنها صورت پذیرفته و نتایج کار مورد جمع‌بندی قرار گرفته است. در این پژوهش مجموعاً هشت مورد مطالعاتی از اجرای سامانه مدیریت دانش در صنایع و کسب و کارهای گوناگون مورد توجه قرار گرفته که در یک جدول نمایش داده شده است.

۳،۱ دانشگاه دفاع ملی (NDU) ارتش تایوان

دانشگاه دفاع ملی مسئولیت آموزش افسران تایوانی را دارد. در دهه ۱۹۹۰ این کشور اقدام به خرید سیستم سلاح نسل سوم از اروپا و ایالات متحده نمود. در ابتدای قرن بیست و یکم، ارتش

۱: شاخه ای از مطالعات متافیزیکی که به بررسی موجودیت و ماهیت پدیده ها می پردازد (Ontology)

یاد شده یک طرح انقلابی برای ایجاد تحول در مسائل نظامی (RMA) تعریف نمود. هدف این طرح تحول به کار بستن مفاهیم و روش‌های مدرن برای بهینه‌سازی عملیات‌های نظامی بوده است.

با توجه به مسائل فوق، مدرن‌سازی آموزش افسران برای دانشگاه دفاع ملی چالش بزرگی است. روش اصلی آموزش در دانشگاه دفاع ملی استفاده از سناریوهای نظامی است که به عنوان ابزار یا محیطی برای پشتیبانی از فرآیند آموزش تصمیم‌گیری و حل مشارکتی مسأله در کلاس به کار می‌روند. این روش شرایطی را فراهم می‌آورد تا افسران بتوانند میدان نبرد را شبیه‌سازی کرده و به تجزیه و تحلیل وضعیت، ارائه طرح و برنامه کاری و تصمیم‌گیری بپردازند و در نتیجه بر دانش و تجربیات خود بیفزایند. بنابراین، سیستم‌های اطلاعاتی که می‌توانند محیطی را برای انجام سناریوهای نظامی فراهم آورند، همواره هدف مطلوبی برای یگان‌های آموزش نظامی بوده‌اند. مدتی است که ضرورت آموزش مهارت‌های حل مسأله برای نیروهای نظامی مورد توجه قرار گرفته است. این مهارت‌ها هم برای افراد مهم هستند و هم برای گروه‌ها؛ لذا آموزش سناریوهای نظامی در رده حل مسأله به صورت تیمی قرار می‌گیرد (Liao, Ho ۲۰۰۸).

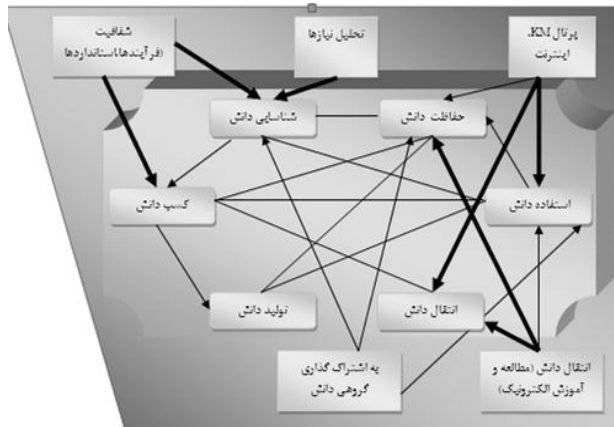
فرآیند حل مسائل نظامی را می‌توان به عنوان یک روش مشارکتی در نظر گرفت. برخی پژوهش‌ها مزایای حل مسائل به صورت گروهی را بررسی کرده و به ۳ تفسیر مختلف دست یافته‌اند (Nelson, ۱۹۹۹):

۱. افرادی که با یکدیگر همکاری می‌کنند اغلب اندیشه‌هایشان را به طور عمومی بیان می‌کنند. این امر می‌تواند یک مزیت باشد زیرا باعث می‌شود افراد به ایده‌هایی که ممکن است به طور شهودی داشته باشند توجه بیشتری کرده و در نتیجه منجر به پدید آمدن ایده‌هایی شوند که بتوان آنها را مورد بررسی جدی‌تر قرار داد.
۲. تأکید بر ارزش سازنده بحث‌هایی است که بین افراد رخ می‌دهد.
۳. تأکید بر ترکیب‌بندی (Co-Construction) در حل مسأله به صورت مشارکتی است. همکاری با سایرین می‌تواند بر فرآیند کار کردن بر روی یک فرضیه، پیش‌بینی و مدل تأثیر مثبتی داشته باشد.

یکی از مزایای حل مسأله به صورت مشارکتی به اشتراک‌گذاری دانش است. اکنون به جای شعار «دانش قدرت است» شعار جدیدی با مضمون «به اشتراک گذاشتن دانش قدرت است» مطرح می‌شود. حل مسأله به صورت مشارکتی روشی است برای ایجاد، استفاده و به اشتراک‌گذاری دانش جهت تصمیم‌گیری و حل مسائل. مطالعات بسیاری وجود دارند که روش‌های موفق کار گروهی را نشان می‌دهند که می‌توان به این موارد اشاره کرد: ملاقات‌های الکترونیک، محیط یادگیری، مدیریت دانش، تشخیص پزشکی، تشخیص فرآیندهای شیمیایی و یادگیری دیجیتال. همچنین تحلیل داده‌های جغرافیایی، ارزیابی، پشتیبانی تصمیم و آرایش نظامی مجموعاً سیستم اطلاعاتی جغرافیایی نامیده می‌شوند. سیستم‌های اطلاعاتی جغرافیایی ابزار مهمی برای تفسیر داده‌های عملی درباره زمین با استفاده از رویکردی کامپیوتری (به ویژه در نمایش و کاوش در دانش) هستند (Liao, Ho ۲۰۰۸).

۳,۲ دانشگاه سنت گالن و سازمان EADS

بر اساس مدل مدیریت دانش پروبست، مجموعه‌ای از ابتکارات مدیریت دانش را می‌توان با بیشینه‌ترین تأثیر به فرآیندهای دانش اختصاص داد (شکل ۴). طی چند سال اخیر، سازمان EADS-M در همکاری با دانشگاه سنت گالن سوئیس اقدام به طراحی و پیاده‌سازی یک رویکرد مدیریت دانش کل‌نگر بر اساس مدل مذکور نموده‌است (Mayrhofer et al. ۲۰۰۵).



شکل ۱ - مدل مدیریت دانش پروبست (۱۹۹۹)

دپارتمان مدیریت دانش در EADS-M مجموعه‌ای سازمان یافته از کارکنان است که از دپارتمان منابع انسانی سربرآورده است. هدف این دپارتمان فراهم آوردن خدمات مدیریت دانش برای واحدهای عملیاتی است. بنابراین، این دپارتمان همانند سازمان‌های ماتریسی همکاری

تنگاتنگی با مهندسان دانش (که مسئولیت مدیریت دانش را بر عهده دارند) و مدیران واحدهای عملیاتی دارد. لذا دپارتمان مدیریت دانش مسئول آموزش مهندسان دانش و فعال کردن مدیریت دانش است. فعالیت‌های این دپارتمان شامل پشتیبانی به روزنیازهای مدیریت دانش، مشاوره برای انتخاب روش بر اساس زمان موجود، تعداد کارکنان مشغول، منابع موجود و بودجه و همچنین مهندسان دانش پشتیبانی می‌شود. با این وجود، واحدهای عملیاتی و سپس مهندسان دانش درون واحد مسئول اجرای فعالیت‌ها هستند (Mayrhofer et al. ۲۰۰۵).

۳،۳ بررسی اجمالی موارد مطالعاتی پژوهش

فعالیت‌ها و رویه‌های KM	تاریخ بررس ی	نیروی نظامی	کشور	م سازمان/ سیستم
استفاده از GIS به عنوان یک پلتفرم تجسسی در رابطه با نیروهای خودی و دشمن	۲۰۰۸	ارتش	تایوان	دانشگاه دفاع ملی (NDU)
ارائه دو رویه آموزشی سیستماتیک در سناریوی آموزش (فردی و گروهی) نظامی افسران دانشجوی				
جمع‌آوری و یکپارچه‌سازی دانش در قالب اسناد، بروشورها و کاتالوگ‌های نظامی	۲۰۰۸	ارتش	آلمان	سامانه Merkblätter
تعبیه مکانیسم تجزیه و تحلیل بلادرنگ	۲۰۰۸	ارتش	آمریکا	مرکز ملی آموزش (NTC) و مرکز ملی دروس آموخته نظامی (CALL)
انجام گروهی فعالیت‌ها در هنگام عملیات				
به استخدام درآوردن نیروی تحلیلگر متخصص در قالب آژانس‌های خصوصی امنیتی و نظامی که چالش‌های جدید به آنها ارجاع داده می‌شود				
ثبت دروس آموخته در یک پایگاه دانش به همراه هشدارها و پیغام‌های مناسب				
استفاده از متدولوژی کاری مجموعه CALL برای بهبود جریان انتشار دانش سازمانی	۲۰۰۸	وزارت دفاع	رژیم اشغالگر قدس	سازمان دفاع رژیم اشغالگر قدس (IDF)
استفاده از رهیافت Per Assist (فراگیری و تمرین عملیات کسب دانش با ملحق شدن فرماندهان به واحدهای کاری مشابه به طور موقت)				
اضافه شدن افسر اطلاعاتی به ساختارهای گروهی رزمی با هدف بهینه‌سازی تبادل اطلاعات بین واحدهای عملیاتی رزمی				
افزایش سرعت دستیابی به اطلاعات به دلیل قرار گرفتن آنها به صورت آنلاین بر روی شبکه اینترنتی ایمن	۲۰۰۳	ارتش	آمریکا	سامانه دانش نظامی آنلاین (AKO)
امکان شخصی‌سازی برای پرسنل				
سیستم موقعیت‌یاب افراد				
ارتباط با مرکز همکاری دانش (KCC)	۲۰۰۵	نیروی هوایی	آلمان	دانشگاه سنت گالن
پایه‌سازی رویکرد مدیریت دانش در سازمان				

و سازمان EADS	سوئیس	ارتش	تهیه لیستی از چالش‌های مدیریت دانش در سازمان‌های نظامی و راهبردهای تقابل با آنها
			تهیه لیستی از معیارها در انتخاب متدولوژی
نیروی دریایی ایالات متحده (U.S Navy)	آمریکا	نیروی دریایی ارتش	شناسایی اجزای فنی - اجتماعی جریان دانش سازمانی و طبقه‌بندی افراد مرتبط با سیستم به سه دسته کلی دریانوردان، متخصصین موضوعی (SME) و مهندسين
اداره دفاع ملی (DND)	کانادا	ارتش	تهیه سناریوی عملیاتی برای افزایش سرعت عمل در شرایط اضطراری و تعیین نقش دانش در انجام فعالیت‌ها

۴. سوال و فرضیات مقاله

در این مقاله سوالی موضوعیت پیدا می کند که در ادامه در پی پاسخ به این سوال تعدادی فرضیه مطرح می شود که با اثبات آن ها سوال طرح شده نیز پاسخ داده می شود، سوال و فرضیات مطرح شده از این قرار است:

۴.۱. سوال اصلی

اثر سامانه مدیریت و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم گیری مدیران و فرماندهان چگونه است؟

۴.۲. فرض اصلی

سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم گیری مدیران و فرماندهان اثرگذار است.

روش و مراحل اجرای تحقیق

نوع تحقیق

کاربردی - توسعه‌ای

با توجه به اینکه این تحقیق در رابطه الگوی بهینه سامانه مدیریت دانش برای مدیران نزاچا می‌باشد، لذا می‌تواند در ابعاد مختلف توسط مدیران و فرماندهان جهت تسهیل در امر تصمیم‌گیری به کار برده شود.

روش تحقیق

موردی - زمینه ای (پیمایشی - زمینه یابی)

نظر به اینکه این طرح تحقیقاتی در زمینه ای خاص انجام می پذیرد و نتایج آن قابل تعمیم به سایر حوزه ها نمی باشد، لذا نوع تحقیق موردی - زمینه ای و شیوه ی انجام آن پیمایشی می باشد.

قلمرو تحقیق (موضوعی، زمانی و مکانی)

قلمرو موضوعی

قلمرو موضوعی این تحقیق شامل مباحث مربوط به حوزه تصمیم گیری و سامانه مدیریت دانش در نزاجا است.

قلمرو مکانی

قلمرو مکانی این تحقیق نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می باشد.

قلمرو زمانی این تحقیق مربوط به ده سال اخیر (دهه ۹۰) نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می باشد.

متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل: سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات

متغیر وابسته: قدرت تصمیم گیری مدیران و فرماندهان نزاجا

متغیرهای اثر گذار: وضعیت اقتصادی کارکنان و نوع تجهیزات موجود در سازمان

جامعه آماری

جامعه آماری شامل تمامی فرماندهان و مدیران نزاجا، خبرگان و صاحب نظران در زمینه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات در حوزه نیروهای مسلح از ستاد کل ارتش جمهوری اسلامی ایران، ستاد کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی وابسته به نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می باشند که در مشاغل صف و ستاد با جایگاه سرتیپی و بالاتر، دارای حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و سابقه خدمت بالای ۲۰ سال می باشند. با توجه به ملاحظات امنیتی و محرمانه بودن اطلاعات مربوط به کلیه افراد جامعه آماری پژوهش، از ذکر تعداد کل افراد جامعه آماری خودداری می گردد.

نمونه آماری

حجم نمونه

با استفاده از روش محاسبه و فرمول کوکران ۱ حجم نمونه به تعداد ۱۲۱ نفر مشخص گردید.. همچنین با تعداد ۱۸ نفر از صاحب نظران و خبرگان در زمینه مدیریت دانش به صورت جداگانه مصاحبه گردیده است.

مراحل اجرای تحقیق

روش نمونه گیری

از آنجایی که جامعه آماری شامل افراد منتخب است لذا نمونه گیری به صورت هدفمند غیرنسبتی خواهد بود.

روش جمع آوری و گردآوری

گردآوری داده های آماری روش میدانی (استفاده از پرسش نامه) و کتابخانه ای (استفاده از اسناد و مدارک معتبر) خواهد بود.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

ابزارهای جمع آوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه، بررسی مقالات، اسناد و مدارک به شرح زیر می باشد:

الف) تنظیم پرسش نامه :

سوال هایی مرتبط با اهداف و سئوالات تحقیق تهیه و به افراد جامعه نمونه ارسال و جمع آوری می گردد.

ب) استفاده از مدارک و اسناد معتبر:

کتاب و مقالات مرتبط با مدیریت دانش، تصمیم گیری و سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات و تحقیقات انجام شده در این مورد در داخل و خارج از نیروهای مسلح.

^۱ Cochran (۱۹۷۷)

تعیین روایی و پایایی پرسش نامه

روایی^۱

برای سنجش روایی پرسش نامه و از بین بردن هر گونه ابهام و نارسائی پرسش نامه به ۱۸ نفر از خبرگان ارجاع و نقطه نظرات آن ها در پرسش نامه تهیه شده اعمال گردید.

پایایی^۲

به منظور محاسبه پایایی پرسش نامه تهیه شده در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که با بهره گیری از نرم افزارهای "اس پی اس اس" و "اکسل" محاسبات لازم انجام و مشخص گردید که پرسش نامه تهیه شده از پایایی ۰,۸۵۳ برخوردار می باشد که قابل قبول است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در پژوهش حاضر از پارامترهای آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف معیار و نمودارها و جداول مربوطه استفاده گردیده است. هم چنین به منظور تعیین و شمولیت متغیرهای تحقیق از میانگین، فراوانی، درصد و جهت رتبه بندی عوامل از آزمون فریدمن^۳ بهره گیری شده است.

ابزار تجزیه تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش حاضر از پارامترهای آمار توصیفی (میانگین، نما و نمودارها و جداول مربوطه) استفاده خواهد شد. در این پژوهش از قابلیت های نرم افزارهای "اکسل^۴" و "اس پی اس اس^۵" استفاده می شود.

^۱ Validity

^۲ Reliability

^۳ Friedman

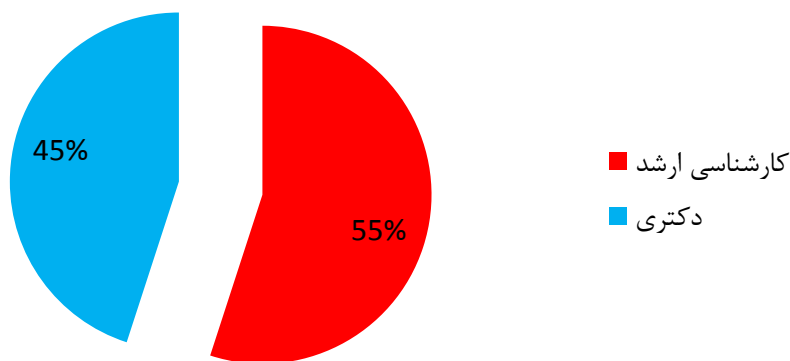
^۴ Excel

^۵ SPSS

تحلیل جامعه آماری

میزان تحصیلات

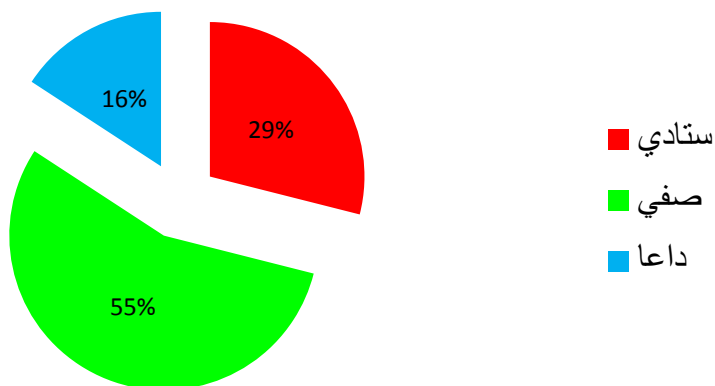
جمعیت پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات به دو دسته فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد و فارغ التحصیلان دکترا تقسیم می شوند که در ادامه نمودار جمعیتی آن نمایش داده شده است.



نمودار ۱: مشخصات پاسخ دهندگان بر حسب میزان تحصیلات

یگان خدمتی

جمعیت پاسخ دهندگان بر حسب یگان خدمتی به سه دسته ستادی، صفی، صاحب نظران خارج از نزاجا (داعا) تقسیم می شوند که در ادامه نمودار جمعیتی آن نمایش داده شده است.



نمودار ۳: پاسخ‌دهندگان بر حسب یگان خدمتی

تجزیه و تحلیل داده

سوالات پرسشنامه و درصد فراوانی پاسخ‌ها در جدول زیر نمایش داده شده است، همچنین آمار توصیفی هر سوال نیز در مقابل آن سوال بیان شده است. تأثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری

تحلیل آماری "تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری"											
شماره سوال	تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری		پاسخ‌ها					آمار توصیفی			
			خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم				
			درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی				
حد پایین	حد بالا	انحراف معیار	میانگین	حد پایین	حد بالا	حد پایین	حد بالا	حد پایین	حد بالا		
1	میزان تاثیر نقطه نظرات ستاد پایین دست در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا		7%	28%	31%	24%	9%	3.01	1.09	3.226	2.791
2	میزان تاثیر نقطه نظرات ستاد بالا دست در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا		20%	72%	8%	0%	0%	4.12	0.52	4.219	4.012
3	میزان تاثیر استفاده از سیستم‌های رایانه‌ای و نرم‌افزارها در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در		11%	14%	36%	30%	10%	2.9	1.12	3.083	2.636
4	میزان تاثیر دستورالعمل‌ها در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا		10%	29%	40%	21%	0%	3.3	0.91	3.455	3.091
5	میزان تاثیر محدودیت‌های مربوط به فناوری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا		9%	36%	31%	24%	0%	3.3	0.93	3.484	3.111
6	میزان تاثیر دانش عمومی افراد در خصوص استفاده از نرم‌افزارها در تصمیم‌گیری‌های		50%	36%	14%	0%	0%	4.4	0.72	4.507	4.22
7	میزان تاثیر وجود راه‌حل‌های جایگزین در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا		55%	31%	14%	0%	0%	4.4	0.72	4.549	4.26
8	میزان تاثیر حجم رویه‌های کاری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا		54%	35%	12%	0%	0%	4.4	0.69	4.559	4.284
9	میزان تاثیر استفاده از سامانه مدیریت دانش در هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها		64%	27%	8%	0%	0%	4.6	0.64	4.69	4.434
10	مجموع و میانگین متغیرها		31%	34%	22%	11%	2%	3.81	0.81	3.97	3.65

جدول ۶: تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری

همان گونه که جدول نشان می‌دهد، گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد و متوسط در هر ۹ متغیر مربوط به "تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری" بیشترین فراوانی‌ها را در بین تمامی گزینه‌ها به خود اختصاص داده‌اند که در این بین گزینه زیاد با داشتن ۳۴٪

بیشترین فراوانی را دارد. در ادامه گزینه های خیلی کم در کل این قسمت دارای فراوانی کمی هستند. میانگین رتبه های گزینه های فوق الذکر ۳,۸۱ است که گزینه متوسط و تا حدود بالایی نیز گزینه زیاد را در بر می گیرد (رتبه ۱ اشاره به گزینه خیلی کم، رتبه ۲ اشاره به گزینه کم، رتبه ۳ اشاره به گزینه متوسط، رتبه ۴ اشاره به گزینه زیاد و رتبه ۵ اشاره به گزینه خیلی زیاد دارد).

میانگین انحراف معیار داده های فوق الذکر ۰.۸۱ است و این به آن معناست که پراکندگی داده های فوق الذکر حداکثر ۰.۸۱ بالاتر و پایین تر از میانگین است. همچنین در ادامه جدولی نیز در رابطه با سئوالات ۲ گزینه ای (بلی - خیر) آورده شده است. در این سوال اهمیت موضوع وجود مراکز تحت عنوان مراکز دانشی در میان پرسش شوندگان به چالش گذاشته شده است که نتایج این سوال در جدول زیر آورده شده است.

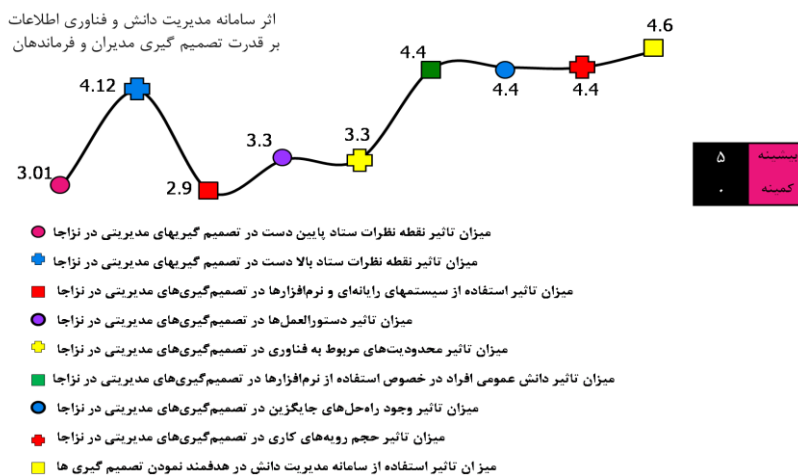
رتبه	تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم گیری	
	بلی	خیر
درصد فراوانی	درصد فراوانی	
۱۰	۹۳٪	۷٪

جدول ۷: سوال ۲ گزینه ای تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم گیری

فرض مقاله: سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم گیری مدیران و فرماندهان اثرگذار است.

پرسش شوندگان با درصد زیادی اذعان داشتند که میزان تاثیر دانش عمومی افراد در خصوص استفاده از نرم افزارها بسیار زیاد است که این خود بیانگر نیاز بیشتر به آموزش افراد تحت مجموعه و استفاده از دانش های آن ها در تصمیم گیری است. همچنین در ادامه تاثیر وجود راه حل های جایگزین در تصمیم گیری های مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته است که نتیجه آن نشان می دهد که از نظر پرسش شوندگان میزان این تاثیر در حد بالا و خیلی زیاد است. در ادامه تاثیر حجم رویه های کاری در تصمیم گیری های مدیریتی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج آن گویای تاثیر بالای حجم این رویه ها در تصمیم گیری می باشد.

در نهایت در پایان این مجموعه سوالات، سوالات مربوط به تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم گیری ها در نزاجا، پرسش شوندگان میزان تاثیر استفاده از سامانه مدیریت دانش در هدفمند نمودن تصمیم گیری ها را بسیار بالا بیان نموده اند. در بخش سوالات دو گزینه ای، سوالی تحت عنوان تاثیر وجود مراکز دانش در تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها بیان شده است که با درصد بالای ۹۳٪ میزان این تاثیر، مثبت ارزیابی شده است



۶ اثبات فرض

در مبحث آزمون فرض اولین قدم شناخت فرضیه و فرضیه سازی است. البته فرض تحقیق قبل از جمع‌آوری داده‌ها و اجرای مطالعه، مطرح می‌شود. فرضیه صفر را باید به صورتی مطرح کنیم که یک وضعیت واحد را به صورت کامل تعریف کند. برای مثال این که اجرای سامانه مدیریت دانش مفید است یا خیر، حالت واحدی را توصیف نمی‌کند و نمی‌توان نتایج مشاهدات را به وسیله‌ی آن ارزیابی کرد. زیرا این فرض حالات متعددی را شامل می‌شود. با توجه به این که داده های بدست آمده از پرسشنامه طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد- زیاد- متوسط- کم- خیلی کم) می باشد باید با اختصاص دادن اعداد ۱ تا ۵ آن را به مقیاس فاصله‌ای تبدیل

کنیم. در این صورت می‌توان از آزمون‌های T و F استفاده کرد. این آزمون‌ها فرضیه‌ای را در یک یا چند جامعه با استفاده از آزمون‌های میانگین در سطح خطای معین (α) آزمون می‌کنند. اما در این پروژه با توجه به اینکه یک جامعه را مورد مطالعه قرار می‌دهیم باید از آزمون یک جامعه T استفاده کرد. این آزمون زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که توزیع داده‌ها تقریباً شبه نرمال باشد. مقدار آماره آزمون به صورت زیر محاسبه می‌شود:

T : t آماره

X: میانگین جامعه

μ : میانگین نمونه

S: واریانس نمونه

N: تعداد نمونه

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

برای محاسبه آماره بالا از برنامه - اس پی اس اس ۲ کمک گرفته شده است. اگر مقدار t حاصل کمتر از قدر مطلق ۱,۶۴ شد فرض صفر رد می‌شود. زیرا این مقدار در ناحیه بحرانی $\alpha=0,05$ قرار می‌گیرد.

برای اینکه این فرض را به صورت واحدی مطرح کنیم، با استفاده از مولفه‌های اصلی الگوی بهینه، فرض را به چند زیر فرض تقسیم می‌کنیم. برای این منظور تاثیر سامانه بر آموزش، کاهش خطاها، کاهش هزینه‌ها، بهبود روندها و همچنین تاثیر افراد، فرآیندها و نرم افزارها در سامانه مورد آزمون قرار گرفته است. با توجه به موارد فوق، زیر فرض اول را به صورت زیر تعریف می‌کنیم:

فرض: سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان اثرگذار است.

این فرض تاحدودی حالت کلی دارد. برای روشن شدن موضوع و فهم بهتر ابعاد این فرض آزمون می‌کنیم که کدام عوامل تاثیرگذاری سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران بیشتر می‌کند.

^۱ T-Test

^۲ SPSS

فرضیه را به صورت زیر تعریف می‌کنیم:

سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان
 و مدیران تاثیر دارد $H_0: \mu \geq 3$
 سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری فرماندهان
 و مدیران تاثیر ندارد $H_1: \mu < 3$

نتایج آزمون به صورت زیر بدست آمده است :

	N	میانگین	انحراف استاندارد ^۱	میانگین استاندارد خطا
ستاد پایین دست	۱۱۴	۳٫۶۰	۰٫۸۵۷	۰٫۱۳۲
ستاد بالا دست	۱۱۴	۴٫۵۵	۰٫۵۰۴	۰٫۰۷۸
سیستم‌های رایانه‌ای	۱۱۴	۳٫۸۳	۰٫۹۸۶	۰٫۱۵۲
دستورالعمل‌ها	۱۱۴	۴٫۱۷	۰٫۶۹۶	۰٫۱۰۷
محدودیت های فناوری	۱۱۴	۲٫۲۶	۰٫۹۳۹	۰٫۱۴۵
دانش عمومی افراد	۱۱۴	۳٫۸۸	۰٫۸۸۹	۰٫۱۳۷
راه حل‌های جایگزین	۱۱۴	۳٫۶۹	۰٫۹۲۴	۰٫۱۴۳
حجم فرآیندهای کاری	۱۱۴	۴٫۰۷	۰٫۵۵۸	۰٫۰۸۶
هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها	۱۱۴	۴٫۴۸	۰٫۵۰۵	۰٫۰۷۸

^۱ Std. Deviation

جدول ۱۶: آمار تک نمونه ای تاثیر سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت

تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان

	داده تست ^۱ = ۳					
	t	درجه آزادی ^۲	اس-آی-جی ^۳	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف از میانگین ^۴	
					حد پایین	حد بالا
ستاد پایین دست	۴,۵۰۱	۱۱۳	۰۰۰	۰,۵۹۵	۰,۳۳	۰,۸۶
ستاد بالا دست	۱۹,۹۱۰	۱۱۳	۰۰۰	۱,۵۴۸	۱,۳۹	۱,۷۰
سیستم‌های رایان‌های	۵,۴۷۹	۱۱۳	۰۰۰	۰,۸۳۳	۰,۵۳	۱,۱۴
دستورالعمل‌ها	۱۰,۸۷۱	۱۱۳	۰۰۰	۱,۱۶۷	۰,۹۵	۱,۳۸
محدودیت‌های فناوری	-۵,۰۹۶	۱۱۳	۰۰۰	-۰,۷۳۸	-۱,۰۳	-۰,۴۵
دانش عمومی افراد	۶,۴۲۲	۱۱۳	۰۰۰	۰,۸۸۱	۰,۶۰	۱,۱۶
راه‌حل‌های جایگزین	۴,۸۴۵	۱۱۳	۰۰۰	۰,۶۹۰	۰,۴۰	۰,۹۸
حجم فرآیندهای کاری	۱۲,۴۳۴	۱۱۳	۰۰۰	۱,۰۷۱	۰,۹۰	۱,۲۵
هدفمند نمودن تصمیم‌گیری‌ها	۱۸,۹۲۶	۱۱۳	۰۰۰	۱,۴۷۶	۱,۳۲	۱,۶۳

جدول ۱۷: تست تک نمونه ای تاثیر سامانه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر قدرت

تصمیم‌گیری مدیران و فرماندهان

همان طور که از جداول بالا مشخص است سامانه مدیریت دانش در تمام عوامل بر تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران تاثیر گذار است. بنابراین فرض صفر پذیرفته می‌شود. اما با ملاحظه ستون تفاوت از میانگین (اختلاف میانگین) می‌توان نتیجه گرفت نقطه نظرات ستاد بالا دست و استفاده از سامانه مدیریت دانش بیشترین تاثیر را در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی دارد. و البته محدودیت‌های مربوط به فناوری تا حدودی تاثیر کمتری بر تصمیم‌گیری‌ها دارد.

^۱ Test Value

^۲ DF

^۳ Sig

^۴ Confidence Interval of the Difference

اس آی جی چیست؟

در لغت به معنی، معنی داری می باشد که به اختصار آن را با - اس آی جی نشان می دهیم، میزان خطایی است که در رد فرضیه صفر (H_0) مرتکب می شویم. هرچه مقدار - اس آی جی کمتر باشد، رد فرضیه صفر ساده تر می شود. آلفا (α) سطح خطایی است که محقق در نظر می - گیرد. این خطا معمولاً ۰,۰۱ و یا ۰,۰۵ در نظر گرفته می شود.

نتایج:

از نظر پاسخ دهندگان به سئوالات تحقیق حاضر، نکات زیر در تحلیل مولفه های سامانه مدیریت دانش به ترتیب اولویت حائز اهمیت است:

سامانه مدیریت دانش سهم بسیار بالایی در تسهیل مبادله دانش بین کارکنان و مدیران نذاجا دارد.

سامانه مدیریت دانش در بهبود جستجو و استفاده بهینه از اطلاعات، افزایش دقت، سرعت و بهره وری بسیار حائز اهمیت است.

سامانه مدیریت دانش در فرایند بهینه سازی و نگهداری دانش سازمانی بسیار چشمگیر است. «مراکز دانش» به عنوان مولفه مرکزی سامانه مدیریت دانش در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها بسیار موثر می باشد.

سامانه مدیریت دانش با کاهش خطاهای انسانی و حذف رویه های موازی، تاثیر بالایی در بهبود انجام وظایف سازمانی و افزایش بهره وری دارد.

یکی از عوامل موثر در ترویج فرهنگ به اشتراک گذاری دانش و ثبت و نگهداری آن، تشویق کارکنان نسبت به اجرای این امر مهم است که تاثیر چشم گیری در بهبود عملکرد کارکنان نذاجا دارد.

استفاده از سامانه مدیریت دانش در نهادینه و هدفمند نمودن تصمیم گیری ها در نذاجا بسیار موثر می باشد.

لزوم و ضرورت ایجاد سامانه مدیریت دانش در نذاجا با عنایت به نظر و پاسخ اکثر پاسخ دهندگان مینی بر عدم وجود ساز و کاری جهت ثبت، نگهداری و انتقال دانش به افراد جدید و

همچنین عدم وجود استراتژی جهت مدیریت و انتقال دانش (سامانه مدیریت دانش)، واضح و مبرهن است.

از آنجایی که سامانه مدیریت دانش مبتنی بر فناوری و دانش روز می باشد لذا آموزش و افزایش سطح آگاهی و دانش کارکنان منجر به افزایش مستقیم کاربرد سامانه های مبتنی بر فناوری اطلاعات خواهد بود.

ارائه پیشنهادات

بنا بر یافته های تحقیق حاضر نیاز به تشکیل مدیریتی جهت سامانه مدیریت دانش نزاجا بسیار ضروری به نظر می رسد. لذا پیشنهاد می شود ساختاری به منظور کنترل و نظارت بر اجرای این سامانه در معاونت فاوا ایجاد گردد.

پاسخ دهندگان وجود یک سامانه مدیریت دانش جهت جلوگیری از فرسایش دانش و ثبت و نگهداری دانش را ضروری دانسته و تأیید نموده اند. لذا پیشنهاد می گردد با تهیه و طراحی سامانه مدیریت دانش و ایجاد ساختارهای سازمانی مرتبط از فرسایش دانش در نزاجا جلوگیری نموده و به نیاز سازمان پاسخ مثبت داده شود. (ایجاد شعباتی در یگانهای عمده) براساس پاسخ جامع آماری تحقیق تاثیر نقطه نظرات ستاد پایین دست در تصمیم گیری های مدیریتی نزاجا کم می باشد لذا پیشنهاد می گردد در راستای برطرف نمودن این ضعف اقدامات لازم صورت پذیرد. (توجه به محصولات اتاق فکر یگانهاو ستادها)

جامع آماری میزان استفاده از رایانه و سیستم های نرم افزاری در تصمیم گیری های مدیریتی نزاجا را پایین ارزیابی نموده و از سویی محدودیت های مربوط به استفاده از فناوری اطلاعات و امکانات نرم افزاری در محیط نزاجا را در این امر موثر می دانند. پیشنهاد می گردد با بررسی و کارشناسی دقیق در برطرف نمودن محدودیت ها و لحاظ نمودن مولفه های امنیتی در خصوص ایجاد بستر ارتباطی امن و پایدار و نرم افزارهای ایمن در توسعه سامانه های مکانیزه برخط اقدامات اساسی و بنیادی صورت پذیرد شایان ذکر است تحقق این امر مهم بستر لازم و مناسب برای ایجاد سامانه مدیریت دانش را فراهم می آورد. (برنامه ریزی ویژه در تجهیز ستادها، ایجاد شبکه داخلی یگانها، اختصاص اعتبار برای ایجاد شبکه نزاجا بین ستاد و یگانها)

با عنایت به تاثیر بالای وجود راه‌حل‌های جایگزین در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نزاجا، پیشنهاد می‌گردد در طراحی ساختار سامانه مدیریت دانش، راه‌حل‌های جایگزین در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نزاجا با دقت و اهمیت بیشتری مد نظر قرار بگیرد. (استفاده از سامانه مدیریت دانش و درتصمیم‌گیری‌ها توجه ویژه به مبانی دانشی شود)

تاثیر حجم رویه‌های کاری در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نزاجا بسیار بالا ذکر شده است. از این رو پیشنهاد می‌گردد در تصمیم‌گیری‌های آتی از حجم رویه‌های کاری در این زمینه کاسته شود.

نتایج حاصله از "تاثیر سامانه مدیریت دانش بر قدرت تصمیم‌گیری" حاکی از ضرورت توجه به دستورالعمل‌ها، آموزش‌هایی مبتنی بر کاربرد ابزارهای مناسب و بهره‌گیری از راه‌حل‌های جایگزین در این‌گونه تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد. (تصمیم‌گیری گروهی به جای تصمیم‌گیری انفرادی)

منابع و مراجع

- آذردهشتی، امیرهوشنگ (۱۳۸۶)، «کندوکاوی در مدیریت علوی» مرکز پژوهش‌های اسلامی.
- احمدی، مصطفی (۱۳۸۶)، «تصمیم‌گیری؛ رویکردها و تکنیکها» دوماهنامه توسعه انسانی پلیس ۱۱.
- احمدی، سیدعلی اکبر، صالحی، علی (۱۳۸۲)، مدیریت دانش.
- چارلز آر شوانک (۱۳۷۰)، «مبانی تصمیم‌گیری استراتژیک»، ترجمه عباس منوریان، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خالقی، فاطمه (۱۳۸۴)، «مدیریت و برنامه‌ریزی».
- گزارش پروژه (۱۳۸۴)، «تجزیه و تحلیل فرآیند تصمیم‌گیری»، مدیریت توسعه سیستمها و فناوری اطلاعات، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- گلپایگانی، مجید (۱۳۸۶)، «انبار داده‌ها، هوش تجاری و سیستم‌های پشتیبان تصمیم‌گیری»، مجله گزارش کامپیوتر ۱۷۷، ۱۳۸۶.
- مهریاری، حجت‌الله (۱۳۸۸)، «فرآیند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری» مجله آفتاب.

- موسوی دین، الهام (۱۳۸۶)، مدیریت دانش و چالشهای پیاده سازی آن در سازمانهای دولتی، ۱۳۸۶
- خزایی، سعید (۱۳۸۴)، مدیریت دانش و آموزش نظامی.
- Bafiares.w and Colombo.j ;” . “Decision Making and It's Frameworks”;VOL ۱;PP ۹۸-۱۱۸;۲۰۰۳
- Davenport, T.H., D.W. De Long و ,M.C. Beers. “Successful Knowledge – Management.” Sloan Management Review Vol. ۳۹ (۱۹۹۸): pp. ۴۳-۵۷.
- De Boer, R.C, R. Farenhorst, P. Lago, H. Van Vliet, V. Clerc و ,A. Jansen. – “Architectural Knowledge: Getting to the Core.” Third International Conference on The Quality of Software Architecture. ۲۰۰۷.
- Delbecq, Andre L و ,Andrew H Van de Ven. “Nominal Group Techniques for – Involving Clients and Resource Experts in Program Planning.” Academy of Management ۳۰th Annual Conference. San Diego, ۱۹۷۰.
- Despres, Charles و ,Daniele Chauvel. “Knowledge Management(s).” Knowledge Management, ۱۹۹۹: pp. ۱۱۰-۱۲۰.
- Dingsoyr, Torgeir, and Reidar Conradi. "A Survey of Case Studies of the Use of Knowledge Management in Software Engineering." Trondheim, ۲۰۰۲. pp. ۱۹-۳۵.
- Evans, Michael A. “The Challenges of Knowledge Management to Human – Performance Technology.” TechTrends Vol. ۴۸ (۲۰۰۴): pp. ۴۸-۵۳.
- Firestone, Joseph M., and Mark W. McElroy. "Doing Knowledge Management." – The Learning Organization (Emerald Group Publishing Ltd.) Vol. ۱۲ (۲۰۰۵): ۱۰-۲۴.
- Frank, Ulrich. “Knowledge Management System: Essential Requirements and Generic Design Pattern.” International Symposium on Information System and Engineering. Las Vegas, Nevada, ۲۰۰۱. pp. ۱۱۴-۱۲۱.

- J.c.h Chang. "Army Knowledge Management.", vol ۵;pp.۴۶۷-۵۸۰. Carlisle: Army War College, ۲۰۰۹.
- Kankanhalli, Atreyi, Fransiska Tanudidjaja, Juliana Sutanto, and Bernard C.Y. Tan. "Role of Information Technology in Successful Knowledge Management – Initiatives." Singapore: Department of Information Systems, National University of Singapore, ۲۰۰۲. pp. ۱-۱۲
- Khalili, Ali. "Proposing Workable Methods of Specifying Implicit Knowledge of Conscript Personnel of NEZAJA." Tehran: Maleke-Ashtar University of Technology, ۲۰۰۹.
- Liao, Shu-Hsien و ,Yen-Ping Ho. "A Knowledge-Based Architecture for – Implementing Collaborative Problem-Solving Methods in Military E-Training." Expert Systems with Applications (Elsevier Science B.V.) Vol. ۳۵ (۲۰۰۸): pp. ۹۷۶-۹۹۰.
- Liebowitz, J. "Key Ingredients to the Success of an Organization's Knowledge Management." Knowledge and Process Management Vol. ۶ (۱۹۹۹): pp. ۳۷-۴۰
- McIntyre, S.G., M. Gauvin و ,B. Waruszynski. "Knowledge management in the military Context." Canadian Military Journal, ۲۰۰۳: pp. ۳۵-۴۰.
- Mohamadi, Ali Akbar و ,Ali Salehi. Knowledge Management. ۲۰۰۴.
- Nonaka, I و ,H. Takeuchi. The Knowledge Creating Company. Oxford University Press Inc, ۱۹۹۶.
- Plous, Scott. The psychology of judgment and decision making. New York: McGraw-Hill, ۱۹۹۳.

- Probst, G., and M. Gibbert. "Wissens Management in Oechsle." HandwOrterbuch des Personalwesens ۳۰ (۲۰۰۲).
- Recardo and Grangel," structure of organization management inform and intelligent"; ۲۰۰۸; Vol ۱۳, ۱th conference of knowledge management enterprise.
- Simon, H. "Administrative decision making." Public Administration Review ۲۵, ۱۹۶۵: ۳۱-۳۷.
- Tang, Antony, Paris Avgeriou, Anton Jansen, Rafael Capilla و Muhammad Ali Babar. "A Comparative study of Architecture KM tools." The Journal of System and Software (Elsevier Science B.V.), ۲۰۰۹.
- Stonehouse, G.H., and J.D. Pemberton. "Learning and Knowledge Management in the Intelligent Organization." Participate and Empowerment International Journal Vol. ۷ (۱۹۹۹): pp. ۱۳۱-۱۴۴
- Storey; Barnett;"information technologic and enterprise manager"; ۲۰۰۰; Vol ۸; pp ۱۸۲
- Szulanski, G. "Exploring internal stickiness: impediments to the transfer of best practice." Strategic Management Journal Vol. ۱۷ (۱۹۹۶): pp. ۲۷-۴۳.
- Tupenaite, Laura, Loreta Kanapeckiene و Jurga Naimaviciene. "Knowledge Management For Construction Projects." International Conference on Reliability and Statistics in Transportation and Communication. Vilnius, Lithuania, ۲۰۰۸. pp. ۳۱۳-۳۲۰.
- Turban, Eferiem. "Managerial and Decision Support Systems." Management Information System Eferiem Turban, pp. ۴۴۸-۴۸۹. ۲۰۰۴.
- Tyndale, Peter. "A taxonomy of KM software tools, origins and applications." Journal of Evaluation and Program Planning (Elsevier Science B.V.) Vol. ۲۵ (۲۰۰۳): pp. ۱۸۳-۱۹۰.

- Vardi Nezhad, Fereydoon و ,Mahboubeh Radmand. "Decision Making and It's Frameworks." ۲۰۰۶.
- BIBLIOGRAPHY Vries, E.J., and H.G. Brijder. "Knowledge Management in Hybrid Supply Channels: A Case Study." International Journal of Technology Management, ۱۹۹۹: pp. ۵-۲۱ .
- Von Krogh, G. "Care in Knowledge Creation." California Management Review Vol. ۴۰ (۱۹۹۸): pp. ۱۳۳-۵۳.
- Williams, Robert M. "Army Knowledge Management." How The Army Runs "Robert M. Williams, pp. ۳۶۷-۳۸۰. Carlisle: Army War College, ۲۰۱۰.
- Xu, Shouhuai و ,Weining Zhang. "PBKM: A Secure Knowledge Management Framework." San Antonio, Texas: Department of Computer Science, University of Texas, ۲۰۰۵.
- Yeh, Ying-Jung, Sun-Quae Lai و ,Chin-Tsang Ho. "Knowledge management enablers: a case study." Industrial Management and Data Systems, ۲۰۰۵: pp. ۷۹۳-۸۱۰.

شناسایی و اولویت بندی شاخصهای پیاده سازی کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات

در سازمان های دفاعی و نظامی

علی خلیلی،^۱ فرهاد هادی نژاد^۲

چکیده

کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات (ITIL) یکی از پذیرفته شده ترین چارچوب های مدیریت خدمات فناوری اطلاعات میباشد که شیوه های رفتاری در مدیریت خدمات فناوری اطلاعات را توصیف می کند و از تولید استراتژی تا ارتقاء و بهبود خدمات مداوم را در بر میگیرد. هدف این تحقیق، شناسایی و اولویت بندی شاخص های پیاده سازی موفق کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمانهای دفاعی و نظامی است. بنابراین تحقیق حاضر از گروه تحقیقات کاربردی است که به روش آمیخته (کیفی-کمی) انجام پذیرفته است. برای این منظور در گام کیفی با مرور اسناد، کتب و مقالات علمی، شاخص های تاثیرگذار در پیاده سازی ITIL در سازمان های دفاعی و نظامی شناسایی و با کمک خبرگان و روش دلفی اعتبارسنجی و کیفی سازی گردیدند. سپس در فاز کمی با کمک فرآیند تحلیل شبکه ای فازی (Fuzzy ANP) شاخص های منتخب مقایسه و اولویت بندی گردیدند. بکارگیری این رویکرد موجب میشود وابستگی شبکه ای شاخصها به یکدیگر و همچنین عدم قطعیت مستتر در قضاوت های ذهنی خبرگان در فرآیند تحقیق لحاظ گردد.

