



مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی
فصلنامه علمی

راهبرد دفاعی

سال بیستم، شماره هفتاد و هشت، تابستان ۱۴۰۱

مدیر مسئول:

دکتر شهرام نوروزانی کوهستانی

سر دبیر:

دکتر سیدضیاءالدین قاضی زاده فرد

دبیر داخلی:

دکتر محسن رستمی

ویراستار علمی: دکتر سیدضیاءالدین قاضی زاده فرد

ویراستار ادبی: مرکز انتشارات راهبردی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

حروفچینی، صفحه آرایی و طراحی: مرکز انتشارات راهبردی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

مترجم چکیده‌ها: حنا طالشی

فصلنامه راهبرد دفاعی در پایگاه‌های زیر نمایه‌سازی می‌شود:

www.isc.com

www.sid.ir

www.magiran.com

مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری شیراز

مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

بانک اطلاعات نشریات کشور

- مطالب مندرج در فصلنامه بیانگر دیدگاه‌های نویسندگان آنها بوده و درج آنها در فصلنامه به معنی تأیید این دیدگاه‌ها نیست.
- نقل قول مطالب فصلنامه با ذکر مأخذ، مجاز است.
- فصلنامه در رد یا قبول و ویرایش مقاله‌ها آزاد است.

اعضای هیئت تحریریه و مشاوران عالی علمی فصلنامه راهبرد دفاعی
(به ترتیب حروف الفبا)

اعضای هیئت تحریریه	مشاوران عالی علمی
دکتر اصغر افتخاری استاد دانشگاه امام صادق (ع)	سر تیب پاسدار دکتر اسماعیل احمدی مقدم دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین
سر تیب دوم دکتر داوود آقامحمدی استاد دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا	دربابان علی شمشانی دبیر شورای عالی امنیت ملی
سر تیب دوم دکتر خسرو بوالحسنی دانشیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی	سر تیب پاسدار دکتر احمد وحیدی استادیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی
دربادار دوم دکتر ناصر پورصادق استاد دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی	
سر تیب پاسدار دکتر حسین دهقانی پوده دانشیار دانشگاه مالک اشتر	
سر لشکر پاسدار دکتر غلامعلی رشید دانشیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی	
سر تیب دوم پاسدار دکتر مجتبی سعادت استاد دانشگاه جامع امام حسین (ع)	
سر تیب دکتر حسین شکوهی دانشیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی	
سر تیب دوم دکتر ناصر شهلائی استاد دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا	
دکتر سیدضیاءالدین قاضی زاده فرد دانشیار دانشگاه جامع امام حسین (ع) و عضو هیئت مدیره انجمن مدیریت دانش کشور	
سر تیب پاسدار دکتر محمد مهدی نژاد نوری دانشیار دانشگاه مالک اشتر	

دعوت به همکاری علمی

به این وسیله از صاحب نظران و پژوهشگران ضمن دعوت به همکاری علمی، تقاضا می‌گردد مقاله‌ها و آثار علمی خود را در چارچوب مسائل و موضوع‌های دفاعی و در سطح راهبردی تدوین و به دفتر فصلنامه ارسال نمایند. برخی از محورهای مورد نظر و نیاز فصلنامه عبارتند از:

۱. آینده پژوهی در امور دفاعی و نظامی
۲. مفهوم‌شناسی جنگ و جنگ‌های نوین، ناهمگون و پیشدستانه
۳. تحول و تحول‌گرایی در نیروهای مسلح
۴. معماری سازمانی در نیروهای مسلح
۵. تهدیدها و فرصت‌های دفاعی و امنیت
۶. دیپلماسی دفاعی و امنیت
۷. راهبردهای دفاع و امنیت
۸. مدیریت بحران و امنیت ملی
۹. مدیریت جهادی در اداره سازمان‌ها و امور دفاعی و نظامی
۱۰. مدیریت و برنامه‌ریزی راهبردی در سازمان‌های دفاعی و نظامی
۱۱. مدیریت منابع و سرمایه انسانی در سازمان‌های دفاعی و نظامی
۱۲. مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی و نظامی
۱۳. فناوری اطلاعات و ارتباطات و بخش دفاع
۱۴. فرهنگ ملی، تهاجم فرهنگی، عملیات روانی و امنیت ملی
۱۵. آماد و پشتیبانی در بخش دفاع و امنیت ملی
۱۶. پدافند غیرعامل و امنیت ملی
۱۷. آمایش سرزمینی و دفاع و امنیت ملی
۱۸. اقتصاد دفاع، اقتصاد مقاومتی و امنیت ملی
۱۹. تحریم‌های بین‌المللی
۲۰. اصلاح الگوی مصرف در بخش دفاع
۲۱. تهدید نرم، قدرت نرم و جنگ نرم
۲۲. ارزیابی و سنجش آمادگی دفاعی
۲۳. بحران‌ها و روندهای راهبردی بین‌المللی و منطقه‌ای
۲۴. رهنامه‌ها و سیاست‌های دفاعی قدرت‌های بزرگ و منطقه‌ای
۲۵. ساختار و روابط بین‌الملل و مناسبات قدرت‌ها
۲۶. نظریه پردازی در حوزه دفاعی و نظامی