کلیدواژه ها: کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات، فرآیند تحلیل شبکه ای فازی، روش دلفی، سازمان های دفاعی و نظامی.

^۱دکترای مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه علامه طباطبائی، مدرس دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران
^۲استادیار دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

مقدمه

در عصر حاضر نقش فناوری اطلاعات ۱ در سازمان‌ها به عنوان یک عامل ارزش‌آفرین و استراتژیک به طور روز افزون افزایش یافته است. بویژه در سازمان‌های دفاعی و نظامی که بدلیل تنوع و تعدد ماموریت‌ها، فناوری اطلاعات بیش از پیش مبتنی بر خدمت شده و نیاز به مدیریت مؤثر آن کاملاً محسوس باشد. مدیریت خدمات فناوری اطلاعات به‌عنوان مدلی که تأکید را از دارایی‌های فناوری اطلاعات برداشته و بر خدمات با کیفیت و پیوسته به مشتری گذاشته است، شناخته می‌شود (تان ۲ و همکاران، ۲۰۰۹). مدیریت خدمات فناوری اطلاعات راه‌حلی مناسب برای تبدیل فناوری اطلاعات از یک عامل توانمندساز به یک مزیت رقابتی و عامل ارزش‌آفرین می‌باشد (پولارد و کیتراستیل ۳، ۲۰۰۹). از میان چارچوب‌ها و روش‌هایی که تاکنون برای تحقق مدیریت خدمات فناوری اطلاعات ارائه شده است، کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات ۴ (ITIL) مشهورترین آن‌ها می‌باشد (آیدن و آیکبروک ۵، ۲۰۱۳). این چارچوب مجموعه‌ای از روش‌هایی است که در سازمان‌های دولتی و خصوصی در سراسر جهان پیاده می‌شود (استیوز و آلوز ۶، ۲۰۱۳). در سال ۲۰۰۸ بیش از ۶۴ درصد از کارشناسان فناوری اطلاعات معتقد بودند که ITIL کلید خوش‌نامی فناوری اطلاعات است و همچنین در ۸۷ درصد از سازمان‌های مورد مطالعه، خطوط راهنمای کلی ITIL استفاده شده است (پولارد و کیتراستیل، ۲۰۰۹). کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات، خدمات بهتر و قابل اطمینان فناوری اطلاعات را از طریق تصویب بعضی از دستورالعمل‌های اساسی به مشتریان ارائه می‌دهد (کورکچیو ۷، ۲۰۱۷). تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد حدود ۷۶ درصد از شرکت‌ها در استرالیا، ۶۳ درصد در انگلستان، ۴۵ درصد در ایالات متحده، ۲۱ درصد در سوئیس و ۹ درصد در اتریش ITIL را به رسمیت شناخته‌اند (سایسیلسکا ۸، ۲۰۱۷).

۱ Information Technology

۲ Tan

۳ Pollard & Cater-Steel

۴ Information Technology Infrastructure Library

۵ Iden & Eikebrokk

۶ Esteves & Alves

۷ Kyurkchiev

۸ Ciesielska

در شرایط تهدیدات نظامی و امنیتی دنیای کنونی هیچ کشوری بدون داشتن زیرساخت‌های امن ارتباطی از گزند دشمنان مصون نیست (جمالی و شیرازی، ۱۳۹۴). سازمان‌های دفاعی و نظامی در دو بخش صف و ستاد جهت دستیابی به اهداف استراتژیک نظام فعالیت می‌کند. از ویژگی‌های اصلی این سازمان‌ها گستردگی، تنوع ماموریت‌ها، چابکی، چالاکی، انعطاف‌پذیری، پویایی، دقت در کار با چاشنی سرعت می‌باشد. لذا تنها، داشتن فناوری اطلاعات و ارتباطات برای سازمان کافی نیست؛ بلکه فناوری اطلاعات باید خدمات با کیفیت و مطمئن را با کمترین زمان ممکن در خدمت فرماندهان و مدیران ارشد جهت تصمیم‌گیری فراهم آورد. در نتیجه شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های تاثیرگذار در پیاده سازی ITIL در سازمان‌های دفاعی و نظامی با کمک رویکردی علمی و نوین ضروری بنظر می‌رسد. برای این منظور در تحقیق حاضر از فرآیند تحلیل شبکه ای فازی^۱ که یکی از جدیدترین روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره^۲ مبتنی بر منطق فازی^۳ است، استفاده می‌شود. رویکرد تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی برای مسائلی که ابهام و عدم قطعیت را در نظر می‌گیرند پیشنهاد شده است (امیری، ۱۳۸۹). بنابراین تحقیق حاضر تلاش دارد شاخص‌های پیاده سازی ITIL در سازمان‌های دفاعی و نظامی را با کمک روش‌های کیفی و کمی شناسایی و اولویت بندی نماید. در فاز کیفی با کمک مرور منابع و مطالعات مشابه و غنی سازی نتایج با روش دلفی، مجموعه ای از شاخص‌های موثر احصاء و در فاز کمی با کمک روش تحلیل شبکه ای فازی، مقایسه و اولویت بندی می‌گردند. در نتیجه تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که شاخص‌های پیاده سازی ITIL در سازمان‌های دفاعی و نظامی چیست؟ و همچنین میزان اهمیت و اولویت‌بندی این شاخص‌ها چگونه است؟

مبانی و پیشینه شناسایی تحقیق

ITIL در دهه ۱۹۸۰ توسط آژانس ارتباطات مرکزی کامپیوتری انتشار یافت. نخستین نسخه آن دارای ۳۱ کتاب مرتبط با هم بود که تمام جنبه‌های خدمات IT را پوشش می‌داد. در سال ۲۰۰۰ دومین نسخه آن منتشر و در سال ۲۰۰۷ به ITIL V۲ ارتقاء یافت. ITIL V۳ مجموعه ای از ۵

^۱ Fuzzy Analytic Network Process (FANP)

^۲ MCDM

^۳ Fuzzy logic

کتاب و ۲۶ فرآیند متفاوت در داخل فازهای مختلف از چرخه مورد نظر می باشد که فرآیندهایی که نیاز به پیاده‌سازی در یک سازمان دارند را توصیف می‌کند و یک رویکرد سیستماتیک در زمینه ساختار، مدیریت، عملیات و کنترل خدمات IT را فراهم می‌کند (گروالا، ۱۳۸۰). با توجه به نو بودن موضوع مدیریت خدمات فناوری اطلاعات، تعداد پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه و خصوصاً پژوهش در حوزه ITIL چندان زیاد نیست؛ به طوری که بر اساس پژوهش مروری آیدن و ایکبروک (۲۰۱۳) از ابتدای سال ۲۰۰۰ تا انتهای سال ۲۰۱۲ تنها ۳۷ پژوهش در حوزه های ITSM و ITIL انجام پذیرفته که از این تعداد ۲۹ مورد در دسته تحقیقات تجربی جای گرفته و ۸ مورد جزء تحقیقات مفهومی هستند. در ادامه به برخی تحقیقات مشابه که در حوزه کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات انجام پذیرفته اشاره می‌شود:

حاجی زاده کلشانی و خیامی (۱۳۹۷) در پژوهشی روش استقرار کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات (ITIL) در دانشگاه های ایران را مورد بررسی قرار دادند. هدف این پژوهش ارائه یک دستورالعمل جامع برای اجرای کتابخانه زیرساخت خدمات فناوری اطلاعات بوده است. در این تحقیق، موارد تسهیل کننده، استخراج، دسته‌بندی و ارائه شدند که پیش از اجرای ITIL، می‌بایست این عوامل مورد بررسی قرار گیرند تا میزان آمادگی آن سازمان یا دانشگاه جهت استقرار ITIL مشخص گردد. پس از آن یک روش و دستورالعمل برای اجرای ITIL ارائه شد که متشکل از ۱۰ گام است. جهت اعتبار سنجی و صحت سنجی روش طراحی شده، نتایج اجرای آن در یک موسسه آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت که منجر به افزایش کارایی و بهینه سازی استفاده از منابع گردید.

گلشن حسینی و محمدی فاتح (۱۳۹۷) در مطالعه ای دیگر میزان تاثیر بکارگیری چارچوب ITIL بر بهبود عملکرد فرآیندهای ارائه خدمات IT در شرکت‌های پرداخت الکترونیکی (PSP) در ایران را مورد ارزیابی قرار دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که فرضیه اصلی مبتنی بر پیاده‌سازی ITIL در شرکت بر عملکرد مدیریت فرآیندها تأثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین

حسینی (۱۳۹۷) روشی برای پیاده‌سازی ITIL ارائه نمود که با وفق دادن چرخه عمر مدیریت فرایند کسب و کار با ویژگی‌های خاصی از پروژه‌های اجرای ITIL، توسعه داده شده است. این روش استفاده از مدل‌سازی شبیه‌سازی را برای کمک به مدیران در طراحی فرآیندها و تصمیم‌گیری برای بهبود مستمر فرآیند پیشنهاد می‌کند. همچنین تقوا و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به طراحی الگوی پیاده‌سازی خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان‌های دفاعی - نظامی مبتنی بر الگوی ITIL پرداختند. در این تحقیق جهت بررسی فرضیات و الگوی پیشنهادی از مدل‌سازی معادلات ساختاری و روش تحلیل مسیر توسط نرم‌افزار Smartpls^۳ استفاده شده است.

پژوهشگران خارجی نیز بر ضرورت و کاربست ITIL در سازمان‌های مختلف تاکید کرده‌اند: بطور مثال لی^۱ و همکارانش (۲۰۰۷) در پژوهشی سعی کردند تعدادی از فرایندهای ITIL را در یک سازمان به کمک رویکرد سیستم‌های دینامیکی مدل‌سازی کنند. آن‌ها در این پژوهش فرایندهای مدیریت رخداد^۲، مدیریت مشکلات^۳ و واحد میز خدمت^۴ را شبیه‌سازی کردند. هدف از این مدل تحلیل چگونگی رفع رخدادها و مشکلات و تصمیم‌گیری برای رفع بهینه و سریع‌تر آن‌ها است. آیدن و ایکبروک (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای دیگر مدلی برای مطالعه ITIL شامل متغیرها و عوامل مؤثر در پیاده‌سازی این چارچوب ارائه می‌دهند. این مدل شامل دو بخش زمینه و پروژه است. محققین این مدل را به‌وسیله نظرسنجی از یک نمونه ۴۲۶ نفری از متخصصان IT در نروژ تأیید اعتبار کرده‌اند. استیوز و آلوز (۲۰۱۳) در مقاله خود به بررسی نتایج اولیه پیاده‌سازی ITIL در یک سازمان دولتی در پرتغال می‌پردازند. محققین در طی این پژوهش به بررسی موانع پیاده‌سازی ITIL در سازمان پرداخته و در پایان نتیجه می‌گیرند هرچند ITIL موجب افزایش کیفیت خدمات فناوری اطلاعات، افزایش رضایت مشتریان و کاربران این خدمات و افزایش کارایی و اثربخشی خدمات می‌شود، اما نوعی مقاومت طبیعی در برابر این تغییر به‌خصوص در بخش دولتی وجود دارد. این مقاومت مهم‌ترین مسئله در مسیر پیاده‌سازی ITIL در بخش دولتی است چراکه

^۱ Lee

^۲ Incident Management

^۳ Problem Management

^۴ Service Desk

فرهنگ بوروکراتیک و رسمی بر سازمان‌هایی از این دست چیره شده است. همچنین احمد و شمس الدین ۱ (۲۰۱۳) در پژوهش خود طی بررسی مقالات موجود در زمینه پیاده‌سازی ITIL در سازمان‌ها، ۱۷ عامل کلیدی موفقیت را شناسایی کرده و سپس این ۱۷ عامل را در ۷ گروه طبقه‌بندی نمودند و برای تعیین میزان اثربخشی عوامل از روش موردپژوهی ۲ بهره برده‌اند. همچنین حاجی علی عسگر ۳ و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان عوامل موثر بر مدیریت ITIL مبتنی بر سلامت خدمات فناوری اطلاعات به شناسایی عوامل موثر و عوامل خطر در مدیریت خدمات IT در سازمان بهداشتی مبتنی بر چارچوب ITIL پرداخته‌اند. هرانی ۴ و همکاران (۲۰۱۸) نیز از سرویس انتقال ITIL V۳ جهت بهبود فاز برنامه‌ریزی مهاجرت در TOGAF ۹,۱ ADM استفاده کرده‌اند. TOGAF۵ چارچوبی با متدولوژی جزئیات و ابزارهای مفید برای توسعه و افزایش زیرساخت IT ارائه می‌دهد.

بررسی مطالعات پیشین نشان می‌دهد که احصاء و اولویت بندی شاخص‌های پیاده‌سازی ITIL در سازمان‌های دفاعی و نظامی، تاکنون مورد توجه محققین قرار نداشته و در نتیجه لزوم انجام تحقیق با این هدف ضروری به نظر می‌رسد.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق

تحقیق حاضر با توجه به ماهیت موضوع از منظر هدف کاربردی و از منظر روش توصیفی و از نوع پیمایشی است. ضمن آنکه برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در این تحقیق از روش آمیخته (کیفی- کمی) استفاده شده است بدین شکل که در بعد کیفی از بررسی‌های اسناد و مقالات علمی و مطالعات پیشین و روش دلفی بهره برده و در بعد کمی از روش تحلیل شبکه‌ای فازی استفاده

۱ Ahmad & Shamsudin

۲ Case Study

۳ Haji Ali Asgari

۴ Harani

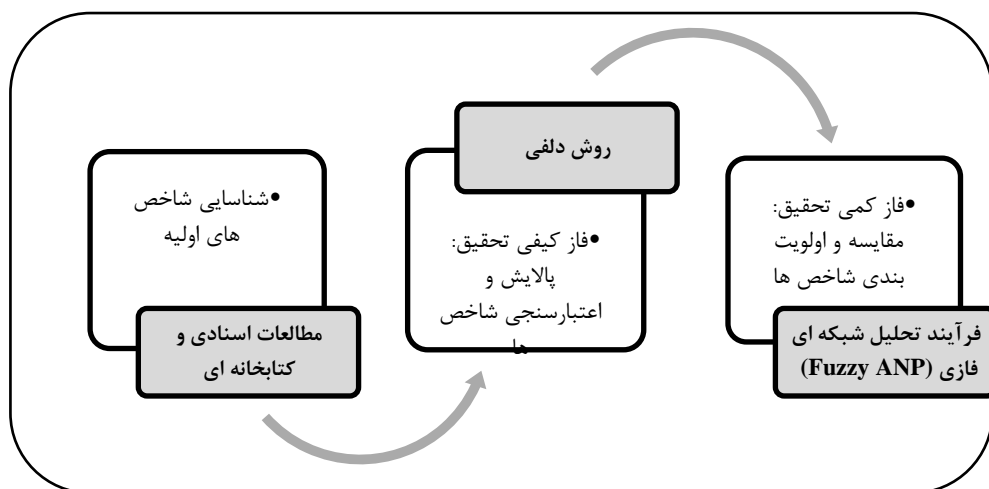
۵ The Open Group Architecture Framework

شده است. استفاده از منطق فازی در کنار رویکرد تحلیل شبکه ای کمک می نماید که علاوه بر لحاظ نمودن عدم قطعیت در قضاوت های ذهنی، وابستگی شبکه ای شاخص ها در نظر گرفته شده و از رویکردی علمی و نوین برای اولویت بندی شاخص ها استفاده شود.

همچنین روایی محتوایی پرسشنامه از طریق خبرگان و پایایی آن با کمک نرخ ناسازگاری احصاء شده از جدول مقایسات زوجی (کمتر از ۰/۱) مورد تائید قرار گرفت.

مراحل انجام تحقیق

فرآیند انجام تحقیق در سه گام انجام پذیرفته است. شکل شماره یک گام های انجام تحقیق را به- همراه ابزار مورد استفاده نشان می دهد.



شکل شماره ۱: گام های انجام تحقیق

نمونه آماری تحقیق

روش پژوهش این تحقیق ایجاب می‌کند که اطلاعات از خبرگان و متخصصین دریافت و تحلیل شود. برای این منظور از نمونه‌های آماری در دو مرحله استفاده گردیده است. در گام دوم و با هدف پالایش و اعتبارسنجی شاخص‌های اولیه و همچنین در گام سوم و به منظور مقایسه زوجی و اولویت‌بندی شاخص‌های شناسایی شده از نظرات خبرگان سازمانی استفاده شده است. برای این منظور تعداد ۲۷ خبره به شکل هدفمند انتخاب و مورد تحقیق قرار گرفتند. در نمونه‌گیری خبرگان به روش قضاوتی امکان انتخاب از بین افرادی که تجربه و خبره بودن آن‌ها در یک حوزه‌ی مطالعاتی محرز شده است، فراهم می‌شود و در بعضی موارد شاید تنها روش نمونه‌گیری مفید برای پاسخ‌گویی به سؤالات پژوهش باشد (حبیب پور و صفری، ۱۳۸۸). جدول شماره (۱) ویژگی‌های خبرگان تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۱: ویژگی‌های خبرگان تحقیق

سایر ویژگی‌ها	فراوانی نسبی	فراوانی	مدرک تحصیلی
تحصیلات مرتبط با فناوری اطلاعات و یا حداقل ۵ سال سابقه کاری در این حوزه	۵۵٪	۱۵	کارشناسی ارشد
	۱۹٪	۵	دانشجوی دکتری
	۲۶٪	۷	دکتری

فرآیند تحلیل شبکه‌ای فازی (FANP)

با توجه به اینکه معیارها در دنیای واقعی معمولاً وابسته به یکدیگر هستند، رهیافت‌های سنتی در این باره به شکل مناسبی قابل بکارگیری نیستند. به همین دلیل ساعتی^۲ فرآیند تحلیل شبکه‌ای (ANP) که توسعه یافته فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) است را برای بدست آوردن مجموعه‌ای از وزن‌های مناسب برای معیارها معرفی می‌کند (عالم تبریز و باقرزاده آذر، ۱۳۸۹):

^۱ Fuzzy Analytic Network Process (FANP)

^۲ Saaty

۵۰؛ قدسی پور، ۱۳۸۹: ۸۵-۱۰۱). لذا در تحقیق حاضر بدلیل وابستگی شاخص ها از روش تحلیل شبکه‌ای و به منظور کاهش اثرات عدم قطعیت در قضاوت‌های ذهنی خبرگان از منطق فازی استفاده شده است.

فرآیند تحلیل شبکه‌ای، روش جامع و قدرتمندی را برای تصمیم‌گیری دقیق با استفاده از اطلاعات تجربی و یا قضاوت‌های شخصی هر تصمیم‌گیرنده اختیار نهاده و با فراهم کردن ساختاری برای سازمان‌دهی معیارهای متفاوت و ارزیابی اهمیت و ارجحیت هر یک از آنها نسبت به گزینه‌ها، فرآیند تصمیم‌گیری را آسان می‌کند (عطائی، ۱۳۸۹). اما در بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها، تفکرات انسان با عدم قطعیت همراه است و این عدم قطعیت در تصمیم‌گیری تاثیرگذار است. در این گونه موارد بهتر است از روش‌های تصمیم‌گیری فازی استفاده شود (عطائی، ۱۳۸۹). در تصمیم‌گیری چند معیاره فازی نرخ‌ها و اوزان بصورت غیرقطعی، گنگ و مبهم ارزیابی شده و معمولاً بصورت متغیرهای گفتاری و به تبع آن اعداد فازی بیان می‌گردد (زیمرمن ۱، ۲۰۰۵).

روش فرآیند تحلیل شبکه‌ای فازی در مواقعی که وابستگی بین معیارهای انتخاب گزینه‌های ممکن زیاد است، بسیار مناسب می‌باشد، به طوری که این فرآیند به سادگی روابط بین معیارها را تعیین می‌نماید (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۹۲). فرآیند ANP فازی شامل مراحل زیر می‌باشد:

ساختن مدل و ساختاربندی مسئله

مسئله را باید به طور شفاف بیان کرده و به یک سیستم منطقی برای مثال یک شبکه تجزیه کرد. ساختار مذکور را می‌توان با استفاده از نظر تصمیم‌گیرندگان و از طریق روش‌هایی چون طوفان مغزی ۲ یا دیگر روشهای مناسب به دست آورد (یوکسل و داگدروین ۳، ۲۰۱۰).

ماتریس‌های مقایسات زوجی ۴

۱ Zimmerman

۲ Brain Storming

۳ Yuksel & Dagdeviren

۴ Pair-wise Comparison Matrixes

تشکیل مقایسه زوجی گزینه ها (معیارها) با طیف ۱ تا ۹ کلاسیک ساعتی و ساختن ماتریس مقایسات زوجی با استفاده از اعداد فازی مثلثی (l, m, u) به صورت زیر:

$$\tilde{A} = \begin{bmatrix} (a_{11}^l, a_{11}^m, a_{11}^u) & (a_{1r}^l, a_{1r}^m, a_{1r}^u) & \dots & (a_{1n}^l, a_{1n}^m, a_{1n}^u) \\ (a_{r1}^l, a_{r1}^m, a_{r1}^u) & (a_{rr}^l, a_{rr}^m, a_{rr}^u) & \dots & (a_{rn}^l, a_{rn}^m, a_{rn}^u) \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ (a_{m1}^l, a_{m1}^m, a_{m1}^u) & (a_{mr}^l, a_{mr}^m, a_{mr}^u) & \dots & (a_{mn}^l, a_{mn}^m, a_{mn}^u) \end{bmatrix}$$

$$\tilde{A} = \begin{bmatrix} (1, 1, 1) & (a_{1r}^l, a_{1r}^m, a_{1r}^u) & \dots & (a_{1n}^l, a_{1n}^m, a_{1n}^u) \\ \left(\frac{1}{a_{1r}^l}, \frac{1}{a_{1r}^m}, \frac{1}{a_{1r}^u}\right) & (1, 1, 1) & \dots & (a_{rn}^l, a_{rn}^m, a_{rn}^u) \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \left(\frac{1}{a_{1n}^l}, \frac{1}{a_{1n}^m}, \frac{1}{a_{1n}^u}\right) & \left(\frac{1}{a_{rn}^l}, \frac{1}{a_{rn}^m}, \frac{1}{a_{rn}^u}\right) & \dots & (1, 1, 1) \end{bmatrix}$$

شکل شماره ۲: ماتریس مقایسات زوجی با استفاده از اعداد فازی مثلثی (l, m, u)

تشکیل سوپر ماتریس ۱

یکی از روش های به دست آوردن وزن شاخص ها، روش های لگاریتم حداقل مجزورات است که در ادامه تشریح می گردد.

جهت به دست آوردن وزن شاخص ها با توجه به سوپر ماتریس \tilde{W} مراحل زیر جهت محاسبه \tilde{W}_1 و \tilde{W}_2 انجام می شود:

$$\tilde{W} = \begin{bmatrix} 0 & 0 \\ \tilde{W}_{21} & \tilde{W}_{22} \end{bmatrix}$$

در ماتریس \tilde{W} ؛ \tilde{W}_{21} ماتریس نظرات تیم تصمیم گیری در خصوص مقایسه زوجی شاخص های رتبه بندی نسبت به هدف اصلی و ماتریس \tilde{W}_{22} نیز از نظرات خبرگان در خصوص مقایسات زوجی شاخص ها نسبت به هر یک از شاخص های دیگر (شاخص کنترل) و استفاده از روش لگاریتم حداقل مجذورات جهت تلفیق معیار استفاده می شود. روش لگاریتمی حداقل مجذورات وزن های فازی به صورت زیر نشان داده شده می شود.

$$\tilde{w}_k = (w_k^l, w_k^m, w_k^u) \quad k = 1, 2, 3, \dots, n$$

به طوری که:

$$w_k^s = \frac{\left(\prod_{j=1}^n a_{kj}^s \right)^{\frac{1}{n}}}{\sum_{i=1}^n \left(\prod_{j=1}^n a_{kj}^m \right)^{\frac{1}{n}}}, \quad s \in \{l, m, u\}$$

سپس ماتریس \tilde{W}_i به صورت $\tilde{W}_i = \tilde{W}_{21} * \tilde{W}_{21}$ محاسبه شده و با بکارگیری روش لگاریتمی حداقل مجذورات وزن فازی هر یک از شاخص های اولویت بندی به دست می آید (یوکسل و داگدروین، ۲۰۱۰).

یافته ها و تجزیه و تحلیل داده ها

الف: یافته های تحقیق

احصاء شاخص های اولیه

در گام اول تحقیق با کمک مطالعات اسنادی و کتابخانه ای تلاش گردید که شاخص های تاثیرگذار در پیاده سازی ITIL احصاء گردد. جدول شماره (۲) برخی از این منابع را به همراه شاخص های ذکر شده نشان می دهد.

جدول ۲: بررسی ابعاد و شاخص های تاثیرگذار در پیاده سازی چارچوب ITIL

ردیف	منبع	عنوان	ابعاد اصلی	شاخص ها
۱	(اسمیت ۱، ۲۰۰۶)	ITIL چه چیزی هست و چه چیزی نیست.	استراتژی خدمت، طراحی خدمت	مدیریت ریسک، مدیریت تجاری، مدیریت امنیت، مدیریت تقاضا، مدیریت دسترس پذیری، مدیریت کاتالوگ
۲	(جورجینا ۲، ۲۰۱۴)	مطالعه موردی UCISA ITIL بردانشگاه بیرمنگهام	طراحی خدمت، انتقال خدمت، عملیات خدمت، بهبود مستمر خدمت	مدیریت امنیت، مدیریت ظرفیت، بهبود فرآیند ها، مدیریت مشکلات، مدیریت دسترس پذیری، مدیریت گزارشات، مدیر تغییرات، مد سبد خدمت، مدیریت ریسک پذیری
۳	(استیو و آلوز، ۲۰۱۳)	اتخاذ ITIL در آفریقای جنوبی بررسی بلوغ سازمانی	طراحی خدمت، استراتژی خدمت، عملیات خدمت، انتقال خدمت	تغییر، رویداد، مشکل، حادثه، رهایی، امنیت اطلاعات، نقش ها و مسئولیتها، تعهد مدیریتی پروسه معیارورودی، پروسه فعالیتها، پروسه نقشها، اندازه گیری، فرآیند(راهیان وظایف) تعهد مدیریتی
۴	(احمد و شمس الدین، ۲۰۱۳)	رویکرد سیماتیک جهت اجرای موفق ITIL	استراتژی خدمت، عملیات خدمت، طراحی خدمت	صرفه جویی هزینه ها، مدیریت ریسک، ساده سازی عملیات IT، آموزش صحیح، تعهد کارکنان، ایجاد انگیزه
۵	(اکسلوز ۳، ۲۰۱۲)	مدیریت تغییر موفق انتقال خدمات IT در	عملیات خدمت و طراحی خدمت	تغییر، رویداد، مشکلات، ظرفیت، سطح خدمات، داراییف کاهش هزینه های IT، افزایش کیفیت، عدم قطع خدمات،

۱ Smith
۲ Georgina
۳ Axelos

مدیریت رویداد		HMRC		
افراد، فرآیندها، محصول (تکنولوژی)، شرکاء یا تأمین کنندگان، تعهدسازمانی، سرمایه منابع، CSI یا بهبود خدمات متداوم	استراتژی خدمت، عملیات خدمت، طراحی خدمت، بهبود مستمر خدمت	رویکرد سیستماتیک جهت اجرای موفق ITIL	(زهیر ایرانی و همکاران، ۲۰۱۳)	۶
کیفیت خدمات، ایجادارتباطات یکپارچه در سازمان IT، مدیریت تغییراتف مدیریت مشکلات، ارتقاء توانایی حل مسائل، رضایت مشتریان درونی و بیرونی، کاهش هزینه های ذخیره سازی، مدیرین ظرفیت، دسترس پذیری خدمات، آموزش کارکنان جهت تخصص درITIL، ارزیابی کردن خدمات IT، سنجش نمودن فرآیندها	استراتژی، عملیات، طراحی و بهبود مستمر خدمت	شهر برنالیلو و ITIL	(دپارتمان ۲۰۱۲، ۲۰۱۳)	۷

پس از بررسی نتایج مطالعات مشابه، تعداد ۳۵ شاخص که از نظر محققین در سازمان های دفاعی و نظامی تاثیرگذار می باشند انتخاب و برای گام بعدی در اختیار کارشناسان و خبرگان سازمانی قرار گرفت. ۳۵ شاخص منتخب اولیه در قالب پنج بعد اصلی عبارتند از:

شاخص های بعد استراتژی خدمات فاوا شامل: مدیریت مالی خدمات فاوا، مدیریت روابط تجاری، مدیریت تقاضا خدمات فاوا، مدیریت ریسک خدمات فاوا، مدیریت سبب خدمت فاوا، استراتژی خدمات فاوا، مدیریت ارتباط سازمان و فناوری.

شاخص های بعد طراحی خدمات فاوا شامل: مدیریت امنیت خدمات فاوا، مدیریت ظرفیت خدمات فاوا، طراحی خدمات فاوا، مدیریت تامین کنندگان خدمات فاوا، مدیریت دسترس پذیری سرویس، مدیریت کاتالوگ خدمات فاوا، مدیریت سطح خدمت فاوا.

^۱ Zahir Irani

^۲ IT Department, Bernalillo Country Information Technology Strategic Plan

شاخص‌های بعد انتقال خدمات فاوا شامل: مدیریت امکانات، مدیریت تغییرات و فرهنگ سازی خدمات، مدیریت دارایی و پیکر بندی خدمات، مدیریت دانش خدمات، مدیریت نشر و توسعه، مدیریت اعتبار سنجی و آزمایش خدمات، مدیریت برنامه ریزی خدمات

شاخص‌های بعد عملیاتی کردن خدمات فاوا شامل: مقررات و قوانین نظامی، مدیریت ارتباط با پرسنل، مدیریت تقاضا، پیشخوان خدمات فاوا، مدیریت دسترسی، مدیریت مشکلات، مدیریت حادثه، مدیریت رویداد.

شاخص‌های بعد بهبود مستمر خدمات فاوا شامل: مدیریت تداوم خدمات فاوا، مدیریت زیرساخت خدمات فاوا، مدیریت کیفیت خدمات فاوا، مدیریت گزارش دهی خدمات، ایجاد طرح بهبود خدمات، ارزیابی فرآیند خدمات فاوا

کیفی سازی داده ها با روش دلفی

پس از احصاء شاخص های اولیه با کمک مرور مطالعات اسنادی و کتابخانه ای، در این مرحله از روش دلفی و نظرات خبرگان سازمانی جهت اعتبارسنجی و غنی‌سازی شاخص های اولیه استفاده شده است. همان گونه که اشاره گردید خبرگان نظری پژوهش عمدتاً از استادان دانشگاهی، پژوهشگران و مدیران و کارشناسان سازمان های دفاعی- نظامی آشنا با مفاهیم خدمات فناوری اطلاعات با داشتن سابقه و مدرک تحصیلی مرتبط می باشند.

در این مرحله پس از تنظیم و انجام آزمایشی (پایلوت و پیش آزمون) پرسشنامه، دور اول دلفی مرکب از ۳۵ سؤال مرتبط با شاخص های منتخب در اختیار خبرگان قرار گرفت. برای پاسخ دهی نیز از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد که پاسخ ها شامل گزینه های: بسیار مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و بسیار موافق بود. آخرین سؤال، پرسشی باز بمنظور ثبت شاخص‌های پیشنهادی خبرگان بوده است. در تحلیل پرسشنامه دلفی از شاخص های کمی میانگین و انحراف معیار پاسخها استفاده شده است.

در مرحله اول دلفی تعداد ۵ شاخص که امتیازی پائین تری در مجموع نظرات خبرگان کسب کردند از فرآیند تحقیق حذف گردیدند. این شاخص‌ها عبارتند از: "مدیریت روابط تجاری"، "مدیریت کاتالوگ خدمات فاوا"، "مدیریت اعتبار سنجی و آزمایش خدمات"، "مدیریت تقاضا" و "مدیریت دسترسی". پس از اجرای گام دوم دلفی، نتایج نشان دهنده اجماع مقادیر عددی میانگین امتیازات مؤلفه‌ها بوده و در نتیجه تعداد ۳۰ شاخص باقیمانده با نظر خبرگان تأیید و برای تعیین وزن و اولویت بندی در گام بعدی تحقیق مورد استفاده قرار گرفتند.

مقایسه و اولویت بندی شاخص‌ها با روش فرآیند تحلیل شبکه ای فازی (FANP)

پس از اجرای دلفی به کمک خبرگان دانشی و تایید شاخص‌ها از طریق روش کیفی، نوبت به سنجش کمی و تعیین اولویت بندی مؤلفه‌ها با کمک فرآیند تحلیل شبکه ای فازی می‌باشد. در این مرحله پرسشنامه مقایسات زوجی با هدف اولویت بندی شاخص‌های تاثیرگذار در پیاده سازی خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان‌های دفاعی و نظامی تدوین و توزیع گردید. در این پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای روش FANP ماتریسی طراحی گردید که براساس آن میزان اولویت بندی هر یک از عوامل سطر، برعوامل واقع در ستون توسط خبرگان مورد ارزیابی قرار گرفته است.

برخلاف فرآیند تحلیل سلسله مراتبی که ارتباط بین معیارها، زیرمعیارها و گزینه‌ها، سلسله مراتبی و یک سویه است؛ در فرآیند تحلیل شبکه ای، افزون بر ارتباط سلسله مراتبی، در بخش‌هایی از مدل ممکن است معیارها و زیرمعیارها با یکدیگر ارتباط و وابستگی متقابل داشته باشند. در این تحقیق بر طبق نظرات خبرگان بین عوامل اثرگذار ارتباط درونی وجود دارد، بنابراین مسئله به روش ANP و با توجه به عدم قطعیت در پاسخگویی خبرگان از نوع فازی حل می‌شود. برای این منظور از اعداد فازی جدول شماره (۳) برای تحلیل پرسشنامه استفاده شده است:

جدول ۳: اعداد فازی مثلثی برای محاسبه اهمیت نسبی

ارحیت	مقیاس قطعی	مقیاس فازی مثلثی
بی اندازه مرجح	۹	(۸، ۹، ۸)
ترجیح بسیار قوی	۷	(۶، ۷، ۸)
قویاً مرجح	۵	(۴، ۵، ۶)
نسبتاً مرجح	۳	(۲، ۳، ۴)
ترجیح یکسان	۱	(۱، ۱، ۱)

در ادامه و پس از انجام مقایسات زوجی توسط خبرگان و تبدیل نتایج به اعداد فازی مثلثی برابر جدول فوق، گام های فرآیند تحلیل شبکه ای فازی برابر بخش ۴-۳ محاسبه می گردد. برای این منظور در ابتدا اوزان ابعاد اصلی محاسبه و سپس اوزان شاخص ها در هر بعد محاسبه می گردند. در نهایت با تشکیل سوپرماتریس، اوزان نهایی ابعاد و شاخص ها مشخص می گردد. نتایج اوزان و اولویت بندی نسبی و نهایی ابعاد و شاخص ها در جدول شماره (۴) ارائه گردیده است.

جدول ۴: میزان اهمیت و اولویت شاخص های پیاده سازی ITIL در سازمان های دفاعی و نظامی

اولویت	وزن و اولویت ابعاد اصلی			شاخص ها	وزن و اولویت نسبی شاخص ها		اولویت
	اولویت	وزن	بعد		وزن	اولویت	
۱ -	۳	۰/۱۹	استراتژی خدمات فاوا	مدیریت ارتباط سازمان و فناوری	۰/۱۵	۴	۲۲
				استراتژی خدمات	۰/۲۱	۱	
				مدیریت مالی خدمات	۰/۲۱	۱	
				مدیریت تقاضا خدمات	۰/۱۷	۳	
				مدیریت ریسک خدمات	۰/۱۲	۶	
				مدیریت سبد خدمت	۰/۱۴	۵	۲۳

فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، سال اول، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

۱۱	۰/۰۳۸	۱	۰/۲۰	مدیریت امنیت خدمات	۳	۰/۱۹	طراحی خدمات فاوا	۲ -
۱۸	۰/۰۳۰۴	۳	۰/۱۶	مدیریت ظرفیت خدمات				
۱۱	۰/۰۳۸	۱	۰/۲۰	طراحی خدمات				
۲۳	۰/۰۲۶۶	۵	۰/۱۴	مدیریت تامین کنندگان خدمات				
۲۳	۰/۰۲۶۶	۵	۰/۱۴	مدیریت دسترس پذیری سرویس				
۱۸	۰/۰۳۰۴	۳	۰/۱۶	مدیریت سطح خدمت	۲	۰/۲۱	انتقال خدمات فاوا	۳ -
۸	۰/۰۳۹۹	۳	۰/۱۹	مدیریت تغییرات				
۱۷	۰/۰۳۱۵	۴	۰/۱۵	مدیریت دارایی و پیکربندی				
۱	۰/۰۴۴۱	۱	۰/۲۱	مدیریت دانش				
۱	۰/۰۴۴۱	۱	۰/۲۱	مدیریت نشر و توسعه خدمات				
۲۷	۰/۰۲۵۲	۵	۰/۱۲	مدیریت برنامه ریزی خدمات	۱	۰/۲۴	عملیاتی کردن خدمات فاوا	۴ -
۲۷	۰/۰۲۵۲	۵	۰/۱۲	مدیریت امکانات خدمات				
۳	۰/۰۴۰۸	۱	۰/۱۷	مقررات و قوانین نظامی				
۳	۰/۰۴۰۸	۱	۰/۱۷	مدیریت ارتباط با پرسنل				
۳	۰/۰۴۰۸	۱	۰/۱۷	مدیریت حادثه				
۳	۰/۰۴۰۸	۱	۰/۱۷	مدیریت مشکلات	۵	۰/۱۷	بهبود مستمر خدمات فاوا	۵ -
۱۵	۰/۰۳۳۶	۶	۰/۱۴	مدیریت رویداد				
۳	۰/۰۴۰۸	۱	۰/۱۷	پیشخوان خدمات				
۲۰	۰/۰۲۸۹	۳	۰/۱۷	مدیریت تداوم خدمات				
۳۰	۰/۰۱۸۷	۶	۰/۱۱	ارزیابی فرآیند خدمات				
۱۳	۰/۰۳۴	۱	۰/۲۰	ایجاد طرح بهبود خدمات	۵	۰/۱۷	بهبود مستمر خدمات فاوا	۵ -
۲۰	۰/۰۲۸۹	۳	۰/۱۷	مدیریت گزارش دهی خدمات				
۲۶	۰/۰۲۵۵	۵	۰/۱۵	مدیریت کیفیت خدمات فاوا				
۱۳	۰/۰۳۴	۱	۰/۲۰	مدیریت زیرساخت خدمات فاوا				

ب: تجزیه و تحلیل یافته ها

نتایج جدول فوق نشان می دهد بعد "عملیاتی کردن خدمات فاوا" با وزن ۰/۲۴ بیشترین اهمیت و ابعاد "انتقال خدمات فاوا" با وزن ۰/۲۱، "استراتژی خدمات فاوا" با وزن ۰/۱۹، "طراحی خدمات فاوا" با وزن ۰/۱۹ و "بهبود مستمر خدمات فاوا" با وزن ۰/۱۷ اولویت های بعدی را از نگاه خبرگان داشته اند.

همچنین در بعد "استراتژی خدمات فاوا" شاخص های: استراتژی خدمات و مدیریت مالی خدمات؛ در بعد "طراحی خدمات فاوا" شاخص های مدیریت امنیت خدمات و طراحی خدمات؛ در بعد "انتقال خدمات فاوا" شاخص های مدیریت دانش و مدیریت نشر و توسعه خدمات؛ در بعد "عملیاتی کردن خدمات فاوا" شاخص های: مقررات و قوانین نظامی، مدیریت ارتباط با پرسنل، مدیریت حادثه، مدیریت مشکلات و پیشخوان خدمات و در بعد "بهبود مستمر خدمات فاوا" شاخص های: ایجاد طرح بهبود خدمات و مدیریت زیرساخت خدمات فاوا از منظر خبرگان از اهمیت بالاتری برخوردار می باشند. ضمن آنکه در مجموع کل مولفه ها: شاخص های "مدیریت دانش" و "نشر و توسعه خدمات" با وزن ۰/۴۴۱ اولویت اول و شاخص "ارزیابی فرآیند خدمات" با وزن ۰/۱۸۷ اولویت آخر را از نگاه خبرگان به خود اختصاص داده اند.

نتیجه گیری و پیشنهاد

گستره وسیع کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان های امروزی؛ علاوه بر طراحی و اجرای موثر، نیازمند مدیریت بهینه خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز می باشد. در این میان کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات (ITIL) یکی از پذیرفته شده ترین چارچوب های مدیریت خدمات فناوری اطلاعات می باشد که شیوه های رفتاری در مدیریت خدمات فناوری اطلاعات را توصیف می کند و از تولید استراتژی تا ارتقاء و بهبود خدمات مداوم را در بر می گیرد. سازمان هایی که ITIL

را با موفقیت پیاده‌سازی می‌کنند مزایای مهمی همچون ITSM موثر، همسویی IT با هدف کسب و کار و کاهش هزینه‌های IT در میان دیگران را به دست آورده‌اند (اورتا و رویز، ۲۰۱۹).

تحقیق حاضر به دنبال شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های تاثیرگذار در پیاده‌سازی کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات (ITIL) در سازمان‌های دفاعی و نظامی با رویکردی کیفی و کمی است. در گام کیفی و با مرور مطالعات مشابه شاخص‌های اولیه احصاء و با روش دلفی اعتبارسنجی و ویرایش گردیدند. در این مرحله از ۳۵ شاخص اولیه شناسایی شده، ۳۰ شاخص با نظر خبرگان انتخاب و وارد فاز بعدی تحقیق گردیدند. در گام بعدی و در فاز کمی تحقیق با کمک رویکرد تحلیل شبکه‌ای فازی شاخص‌های شناسایی شده مقایسه و رتبه بندی گردیدند. بهره‌گیری از این رویکرد ضمن لحاظ نمودن امکان مقایسه شبکه‌ای میان شاخص‌ها، مفهوم عدم قطعیت را که در بسیاری از قضاوت‌های انسانی چالش‌زا بوده در نظر گرفته و نتایج معتبری را حاصل می‌دهد. نتایج نهایی نشان دهنده اهمیت بالای بعد "عملیاتی کردن خدمات فاوا" و شاخص‌های "مدیریت دانش" و "نشر و توسعه خدمات" می‌باشد که می‌بایست در پیاده‌سازی ITIL مورد تاکید کارشناسان و مجریان سازمان‌های دفاعی و نظامی قرار گیرند.

لذا نوآوری تحقیق حاضر در مقایسه با تحقیقات مشابه انجام شده، در قلمرو مکانی تحقیق و جامعه هدف سازمان‌های دفاعی و نظامی بوده و همچنین روش تحلیل داده‌ها نیز با رویکرد ترکیبی منطق فازی با روش تحلیل شبکه‌ای به عنوان یکی از روش‌های جدید مقایسه و وزن‌دهی شاخص‌ها انجام پذیرفته است.

در نهایت و با هدف توسعه تحقیق حاضر و زمینه‌سازی بیشتر جهت گسترش دانش خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات پیشنهاد می‌گردد محققین آتی بر مسائلی همچون: بررسی و تحلیل موانع استقرار خدمات فاوا و همچنین شناسایی و الگوسازی عوامل موثر بر مدیریت حوادث امنیتی فاوا در سازمان‌های دفاعی و نظامی با کمک تکنیک‌های مختلف کمی و تحقیق در عملیات تمرکز نمایند.

منابع

- امیری، مقصود (۱۳۸۹)، تصمیم گیری گروهی برای انتخاب ابزار ماشین با استفاده از روش ویکور فازی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، ۶ (۱۶)، صص: ۱۶۷ - ۱۸۸.
- تقوا، محمدرضا و فیضی، کامران و خاتمی فیروزآبادی، علی و خلیلی، علی (۱۳۹۷)، الگوی پیاده سازی خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان های دفاعی - نظامی مبتنی بر الگوی ITIL، فصلنامه مدیریت نظامی، سال هجدهم، شماره ۴، صص ۱۲۲-۱۳۸.
- جمالی، امینه و شیرازی، حسین (۱۳۹۴)، امنیت سامانه های فرماندهی نظامی تحت وب با استفاده از ترکیب دسته بندی های تک کلاسی، پدافند الکترونیکی و سایبری، صص ۱۹-۳۰.
- حاجی زاده کلشانی، علی اکبر و خیامی، سیدرئوف (۱۳۹۷)، روش استقرار کتابخانه زیرساخت فناوری اطلاعات (ITIL) در دانشگاه های ایران، سومین کنفرانس ملی علوم و مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات.
- حبیب پور، کرم و صفری، رضا (۱۳۸۸)، راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده های کمی)، تهران: نشر لویه، متفکران.
- حسینی، شکوفه (۱۳۹۷)، مدلی برای استقرار فرایندهای چارچوب ITIL در سازمان های فناوری اطلاعات جهت بهبود کارایی و ارتقای کیفیت خدمات، سومین کنفرانس ملی فناوری در مهندسی برق و کامپیوتر.
- عالم تبریز، اکبر و باقرزاده آذر، محمد (۱۳۸۸)، تلفیق ANP فازی و TOPSIS تعدیل شده برای گزارش تامین کننده راهبردی، پژوهش های مدیریت، ۲ (۳)، صص ۱۴۹-۱۸۱.
- عطائی، م (۱۳۸۹)، تصمیم گیری چندمعیاره فازی، چاپ اول انتشارات دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود.
- قدسی پور، سیدحسن (۱۳۸۹)، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر، چاپ هشتم، تهران.
- گلشن حسینی، سید امیر و محمدی فاتح، اصغر (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر پیاده سازی ITIL بر عملکرد مدیریت فرآیندها در شرکت ارائه خدمات پرداخت الکترونیک، اولین همایش مدیریت و مهندسی، دانشگاه تهران.
- میرفخرالدینی، سید حیدر و آذر، عادل و جوانبخت، مجتبی (۱۳۹۲)، شش سیگما رویکرد حل مساله (نگرش کاربردی)، انتشارات دانشگاه یزد، چاپ اول.

- Ahmad, N & Shamsudin, Z.M (۲۰۱۳), Systematic Approach to Successful Implementation of ITIL .Procedia Computer Science, ۱۷, ۲۳۷-۲۴۴.
- Axelos (۲۰۱۲), ITIL ;Managing Successful Change: IT service transformation at HMRC.
- Ciesielska, M (۲۰۱۷), implementation of itil service lifecycle in small and medium-sized enterprises of polish ict sector .Information Systems in Management, ۸۵-۹۶.
- Esteves, R & Alves, P (۲۰۱۳), Implementation of an Information Technology Infrastructure Library Process – the Resistance to Chang, Procedia Technology, ۹, ۵۰۵-۵۱۰.
- Georgina (۲۰۱۴), Ucica Itil Case Study On The Univercity Of Birmingham . Ucisa.
- Gervalla, M & Preniqi, N & Kopacek, P (۲۰۱۸), IT Infrastructure Library (ITIL) Framework approach to IT Governance .IFAC-PaperOnline, ۱۸۱-۱۸۹.
- Haji Ali Asgari, Fateme (۲۰۱۷), Affecting Factors on ITIL-Based Health IT Service Management .IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security.
- Harani, N.H & Arman, A.A & Awangga, R.M (۲۰۱۸), Improving TOGAF ADM ۹,۱ Migration Planning Phase by ITIL V۳ Service Transition, The Electronic Library Num. ۱, ۲, ۵-۲۳.
- Iden, J & ikebrokk, T (۲۰۱۳), Implementing IT Service Management: A systematic literature review .International Journal of Information Management, ۳۳ (۳), ۵۱۲-۵۲۳.
- IT Department (۲۰۱۲), Bernalillo Country Information Technology Strategic Plan.
- Kyurkchiev, H (۲۰۱۷), february .Logical Design for Configuration Management Based on ITIL .<https://www.researchgate.net/publication/۲۵۱۱۹۷۹۷۷>.
- Lee, J & Han, Y& Kim, C (۲۰۰۷), IT Service Management Case based Simulation Analysis & Design:Systems Dynamics Approach .International Conference on Convergence Information Technology .IEEE.

- Orta, E & Ruiz, M (۲۰۱۹), A process management and simulation- based method for implementing ITIL .Computer Standard & Interfaces, ۱-۱۹.
- Pollard, C & Cater-Steel, A (۲۰۰۹), Justifications, strategies, and critical success factors in successful ITIL implementations in US and Australian companies: an exploratory study. Information systems management, ۲۶(۲), ۱۶۴-۱۷۵.
- Smith, c (۲۰۰۶), ITIL What It Is and What It Is Not .Business Communications Review, ۴۰-۴۸.
- Tan, W.G & Cater-Steel, A & Toleman, M (۲۰۰۹), Implementing it service management: A case study focussing on critical success factors .Journal of Computer Information Systems, ۱(۲), ۵۰-۶۲.
- Yuksel, I & Dagdeviren, M (۲۰۱۰), Using the fuzzy analytic network process (ANP) for balanced scorecard (BSC): a case study for a manufacturing firm. Expert systems with applications, ۳۷(۲), ۱۲۷۰-۱۲۷۸.
- Zahir Irani, P & Ahmad, N & Tarek Amer, N & Qutaifan, F & Alhilali, A (۲۰۱۳), Technology adoption model and a road map to successful implementation of ITIL . Journal of Enterprise Information Management, ۲۶ (۵), ۵۵۳-۵۷۶.
- Zimmermann, (۲۰۰۵), Fuzzy set theory and it's applications, fourth ed, Springer, New york.

تبیین رابطه انگیزش‌های مدیریتی مدیران و سلامت سازمانی

سید حسن حسینی^۱، محمد مهدی^۲، ابراهیم حاجی پور^۳، امجد عظمی^۴، امید مراغه^۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین ابعاد انگیزش مدیران و سلامت سازمانی می‌باشد. انگیزش مدیران دارای ابعاد هفت گانه شخصیت مقتدر، انجام بازیهای رقابتی، ایجاد موقعیت های رقابتی، ایفای نقش اثباتی، تحمیل خواسته ها، متمایز بودن از گروه و انجام وظایف معمول اداری می باشد و سلامت سازمانی دارای ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی می باشد. با توزیع پرسشنامه های استاندارد و جمع آوری داده ها، ابتدا اقدام به برآزش مدل و سپس به بررسی فرضیات براساس ضریب همبستگی پیرسون شد. نتایج در سطح اطمینان ۹۹ درصد حاکی از وجود رابطه مثبت و قوی بین انگیزش مدیران و ابعاد آن با سلامت سازمانی بوده است، به عبارت دیگر با افزایش انگیزش های مدیریتی، سازمان سالمتر خواهد بود.

کلیدواژه ها: انگیزش مدیریتی، مدیران، سلامت سازمانی

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

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

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

^۴ استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۵ دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی و مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

مقدمه

سازمان کارآ و پویا پیشگام بخش های مختلف اقتصادی بوده و توسعه سازمان ها، محور اصلی توسعه اقتصادی است. توسعه سازمان ها از طرفی، در گرو مدیریت برتر و سازمان هایی پویا می باشد. بنابراین در اختیار داشتن مدیرانی لایق و توانا در سازمان هایی با جو و شرایط کاری مناسب برای کارکنان، امری ضروری و با اهمیت تلقی می شود. در راستای این موهوم، تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین میزان انگیزش های مدیریتی و سلامت سازمانی در دانشگاه امام علی (ع) می پردازد.

اگر در محل کار کمی به پیرامون نگاه کنیم، ممکن است از خود پرسیده باشیم که چه تعداد همکاران، واقعاً از محیط کار و شغلشان لذت می برند و شرایط و محیط کاری مناسب برای آنان فراهم شده است. به طور واقع بینانه می توان گفت که در بسیاری از سازمان ها، وضع چندان مطلوبی حکم فرما نیست و امروزه کارکنان بیش از هر زمان دیگر دچار التهاب و سردرگمی هستند (فتاح، ۱۳۹۳). این در حالی است که بقاء و تداوم فعالیتها در سازمانها و موسسات به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد (جزایری، ۱۳۹۶). جو نامناسب محیط کاری و وجود تنش در محل کار به مقوله ای بحث برانگیز در سازمان های امروزی بدل گشته است. در جولای سال ۲۰۰۸، میزگرد کار و اقتصاد نتایج مطالعه خود را در مورد سلامت سازمانی منتشر کرد. نتایج این گزارش حاکی از آن بود که مشکلات ناشی از افسردگی کارکنان و شرایط نامناسب محیط کاری در نتیجه ی عدم توجه مدیریت به این مسئله روز به روز ابعاد گسترده تری به خود می گیرد. این گزارش نشان داد هزینه های ناخوشی های دماغی و روانی کارکنان در محل کار به طور نمائی در چند سال اخیر رشد داشته است و هزینه های آشکار و پنهان زیادی به علت این گونه بی توجهی ها به سازمان ها تحمیل شده است. در اصل سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانیسم یا حتی مرگ آن منتهی شود (ناصری، ۱۳۸۸). سازمانها نیز از این امر مستثنی نیستند و مرتباً دچار تغییر و تحول می شوند. سازمانها در عصر تحولات روزافزون و شتابان به منظور کسب مزیت رقابتی و جهت ادامه بقا و فعالیت خود و مقابله با شرایط متغییر محیطی نیاز به بستری دارند تا علاوه بر اینکه از این صدمات مصون بمانند، بتوانند از این شرایط متغییر به عنوان فرصت بهره گیرند

(میچل، ۲۰۰۵). یک سازمان همواره برای بقای خود باید با مشکلات موجود، چه در ارتباط با محیط و چه در درون سازمان، مبارزه کند. لازمه مبارزه با مشکلات، شناخت مشکلات و ابعاد مختلف آن خصوصاً توسط مدیران سازمانهاست. بحث نامدیران در سازمانها، در سالهای اخیر یکی از مهم ترین بحث هایی بوده که هیچگاه بطور دقیق به آن پرداخته نشده است (رمضانی و همکاران، ۱۳۸۸). این مدیران در مواجهه با مشکلات به دلیل ضعف مدیریت و ناتوانی و نابرخورداری از خصوصیات رهبری، نا آگاهی از فرهنگ کار و نداشتن تفکر سیستماتیک، موفق به مهار بحران نمی گردند، اگر حرکتی هم صورت پذیرد معمولاً با فدا شدن کارکنان همراه است (بیدختی، ۱۳۸۶). مدیری که درباره سازمان و موقعیتی که سازمان در آن قرار دارد واقع بین نباشد برای مقابله با مشکلات نه تنها راه حل مناسبی انتخاب نخواهد کرد، بلکه منابع سازمان را نیز در این راه اتلاف خواهد کرد. کارکنان نیز در مواجهه با مشکلات کاری و سازمانی اغلب مدیر را مسئول اصلی چاره اندیشی برای آن می دانند. کارکنان زمانی احساس سودمندی خواهند کرد که مدیر شرایط سلامت سازمانی برای رشد و پرورش آنان در سازمان را فراهم آورده باشد (جانسون، ۲۰۰۴). مدیری که فاقد انگیزش های لازم جهت فراهم کردن این شرایط باشد، قطعاً از انجام این مهم بر نخواهد آمد، زیرا سلامت سازمانی یکی از نشانه های کامیابی مدیریت در عمل به وظایف اصلی اش شناخته می شود. تجربه سازمانهای شکست خورده یا در حال فروپاشی با کارکنانی که از نظر روحی در وضعیت نامناسب قرار دارند نیز موکد همین نکته است. در حقیقت یکی از گامهای اساسی در جهت بهبود عملکرد کارکنان، قرار گرفتن کارکنان در جوی است که احساس آرامش و رضایت از کار داشته باشند (کارو، ۲۰۰۴).

سوال اصلی: آیا بین انگیزش های مدیریتی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

سوال فرعی: آیا بین ابعاد انگیزش های مدیریتی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟

ادبیات و پیشینه تحقیق

سلامت سازمانی

سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانیسم، یا حتی به مرگ آن منتهی شود. سلامت سازمانی به وصفی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته، به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام

اشاره می کند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، تواناییهای لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (مایلز، ۲۰۰۶). پارسونز در تعریف یک سازمان سالم این چنین بیان می دارد که «همه سیستمهای اجتماعی برای بقاء و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت های خود را هماهنگ و همسان سازند و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آن ها تضمین می گردد» (هوی و همکاران، ۱۹۹۳). به طور خلاصه به نظر براتون و گلد^۱ (۲۰۰۳) سلامت سازمانی دارای نگرشی کل نگر، جامع و استراتژیک می باشد (میرکمالی و ملکی نیا، ۱۳۸۷).

هویوهمکاران (۱۹۸۷) سلامت سازمانی را در سه سطح نهادی، اداری، فنی و هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی تقسیم بندی نموده اند (علاقه بند، ۱۳۸۷) که این ابعاد در ادامه توضیح داده شده است.

یگانگی نهادی^۲: اشاره می شود به توانایی سازمان در سازگاری با محیطش به طریقی که یگانگی انسجام و تمامیت برنامه های سازمان خود را حفظ کند. کارمندان و کارکنان از فشارها و خواستههای نامعقول ارباب رجوع و شهروندان محافظت می شوند. سازمان در مقابل فشارهای عمومی شکننده نیست، وقتی خواستههای محیطی با برنامه های سازمان هماهنگ نیست، گروههای محلی و ارباب رجوع معترض نمی توانند بر عملیات سازمان اثرچندانی بگذارند. سازمان و مدیریت آن در مقابله با نیروهای مخرب بیرونی، با موفقیت عمل می کنند (علاقه بند، ۱۳۸۷).

نفوذ مدیر^۳: توانایی مدیر سازمان به تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آن ها به توجه بیشتر به مسائل سازمان، مواجه نشدن با موانع اداری سلسله مراتبی، وابسته نشدن به مافوق است که همه اینها کلید رهبری اثربخش محسوب می شوند (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ترجمه سید عباس زاده: ۵۵). نکته

^۱bratton and gold

^۱Institutional Intergration

^۲Principal Influence

ای که در اینجا باید به آن اشاره شود این است که کمک به رئیس و نفوذ در او بالاخره در چنگ گرفتن او، وظیفه مدیران زیر دست و کلید پیروزی شخص به عنوان مدیری کارآمد سازمان می باشد. (رضایی نژاد، ۱۳۸۵)

ملاحظه گری^۱: به رفتار رهبری مدیر که باز و دوستانه است اشاره می کند. ملاحظه گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است. ملاحظه گری به معنای ملاحظه و خوش رویی مصنوعی و حساب گرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به کارکنان به عنوان همکاران حرفه ای است (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ترجمه سید عباس زاده: ۵۵).

ساخت دهی^۲: رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد، روشهای انجام کار را به روشنی تعریف می کند. رفتار مدیر وظیفه مدار است و محیط کار ساخت مند و موفقیت مدارانه است. ساخت دهی، مثل ملاحظه گری، یک بعد مهم عملکرد رهبری اثربخش است (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ترجمه سید عباس زاده. ص: ۵۵).

پشتیبانی منابع^۳: فراهم کردن مواد و لوازم کاری سازمان و کارکنان به منظور اجرای مؤثر وظایف است. لوازم کاری به سهولت در دسترس قرار می گیرند و به درخواستهای کارکنان از این لحاظ به سرعت پاسخ داده می شود (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ترجمه سید عباس زاده: ۵۵).

روحیه^۴: به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین کارکنان اشاره می کند. آن ها یک واحد همبسته و منسجمی بوجود می آورند که کار و فعالیت آموزشی خود را باشور و اشتیاق انجام می دهند. یکدیگر را دوست دارند و به کار خود عشق می ورزند، به یکدیگر کمک می کنند و نسبت به سازمان خود با احساس غرور، افتخار می کنند (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ترجمه سید عباس زاده: ۵۹).

^۳ Consideration

^۱ Initiating Structure

^۲ Resource Support

^۳ Morale

تأکید علمی^۱: به حدی که سازمان برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می ورزد اشاره می کند. سازمان دارای استانداردهای عالی ولی قابل وصول، در زمینه عملکرد تحصیلی ارباب رجوعان است و محیط یادگیری جدی و منظم است. مدیران، کارکنان و ارباب رجوعان برای نیل به موفقیت، به یک اندازه کوشش می کنند. کارکنان ارباب رجوعان خود را باور دارند و ارباب رجوعان با حرارت به انتظارات آنان پاسخ می دهند. ارباب رجوعان به پیشرفت علمی و تحصیلی به عنوان یک هدف و کار عمده احترام می گذارند (هوی و میسکل، ۱۳۷۱: ترجمه سید عباس زاده: ۵۶).

انگیزش مدیریتی

ماینر (۱۹۷۳) مجموعه ای از ویژگی های خاص را برای مدیران تحت عنوان انگیزش مدیریتی مطرح می کند. به اعتقاد وی افرادی که عهده دار نقش های مدیریتی در سازمان می شوند، لازم است دارای انگیزش منطبق با این نقش باشند. ماینر به انگیزش منطبق با این نقش های مدیریتی انگیزش مدیریتی اطلاق می کند (فیلن، ۲۰۰۵). ویژگی های مطرح در انگیزش مدیریتی به نظر وی شامل شخصیت مقتدر، انجام بازیهای رقابتی، ایجاد موقعیت های رقابتی، ایفای نقش اثباتی، تحمیل خواسته ها، متمایز بودن از گروه و انجام وظایف معمول اداری می باشد (مصلح شیرازی و جغتائی، ۱۳۷۶). ماینر در سال ۱۹۶۵ اقدام به تهیه مقیاسی با نام مقیاس تکمیل جمله ماینر^۲ (MSCS) نمود، تا بوسیله این مقیاس بتواند نگرش افراد نسبت به موارد هفتگانه یاد شده را در قالب هفت زیر مقیاس بررسی نماید (کارسون، ۲۰۰۳). تعریف هر یک از این مشخصه ها به شرح ذیل می باشد.

شخصیت های مقتدر^۳: مدیران انتظار دارند رفتارشان به صورتی باشد که عکس العمل مثبت از طرف روسای خود دریافت کنند و آن را بخشی از لازمه نقش مدیریتی خود می دانند. داشتن نظر مثبت نسبت به مافوق، به عنوان شخصیتی مقتدر، به منزله قبول سلسله مراتب قدرت بوده و نشانگر انگیزش مدیریتی فرد از این نظر است (مصلح شیرازی و جغتائی، ۱۳۷۶).

^۴ Academic Emphasis

^۱ Miner Sentences Completion Scale

^۱ Authority figure

بازی های رقابتی^۱: مدیران انتظار دارند که همانند بازی ها و ورزش های رقابتی با همگنان خود در سازمان به رقابت بپردازند. درگیر شدن در بازی های رقابتی و نظر مثبت به آن ها به عنوان بخشی از لازمه های نقش مدیریتی در سازمان های بوروکراتیک است و حاکی از انگیزش مدیریتی از این نظر است (همان).

موقعیت های رقابتی^۲: از مدیران انتظار می رود که برای به دست آوردن امتیازات مختلف در ارتباط با فعالیت های خود با همگنان خود به رقابت بپردازد. نظر و عکس العمل مثبت فرد نسبت به موقعیت های رقابتی از این دست حاکی از انگیزش مدیریتی بالای وی از این نظر است و به عنوان بخشی از لازمه های نقش مدیریتی در سازمان های امروزی است (همان).

نقش اثباتی^۳: نیاز به نقش مدیریتی و نیاز اثباتی نقش مرد که بطور سنتی، در جامعه تعریف شده است، به موازات یکدیگر قرار دارند. رفتاری که از یک پدر انتظار می رود و رفتاری که از یک مدیر انتظار می رود، اگر چه از یک نوع نیستند، اما شباهت هایی دارند. بنای هر دو بر آن است که دستور دهند، تصمیم گیری کنند، نظم لازم را برقرار سازند و اعضاء گروه خود را پشتیبانی نمایند. بنابراین یک نظر مثبت نسبت به نقش اثباتی مدیر می تواند بخشی از لازمه های نقش مدیریتی تلقی شده و حاکی از انگیزش مدیریتی بالای وی است.

تحمیل خواسته ها^۴: یک مدیر باید به مرئوسینش بگوید که چه بکنند و حتی بتواند از ابزار تنبیه گونه برای نفوذ در آنان و وادار کردن آنان به انجام کار استفاده کند. پس یک نظر مثبت نسبت به اعمال قدرت و نفوذ در دیگران و یا داشتن چنین ظرفیتی و صحیح دانستن آن هم لازمه ایفای نقش مدیریتی در سازمان ها و هم نشانگر انگیزش مدیریتی بالا است.

^۱ competitive games

^۲ competitive role

^۳ Assertive role

^۴ imposing wishes

تمایز از گروه^۱ : طبیعت حرفه مدیریت ایجاب می کند که او رفتاری متمایز از مرئوسین داشته، با موقعیتی ممتاز و قابل رویت برای دیگران و در مرکز توجه آنان باشد (مرتضوی و نوربیگی، ۲۰۱۱). پس تمایل مثبت فرد نسبت به احراز چنین موقعیت هایی موافق نقش مدیریتی بوده و نشانگر انگیزش بالای وی از این نظر است (مصلح شیرازی و جغتائی، ۱۳۷۶).

انجام وظایف معمول اداری^۲: شغل مدیریتی شامل انجام کارهای تکراری و روزانه چون شرکت در کمیته ها، ارتباطات تلفنی، تکمیل فرم های ارزشیابی کارکنان، ارائه پیشنهادات حقوق و پاداش و... می باشد. پس یک دید مثبت فرد نسبت به این کارها از لازمه نقش مدیریتی است (مرتضوی و نوربیگی، ۲۰۱۱).

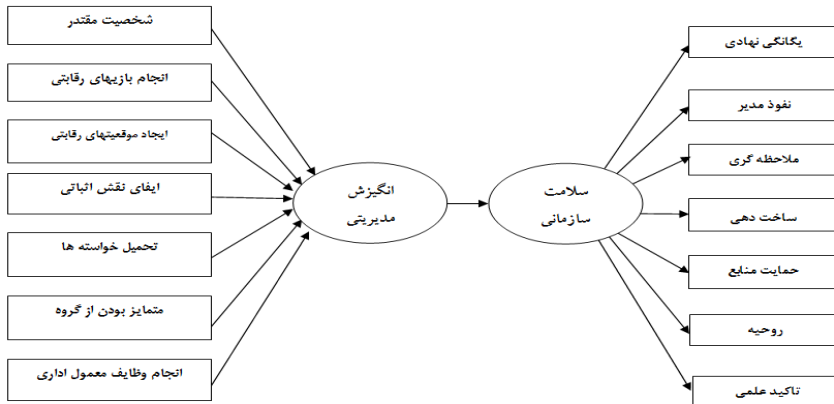
مدل تحقیق

بر اساس مبانی نظری انگیزش مدیران دارای ابعاد هفت گانه شخصیت مقتدر، انجام بازیهای رقابتی، ایجاد موقعیت های رقابتی، ایفای نقش اثباتی، تحمیل خواسته ها، متمایز بودن از گروه و انجام وظایف معمول اداری می باشد و سلامت سازمانی دارای ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی می باشد. از آن جایی که هدف تحقیق بررسی رابطه انگیزش به عنوان متغیر مستقل بر سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته می باشد، در نتیجه مدل تحقیق به صورت شکل ۱ خواهد بود.^۳

^۱ standing out from group

^۲ routine administrative functions

^۳



شکل ۱: مدل تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

این پژوهش بر اساس مدل و سوالات تحقیق به دنبال بررسی این فرضیات در دانشگاه افسری امام علی (ع) می‌باشد:

- فرضیه اصلی:** بین انگیزش‌های مدیریتی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۱. بین شخصیت مقتدر مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۲. بین انجام بازی‌های رقابتی توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۳. بین ایجاد موقعیت‌های رقابتی توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۴. بین ایفای نقش اثباتی مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۵. بین تحمیل خواسته‌ها توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۶. بین متمایز بودن مدیر از گروه (کارکنان) و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه فرعی ۷. بین انجام وظایف معمول اداری توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

این تحقیق، از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش انجام تحقیق پیمایشی، از لحاظ روش گردآوری داده ها، توصیفی و غیر آزمایشگاهی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی است. در این تحقیق ابتدا داده های پرسشنامه هایانگیزش مدیران و سلامت سازمانی مورد برازش قرار می گیرد. سپس بر اساس آزمون آزمون کولموگروف- اسمیرنوفه بررسی نرمال بودن یا نبودن داده ها می پردازیم تا نوع آزمون همبستگی که باید انتخاب شود، مشخص شود. بدین ترتیب برای تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا بر اساس شاخص های برازش به بررسی مناسب بودن مدل پرداخته می شود و سپس روابط بین ابعاد انگیزشی مدیران و سلامت سازمانی را با استفاده از ضرایب همبستگی مشخص و بر اساس آن نسبت به تأیید یا رد فرضیات تصمیم گیری خواهد شد. قابل ذکر است که برازش مدل با نرم افزار لیزرل و تجزیه و تحلیل های دیگر از طریق نرم افزار SPSS انجام گرفته است.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه بین اساتید و فرماندهان حوزه منابع انسانی می باشد، به عبارت دیگر ۳۷ نفر در این سازمان در پست مدیریتی و استادی مشغول به فعالیت هستند. به علت محدود بودن جامعه آماری، از اقدام به نمونه گیری صرف نظر شده است، در حقیقت از طریق سرشماری اقدام به بررسی تمامی این اساتید و فرماندهان در این تحقیق شده است. بنابراین پرسشنامه های تحقیق در محدوده مکانی دانشگاه افسری امام علی (ع) در محدوده زمانی تابستان ۱۴۰۰، توزیع و جمع آوری شده است. در این تحقیق داده های مورد نیاز برای بررسی مدل تحقیق از طریق پرسشنامه های استاندارد تهیه شده است. در حقیقت برای سنجش انگیزش های مدیران از پرسشنامه ای با عنوان مقیاس تکمیل جمله ماینر و جهت سنجش دیدگاه سلامت سازمانی از پرسشنامه یتوصیف سلامت سازمانی استفاده گردید. پرسشنامه انگیزش مدیران شامل ۴۰ سوال و هفت مولفه و پرسشنامه سلامت سازمانی دارای ۴۴ سوال و هفت مولفه می باشد (جدول ۱). همچنین ۵ سوال از پرسشنامه انگیزش مدیران بمنظور جلوگیری از تمرکز آزمودنی بر مقیاس، انحرافی می باشد. پایایی پرسشنامه ها از طریق آزمون آلفا کرونباخ با نرم افزار SPSS محاسبه شده است که مقدار آن برای پرسشنامه انگیزش مدیران و سلامت سازمانی به ترتیب ۷۵ و ۹۳٫۸ درصد می باشد.

جدول ۱- توزیع شاخص های پرسشنامه انگیزش مدیران سلامت سازمانی به تفکیک ابعاد

پرسشنامه سلامت سازمانی		پرسشنامه انگیزش مدیران	
ابعاد	شماره سوال	ابعاد	شماره سوال
یگانگی نهادی	از سوال ۱ الی ۷	شخصیت مقتدر	۳۸-۱-۱۴-۲۱-۳۰
نفوذ مدیر	از سوال ۸ الی ۱۲	انجام بازبهای رقابتی	۷-۲۴-۲۸-۳۴-۳۹
ملاحظه گری	از سوال ۱۳ الی ۱۷	ایجاد موقعیتهای رقابتی	۳۷-۴-۱۰-۱۵-۳۱
ساخت دهی	از سوال ۱۸ الی ۲۲	ایفای نقش اثباتی	۳-۸-۱۲-۲۶-۳۲
حمایت منابع	از سوال ۲۳ الی ۲۷	تحمیل خواسته ها	۵-۱۱-۱۳-۱۷-۲۹
روحیه	از سوال ۲۸ الی ۳۶	تمتایز بودن از گروه	۱۸-۲۲-۲۷-۳۳-۳۶
تاکید علمی	از سوال ۳۷ الی ۴۴	انجام وظایف معمول اداری	۲-۹-۱۶-۲۳-۳۵

در ادامه برای اینکه پرسشنامه روایی سازه داشته باشد باید اولاً مدل با داده ها برازش مناسبی داشته باشد که این مسئله با توجه به شاخص های مختلف تعیین می شود و ثانیاً ضرایب مسیر معنی دار باشند. مقادیر به دست آمده در جدول ۲ نشان می دهد که مدل مفهومی تحقیق از برازش و تناسب خوبی برخوردار است و نشان دهنده آن است که روابط تنظیم شده متغیرها بر اساس چارچوب نظری تحقیق منطقی بوده است .

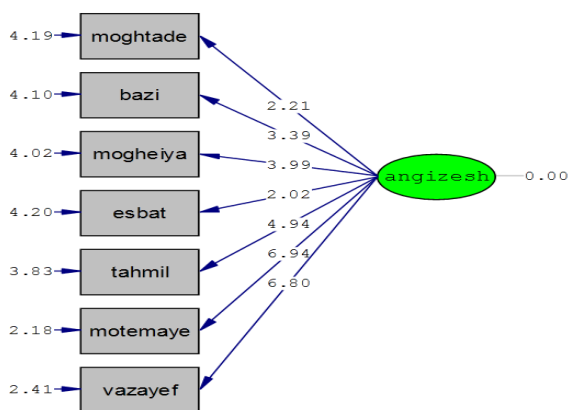
جدول ۲- بررسی شاخص های مناسب بودن

شاخص آماری	میزان استاندارد شاخص	مقدار شاخص در پرسشنامه انگیزش مدیران	نتیجه گیری	مقدار شاخص در پرسشنامه سلامت سازمانی	نتیجه گیری
X^2/df	کمتر از ۳	۰,۹۳	مناسب است	۱,۰۳	مناسب است
p-value	بیشتر از ۰/۰۵	۰,۵۲۳۹۰	مناسب است	۰,۴۲۱۷۷	مناسب است
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰,۹۰	مناسب است	۰,۹۰	مناسب است
RMSEA	کمتر از ۰/۱	۰,۰۰۰	مناسب است	۰,۰۲۷	مناسب است

فصلنامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، سال اول، شماره ۳، پائیز ۱۴۰۰

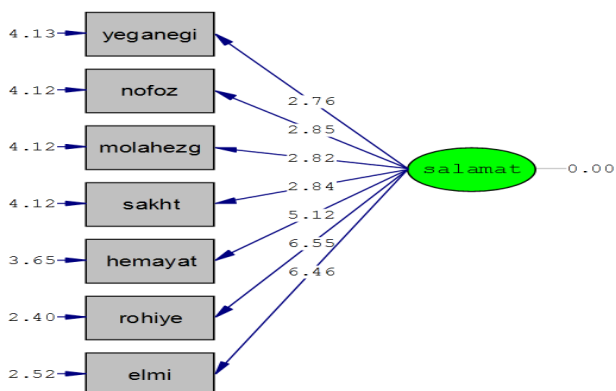
مناسب است	۱,۰۰	مناسب است	۰,۹۹	بیشتر از ۰/۹	CFI
مناسب است	۰,۹۰	مناسب است	۰,۹۰	بیشتر از ۰/۹	NFI
مناسب است	۰,۰۴۰	مناسب است	۰,۰۴۴	کمتر از ۰/۰۹	RMR
مناسب است	۱,۰۰	مناسب است	۰,۹۹	بیشتر از ۰/۹	IFI

با توجه به خروجی نرم افزار لیزرل در نمودار مقادیر استاندارد ضرایب مسیرها وقتی مقدار t بزرگتر از ۱,۹۶ و یا کوچکتر از -۱,۹۶ باشد می توان گفت که آن ضریب مسیر در سطح ۹۵ درصد معنی دار است. همان طور که نمودار ۱ برای ابعاد انگیزش مدیران و نمودار ۲ برای ابعاد سلامت سازمانی مشخص میگردد ضریب مسیر برای هر دو پرسشنامه معنی دار است.



Chi-Square=13.03, df=14, P-value=0.52390, RMSEA=0.000

نمودار ۱: مدل معادلات ساختاری (عدد معناداری)



Chi-Square=14.38, df=14, P-value=0.42177, RMSEA=0.027

نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری (عدد معناداری)

روش آزمون فرضیه ها

برای تعیین نوع آزمون پارامتریک یا ناپارامتریک جهت سنجش فرضیه ها، ابتدا اقدام به تست نرمالیتی شد. برای تست نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شد. بعد از اینکه نرمال بودن یا نبودن داده ها مشخص شد، بایستی آزمون مرتبط و مناسبی انتخاب و استفاده شود. جدول شماره ۳ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای سنجش نرمالیتی داده ها نشان می دهد.

جدول شماره ۳- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	آماره Z	سطح معناداری
شخصیت مقتدر	۰,۹۷۳	۰,۳۰۰
بازیهای رقابتی	۰,۸۶۴	۰,۴۴۴
موقعیتهای رقابتی	۰,۸۸۱	۰,۴۲۰
به اثبات رساندن خود	۰,۷۵۷	۰,۶۱۵
تحمیل خواسته های خود	۰,۷۰۰	۰,۷۱۱
متمایز بودن از گروه	۰,۵۸۷	۰,۸۸۱
انجام وظایف معمول اداری	۰,۶۰۹	۰,۸۵۲
سلامت سازمانی	۰,۶۸۵	۰,۷۳۶

^۱Kolmogorov – Smirnov Test

با توجه به سطح معناداری مشاهده شده در جدول شماره ۳،۳ ($\text{sig} < 0,05$)، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، نرمال بودن داده‌های متغیرها تایید شدند و در نتیجه برای تحلیل آنها (فرضیه های تحقیق) از ضریب همبستگی پیرسون با کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است.

بررسی فرضیات تحقیق:

فرضیه اصلی

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی بصورت جدول ۴ می باشد.

جدول ۴ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه اصلی

سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	رابطه	فرضیه
۰,۰۰۰	۰,۹۲۳	انگیزشهای مدیریتی و سلامت سازمانی	۱ صلی

نتایج جدول شماره ۴ حاکی از این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی فرض صفر برای فرضیه اصلی تحقیق، برابر ۰,۰۰۰ می باشد که از ۰,۰۱ کوچکتر است ($\text{sig.} < 0,01$)، بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین انگیزشهای مدیریتی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین میزان ضریب همبستگی مشاهده شده در جدول (۰,۹۲۳)، بیانگر این است که همبستگی بین این دو متغیر مثبت می باشد. بنابراین به نسبت ضریب همبستگی، هر چه میزان انگیزش های مدیران بالاتر و بیشتر باشد، سلامت سازمانی نیز بیشتر است.

فرضیه فرعی ۱

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۱ بصورت جدول ۵ می باشد.

جدول ۵ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ۱

فرضیه	رابطه	ضریب همبستگی	سطح معناداری (دو دامنه)
فرعی ۱	شخصیت مقتدر مدیر و سلامت سازمانی	۰,۴۲۶	۰,۰۰۹

نتایج مشاهده شده در جدول بالا بیانگر این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی جهت بررسی فرضیه فرعی مورد نظر، برابر ۰,۰۰۹ می باشد که بزرگتر از ۰,۰۱ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین شخصیت مقتدر مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۲

نتیجه آزمون همبستگی پیروسون برای فرضیه فرعی ۲ بصورت جدول ۶ می باشد.

جدول ۶ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ۲

فرضیه	رابطه	ضریب همبستگی	سطح معناداری (دو دامنه)
فرعی ۲	انجام بازی های رقابتی و سلامت سازمانی	۰,۶۴۲	۰,۰۰۰

نتایج مشاهده شده در جدول بالا بیانگر این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی جهت بررسی فرضیه فرعی مورد نظر، برابر ۰,۰۰۰ می باشد که بزرگتر از ۰,۰۱ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین انجام بازی های رقابتی توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۳

نتیجه آزمون همبستگی پیروسون برای فرضیه فرعی ۳ بصورت جدول ۷ می باشد.

جدول ۷ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ۳

سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	رابطه	فرضیه
۰,۰۰۰	۰,۹۰۴	ایجاد موقعیتهای رقابتی وسلامتسازمانی	فرعی ۳

نتایج مشاهده شده در جدول بالا بیانگر این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی جهت بررسی فرضیه فرعی مورد نظر، برابر ۰,۰۰۰ می باشد که بزرگتر از ۰,۰۱ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین ایجاد موقعیتهای رقابتی توسط مدیر سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۴

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۴ بصورت جدول ۸ می باشد.

جدول ۸ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ۴

سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	رابطه	فرضیه
۰,۰۰۱	۰,۵۲۷	ایفای نقش اثباتی سلامت سازمانی	فرعی ۴

نتایج مشاهده شده در جدول بالا بیانگر این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی جهت بررسی فرضیه فرعی مورد نظر، برابر ۰,۰۰۱ می باشد که بزرگتر از ۰,۰۱ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین ایفای نقش اثباتی مدیر سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۵

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۵ بصورت جدول ۹ می باشد.

جدول ۹ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ۵

سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	رابطه	فرضیه
۰,۰۰۰	۰,۶۹۱	تحلیل خواسته ها و سلامت سازمانی	فرعی ۵

نتایج مشاهده شده در جدول بالا بیانگر این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی جهت بررسی فرضیه فرعی مورد نظر، برابر ۰,۰۰۰ می باشد که بزرگتر از ۰,۰۱ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین تحلیل خواسته ها توسط مدیر سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۶

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۶ بصورت جدول ۱۰ می باشد.

جدول ۱۰ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ۶

سطح معناداری (دو دامنه)	ضریب همبستگی	رابطه	فرضیه
۰,۰۰۰	۰,۸۰۱	تمایز بودن مدیر سلامت سازمانی	فرعی ۶

نتایج مشاهده شده در جدول بالا بیانگر این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی جهت بررسی فرضیه فرعی مورد نظر، برابر ۰,۰۰۰ می باشد که بزرگتر از ۰,۰۱ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین تمایز بودن مدیر از گروه (کارکنان) سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی ۷

نتیجه آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه فرعی ۷ بصورت جدول ۱۱ می باشد.

جدول ۱۱ - نتیجه آزمون همبستگی برای فرضیه فرعی ۷

فرضیه	رابطه	ضریب همبستگی	سطح معناداری (دو دامنه)
فرعی ۷	انجام وظایف معمول اداری و سلامت سازمانی	۰,۸۱۹	۰,۰۰۰

نتایج مشاهده شده در جدول بالا بیانگر این است که سطح معناداری مربوط به ضریب همبستگی جهت بررسی فرضیه فرعی مورد نظر، برابر ۰,۰۰۰ می باشد که بزرگتر از ۰,۰۱ است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرض صفر آماری رد شده و فرض مقابل تایید می گردد؛ در نتیجه می توان گفت که بین انجام وظایف معمول اداری توسط مدیر و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

در این پژوهش پس از بررسی تحقیقات انجام شده، برای سنجش، انگیزش مدیران ابعاد هفت گانه شخصیت مقتدر، انجام بازیهای رقابتی، ایجاد موقعیت های رقابتی، ایفای نقش اثباتی، تحمیل خواسته ها، متمایز بودن از گروه و انجام وظایف معمول اداری و برای سلامت سازمانی ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی مطرح شد. سپس بر روی داده های پرسشنامه های استاندارد تحقیق برازش صورت گرفت و بر اساس ضریب همبستگی اقدام به بررسی ارتباط بین انگیزش مدیران و سلامت سازمانی شد. نتایج حاکی برازش مناسب مدل تحقیق و همچنین پذیرش فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق بوده است به عبارت دیگر در سطح اطمینان ۹۹ درصد که بین انگیزشهای مدیریتی و سلامت سازمانی در میان فرماندهان و اساتید دانشگاه افسری امام علی(ع) رابطه معناداری یافت شد. همچنین میزان ضریب همبستگی مشاهده شده بیانگر این بود که همبستگی بین این دو متغیر مثبت می باشد به عبارت دیگر هر چه میزان انگیزش های مدیران بالاتر و بیشتر باشد، سلامت سازمانی نیز بیشتر است. همچنین ابعاد شخصیت مقتدر، انجام بازیهای رقابتی، ایجاد موقعیت های رقابتی، ایفای نقش اثباتی، تحمیل خواسته ها، متمایز بودن از گروه و انجام وظایف معمول اداری با سلامت سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری مشاهده شد.

بر اساس نتایج پیشنهادهای زیر به سازمان ارائه می گردد:

- ✓ با توجه به ارتباط معنادار و مثبت شخصیت مقتدر مدیر و سلامت سازمانی، برای ایجاد محیط سالم سازمانی، مدیر بهتر است از قدرت نفوذ بالا و شخصیت مقتدری در زمینه تحت تاثیر قرار دادن زیر دستان خود برخوردار باشد و بدینوسیله بتواند بطور موثر با آنها کار کند و آنچه را که برای اداره موثر شعبه خود نیاز دارد یاد بگیرد و با حمایت منابع خود آموزشی کافی و لازم را رد دسترس کارکنان خود قرار دهد.
- ✓ اتخاذ برنامه هایی که طبق آن امر گزینش مدیران بر اساس ضوابط و ملاکهایی انجام گیرد که افرادی را که واجد شرایط بهتر از نظر انگیزش های مدیریتی هستند در این پست ها قرار گیرند.
- ✓ برگزاری دوره ای در ارتباط با آشنایی مهارت های ارتباطی بدلیل ارتباط مستقیم این مورد با سلامت سازمانی و انگیزش های مدیریتی مدیران.

منابع:

- بیدختی، علی اکبر امین و اعظم بختیاری (۱۳۸۶)، بررسی راههای افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش، مجله اندیشه های نوین تربیتی، دوره ی ۳، شماره ۳ و ۴، صص ۲۹-۲۱.
- جزایری، وحید (۱۳۹۶)، کاربرد فرمها و چک لیست های سلامت سازمانی، ماهنامه روانشناسی صنعتی، شماره ۷، صص ۲۱-۸.
- رضایی نژاد، عبدالرضا (۱۳۸۵)، دستنامه مدیران، تهران، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- رمضانی، نیر و پناهی منیره و محمد حسن پرداختی (۱۳۸۸)، بررسی قابلیت های مدیریتی مدیران دانشگاه های دولتی شهر تهران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۱، صص ۷۲-۵۱.

- شریفی، اصغر و آقاسی، صدیقه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، صص ۱۴۹-۱۶۸.
- علاقه بند، علی (۱۳۸۷)، سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره مسلسل ۲۱.
- فتاح، امیر رضا و سامان میرزایی (۱۳۹۳)، بررسی رابطه گرایش‌های ارزشی مدیران و جو سازمانی، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۲۳، صص ۱۸۶-۱۷۰.
- مصلح شیرازی، علی نقی و جغتائی، ناهید (۱۳۷۶)، انگیزش مدیریتی و آموزش مدیریت: یک شکاف، دانش مدیریت، سال یازدهم، شماره ۳۹ و ۴۰، صص ۹۶-۱۲۵.
- میرکمالی، سید محمد و ملکی نیا، عماد (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال سوم، شماره چهارم.
- هوی، وین ک، و میسکل، سیل (۱۳۷۱)، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه میرمحمد سید عباس زاده، اورمی، انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ اول.
- Carlson, D. H. and Giliard J.N. (۲۰۰۳). 'Stages of corporate development', Business Quarterly, ۳۴, pp. ۳۲-۴۵.
- Fileen, Svinson. (۲۰۰۵). Motivation to Manage: A Ten Year Update on the Studies in Management Education Research. Atlanta, Georgia: Organizational Measurement Systems Press. ۱۷۵-۱۸۰.
- Hoy, W.K. & Woolfolk, A. (۱۹۹۳). School managers' motivations of efficiency and organizational health. Elementary School Journal, Vol. ۹۲, Number ۱۱.
- Johnson, M.B. (۲۰۰۴). 'Critical stages of small business growth: when they occur and how to survive them', Business Horizons, ۱۲(۱), pp. ۲۹-۳۶.
- Karro, B. R. (۲۰۰۴). 'The industrial state: old myths and new realities', Harvard Business Review, ۵۱(۲), pp. ۱۳۳-۱۴۸.

- Lynden, Julie A. & Klinge, William. (۲۰۰۰). "Supervising organizational health". Supervision Journal, PP: ۳-۵
- Michel, M. and R. R. Candsen.(۲۰۰۵). 'Self-actualization and entrepreneurial orientation among small business owners: a validation study of the P.O.P.', Educational and Psychological Measurement, ۳۴, pp. ۴۵۵-۵۶۰.
- Miles, Matthew B.(۲۰۰۶). Planned change and organizational health-the figure and ground. In Fred D. Carver and Thomas Sergiovanni. Organizations and human behavior. New York. McGraw-Hill
- Mortazavi, Saeed and Nouri-Byegi, Maryam (۲۰۱۱). Role motivation of nonacademic university managers. INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS, VOL ۳, NO ۸.

تأثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن

نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی

مصطفی رادسر،^۱ مهدی محمدی،^۲ علی اکبر پیوسته^۳

چکیده

در این پژوهش برای گردآوری داده ها جهت تدوین ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای و همچنین به منظور تحلیل سؤالات از روش میدانی بهره گیری شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان نظامی یکی از یگانهای نظامی می باشد که تعداد این افراد حدود ۱۶ هزار نفر بوده که از این تعداد با استفاده از فرمول حجم کوکران، ۳۷۵ نفر به عنوان نمونه از روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. ابزار جمع آوری داده ها در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد میباشد که روایی صوری تعیین و پایایی پرسشنامه نیز با توجه به ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۸۷ مورد تأیید قرار گرفت و به منظور تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها و ترسیم جداول و نمودارها و برای تعیین تاثیر متغیرهای موجود در تحقیق و تجزیه و تحلیل اطلاعات جهت رد یا تأیید هر یک از فرضیه های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر از نرم افزار SPSS و LISREL استفاده گردید. نتایج حاصل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تأثیر دارد. در نهایت پیشنهادات کاربردی ارائه گردید.

کلیدواژه ها: سرمایه اجتماعی، اقتصاد مقاومتی، مدیریت جهادی، سازمان نظامی.

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

^۲ - دانشجوی دکترای اقتصاد مالی، گروه اقتصاد، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران

^۳ - استادیار، گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی اسوه، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول)

مقدمه

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است، بخصوص در سازمان‌های دفاعی - نظامی که همواره حافظان مرزها و امنیت کشور بخصوص در این برهه تاریخی با وجود گروهک‌های تکفیری تروریستی در کشورهای همسایه، همواره در خدمت منافع و تأمین امنیت کشور می‌باشند. بنابراین کلیه هزینه‌ها در بخش سرمایه انسانی بخصوص در سازمان‌های نظامی باید با دید هزینه‌های سرمایه‌گذاری برای آینده نگریست، زیرا نتایج آن در کارآمدی سیستم و نهایتاً بهره‌وری سازمان در دراز مدت مشخص می‌گردد. بطوریکه عدم توجه به این امر در شرایط ایجابی، دیگر زمانی برای این مهم میسر نخواهد شد.