-
۲۷. جامعه‌شناسی دفاع و امنیت
۲۸. جغرافیا و ژئوپلیتیک دفاع و امنیت
۲۹. بررسی اسناد راهبردی و امنیت ملی کشورها
۳۰. آفات و چالش‌های جهان اسلام و تأثیر آن بر معادله‌های قدرت
۳۱. تهدیدهای نوین در درون و بیرون جهان اسلام (نظامی، امنیتی، سیاسی، فرقه‌ای و ...)
۳۲. بررسی پیمان‌های دفاعی در منطقه
۳۳. بررسی تحولات محیط امنیت منطقه‌ای ج.ا. ایران
۳۴. خاورمیانه اسلامی
۳۵. کارکرد تقویت مرزها در تأمین امنیت کشور
۳۶. نقش رسانه‌های گروهی در تضعیف یا تقویت امنیت و اقتدار ملی
۳۷. بررسی عوامل کنش‌ها و منابع قدرت نرم ج.ا. ایران در مواجهه با جنگ نرم
۳۸. تأثیر فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی بر امنیت ملی
۳۹. مؤلفه‌های وحدت ملی و عوامل تخریب آن
۴۰. راهبردهای دفاع ملی و دفاع همه‌جانبه
۴۱. اهرم‌های بازدارندگی
۴۲. چگونگی افزایش قابلیت‌های بازدارندگی ج.ا. ایران با بهره‌گیری از تجارب دوران دفاع مقدس
۴۳. لزوم تغییر در علوم انسانی در حوزه مدیریت راهبردی از منظر اسلام و دفاع
-

«راهنمای تهیه و تدوین مقاله‌ها»

۱. مقاله باید تحقیقی و حاصل کار پژوهشی نویسنده یا نویسندگان باشد و به تولید علم و معرفت جدید منجر شده باشد. فصلنامه از مقاله‌های استخراج‌شده از رساله دکتر، پایان‌نامه‌های برجسته و همچنین طرح‌های تحقیقاتی مستقل در صورتی که مشتمل بر اصول و روش تحقیق در حوزه مربوط به آن باشد، استقبال می‌کند.
۲. مقاله ارسال شده نباید در گذشته در هیچ نشریه داخلی یا خارجی چاپ شده باشد. گروه دبیران انتظار دارد نویسندگان محترم تا هنگامی که جواب پذیرش از فصلنامه نرسیده است، مقاله خود را به نشریه دیگری جهت چاپ ارسال نفرمایند.
۳. ساختار مقاله باید دارای بخش‌های زیر باشد:
 - (۱) **صفحه عنوان:** در صفحه عنوان باید عنوان مقاله، نام و نام خانوادگی نویسنده (نویسندگان)، درجه علمی، محل خدمت، نشانی دقیق، تلفن، دورنگار و پست الکترونیکی و تاریخ ارسال درج شود.
 - (۲) **چکیده:** شامل خلاصه‌ای از نتایج تجربی یا نظری حاصل کار پژوهشی نویسنده است. محتوای این بخش نباید از دویست کلمه تجاوز نماید. از بحث‌های کلی و مقدماتی در چکیده پرهیز شود. در صورتی که در این بخش از نماد یا کلمه‌های اختصاری لاتین استفاده می‌شود، باید در متن مقاله معرفی گردد. از ارجاع به منابع در بخش چکیده نیز پرهیز شود. چکیده مقاله با قلم لوتوس ۱۰، طی یک یا دو بند نوشته شود.
 - (۳) **واژگان کلیدی:** حداکثر پنج واژه کلیدی مرتبط با مقاله به ترتیب حروف الفبا، به گونه‌ای که با کاما از هم جدا شده باشند، آورده شود.
 - (۴) **کلیمات:** باید شامل موارد زیر باشد:

طرح مسئله، اهمیت و ضرورت تحقیق، پرسش تحقیق، فرضیه تحقیق، پیشینه و ادبیات موضوع (در این بخش باید تعاریف علمی، آخرین نظریه‌ها و مباحث علمی مرتبط با موضوع مقاله، دیدگاه‌های صاحب‌نظران برجسته و پیشینه تحقیق ارائه گردد)، روش تحقیق (که باید شامل روش تحقیق، زمان و مکان اجرای پژوهش، نمونه‌های مورد بررسی، معرفی جامعه آماری و روش نمونه‌گیری و ملاک‌های ورود و خروج به موضوع مورد بحث، نحوه گردآوری اطلاعات، ابزار اندازه‌گیری و آزمون‌های آماری مربوط باشد)، اهداف تحقیق، سازماندهی تحقیق.
 - (۵) **یافته‌ها:** نتایج دقیق و یافته‌های مهم با رعایت اصول علمی و با استفاده از جدول‌ها و نمودارهای لازم ارائه گردند.
- ۶) **نتیجه‌گیری و پیشنهادها:** شامل آثار و اهمیت یافته‌های پژوهش و یافته‌های پژوهش‌های مشابه دیگر با تأکید بر مغایرت‌ها و دلایل آن، توضیح قابلیت تعمیم‌پذیری و کاربرد علمی یافته‌ها و ارائه رهنمودهای لازم برای ادامه پژوهش در ارتباط با موضوع، نتیجه‌گیری و پیشنهادهای احتمالی باشد.
۴. مقاله‌ها دست‌کم در ۱۵ و حداکثر در ۲۵ صفحه تهیه شوند و در صورت امکان به صورت صفحه‌آرایی شده به شکل مقاله‌های فصلنامه و در قطع نشریه، ماشین‌نویسی و ارائه گردند.
۵. در نگارش ارجاع‌های مربوط به منابع در داخل متن، نام مؤلف، سال انتشار و شماره صفحه یا صفحه‌های مورد استفاده به این شکل (Ayoob, 2007: 23-24) نگاشته شود. اگر متن مورد استفاده بیش از یک نویسنده داشته باشد، منبع‌نویسی آن به این صورت باشد (Buzan, et.al, 2005: 45) و یا (رضائیان و همکاران، ۱۳۸۴: ۴۷-۴۵).

7. ترتیب شناسه‌های کتاب‌شناختی در صفحه فهرست در مورد مقاله، کتاب، گزارش و دیگر مراجع به شکل

زیر باشند:

(۱) ● کتاب: نام خانوادگی، نام نویسنده، (سال انتشار)، عنوان کتاب، (نام مترجم)، محل نشر، ناشر.

نمونه فارسی تألیفی:

عبدالمحانی، علی (۱۳۸۹)، *نظریه‌های امنیت*، تهران، مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر تهران.

نمونه فارسی ترجمه‌ای:

بیلیس، جان (۱۳۸۲)، *استراتژی در جهان معاصر*، ترجمه کابک خیبری، تهران، مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر تهران.

نمونه لاتین:

Buzan, Barry, (2004), *The United States and the Great Powers*, London, Polity.

(۲) ● مقاله: نام خانوادگی، نام نویسنده، (ماه یا فصل و سال انتشار)، عنوان مقاله، عنوان نشریه، شماره

نمونه فارسی:

شهلائی، ناصر (پاییز ۱۳۹۶)، آسیب‌شناسی نظام حقوق و مزایای نیروهای مسلح، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، سال پانزدهم، شماره ۵۹.

نمونه لاتین:

Gat, Azar (July/August 2007), "The Return of Authoritarian Great Powers", *Foreign Policy*, Vol. 86, No. 4.

(۳) ● منابع اینترنتی: نام خانوادگی، نام نویسنده، (تاریخ انتشار)، عنوان مطلب، نام تارنما و یا صفحه اینترنتی.

نمونه انگلیسی:

Swaine, Michel D. and Ashley J. Tellis (2000), *Interpreting China's Grand Strategy, Past, Present, and Future*, available at http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR1121/mr1121.chap.4.

نمونه فارسی:

اژدر، حسین (۸۶/۱۰/۶)، ماهیت جنگ نامتقارن، قابل دسترسی در:

<http://bashgah.net/modules.php>

(۴) ● پایانه‌ها: نام خانوادگی، نام نویسنده (تاریخ دفاع)، عنوان پایانه، نام شهر دانشگاه، نام دانشکده.

نمونه:

بای، مسعود، (۱۳۸۴)، *اقتدارگرایی در دوره پهلوی دوم*، تهران، دانشگاه تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی.

7. شکل‌ها و نمودارهای مقاله باید اصل بوده و دارای کیفیت مطلوب باشد. فایل اصلی شکل‌ها باید تحت (Word-Excel) ارائه گردد. اندازه قلم‌ها به‌ویژه در مورد منحنی‌ها به‌گونه‌ای انتخاب شوند که پس از کوچک شدن مقیاس شکل برای چاپ نیز خوانا باشند. عنوان نمودارها و شکل‌ها با لوتوس سیاه ۱۰ در زیر آنها و عنوان جدول‌ها با لوتوس

سیاه ۱۰ در بالای آنها درج گردد.

۸. در نگارش متن، معادل اسامی افراد و یا اصطلاح‌های ویژه، در پاورقی همان صفحه آورده شود.
۹. اولویت در ارزیابی و چاپ مطالب با مقاله‌هایی است که محور اصلی آنها امور و شرایط دفاعی ج.ا.ایران بوده و ضمن داشتن ماهیتی کاربردی، به ارائه راهبرد نیز پرداخته باشند.
۱۰. مقاله‌ها باید با نرم‌افزار Word 2003 و با قلم لوتوس فونت ۱۴ حروف‌چینی شده و افزون بر متن کاغذی همراه با یک عدد لوح فشرده (CD) ارائه یا به صورت غیر (PDF) از طریق پست الکترونیکی ارسال شود.
۱۱. مطالب فرستاده شده بازگردانده نمی‌شوند.