سرمایه انسانی، مهمترین سرمایه هر سازمانی است که روابط نزدیک و تنگاتنگ میان اعضای سازمان را آسان می‌کند این منابع ارزشمند تعاملات فردی مورد نیاز برای اقدام جمعی را فراهم می‌کند. داشتن نیروی انسانی به تنهایی کافی نبوده بلکه زمانی این نیروها به سرمایه ارزشمند برای سازمان تبدیل می‌شوند که تجربه‌ها، اطلاعات، مهارت و تخصص آنها از راه تعاملات اجتماعی تبادل و تسهیم شده و بین اعضای سازمان انتقال یابد (کرانه و هارتول ۲۰۱۸). ایجاد سرمایه انسانی آغاز فرایند تغییر نگرش به افراد در سازمان از منابع انسانی و نگاه هزینه‌ای به سرمایه‌ای بی‌بدیل و نگاه ارزش‌محور است. سازمان‌های دفاعی کشور که به دلیل اهمیت بالایی که در تأمین امنیت جامعه دارند، با توجه به موقعیت ژئوپلیتیک کشور، دارای اولویت ویژه‌ای نسبت به سایر سازمان‌ها بوده و همین موقعیت ویژه موجب شده که افزایش اثربخشی و کارایی این سازمان‌ها، به‌طور موثر موجب تقویت جایگاه سیاسی ایران در منطقه شود (نهادی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین دنیای کنونی دنیای توسعه در پیوند با ناامنی‌ها است. برای تحقق امنیت و تأمین نیازهای توسعه‌ای در آینده‌ی جامعه، حضور هوشیارانه و مؤثر نیروهای مسلح در عرصه‌های گوناگون، به ویژه در حوزه دفاعی نیازی ضروری است. لذا قائم نمودن سازمان نیروهای مسلح بر مبنای تعالیم رفتار علوی، در جهت اداره امور از اهمیت بالایی برخوردار است (لزگی و همکاران، ۱۳۹۹). در

دنیایی که تأثیرات و چالشهای آن با حرکت به سمت جهانی سازی و اقتصاد روبرو شده است، توجه به مسئله تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی افزایش یافته است (باربا آراجون و همکاران ۱، ۲۰۲۰). مدیران همراستا با تغییرات فزاینده در سازمانها، به طور سازگاری به دنبال روشهایی برای ایجاد تعهد کارمندان می باشند که به مزیتی رقابتی و نگرشهای بهبودیافته کاری مثل رضایت شغلی، کارایی، غیبت و تمایل های مبادلات دست یابند (آهاکوا و همکاران ۲، ۲۰۲۱). سرمایه اجتماعی به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد و می تواند به عنوان ابزاری برای رسیدن به سرمایه های اقتصادی باشد. بر اساس تعریف بورديو، سرمایه اجتماعی مجموعه منابع واقعی یا مجازی است که به واسطه مزیت پایدار شبکه ها و روابط سازمانی مستحکمت و شناخت و آگاهی های متقابل، در افراد یا گروه ها شکل می گیرد (ابوالحسنی تنهایی و حضرتی، ۱۳۹۲). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی باارزش اشاره می کند که با حل هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود (پوتنام و کروس ۳، ۲۰۰۲ به نقل از سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴).

با ظهور انقلاب اسلامی، شکل جدیدی از حکومت در دنیا پدیدار شد که بنای سازگاری با قطب قدرت استکبار را نداشته و به مبارزه با استکبار پرداخت. ظهور چنین حکومتی آن هم در منطقه خاورمیانه که از لحاظ اقتصادی و ژئوپلیتیکی دارای اهمیت بسیار زیاد است، باعث شد که نظام استکبار جهانی با تمام قوا به مبارزه با انقلاب برخیزد (الیاسی، ۱۳۹۵). با پایان یافتن جنگ و عدم پیروزی استکبار در زمینه های نظامی، تهاجمات به عرصه های دیگر کشیده شد. یکی از این عرصه ها که خصوصاً در سال های اخیر با تهاجمات گسترده همراه بوده است، "عرصه اقتصادی" است. بنابراین خود انقلاب اسلامی مکلف به نوآوری و نظریه پردازی و الگوسازی در عرصه های جدید اقتصادی است. هرکشوری که علم استکبارستیزی را برپا کند، نیازمند چنین الگوهایی است. یکی از این مفاهیم "اقتصاد

۱. Barba-Aragón, et all.

۲. Ahakwa, I. et all.

۳. Putnam & Goss, ۲۰۰۲

مقاومتی" است (رحیمیان، ۱۳۹۴) در شرایط فعلی با توجه به شرایط تحریم، حفظ استقلال که یکی از اهداف اقتصاد مقاومتی است از اهمیت بالایی برخوردار است. در این میان نیروهای مسلح به عنوان یکی از ارکان این مهم به جهت افزایش توانمندیهای دفاعی مورد توجه قرار می‌گیرند. (عزیزی، ۱۳۹۸)

بنابراین یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر کشوری فارغ از موقعیت، زیرساخت‌ها، بافت جمعی و سایر شاخص‌های آن، نحوه اداره آن کشور و به عبارت دیگر مدیریت آن کشور است. در مدیریت جهادی که محور و مدار آن اسلام و آموزه‌های دینی است به معاش و معاد توجه می‌شود. با توجه به ویژگی‌های برجسته و توانمندی‌های این مدل مدیریتی میتوان برای تحقق اقتصاد مقاومتی از ظرفیت مدیریت جهادی استفاده نمود و فشارها را به فرصت‌های طلایی تبدیل کرد. همچنین برای رسیدن به اقتصاد مقاومتی باید وابستگی‌های خارجی کاهش یابد و بر تولید داخلی کشور و تلاش برای خود اتکایی تاکید گردد. مدیریت و اقتصاد دو کلیدواژه ای هستند که در ادبیات پیشرفت همه جانبه کشور نقش بسزا و بسیار مهمی دارند و می‌بایستی با نگاهی عمیق این مفهوم بنیادی را در کنار هم قرار داد تا به تدابیر ارزنده و راهگشا دست یافت. تاکیدهایی که رهبر معظم انقلاب اسلامی، حضرت آیت الله خامنه‌ای (مدظله العالی) در طی سالیان دارد به موضوع اقتصاد مقاومتی داشته اند زمینه و باب جدیدی را در رابطه با تحقیقات و پژوهش‌های مرتبط با این موضوع بوجود آورده است (درزیان و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی برخاسته از فرهنگ جهادی و حاکی از مدیریت بر مبنای ارزشهای اسلامی است. که میتوان گفت مهمترین مولفه‌های جهاد، بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب با مولفه‌های عقل، علم، تقوا، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی، قناعت و توجه به بیت‌المال، سختکوشی و خستگی ناپذیری، خودباوری، انعطاف پذیری، اسوه‌مداری، ولایت‌مداری و اعتصام و توکل به خدا است و مدیریت جهادی به کار گرفتن این مولفه‌ها همراه با کاربست تمامی استعدادها، توانمندیها و بنمایه‌های فردی، اعتقادی و سازمانی مدیر به منظور تحقق هدف والای آن یعنی ارتقای کمی و کیفی حیات انسان است؛ بنابراین مدیر در تحقق مدیریت جهادی نقش اساسی و ارزشمند ایفاء می‌کند جمهوری اسلامی ایران نیز همانند سایر کشورها، دارای مولفه‌هایی است که اقتصاد مقاومتی

از جمله‌ی این مولفه‌ها است؛ که هجمه و تحریم‌های یکجانبه‌ی غرب علیه کشورمان، ضرورت اجرایی شدن این موضوع را در سرتاسر کشور، سازمانها و نهادها فراهم آورده است. به این موضوع نیز بایستی توجه داشت که تحقق اقتصاد مقاومتی در گرو مدیریت جهادی بوده و متناسب با ساختارها و امکانات موجود در کشور است که با انجام یک حرکت جهادی میتوان گامهای موثری در راستای تحقق اقتصاد مقاومتی برداشت (محبی گرگری، ۱۳۹۷). مدیریت و اقتصاد می‌تواند در عرصه‌های مختلف تاثیرگذار باشند اما زمانی می‌تواند دستاوردهای بزرگ مورد انتظار را تحقق بخشند که این مدیریت با مولفه‌های جهادی و اقتصاد هم با ابعاد و مولفه‌های مقاوم سازی در برابر تهدیدات مختلف همراه باشد. فرهنگ مدیریت جهادی با مصرف‌گرایی، اشرافی‌گری و شیوه‌های تکنوکراتی که مولود فرهنگ سرمایه داری است مغایرت دارد. هرچند که معنای جهاد مبارزه و رویارویی با دشمن و چاره جویی در مقابل موانع است، ولی جهاد فقط به مبارزه در میدان جنگ و نبرد مسلحانه، ختم نمی‌شود؛ بلکه هر جا که مانعی باشد و در نتیجه تلاشی خالصانه و با نیت الهی برای رفع آن مانع انجام گیرد، می‌توان آن را جهاد نامید. همچنین جهاد به عنوان یک پدیده که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، آنگاه که به عنوان صفت نوع خاصی از سازمان به کار میرود، فرهنگ سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد و این فرهنگ نیز به نوبه خود تاثیر زیادی بر مدیریت آن سازمانها و به تبع آن بر کل اقتصاد جامعه دارد (احمدی گل، ۱۳۹۸). جهاد اقتصادی به معنای شروع حرکتی مؤثر برای ساختن بنیان آینده ایست که امروز برای هر ایرانی یک آغاز است. اقتصاد مقاومتی نتیجه و ثمره اقتصادی است که با تکیه بر حرکت‌های جهادی و فداکارانه در برابر احتکار و انحصار قد علم می‌کند و با تورم و گرانی مقابله می‌کند تا مردم به آسایش نسبی در زندگی برسند. مدیریت جهادی، سبک رهبری ایرانی است که با رهبری امام خمینی(ره) توانست به‌خوبی در دفاع مقدس، کشور را از پرتگاه جنگ که استکبار جهانی ایران را به سمت آن کشانده بود، نجات دهد و کارایی خود را به‌خوبی نشان داده و در واقع آزمون و خطای خود را در هشت سال دفاع مقدس پس داده است. سرمایه اجتماعی که در سازمانها وجود دارد می‌تواند به عنوان یک پتانسیل که توانایی آن را دارد که بتواند با استفاده از اعتماد و ارتباطاتی که در سازمانها وجود دارد بتوان به کارایی جامعه موجب شد باتوجه به شرایط

اقتصادی که در جامعه ما حاکم می‌باشد و همچنین به دلیل وجود شرایط تحریمی که توسط کشورهای دیگر اعمال شده، سازمان‌های نظامی می‌توانند برای مقاومت و حفظ خود در این شرایط به سمت اقتصاد مقاومتی حرکت کرده و این رویکرد را جایگزین شرایط عادی خود کنند. برای استفاده از اقتصاد مقامتی نیازمند عزم و اراده مدیران با رویکرد مدیریت جهادی می‌باشند که با تحمل شرایط و کاستی بتوان از وضع موجود در جهت رسیدن به اهداف سازمانی بهره جست. سوال اصلی پژوهش که محقق به دنبال یافتن پاسخ مناسب به آن می‌باشد عبارت است از: سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی چه تاثیر دارد؟

که در این راستا هدف اصلی پژوهش تعیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمان‌های نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی می‌باشد، و سؤال‌های فرعی پژوهش مورد بررسی را می‌توان در راستای سوال کلی، چنین برشمرد: ۱- تعیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی در سازمان‌های نظامی ۲- تعیین تاثیر رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمان‌های نظامی ۳- تعیین تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمان‌های نظامی

پیشینه پژوهش

در این قسمت ابتدا به تعاریفی از مفاهیم اصلی متغیرها پرداخته می‌شود سپس به پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی اشاره می‌گردد.

سرمایه اجتماعی: از نظر بورديو ۱، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموع منابع فیزیکی یا غیر فیزیکی در دسترس فرد یا گروهی که دارای شبکه نسبتاً بادوامی از ارتباطات نهادینه شده هستند. به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی برای بورديو آن بستر فرهنگی ناشی از ساخت اجتماعی است که در ارتباط مستقیم با عادات افراد و میدان فرهنگی ناشی از کنش‌های اجتماعی،

۱ Bodiriyو

سازمان یافته و صورت بندی می شود (عباسزاده و همکاران، ۱۳۹۱). برای تعریف سرمایه اجتماعی از نقش و کارکرد آن کمک گرفت و تعریفی کارکردی از سرمایه اجتماعی ارائه داد. براین اساس، «سرمایه اجتماعی شیء واحدی نیست، بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آنها شامل جنبه‌ای از یک ساخت اجتماعی است و کنش‌های معین افرادی را که در درون ساختار هستند، تسهیل می کنند (موسوی و علوی، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت، منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی، اعتماد و ارتباط متقابل اعضا، در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است. پاتنام، سرمایه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و اجتماعی در نظام‌های سیاسی می داند. به اعتقاد او، سرمایه اجتماعی، وجوه گوناگون سازمان اجتماعی، نظیر اعتماد، هنجار و شبکه‌ها را شامل می شود که با تسهیل اقدامات از طریق آنها، کارایی جامعه بهبود می یابد (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱).

اقتصاد مقاومتی: اقتصاد مقاومتی الگویی اقتصادی است که در آن سازوکارها و سیاست‌های اقتصادی به نحوی طراحی و اجرا شود که در برخورد با تکانه‌های داخلی و خارجی، سیستم اقتصادی انعطاف پذیر عمل کرده و بتواند به اهداف خود اعم از رشد اقتصادی پایدار، برقراری عدالت اقتصادی، کاهش وابستگی اقتصادی و افزایش توان رقابت پذیری جهانی برسد (احمدی گل، ۱۳۹۸). اقتصاد مقاومتی بر مبنای جهاد اقتصادی و نظام انگیزشی اسلامی، رویکردی نو در قالب گفتمان انقلاب اسلامی است که با تدوین یک استراتژی علمی و کارشناسی شده و بازتعریف فلسفه وجودی نهادها و قوانین، به مقاوم سازی و ترمیم ساختارهای فرسوده و ناکارآمد موجود اقتصادی می پردازد. در این میان، ارائه مفاهیم جامع و تبیین راهبردها و الزامات اساسی این نگرش اقتصادی می تواند ضمن جلوگیری از برخی برداشت‌های سلیقه‌ای و شخصی، الگویی برای عملکرد سازنده آن بوده و مانع سرگردانی مردم و مجریان در تحقق این مهم باشد (باقری و موسوی، ۱۳۹۷). اقتصاد مقاومتی به معنای ریاضت اقتصادی نیست، بلکه به مفهوم شکوفایی اقتصاد و رفع مشکلات موجود در زیربخش

های اقتصادی برای جلوگیری از امتیازدهی به بیگانگان و بهبود سطح رفاه عموم و با هدف حداقل و کم اثر نمودن اثرات فشارهای خارجی و تحریم‌ها بر اقتصاد داخلی ارزیابی می‌شود.

مدیریت جهادی: یکی از حوزه‌هایی که به مرور زمان کارآمدی آن برای دست اندرکاران اداره کشور آشکار شده است، مدیریت در عرصه‌های جهادی یا به اصطلاح مدیریت جهادی است. مدیریت جهادی در سال‌های اخیر تبدیل به سبک مورد نظر برای حل بسیاری از بحران‌هایی که کشور با آن مواجه است، شده است. بنابراین، مهیاسازی زمینه‌های مورد نیاز برای پیاده سازی این سبک مدیریت، تبدیل به یک از دغدغه‌های علم در حوزه مدیریت شده است (روح‌بخش و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت جهادی، به عنوان مدلی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، با وجود فصل مشترک با سایر الگوهای مدیریتی، به دلیل برخی ویژگی‌ها، از دیگر شیوه‌های مرسوم و متداول، متمایز می‌گردد. مدیریت جهادی، حرکت، تلاش و مبارزه‌ای است که با انگیزه الهی، توأم با درایت و تدبیر، اما با عزمی راسخ و مجاهدانه برای رهایی از چالش‌ها و مشکلات (درونی - بیرونی) در رشد و توسعه همه جانبه کشور، صورت می‌گیرد. (روشندل و همکاران، ۱۳۹۸) مدیریت جهادی، بازخوانی نوین مدیریت اسلامی و در حقیقت مدل تکامل‌یافته آن است. یکی از مبانی نظری و عملی موجود در مدیریت جهادی، توکل بر خداوند متعال است و این مبنای اصول اولیه سکولاریسم که آغاز مدیریت غربی است، در تضاد مطلق است و به تبع خویش اصل توجه به امکانات را پیش از شروع حرکت، نفی می‌کند و اصل دیگری را جایگزین می‌کند و آن هم ضرب‌المثل معروف (از تو حرکت از خدا برکت) است (پیرایش و رسولی، ۱۳۹۴)

همچنین جهاد و مدیریت جهادی از جمله مهم‌ترین بحث‌هایی است که در سال‌های اخیر در ادبیات مدیریتی کشور مطرح است. توجه خاص مقام معظم رهبری به این مقوله و تبیین زوایای مختلف این سبک از مدیریت نیز بر اهمیت آن افزوده‌است. از جمله نکات مهم در مدیریت جهادی شناسایی و معرفی الگوهایی است که بتوان به عنوان نماد و شاخص مدیریت جهادی معرفی کرد تا با الگوبرداری از آنها به مفهوم سازی مدیریت جهادی آن هم بر اساس الگوهای بومی اقدام نمود (تقی‌پور و یخچالی، ۱۳۹۷)، یک عامل مهم در موفقیت و یا عدم موفقیت هر کشوری نحوه مدیریت آن کشور است. چنانچه ویژگی‌های مدیریت در

جوامع با ساختار فرهنگی و ارزشی جامعه هماهنگ باشد، می‌تواند موجب اثربخشی در سازمان‌ها شود. مدیریت جهادی به‌عنوان الگوی مدیریتی برآمده از بطن انقلاب اسلامی که مبتنی بر ارزش‌های ایرانی-اسلامی و در پیوند با علم و دانش روز می‌باشد، همواره مدنظر مقام معظم رهبری بوده است (پور صادق و ذاکری، ۱۳۹۴)

در بررسی پژوهش‌های پیشین، اگر چه تحقیقات مختلفی بصورت جزئی نسبت به هریک از متغیرهای پژوهش انجام یافته، ولی تحقیقات چندانی بطور جامع روی موضوع پژوهش صورت نگرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. در مروری بر مطالعات و تحقیق‌های مشابه داخلی می‌توان به پژوهش چراغی و همکاران (۱۳۹۸)، که به بررسی عوامل عدم تحقق رشد اقتصادی پایدار از منظر سرمایه اجتماعی در اقتصاد ایران پرداختند، یافته‌های تحقیق نشان داد کاهش سرمایه اجتماعی، با قدرت توضیح دهنده‌گی بالا بر عملکرد اقتصادی اثر معنادار داشته و هر شش متغیر اقتصادی، حداقل تحت تاثیر یکی از آسیب‌های فوق کاهش یافته است. دو متغیر بهره‌وری نیروی کار و کارآفرینی که عوامل مهم پایداری رشد اقتصادی هستند بیشترین اثر منفی را متحمل شده‌اند. همچنین یافته‌های تحقیق اثر هم افزای کاهش سرمایه اجتماعی بر عملکرد اقتصادی در دوره بعد از نشان داد. بنابراین کاهش سرمایه اجتماعی با اثر بر متغیرهای کلیدی اقتصادی که مهم‌ترین فعالیت‌های کیفی و کمی در اقتصاد هستند، باعث کاهش کارایی اجتماعی در روابط عوامل تولید فراوان اقتصاد ایران و در نتیجه عدم تحقق رشد اقتصادی پایدار در طول زمان شده است. در پژوهشی روح بخش و همکاران (۱۳۹۸)، به بررسی مفهوم مدیریت جهادی، اصول، مولفه‌ها و ویژگی‌های آن پرداختند، این پژوهش نیز با هدف بررسی و واکاوی مفهوم مدیریت جهادی، مولفه‌ها، ویژگی‌ها و اصول آن انجام شده است. شفاف سازی این مفهوم به درک بهتر و متعاقباً عمل درست‌تر به آن، برای مدیران سازمان‌ها و همچنین برای آگاهی و به کارگیری توسط سایر افراد در زمینه‌های مختلف کاربرد دارد. در پژوهشی روشندل و همکاران (۱۳۹۸)، تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم انداز ۱۴۰۴ پرداختند، هدف ارائه تصویری از مولفه‌ها و مصادیق مدیریت جهادی- با الهام از آموزه‌های دینی، تجارب تاریخی دوران دفاع مقدس و رهنمودهای مقام معظم رهبری- در دو بخش مهیا گردیده است. ارزش‌گرایی، روحیه

جهادی، خلاقیت و نوآوری، آرمان گرایی، نقش سنت‌های الهی و مصادیق هریک سخن به میان آمده است. در بخش دوم، مزیت‌ها و پیامدهای تحقق مدیریت جهادی مورد بررسی قرار گرفته است. در پژوهشی سینایی، (۱۳۹۸)، به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان پرداختند، این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه استاندارد بوده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین سرمایه اجتماعی با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در پژوهشی عزیزی، (۱۳۹۸)، به روشهای تامین مالی نیروهای مسلح با رویکرد اقتصاد مقاومتی قابل استفاده در کشورهای اسلامی پرداختند، در این پژوهش بر مبنای روش توصیفی پس از تبیین سخنان رهبر معظم انقلاب در خصوص اقتصاد مقاومتی هدف تامین مالی نیروهای مسلح با بهره‌گیری از الگوی اقتصاد اسلامی مورد بررسی قرار گرفته شده است و روشهای تامین مالی اسلامی متناسب با نیروهای مسلح مشخص می‌گردد. اسلامی بودن این روشها باعث فراگیر شدن آنها در کشورهای اسلامی نیز می‌گردد. در پژوهشی درزیان؛ اندیشمند و چوبتاشانی (۱۳۹۸)، رابطه مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی) پرداختند، با هدف بررسی ارتباط بین مدیریت جهادی و استراتژی‌های اقتصاد مقاومتی انجام شده است ابتدا به بررسی مفهوم مدیریت جهادی و سپس اقتصاد مقاومتی پرداخته و پس از آن به بررسی رابطه بین این دو پرداخته و در آخر راهکارهایی جهت تحقق نقش مدیریت جهادی در اقتصاد مقاومتی ارائه می‌نماییم. شیروی و خداپرست، (۱۳۹۸)، اقتصاد مقاومتی و توسعه پایدار در اسناد بین المللی را بررسی کردند، این پژوهش در جمع بندی به این نتیجه می‌رسد که مشابهت‌های بسیار و تفاوت اندکی میان این دو سند موجود است و سند کلی اقتصاد مقاومتی نسخه بومی و پالایش شده فرهنگی گزارش توسعه پایدار سازمان ملل متحد است. در پژوهشی توسط ایاسی (۱۳۹۵)، تحت عنوان بررسی رابطه بین اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی صورت گرفت. در این پژوهش مباحثی در زمینه اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی مطرح شده است و برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. که حاکی از پایایی بسیار مناسب ابزار تحقیق دارد همچنین پایایی هر یک از ابعاد تحقیق به‌طور جداگانه

مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهشی که توسط پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) تحت عنوان بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه صورت گرفت. تأثیر سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی را بر اثربخشی سازمان مورد بررسی و کنکاش قرار دهد. نتایج نشان می‌دهد که از میان سه بعد رهبر، پیرو و زمینه در مدیریت جهادی، ابعاد پیرو و زمینه بر اثربخشی سازمان تأثیر دارد در حالی که بعد رهبر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان آموزش و پرورش تأثیر مثبت ندارد. در مروری بر پیشینه تحقیق‌های خارجی در پژوهشی تحت عنوان اثر سرمایه اجتماعی و نوع دوستی بر قصد بازبینی سالمندان از سایت‌های شبکه‌های اجتماعی برای اهداف گردشگری مربوط که توسط میانگ جا کیم و همکارانش ۱ (۲۰۱۷) صورت گرفت. هدف این مطالعه بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی، نوع دوستی، پیوند مشترک و هویت و بازنگری در قصد با استفاده از سرمایه اجتماعی، نوع دوستی و نظریه دلبستگی است. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی تأثیر قابل توجهی بر پیوند و هویت مشترک دارد، در حالی که سرمایه اجتماعی تأثیر کوچک تری بر هویت مشترک نسبت به پیوند مشترک دارد. در پژوهش اسپیل و همکارانش ۲ (۲۰۱۷) تحت عنوان مدیریت رضایت‌تأمین‌کننده سرمایه اجتماعی و چارچوب وابستگی منابع صورت گرفت. پژوهش با هدف پیشنهاد سرمایه اجتماعی و دیدگاه تئوری وابستگی به هدف قابل ملاحظه‌ای در درک رضایت‌تأمین‌کنندگان قرار دارد. ما انتظار داریم که فراوانی سرمایه اجتماعی در رابطه با مثبت بودن نسبت به رضایت عرضه‌کننده، در حالی که عدم تعادل قدرت و وابستگی به خریدار انتظار می‌رود که منفی با رضایت عرضه‌کننده باشد. در پژوهشی جوانگ وولی و همکارانش ۳ (۲۰۱۵) تحت عنوان افزایش سرمایه اجتماعی تیم به‌وسیله دانش و ارتباطات در پروژه‌های توسعه سیستم‌های اطلاعات صورت گرفت. در این مطالعه، سرمایه اجتماعی تیم با استفاده از سه مؤلفه تعریف می‌شود: روابط اجتماعی، اعتماد و چشم‌انداز مشترک. دانش و ارتباطات متخصصان کسب‌وکار و فناوری به‌عنوان مؤلفه‌های مهم سرمایه اجتماعی گروه در نظر گرفته شده‌اند که منجر به عملکرد گروه

۱ . Myung JaKima & et al

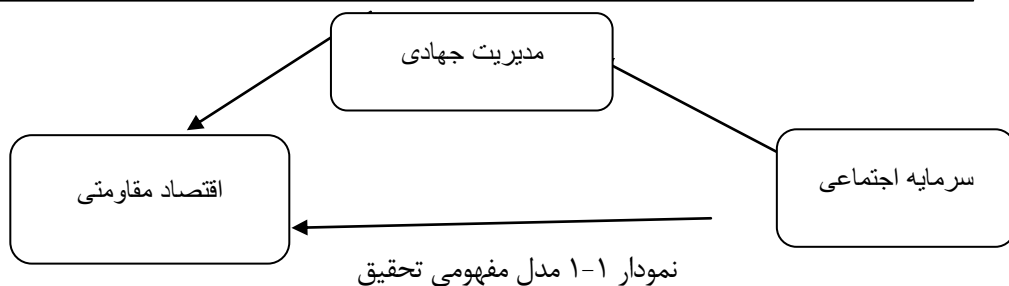
۲ . Holger Schiele & et al

۳ . Jungwoo .Lee

می‌شوند. تجزیه و تحلیل داده تا حد زیادی مدل تحقیق را تأیید کرد. روابط اجتماعی از چشم‌انداز مشترک و اعتماد مهم‌تر است. در مقایسه با چشم‌انداز مشترک با عملکرد ارتباط قوی‌تری دارد. دانش و ارتباطات هر دو طرف بسیار مهم است، اما، نکته توجه این است که دانش و ارتباطات متخصصان کسب و کار در تشکیل سرمایه اجتماعی گروه تأثیر بیشتری داشته باشد. یانگ سوهوا و همکارانش (۲۰۱۳) در تحقیقی تحت عنوان اثر انگیزه‌های فردی و سرمایه اجتماعی در نهان و عیان قصد به اشتراک‌گذاری دانش کارکنان به این نتیجه دست یافتند که با توجه به اهمیت دانش در دنیای رقابتی امروز، درک درستی از چگونه به‌منظور ارتقاء کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش مهم تبدیل شده است. نتایج تحلیل نشان می‌دهد که چشم‌انداز واحد و یکپارچه از مدل را افزایش دانش ما از چگونگی بهبود کارکنان به اشتراک‌گذاری دانش است.

چارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق

چارچوب نظری این پژوهش از سرمایه اجتماعی غفاری و ناز محمد (۱۳۸۴) که این ابعاد شامل هفت بعد شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد می‌باشد. ابعاد اندازه‌گیری مدیریت جهادی، براساس توسط حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۵) تنظیم و به منظور سنجش متغیر تحقق برنامه‌های اقتصاد مقاومتی، از پرسشنامه استاندارد جابری و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شده است. هر مدل مفهومی بعنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیق‌ها است بگونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آن‌ها را مشخص می‌کند. مدل مفهومی تحقیق حاضر در نمودار ۱ آمده است.



روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع روش، توصیفی- پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است، جامعه آماری این پژوهش کارکنان یکی از یگانهای نظامی مستقر است که، مشتمل بر ۱۶ هزار نفر می‌باشد، برای تعیین حجم نمونه جامعه آماری کارکنان نظامی، از طریق فرمول کوکران حجم نمونه، ۳۷۵ نفر محاسبه و انتخاب گردید که از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم‌شده از سه نوع پرسشنامه که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم‌شده، استفاده گردیده است. به منظور سنجش سرمایه اجتماعی غفاری و ناز محمد (۱۳۸۴) با ۱۸ گویه استفاده شده است که این پرسشنامه شامل هفت بعد شبکه‌ها، اعتماد، همکاری، فهم متقابل، روابط، ارزش‌ها، تعهد می‌باشد. پرسشنامه تنظیم شده جهت اندازه‌گیری مدیریت جهادی، براساس پرسشنامه استاندارد معرفی شده توسط حسین پور و همکاران (۱۳۹۵) تنظیم و تعداد سؤالات و آلفای کرونباخ آن در پژوهش ایشان ۰/۸۴ آورده شده است. به منظور سنجش متغیر تحقق برنامه‌های اقتصاد مقاومتی، از پرسشنامه استاندارد جابری و همکاران (۱۳۹۳) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۸ سؤال بوده و در مقیاس ۵ تایی طیف لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است. برای تعیین روایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات از روایی صوری یا نمادی استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده مورد تایید استاد راهنما قرار گرفته است. برای برآورد پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. بر اساس این روش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان پایایی پرسشنامه ۰/۸۸۷ بدست آمد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار

توصیفی، به منظور برآورد فراوانی و محاسبه میانگین و انحراف معیار داده‌ها و در آمار استنباطی، ابتدا از آزمون‌های نیکویی- برازش (کولموگراف اسمیرنوف) برای ارزیابی نرمال بودن استفاده و سپس با توجه به نرمال بودن تمام متغیرهای تحقیق، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر متغیرهای تحقیق استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: در این بخش پاسخ دهندگان و جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته است. که خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش در قالب فراوانی و درصد فراوانی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. شاخص آمار توصیفی جمعیت شناسی

درصد	فراوانی	شاخص‌ها	جمعیت شناسی
۹/۹	۳۸	۲۰ الی ۲۹	گروه سنی
۴۳/۷	۱۶۷	۳۰ الی ۳۹	
۳۶/۹	۱۴۱	۴۰ الی ۴۹	
۹/۴	۳۶	بیشتر از ۵۰	
۴/۷	۱۸	دیپلم	تحصیلات
۶/۵	۲۵	کاردانی	
۵۸/۶	۲۲۴	کارشناسی	
۲۷/۵	۱۰۵	کارشناسی ارشد	
۲/۶	۱۰	دکتر	
۱۲/۶	۴۸	مجرد	وضعیت تاهل
۸۷/۴	۳۳۴	متاهل	

۶۶/۱۸	۲۵۹	رسمی	وضعیت خدمتی
۳۰/۹	۱۰۶	پیمانی	

بر اساس نتایج جدول فراوانی سن، بیشترین افراد شرکت کننده در تحقیق در گروه سنی ۳۰-۳۹ سال بودند با تعداد ۱۶۷ نفر (۴۳/۷ درصد) افراد و کم ترین فراوانی متعلق به گروه بالای ۵۰ سال ۳۶ نفر (۹/۴ درصد) شرکت کنندگان می باشند. بر اساس نتایج جدول فراوانی تحصیلات، بیشترین افراد شرکت کننده در تحقیق دارای مدرک کارشناسی می باشند با تعداد ۲۲۴ نفر (۵۸/۶ درصد) و کمترین تعداد مربوط به مدارک دکترا با تعداد ۱۰ نفر (۲/۶ درصد) می باشند. بر اساس نتایج جدول فراوانی وضعیت تاهل، بیشترین افراد شرکت کننده در تحقیق را متاهلین با تعداد ۳۳۴ نفر (۸۷/۴ درصد) و کمترین را مجردان ۴۸ نفر (۱۲/۶ درصد) شرکت کنندگان تشکیل داده اند. بر اساس نتایج جدول فراوانی وضعیت خدمتی، بیشترین فراوانی افراد شرکت کننده در تحقیق مربوط به کارکنان رسمی با تعداد ۲۵۹ نفر یعنی (۶۶/۱۸ درصد) شرکت کنندگان در تحقیق می باشند.

یافته های استنباطی: در بخش استنباطی با استفاده از آزمونهای آماری مناسب به آزمون سوالها و نتیجه گیری از آنها پرداخته ایم. ابتدا از آزمونهای نیکویی- برازش (کولوموگراف اسمیرنوف) برای ارزیابی نرمال بودن استفاده و با توجه به نرمال بودن تمام متغیرهای تحقیق، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و معادلات ساختاری برای بررسی تاثیر متغیرهای تحقیق استفاده شده است.

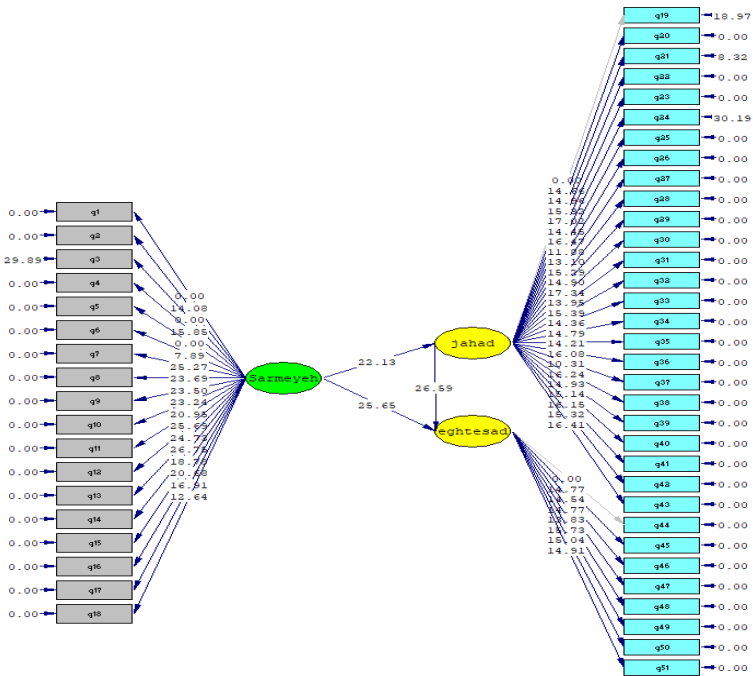
آزمون نرمال بودن توزیع جامعه آماری: برای پژوهشگر آزمون نرمال بودن جامعه آماری از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا آزمونهای مربوط به فرضیات هر پژوهش با توجه به نرمال بودن یا نبودن جامعه آماری متفاوت است. در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن جامعه آماری از آزمون کولوموگروف - اسمیرنوف (K-S) استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲. نشان داده شده است.

جدول ۲. آزمون نرمال بودن توزیع جامعه آماری

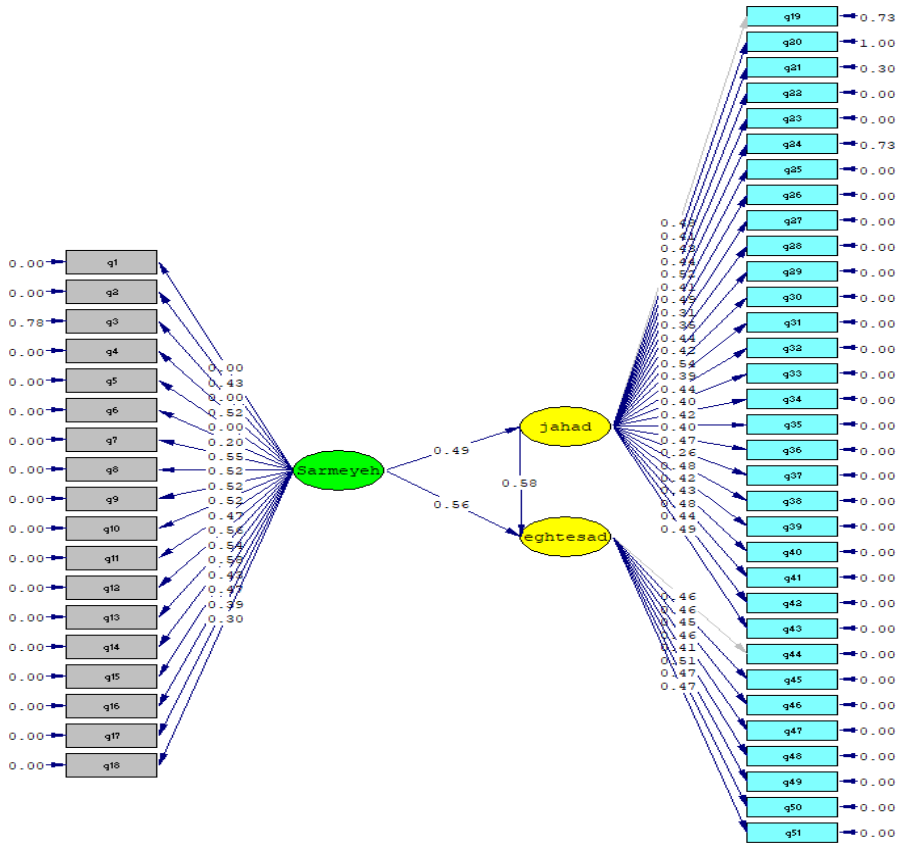
متغیر پژوهش	کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	۱/۱۵۷	۰/۱۷۵
رویکرد مدیریت جهادی	۱/۱۴۰	۰/۲۰۱
پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی	۱/۱۴۴	۱/۱۹۹

نتایج جدول ۲. نشان می‌دهد که مقدار Sig برای ۳ متغیر، بیشتر از ۰/۰۵ است. بنابراین فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع را برای هر کدام از متغیرهای اصلی پژوهش را می‌توان قبول کرد و با اطمینان ۰/۹۵ هر ۳ متغیر دارای توزیع نرمال می‌باشند.

بررسی متغیرها و آزمون فرضیه‌ها: در این بخش به بررسی و آزمون فرضیه‌های مطرح شده از طریق مدل تحلیل مسیر می‌پردازیم. بعد از بیان مدل و جمع‌آوری داده‌ها، تخمین مدل با مجموعه‌ای از روابط شناخته‌شده بین متغیرهای اندازه‌گیری شده شروع می‌شود. مدل‌های مسیر به عنوان توسعه منطقی مدل‌های رگرسیونی چندگانه می‌باشد. در خروجی نمودار معناداری کلیه ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد معناداری باید از ۱,۹۶ بزرگ‌تر یا از ۱,۹۶- کوچک‌تر باشد.



نمودار ۲. مدل ضرایب معناداری تحقیق



نمودار ۳. مدل ضرایب استاندارد تحقیق

در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی همانطور که در جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم نشان داده شده است ضریب معناداری برای سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می دهد که این رابطه معنادار می باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تأثیر مستقیم دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می توان گفت سرمایه اجتماعی به اندازه (۰/۵۶) بر پیاده سازی ارکان اقتصاد

مقاومتی تاثیر دارد یا با افزایش یک واحدی سرمایه اجتماعی، پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی به اندازه (۰/۵۶) افزایش خواهد یافت.

جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب مسیر	سطح اماره	t
سرمایه اجتماعی	← اقتصاد مقاومتی	۰/۵۶	۲۲/۱۳
سرمایه اجتماعی	← مدیریت جهادی	۰/۴۹	۲۵/۶۵
مدیریت جهادی	← اقتصاد مقاومتی	۰/۵۸	۲۶/۵۹

همچنین در بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی که در جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم آورده شده است ضریب معناداری برای سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی تاثیر مستقیم دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به اندازه (۰/۴۹) بر رویکرد مدیریت جهادی تاثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در سرمایه اجتماعی، رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی به اندازه (۰/۴۹) افزایش خواهد یافت. و در نهایت در بررسی تاثیر رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی، برآورد ضرایب اثرات مستقیم رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در جدول ۳. پیداست ضریب معناداری برای رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تاثیر دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت رویکرد مدیریت جهادی به اندازه (۰/۵۸) پیاده

سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تاثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در رویکرد مدیریت جهادی، پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی به اندازه (۰/۵۸) افزایش خواهد یافت.

و در بررسی فرضیه اصلی که عبارت است از: سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تاثیر دارد.

H_0 : سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی ندارد.

H_1 : سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تاثیر دارد.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی

متغیرها	ضریب مسیر	آماره t
تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی از طریق رویکرد مدیریت جهادی	۰/۱۵۶	۲/۴۴

با توجه به جدول ۴. ضریب معناداری آزمون سوبل تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانها با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی در سازمانهای نظامی (بیشتر از ۱/۹۶) است؛ بنابراین فرض صفر رد می شود و می توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی نقش میانجی را در تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی را ایفا می کند.

ارزیابی تناسب مدل

بعد از مدل سازی و تخمین پارامترهای آن، اولین سوال اساسی که مطرح می‌شود این است که آیا مدل اندازه‌گیری، مدل اندازه‌گیری مناسبی می‌باشد یا خیر. منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. وقتی یک مدل دقیقاً مشخص می‌شود و دارای ویژگی‌های همانندی باشد، و برآورد و آزمون آن امکان‌پذیر گردد، در این صورت برای ارزشیابی برازندگی آن شاخصهای زیادی وجود دارد که مهمترین آنها در جدول ۵. آورده می‌شود:

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل اول

شاخص برازش	معیار مقبولیت	آماره مدل فرضیات
RMSEA ^۱	$RMSEA < 0,08$	۰/۰۰۹
NFI ^۲	$NFI > 0,90$	۰/۹۹
NNFI	$NNFI > 0,90$	۰/۹۲
IFI	$IFI > 0,90$	۰/۹۳
CFI ^۳	$CFI > 0,95$	۰/۹۲
GFI ^۴	$GFI > 0,90$	۰/۹۲
AGFI ^۵	$AGFI > 0,85$	۰/۹۰
RMR	$RMR < 0,075$	۰/۰۳۵

متداول‌ترین شاخص‌هایی که در اکثر تحقیقات گزارش می‌شوند در جدول ۵. آمده است. اگر یکی از این شاخص‌ها قابل قبول نباشد دلیلی بر رد مدل نیست بلکه نشان دهنده ضعف نسبی مدل می‌باشد که این ضعف ممکن است ناشی از نمونه‌گیری، جمعیت نمونه یا عوامل دیگر باشد. شاخص‌های ارائه شده و مقایسه آن با مقدار مطلوب برای یک مدل برازش یافته،

^۱ Root Mean Squarerror of Approximation

^۲ Normed Fit Index

^۳ Comparative Fit Index

^۴ Goodness of Fit Index

^۵ Adjusted Goodness of Fit Index

نشان از برازش مناسب مدل تحقیق دارد. نکته قابل توجه در برازش مدل فرضیه اصلی این است که، در حالی که برازش مدل ساختاری آن مدل فرضیه اصلی را تایید می‌کند، هرگز ثابت نمی‌کند که آن مدل، یگانه مدل معتبر است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی پرداختیم که روش پژوهش به لحاظ ماهیت و محتوای، توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد و برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی (پرسشنامه استاندارد) بهره بردیم که روایی و پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی و تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج حاصل نشان داد که سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تأثیر دارد. بطور خلاصه، سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر معنی‌داری دارد. ضریب معناداری برای سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تأثیر مستقیم دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت سرمایه اجتماعی به اندازه (۰/۵۶) بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی سرمایه اجتماعی، پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی به اندازه (۰/۵۶) افزایش خواهد یافت، نتایج حاصل از آزمون‌ها نشان داد که رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر مثبتی دارد ضریب معناداری برای رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی بیشتر از ۱/۹۶ نشان می‌دهد که این رابطه معنادار می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر دارد همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت رویکرد مدیریت جهادی به اندازه (۰/۵۸) پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی سازمانهای نظامی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در

رویکرد مدیریت جهادی، پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی به اندازه (۰/۵۸) افزایش خواهد یافت، در نهایت در بررسی سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی تاثیر دارد. ضریب معناداری تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانها با در نظر گرفتن نقش میانجی رویکرد مدیریت جهادی (بیشتر از ۱/۹۶) است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت رویکرد مدیریت جهادی نقش میانجی را در تاثیر سرمایه اجتماعی بر پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی ایفا می‌کند،

یکی از نتایج بدست آمده تحقیق تاثیر اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی می‌باشد که با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های عزیزی (۱۳۹۸)، شیروی و خداپرست (۱۳۹۸)، الیاسی (۱۳۹۵) و درزیان؛ اندیشمند و چوبتاشانی (۱۳۹۸)، محمدی مقدم و همکاران (۱۳۹۴) و رحیمیان (۱۳۹۴) همراستا و یا منطبق می‌باشد. یکی از نتایج بدست آمده تحقیق سرمایه اجتماعی بر رویکرد مدیریت جهادی سازمانهای نظامی تاثیر دارد. بنابراین با نتایج پژوهش‌های پیشین چراغی و همکاران (۱۳۹۸)، سینایی (۱۳۹۸)، رحیمیان (۱۳۹۴) همراستا و یا منطبق می‌باشد. همچنین از نتایج بدست آمده در خصوص مدیریت جهادی با نتایج پژوهشی که توسط روح بخش و همکاران (۱۳۹۸)، روشندل و همکاران (۱۳۹۸)، محمدی و همکاران (۱۳۹۶) و پورصادق و ذاکری (۱۳۹۴) و همچنین با پژوهش حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۵) رابطه مدیریت جهادی و استراتژیهای اقتصاد مقاومتی، نتایج پژوهشی که توسط حسین الیاسی (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی رابطه بین اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی صورت گرفت همراستا و یا منطبق می‌باشد..

در مقایسه ای بین تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین انجام گرفت نشان داده شد که متغیرهای این پژوهش با پیشینه‌های قبلی هم راستا و یا منطبق می‌باشد. البته با توجه به عنوان پژوهش که متغیرهای مهم و کاربردی تاثیر سرمایه اجتماعی، اقتصاد مقاومتی و رویکرد مدیریت جهادی به کار گرفته شده است که بصورت یکجا در پژوهش‌های پیشین مشاهده نگردید و فقط در هر پژوهش به قسمتی از متغیرها پرداخته شده بود.

در نهایت کار جهادی یعنی از موانع عبور کردن، موانع کوچک را بزرگ ندیدن، آرمان‌ها را فراموش نکردن، جهت را فراموش نکردن، شوق به کار؛ این کار جهادی است. کار را باید جهادی انجام داد تا ان شاءالله خدمت به‌خوبی انجام بگیرد. رسالت مدیریت جهادی، تغییر مبانی مدیریت غربی و جایگزینی مبانی اسلامی است. باتوجه به رقابت شدید و تنگاتنگ در دنیای امروزی، می‌توان بیان داشت که نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی برای هر شرکت محسوب می‌شود؛ بنابراین، مدیران باید آگاه باشند چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هرچه مؤثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند.