نشانی: تهران، اتوبان شهید بابایی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات

راهبردی و یا صندوق پستی ۶۳۱۵ - ۱۵۸۷۵

تلفن: ۲۲۹۵۳۶۱۲

دورنگار: ۲۲۹۵۳۶۱۲

نشانی پست الکترونیکی فصلنامه: mahnameh.csd@gmail.com

سامانه فصلنامه: ds.journals.sndu.ac.ir

فهرست مطالب

مقالات

- معرفی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی ج.ا.ا..... ۱۳
علیرضا شفیعی، مسعود باجلانی، عباس ملکی، محمودرضا شفیعی
- شناسایی و معرفی ظرفیت‌های کاربردی هوش مصنوعی در توسعه مضمون‌های راهبردی در..... ۴۵
محسن رستمی
- طراحی الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح..... ۷۵
امین پاشایی هولاسو
- طراحی الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی در عملیات مشترک ارتش ج.ا.ایران..... ۱۰۷
گل محمد نصیری، حسین شکوهی و ایرج بختیاری
- پیش‌برنده‌های مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ج.ا.ایران و ترکیه..... ۱۳۹
خسرو بوالحسنی
- طراحی الگوی پارادایمی توسعه ورزش نیروهای مسلح ج.ا.ایران از طریق رسانه‌های جمعی..... ۱۶۷
سید عباس طباطبایی، حمید قاسمی، ابوالفضل فراهانی

داوران این شماره (به ترتیب حروف الفبا):

سردار باران چشمه، دکتر باقری، سردار جزایری، دکتر داداشی، دکتر رستمی، سردار زهدی، دکتر شهلائی،
دکتر عرفا، دکتر فرهی، دکتر قاضی‌زاده، دکتر کشتکار، دکتر کیهانان، دکتر لیالی،
دکتر موحدی صفت، دکتر میررفیعی

بیشگفتار

تحول و تعالی در تمامی عرصه‌ها به‌ویژه بخش دفاع از جمله دغدغه‌های هر نظام سیاسی به‌شمار می‌آید. لازمه تحول و تعالی، آگاهی و شناخت است که این مهم، از برخورد اندیشه‌های اندیشمندان و تولید متون و ارائه نظریه‌ها و دیدگاه‌های کارگشا به‌دست می‌آید. در این راستا، مراکز پژوهشی به‌عنوان حلقه میانی بین دستگاه‌های اجرایی و مراکز دانشگاهی، یکی از کانون‌های تصمیم‌ساز به‌شمار می‌آیند. برخی از برون‌داد پژوهش‌های انجام شده از سوی این مراکز، بررسی و تبیین روندها و رویدادهای محیطی و پیش‌بینی تهدیدها و فرصت‌هایی است که جوامع در آینده با آن روبه‌رو می‌باشند که کمک شایان توجهی در حوزه سیاستگذاری و تصمیم‌گیری تلقی می‌شود. به‌عبارتی کارکرد این مراکز، ریشه‌یابی تحولات و شناخت عوامل اصلی مؤثر و ارائه دیدگاه‌ها و رویکردهای آینده‌نگرانه است که از پیش‌نیازهای راهبردپردازی همه‌جانبه به‌ویژه در بخش‌های دفاعی و امنیتی است.

یکی از وظایف مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی با بیش از دو دهه فعالیت در عرصه پژوهش‌های دفاعی - امنیتی، اطلاع‌رسانی در خصوص مباحث دفاعی در سطحی راهبردی پیرامون مسائل و نیازمندی‌های نیروهای مسلح و مراکز مهم تصمیم‌گیری در کشور و همچنین بررسی تحولات منطقه‌ای - بین‌المللی مرتبط با حوزه دفاعی - امنیتی کشور می‌باشد. در راستای تحقق این وظیفه، انتشار نشریات یکی از ابزارهای کارآمد تلقی می‌شود. فصلنامه راهبرد دفاعی ازجمله این نشریات می‌باشد که تلاش نموده با طرح مباحث جدید و مرتبط با امنیت و دفاع کشور و نیز پرداختن به موضوع‌های مبتلابه نیروهای مسلح، به مرجعی پاسخگو (البته در حد توان) تبدیل گردد.

گفتنی است هر چند حوزه مطالعات راهبردی در کشورمان سابقه چندانی ندارد و از این‌رو، پژوهشگران کمتری به این حوزه گرایش یافته‌اند، ولی مدیرمسئول، سردبیر و اعضای گروه دبیران فصلنامه و معاون پژوهش و دیگر مسئولان مرکز همواره تلاش نموده‌اند با ارائه مقاله‌ها و مطالب جدید و اثربخش در حوزه موضوع‌های دفاعی - امنیتی به‌ویژه در سطح راهبردی به فهم و درک بهتر و بیشتر مباحث راهبردی به‌خصوص در امور نظامی کمک قابل توجهی

نمایند و از این طریق، سطح کیفی نشریه را بیش از گذشته ارتقا دهند و به سطح نشریات معتبر علمی و پژوهشی و مورد رجوع در سطوح بین‌المللی برسانند.

خوشبختانه و به حول و قوه الهی و استفاده از دیدگاه‌های کارشناسانه صاحب‌نظران، بخشی از تلاش دست‌اندرکاران نشریه و مرکز به ثمر نشست و کمیسیون نشریات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، این فصلنامه را از ابتدای سال ۱۳۹۰ واجد شایستگی دریافت درجه علمی - پژوهشی دانسته و مراتب را نیز ابلاغ نموده است.

بی‌گمان حفظ این موفقیت و رسیدن به سطحی مطلوب‌تر، مستلزم همفکری و ارائه مقاله‌های کاربردی در قالب پژوهش‌های علمی از سوی علاقه‌مندان و صاحب‌نظران موضوع‌ها و مباحث راهبردی دفاعی - امنیتی می‌باشد.

دست‌اندرکاران این فصلنامه از سردبیر تا گروه دبیران و همه همکاران محترم مسئول در این کار، امید آن دارند که اهل فکر و قلم، آنان را از پیشنهادهای و راهنمایی‌های خود محروم نخواهند نمود و از هرگونه همکاری در هر سطحی استقبال می‌نمایند.

و من... التوفیق و علیه التکلان

دکتر سیدضیاءالدین قاضی زاده فرد

سردبیر فصلنامه - تابستان ۱۴۰۱

Designing a paradigm model for the development of sports of the Armed Forces of Iran through mass media Authors:

Seyyed Abbas Tabatabai, Hamid Ghasemi, Abolfazl Farahani*

Abstract

This research has been done with the aim of designing a paradigm model for the development of sports of the Islamic Republic of Iran's armed forces through mass media. The research method is in terms of qualitative strategy and in terms of purpose and nature, developmental-applied according to the foundation's data theorizing method with the Strauss and Corbin approach. The participants in the field work of the research were academic experts in sports management, communication and media, and managers of the sports headquarters of the armed forces by theoretical sampling, and theoretical saturation was achieved during the interview with the 20th expert. Data analysis was done with open, central and selective coding of documents and semi-structured interviews during five rounds of interviews until reaching a theoretical consensus to identify the categories of the central phenomenon, causal conditions, background, intervention, strategies and consequences. The research tool was the coding sheets according to the researcher's guidelines, the validity of which was confirmed by the members of the research group, and its reliability was calculated using the P-Scott criterion (agreement coefficient between coders) of 0.95. Qualitative results in the form of 28 categories, 165 conceptual codes and 218 items in the heart of the 6 dimensions of the paradigm model in the form of causal conditions (6 categories, 38 concepts and 43 items), the main and central phenomenon (4 categories, 12 concepts and 21 items), strategies (3 categories, 28 concepts and 45 items), background conditions (6 categories, 32 concepts and 37 items), intervening or mediating conditions (5 categories, 23 concepts and 30 items), and consequences (4 categories, 32 concepts and 42 items) , took place. As a result, the antecedents and results of the development of sports of the Iranian armed forces through mass media can be useful and practical. The development of armed forces sports in the country requires structural, strategic, managerial and professional reforms.

Keywords: sports development, mass media, armed forces

Effective factors on the defense-security considerations of the border of J.A. Iran and Turkey

Khosrow Bolhasani

Abstract

The way of defense and security on the Iran-Turkey border and the considerations affecting it require attention to all factors affecting the defense and security of the border in various natural, human, security, military, political, economic and cultural-social fields. Security defense considerations include two categories of negative and positive factors. Negative factors that are a combination of weakness and threat are called challenges, and positive factors with a combination of strength and opportunity are called drivers. In this article with the title "Effective Advancement of the Defense-Security Considerations of the Border between Iran and Turkey", an attempt has been made to examine the aforementioned advancements in dimensions (natural, human, economic, socio-cultural, political and military-security). be made The main purpose of the research is to explain the factors affecting the defense-security considerations of the Iran-Turkey border, which corresponds to the purpose of the main question of the research. This research is of the applied research type and was conducted based on descriptive, analytical and survey methods. The statistical population of this research to determine the roles of strength and opportunity of the factors, 45 people have been selected according to the characteristics of the research among the experts. Delphi technique has been used to confirm the promoters. Based on the analysis, the results of the research show that 10 promoters are effective on the defense-security considerations of the border between Iran and Turkey.

Keywords: security defense considerations, security defense advances, defense

Designing an individual behavior pattern in the management of organizational behavior in the joint operation of the Islamic Republic of Iran Army

Gol Mohammad Nasiri, Hossein Shokohi, Iraj Bakhtiari*

Abstract

Today, wars are mostly conducted as joint operations, and manpower management is essential to achieve joint actions in a coordinated and unified manner. Prediction and control of human resources is a vital aspect in achieving the goals of modern management, therefore, the goals of organizational behavior and the resulting patterns are the understanding, prediction and control of organizational behavior that has been addressed in this research. The purpose of this research is to design a model of individual behavior in the management of Aja's organizational behavior in forming a joint force and planning and directing joint operations. This research is of applied and development type. The research method is descriptive-analytical and correlational. The statistical population of this research includes commanders, experts, experts, professors and experts of the armed forces in the field of organizational behavior management and joint operations. In this research, an attempt was made to take a comprehensive, macro and holistic view of the subject during the implementation of the research, and in order to explain the organizational behavior of AJA, through studying the theoretical and exploratory foundations, preparing a questionnaire, obtaining experts' opinions, and analyzing the information and data of the research. Done. Finally, the result obtained from the research is the five basic components of individual behavior, personality and values, individual perception and decision making, motivation and feelings and moods in the order of priority and the number of 20 indicators in total.