در جمع بندی میتوان گفت که سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای بهره برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی (مادی) و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. بدون سرمایه اجتماعی، هیچ اجتماعی به هیچ سرمایه ای نمی‌رسد، به طوری که بسیاری از گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع انسانی، بدون سرمایه اقتصادی و صرفاً با تکیه بر سرمایه انسانی و اجتماعی توانسته‌اند به موفقیت دست یابند، اما هیچ مجموعه انسانی، بدون سرمایه اجتماعی نمی‌تواند اقدامات مفید و هدفمندی انجام دهد. برای شناخت بسترها و زمینه‌های تحقق اقتصاد مقاومتی، ابتدا باید به آسیب شناسی اقتصاد کشور و موانع و نیازمندی‌های تحقق اقتصاد مقاومتی پرداخت. رهبر معظم انقلاب بارها درسرخان و فرمایش‌های خود به مسئله مدیریت جهادی و در پیشی گرفتن این الگوی مدیریتی مطلوب از سوی مسئولان نظام تأکید و مدیریت جهادی را به‌عنوان راهکاری برای حل مسائل جامعه مطرح نمودند. عشق به ولایت و ولایت‌پذیری و ولایت محوری، عشق خدمت به مردم به‌ویژه روستائیان، محرومیت‌زدایی و فقرزدایی، تأمین رفاه عمومی، توجه به مسائل فرهنگی و نیازهای فرهنگی مردم و جهادگران، مسئولیت‌پذیری، رعایت شئون اسلامی و دینی، ساده زیستی و سلامت، سخت‌کوشی و پرتلاش بودن و رعایت رفتار اسلامی با مردم همگی به‌عنوان ویژگی‌های و شاخص‌های اصلی کاربرد مدیریت جهادی در سازمان می‌باشد که باعث می‌شود مدیران برای رسیدن به اهداف خود نیازمند بکارگیری مدیریت جهادی می‌باشند. کشورهای که دچار تحریم‌های ضالمانه ای علیه جامعه و نهاد و سازمان‌ها خود می‌باشند نمی‌توانند با سیاست‌های معمولی به اهداف از

پیش تعیین شده خود برسند لذا نیاز به رویکردهای جدیدی می‌باشند که بتواند اهداف اقتصاد مقاومتی را در سیستم های خود پیاده کنند زیرا در شرایطی که جامعه و دولت از نظر منابع مالی دچار تحریم می‌باشند باید به صورت جهادی نسبت پیاده سازی ارکان اقتصادی مقاومت اقدام کرد.

در همین راستا پیشنهادهای کاربردی بشرح ذیل ارائه می‌گردد :

۱- پیشنهاد می‌شود یک نقشه و الگو مشخص از وقایع سازمان در راستای الگوی مدیریت جهادی برای پیاده‌سازی ارکان اقتصاد مقاومتی در سازمانهای نظامی توسط فرماندهان و مسئولین رده بالای سازمان، ترسیم شود و در موقع آموزش‌ها و ماموریت‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

۲- فرهنگ‌سازی و استفاده روز افزون از ضرورت‌ها و بایدهای فرهنگ و مدیریت جهادی در ماموریت‌های محوله و برداشتن گام‌های موثر در تحقق اقتصاد مقاومتی بمعنای واقعی کلمه در سازمان‌های نظامی توسط فرماندهان و مسئولین مربوطه تا پایین ترین رده سازمانی.

۳- برای فرماندهان و مسئولین یگانها، پیشنهاد می‌شود جلسات افزایش خلاقیت و حل مسأله مانند: استفاده از روشهای دلفی و یا طوفان مغزی و تجزیه و تحلیل مورفولوژیک و گروه اسمی و دیگر روشهای معتبر و مرسوم در راستای اقدامات لازم اقتصاد مقاومتی و فرهنگ جهادی تشکیل شود.

۴- پیشنهاد می‌گردد به منظور نهادیه و همسو کردن نظام آموزشی، کلاسها و سمینارهای آموزشی (جهت استراتژیهای مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی و سرمایه اجتماعی) تشکیل شود و در دستور کار فرماندهان و مسئولین یگانها، قرار گیرد.

۵- پیشنهاد می‌گردد پیشنهاد می‌گردد بهبود قابلیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان از طریق تشویق به یادگیری فردی و سازمانی در راس امورات قرار گیرد و کلاسهای آموزشی اقتصاد مقاومتی به روش علمی و علمی توسط فرماندهان و مسئولین یگانها، تشکیل شود.

- ۶- پیشنهاد می‌شود فرهنگ تعاون در امر رهبری به منظور استقرار بهتر نظام اقتصاد مقاومتی توسط فرماندهان و مسئولین یگانها، توسعه داده شود و بر ظرفیتهای داخلی سازمان؛ چه ظرفیت های علمی، چه انسانی، چه طبیعی، چه مالی، چه جغرافیایی و... تکیه شود.
- ۷- پیشنهاد می‌شود تا اصلاح الگوی مصرف؛ مسئله صرفه‌جویی، پرهیز از ریخت‌وپاش، پرهیز از اسراف، پرهیز از هزینه‌کردهای زائد در ماموریت‌های نظامی، جلسه‌های اداری و همایش‌ها و رزمایش‌های جلوگیری بعمل آید.
- ۸- طراحی سامانه‌ای پویا و هوشمند به منظور ثبت اطلاعات، فعالیت‌ها و دستاوردها در عرصه‌ی اقتصاد مقاومتی در راستای فعالیت‌های نظامی و شناسایی و آموزش نیروهای مستعد و مناسب برای فعالیت علمی و عملیاتی در این حوزه.

منابع

- احمدی جان گل، مهدی (۱۳۹۸)، نقش مدیریت جهادی در اقتصاد مقاومتی، همایش ملی اقتصاد، مدیریت توسعه و کارآفرینی با رویکرد حمایت از کالای ایرانی، زاهدان، سازمان مدیریت صنعتی سیستان و بلوچستان.
- ابوالحسن تنهایی، حسین؛ حضرتی صومعه، زهرا (۱۳۹۲) بررسی نظری پژوهش‌های سرمایه اجتماعی در جامعه ایران، فصلنامه علوم رفتاری شماره ۳۱، صص ۳۰ الی ۵۰.
- الیاسی، حسین (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین اقتصاد مقاومتی و مدیریت منابع انسانی، همایش پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، موسسه پژوهشی مدیریت مدبر، دانشگاه تهران.
- باقری علی، موسوی سیدمصطفی (۱۳۹۷)، مفهوم شناسی اقتصاد مقاومتی و تبیین نقش و جایگاه آن در دوران پساتحریم، فصلنامه سیاست‌های مالی و اقتصادی، ۶ (۲۴): ۱۱۱-۱۴۷
- پورصادق، ناصر؛ ذاکری قزآنی، زهرا (۱۳۹۴) بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر اثربخشی سازمان در سه بعد رهبر، پیرو و زمینه؛ فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، مقاله ۵، دوره ۷، شماره ۴، صفحه ۹۵-۱۱۶

- پیرایش، رضا و حسین رسولی (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر بکارگیری فنون حسابداری مدیریت در تحقق مدیریت جهادی در سازمانها، سومین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- تقی پور، محمدامین و مصطفی یخچالی (۱۳۹۷)، بررسی ویژگی‌های فردی و مدیریتی مدیران جهادی (مورد مطالعه: حاج عبدالله والی)، کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری.
- حسین پور، داوود، بهروز رضائی منش، حمیدرضا، محمدی سیاهبومی (۱۳۹۵) رابطه مدیریت جهادی و استراتژیهای اقتصاد مقاومتی سال بیست و چهارم، شماره ۷۹، صفحات ۹۹-۱۲۲
- رحیمیان، عاطفه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین شاخص‌های اقتصاد مقاومتی و عملکرد مالی در بورس اوراق بهادار تهران، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت اقتصاد و علوم انسانی ۱۳۹۴.
- روح بخش، مریم، رامین مهدوی و رحمت بختیاری (۱۳۹۸)، بررسی مفهوم مدیریت جهادی، اصول، مولفه‌ها و ویژگی‌های آن، ششمین کنفرانس بین المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- عباس‌زاده؛ محمد؛ بوداقي، علی، حسن پور، محمد؛ حسینی، سیدصمد (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر ظرفیت انطباق‌پذیری سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، شماره ۳(۱۴): صص ۱۴۵-۱۷۴
- غفاری، غلامرضا؛ اونق، نازمحمد (۱۳۸۵) سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی مطالعات اجتماعی ایران « بهار، دوره اول - شماره ۱ (۴۲ صفحه - از ۱۵۹ تا ۲۰۰)
- موسوی، زهراسادات و نداسادات علوی بصری (۱۳۹۳)، نقش یادگیری تیمی در جذب سرمایه‌های فکری و مدیریت دانش، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.

- محمدی مقدم، یوسف، ذوالفقاری، حسین؛ علیپور، میثم، رسولیان، پریسا (۱۳۹۴) بررسی رابطه اقتصاد مقاومتی، گرایش کارآفرینانه و مدیریت دانش، مدیریت سازمان های نظامی بهار شماره ۲.
- چراغی، بابک، تقی ترابی، تیمور محمدی و مهدی تقوی (۱۳۹۸)، بررسی عوامل عدم تحقق رشد اقتصادی پایدار از منظر سرمایه اجتماعی در اقتصاد ایران، فصلنامه پژوهش های رشد و توسعه اقتصادی ۹ (۳۴).
- عزیزی، حمیده (۱۳۹۸)، روشهای تامین مالی نیروهای مسلح با رویکرد اقتصاد مقاومتی قابل استفاده در کشورهای اسلامی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، تفلیس-گرجستان، دبیرخانه دانشگاه امام صادق (ع).
- سینایی، احسان (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری کارکنان (شهرداری های سیرجان)، کنفرانس بین المللی راهکارها و چالش های مدیریت و مهندسی صنایع، تهران، شرکت آروین البرز.
- شیروی، عبدالحسین و ناصر خداپرست (۱۳۹۸)، اقتصاد مقاومتی و توسعه پایدار در اسناد بین المللی، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ۴۹ (۱).
- روشندل، مهدی؛ حجت اله گل محمدی و رامین پایدار (۱۳۹۸)، تبیین الگوی مدیریت جهادی در افق چشم انداز ۱۴۰۴، سومین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت، سازمان بسیج مهندسی صنعتی گیلان.
- درزیان، علی؛ عماد اندیشمند و فرید چوبتاشانی (۱۳۹۸)، رابطه مدیریت جهادی و اقتصاد مقاومتی در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، سومین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت، سازمان بسیج مهندسی صنعتی استان گیلان.
- محبی گرگری، عزیزاله (۱۳۹۷)، مدیریت جهادی و کار جهادی، اقتصاد مقاومتی و استراتژی آن، چالش ها و الزامات، دومین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی علامه خویی (ره) شرکت بین المللی کوش.

- محمدی، حمیدرضا، فرخنده صالحی، عقیل قربانی (۱۳۹۶)، تحقق اقتصاد مقاومتی با استفاده از راهبرد مدیریت جهادی، فصلنامه پژوهش ها و سیاست های اقتصادی، شماره ۸۳ سال بیست و پنجم، صفحات ۸۵-۱۱۳
- لزگی، علینقی، صافحیان، محمد، مجدجعفری، رسول (۱۳۹۹)، مؤلفه های آمادگی دفاعی فرماندهی و مدیریت نظامی در نهج البلاغه با تأکید بر سرمایه انسانی، فصلنامه مدیریت نظامی، (۳)، ۲۰، ۱۱۵-۱۴۴.
- نهادی، هادی، پورصادق، ناصر، حمیدی، ناصر، محرابی، جواد (۱۳۹۹)، مقاله پژوهشی: طراحی الگوی ایجاد سرمایه انسانی در سازمان های دفاعی، فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، ۱۸(۲)، ۹۹-۱۳۲.
- Ahakwa, I., Yang, J., Tackie, E. A., & Atingabili, S. (۲۰۲۱). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, ۴(۳), ۳۴-۶۲.
- Barba-Aragón, M. I., & Jiménez-Jiménez, D. (۲۰۲۰). HRM and radical innovation: A dual approach with exploration as a mediator. *European Management Journal*, ۳۸(۵), ۷۹۱-۸۰۳.
- Crane, B., & Hartwell, C. J. (۲۰۱۸). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, ۱۲ (۹).
- Frese, M. & Fay, D. (۲۰۰۱). Personal initiative: An active performance concept for work in the ۲۱st century. *Research in Organizational Behavior*, ۲۳(۱), ۱۳۳-۱۸۷.
- Holger S, Scott C, Michae I, John W. & Thomas J. (۲۰۱۶) Managing supplier satisfaction: Social capital and resource dependence frameworks *Australasian Marketing Journal (AMJ)* Volume ۲۳, Issue ۲, May ۲۰۱۵, Pages ۱۳۲-۱۳۸
- Joonmo S. Nan L. (۲۰۰۸) "Social capital and civic action: A network-based approach" Department of Sociology, Box ۹۰۰۸۸, Duke University, Durham, NC ۲۷۷۰۸, USA ,Available online ۳۰ January.WWW. ScienceDirect.COM

- Jungwoo .L, Jun-Gi, P, Seyoon, L.(۲۰۱۵) Raising team social capital with knowledge and communication in information systems development projects, International Journal of Project Management, Volume ۳۳, Issue ۴, May ۲۰۱۵, Pages ۷۹۷-۸۰۷.
- Balioune, L. (۲۰۱۵) Trust-based social capital, institutions, and development , The Journal of Socio-Economics, Volume ۴۰, Issue ۴, August ۲۰۱۱, Pages ۳۳۵-۳۴۶
- Myung J, Choong, K, & Mark B. (۲۰۱۷) The effect of social capital and altruism on seniors' revisit intention to social network sites for tourism-related purposes, Tourism Management Volume ۵۳, April ۲۰۱۶, Pages ۹۶-۱۰۷.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (۱۹۹۸) Social capital, intellectual capital, and, organizational advantage. The Academy of Management Review, ۲۳(۲).۲۴۲-۲۶۶.
- Petchsawanga, P. and Duchon, D., (۲۰۱۲). "Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance". Management Department Faculty Publications. Paper ۹۲. [http:// digitalcommons unl.edu/ management facpub /۹۲](http://digitalcommons.unl.edu/management_facpub/).
- Vilanova, E.P., and Josa, R.T., (۲۰۰۳). Social capital as a managerial phenomenon. Working Paper, Tampere University of Technology.

بررسی تأثیر توانمند سازی، کار گروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی

محسن نجفی^۱، مجتبی مالکی^۲، شبنم خورانی^۳

چکیده

جامعه آماری این پژوهش ۲۱۳ نفر از کارکنان دانشگاه های اجا می باشد. تحقیق حاضر از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از حیث روش از نوع توصیفی- پیمایشی محسوب میشود. مدل تحقیق با نمونه ای متشکل از ۱۳۷ نفر از کارکنان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده مورد سنجش قرار گرفت. متغیرهای مستقل تحقیق توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بوده و متغیر وابسته تحقیق تعهد سازمانی است. اطلاعات لازم برای تحقیق حاضر با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع آوری و برای تحلیل اولیه داده ها از SPSS و برای آزمون فرضیه های مدل، از مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. نتایج تحقیق نشان میدهد کارگروهی، توانمندسازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی در یکی از دانشگاههای اجا تأثیرگذار است. آموزش کارکنان بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی داشته و کارگروهی و توانمندسازی در رتبه های بعد قرار دارند. همچنین با توجه به *t-Value* های بدست آمده نشان داده شده است که متغیرها از سطح معناداری خوبی برخوردارند. متناسب با نتایج بدست آمده پیشنهادات کاربردی ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، کارگروهی، آموزش کارکنان، تعهد سازمانی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی؛ گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

^۲ دکتری مدیریت بازرگانی، استادیار گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه علوم پزشکی آزاد اسلامی تهران، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی؛ گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

مقدمه

بدون شک دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران نقشی تعیین کننده و راهبردی در تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آجا در کشور بر عهده دارند. گرچه تاکنون تلاش‌های خوبی برای ارتقاء و بهبود رفتارهای سازمانی در این دانشگاه‌ها صورت پذیرفته است (رشیدزاده و مرادیان، ۱۳۹۱).؛ اما با توجه به اهمیت نقش تعهد سازمانی کارکنان، عوامل موثر بر آن به ندرت مورد بررسی قرار گرفته است. از سوی دیگر با توجه به اینکه بهره‌برداری از سرمایه گذاری‌ها و دستیابی به اهداف و برنامه‌های پیش بینی شده بستگی کامل به نیروی انسانی متعهد دارد که نسبت به اهداف و سیاست‌های سازمان شناخت کامل داشته باشد و با استفاده از یک نظام آموزشی صحیح و جامع به طور مستمر با دریافت آموزش‌های مورد نیاز ضمن افزایش دانش علمی، بر مهارت عملی خود بیافزاید.

توانمند سازی منابع انسانی به معنای آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و هم چنین فراهم کردن بسترها و ایجاد فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد می باشد. در نتیجه سازمانی که دارای نیروی انسانی توانمند می باشد، سازمانی اثر بخش و پربازده با نیروی انسانی کارآمد و ماهر است (اقدسی، نوروز زاده، ۱۳۹۲).

آموزش کارکنان یکی از مهم‌ترین و سهل‌الوصول‌ترین ابزار جهت نیل به بالندگی و توسعه کارکنان سازمان است (پور کریمی، پور برخوردار، قاضی و مهدیون، ۱۳۸۹). سرمایه انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بیشتری بهره‌مند گردد موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد ارتقاء کیفی نیروی انسانی تلاش فراوان نمود. حضور نیروی انسانی متعهد به سازمان باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط ذهنی کارکنان و بهره‌وری بیشتر در سطوح مختلف سازمان می‌گردد. در مقابل پایین بودن سطح تعهد در سازمان ممکن است به نتایج منفی هم برای فرد و هم برای سازمان مانند ترک کار، عدم حضور به موقع، کاهش اعتماد به نفس مشتری و نهایتاً کاهش درآمد سازمان منجر شود (ابراز علی و همکاران، ۲۰۱۹). در ادبیات روانشناسی و رفتار سازمانی تعهد سازمانی محبوبیت زیادی یافته است. تعهد به طور مداوم به عنوان یک

متغیر مهم در درک رفتار کاری کارکنان در سازمان‌ها شناخته می‌شود. باید گفت تعهد به عنوان یک اعتقاد شدید به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه به نمایندگی از سازمان و تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان در نظر گرفته می‌شود. تعهد سازمانی به واکنش‌های عاطفی شخص نسبت به ویژگی‌های خود، احساس دلبستگی به اهداف و ارزش‌های سازمان اطلاق می‌گردد. محققان دریافتند تعهد سازمانی به رفتارهایی که احتمالاً باعث افزایش رضایت مشتری می‌شود منتج می‌گردد. کارمندان بسیار متعهد تلاش‌های شغلی خود را فراتر از نیازهای شغلی گسترش می‌دهند. وقتی تعهد سازمانی کارمندان افزایش یابد، آن‌ها رفتارهای مثبتی نسبت به سازمان خود دارند (کارا، ۲۰۱۹).

سینگ و موهانتی (۲۰۱۲) نشان دادند که سرمایه‌گذاری در جهت آموزش کارکنان اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی خواهد داشت. گاژینگلو و تنسل (۲۰۰۲) نیز تأکید کرده‌اند که آموزش کارکنان در تعهد سازمانی اثرگذار بوده و به رضایت شغلی منجر می‌شود. بسته به ماهیت یک سازمان، میزان وفاداری فرد در سرنوشت و بقای آن تأثیرگذار است. حال اگر این سازمان به اقتضای ماهیت خود با مسائل انسانی، مالی و حساسیت‌هایی از این نوع مواجه باشد، اهمیت تعهد کارمندان نسبت به آن بیشتر خواهد شد. لازمه اعتماد به کارکنان از یک سو و رقابت بین سازمان‌ها از سوی دیگر، لزوم کارکنان متعهد را ضروری می‌سازد. گالیه، ژو و گرین (۲۰۰۹) نشان دادند که کارگروهی، بهره‌وری کارکنان را افزایش داده که به نوبه خود منجر به رسیدن مرحله بالاتری از تعهد سازمانی می‌گردد. از طریق کارگروهی هر یک از کارکنان با به اشتراک گذاشتن تجارب کاری با دیگران از مهارت‌ها و تخصص دیگران بهره‌مند خواهند شد که در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری و ارتقاء عملکرد کلی گروه می‌گردد. مطالعه میزان تعهد افراد نسبت به سازمان خود یکی از روش‌های مناسب برای قضاوت در مورد میزان موفقیت یا عدم موفقیت سازمان در تحقق اهداف مورد نظر به شمار می‌رود. از طرفی تضعیف یا نبود این عامل بر رفتار افراد، عملکرد شغلی و رضایت آنان تأثیر مستقیم گذارده و در نهایت بر سازگاری و ارتباط فرد با محیط و سلامت جسمی و روحی روانی افراد تأثیرگذار است. سازمان‌هایی که دارای افراد با درجه بالایی از تعهد سازمانی هستند معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کمتر کارکنان برخوردارند. سازمان‌ها به افرادی

نیاز دارند که فراتر از وظایف معمولی تلاش نمایند. این موضوع در مشاغل حساس و حیاتی از اهمیت زیادی برخوردار است. بنابراین لازم است که سازمان‌ها به منظور حفظ و افزایش تعهد کارکنان اقدام نموده و عواملی را که می‌تواند منجر به کاهش تعهد آنان گردد را به حداقل رسانند. در غیر این صورت بایستی هزینه‌های زیادی بابت ترک خدمت کارکنان و جذب نیروهای جدید پرداخت کرد. این اقدام نیازمند سازوکار کنترل و بررسی دقیق و موشکافانه دارد (براتی، ۱۳۸۹: ۲). با توجه به این که حضور کارکنان با تعهد سازمانی پایین می‌تواند تبعات منفی را برای سازمان‌ها به همراه آورد و سبب کاهش بهره‌وری و عملکرد سازمان شود؛ لذا هدف از این پژوهش بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا دانشگاه می‌باشد تا با هوشیار نمودن مسئولان مربوطه زمینه‌ی بکارگیری، آموزش و حفظ کارکنان لایق، کارآمد و متعهد به سازمان را فراهم و با کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت، غیبت، تأخیر و .. کارکنان، بهره‌وری سازمان را ارتقاء بخشیم. آموزش و پرورش یکی از ارکان مهم و بنیادین هر جامعه می‌باشد. بقاء و دوام و پیشرفت هر جامعه به کیفیت تعلیم و تربیت آن بستگی دارد و آموزش و پرورش با داشتن رسالت فردی و جمعی سکان‌دار پیشرفت و ترقی هر جامعه به شمار می‌رود. متغیر مستقل تحقیق، توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان و متغیر وابسته تحقیق، تعهد سازمانی است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا می‌باشد و تلاش شده است تاثیر ابعاد این متغیرها در قالب ۳ فرضیه بر روی تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد. در این تحقیق تلاش خواهیم کرد پاسخگوی این سوال باشیم که آیا توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر روی تعهد سازمانی کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا تاثیر معناداری دارند؟

فرضیه‌های تحقیق

- توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.
- آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

اهداف تحقیق

هدف آرمانی این تحقیق ارتقاء عملکرد دانشگاه مورد نظر در سایه توجه به تعهد سازمانی در طراحی و اجرای برنامه‌ها می‌باشد و هدف کلی این تحقیق شناخت تأثیر توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان این دانشگاه است. علاوه بر این هدف ویژه این پژوهش شناخت تأثیر متغیرهای مستقل توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر متغیر وابسته تعهد سازمانی می‌باشد.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

تعاریف

تعهد سازمانی

تعهد واژه‌ای است که تعاریف زیادی برای آن از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است. تعهد سازمانی مفهومی است که با انگیزش و رضایت شغلی عجین شده و معیار همانندسازی روانشناختی و یا وابستگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم را نشان می‌دهد. تعهد سازمانی به طور وسیع در تحقیقات مدیریتی بررسی شده و برای مدیران اهمیت اساسی دارد.

تعهد سازمانی نشانگر نگرش اعضای سازمان نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمان است. به طور کلی گفته می‌شود که کارمندان متعهد عملکرد بهتری دارند. تعهد سازمانی به سادگی نشان دهنده دلبستگی عاطفی و احساس تعهد از طرف کارمند است. این یک نگرش مثبت و دلبستگی روانی نسبت به سازمان است (Shni Jolly, ۲۰۱۹). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی کارمندان به سازمان و درگیری در آن تعریف می‌شود. تعهد سازمانی در نظر گرفتن و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان بوده به نحوی که فرد را به ماندن در آن ترغیب نماید. کارمندان متعهد اهداف قوی را به تصویر می‌کشند و تمایل کمتری برای ترک آن دارند. تعهد یک ذهنیت روانشناختی می‌باشد که فرد را به سمت یک عمل عملی سوق می‌دهد (باکسی مایتی و سانپال ۲۰۱۷). نتایج مطالعات نشان می‌دهد با افزایش تعهد سازمانی کارکنان رفتارهایی از قبیل غیبت، ترک خدمت و جابه جایی کاهش یافته و در مقابل خروجی سازمانی

نظیر رضایت شغلی، سازگاری سازمانی و دغدغه کاری افزایش می‌یابد. تعهد سازمانی بیانگر این مطلب است که فرد تا چه حد مایل است به واسطه‌ی اشتغال در یک سازمان، نسبت به اهداف سازمانی پایبند باشد. از دیدگاه رابینز (۲۰۰۱) تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان خود را با یک سازمان خاص و اهدافش شناسایی و تعیین هویت نموده و آرزوی عضویت در آن سازمان را دارند که این امر موجب بالا رفتن اثربخشی و کارایی سازمان و در نتیجه تحقق اهداف سازمانی می‌شود. تعهد سازمانی از نظر می‌یر و آلن متشکل از سه مؤلفه عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد. شور و تتریک ۱۹۹۱ بیان می‌دارند که تعهد عاطفی یا نگرشی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان به دلیل پیوستگی عاطفی میل به ماندن در سازمان دارند (جفره و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷). در تعهد عاطفی کارکنان با سازمان هماهنگ و یک دل می‌شوند و ارزش‌ها و نگرش‌های سازمان را نهادینه کرده و خواسته‌هایشان در سازمان مورد پذیرش واقع می‌شود. تعهد عاطفی به میزان زیادی با حمایت سازمانی همراه است. تعهد مستمر هنگامی وجود دارد که یک فرد به دلیل اینکه نمی‌تواند شغل دیگری پیدا کند و بنا بر حسب نیاز به سازمان پایبند بوده و تعهد هنجاری نیز از ارزش‌های کارکنان نشأت می‌گیرد. افراد اعتقاد دارند به سازمان‌شان مدیون هستند و تمایل به ماندن در آن را دارند و آن را صحیح‌ترین کار می‌دانند (جفره و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷). تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با رضایت شغلی، حضور، کاهش غیبت و تاخیر، رفتار سازمانی شهروندی و عملکرد شغلی بهتر رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل و جابجایی رابطه منفی دارد (صادقی فر، ۱۳۸۶: ۸۵-۸۱). تعهد سازمانی یک مفهوم مهم است زیرا بر تعهد نسبت به کارمندان، سازمان‌ها و جامعه به طور کلی تاثیر می‌گذارد. کارکنان می‌توانند از تعهد سازمانی با استفاده از پاداش‌های ذاتی و بیرونی مربوط به سازمان سود ببرند. تعهد سازمانی شامل سه عامل است: الف) اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان ب) تمایل به انجام تلاش‌های قابل توجه از طرف سازمان ج) تمایل به حفظ عضویت در سازمان (KAPLAN Metin ۱ & KAPLAN Asli, ۲۰۱۸).

سلیم و همکاران (۲۰۰۰) در مورد عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی به رابطه بین رضایت شغلی، درگیری شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده اشاره نمودند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد درگیری شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت داشته و به عنوان اصلی‌ترین عامل

تعهد در نظر گرفته می‌شود. همچنین مشخص شد که بین حمایت سازمانی درک شده و تعهد سازمانی رابطه نسبتاً معنادار وجود دارد. برای تقویت تعهد سازمانی برخی از دستورالعمل‌های خاص پیشنهاد شده است از جمله ضرورت استخدام مدیران شایسته در سازمان، ارائه آموزش‌های مناسب به منظور شفاف‌سازی و برقراری ارتباط کارکنان و ماموریت، داشتن ضمانت عدالت سازمانی از خود سازمان، ایجاد کارگروهی و کمک به کارمندان برای غنی‌سازی خودشان (باکسی مایتی و سانپال ۲۰۱۷).

توانمندسازی

اصلی‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی بوده و کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. توانمندسازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد درجهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف‌های سازمان به کار گرفته می‌شوند. توانمندسازی موضوع مهم و بنیادی برای دستیابی به موفقیت است و عامل رشد هر بنگاهی می‌باشد. توانمندسازی مکانیزم دادن قدرت تصمیم‌سازی به کارکنان است و غالباً متحد و هماهنگ با توزیع مسئولیت از مدیران به سایر کارکنان می‌باشد. هدف توانمندسازی برنامه اعطاء قدرت و اقتدار به کارکنان از طریق مدیران به منظور اشتراک گذاشتن مسئولیت با آنهاست (هانایشا ۲۰۱۶). چنین کارکنانی تمایل به توسعه تفکر مثبت و انجام بهترین فعالیت در محل کارشان دارند. توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام فعالیت‌ها، تاثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند و احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال کرده و بپذیرند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (بیگی نیا، سرداری و نجاری نژاد، ۱۳۹۰).

کارگروهی

کارگروهی یکی از موضوعات کلیدی در رفتار سازمانی است که مورد توجه بسیاری از عالمان و دکتربین‌بنگاه‌هاست. یک معنای رایج کارگروهی شامل یک گروه از افراد است که با هم به سوی دستیابی به هدف مورد نظر کار می‌کنند (هانایشا، ۲۰۱۶). کارگروهی یکی از مهمترین تسهیل‌کننده‌ها در دستیابی به نتایج مثبت و مقرون به صرفه در عرصه سازمان است (پروکتر و کوریه، ۲۰۰۴). در واقع کارگروهی، سازگاری، بهره‌وری و خلاقیت بیشتری برای هر یک از افراد سازمان به همراه داشته و موجبات بهبود عملکرد سازمان و افزایش رضایت شغلی کارکنان را فراهم می‌نماید (سالاس و همکاران، ۱۹۹۷: ۳۵۹-۷۰).

از دیدگاه (Jones, Richard, Paul, Sloane & Peter ۲۰۰۷) کارکردن در تیم و گروه کارکنان را قادر به همکاری، بهبود مهارت‌های فردی و ارائه بازخورد عملی بدون هیچ‌گونه درگیری بین اعضا می‌سازد. کارگروهی یک استراتژی بسیار مهم برای هموار ساختن بهره‌برداری از سازمان مطابق با ارتقای مهارت‌های اعضا گروه، دانش و توانایی‌های کار در تیم است که این بر اثربخشی و عملکرد سازمان اثر می‌گذارد. به گفته جونز و همکاران (۲۰۰۷) کارمندی که در یک تیم با دیگران کار می‌کند در مقایسه با دیگر هم‌نوعان خود سازنده‌تر است. گالیه، ژو و گرین (۲۰۰۹) نشان دادند که کارگروهی بهره‌وری کارکنان را افزایش می‌دهد که آن منجر به سطوح بالاتر تعهد سازمانی می‌شود. محیط گروه با فرصتی که برای کارکنان در نظر می‌گیرد باعث می‌شود کارکنان دانش و یادگیری خودشان را با دیگران به اشتراک گذاشته که در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری و ارتقاء عملکرد کلی گروه می‌گردد. بنابراین با اتخاذ همکاری اعضا گروه این فرصت برای یادگیری به اشتراک گذاشته می‌شود و اعتقاد بر این است که بهره‌وری بالاتر می‌رود. مطالعات قبلی نشان داده است که کارگروهی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته است. همچنین موسریها (۲۰۱۳) گزارش داد که فعالیت کارگروهی موثر می‌تواند به افزایش رضایت شغلی بالاتر کارکنان منجر شود. به خصوص کارکردن در گروه باعث توانمندی کارکنان و کمک به آنها برای ارتقاء حداکثری خودمختاری است که این یک منبع کلیدی برای بهبود تعهد سازمانی و به حداقل رسانیدن استرس است.

آموزش کارکنان

آموزش به معنی آموختن، یاددادن و تعلیم در برابر تربیت می‌باشد. آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است. آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد می‌گردد به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می‌نماید. به‌طور کلی موضوع آموزش کارکنان و اهمیت آن در علوم اداری و مدیریت بعد از جنگ جهانی دوم مورد توجه قرار گرفت. تا آن زمان سازمان‌های معدودی بودند که برای تعلیم و تربیت کارکنان خود سعی کافی مبذول می‌داشتند. در انگلستان تا سال ۱۹۴۴ آموزش جامع و صحیحی برای کارکنان وجود نداشت و از آن تاریخ به بعد اداره کل کارآموزی و آموزش وابسته به وزارت خزانه‌داری تأسی گردید. فرانسه برای اولین بار در سال ۱۹۴۶ یک مرکز آموزشی به نام مدرسه ملی امور اداری تأسیس کرد. در آمریکا تا سال ۱۹۴۹ آموزش کارکنان چندان مورد توجه قرار نداشت و با تصویب اولین قانون کنگره در سال ۱۹۵۸، آموزش در امور اداری مورد توجه قرار گرفت. در ایران آموزش کارکنان به شیوه نوین در اواسط دهه ۱۳۱۰ مطرح گردید هرچند قبل از آن آموزش کارکنان به صورت موردی و پراکنده وجود داشته است. راه آهن در سال ۱۳۱۴ و وزارت پست و تلگراف و تلفن در سال ۱۳۱۸ آموزشگاه‌هایی را تأسیس کردند تا اینکه در سال ۱۳۲۷ آموزش ضمن خدمت جزء وظایف دولت قرار گرفت و در سال ۱۳۴۲ با تأسیس شورای عالی اداری کشور، آموزش ضمن خدمت و تربیت نیروی انسانی و وضعیت بهتری پیدا کرد (بازرگان، ۱۳۸۰: ۵۶).

مطالعات گذشته نشان داد که آموزش اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته است. گازیگلو و تنسل (۲۰۰۲) نیز تاکید کرده‌اند که آموزش کارکنان می‌تواند برای تعهد سازمانی مطلوب بوده و به رضایت شغلی منجر شود. دانشمندان دیگر آموزش را به عنوان یک عامل توسعه حرفه‌ای که نقش مهمی را در ساخت و ایجاد تعهد سازمانی بازی

می‌کند توصیف کرده‌اند. علاوه بر این دیتز و زویک (۲۰۲۱) تأکید کرد که آموزش قابل انتقال، قابل مشاهده و معتبر در سازمان می‌تواند سبب بهره‌وری بالای کارفرمایان گردد.

پیشینه تحقیق

ادریس محمودی و عباس سپهیار (۱۳۹۶) در مقاله خود تحت عنوان "بررسی تاثیر عوامل توانمندسازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز) نشان دادند توانمندسازی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین ابعاد توانمندسازی شامل احساس معنی‌داری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس موثر بودن، احساس مشارکت با دیگران و ابعاد آموزش کارکنان شامل ارزشیابی محتوا (زمینه)، ارزشیابی درون‌داد، ارزشیابی فرایند، ارزشیابی برون‌داد بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارند.

جهان تقی‌زاده، رضا رسولی (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر عدالت سازمانی و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی از طریق اعتماد به مدیران به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده رفتار شغلی است. بنابراین مطالعه‌ی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی می‌تواند در برنامه‌ریزی‌ها کاربرد داشته و در نهایت به بهره‌وری سازمان منجر شود.

اسماعیل غلام‌حسینی و احمدرضا اسماعیلی (۱۳۹۰) در مقاله‌ی تحت عنوان بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی که مشترکاً انجام دادند بیان داشتند سطح تعهد سازمانی کارکنان دارای ارتباط معکوس با تمایل به خروج کارکنان از سازمان می‌باشد. به عبارتی با افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان میل به ماندن آنها در سازمان افزایش می‌یابد.

سید منصور میرزایی توکلی و مهدی شریعتمداری (۱۳۹۴) به بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها پرداختند و بیان کردند بین تمام مؤلفه‌های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرسنل رابطه معناداری وجود دارد.

دیتز و زویک (۲۰۲۱) در پژوهش خود تحت عنوان اثر حفظ آموزش؛ قابل انتقال، قابل مشاهده و قابل قبول بودن دریافتند که تأثیر کلی آموزشی که قابل انتقال، قابل مشاهده و معتبر است بر حفظ آموزش در سازمان همچنان مثبت است. بنابراین، این مقاله نشان می‌دهد که کارفرمایان می‌توانند سود مضاعفی از بهره‌وری بالاتر و افزایش ماندگاری حتی از طریق آموزش عمومی، قابل مشاهده و معتبر به دست آورند.

محمود عزیز و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود تحت عنوان ارتباط بین تعهد کارکنان و رضایت شغلی دریافتند که رضایت شغلی رابطه مثبت با تعهد کارکنان دارد اگر کارکنان راضی باشند، از نظر سازمانی متعهد هستند.

آدیو^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش خود دریافت که رهبری اخلاقی بر تعهد کارکنان و نگرش آنان بسوی کار تأثیر می‌گذارد و بین رهبری اخلاقی و تعهد کارکنان و اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد.

پارک^۲ و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان تأثیر مهارت‌های مربیگری مدیریتی بر تعهد کارکنان دریافتند که استفاده مدیران از مهارت‌های مربیگری مدیریتی تأثیر مستقیمی بر یادگیری و تعهد سازمانی کارکنان دارد و از طریق یادگیری شخصی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

الیانا، معاریف و موزکی (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "رضایت شغلی و تأثیر تعهد سازمانی در رهبری تحول‌آمیز درباره عملکرد کارکنان" نشان دادند رهبری تحول‌گرا تأثیر مستقیم و معنادار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. با این حال رهبری تحول‌گرا نمی‌تواند تأثیر چشمگیری در عملکرد شغلی هنگام مداخله تعهد سازمانی داشته باشد. همچنین نمی‌تواند تأثیر مستقیمی بر عملکرد کار بگذارد.

^۱ - Adeyo

^۲ - Park

کاپلان (۲۰۱۸) در پژوهش خود تحت عنوان تاثیر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مداوم) بر عملکرد کارکنان در کارخانجات فعال در اتاق بازرگانی و صنعت کنیا در ترکیه به این نتیجه رسید که تعهد عاطفی تاثیر قابل توجه و مثبت بر عملکرد کارکنان داشته و تعهد هنجاری و تعهد پیوندی اثر معنی داری بر عملکرد کارکنان ندارد.

نتایج تحقیقات علی ابراز و همکاران در سال ۲۰۱۹ ارتباط رضایت شغلی کارکنان مرکز آموزش پزشکی با تعهد سازمانی را نشان می دهد. پیشنهاد می شود مدیران منابع انسانی شرایطی را برای افزایش رضایتمندی و انگیزه شغلی مانند اعطای مناسب براساس ارزیابی واقعی عملکرد و افزایش حقوق با توجه به توانمندی های کارمندان در جهت بهبود تعهد سازمانی کارمندان فراهم کنند.

باکسی و نت سنیاال (۲۰۱۷) در مقاله خود به نقش تعهد سازمانی معلمان در مدارس پرداخته و اظهار داشتند که تعهد معلمان نسبت به سازمان خود بر کیفیت آموزشی و عملکرد دانش آموزان تأثیر به سزایی دارد.

اوسا و آموس (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی اثر تعهد سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در صنعت نوشابه‌سازی نیجریه پرداختند. نتایج بر وجود رابطه مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان دلالت داشت. در این راستا آموزش و توسعه مهارت‌های کاری کارکنان برای افزایش سطح تعهد سازمانی آنها توصیه گردید.

احمد و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی آثار تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان بر رضایت آنها پرداختند. نتایج تحقیق اثر مثبت و معناداری را نشان داد.

هاوکینز (۱۹۹۸) در خصوص پیش بینی تعهد سازمانی معلمان از طریق عوامل بیرونی و درونی مرتبط با کار نشان داد که ۲ عامل درونی و ۳ عامل بیرونی با تعهد سازمانی رابطه معنادار دارند. این پژوهشگر یاد آور می شود که مدیران می توانند با تغییر و اصلاح عوامل بیرونی در محیط کار، اثر عوامل درونی را افزایش دهند.

استیرز (۱۹۷۷) نیز با بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ۴ ویژگی اصلی شغل (آزادی عمل، تنوع شغل، بازخورد و هویت شغل) با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که این ۴ ویژگی با تعهد سازمانی همبستگی معناداری دارد.

تت و می یر (۱۹۸۹) با مرور مطالعات زیادی که بر رابطه بین تعهد کارکنان و برخی از بازدهی‌های سازمانی متمرکز بودند به این نتیجه رسیدند که روابط بین تعهد کارکنان و رضایت شغلی و ترک خدمت قوی است.

۳. روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه با هدف بررسی تاثیر سه عامل یعنی توانمندسازی کارکنان، کارگروهي و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی و با استفاده از یک نظرسنجی جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده در نرم افزار SPSS و مدل معادلات ساختاری (SEM) مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که توانمندسازی کارکنان دارای اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی می‌باشد. همچنین دریافت شد که بین کارگروهي و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت، این یافته‌ها تأیید کرد که آموزش کارکنان دارای اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف یک پژوهش کاربردی می‌باشد. تحقیق مذکور از نظر گردآوری داده‌ها و اطلاعات و روش تجزیه و تحلیل یک تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است (اندرسون و گرینگ ۱۹۸۸). جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا می‌باشند که بالغ بر ۲۱۳ نفر هستند.

برآورد حجم نمونه

بر مبنای جامعه آماری ۲۱۳ نفری، بر اساس فرمول کوکران ۱۴۰ پرسشنامه بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بین نمونه آماری توزیع خواهد گردید. نحوه محاسبه نمونه به شرح ذیل است:

اگر نسبت موفقیت جامعه (p) را ۰/۵۰٪، سطح خطا (α) برابر با ۰/۰۵ و دقت برآورد ۵ درصد در نظر گرفته شود با توجه به جامعه آماری ۲۱۳ نفری حداقل حجم نمونه ۱۳۷ نفر تعیین

می‌شود که برای اطمینان بیشتر ۱۴۰ پرسشنامه بین کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا توزیع شده است.

$$n = \frac{NZ^2P(1-P)}{d^2(N-1) + Z^2P(1-P)} = \frac{213 \times 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5}{\%5^2 \times 213 - 1 + 1/96^2 \times 0/5 \times 0/5} = 137$$

ابزار و روش گردآوری اطلاعات

در تکمیل مبانی نظری و سابقه تحقیقات انجام گرفته، از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی شامل کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها استفاده شده است. همچنین از ابزار پرسشنامه داده‌های مورد نیاز گردآوری شده است. سؤالات مطرح شده در پرسشنامه از نوع بسته و برای سنجش و ارزیابی نظرات و نگرش افراد از مقیاس لیکرت استفاده شده است. مقیاس لیکرت، یک مقیاس فاصله‌ای است. این مقیاس از مجموعه‌ای منظم از گویه‌ها (عبارات) که به ترتیب خاصی تدوین شده است ساخته می‌شود. این گویه‌ها حالات خاصی از پدیده مورد اندازه‌گیری را به صورت گویه‌هایی که از لحاظ ارزش اندازه‌گیری دارای فاصله‌های مساوی است، عرضه می‌کند. پاسخ دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از این عبارات در یک مقیاس درجه بندی شده که معمولاً از یک تا پنج (یا هفت) درجه است نشان می‌دهد (بازرگان و دیگران، ۱۳۹۹: ۱۵۴). پرسشنامه در دو بخش تدوین شده است: بخش اول شامل مشخصات فردی پاسخ دهنده می‌باشد. در این بخش با طرح ۴ سؤال از پاسخ دهندگان خواسته شده است که نوع جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه استفاده از خدمات را مشخص سازند (جمعیت شناختی). بخش دوم با طرح ۲۲ سؤال، تاثیر متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار گرفته است. در این تحقیق برای بررسی اجزای تشکیل دهنده پرسشنامه و برای مطمئن شدن از معرف بودن ویژگی‌های لازم که پژوهشگر قصد اندازه‌گیری آنها را دارد، از روایی صوری استفاده گردید. بدین ترتیب که با مراجعه به نخبگان و اساتید حوزه مورد مطالعه از آنان در خصوص مرتبط بودن محتوایی سؤالات با مفاهیم ارائه شده در مدل مشورت صورت گرفت و پس از تأیید آنان سؤالات مورد نظر در پرسشنامه گنجانده شد.

آزمون پایایی پرسشنامه

پایایی یا قابلیت اعتماد به طور خلاصه عبارت است از اینکه هر گاه روش خاصی چندین بار در موضوع واحدی بکاربرده شود، هر بار نتیجه یکسانی به دست می‌دهد. برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد شیوه‌های مختلفی به کار برده می‌شود که از آن جمله می‌توان به اجرای دوباره (روش بازآزمایی^۱)، روش موازی^۲(همتا)، روش تصنیف^۳ (دو نیمه کردن عبارات پرسشنامه و محاسبه همبستگی نمرات دو دسته) و روش کودر - ریچاردسون^۴ اشاره کرد. علاوه بر این، می‌توان قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری را با روش آلفای کرونباخ محاسبه نمود. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند به کار می‌رود. در این گونه ابزارها، پاسخ هر سؤال می‌تواند مقادیر عددی مختلفی را اختیار کند. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیر مجموعه سؤال‌های پرسشنامه و واریانس کل را محاسبه کرد. سپس با استفاده از فرمول زیر مقدار ضریب آلفا را محاسبه کرد. که در این رابطه:

$$ra = \frac{j}{j-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{s^2} \right)$$

$$j = \text{تعداد سوالات} \quad S_i^2 = \text{واریانس تک تک سوالات} \quad s^2 = \text{واریانس کل}$$

سوالات

مقدار صفر این ضریب نشان‌دهنده عدم قابلیت اعتماد و ۱+ نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کامل است (سرمد و دیگران، ۱۳۷۹: ۱۶۹). در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه به تفکیک هر یک از مفاهیم کلی و خرده مقیاس‌ها در جدول زیر ارائه شده است. همانطور که در این

^۱- Test-Retest Method

^۲- Equivalent Method

^۳- Split-Halves Method

^۴- Kuder-Richardson Method

جدول ملاحظه می‌گردد تمامی مفاهیم سنجیده شده در این پژوهش ضریب آلفای بالای ۰,۷ تولید نموده‌اند و بنابراین پایا می‌باشند.

جدول شماره ۱ آزمون پایایی

نام مولفه	تعداد پاسخ دهندگان	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
کل پرسشنامه	۱۴۰	۲۲	۰,۹۳۴
توانمندسازی	۱۴۰	۵	۰,۷۲۵
کارگروهی	۱۴۰	۶	۰,۹۴۰
آموزش	۱۴۰	۶	۰,۹۴۶
تعهد سازمانی	۱۴۰	۵	۰,۸۷۶

میزان آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ است که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد. لازم به ذکر است که طیف ضریب آلفای کرونباخ بین ۰ تا ۱ می‌باشد و هر چه این ضریب به یک نزدیک تر باشد، نشان‌دهنده پایا تر بودن گویه‌های پرسشنامه می‌باشد.

۴. یافته‌های تحقیق

این بخش از پژوهش به دو قسمت آمار توصیفی و آمار استنباطی تقسیم شده است. آمار توصیفی شامل توصیف ویژگی جمعیت‌شناختی پاسخ دهندگان به سوالات پرسشنامه است که بدین شرح است: بر حسب سن، افراد ۴۰ ساله دارای بیشترین فراوانی می‌باشند. بیشترین گروه جنسیتی را مردان به خود اختصاص داده‌اند. ۵۷,۱ درصد افراد مردان و ۳۹,۳ درصد افراد را زنان تشکیل می‌دهند. بر حسب تحصیلات، ۱۰,۰ درصد افراد دیپلم، ۱۱,۴ درصد فوق دیپلم، ۳۲,۹ درصد لیسانس، ۴۰,۰ درصد فوق لیسانس و ۴,۳ درصد دکترا می‌باشند. به این معنی که افراد فوق لیسانس دارای بیشترین فراوانی می‌باشند. بر اساس پست سازمانی بیشترین فراوانی مخصوص افراد با پست سازمانی کارشناس می‌باشند. در خصوص سابقه خدمت بیشترین فراوانی مخصوص افراد با سابقه خدمت ۲۰ سال می‌باشند.

آماراستنباطی آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش در ابتدا به بررسی نرمال بودن متغیرها پرداخته می‌شود. بنابراین در ابتدا این شرط برای متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۲ آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای نرمال بودن متغیرهای تحقیق

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		توانمند سازی	کارگروهی	آموزش	تعهد سازمانی
N		۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	۵,۰۳۹۰	۴,۷۷۲۶	۳,۷۳۵۲	۵,۰۰۲۹
	Std. Deviation	.۶۳۴۶۸	.۹۸۳۵۲	۱,۲۹۴۸۰	.۸۹۵۷۱
Kolmogorov-Smirnov Z		۱,۶۵۴	۱,۸۹۷	۱,۰۱۸	۱,۵۷۱
Asymp. Sig. (۲-tailed)		.۰۳۴	.۰۱۱	.۰۱۴	.۰۹۳
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

همان طور که از داده‌های جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می‌باشند.

شاخص‌های استاندارد نیکوئی برازش

منظور از برازش مدل این است که تا چه حد یک مدل با داده‌های مربوطه سازگاری و توافق دارد. همانطوری که قبلاً نیز بیان گردید در فرایند تخمین در برنامه لیزرل ماتریسی تحت عنوان ماتریس کوواریانس ضمنی (ماتریس کوواریانس تخمینی آماری) به دست می‌آید و به میزانی که این ماتریس به ماتریس کوواریانس جامعه نمونه نزدیک تر باشد، مدل از برازش بهتری برخوردار خواهد بود. این برازش در واقع میزان نزدیکی ماتریس S به ماتریس

کوواریانس ضمنی را نشان می‌دهد و این نزدیکی از طریق روش‌های مختلف مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. لیزرل یک شاخص نیکویی برازش (نسبت مجموع مجذورات تبیین شده توسط مدل به کل مجموع مجذورات ماتریس برآورد شده در جامعه) را محاسبه می‌کند. این شاخص از لحاظ مطلوبیت به ضریب همبستگی شباهت دارد. هر دوی این معیارها بین صفر تا یک متغیر هستند. اگرچه از لحاظ نظری ممکن است منفی باشند (البته نباید چنین اتفاقی بیفتد؛ چرا که حاکی از عدم برازش قطعی مدل با داده‌ها است). هرچه شاخص نیکویی برازش به عدد یک نزدیکتر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. به عنوان اندازه تفاوت برای هر درجه آزادی تعریف شده است. مقدار شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب که در واقع همان آزمون انحراف هر درجه آزادی است. برای مدل‌هایی که برازندگی خوبی داشته باشد، کمتر از $0/05$ است. مقادیر بالاتر از آن تا $0/08$ نشان‌دهنده خطای معقولی برای تقریب در جامعه است. مدل‌هایی که شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب آنها $0/1$ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد. در جدول زیر برازندگی تطبیقی^۱، شاخص نیکویی برازش^۲، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۳، شاخص برازندگی افزایشی^۴، شاخص برازش هنجار نشده^۵، شاخص برازش نسبی^۶ و شاخص برازش هنجار شده^۷ برای هر یک از متغیرهای مورد بررسی بیان شده است. تمامی شاخص‌های برازش به کار رفته نشان می‌دهد که این مدل دارای برازش خوبی است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که مدل تحقیق دارای توانایی بالایی در اندازه‌گیری متغیرهای اصلی تحقیق دارد. با توجه به استاندارد بودن مدل، یافته‌های لیزرل قابلیت اعتماد را دارد.

^۱. CFI (Comparative Fit Index)

^۲. GFI (Goodness of Fit Index)

^۳. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

^۴. IFI (Incremental Fit Index)

^۵. NNFI (Non-normal fit index)

^۶. RFI (Relative Fit Index)

^۷. NFI (Normed fit index)

جدول شماره ۳ شاخص‌های برازش مدل

شاخص‌ها	نام کامل	مقدار قابل قبول	مقدار	مطلوبیت
P-VALUE	سطح معناداری	$p < 0,1$	۰,۰۰۰	تائید مدل
NNFI	شاخص نرم نشده برازندگی	$NNFI > 0,9$	۰,۹۷	تائید مدل
GFI	نیکوئی برازش	$GFI > 0,9$	۰,۹۳	تائید مدل
CFI	شاخص برازندگی تطبیقی	$CFI > 0,9$	۰,۹۷	تائید مدل
IFI	شاخص برازندگی فزاینده	$IFI > 0,9$	۰,۹۷	تائید مدل
RMSE	ریشه میانگین مربعات خطا	$RMSE > 0$	۰,۱۱۱	تائید مدل
NFI	شاخص نرم شده برازش	$NFI > 0,9$	۰,۹۶	تائید مدل
RFI	شاخص تناسب نسبی	$RFI > 0,9$	۰,۹۵	تائید مدل
RMR	ریشه میانگین مربعات باقی مانده	$RMR > 0$	۰,۰۴۵	تائید مدل

تحلیل عاملی تأییدی

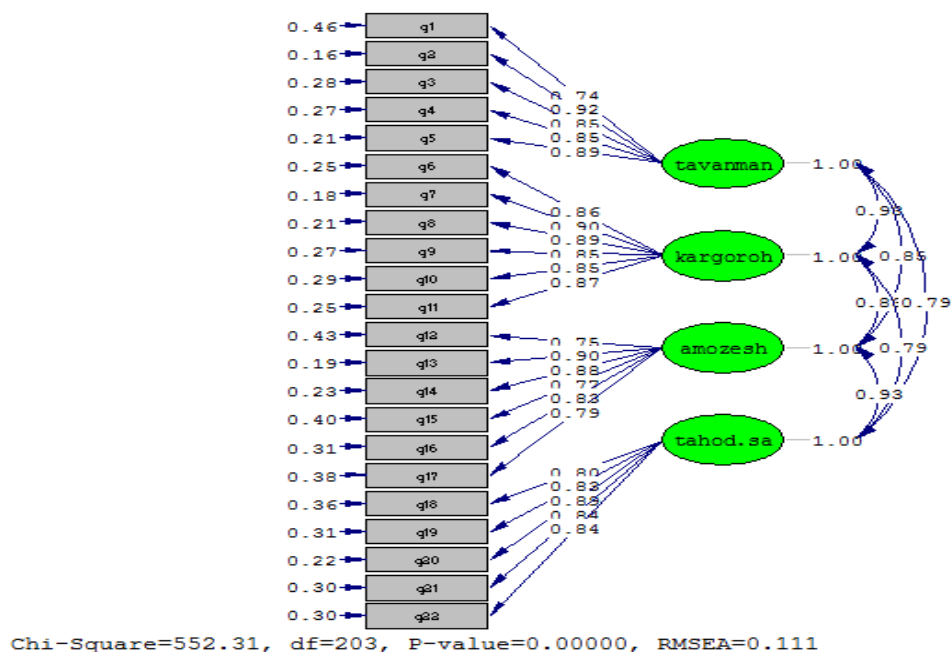
در این پژوهش دو نوع روایی را برای پرسشنامه در نظر گرفتیم. یکی روایی صوری و ظاهری و دیگری روایی سازه پرسشنامه. روایی ظاهری را با مراجعه به نخبگان و اساتید حوزه مورد مطالعه از آنان در خصوص مرتبط بودن محتوایی سوالات با مفاهیم ارائه شده در مدل مشورت صورت گرفت و پس از تأیید آنان سوالات مورد نظر در پرسشنامه گنجانده شد.

تحلیل عاملی به منظور سنجش اعتماد یا پایایی و اعتبار یا روایی مقیاس‌های اندازه‌گیری (روایی سازه پرسشنامه) مورد استفاده قرار می‌گیرد. در تحلیل عاملی تأییدی محقق مطالعه خود را بر مبنای ساختار عاملی از پیش تعیین شده دنبال می‌کند و درصدد است تا صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده را مورد آزمون قرار دهد. این تکنیک به محقق اجازه می‌دهد تا به آزمون این فرضیه که بین متغیرهای آشکار و سازه‌های نهفته رابطه وجود دارد را مورد بررسی قرار دهد. در این پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

استفاده می‌کنیم زیرا متغیرهای مکنون دارای خرده مقیاس نیستند. از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده زیر می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آنها، همبستگی معناداری وجود دارد. ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر ۱ یا بارهای عاملی استاندارد شده ۲ بین عامل‌ها و نشانگرها می‌باشند. برای داشتن روایی باید بین شاخص ۳ و بعد ۴ و بین بعد و شاخص، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. مدل تخمین استاندارد مدلی است که از تطابق دو ماتریس کواریانس ۵ مدل داده‌ها حاصل می‌شود و تخمین واقعی پارامترهای مدل را نشان می‌دهد. در این مدل میزان روابط بین شاخص و بعد، بعد و شاخص نشان داده می‌شود.

ضرایب استاندارد:

-
۱. Path coefficient
 ۲. Standardized estimate
 ۳. Index
 ۴. Component
 ۵. Covariance Matrix



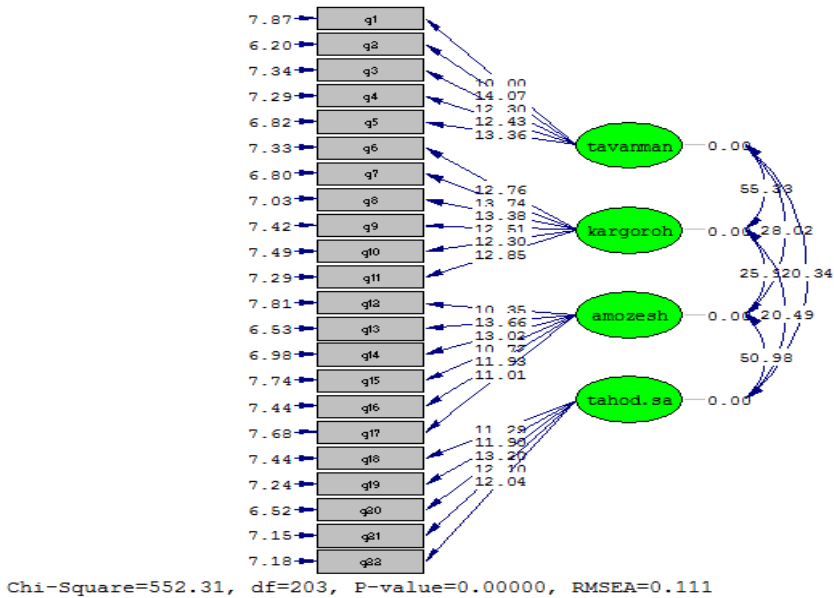
شکل ۱: ضرایب استاندارد مدل اندازه‌گیری سوالات متغیرهای پژوهش

ضرایب بین سوالات و متغیرهای تحقیق، ضریب استاندارد شده می‌باشند که نشان‌دهنده شدت توانایی اندازه‌گیری هر شاخص ۱ در متغیر تحقیق می‌باشد. این ضریب بین ۰ تا ۱ است و هر چه به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده توانایی بالاتر شاخص در سنجش متغیر می‌باشد.

همان طور که در شکل‌ها مشخص شده ضرایب همگی بالا بوده و سوالات پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و روایی تأیید می‌گردد. ضرایب سطح معناداری ۲ متغیرهای مدل بدین صورت می‌باشند:

۱. Index

۲. T-value



شکل ۲: ضرایب سطح معناداری مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش

ضرایب معناداری نشان‌دهنده معناداری روابط بین متغیرها می‌باشند. اگر این ضرایب بین $-1/96$ تا $1/96$ باشند، نشان‌دهنده عدم توانایی شاخص در اندازه‌گیری متغیر مربوطه می‌باشند. همانطور که از نمودارهای بالا مشاهده می‌شود همگی ضرایب در سطح معناداری قابل قبولی قرار دارند، زیرا تمامی مقادیر بزرگتر از $1/96$ می‌باشند. بنابراین روایی تایید می‌گردد.

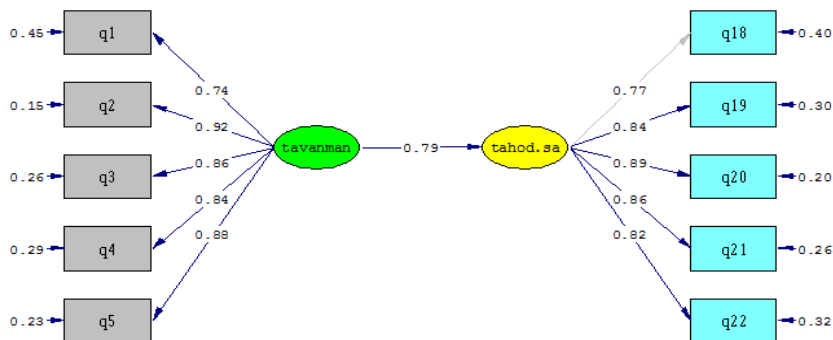
آزمون فرضیات/سوالات

H₁: توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H₀: توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار ندارد.

تحلیل مسیر

ضرایب استاندارد:

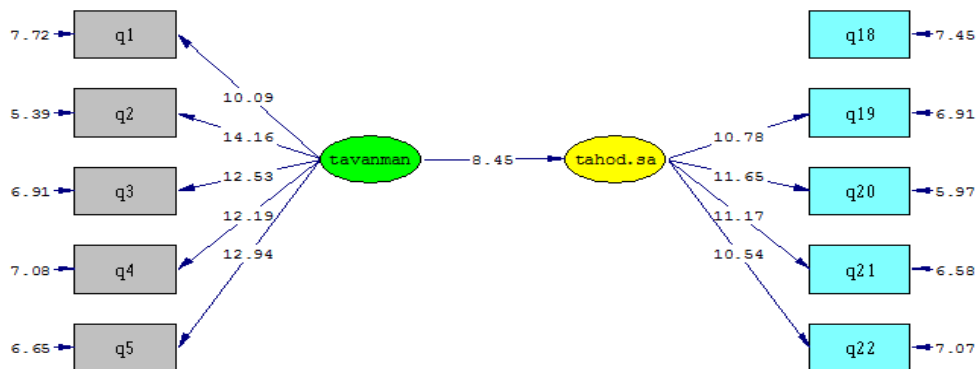


Chi-Square=72.77, df=34, P-value=0.00012, RMSEA=0.091

شکل ۳: ضرائب استاندارد تحلیل مسیر متغیرهای توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی

ضرائب T -Value (عدد معناداری):

نمودار پائین سطح معناداری را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از ۱,۹۶ و کمتر از ۱,۹۶- قابل قبول می‌باشد.



Chi-Square=72.77, df=34, P-value=0.00012, RMSEA=0.091

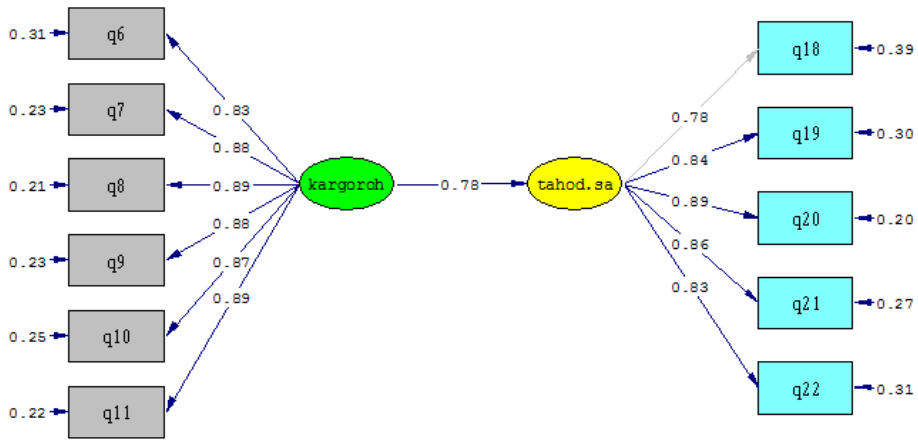
شکل ۴: ضرائب T -Value تحلیل مسیر متغیرهای توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی

همانطور که در نمودار ملاحظه می‌شود از سطح معناداری خوبی برخوردار هستند. زیرا بالای ۱,۹۶ می‌باشد. در این حالت می‌گوئیم فرضیه تأیید می‌گردد.

H₂: کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H₀: کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار ندارد.

تحلیل مسیر و ضرایب استاندارد:

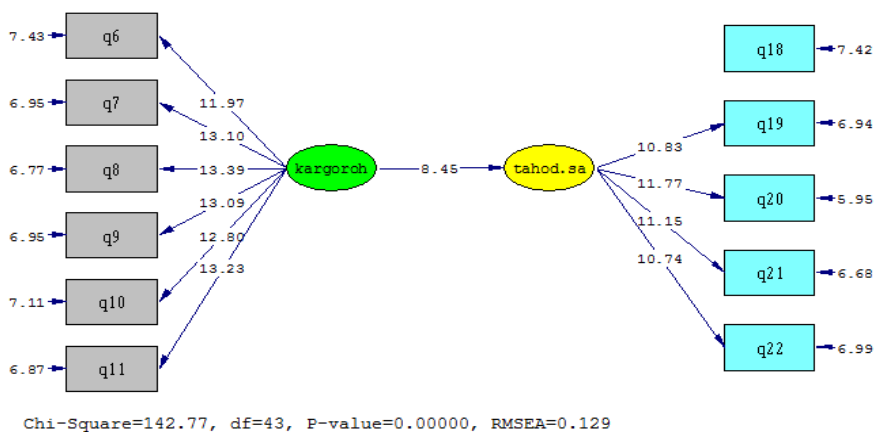


Chi-Square=142.77, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.129

شکل ۵: ضرائب استاندارد تحلیل مسیر متغیرهای کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی

ضرائب *T-Value* (عدد معناداری):

نمودار پائین سطح معناداری را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از ۱,۹۶ و کمتر از ۱,۹۶- قابل قبول می‌باشد.



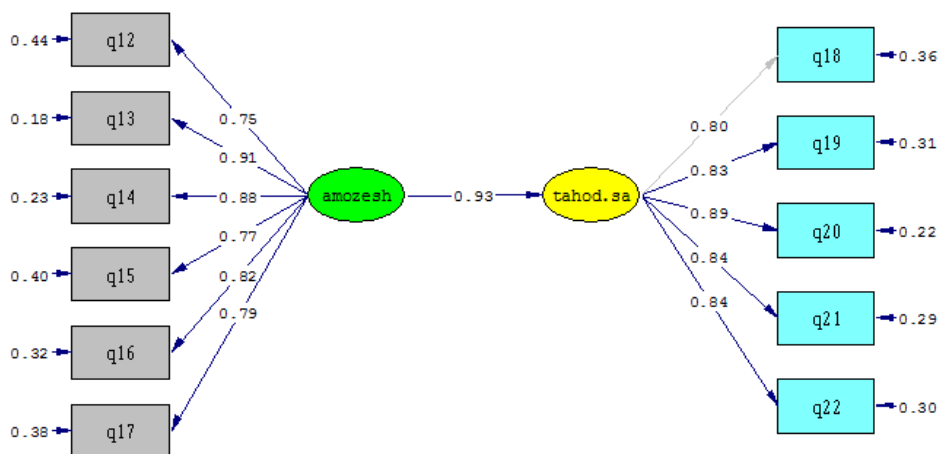
شکل ۶: ضرائب T-Value تحلیل مسیر متغیرهای کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی

همان طور که در نمودار ملاحظه می شود از سطح معناداری خوبی برخوردار هستند. زیرا بالای ۱,۹۶ می باشد. در این حالت می گوئیم فرضیه تأیید می گردد.

H۳: آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

H۰: آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی، تأثیر مثبت و معنادار ندارد.

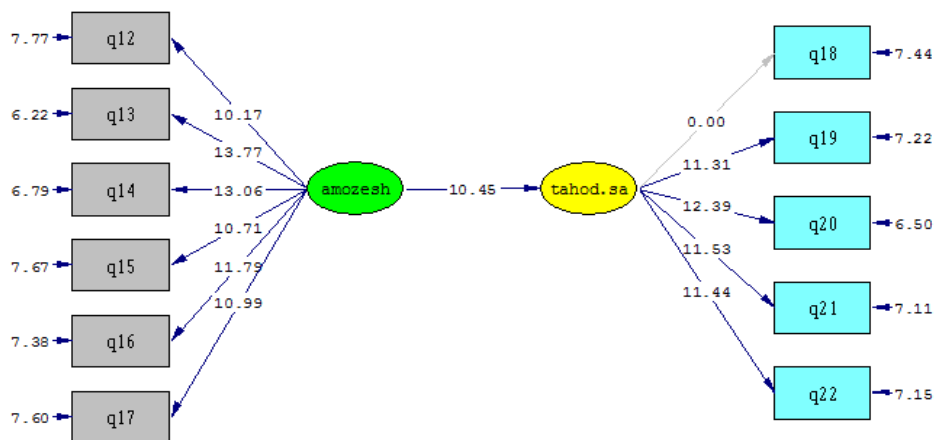
تحلیل مسیر و ضرایب استاندارد :



Chi-Square=175.78, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.149

شکل ۷: ضرائب استاندارد تحليل مسير متغيرهاي آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی

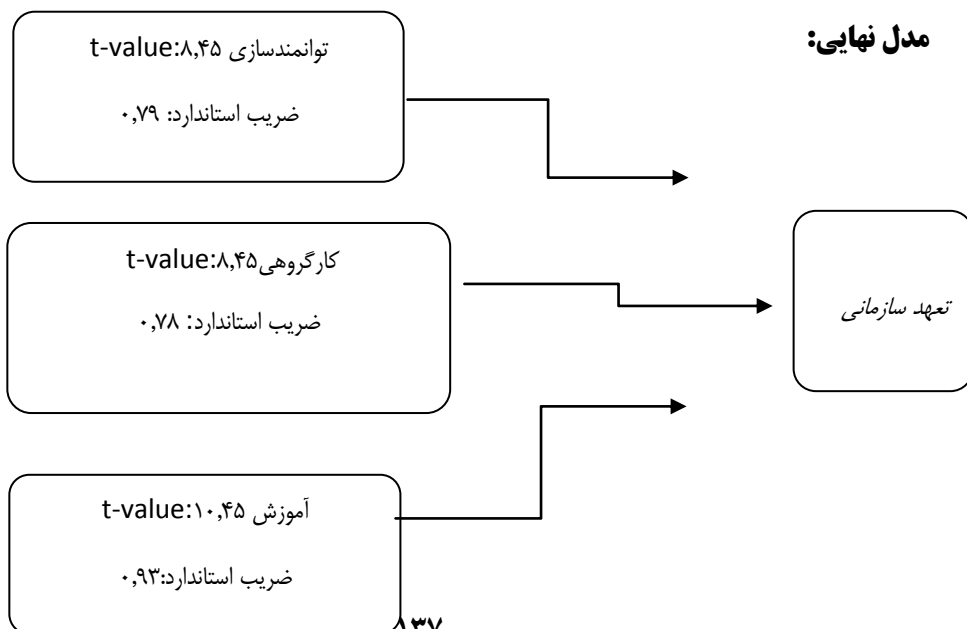
ضرائب **T-Value** (عدد معناداری): نمودار پائین سطح معناداری را نشان می دهد. لازم به ذکر است سطح معناداری بیشتر از ۱,۹۶ و کمتر از ۱,۹۶- قابل قبول می باشد.



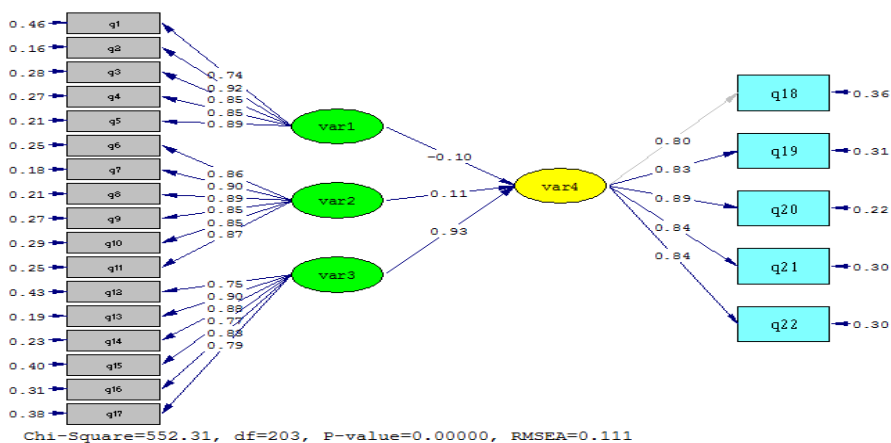
Chi-Square=175.78, df=43, P-value=0.00000, RMSEA=0.149

شکل ۸: ضرائب T-Value تحلیل مسیر متغیرهای آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی

همان طور که در نمودار ملاحظه می شود از سطح معناداری خوبی برخوردار هستند. زیرا بالای ۱,۹۶ می باشد. در این حالت می گوئیم فرضیه تأیید می گردد.

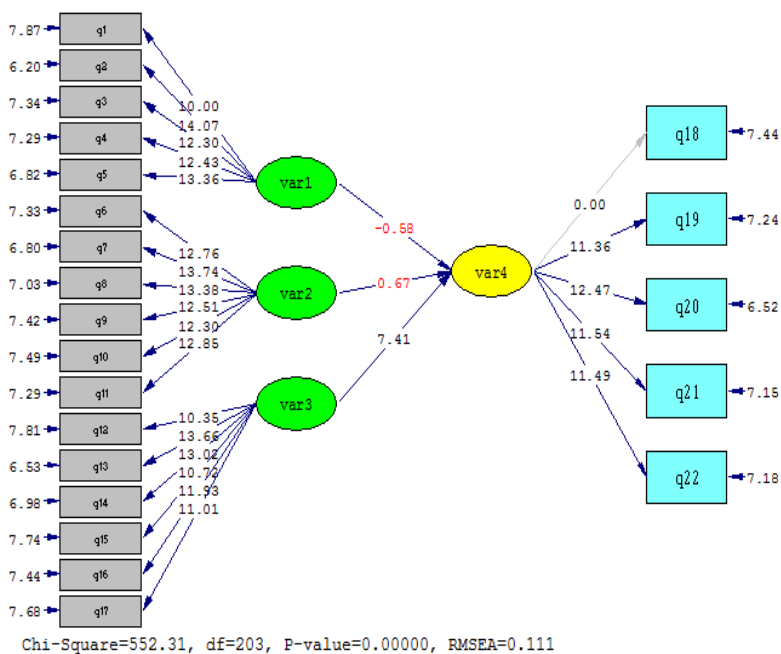


ضرایب استاندارد :



شکل ۹: ضرائب استاندارد تحليل مسير مدل پژوهش

ضرائب T-Value (عدد معناداری):



شکل ۱۰: ضرائب تحلیل مسیر مدل پژوهش

خلاصه نتایج

جدول شماره ۴ خلاصه نتایج

رتبه	t-value معناداری	ضریب استاندارد	سطح معناداری	ضریب بتا	وابسته	مستقل	فرضیات
۳	۸,۴۵	۰,۷۹	۰,۰۰۰	۰,۳۷۲	تعهد سازمانی	توانمندسازی	۱
۲	۸,۴۵	۰,۷۸	۰,۰۰۰	۰,۳۹۸	تعهد سازمانی	کار گروهی	۲
۱	۱۰,۴۵	۰,۹۳	۰,۰۰۰	۰,۴۵۵	تعهد سازمانی	آموزش	۳

همان طور که از جدول بالا مشخص می‌شود آموزش بیشترین تاثیر و توانمندسازی کمترین تاثیر را بر تعهد سازمانی دارند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این تحقیق، یک مدل نظری ارائه شده در زمینه تعهدسازمانی در دنیا، در دانشگاه مورد نظر مورد آزمون قرار گرفت که هدف از آن؛ شناخت تأثیر توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی بود. در این مدل، ضمن تمرکز بر ابعاد تعهد سازمانی، به متغیرهای دیگری همچون توانمندسازی، کارگروهی و آموزش کارکنان نیز پرداخته شد که جامعیت خاصی بدان بخشیده است. جامعه آماری کارکنان یکی از دانشگاه‌های اجا بودند. بین ۱۴۰ نفر از این کارکنان به عنوان نمونه آماری پرسشنامه توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، ضمن استفاده از آمار توصیفی برای توصیف ویژگی‌های عمومی نمونه آماری و نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آمار استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید.

نتایج مبتنی بر فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول تحقیق مبنی بر این که توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ مورد تأیید قرار گرفت. در این میان ضریب استاندارد که مقادیر همبستگی دو متغیر را نشان می‌دهد بر مبنای مدل نهایی ارائه شده ۰/۷۹ محاسبه گردید. همچنین t -Value ۸,۴۵ می‌باشد که از سطح معناداری خوبی برخوردار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات ادريس محمودی و عباس سپهيار (۱۳۹۶) همخوانی دارد.

فرضیه دوم تحقیق مبنی بر این که کارگروهی کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ مورد تأیید قرار گرفت. در این میان ضریب استاندارد که مقادیر همبستگی دو متغیر را نشان می‌دهد بر مبنای مدل نهایی ارائه شده ۰/۷۸ محاسبه گردید. همچنین t -Value ۸/۴۵ می‌باشد که از سطح معناداری خوبی برخوردار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات امامی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

فرضیه سوم تحقیق مبنی بر این که آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد؛ مورد تأیید قرار گرفت. در این میان ضریب استاندارد که مقادیر همبستگی دو متغیر را نشان می‌دهد بر مبنای مدل نهایی ارائه شده ۰/۹۳ محاسبه گردید. همچنین t-Value ۱۰,۴۵ می باشد که از سطح معناداری خوبی برخوردار است. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات حسنی و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

پیشنهادهای تحقیق

با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهادهایی به شرح زیر در جهت ارتقای تعهد سازمانی در دانشگاه مورد نظر ارائه می‌گردد.

فرضیه اول: با توجه به تأثیر مثبت توانمندسازی بر تعهد سازمانی پیشنهاد می‌گردد که به منظور ارتقای توانمندسازی می‌بایست در کارکنان دانشگاه احساس مسئولیت ایجاد نمود و ارتقای توانایی‌ها، تخصص‌ها و مهارت‌های آنان مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر این می‌بایست به کارکنان دانشگاه فرصت لازم تصمیم‌گیری داده شده و به آنان در انجام کارها اعتماد نمود و همچنین به اعضا دانشگاه آزادی کامل برای انجام وظایفشان داده شود تا زمینه برای ارتقای توانمندسازی فراهم گردد که انجام این کارها موجبات ارتقای تعهد سازمانی به سطوح بالاتر را امکان پذیر می‌سازد.

بطور خلاصه می‌توان گفت می‌بایست به ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌های کارکنان توجه شود و فرصت تصمیم‌گیری و آزادی عمل به آنان داده شود تا موجبات ارتقای توانمندسازی فراهم گردد.

با توجه به اطلاعات دریافتی از آمار توصیفی، از آنجائیکه بیشتر کارکنان این دانشگاه در سن ۴۰ سالگی هستند و تا موعد بازنشستگی آنها مدت زیادی باقی مانده است، این ارزش وجود دارد که برای توانمندی این نیروها هزینه شود که این هزینه کردن به نوعی، سرمایه‌گذاری برای کارکنان دانشگاه است. به عبارت دیگر می‌توان گفت چون این افراد به طور متوسط ۱۰

الی ۱۵ سال دیگر در دانشگاه مشغول به کار هستند از این هزینه می توان به عنوان سرمایه بالقوه استفاده نمود.

فرضیه دوم: با توجه به تأثیر مثبت کارگروهی بر تعهد سازمانی دانشگاه مد نظر پیشنهاد می گردد جهت ارتقای کارگروهی در دانشگاه مذکور می بایست فعالیت های این مجموعه به سمتی برود تا از ظرفیت کارگروهی استفاده شود. در این بین می بایست اعضا دانشگاه نسبت به یکدیگر حس دوستی و نزدیک بودن داشته و به یکدیگر احترام بگذارند و علاوه بر آن با هم به خوبی کار کنند و برای انجام دادن وظایف محوله یکدیگر را ترغیب نمایند و به سختی تلاش کنند. بنابراین می توان گفت تقویت ظرفیت کارگروهی سبب ارتقای تعهد سازمانی در این دانشگاه شده و بایستی به آن توجه شود.

با توجه به این که کارکنان با سن ۴۰ سال بیشترین فراوانی را دارند و از طرف دیگر بیشتر پرسنل دانشگاه دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس می باشند، می توان جهت ارتقای کارگروهی از این دو عامل بهره جست. به گونه ای که تجربیات افراد با سن بالاتر در اختیار نیروهایی با سن کمتر قرارگیرد و در انجام امور با یکدیگر تعامل داشته باشند و از طرفی افرادی که دارای مدرک تحصیلی بالایی هستند موضوعات و مسائل سازمانی تخصصی و پیچیده را به افرادی که سطح تحصیلات پائین تری دارند بیاموزند.

فرضیه سوم: با توجه به تأثیر مثبت آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی در دانشگاه مورد بررسی پیشنهاد می گردد که دانشگاه می بایست فرصت لازم در زمینه یادگیری و ارتقای آموزش های لازم را به منظور رفع نیازهای در حال تغییر نظام آموزش عالی کشور فراهم آورد. مدیران می بایست برای آموزش و توسعه کارکنان اهمیت قائل شده و کارکنان تشویق شوند و پاداش بگیرند. علاوه بر این در این دانشگاه می بایست آموزش های ضمن خدمت متناسب با کار طراحی گردد و متناسب با نیاز سنجی آموزشی کارکنان آموزش ها طراحی و تعیین گردند. مضافاً بایستی میزان آموزش ها به گونه ای باشد که کارکنان توانمند شده و نسبت به برنامه ها و رویه های آموزشی طراحی شده رضایت داشته باشند. بنابراین با توجه به موارد مذکور در فرضیه

سوم پیشنهادات ارتقای تعهد سازمانی به سطوح بالاتر، به آموزش کارکنان دانشگاه وابستگی دارد.

از آنجائیکه متغیر آموزش بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی در این پژوهش داشته است توجه ویژه به این موضوع ضروری می‌باشد. با توجه به اینکه افراد با سابقه خدمت ۲۰ سال بیشترین فراوانی را داشته و همچنین در حدود یک چهارم از کارکنان دانشگاه تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم دارند، به منظور ارتقای هرجه بیشتر بهره‌وری در این مجموعه لازم است آموزش‌های ضمن خدمت و آزمون‌های ادواری جهت بالابردن مهارت‌ها و توانائی‌های افراد در دستورکار قرار گرفته و مدیران مجموعه شرایطی را برای بالابردن توان علمی کارکنان به منظور نیل به کارآمدی بالاتر فراهم سازند. همچنین می‌توان از ظرفیت‌های علمی سایر دانشگاه‌ها و سازمان‌های دیگر بهره‌مند شد.

بر اساس مطالعه انجام شده، کارکنان دانشگاه مورد بررسی تمایل دارند در راستای موفقیت دانشگاه تلاش کنند. به همین دلیل این امر می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. همچنین این افراد محسنات و خوبی‌های دانشگاه را به دیگران می‌گویند و افتخار می‌کنند که بخشی از دانشگاه هستند. این سازمان را جایی می‌دانند که در آن مشغول به کار هستند و این نشان‌دهنده این است که تعهد سازمانی در این دانشگاه در سطح بالایی است.

منابع

- اسماعیلی، احمدرضا؛ غلام حسینی، اسماعیل (۱۳۹۰)؛ بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر نگهداشت نیروی انسانی، ۱۳۹۰: ۱۰-۵.
- امیر حسینی، سید احسان؛ حسینی، مهدی؛ حسن زاده منفرد، مریم؛ ادیسی، حسن؛ حسینی، هادی (۱۳۹۷)؛ تأثیر آموزش بر رابطه بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، ۲۲.
- امامی، سینا؛ ساده، احسان؛ امینی سابق، زین العابدین (۱۳۹۷)؛ نقش توانمندسازی، کار گروهی و برنامه آموزشی کارکنان بر تعهد سازمانی در جهت اقتصاد مقاومتی، اولین همایش ملی مدیریت و اقتصاد با رویکرد اقتصاد مقاومتی.
- اقدسی، سمانه، نوروز زاده، رضا (۱۳۹۲)، عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی، دو فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال پنجم، شماره ۱، بهار و صص، ۱۹۷-۲۲۲

- بازرگان، عباس، سرمد، زهره؛ حجازی، الهه (۱۳۹۹)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۰)؛ ارزشیابی آموزشی، تهران، سمت، چاپ دوم، ۵۶.
- براتی، محمدرضا (۱۳۸۹)، بررسی رابطه ابعاد تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان مدارس راهنمایی و متوسطه پسرانه شهر شیروان، ۲.
- بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ نجاری نژاد، حسن (۱۳۹۰)، بررسی اثر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی، ۲.
- پورکریمی، جواد؛ پور برخوردار، امین، قاضی، ابوزر؛ مهدیون، روح الله (۱۳۸۹)، ارائه الگوی نظام جامع آموزش کارکنان جمعیت هلال احمر، ۱.
- جفره، منوچهر (۱۳۹۰)؛ میزان تاثیرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی و کانون کنترل بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه، ۱۷-۱۳.
- رشیدزاده، فتح الله، و مرادیان، محسن (۱۳۹۱)، قوت ها و چالش های نظام آموزشی دانشگاه های افسری آجا، مدیریت نظامی، ۱۲(۴۶)، ۳۵-۶۳.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۷۹)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، چاپ سوم.
- صادقی‌فر، جعفر (۱۳۸۶)، ارزش فردی و تعهد سازمانی، انتشارات نوید شیراز، شیراز، چاپ اول، انتشارات مروارید، ۸۵-۸۱.
- فرهنگ لغت آکسفورد، ۱۹۶۹.
- محمودی، ادريس؛ سپهيار، عباس (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر عوامل توانمندی سازی و آموزش کارکنان بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهرستان اهواز)، ۱۳۹۶.

منابع لاتین:

- Adeyo, A. O (۲۰۲۰). Ethical Leadership, employees commitment and organizationaleffectiveness: A study of non-faculty members, Athens Journal of Business & Economics, ۲۰۲۰, ۶: ۱-۱۲.
- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (۲۰۱۴), Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, ۱(۱), ۸۴-۹۲.
- Allen, N. J & Meuer J. P (۱۹۹۰). The measurement and antecedents effective continuance and normative commitement to the organization. Journal of Occupational Psychology, ۶۳, ۱-۱۸.
- Baksi, Rooprekha Maiti, Shamindra Nath Sanyal Optimizing the role of organizational commitment: a qualitative study in the school education sector, ۲۰۱۷.
- Dietz, Daniel, and Thomas Zwick. "The retention effect of training: Portability, visibility, and credibility\." The International Journal of Human Resource Management (۲۰۲۱): ۱-۳۲.
- Ebraze Ali, Fahimeh Rabanikhah, Fatemeh Manafi, Reza Moradi, Prediction of Organizational Commitment Based on Job Satisfaction Dimensions among Employees of the Ministry of Health and Medical Education , ۲۰۱۹.
- Hawkins, A. S. (۲۰۰۵). The relationship of perceived learning culture to perceived organizational support & affective commitment (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations & Theses (UMI No. ۳۱۵۶۹۰۵).
- Jalal Hanaysha Procedia - Social and Behavioral Sciences, Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on

Organizational Commitment Procedia - Social and Behavioral Sciences ۲۲۹

(۲۰۱۶) ۲۹۸-۳۰۶

- KAPLAN Metin\, KAPLAN Asli, The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises, ۲۰۱۸.
- Karak, Derya, Burnout on Employees Organizational Commitment: Five Star Hotel Employees, ۲۰۱۹, ۱۱(۱), ۴۵۹-۴۶۷.
- Mahmood Aziz, Hassan, et al. "Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction." Aziz, HM, Othman, BJ, Gardi, B., Ahmed, SA, Sabir, BY, Ismael, NB, Hamza, PA, Sorguli, S., Ali, BJ, Anwar, G.(۲۰۲۱). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction. Journal of Humanities and Education Development ۳,۳(۲۰۲۱): ۵۴-۶۶.
- Meyer, J., & Allen, N. A. (۱۹۹۱). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, (۱)۱, ۶۱-۸۹.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (۲۰۱۴), The Impact of Organizational Commitment on Employees productivity: a case study of Nigeria brewery, PLC. International Journal of Research in Business Management, ۲(۹), ۱۰۷-۱۲۲.
- Park, Sohee, Gary N. McLean, and Baiyin Yang. "Impact of managerial coaching skills on employee commitment: the role of personal learning." European Journal of Training and Development (۲۰۲۰).
- Salas, E., Cannon-Bowers, J.A. and Johnston, J.H. (۱۹۹۷), "How can you turn a team of experts into an expert team? Emerging training strategies", in Zsombok, C.E. and Klein, G. (Eds), Naturalistic Decision Making, Erlbaum and Associates, Mahwah, NJ, ۳۵۹-۷۰.

- Sshni Jolly. ROLE OF QUALITY OF WORK LIFE IN DETERMINING EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TELECOMINDUSTRY, ۲۰۱۹.

شناسایی و رتبه بندی مولفه های طرح ریزی بهینه تمرینات صحرائی گردان های تکاور نزاجا

احمد مهدی جمالی^۱، احسن رضایی^۲، سهراب محمدی نسب^۳

چکیده

این مطالعه داده های جمع آوری شده با استفاده از روش تحلیل کیفی و داده های حاصل از پرسشنامه با روش کمی، با نرم افزار Spss از میانگین، انحراف معیار و آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. نتایج آزمون t مؤلفه های ارتقاء طرح ریزی تمرینات صحرائی گردان های تکاور نزاجا نشان داد که میزان طرح ریزی تمرینات صحرائی گردان های تکاور نزاجا با میانگین ۴,۳۸ می باشد که بر اساس آزمون t مشخص شد که تمام مؤلفه های بررسی شده در ارتقای طرح ریزی تمرینات صحرائی گردان های تکاور نزاجا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشد. همچنین نتایج آزمون فریدمن نشان می دهد که مؤلفه های برنامه ریزی و توزیع طرح ها و برنامه ریزی تمرین به ترتیب مهم ترین مولفه های نحوه ارتقاء طرح ریزی تمرینات صحرائی گردان های تکاور نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می باشد.

کلیدواژه ها: طرح ریزی، تمرین صحرائی، گردان تکاور

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت نظامی، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

^۲ استادیار اقلیم شناسی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۳ دانش آموخته ی مدیریت نظامی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

در به وجود آمدن امنیت و آسایش کشور عوامل متعددی تأثیرگذارند که یکی از آن عوامل وجود نیروهای مسلح قدرتمند است (نادیم و همکاران، ۲۰۲۰). و در این میان آمادگی رزمی ارتش جمهوری اسلامی ایران که یکی از ارکان و پایه‌های برقراری امنیت در کشور است از اهمیت و حساسیت بالایی برخوردار است (نجم آبادی و همکاران، ۲۰۱۹). بدیهی است نیروی مسلحی موفق و پایدار است که زیربنای علمی آن از استحکام بیشتری برخوردار باشد (کروش، ۲۰۱۹) و بالطبع هر قدر سطح علم و دانش آن نیرو فزونی یابد، مشکلات و نواقص آن تقلیل یافته که قطعاً تحقق این امر در سایه برنامه‌ریزی دقیق و منسجم آموزشی میسر و امکان‌پذیر می‌باشد (کافوریو، ۲۰۱۸).

ارتقاء آمادگی رزمی نیروهای مسلح، در راستای تأمین امنیت داخلی و خارجی (مرزها) امری لازم و ضروری است (گونویز و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از عوامل ارتقاء آمادگی رزمی، تمرینات تاکتیکی می‌باشد (حسن پور و جمالی، ۱۳۹۷)، تمرینات تاکتیکی، عبارت است از آموزش افراد در درجه اول به‌عنوان یک سرباز و سپس جزئی از یک یگان کوچک، آموزش یگان‌های کوچک به‌عنوان جزئی از یک یگان بزرگ‌تر و بالاخره آموزش فعالیت‌های هماهنگ دیگر یگان‌های رزمی پشتیبانی خدمات رزمی و سایر خدمات، به یگان‌های بزرگ‌تر می‌باشد (ابرا، ۲۰۲۰) مرین صحرائی یکی از انواع تمرینات تاکتیکی می‌باشد (جونسون و همکاران، ۲۰۱۸). هدف تمام انواع تمرینات صحرائی در رده گردان به بالا:

۱- ترکیب ستاد سازمانی و یگان‌ها برای انجام کار دسته‌جمعی مؤثر به‌طوری‌که بتوانند هر مأموریت رزمی را با موفقیت به انجام برسانند (بلاکر و همکاران، ۲۰۱۹).