Keywords: joint operation, organizational behavior, individual behavior, individual level, J.A.A. Army

Designing a competency model for managers of the Ministry of Defense and Armed Forces Support

Amin Pashaei Holasu

Abstract

Managerial competence is a tool to achieve desired organizational results or outcomes that managers use, and defense organizations as leading and strategic organizations must have a set of competent managers so that the organization can achieve its mission and goals. According to this issue, the current research was conducted with the aim of “designing a competency model for the managers of the Ministry of Defense and Armed Forces Support”, which is an applied research. In the first stage, by library research and interviews with experts and using the opinions of experts and using the theme analysis method, the competence model of the managers of the Ministry of Defense and Armed Forces Support was extracted in 140 basic themes, 13 organizing themes and 4 comprehensive themes. In the second stage, the model presented in the form of a researcher-made questionnaire was given to 20 experts in human resource management and its reliability was calculated as 0.989. Also, Smart-Plus software was used for data analysis and finally the validity and reliability of the model was also proved. Based on the presented model, the competence of the managers of the Ministry of Defense and support of the armed forces including individual competence (personality, moral, attitude, social, knowledge and ability); interpersonal competence (communicative and behavioral); It is organizational competence (skill, managerial and operational) and perceptual-cognitive competence (strategic and cognitive).

Keywords: competency, competency model, managers’ competency model, Vedja, content analysis.

Identifying and introducing the applied capabilities of artificial intelligence in the development of strategic themes in military organizations

Mohsen Rostami

Abstract

Artificial intelligence, which is currently known as one of the fastest growing areas of technology development, presents many opportunities for countries to improve their capabilities in the defense and military fields and even achieve new capabilities. The important goal of the present research is the statistics of strategic themes and their corresponding goals in the roadmap for the development of artificial intelligence and its developable applications for security defense purposes. The upcoming research is classified as "applied descriptive research". In the findings, a list of artificial intelligence applications (24 cases) was classified, and goals corresponding to strategic themes (6 cases), obstacles (13 cases in four groups) and activators (17 cases in three groups) were extracted in the development of artificial intelligence. Finally, the applications of artificial intelligence technology in the military field were counted, which are divided as follows: 1. Weapons platform; 2. Cyber security; 3. Logistics and transportation; 4. Health of the battlefield; 5. Simulation and training; 6. Planning and allocation of resources; 7. Environmental awareness and threat monitoring; 8. Information processing; And finally, the proposed research model was presented.

Keywords: artificial intelligence, defense and security, technology development strategy, strategic themes, enablers, challenges.

Introducing the components affecting the promotion of cyber knowledge of security organizations c. A. A

Alireza Shafiei, Masoud Bajlani, Abbas Maleki, Mahmoudreza Shafiei

Abstract

The complexity and extent of the cyberspace and the maximum connection of the missions of the security organizations with this space has caused the security organizations to distance themselves from the desired cyber knowledge; Therefore, reducing the existing distance requires addressing the effective factors in the promotion of cyber knowledge, and the current research seeks to identify and discover these factors. The purpose of this research is to identify and introduce the factors affecting the promotion of cyber knowledge of security organizations. The statistical population of the research includes people from the information-security community who are aristocracy towards cyber knowledge. The current research is practical in terms of its purpose, which has been applied in the field method to collect information through interviews, questionnaires, library documents and websites. With a descriptive-analytical method for the analysis of the data obtained using SPSS software in such a way that in the descriptive statistics section, statistics such as frequency, mean, standard deviation, skewness and kurtosis are used, and in the inferential statistics section, chi-square test and Friedman test are used. . The results show that among the three areas of “human capital”, “educational structure” and “educational technologies”, attention to “human capital” is the most influential dimension in the promotion of cyber knowledge, and the index of “people’s sense of need” is at the top of other components of this field. Is placed; In the dimension of “educational structure”, “applicability of trainings” is a higher priority than other cases, and in the field of “educational technologies”, the index of “designing educational software in the framework of the internal network” has the greatest impact on the promotion of cyber knowledge of security organizations. Gave.

Keywords: education; cyber knowledge; Human Capital; educational structure; educational technologies; Security organizations.

Table of Contents

Articles

- Introducing the components affecting the promotion of cyber knowledge of security organizations c. A. A 13
Alireza Shafiei, Masoud Bajlani, Abbas Maleki, Mahmoudreza Shafiei
- Identifying and introducing the applied capabilities of artificial intelligence in the development of strategic themes in military organizations45
Mohsen Rostami
- Designing a competency model for managers of the Ministry of Defense and Armed Forces Support 75
Amin Pashaei Holasu
- Designing an individual behavior pattern in the management of organizational behavior in the joint operation of the Islamic Republic of Iran Army 107
Gol Mohammad Nasiri Hossein Shokohi, Iraj Bakhtiari
- Effective factors on the defense-security considerations of the border of J.A. Iran and Turkey 139
Khosrow Bolhasani
- Designing a paradigm model for the development of sports of the Armed Forces of Iran through mass media Authors 167
Seyyed Abbas Tabatabai, Hamid Ghasemi, Abolfazl Farahani

Editorial Board and Advisory Board of Defense Strategy Quarterly (In Alphabetic Order)

Editorial Board

Dawood Aghamohammadi
Professor of Army Command and Staff University

Esmaeil Ahmadi Moghadam
Associate Professor of Amin University

Khosro Bolhasani
Associate Professor of Superme National Defence University

Hossein Dehghani Poudeh
Associate Professor of Malek-e-Ashtar University

Asghar Eftekhary
Professor of Emam Sadeq University

Sayyed Zia-Oddin Ghazizadeh Fard
Associate Professor of Emam Hossein University and Member of the board of knowledge Management Association

Mohammad Mahdynejad nori
Associate Professor of Malek-e-Ashtar University

Naser Poursadegh
Professor of Superme National Defence University

Gholamali Rashid
Associate Professor of Superme National Defence University

Mojtaba Saadati
Professor of Emam Hossein University

Naser Shahlaee
Professor of Army Command and Staff University

Ali Shamkhani
Secretary of Supreme National Security Council

Hossein Shokougi
Associate Professor of Supreme National Defense University

Ahmad Vahidi
Associate of Supreme National Defense University

Center for Strategic Defense Research

Defense Strategy Quarterly

Vol. 20. No. 78. Summer 2022 (1401)

Managing Director:

Shahram Noruzani Kouhestani

Editor – in – Chief:

Sayed Zia Oddin Ghazizadeh Fard

Executive Editor:

Mohsen Rostami

Editor:

Strategic Publishing Center

Translator of Abstracts:

Hannaneh Taleshi

- The articles presented in this journal are not necessarily the Center's point of view.
- Article citation of this quarterly with source reference is authorized.

P.O.Box: 15875-6315

Tel: 22953612

Fax: 22970341

E-mail: rahbord-defaee@mtrd.ir

*In the Name
of God*

فرمانده معظم کل قوا: «امروز پدافند در آرایش نیروهای مسلح در خط مقدم قرار می‌گیرد. در وضع کنونی آرایش نیروهای مسلح ما با اوضاع کشور و منطقه و با آنچه از مسایل جاری منطقه و کشور همه خوب می‌دانید در این آرایش، نیروی پدافند جزء خطوط مقدم اصلی است» (۱۳۹۶/۰۶/۱۲).

مقاله پژوهشی: معرفی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری

سازمان‌های امنیتی ج.ا.ایران

علیرضا شفیعی^۱، مسعود باجلانی^۲، عباس ملکی^۳، محمودرضا شفیعی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۲

چکیده

پیچیدگی و گستردگی فضای سایبر و ارتباط حداکثری مأموریت‌های سازمان‌های امنیتی با این فضا، موجب فاصله گرفتن سازمان‌های امنیتی از دانش مطلوب سایبری شده است؛ بنابراین کاستن فاصله موجود نیازمند پرداختن به عوامل مؤثر در ارتقاء دانش سایبری بوده که پژوهش حاضر در پی شناسایی و کشف این عوامل می‌باشد. هدف از این پژوهش شناسایی و معرفی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی است. جامعه آماری پژوهش، شامل افرادی از جامعه اطلاعاتی-امنیتی است که نسبت به دانش سایبری اشرافیت دارند. پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی بوده که به روش میدانی نسبت به گردآوری اطلاعات از طریق مصاحبه، پرسشنامه، اسناد کتابخانه‌ای و پایگاه‌های اینترنتی اقدام شده است. با روش توصیفی-تحلیلی نسبت به تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده با استفاده از نرم‌افزار SPSS به این شکل که در قسمت آمار توصیفی از آماره‌هایی همچون فراوانی، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و در بخش آمار استنباطی از آزمون کای مربع و آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج بیانگر آن است که در میان سه حوزه «سرمایه انسانی»، «ساختار آموزشی» و «فناوری‌های آموزشی»، توجه به «سرمایه انسانی» تاثیرگذارترین بعد در ارتقای دانش سایبری شناخته شده و شاخص «احساس نیاز افراد» در صدر سایر مؤلفه‌های این حوزه قرار گرفته است؛ در بعد «ساختار آموزشی»، «کاربردی بودن آموزش‌ها» در اولویت بالاتری نسبت به سایر موارد است و در حوزه «فناوری‌های آموزشی» نیز شاخص «طراحی نرم‌افزارهای آموزشی در بستر شبکه داخلی» بیشترین تاثیر را بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی به خود اختصاص داد.

واژگان کلیدی: آموزش؛ دانش سایبری؛ سرمایه انسانی؛ ساختار آموزشی؛ فناوری‌های آموزشی؛ سازمان‌های امنیتی.