۲- کسب مهارت انفرادی و یگانی لازم در امور تاکتیکی و مربوط به آماد و پشتیبانی. ۳- پیشرفت آموزش عده‌ها، یگان‌ها، فرماندهان و ستاد تابعه ۴- بالا بردن درک و مهارت انفرادی و یگانی در اجرای عملیات پدافند داخلی و سایر عملیات ۵- ترکیب انواع جنگ‌افزارها، تجهیزات

و جدیدترین فن آوری نظامی از جمله توسعه یافته ترین ویژگی های جدید با یکدیگر و منطبق بر واقع نیز یکی از ملاحظات مؤثر در نوع تمرین تاکتیکی انتخابی می باشدهایی کلیه آموزش های نظامی کسب مهارت رزمی، برای پیروزی در رزم و انجام موفقیت آمیز سایر مأموریت هایی است که ممکن است با عملیات رزمی ارتباط مستقیم نیز نداشته باشد (شیخ و پرواس، ۱۳۹۱).

طرح ریزی یکی ملاحظات مؤثری تمرین صحرائی است، طرح ریزی و آماده کردن طرح ها، اجزای لاینفک توالی کارها در تصمیم گیری و اجرای آن می باشد. طرح ریزی عملی و مناسب، شرط اصلی برای موفقیت در هر نوع عملیات نظامی است. طرح ریزی ترسیم نقشه راه اجرای یک عملیات است و بی شک طرح ریزی صحیح اجازه می دهد کلیه عوامل مؤثر در یک عملیات پیش بینی شده به طور مشروح و اصولی ارزیابی گردند (حسن پور و جمالی، ۱۳۹۷).

در مبحث ارتقاء آمادگی رزمی، مواردی از قبیل حاضر به کاری تجهیزات، سطح کمی و کیفی آموزش کارکنان، قدرت آتش، تحرک، ارتباطات و مهارت های تاکتیکی و فنی فرماندهان و کارکنان و... لحاظ می گردد (دالزیل و همکاران، ۲۰۱۹). تمرینات صحرائی مرحله بسیار مهمی است که می تواند عوامل آمادگی رزمی را ارزیابی و سبب افزایش مهارت و ارتقاء آموزش، هماهنگ نمودن فعالیت ها و نحوه به کارگیری عملی عوامل رزمی، پشتیبانی رزمی و پشتیبانی خدمات رزمی که مشابه رزم انجام می شود گردد (وارلا، ۲۰۱۹). در این راستا طرح ریزی و اجرای دقیق، فرمانده را به کمیت و کیفیت کار تمرینات صحرائی و تأثیر آن بر یکان مربوطه آگاه می سازد (شیلا، ۲۰۱۹).

ارتقاء آمادگی رزمی نیروهای مسلح، در راستای تأمین امنیت داخلی و خارجی (مرزها) امری لازم و ضروری است که مورد تأکید قرآن کریم و روایات (به ویژه نهج البلاغه)، اندیشه های نظامی رهبری نظام، مأموریت ها و وظائف نیروهای مسلح می باشد. از موارد اهمیت انجام این تحقیق می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

باعث ارتقاء آموزش طراحان و مجریان تمرینات صحرائی گردان های تکاور نزا خواهد شد.

باعث تولید دانش در حوزه طرح‌ریزی و اجرای تمرینات صحرایی این‌گونه گردان‌ها خواهد شد. نتایج این تحقیق انجام بهتر تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نذاجا را به دنبال خواهد داشت. قدرت تفکر را در فرماندهان گردان‌های تکاور نذاجا برای طرح‌ریزی و اجرای تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نذاجا را افزایش خواهد داد. باعث ایجاد زمینه‌ای خواهد شد که کارکنان کنترل‌کننده در یگان‌های شرکت‌کننده در تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نذاجا به نحو مطلوبی راهنمایی نموده و بازده آموزشی آن‌ها را افزایش دهد.

با توجه به هزینه‌های بسیار زیادی که طرح‌ریزی این‌گونه تمرینات بر دوش سازمان و از جمله گردان‌های تکاور نذاجا می‌گذارد، بایستی حداکثر بهره‌برداری در راستای تحقق اهداف فوق‌ازاین‌گونه تمرینات حاصل گردد. در این راستا محقق درصدد است با انجام یک تحقیق علمی، چگونگی نحوه طرح‌ریزی ارتقاء تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نذاجا را با متغیرهای طرح‌ریزی موردسنجش قرار داده تا در آینده شاهد اجرای هرچه بهتر تمرینات صحرایی برای گردان‌های تکاور نذاجا باشیم. از دیگر ضرورت‌های پرداختن به این موضوع می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- ۱- اشتباه در طرح‌ریزی و اجرای تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نذاجا ادامه خواهد داشت.
 - ۲- چالش‌هایی که بر سر راه طرح‌ریزی و اجرای این‌گونه تمرینات وجود دارد شناخته نخواهد شد.
 - ۳- آموزش‌ها همانند قبل خواهد بود و بهبودی در نحوه طرح‌ریزی و اجرای تمرینات صحرایی حاصل نخواهد شد.
 - ۴- مدیریت دانش به‌خوبی انجام نگرفته و همان مسیر آموزش قبلی دنبال خواهد شد.
 - ۵- آزمایش گردان‌های تکاور نذاجا به‌درستی انجام نخواهد شد.
- براین اساس پژوهش حاضر به منظور شناسایی و رتبه‌بندی مولفه‌های طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نذاجا می‌پردازد.

پیشینه تحقیق

سرپوش (۱۳۸۲) به بررسی میزان تأثیر آزمایش گردان‌های تکاور بر آمادگی رزمی آن‌ها در ۱۰ سال (۱۳۷۱-۱۳۸۰) پرداخت و نتایج نشان داد که هر چه تعداد شرکت گردان‌های تکاور در آزمایش بیشتر باشد، سطح آموزش، قدرت آتش، تحرک، ارتباط و توانمندی نیروی انسانی بالا می‌رود.

عزیزی (۱۳۸۴) به بررسی نقش آموزش‌های رزم در (برف، کویر، کوهستان و جنگل) بر افزایش آمادگی رزمی گردان‌های تکاور از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۲ پرداخت و نتایج نشان داد که هر چه قدر گردانی در آموزش‌های موصوف بیشتر به‌طور عملی شرکت کرده باشد سطح آمادگی رزمی آن بالاتر خواهد رفت.

شیخ و پرواس (۱۳۹۱) در کتاب خود به بررسی طرح‌ریزی، تهیه و اجرای تمرینات تاکتیکی پرداختند و در نتایج پژوهش نشان دادند که مولفه‌های اهتمام به واقعیت‌گرایی، برنامه‌ریزی، تعیین دقیق اهداف آموزشی و تعیین کارشناس خبره در هیئت‌مدیره تمرین در اجرای تمرینات تاکتیکی تأثیر دارد.

حسن‌پور و جمالی (۱۳۹۷) به بررسی عملیات متحرک هوایی (طرح‌ریزی و اجرا) پرداختند و نتایج نشان داد که مولفه‌های تعیین دقیق اهداف، رعایت اصول تاکتیکی، شرایط نیروهای خودی و دشمن و نوع تجهیزات آن‌ها، تشریح سناریو برای فرماندهان و اجرای جزء‌به‌جزء دستورات بر طرح‌ریزی و اجرای عملیات هوایی تأثیر به‌سزایی دارد.

شکیر و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی مفاهیم تمرینات صحرایی دفاع سایبری از نظر برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی پرداخت و تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که این تمرینات می‌تواند در مورد اقدامات احتیاطی در زمینه امنیت سایبری و مسئولان، موسسات، سازمان‌ها و کارکنان مسئول ابزارها، فنون و روش‌های سایبری قابل توسعه برای این زمینه، به تصمیم‌گیرندگان ایده مناسب در زمان بحران ارائه دهد.

شیلائی (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی پیشرفت مهارت مدیریت جمع آوری اطلاعات در تیم رزمی تیپ پرداخت و نتایج نشان داد که آمادگی برای درگیری های احتمالی آینده زمینه مناسبی برای درک جنگ واقعی می باشد.

ابراگ (۲۰۲۰) در پژوهشی تمرین جنگ (مدل سازی تاکتیکی و عملیاتی چگونه تمرین نظامی را شکل می دهد و دوباره اصلاح می کند) را بررسی کرده است نتایج نشان داد که تمرینات نظامی ابعاد تاکتیکی و عملیاتی را در الگویی برای جنگ ادغام می کنند، همزمان با تداوم دیدگاه رزمی جهان، این نقشه ها به عنوان نقشه اصلی نبردهای امروز عمل می کنند. در نتیجه، آمادگی برای درگیری های احتمالی آینده زمینه مناسبی برای درک جنگ شدن است.

روش شناسی:

نوع تحقیق کاربردی می باشد و از نظر رویکرد این مطالعه به صورت ترکیبی و سه مرحله ای طراحی می شود.

۱- مرحله اول: مرور نظام مند اسناد، مدارک و کتب

هدف: تعیین مولفه های اصلی در خصوص نحوه ارتقای طرح ریزی در تمرینات صحرائی.

۲- مرحله دوم: مطالعه در عرصه: مطالعه با رویکرد کیفی به روش تحلیل محتوا.

هدف: تعیین مولفه های اصلی در خصوص نحوه ارتقای طرح ریزی در تمرینات صحرائی.

۳- مطالعه کمی.

هدف:

- شناسایی مولفه های با امتیاز بالاتر و متعاقب آن با اهمیت بیشتر از نظر جامعه آماری

- تعیین میانگین رتبه های گویه های ارتقاء طرح ریزی تمرینات صحرائی

جامعه پژوهش در مرحله اول: شامل کتب، اسناد، پایان نامه ها و... مرتبط با موضوع.

جامعه پژوهش در مرحله دوم : جامعه پژوهش در این مرحله شامل کلیه کارکنان دوره‌دیده و صاحب‌نظر در ستاد نزاجا، طراحان تمرین صحرایی گردان‌های تکاور، داوران تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور و مجریان باتجربه تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نزاجا که همگی از تجربیات فراوان و ارزنده‌ای پیرامون موضوع موردپژوهش برخوردار بودند و همچنین از سایر ذینفعان شامل متخصصان دانشگاهی و سیاست‌گذاران اطلاعات جمع‌آوری شد. که تعداد ۸ نفر مشارکت‌کننده در این مرحله به صورت هدفمند و با حداکثر تنوع انتخاب شده‌اند. انتخاب مشارکت‌کنندگان تا حصول به اشباع اطلاعاتی ادامه یافت.

جامعه پژوهش در مرحله سوم، فرماندهان و کارکنان عملیاتی گردان تکاور هستند که با احتساب ضربی ۱۵۰ نفر می‌باشند. از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده و در نهایت بر اساس محاسبات با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه‌ی آماری ۱۰۸ نفر مشخص گردیده است.

در این پژوهش از روش تحلیل محتوی کیفی با رویکرد قراردادی^۱ استفاده شد. دانش تولید شده از تحلیل محتوی در این روش بر اساس دیدگاه واحد و منحصر به فرد شرکت‌کنندگان است و ریشه گرفته از داده‌های واقعی است. معمولاً نتیجه تحلیل محتوا خلق مفاهیم و ساختن مدل است.

جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند، مشاهده و یادداشت در عرصه و جهت ثبت داده‌ها از ضبط صوت استفاده شد. مصاحبه با سوالات عمومی و باز، شروع شده و با تداوم آن سوالات اختصاصی‌تر در جهت دستیابی به اهداف تحقیق ادامه یافت. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی در محیطی آرام و در زمان و مکان مناسب که مشارکت‌کنندگان احساس راحتی نمایند، انجام شدند. کلیه مصاحبه‌ها با رضایت مصاحبه‌شونده ضبط شد. به شرکت‌کنندگان در پژوهش اطلاع داده شد که در صورت نیاز جهت تصدیق گفته‌هایشان و یا نیاز به

^۱ Conventional Content Analysis

انجام مصاحبه های بعدی، آدرس و شماره تلفن آنها در انتهای مصاحبه گرفته می شود. انتخاب مشارکت کنندگان تا زمان اشباع داده ها ادامه یافت.

نمونه ای از سوالات مصاحبه شامل موارد ذیل می باشد:

(۱) دستورالعمل تمرین برای تمرین صحرایی گردان تکاور چگونه بایستی نوشته شود؟

(۲) برای نوشتن رزمنامه/ سناریو جهت تمرین صحرایی گردان تکاور چه عواملی بایستی رعایت شود؟

(۳) وضعیت های رزمنامه/ سناریو برای جنگ کلاسیک چگونه باید نوشته شود؟

(۴) برای طرح ریزی مبتنی بر واقعیت چه نکاتی را باید در نظر گرفت؟

سپس مصاحبه ها از حالت فایل صوتی به صورت نسخه دست نویسی شده درآمده و متن مصاحبه ها چندین بار خوانده شده تا با غوطه ور شدن در داده ها، حس کلی از متن مصاحبه ها به دست آید. سپس متون کلمه به کلمه خوانده شده و با مشخص کردن کلماتی خاص از متن که در بردارنده مفهوم یا تفکر کلیدی باشد، کدها به دست آمد. محقق با تعیین و نوشتن ادراکات و تفکرات و تحلیل های اولیه خود از متون مورد بررسی به مسیر طبقه بندی جهت داده و همزمان با پیشرفت فرآیند تحلیل، عناوین کدها به طور مستقیم از درون متن نمایان شدند. سپس کدها بر اساس شباهت و تفاوت در طبقات مختلف دسته بندی شدند. کدگذاری برای تبیین درون مایه های اصلی مفهوم صورت گرفت.

در مرحله پایانی، تعیین میانگین و رتبه بندی مولفه های بدست آمده از مرحله اول و دوم با استفاده از نرم افزار Spss.۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از آزمون از تکنیک های آماری T-Test و فریدمن استفاده شد، به منظور تعیین روایی پرسشنامه، شاخص توافق کلی IRA (در رویکرد محافظه کارانه) برای مناسبت، شفافیت و ضرورت به ترتیب $0.81/3$ ، $0.81/3$ ، $0.87/5$ بدست آمد. شاخص مناسبت، شفافیت، ضرورت و جامعیت کلی ابزار نیز به ترتیب $0.98/7$ ،

۹۸/۶۸، ۹۷/۵ و ۸۶/۷ بدست آمد. پایایی پرسشنامه استخراج شده از مرحله اول و دوم با آزمون آلفا کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمده است.

یافته های پژوهش:

یافته های حاصل از مرور اسناد و مدارک:

نوشتن دستورالعمل تمرین برای تمرین صحرایی گردان تکاور بایستی موارد زیر در نظر گرفته شود:

۱- هدفهای آموزش ۲- آزمایشها ۳- زمین تمرین ۴- مدت تمرین ۵- شرح مسئولیت‌های یگان مانور کننده ۶- یگان‌های شرکت‌کننده ۷- تجهیزات ویژه ۸- ستاد هدایت‌کننده تمرین.

- تمرینات صحرایی بایستی طوری طرح‌ریزی شوند که با یک ترتیب منطقی پشت سرهم قرار گرفته و از تمرینات صحرایی یگان‌های کوچک به تمرینات صحرایی یگان‌های بزرگ توسعه یابد. سپس ممکن است به انجام یک رزمایش صحرایی اقدام گردد. رعایت این ترتیب توالی از بروز سردرگمی، بدآموزی و آموزش فنون و روش‌های غلط رزمی جلوگیری می‌کند.

- درک هنر طرح‌ریزی اصولاً از طریق آموزش‌ها و کسب تجربه در صحنه‌های عملیات به دست می‌آید.

- آموزش عملی بایستی هرچه زودتر جایگزین آموزش نظری گردد.

- تکمیل سیکل برنامه آموزشی و تغییر در آموزه‌ها با توجه به سازمان و تجهیزات و جنگ‌افزار از دیگر موارد اثرگذاری می‌باشد که قبل از شروع تمرینات صحرایی باید به اجرای هر چه بهتر آن اهتمام ورزید. یگان‌ها بایستی قبل از شروع تمرینات صحرایی از مدیریت دانش در قالب استفاده از فیلم‌های آموزشی و سوابق تمرین‌های قبلی نهایت بهره‌برداری را به عمل آورند.

- ترکیب انواع جنگ افزارها، تجهیزات و جدیدترین فن آوری نظامی از جمله توسعه یافته ترین ویژگی های جدید با یکدیگر و منطبق بر واقع نیز یکی از ملاحظات مؤثر در نوع تمرین تاکتیکی انتخابی می باشد.

- تهیه کنندگان دستورالعمل تمرین با پرداختن به عوامل "چه، چطور، کی، چه وقت" در جریان طرح ریزی مراتب مورد لزوم جهت اجرای هرچه بهتر تمرین صحرایی را ایجاد می نمایند.

- توجه به وضعیت آمادگی رزمی نیروی انسانی (فیزیکی، اجتماعی، رفتاری، محیطی، پزشکی، معنوی، تغذیه ای)، ایجاد روابط منطقی کارکنان بین خانواده و سازمان عناصر فردی (ایمان، روحیه، نظم و انضباط، رهبری، تعهد)، عناصر سازمانی (مدیریت و فرماندهی، سازمان دهی)، نوآوری و خلاقیت می تواند بازدهی تمرینات صحرایی را بالا ببرد.

- یکی از مواردی که در موفقیت تمرینات صحرایی تأثیر چشم گیری دارد استفاده صحیح و به موقع از آتش جنگ افزارهای پشتیبانی و حداکثر استفاده از اثرات آنها می باشد

- باید توجه شود که تمام مأموریت ها با رعایت اصول تاکتیکی اجرا شود تا تصمیمات با توجه کامل به مأموریت، جو، زمین و وضعیت دشمن اتخاذ و عمل گردد.

- طرح ریزی نیازمند به کارگیری خلاقانه رهنامه، تاکتیک، فنون و دستورالعمل ها، نیروی ها و منابع است، طرح ریزی نیازمند دانش و به کارگیری اصول عملیات با طیف کامل و هنر تاکتیک است.

تجزیه و تحلیل داده های کیفی:

تعداد ۱۶ گویه از مصاحبه با صاحب نظران جهت ارتقاء طرح ریزی تمرینات صحرایی گردان های تکاور نزاوا استخراج شد (جدول ۱).

جدول ۱: گویه های شناسایی شده در ارتقاء طرح ریزی تمرینات صحرایی گردان

تکاور.

۱- تعیین دقیق اهداف برای هر یگان در دستورالعمل تمرین
۲- رعایت اصول تاکتیکی در دستورالعمل تمرین
۳- اهتمام به واقعیت‌گرایی در تهیه دستورالعمل تمرین
۴- پرداختن به عوامل چه- چطور - کی - و چه وقت در جریان طرح‌ریزی
۵- تعیین دقیق اهداف آموزشی
۶- مشخص کردن دقیق شرح مسئولیت یگان‌های مانوری
۷- مشخص کردن شرایط نیروهای خودی و دشمن و نوع تجهیزات آن‌ها
۸- تشریح تمام سناریو برای فرماندهان یگان‌های مانوری
۹- تعیین کارشناس خبره به‌عنوان هیئت‌مدیره تمرین
۱۰- اجرای جزء‌به‌جزء دستورات توسط یگان‌های مانوری
۱۱- تکمیل سیکل برنامه آموزشی و تغییر در آموزه‌ها با توجه به سازمان و تجهیزات و جنگ‌افزار
۱۲- توجیه کامل کارکنان شرکت‌کننده در خصوص دستور عملیاتی
۱۳- استفاده صحیح و به‌موقع از طرح‌های یگان‌های پشتیبانی خدمات رزمی
۱۴- استفاده از مدیریت دانش در قالب استفاده از فیلم‌ها و سوابق تمرین‌های قبلی
۱۵- اتخاذ تصمیمات با توجه کامل به مأموریت، جو، زمین و وضعیت دشمن
۱۶- بالا بردن درک و مهارت انفرادی و یگانی

نمونه ای از پاسخ مشارکت کننده اول به سوال اول مصاحبه:

دستورالعمل تمرین راهنمای طرح‌ریزی فرمانده را که برای توسعه تمرین تاکتیکی وسیع ضروری است شامل می‌شود. دستورالعمل تمرین باید حداقل نوع تمرین، زمینه راهبردی، مدیر تمرین، قرارگاه‌های مسئول برای تهیه تمرین، ساختار فرماندهی، اهداف تمرین، یگان‌های شرکت‌کننده، نیروهای دشمن اگر به‌کاربرده می‌شود، منطقه تمرین، محدودیت‌های زمانی، برآوردها و دستورات اعتباری مربوطه را در برداشته باشد.

با دریافت یادداشت آموزشی، یگان‌های شرکت‌کننده و پشتیبانی‌کننده باید:

- اهداف تمرین را در رابطه با یگان‌های مربوط به خود مشخص نمایند.
- کارکنان و تجهیزات موردنیاز را بین عوامل کنترل‌کننده و شرکت‌کننده در تمرین تقسیم نموده و برحسب نیاز سازمان دهند.
- دستورالعمل‌های تمرین را تهیه و منتشر نمایند.
- داستان تمرین تهیه‌شده، طرح‌های کلی به‌منظور تسهیل طرح‌ریزی‌های هم‌زمان توسط ستادهای اداره‌کننده تمرین به ستادهای مزبور توزیع شود.
- برنامه‌های آموزشی توسعه‌یافته و سیکل آموزشی تکمیل شود تا یگان مربوطه بتواند در تمرین شرکت نماید.

نمونه ای از پاسخ مشارکت‌کننده ششم به سوال دوم مصاحبه:

مشخص کردن هیئت‌مدیره تمرین صحرائی

مدارک لازم جهت تمرین صحرائی

مشخص کردن تمام سناریو به‌صورت واضح و مشخص

مشخص کردن شرایط نیروی خودی و تجهیزات آن‌ها

مشخص کردن شرایط نیروهای متجاوز و تجهیزات آن‌ها

توجه به عملیات نامنظم در انجام رزمایش.

نمونه ای از پاسخ مشارکت‌کننده هشتم به سوال چهارم مصاحبه:

ملاحظات مؤثر بر طرح‌ریزی:

واقعیت‌گرایی:

کارکنان آموزش را با عمل کردن آن بهتر یاد می‌گیرند، به همین دلیل آموزه‌های آموزشی بر این نکته تأکید دارد که آموزش عملی بایستی هرچه زودتر جایگزین آموزش نظری گردد. در آموزش‌های انفرادی و یگانی وضعیت‌هایی که به کار می‌رود ممکن است یکی از شرایط صد در صد رزمی یا عملیات پدافند داخلی و آرام‌سازی و یا هردوی آن‌ها را ایجاد نماید. به‌عنوان مثال بایستی به استفاده از پوشش و فریب تاکتیکی، پوشش مسیره‌ها، استتار و اختفا، توجه به دستورات و علائم، حرکت به مواضع و اشغال آن‌ها، گزارش اخبار و اطلاعات، تغییر موضع، پیشروی خیز به خیز، فن آتش و حرکت، چگونگی رزم در رزمگاه، استفاده از جنگ‌افزارهای پشتیبانی و حداکثر استفاده از اثرات آن‌ها توجه مداوم مبذول شود.

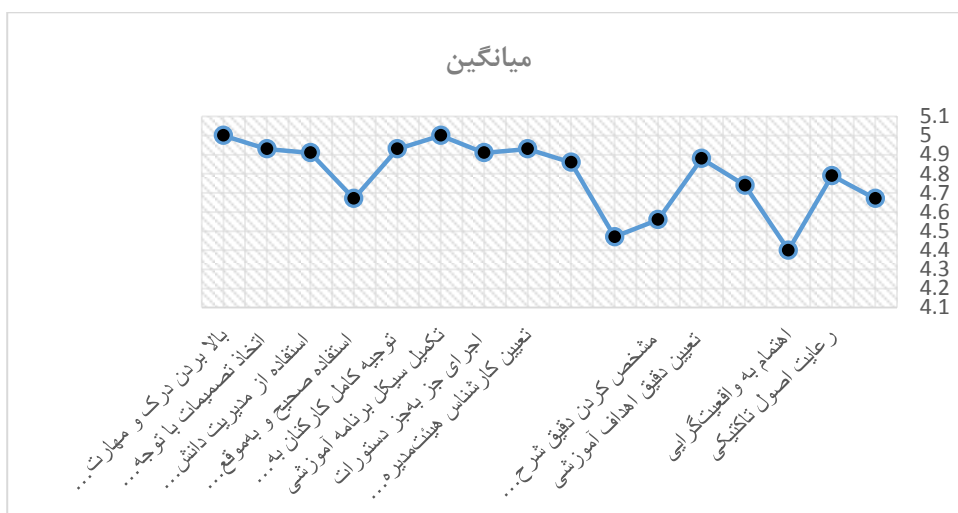
باید توجه شود که تمام مأموریت‌ها با رعایت اصول تاکتیکی اجرا شود تا تصمیمات با توجه کامل به مأموریت، جو، زمین و وضعیت دشمن اتخاذ و عمل گردد. کارکنان همان‌طوری که از نظر جسمی برای رزم آماده می‌شوند، باید از نظر روحی نیز آماده گردند. آموزش‌ها باید به‌طور واقعی اجرا شود تا افراد در اولین برخورد بارزوم واقعی کمبودی احساس ننمایند.

هدف تمام انواع تمرینات تاکتیکی در رده گردان به بالا مراتب زیر است:

- ترکیب ستاد سازمانی و یگان‌ها برای انجام کار دسته‌جمعی مؤثر به‌طوری‌که بتوانند هر مأموریت رزمی را با موفقیت به انجام برسانند.
- کسب مهارت انفرادی و یگانی لازم در امور تاکتیکی و مربوط به آماد و پشتیبانی
- پیشرفت آموزش عده‌ها، یگان‌ها، فرماندهان و ستاد تابعه
- بالا بردن درک و مهارت انفرادی و یگانی در اجرای عملیات پدافند داخلی و سایر عملیات
- ترکیب انواع جنگ‌افزارها، تجهیزات و جدیدترین فن‌آوری نظامی از جمله توسعه‌یافته‌ترین ویژگی‌های جدید با یکدیگر و منطبق بر واقع نیز یکی از ملاحظات مؤثر در نوع تمرین تاکتیکی انتخابی می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده های کمی:

در این تحقیق ۱۶ گویه جهت ارتقاء طرح ریزی مشخص شد که کلیه گویه های میانگین واقعی از میانگین مفروض (۳) بالاتر می باشد (نمودار ۱) که گویه های تکمیل سیکل برنامه آموزشی و تغییر در آموزه ها با توجه به سازمان و تجهیزات و جنگ افزار و بالا بردن درک و مهارت انفرادی و یگانی بیشترین میانگین در بین کل گویه ها می باشد.

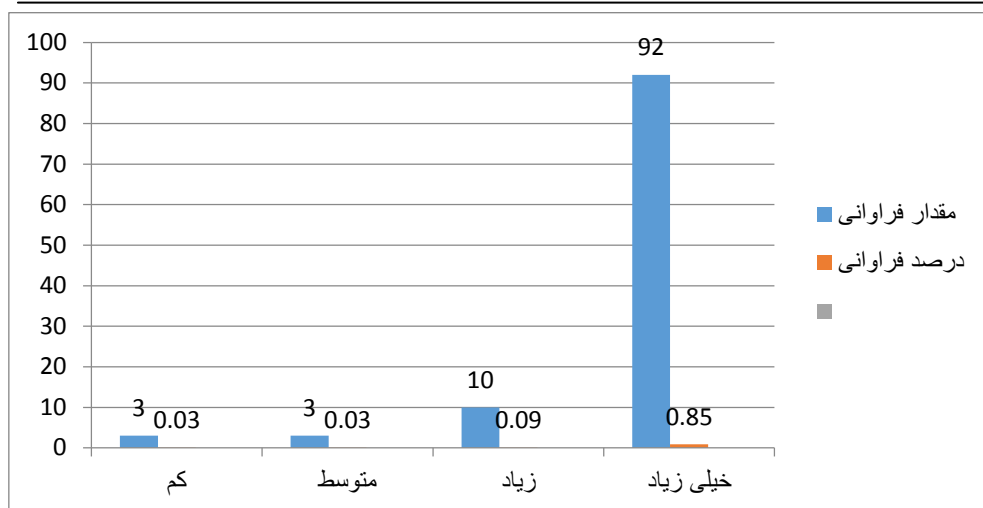


نمودار ۱: گویه های شناسایی شده در ارتقاء طرح ریزی تمرینات صحرائی

گردان تکاور.

نتایج نمودار ۲ مبین این مطلب است، که از تعداد ۱۰۸ نفر جامعه نمونه، به طور میانگین، تعداد ۹۲ نفر (۸۵٪) گزینه خیلی زیاد، تعداد ۱۰ نفر (۹٪) گزینه زیاد، تعداد ۳ نفر (۳٪) گزینه متوسط و تعداد ۳ نفر (۳٪) گزینه کم را انتخاب نموده اند. میانگین پاسخ های پاسخ دهندگان به سؤال اول تحقیق برابر با ۴,۷۹ و انحراف معیار آن نیز برابر با ۰,۴۸۵ می باشد.

بنابراین ۹۴ درصد جامعه نمونه معتقدند که با نحوه ارتقاء طرح ریزی می توان تمرینات صحرائی گردان های تکاور نزا را ارتقاء داد.



نمودار ۲: جمع‌بندی پاسخ‌های پرسش‌شوندگان به سؤال تحقیق

جدول ۲، نتایج آمار استنباطی آزمون فریدمن را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مقدار معنی‌داری کمتر از ۵ درصد است و این بدان معنی است که بین مؤلفه‌های تحقیق در نحوه ارتقاء تمرینات صحرائی گردان‌های تکاور نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران اختلاف معناداری وجود دارد.

جدول ۲: نتایج آمار استنباطی آزمون فریدمن برای مؤلفه‌های نحوه ارتقاء

تمرینات صحرائی

۱۰۸	تعداد داده
۶۶,۰۷۱	مقدار آماره‌خی دو
۶	درجه آزادی
۰,۰۰۰	مقدار معنی‌داری

جدول ۳، نتایج آزمون فریدمن مربوط به گویه‌های نحوه ارتقاء تمرینات صحرائی گردان‌های تکاور نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را ارائه می‌کند. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که گویه‌های تکمیل سیکل برنامه آموزشی و تغییر در آموزه‌ها با توجه به سازمان و

تجهیزات و جنگ افزار و بالا بردن درک و مهارت انفرادی و یگانی با میانگین رتبه ۱۷,۰۲ نسبت به بقیه گویه‌ها دارای میانگین رتبه بیشتری می‌باشند و گویه اهتمام به واقعیت‌گرایی در تهیه دستورالعمل تمرین با میانگین رتبه ۱۱,۲۳ نسبت به بقیه گویه‌ها دارای میانگین رتبه کمتری می‌باشد.

جدول ۳: میانگین رتبه‌های گویه‌های نحوه ارتقاء طرح‌ریزی تمرینات صحرایی

اولویت	میانگین رتبه	گویه
۹	۱۳,۵۶	۱- تعیین دقیق اهداف برای هر یگان در دستورالعمل تمرین
۶	۱۵,۱۴	۲- رعایت اصول تاکتیکی در دستورالعمل تمرین
۱۲	۱۱,۲۳	۳- اهتمام به واقعیت‌گرایی در تهیه دستورالعمل تمرین
۷	۱۴,۴۳	۴- پرداختن به عوامل چه- چطور - کی - و چه وقت در جریان طرح‌ریزی
۴	۱۵,۸۵	۵- تعیین دقیق اهداف آموزشی
۱۰	۱۲,۶۳	۶- مشخص کردن دقیق شرح مسئولیت یگان‌های مانوری
۱	۱۱,۴۸	۷- مشخص کردن شرایط نیروهای خودی و دشمن و نوع تجهیزات آن‌ها
۵	۱۵,۵۶	۸- تشریح تمام سناریو برای فرماندهان یگان‌های مانوری
۳	۱۶,۳۸	۹- تعیین کارشناس خبره به‌عنوان هیئت‌مدیره تمرین
۳	۱۶,۱۴	۱۰- اجرای جزء به جزء دستورات توسط یگان‌های مانوری
۱	۱۷,۰۲	۱۱- تکمیل سیکل برنامه آموزشی و تغییر در آموزه‌ها با توجه به سازمان و تجهیزات و جنگ‌افزار
۳	۱۶,۳۸	۱۲- توجیه کامل کارکنان شرکت‌کننده در خصوص دستور عملیاتی
۸	۱۳,۷۷	۱۳- استفاده صحیح و به‌موقع از طرح‌های یگان‌های پشتیبانی خدمات رزمی
۳	۱۶,۱۴	۱۴- استفاده از مدیریت دانش در قالب استفاده از فیلم‌ها و سوابق تمرین‌های قبلی
۳	۱۶,۳۸	۱۵- اتخاذ تصمیمات با توجه کامل به مأموریت، جو، زمین و وضعیت دشمن
۱	۱۷,۰۲	۱۶- بالا بردن درک و مهارت انفرادی و یگانی

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصله از نظریه کارشناسان و اسناد و مدارک و توصیف کمی داده‌های آماری مبین این مطلب است که برای بررسی مؤلفه‌های ارتقاء طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نزاچا به تعداد ۱۶ گویه از حجم نمونه مطرح گردیده که از تعداد ۱۰۸ نفر پرسش‌شوندگان (حجم نمونه) که به‌طور میانگین، تعداد ۹۲ نفر (۸۵٪) گزینه خیلی زیاد، تعداد ۱۰ نفر (۹٪) گزینه زیاد، تعداد ۳ نفر (۳٪) گزینه متوسط و تعداد ۳ نفر (۳٪) گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. میانگین پاسخ‌های پاسخ‌دهندگان به سؤال اول تحقیق برابر با ۴,۷۹ و انحراف معیار آن نیز برابر با ۰,۴۸۵ می‌باشد. بنابراین ۹۴ درصد جامعه نمونه معتقدند که با نحوه ارتقاء طرح‌ریزی می‌توان تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نزاچا را ارتقاء داد.

نتایج آزمون t مؤلفه‌های ارتقاء طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نزاچا نشان داد که میزان طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نزاچا را با میانگین ۴,۳۸ می‌باشد که بر اساس آزمون t مشخص شد که تمام مؤلفه‌های بررسی‌شده در ارتقای طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نزاچا در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشد.

نتایج آزمون فریدمن مربوط به مؤلفه‌های نحوه ارتقاء طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان‌های تکاور نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که مؤلفه برنامه‌ریزی و توزیع طرح‌ها نسبت به بقیه مؤلفه‌ها دارای میانگین رتبه بیشتری می‌باشد و مؤلفه تعیین وظایف و مسئولیت‌ها نسبت به بقیه مؤلفه‌ها دارای میانگین رتبه کمتری می‌باشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه‌های بالا بردن درک و مهارت انفرادی و یگانی، تعیین کارشناس خبره به عنوان هیئت مدیره تمرین، ارتقاء طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان تکاور با رتبه ۱۷,۰۲ بیشترین تاثیر را دارد، نتایج از حاصل از این تحقیق با نتایج تحقیقات که سرپوش (۱۳۸۲)، عزیزی (۱۳۸۴) و حسن پور و جمالی (۱۳۹۷) همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه اتخاذ تصمیمات با توجه کامل به مأموریت، جو، زمین و وضعیت دشمن بر ارتقاء طرحریزی تمرینات صحرایی گردان تکاور با میانگین ۴,۹۳ تاثیر دارد، نتایج حاصل از این تحقیق با نتایج شکیب و همکاران (۲۰۱۸) همسو می باشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه‌های مولفه‌های اهتمام به واقعیت‌گرایی در تهیه دستورالعمل تمرین، پرداختن به عوامل چه-چطور - کی - و چه وقت در جریان طرح‌ریزی، تعیین دقیق اهداف آموزشی و تعیین کارشناس خبره به‌عنوان هیئت‌مدیره تمرین در اجرای تمرینات صحرایی گردان تکاور تاثیر دارد که با نتایج شیخ و پرواس (۱۳۹۱) همسو می باشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه‌های مشخص کردن شرایط نیروهای خودی و دشمن و نوع تجهیزات آن‌ها، اجرای جزءبه‌جزء دستورات توسط یگان‌های مانوری، توجیه کامل کارکنان شرکت‌کننده در خصوص دستور عملیاتی، استفاده صحیح و به‌موقع از طرح‌های یگان‌های پشتیبانی خدمات رزمی و استفاده از مدیریت دانش در قالب استفاده از فیلم‌ها و سوابق تمرین‌های قبلی بر ارتقاء طرحریزی تمرینات صحرایی گردان تکاور در درگیری‌های احتمالی با دشمن تاثیر بسزایی دارد که با نتایج تحقیقات شیلائی (۲۰۲۰) و ابرگ (۲۰۲۰) همسو می باشد.

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مولفه‌های، تعیین دقیق اهداف برای هر یگان در دستورالعمل تمرین، رعایت اصول تاکتیکی در دستورالعمل تمرین، مشخص کردن شرایط نیروهای خودی و دشمن و نوع تجهیزات آن‌ها، تشریح تمام سناریو برای فرماندهان یگان‌های مانوری و اجرای جزءبه‌جزء دستورات توسط یگان‌های مانوری میانگین بالاتر از میانگین مفروض دارند و در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر ارتقاء طرحریزی تمرینات صحرایی گردان تکاور تاثیر دارند که با نتایج شیخ و جمالی (۱۳۹۷) همسو می باشد.

پیشنهادها:

با توجه به نتایج این تحقیق، پیشنهادهای در سطوح سیاست‌گذاری، اجرایی و کارکردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

راه کارهای زیر جهت تحقق ارتقاء طرح‌ریزی تمرینات صحرایی گردان تکاور ارائه می‌گردد:

۱- دانشگاه فرماندهی و ستاد، نتایج این تحقیق را به ستاد کل نیروهای مسلح منعکس تا به‌عنوان مؤلفه‌های طرح‌ریزی در جهت ارتقاء تمرینات صحرایی گردان تکاور به نیروی زمینی آجا و سپاه ابلاغ گردد.

۲- تدوین مؤلفه‌های طرح‌ریزی در جهت ارتقاء تمرینات صحرایی گردان برای سایر نیروها (پدافند، هوایی و دریایی) توسط محققان مورد پژوهش قرار گیرد.

۳- پیاده‌سازی مؤلفه‌های ارائه‌شده در این تحقیق مورد ارزیابی قرار گیرد و طرح و برنامه‌های اجرایی آن تهیه گردد.

۴- طراحی مشاغل تخصصی و تخصصی کردن مشاغل گردان تکاور توسط معاونت طرح و برنامه نزاجا

۵- بهینه کردن ساختار سامانه فرماندهی گردان تکاور.

منابع:

- آقا محمدی، داوود (۱۳۹۲)، رزم زمینی چابک، انتشارات معاونت تربیت و آموزش نزاجا.

- اساتید کمیته تاکتیک (۱۳۹۰)، رکن سوم، انتشارات مرکز علوم و فنون مکانیزه، ۶۷.

- حسن‌پور، حمید، جمالی، احمد مهدی (۱۳۹۷)، عملیات متحرک هوایی (طرح‌ریزی و اجرا)، انتشارات دافوس آجا، ۶۷-۶۳.

- رستمی، محمود (۱۳۸۶)، فرهنگ واژه‌های نظامی، ناشر، تهران ایران سبز، ۲۱۹.

- سرپوش، محبوب (۱۳۸۲)، بررسی میزان تأثیر آزمایش گردان‌های تکاور بر آمادگی رزمی آن‌ها در ۱۰ سال (۱۳۷۱-۱۳۸۰)، انتشارات دافوس آجا، تهران، ایران.
- شیخ، محمدرضا، پرواس، سید رضا (۱۳۹۱)، طرح‌ریزی، تهیه و اجرای تمرینات تاکتیکی، انتشارات دافوس آجا، تهران، ایران.
- عزیز، غلام‌حسین (۱۳۸۴)، نقش آموزش‌های رزم در (برف، کویر، کوهستان و جنگل) برافزایش آمادگی رزمی گردان‌های تکاور از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۲، انتشارات دافوس آجا، تهران، ایران.
- نجم آبادی، مرتضی، بخشی، رامین، و زرنگار، احسان (۲۰۱۹)، جنگ به ضرورت تهدید بقا و عدم حمله نظامی امریکا به ایران، فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، ۱۵(۴۶)، ۷۹-۱۰۲.
- Blacker, K. J., Hamilton, J., Roush, G., Pettijohn, K. A., & Biggs, A. T. (۲۰۱۹). Cognitive training for military application: a review of the literature and practical guide. *Journal of cognitive enhancement*, ۲(۱), ۳۰-۵۱.
- Carroll, J. J., Chiara, C. J., Shumaker, J. L., Piekarski, B. H., Stanton, S., Glaz, B., ... & Kott, A. (۲۰۱۹). *Dynamic Materials, Intelligence, and Power for Future Army Capabilities: A Report of the FY19 Army Science Planning and Strategy Meetings*. CCDC Army Research Laboratory Adelphi United States.
- Crouch, H. (۲۰۱۹). *The army and politics in Indonesia*. Cornell University Press.
- Caforio, G. (۲۰۱۸). Military officer education. In *Handbook of the Sociology of the Military*. Springer, Cham: ۲۷۳-۳۰۰.
- Clem, R. (۲۰۱۸). Military Exercises as Geopolitical Messaging in the NATO-Russia Dynamic: Reassurance, Deterrence, and (In) stability (November ۲۰۱۸). *Texas National Security Review*.
- Dalzell, S., Schnaubelt, C. M., Linick, M. E., Gulden, T. R., Colabella, L. P., Straus, S. G., ... & Speed, P. (۲۰۱۹). *Main Command Post-Operational Detachments (MCP-ODs) and Division Headquarters Readiness*. RAND Corporation Santa Monica United States.

-Goniewicz, K., Goniewicz, M., & Burkle, F. M. (۲۰۱۹). The Territorial Defence Force in disaster response in Poland: Civil-military collaboration during a state of emergency. *Sustainability*, ۱۱(۲), ۴۸۷.

-Goniewicz, K., Goniewicz, M., & Burkle, F. M. (۲۰۱۹). The Territorial Defence Force in disaster response in Poland: Civil-military collaboration during a state of emergency. *Sustainability*, ۱۱(۲), ۴۸۷.

-Johnson, C. D., Simonson, A. J., Darnell, M. E., DeLany, J. P., Wohleber, M. F., & Connaboy, C. (۲۰۱۸). Energy expenditure and intake during special operations forces field training in a jungle and glacial environment. *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, ۴۳(۴), ۳۸۱-۳۸۶.

-Heuser, B., Heier, T., & Lasconjarias, G. (۲۰۱۸). *Military exercises: Political messaging and strategic impact*. NATO Defense College.

-Lavrov, A. (۲۰۱۸). *Russian Military Reforms from Georgia to Syria*. Center for Strategic and International Studies (CSIS).

-Lushenko, P. A. (۲۰۱۸). The ۷th Ranger Regiment Military Intelligence Battalion: Modernizing for Multi-Domain Battle. *Military Review*, ۹۸(۴), ۶.

Nadeem, M. A., Liu, Z., Xu, Y., Nawaz, K., Malik, M. Y., & Younis, -A. (۲۰۲۰). Impacts of terrorism, governance structure, military expenditures and infrastructures upon tourism: empirical evidence from an emerging economy. *Eurasian Business Review*, ۱۰(۱): ۱۸۵-۲۰۶.

-Öberg, D. (۲۰۲۰). Exercising war: How tactical and operational modelling shape and reify military practice. *Security Dialogue*, ۵۱(۲-۳): ۱۳۷-۱۵۴.

-Shelly, G. P. (۲۰۱۹). *Advancing Information Collection Management Proficiency in the Brigade Combat Team: A Case for an Authorized Collection Manager*. US Army Command and General Staff College Fort Leavenworth United States.

-Seker, E., & Ozbenli, H. H. (۲۰۱۸, June). The concept of cyber defence exercises (cdx): planning, execution, evaluation. In ۲۰۱۸ *International Conference on Cyber Security and Protection of Digital Services (Cyber Security)* : ۱-۹

-Schwartz, P. N. (۲۰۱۹). The Military Dimension in Sino-Russian Relations. In *Sino-Russian Relations in the ۲۱st Century*. Palgrave Macmillan, Cham: ۸۷-۱۱۱.

-Stodola, P., Kozûbek, J., & Drozd, J. (۲۰۱۸). Using unmanned aerial systems in military operations for autonomous reconnaissance. In *International Conference on Modelling and Simulation for Autonomous Systems*. Springer, Cham: ۵۱۴-۵۲۹.

-Shearer, D. (۲۰۲۰). *Private armies and military intervention*. Routledge.

-Terry, B. E. (۲۰۱۸). *Maintaining capability and options: dismantled reconnaissance in the division and corps deep area*. US Army Command and General Staff College Fort Leavenworth United States.

-Varela, A. J. (۲۰۱۹). *Tactical and Operational Impact on the Brigade Combat Teams' Ability to Defend Against Near-Peer Adversaries after Restructuring of Field Artillery Assets*. US Army Command and General Staff College Fort Leavenworth United States

بررسی اثربخشی آموزش تاب آوری خانواده بر رضایت از زندگی و رضایت زناشویی خانواده های نظامی

مهدی داداشی حاجی^۱، علیرضا مقدم^۲، یاسر حاجی آقا نژاد^۳

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف تدوین بسته آموزش تاب آوری خانواده و بررسی اثربخشی آن بر رضایت از زندگی و رضایت زناشویی خانواده های انجام شد. روش: تحقیق، نیمه آزمایشی با دو طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل و طرح یک گروهی با اندازه گیری مکرر بود. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی، جامعه مورد بررسی برای انتخاب گروه های آزمایش و کنترل شامل ۵۰۰ خانواده نظامی و برای تعیین اثربخشی مداخلات آموزشی شامل ۳۴ خانواده نظامی می باشد که از طریق روش های نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. همچنین برای بررسی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه های رضایت از زندگی و رضایت زناشویی در پیش آزمون، پس آزمون مورد استفاده قرار گرفتند. یافته ها: داده ها با استفاده از آزمون تحلیل کواریانس در سطح

^۱ - استادیار دانشکده مدیریت و علوم نظامی دانشگاه افسری امام علی علیه السلام، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

dadashi33@gmail.com

^۲ - مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

^۳ - مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

معناداری ($P \leq 0/01$) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و نشان دادند که میزان تغییرپذیری رضایت از زندگی در والدینی که تحت آموزش برنامه تاب‌آوری قرار گرفتند، از والدینی تحت این آموزش قرار نگرفتند، بیشتر بود. ولی بین میزان رضایت زناشویی گروه کنترل و آزمایش، تفاوتی مشاهده نشد. **نتیجه گیری:** نتایج این پژوهش حاکی از آن بودند که بین دو گروه تعیین‌شده به‌عنوان گروه آزمایشی و گواه در این مطالعه، پس از اجرای بسته آموزشی و انجام مداخلات روان‌شناختی، تفاوت معناداری در زمینه برخورداری از رضایت از زندگی وجود دارد که این تفاوت را می‌توان متأثر از مداخلات آموزشی انجام‌شده و شرکت اعضای گروه آزمایشی در بسته آموزش تاب‌آوری خانواده دانست.

کلیدواژه‌ها: تاب‌آوری، تاب‌آوری خانواده، خانواده‌های نظامی، رضایت از زندگی، رضایت زناشویی

مقدمه

خانواده نظامی به خانواده ای گفته می شود که حداقل عضوی از خانواده مشغول خدمت نظامی باشد و معمولاً "سرپرست خانواده یا فرزند خانواده را شامل می شود. زندگی در نیروی نظامی شامل تبعیت و احترام به ساختار سلسله مراتب قدرت می شود که رفتارها و نقش های معینی را از فرد انتظار دارد، از قبیل وفاداری، فرمانبرداری و ارزش هایی که باعث عملکرد مطلوب نیروی نظامی می شوند. زندگی زوجین نظامی نه تنها توسط این ارزش ها شکل می گیرد، بلکه به طور اخص با اثرات جنگ و مواجهه با تعارضات نظامی، مشخص می شود (باشما^۱، ۲۰۰۴).

در ادامه به بعضی از عوامل خطر ساز در خانواده نظامی اشاره می شود:

- فهم ناقص از اثرات استرس اعزام و عملیات بر والدین نظامی و انتظارات نادرست این فهم ناقص منجر به سوء تعبیر از رفتارها و واکنش ها، خشم، گنجی، ناکامی، احساس گناه و نگرانی مفرط درباره فرزندان می شود. در قالب تاب آوری خانواده با بیشتر کردن آگاهی خانواده های نظامی از شرایط شغل نظامی و مشکلات مربوط به اعزام والدین انعطاف پذیری، حمایت، گذشت نسبت به خود و دیگران، اعتماد به نفس و مثبت اندیشی آنان افزایش پیدا می کند (لستر^۲، ۲۰۱۰).

۲- ارتباطات خانوادگی معیوب

غیبت طولانی مدت والدین، تجربیات ناهمگون و ناتوانی در سهیم کردن یا درک کردن این تفاوت ها و کمبود ابراز هیجانی باز منجر به ارتباطات خانوادگی معیوب شده و پیامد

^۱ - Basham

^۲ - Lester

این مشکل؛ گوشه گیری، احساس بیگانگی، کاهش پیوستگی و گرمی خانوادگی، کاهش حمایت بموقع و مناسب، اطلاعات غیرشفاف، متناقض و پیچیده؛ کمبود فرایند های یکپارچه مانند طرح ریزی، حل مساله، تصمیم گیری، افزایش زودرنجی و تعارض می باشد. مداخلات تاب آوری خانواده که برای اینگونه مواقع بکار گرفته شده است شامل به اشتراک گذاشتن تجربیات و روایت های منحصر به فرد اعضای خانواده بین یکدیگر، داشتن چشم انداز، آموزش مهارت های ارتباطی، برگزاری جلسات خانوادگی است و نتایج این اقدامات شامل؛ کاهش گوشه گیری و احساس بیگانگی، ارتباطات روشن، افزایش همبستگی و گرمی خانوادگی، حمایت به موقع و متناسب، افزایش معنی داری و یکپارچگی می باشد (زورویا^۱، ۲۰۰۹)

۳- والد بودن ناقص

مدیریت والدینی مشکل آفرین به استرس، اضطراب، افسردگی، کاهش در دسترس بودن و مقبولیت، تعهدات و نظارت والدین یا دیگر مشکلات ناشی از شرایط شغلی بر می گردد. این مشکلات منجر به بهم ریختگی جریان عادی مراقبت، از هم پاشیدگی نظم و ترتیب و سبک والدینی، کاهش هماهنگی بین والدین و در نهایت از هم گسیختگی خانواده می شود. برای حل این مشکلات مداخلات انجام شده در قالب بسته تاب آوری خانواده شامل: به اشتراک گذاشتن روایت ها، فرایند ها و سوء تفاهم های والدین، آموزش مدیریت والدینی، به اشتراک گذاشتن اهداف و حمایتها والدین بین یکدیگر، آموزش مهارت های تصمیم گیری، حل مساله، هدف گزینی و تنظیم هیجانی. پیامد های این مداخلات شامل: والد مؤثر بودن و هماهنگ، افزایش در دسترس بودن و نظارت

^۱ - Zoroya

والدین، افزایش روال عادی مراقبت، افزایش روح همکاری و در عین حال رقابت مثبت بین والدین (منسفیلد^۱، ۲۰۱۰).

۴- ساختار خانوادگی ناکارآمد و معیوب

ساختار بیش از حد سفت و سخت یا آشفته که براحتی تحت استرس شکسته می شود. پیامد این ساختار معیوب، سبک والدینی سفت و سخت یا آشفته؛ مرزها، نقش ها و مسئولیت های بخوبی تعیین نشده؛ خط و مشی مراقبت از فرزندان که قابل پیش بینی نیست و نامنظم است؛ عدم دلبستگی اعضای خانواده به یکدیگر؛ کاهش یکپارچگی؛ کاهش اعتماد به نفس و مثبت اندیشی. مداخلاتی که در قالب تاب آوری خانواده در این مواقع کارساز است عبارتند از: به اشتراک گذاشتن روایت های والدین در حمایت از همکاری بین والدین؛ تکالیف و فعالیت هایی در ارتقاء بخشیدن به ساختار و نزدیکی اعضاء خانواده؛ آموزش هایی در تشریح مساعی مهارت های خانواده و حفظ روال عادی مراقبت و طرح ریزی برای مقابله با بحران های پیش روی خانواده. نتیجه این مداخلات شامل: ساختار خانوادگی انعطاف پذیر که خود را با شرایط استرس و تغییرات سازگار می کند؛ مرزها، نقش ها، مسئولیت ها و روال های عادی مراقبت خانوادگی که بخوبی تعریف و تعیین شده است و همکاری مؤثر بین والدینی (والش^۲، ۲۰۰۷).

۵- کمبود سیستم اعتقادی هدایت کننده خانواده

کمبود چهارچوب فراهم کننده یکپارچگی و معنی دهی در شرایط سخت و دشوار؛ کمبود باورهای مشترکی که از هویت، مثبت اندیشی و تلاش های مقابله ای حمایت کند؛ کمبود دسترسی به جوامع، آیینها، ارزشهای حمایتی بیرونی. پیامد این نواقص شامل: احساس تنهایی؛ درماندگی و بدبینی؛ از دست رفتن احساس یکپارچگی؛ نقص در

^۱ - Mansfield

^۲ - Walsh

ماموریت های خانوادگی مشترک و حمیت قسمتی. برای رفع این مشکلات، مداخلاتی در قالب بسته تاب آوری خانواده می تواند کارساز باشند: خلق روایت های خانوادگی در افزایش یکپارچگی احساس های مشترک خانوادگی؛ نرمال کردن و به هم نزدیک کردن تجربیات متناقض؛ برجسته سازی نقاط قوت و موفقیت ها در افزایش مثبت اندیشی؛ بازبینی تفاسیر منفی؛ حمایت از تمایلات مذهبی و معنوی خانواده. پیامد این اقدامات شامل: ایجاد اهداف و ماموریت های خانوادگی و حمایت از باورهای مشترک؛ افزایش حس یکپارچگی و معنی یابی برای مشکلات اخیر؛ افزایش دسترسی به منابع و خدمات خانوادگی، نظامی و معنوی است (۱۴۶ مکنولتی، ۲۰۰۳).

رضایت زناشویی^۲ را برقراری ارتباط مؤثر با طرف مقابل، عدم عصبانیت، حفظ استقلال فردی زن و مرد ضمن مشارکت با هم، ارزش قائل شدن به خواسته ها و علایق همسر، همراهی و همدلی، داشتن اهداف و آرمان مشترک، قبول سختی ها و آمادگی برای مواجهه با مشکلات زندگی و کنار هم بودن در روزهای خوشی و سختی و تأکید و توجه بر نکات مثبت شخصیت همسر، ابراز دوستی و اهمیت دادن به یکدیگر را از عوامل در استمرار زندگی مشترک و رضایت زن و مرد دانسته اند (صافی، ۱۳۷۴).

ارتباط صحیح کلامی و غیرکلامی اساس یک زندگی زناشویی موفق است. زن و مردی که از داشتن، یک ارتباط صحیح با یکدیگر و دیگر افراد خانواده محروم هستند، دارای نشانه های رفتاری ویژه ای می باشند که از جمله آن ها می توان به موارد زیر اشاره کرد: یاس، نومیدی و درماندگی زن یا شوهر، وجود تعارض بین زن و شوهر، داشتن انواع مشکلات در زمینه های مالی، جنسی، رفتاری، نرخ پایین تقویت یکدیگر، نبود رضایت و خشنودی از زندگی زناشویی شکایت و انتقاد از یکدیگر و غیره که سرانجام سلامت روانی افراد خانواده را مورد تهدید قرار می دهد (نوابی نژاد، ۱۳۷۶).

^۱ - McNulty

^۲ - marital satisfaction

رضایت از زندگی وقتی وجود دارد که وضعیت موجود فرد در روابط خانواده مطابق با آن چه وی انتظار دارد، منطبق باشد و نارضایتی از زندگی وقتی اتفاق می افتد که وضعیت موجود فرد در روابط خانوادگی با وضعیت مورد انتظار و دلخواه فرد منطبق نباشد (وینچ و رابرت^۱، ۲۰۰۰). ارتباط با همسر جنبه‌ی مرکزی زندگی عاطفی و اجتماعی یک شخص است و نارضایتی زناشویی، به توانایی زن و شوهر برای برقراری روابط رضایت‌مندانه با بچه‌ها و سایر اشخاص خارج از خانواده آسیب می‌رساند (معمدین، ۱۳۸۳).

متغیر تاب‌آوری بر میزان رضایت‌مندی از زندگی دارای اثر غیرمستقیم می‌باشد. به بیان دیگر تاب‌آوری با تأثیر بر نوع احساس‌ها و هیجان‌های فرد، نگرش مثبت و در نتیجه رضایت از زندگی را در پی دارد.

این یافته‌ها همسو با یافته‌های پژوهش آنتونوسکی^۲ (۱۹۸۷) و لازاروس^۳ (۲۰۰۴) است که کاهش میزان تاب‌آوری در برابر رویدادهای زندگی را در فرد، با نوعی احساس فشار روانی، اضطراب و یا افسردگی همراه دانسته‌اند و همسو با یافته‌های باسو^۴ (۲۰۰۴) و هامارات و تامبستون، استیل و ماتچینی^۵ (۲۰۰۱) که ناخرسندی درباره زندگی را به دنبال این احساس‌ها در فرد گزارش کرده‌اند. به بیان دیگر نخستین اثر ارتقا‌توانمندی‌های فرد در زمینه‌ی تاب‌آوری، کاهش مشکلات روانی و هیجانی، افزایش میزان سلامت روانی و در نتیجه افزایش میزان رضایت‌مندی فرد از زندگی خواهد بود. شاید بتوان گفت که تغییر در احساس‌ها می‌تواند تغییر در نگرش فرد درباره‌ی زندگی و محیط پیرامون را در پی داشته باشد.

^۱ -Winch & Robert

^۲ -Antonovsky

^۳ - Lazarus

^۴ -Basu

^۵ -Hamarat, Thompson, Zabrocky, Steele & Matheny

بنابراین پرسش های این پژوهش عبارت بودند از اینکه آیا بین آموزش تاب آوری خانواده و رضایت زناشویی رابطه وجود دارد؟ آیا بین آموزش تاب آوری خانواده با رضایت مندی از زندگی رابطه وجود دارد؟

از لحاظ نظری بهترین مدل برای تبیین ارتباط متغیرهای این تحقیق با یکدیگر، مدل تاب آوری (سازگاری و انطباق) خانواده مک کوبین و مک کوبین^۱ است که توسط رزنبلوم و کیس^۲ برای خانواده های نظامی مورد اصلاح قرار گرفته است. این مدل بر کشف و آزمون عوامل تاب آور موجود در خانواده ها تاکید دارد. این نظریه از دو مرحله یکپارچه تشکیل شده است: مرحله سازگاری و مرحله انطباق. مرحله سازگاری در تاب آوری خانواده، فرایندی است که خانواده تلاش میکند تا به تعادل و هماهنگی برسد. ابتدا سیستم خانواده با یک عامل استرسزا روبه رو می شود که در عملکرد خانواده اختلال ایجاد میکند. پس از استرس اولیه، سیستم های خانواده بر منابع مقاومتی خود تکیه می کنند. این منابع توانایی و نقاط قوت در اعضاء می باشد که خانواده با استفاده از آنها هم عوامل استرس زا را مدیریت می کند و هم به نیازهای موجود در خانواده رسیدگی می کند. یکی از منابعی که خانواده بر آن تکیه می کند تاب آوری است. در طی مرحله سازگاری، سیستم خانواده یک فرایند ارزیابی اعم از ارزیابی گسترده تا خاص را تکمیل می کند. در این مرحله نه تنها خانواده باید خود را به عنوان یک واحد خانواده ارزیابی کند، بلکه به همان اندازه عوامل استرس زا را مورد ارزیابی قرار دهد. در مرحله دوم خانواده ها از طریق انطباق تلاش میکنند تا با حل مشکلات خانواده و مقابله با آنها به تعادل و هماهنگی برسند. در این مرحله خانواده ها باید به کشف، تعیین و استفاده از منابع پردازند تا در مدیریت استرس و نیازهای جدیدی که به علت استرس در سیستم خانواده به وجود آمده است، کمک کنند. عامل استرسزا در مرحله سازگاری مطرح است

^۱ - McCubbin & McCubbin

^۲ - Rosenblum & Kees

و استرس‌های اضافی و نیازهای جدید که ناشی از استرس اولیه است در این مرحله مطرح می‌شود. انطباق یافتن با این عوامل استرس‌زای جدید و اضافی برای تاب‌آوری خانواده حیاتی است. بعد از یک حادثه استرس‌زا باید انطباق و الگوی جدید عملکردی ایجاد شود. این الگوهای جدید ممکن است اصلاح الگوهای قدیمی، نگهداری یا تجدید الگوهای عملکردی که از قبل ایجاد شده‌اند، باشد. در نهایت سیستم خانواده در این مرحله، دوباره بر منابع مقاومتی خود و تاب‌آوری تکیه می‌کند. اما در این مرحله منابع فراتر از اعضاء فردی خانواده، گسترش می‌یابد و شامل همکاری با یکدیگر در درون نظام خانواده به عنوان یک واحد و حمایت جامعه - اجتماع می‌باشد. با وجود آنکه مک کوبین و مک کوبین نظریه ارزشمندی را در حوزه تاب‌آوری خانواده شناسایی کرده‌اند، اما به دلیل ماهیت بوم‌شناسی و گستردگی آن برای همه دشوار به نظر می‌رسد (رزنیام^۱، ۲۰۱۵).

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

در ابتدا با مطالعه و بررسی ادبیات پژوهشی موجود در مورد تاب‌آوری خانواده و در عین حال تناسب آن با نیازها، مشکلات و استرس‌های خاص گروه مخاطب بسته آموزشی یعنی والدین خانواده‌های نظامی تدوین شد. این بسته حاوی ۱۰ جلسه آموزشی هفتگی مطابق با مدل طراحی‌شده از نظرات نخبگان و متخصصان سازمانی است و به مدت ۹۰ دقیقه برای یک گروه ۳۴ نفره از خانواده‌های نظامی که از مقیاس تاب‌آوری خانواده (که توسط محقق برای اولین بار در ایران ترجمه و هنجاریابی شد) کمترین

^۱ - Rosenblum

امتیاز را کسب نموده بودند، با استفاده از روشهایی گوناگون مورد استفاده در این بسته شامل سخنرانی، بحث گروهی، مدل سازی توسط پژوهشگر، صحنه سازی و تمرین های ایفای نقش، مشارکت والدین و انجام تکالیف در منزل اجرا شد. پس از اجرای مداخلات روان شناختی و اجرای بسته آموزشی، سطح تاب آوری خانواده گروه آزمایشی و کنترل مجدداً اندازه گیری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روش تحقیق مورد نظر در پژوهش حاضر، روش نیمه آزمایشی با دو طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل و طرح یک گروهی با اندازه گیری مکرر بود.

ابزار

ابزارهای به کار رفته در این پژوهش عبارتند از: مقیاس رضایت از زندگی (SWLS)^۱ توسط دینر^۲ تهیه شده است. این مقیاس یک ابزار ۵ سؤالی است که برای سنجش قضاوت کلی فرد در رابطه با زندگی طراحی شده بود. مقیاس رضایت زناشویی که یک پرسشنامه ۲۵ سؤالی است و برای اندازه گیری میزان، شدت یا دامنه مشکلات زن و شوهر در رابطه زناشویی تدوین شده است (ثنایی، ۱۳۷۹). در این مطالعه ابتدا مفاد بسته آموزشی تاب آوری خانوادگی با مطالعه دقیق و وسیع بسته های آموزشی مختلف موجود، مخصوصاً بسته تاب آوری خانواده که برای خانواده نظامی تدوین شده اند، جمع آوری شد. سپس این مفاد توسط خبرگان و با استفاده مقیاس سنجش یک بسته آموزشی، مورد سنجش قرار گرفت. بسته آموزشی تدوین شده برای گروه آزمایش که

^۱ - Satisfaction With Life Scale

^۲ - Diener

شامل ۱۷ خانواده است توسط محقق اجرا شد. به منظور تحلیل آماری داده ها آزمون تحلیل کوواریانس مورد استفاده قرار گرفت.

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 قبلا ذکر شد رویکرد تاب آوری خانواده والش مبتنی به سه اصل است: ۱- نظام باورهای خانواده؛ ۲- الگوهای سازمانی؛ ۳- فرایندهای ارتباطی (والش، ۲۰۱۶). 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 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.

اجرای بسته

این بسته حاوی ۱۰ جلسه آموزشی هفتگی و به مدت ۹۰ دقیقه برای یک گروه ۳۴ نفره از خانواده های نظامی که از مقیاس تاب آوری خانواده (که توسط محقق برای اولین بار در ایران ترجمه و هنجاریابی شد) کمترین امتیاز را کسب نموده بودند، با استفاده از روشهایی گوناگون مورد استفاده در این بسته شامل سخنرانی، بحث گروهی، مدل سازی توسط پژوهشگر، صحنه سازی و تمرین های ایفای نقش، مشارکت والدین و انجام تکالیف در منزل اجرا شد.

جدول ۱- جلسات بسته تاب آوری خانواده

جلسه	خلاصه محتوای جلسات
اول	آشنایی با بسته و معارفه اعضای گروه
دوم	آشنایی با مفهوم استرس و استرس های ناشی از شغل نظامی و آموزش درباره مفهوم تاب آوری
سوم	خانواده
چهارم	آموزش راهبردهای کنار آمدن با استرس
پنجم	آموزش شیوه های بازسازی شناختی و ایجاد الگوی تفکر سازنده و تاب آورانه
ششم	آشنایی با انواع سبک های تفکر خوش بینانه و بدبینانه سلیگمن
هفتم	آموزش دلگرم سازی و خود دلگرم سازی و دلگرم ساختن دیگران
هشتم	جستجو معنی، معنی خواهی و آموزش معنوی
نهم	مهارت های ارتباطی خانواده
دهم	آمادگی و سلامت جسمانی
	جمع بندی، مرور و نتیجه گیری

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.

جدول (۱) آماره های توصیفی رضایت از زندگی والدین به تفکیک گروه

شاخص آماری	گروه	آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت از زندگی	کنترل	پیش آزمون	۱۷	۱۷/۴۱	۵/۵۳
		پس آزمون	۱۷	۱۷/۳۵	۵/۸۶
	آزمایش	پیش آزمون	۱۷	۱۵/۰۷	۴/۸۹
		پس آزمون	۱۷	۱۸/۸۸	۳/۴۲

طبق نتایج جدول (۱) میانگین رضایت از زندگی برای گروه آزمایش (۱۸/۸۸) است. در گروه کنترل میانگین پایین تر و برابر با (۱۷/۳۵) است. برای بررسی معنادار بودن تفاوت این دو میانگین از روش تحلیل کوواریانس استفاده شده است.

جدول (۲) نتیجه آزمون تحلیل کوواریانس برای عامل رضایت از زندگی

شاخص آماری	گروه	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون

۰/۳۱۱	۰/۰۶۷	۰/۰۰۰	۱۴۱/۲۲۲	۶۰۴/۸۷۱	۱	۶۰۴/۸۷۱	پیش آزمون	
۰/۸۹۲	۰/۵۱	۰/۰۰۰	۱۶/۸۷	۷۱/۸۷۰	۱	۷۱/۸۷۰	رضایت از	رضایت
		-	-	۴/۲۸۳	۳۱	۱۳۲/۷۷۶	زندگی	از
		-	-	-	۳۳	۲۰۴/۴۶۴	خطا	زندگی
							کل	

جدول (۲) پردازش استنباطی داده ها و نتایج آزمون تحلیل کوواریانس را نشان می دهد. بر اساس جدول نتایج جدول (۲) میزان F مشاهده شده برای متغیر بین گروهی برابر با (۱۶/۷۸) است. مقدار F بحرانی نیز بر اساس جدول توزیع F با درجه آزادی (۳۱ و ۱) در سطح معناداری ($P \leq ۰/۰۱$) برابر با (۷/۵۲) است. از آنجایی که میزان F مشاهده بزرگتر از مقدار بحرانی است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت فرض صفر رد شده؛ یعنی میانگین رضایت از زندگی والدینی که تحت آموزش بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند به طور معناداری بیش از والدینی است که تحت این آموزش نبوده اند.

جدول (۳) آماره های توصیفی رضایت زناشویی والدین به تفکیک گروه در پس آزمون

شاخص آماری	گروه	آزمون	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت زناشویی	کنترل	پیش آزمون	۱۷	۳۷/۰۹	۸/۹
		پس آزمون	۱۷	۳۶/۴۷	۸/۵
		پیش آزمون	۱۷	۴۸/۰۱	۸/۲
	آزمایش	پس آزمون	۱۷	۴۷/۲۳	۸/۱

طبق نتایج جدول (۳) میانگین رضایت زناشویی برای گروه آزمایش (۴۷/۲۳) است. در گروه کنترل میانگین پایین تر و برابر با (۳۶/۴۷) است. برای بررسی معنادار بودن این دو میانگین از روش تحلیل کوواریانس استفاده شده است.

جدول (۴) نتیجه آزمون تحلیل کوواریانس برای عامل رضایت زناشویی

شاخص آماری	گروه	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر	توان آزمون
	پیش آزمون	۵۵۶۸/۴۷۴	۱	۵۵۶۸/۴۷۴	۱/۴۶۸	۰/۰۱	۰/۲۶۷	۰/۸۵۱
رضایت	رضایت	۰/۷۹۶	۱	۰/۷۹۶	۲/۰۹	۰/۱۵۸	۰/۱۱۵	۰/۲۹۰
زناشویی	زناشویی	۱۱/۷۶۲	۳۱	۰/۲۷۹	-	-	-	-
	خطا	۱۲/۳۵۴	۳۳	-	-	-	-	-
	کل							

بر اساس نتایج جدول (۴) میزان F مشاهده شده برای متغیر بین گروهی برابر با (۲/۰۹) است. مقدار F بحرانی بر اساس جدول توزیع F در سطح معناداری ($P \leq 0/01$) 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 رضایت زناشویی والدینی که تحت آموزش بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند از والدینی که تحت این آموزش نبوده اند به طور معنی داری متفاوت نبوده است. به عبارت دیگر آموزش بسته تاب آوری خانواده اثر معناداری بر افزایش رضایت زناشویی والدین ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، پس از تدوین بسته آموزش تاب آوری خانواده برای والدین نظامی و اجرای آن، نتایج آموزش از طریق دو پرسشنامه رضایت از زندگی و رضایت زناشویی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یکی از سازه های روانشناسی مثبت که رضایت زندگی را در خانواده ها تحت تاثیر قرار می دهد تاب آوری است. کلارک و هارتمن^۱؛ لاستیگ، روزنتال، استراسر و هینز^۲؛ بنگستون- تاپس و هاتسون^۳، کرولی، هیسلیپ و هوبدی^۴؛ کوردیچ- هال و پیرسون^۵؛ مک کالیستر، وبستر، مالون و استینهاردت^۶؛ سامانی، جوکار و صحراگرد، نیز نشان داده اند، تاب آوری، سرسختی روانی و احساس یکپارچگی بر رضایت زندگی تاثیر دارد. هینترمیر^۷ در پژوهش خود دریافته است که احساس یکپارچگی، باعث افزایش رضایت از زندگی در والدین می گردد. این قسمت از یافته های پژوهش با نتایج پاوت^۸ در یک راستا است که بیان کرده اند میزان رضایت از زندگی در طی زمان می تواند تغییر کند. مثلاً بعد از دوره های روان درمانی افزایش می یابد و پس از بیماری و ناتوان شدن همسر کاهش می یابد. آنها بیان کرده اند که رضایت از زندگی یک مؤلفه طولانی مدت دارد) که شاید از رویدادهای جاری زندگی و طرحواره های شناختی فرد ریشه می گیرند) و یک مؤلفه کوتاه مدت دارد (که از خلق و خوی فعلی و موقعیت های برجسته فوری زندگی ریشه می گیرند). پس به نظر میرسد که طبق یافته های این پژوهش اثربخشی بسته افزایش تاب آوری خانواده بر مؤلفه کوتاه مدت رضایت از زندگی و یا بر مؤلفه با مدت زمان متوسط باشد. افزایش رضایت از زندگی ممکن است ناشی از کاهش استرس والدینی، تغییر نظام باورها و نگرش های والدین باشد (پاوت، ۱۹۹۳).

^۱ - Clark & Hartman

^۲ - Lustig, Rosenthal, Stratusser, & Hayens

^۳ - Bengtsson-Tops, & Hansson

^۴ - Crowley, Hayslip, & Hobby

^۵ - Kordich-hall & Pearson

^۶ - McCallister, Webster, Mallon & Steinhardt

^۷ - Hintermair

^۸ - Pavot

یافته های این تحقیق نشان می دهد که میزان رضایت زناشویی والدینی که تحت آموزش بسته تاب آوری خانواده قرار گرفته اند از والدینی تحت این آموزش نبوده اند بیشتر نیست. در تبیین این یافته ها می توان گفت عوامل مختلفی در رضایت زناشویی سهم دارند. نتایج پژوهشهای متعدد نشان داده اند که عوامل مربوط به موضوعات رشدی درون فردی مشتمل بر ویژگیهای شخصیتی، بازخوردها، باورها، ارزشها و انتظارات و هم عوامل مربوط به موضوعات رشدی بین فردی شامل عشق، صمیمیت، تعهد، عواطف و رابطه جنسی، الگوهای ارتباطی، میزان قبول مسئولیت طرفین، میزان تناسب نیازهای زوجین با یکدیگر، موضوعات خانوادگی و اجتماعی بر میزان رضایت زناشویی مؤثرند (راضی، ۱۳۹۰). تاکنون پژوهش های زیادی در زمینه عوامل مرتبط با رضایت زناشویی زوجین ایرانی انجام شده اند. نتایج حاکی از آن بوده که عواملی چون متغیر های جمعیت شناختی (شاکریان، ۱۳۸۸)، ویژگی های شخصیتی (عباسی، ۱۳۸۸)، سبک های دلبستگی، تمایز یافتگی (بیرامی، ۱۳۹۱)، عزت نفس (پوردهقان، ۱۳۸۷)، سبک های مقابله ای زوجین (بشارت، ۱۳۸۵)، مراحل تحول چرخه زندگی خانواده (عباسی، ۱۳۸۹)، و هوش هیجانی (علی اکبری، ۱۳۹۱) با رضایت زناشویی زوجین مرتبط بوده اند. یکی از دلایل عدم تاثیر گذاری آموزش بسته تاب آوری خانواده بر رضایت زناشویی این است که بسته مذکور شامل آموزش عوامل تاثیر گذار فوق الذکر نمی شود. یکی دیگر از تبیین های برای رد فرضیه ما این است که امکان برگزاری جلسات بصورت زوجی وجود نداشت. همچنین در بسته تاب آوری خانواده، مهارت های حل مساله به آنها آموزش داده نشده است. فرایندی که طی آن فرد تلاش می کند تا راهبردهای موثر مقابله با موقعیت مسئله ساز در زندگی را کشف و شناسایی کند. آموزش این راهبردها

مهارتی است که برای والدین این امکان را فراهم می‌کند در مقابل چالش‌ها و عوامل استرس‌زای زندگی معقولانه و منطقی رفتار نموده و با تامل و تفکر بر راه‌کارهای موثر در رفع مشکل، بهترین را برگزیده و در صدد رفع آن برآید.

در مجموع یافته‌های این پژوهش، نشان دهنده این است که پس از اجرای بسته آموزشی و انجام مداخلات روان‌شناختی، تفاوت معناداری در زمینه برخورداری از رضایت از زندگی وجود دارد که این تفاوت را می‌توان متأثر از مداخلات آموزشی انجام‌شده و شرکت اعضای گروه آزمایشی در بسته آموزش تاب‌آوری خانواده دانست.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه مداخلات آموزشی مؤلفه‌های روان‌شناختی حاصل از این پژوهش می‌تواند در تاب‌آوری خانواده‌های نظامی مؤثر واقع شود، پیشنهاد می‌شود آموزش این عوامل در بسته آموزش خانواده‌های نظامی قرار گیرد و در قالب دوره‌های تخصص تکمیلی و یا دوره‌های تخصصی کوتاه‌مدت برنامه‌ریزی و به اجرا درآید.

منابع

- بشارت، محمدعلی؛ آناهیتا تاشک و سیدمحمدرضا رضازاده (۱۳۸۵)، تبیین رضایت زناشویی و سلامت روانی بر حسب سبک‌های مقابله، روانشناسی معاصر، دوره اول، شماره اول.
- بیرامی، منصور، صمد فهیمی، ابراهیم اکبری و احمد امیری (۱۳۹۱)، پیش‌بینی رضایت زناشویی براساس سبک‌های دلبستگی و مؤلفه‌های تمایز‌یافتگی، مجله اصول بهداشت روانی، سال چهاردهم، شماره ۵۳.
- پوردهقان، محمد، شهناز محمدی و علیرضا محمودنیا (۱۳۸۷)، رابطه بین عزت نفس و رضایت زناشویی معلمان مدارس راهنمایی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال دوم، شماره ۴.

- صافی، احمد (۱۳۷۴)، خانواده‌ی متعادل، چاپ دوم، تهران، انتشارات انجمن اولیا و مربیان جمهوری اسلامی ایران.

- نوایی نژاد، شکوه السادات (۱۳۷۶)، مشاوره ازدواج و خانواده درمانی، تهران، چاپ چهارم، انتشارات انجمن اولیا و مربیان جمهوری اسلامی ایران.

- معتمدین، مختار (۱۳۸۳)، تأثیر آموزش راهبردهای مقابله با باورهای غیرمنطقی (براساس رویکرد شناختی) بر این باورها و رضایت زناشویی زوج‌های مراجعه‌کننده به مرکز مشاوره‌ی خانواده‌ی بهزیستی اهواز پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز.

- سامانی، سیامک، جوکار، بهرام، صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶)، تاب‌آوری، سلامت روانی رضایتمندی از زندگی، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، سال سیزدهم، شماره ۳، صص ۲۹۰-۲۹۵.

- راضی، اکبر (۱۳۹۰)، بررسی اثربخشی مشاوره گروهی وجودی بر منبع کنترل و خیانت زناشویی زنان متأهل ۲۰-۴۵ ساله پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.

- شاکریان، عطا (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر در رضامندی زناشویی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان، دوره چهاردهم.

- عباسی، روح‌الله و کاظم رسول زاده طباطبایی (۱۳۸۸)، رضایتمندی زناشویی و تفاوت‌های فردی: نقش عوامل شخصیتی، مجله علوم رفتاری، دوره سوم، شماره سوم.

- عباسی، مریم، محسن دهقانی و محمدعلی مظاهری (۱۳۸۹)، بررسی تغییرات رضایت زناشویی و ابعاد آن در طول چرخه زندگی خانواده: تحلیل روند، خانواده‌پژوهی، سال ششم، شماره ۲۱.

- علی‌اکبری دهکردی، مهناز (۱۳۹۱)، رابطه بین هوش هیجانی و رضایت زناشویی در زوجین، مجله علوم رفتاری، دوره ششم، شماره ۲.

- Antonovsky, A. (۱۹۸۷). Unraveling the mystery of health. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ann I. Alriksson-Schmidt, MA, MSPH, Jan Wallander, PhD and Fred Biasini, Quality of Life and Resilience in Adolescents with a Mobility Disability *Journal of Psychology*, ۲۲(۳), ۳۷۰-۳۷۹.
- Basham KK, miehls D. (۲۰۰۴). Tranforming the Legacy: couple therapy with survivor's trauma. New York: Columbia university press.
- Basu, D. (۲۰۰۴). Quality-of-life issues in mental health care: Past, present, future. *German Journal of Psy-chiatry*, ۷, ۳۵-۴۳.
- Bengtsson-Tops, A., & Hansson, L. (۲۰۰۱). The validity of Antonofskys Sense of coherence measure in sample of schizophrenic patients living in the community. *Journal of Advanced Nursing*, ۳۳، ۴۳۲-۴۳۸.
- clark, L. M. & Hartman, M. (۱۹۹۶). Effect of Hardiness and Appraisal on psychological Distress and Physical Health of Caregivers to Elderly Relatives. *Research on Aging*, ۱۸(۴), ۳۷۹-۴۰۱.
- Crowley, B. J., Hayslip, B.Jr., & Hobby., (۲۰۰۳). Psychological Hardiness and adjustment to life events in adulthood. *Journal of Adult Development*, ۱۰(۴), ۲۳۷-۲۴۸.
- Diener, E., Lucas, R., Schimmack, U & Helliwell, J. (۲۰۰۹) Well-being for Public Policy. New York: Oxford University Press.
- Hintermair, E. (۲۰۰۴). Sense of Coherence: A Relevant Resource in the Coping Process of Mothers of Deaf and Hard-of-Hearing Children? *Journal of Deaf studies and Deaf Education*, ۹(۱), ۱۵-۲۶.
- Kordich-hall, D. & Pearson, J. (۲۰۰۳) Resilience, giving children the skills to bounce back. Ontario: Reaching out project publishers.
- Lustig, D. C., Rosenthal, D. A., Stratusser, D. R., & Hayens, K., (۲۰۰۰). The Relationship between sense of coherence and adjustment in persons with Disabilities. *Rehabilitation counseling bulletin*, ۴۳(۳۰ ۱۳۴-۴۱).
- Hamarat, E., Thompson, D., Zabucky, K. M., Steele, D., & Matheny, K. B. (۲۰۰۱). Perceived stress and coping resource: Availability as predictors of life satisfaction in young, middle-aged, and older adults. *ExperimentalAging Research*, ۲۷, ۱۸۱-۱۹۶.
- Lazarus, A. (۲۰۰۴). Relationships among indicators of child and family resilience and adjustment following the
- Winch, Robert. (۲۰۰۰). Selected Studies in Marriage and the Fmily. New york: Hito Rinehart and Wiston. INC.
- Lester, P., Peterson, K., Reeves, J., Knauss, L., Glover, D., Mogil, C., et al. (۲۰۱۰). The long war and parental combat deployment: Effects on military children and at-home

- spouses. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, ۴۹(۴), ۳۱۰-۳۲۰.
- Mansfield, A., Kaufman, J., Marshall, S., Gahynes, B., Morrissey, J., & Engel, C. (۲۰۱۰). Deployment and the use of mental health services among US army wives. *The New England Journal of Medicine*, ۳۶۲, ۱۰۱-۱۰۹.
- McCubbin, M. A., & McCubbin, H. I. (۱۹۹۶). Resiliency in families: A conceptual model of family adjustment and adaptation in response to stress and crises. In McCubbin, H. I., Thompson, A. I., and McCubbin, M. A. (Eds.). *Family Assessment: Resiliency, Coping and Adaptation: Inventories for Research and Practice*. Madison, WI. University of Wisconsin.
- McNulty Af. Does deployment impact the health care use of military families stationed in Okinawa? *Mil Med*. ۲۰۰۳; ۱۶۸(۶): ۴۶۵-۷۰.
- McCallister, K. t., T., Webster, J. A., Mallon, M.W. & Steinhardt, M. A. (۲۰۰۶). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *American journal of health promotion*, ۲۰(۳): ۱۸۳:۹۱.
- Pavot, W., Diener, E. (۱۹۹۳). Review of the satisfaction with life. *Journal of psychological assessment*, ۰(۲).
- Rosenblum, K. & Kees, M. (۲۰۱۵). Evaluation of a Psychological Health and Resilience Intervention for Military Spouses: A Pilot Study. *Psychological Services*, ۱۲(۳), ۲۲۲-۲۳۰.
- Walsh, F. (۲۰۰۷). Traumatic loss and major disasters: Strengthening family and community resilience. *Family Process*, ۴۶(۲), ۲۰۷-۲۲۷.
- Walsh, F. (۲۰۱۶). *Strengthening Family Resilience (Third Edition)*. New York: Guilford Press.
- Zoroya, G. (۲۰۰۹, August ۵). Broken Families. *USA Today*. p. A۱.

Investigating the effect of knowledge management system on the decision-making power of Nezaja commanders

Ali Asghar Salarnejad^۱

Behnam Abdi^۲

Majid Maleki^۳

Abstract

The main purpose of this study is to investigate the effect of knowledge management system on the decision-making power of managers and commanders of Nezaja. This article, after an overview of the non-variable research background regarding the effect of knowledge management system on the decision-making power of Nazaja commanders, has identified them and prepared them in the form of a standard questionnaire. After identifying the statistical population, the questionnaire was given to a group of Nezaja experts and military experts, and after completion and aggregation, it was reviewed and analyzed. The results showed Knowledge management system has a very high contribution in facilitating exchange, improving search and optimal use of information, increasing accuracy, speed and efficiency. The use of knowledge management system is also very effective in institutionalizing and targeting decisions in Nezaja. Lack of "knowledge centers" as a central component of the knowledge management system and also the lack of strategy to manage and transfer knowledge is one of the needs of Nezaja.

Keywords: knowledge management, knowledge management system, the effect of the system on decision-making power, decision-making power of Nezaja managers

^۱ PhD student in Information Technology Management, Smart Business Orientation, Department of Management, Faculty of Management and Military Sciences, Imam Ali (AS) Military University,

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

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

Identify and prioritize the implementation indicators of the IT infrastructure library in defense and military organizations

Ali Khalili^۱

Farhad Hadinejad^۲

Abstract

The Information Technology Infrastructure Library (ITIL) is one of the most widely accepted IT service management frameworks, describing behavioral practices in IT service management, from strategy development to continuous service improvement. The purpose of this study is to identify and prioritize the indicators of successful implementation of the ICT library in defense and military organizations. Therefore, the present study is from the group of applied research that has been done in a mixed (qualitative-quantitative) method. For this purpose, in a qualitative step by reviewing documents, books and scientific articles, effective indicators in the implementation of ITIL They were identified in defense and military organizations and validated and qualified with the help of experts and Delphi method. Then, in a quantitative phase, the selected indicators were compared and prioritized using the Fuzzy ANP process. Applying this approach causes the dependence of the networks of indicators on each other as well as the hidden uncertainty in the mental judgments of experts in the research process.

Keywords: Information Technology Infrastructure Library, Fuzzy Network Analysis Process, Delphi Method, Defense and Military Organizations.

^۱PhD in Information Technology Management, Allameh Tabatabai University, Lecturer at Imam Ali University.

^۲ Assistant Professor of AJA Command and Staff University

Explain the relationship between managers' managerial motivations and organizational health

Seyed Hassan Hosseini^۱

Mohammad Mehdi^۲

Ebrahim Hajipour^۳

Amjad Azmi^۴

Omid Maragheh^۵

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between the dimensions of managers' motivation and organizational health. Motivation of managers has seven dimensions of powerful personality, playing competitive games, creating competitive situations, playing a positive role, imposing demands, being different from the group and performing routine administrative tasks, and organizational health has the dimensions of institutional unity, manager influence, consideration, Construction, resource support, morale and scientific emphasis. By distributing standard questionnaires and collecting data, first the model was fitted and then the hypotheses based on Pearson correlation coefficient were tested. Results at confidence level ۹۹ Percentage indicates a positive and strong relationship between managers' motivation and its dimensions with organizational health, in other words, with increasing managerial motivation, the organization will be healthier.

Keywords: managerial motivation, managers, organizational health

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

^۲ Assistant Professor, School of Management, Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran

^۳ Assistant Professor, School of Management, Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran

^۴ Assistant Professor, School of Management, Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran

^۵ PhD student Mirit Commerce and lecturer at Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran

The Impact of Social Capital on the Implementation of the Pillars of Resistance Economy in Military Organizations Considering the Mediating Role of the Jihadi Management Approach

Mustafa Radsar^۱

Mehdi Mohammadi^۲

Ali Akbar Joined^۳

Abstract

In this research, the library method has been used to collect data to compile the research literature and also the field method has been used to analyze the questions. The statistical population includes all military personnel of one of the military units, the number of which is about ۱۶ thousand people, of which ۳۷۰ people have been selected as a sample of stratified random sampling method using Cochran's volume formula. The data collection tool in the present study is a standard questionnaire that the face validity of the questionnaire was determined and the reliability of the questionnaire was confirmed according to Cronbach's alpha coefficient of ۰.۸۸۷ and in order to analyze and Data analysis and testing of hypotheses and drawing tables and graphs and to determine the effect of variables in research and data analysis to reject or confirm any of the research hypotheses, Pearson correlation test and path analysis using SPSS and LISREL software Took. The results showed that social capital has an effect on the implementation of the pillars of the resistance economy in military organizations by considering the mediating role of the jihadi management approach. Finally, practical suggestions were presented.

Keywords: Social Capital, Resistance Economy, Jihadi Management, Military Organization.

^۱ PhD in Management, Department of Management, Imam Ali University, Tehran, Iran.

^۲ PhD Student in Financial Economics, Department of Economics, Imam Ali University, Tehran, Iran

^۳ Assistant Professor, Department of Management, Osweh Higher Education Institute, Tabriz, Iran. (Author)

Investigating the effect of empowerment, teamwork and staff training on organizational commitment

Mohsen Najafi^۱

Mojtaba Maleki^۲

Shabnam Khorani^۳

Abstract

The statistical population of this study is ۲۱۳ employees of AJA universities. The present research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The research model was evaluated with a sample of ۱۳۷ employees using a simple random sampling method. The independent variables of research are empowerment, teamwork and staff training and the dependent variable of research is organizational commitment. The necessary information for the present study was collected using a standard questionnaire and for initial analysis of data from SPSS and to test model hypotheses, from equation modeling. Structural (SEM) was used. The results show that teamwork, empowerment and staff training affect organizational commitment in one of AJA universities. Staff training has the greatest impact on organizational commitment, and teamwork and empowerment are next. Also, according to the obtained t-values, it has been shown that the variables have a good level of significance. In accordance with the obtained results, practical suggestions are presented.

Keywords: Empowerment, Teamwork, Staff Training, Organizational Commitment

^۱ PhD student in Public Administration; Organizational Behavior Orientation, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Iran

^۲ PhD student in Public Administration; Human Resources Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch

^۳ PhD student in Public Administration; Human Resources Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch

Identifying and ranking the components of optimal planning of field exercises of Nezaja Ranger Battalions

Ahmad Mehdi Jamali^۱

Hassan Rezaei^۲

Sohrab Mohammadi Nasab^۳

Abstract

In this study, the collected data were analyzed using qualitative analysis method and the data obtained from the questionnaire were quantified using mean, standard deviation and one-sample t-test with Spss software. The results of t-test of components for improving the planning of field exercises of Nezaja Ranger Battalions showed that the planning rate of field exercises of Nezaja Ranger Battalions is ۴,۳۸ with an average of ۴. It was determined based on t-test that all components studied in planning promotion Field training of Nezaja Ranger Battalions is significant at ۹۵٪ confidence level. Also, the results of Friedman test show that the components of planning and distribution of plans and training planning are the most important components of how to improve the field training planning of the commando battalions of the Army of the Islamic Republic of Iran.

Keywords: Planning, Field Training, Ranger Battalion

^۱ Master of Military Management, Command University and AJA Headquarters

^۲ Assistant Professor Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran

^۳ Assistant Professor Imam Ali (AS) Military University, Tehran, Iran (Corresponding Author)

Evaluation of the effectiveness of family resilience training on life satisfaction and marital satisfaction of military families

Mehdi Dadashi Haji^۱

Alireza Moghadam^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 life satisfaction and marital satisfaction of families. Method: The research was quasi-experimental with two pre-test and post-test designs with control group and one-group design with repeated measures. Using random sampling method, the study population includes ۵۰۰ 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, to evaluate the research variables of life satisfaction and marital satisfaction questionnaires in pre-test, post-test were used. they got. Results: The data were analyzed using analysis of covariance at a significant level ($P / ۰ . ۰۰۱$) and showed that the variability of life satisfaction in parents who were trained in the program to believe, from parents under this They were not trained, it was more. But there was no difference between the marital satisfaction of the control and experimental groups. Conclusion: The results of this study showed that there is a significant difference in life satisfaction between the two groups designated as experimental and control groups in this study, after the implementation of the educational package and psychological interventions. This difference can be Affected by the educational interventions performed and the participation of the members of the experimental group in the family resilience training package.

Keywords: resilience, family resilience, military families, life satisfaction, marital satisfaction

^۱ Assistant Professor of Imam Ali (as) Officer University (Corresponding Author)

^۲ Lecturer at Imam Ali Military University

^۳ Lecturer at Imam Ali Officer 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