۱. کارشناس ارشد پدافند غیرعامل گرایش امنیت ملی، نویسنده مسئول: mt_121s@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد حفاظت اطلاعات

۳. استادیار جغرافیای سیاسی دانشکده فارابی

۴. کارشناس ارشد پدافند غیرعامل گرایش امنیت ملی

مقدمه

فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله‌العالی) درباره فضای مجازی که جزء اصلی ساختار فضای سایبر است، می‌فرماید: «فضای مجازی واقعاً یک دنیای رو به رشد غیرقابل توقف است، یعنی واقعاً آخر ندارد؛ آدم هر چه نگاه می‌کند، آن چیزِ اوّلِ بلا آخر، فضای مجازی است. هر چه انسان پیش می‌رود در این فضا، این همین طور ادامه دارد. این یک فرصت‌های بزرگی در اختیار هر کشوری می‌گذارد، تهدیدهایی هم در کنارش دارد؛ ما بایستی کاری کنیم که از آن فرصت‌ها حداکثر استفاده را بکنیم، از این تهدیدها تا آنجایی که ممکن است خودمان را بر کنار نگه بداریم (بیانات در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیأت دولت ۱۳۹۵/۰۶/۰۳).

امروزه شاهد هستیم دیگر فضای سایبر یک فضای تک بعدی وب سایتی نیست، امروز مخاطب بدون این که احساس کند در میان چندین وجه از اشکال سایبر دست و پا می‌زند. از آغاز قرن بیست و یکم به بعد توانایی نفوذ به وسیله فضای سایبری به مهم‌ترین منبع قدرت تبدیل شده است (سهیلی و خضلو، ۱۳۹۷: ۳۷). حال با وضعیت اشاره شده شناخت این شرایط نیاز به آموزش دارد که این مهم با طی روندی مستمر امکان دارد. برنامه‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۶: ۴۳). با توجه به درگیر شدن مأموریت‌ها با فضای سایبر و چالش‌های موجود در این عرصه ضروری است که ریل آموزشی سازمانی تغییر یافته و مبتنی بر مهارت محوری و مأموریت پایه باشد و ارتقای دانش سایبری کارکنان را با عنایت جدی به عواملی هم‌چون سرمایه انسانی، ساختار آموزشی و فناوری آموزشی تبیین نمود. در چنین وضعیتی رصد و شناخت مستمر فرصت‌ها و تهدیدات سایبری از ضروریات است. بر این اساس تکیه بر دانش سایبری به مفهوم تولید آگاهی و درک محیط پیرامون که پایه طراحی و هدایت عملیات و حفظ برتری در تمام ابعاد است به سازمان‌های امنیتی امکان می‌دهد که در خصوص کنترل تهدیدات و اشراف بر محیط عملیاتی اقدام نمایند.

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

در عصر حاضر شاهد بروز و ظهور آسیب‌ها و تهدیدات جدیدی در زمینه حفاظت از اسناد و اطلاعات، دارایی‌های اطلاعاتی، سرورها و تجهیزات شبکه‌ای، نفوذ به تجهیزات نوین نظامی و... هستیم (مردعلی و صالحی، ۱۳۸۹: ۶). تأمین دانش سایبری به‌موقع و دقیق به درک سازمان‌های امنیتی از دشمن و محیط عملیاتی کمک می‌نماید و ابزاری ضروری در دستیابی این سازمان‌ها به اهداف مورد نظر است. همچنین دانش سایبری، سازمان را در برابر تهدیدات پیش رو ایمن‌تر می‌سازد و ابهامات احتمالی در فعالیت‌ها را کاهش می‌دهد و موجب کم شدن غافلگیری در برابر دشمنان می‌شود و سازمان‌های امنیتی را قادر می‌سازد متناسب با برنامه‌های حریف، طرح‌های پیشگیرانه و مقابله‌ای خود را در مقابل تهدیدات پیش رو تنظیم کنند. حال برای رسیدن به این اشراف اطلاعاتی نیاز است که دانش سایبری کارکنان سازمان ارتقا یابد تا اهداف پیش گفته تحقق یابد. با رشد روزافزون فناوری و هژمونی فضای سایبر این برداشت شکل گرفت که تأمین امنیت فقط در استفاده از زور نیست بلکه اشرافیت بر این فضا، تأثیر بسزایی در برهم‌زدن تعادل قدرت دارد و می‌تواند موجبات امنیت و یا ناامنی را فراهم کند. با توجه به پیچیدگی و گستردگی فضای سایبر و ارتباط حداکثری مأموریت‌های سازمان‌های امنیتی با این فضا، سازمان‌های موصوف هنوز تا رسیدن به دانش مطلوب سایبری فاصله دارند و این مهم نیازمند شناخت عوامل مؤثر در دانش سایبری می‌باشد؛ بنابراین این تحقیق در پی شناسایی و کشف این عوامل می‌باشد. نمونه‌ها و الگوهای پیاده‌سازی ارتقای دانش در سازمان‌های گوناگون به‌خصوص ابزارهای آن برای نیاز سازمانی و مطابق با ساختار و تشکیلات اداری آن طراحی می‌شوند و مزیت‌های رقابتی آینده در شکل توانایی سازمان‌های امنیتی در ارتقای دانش سایبری و برتری اطلاعاتی سایبرمحور جلوه‌گر خواهد بود. بر این اساس دغدغه پژوهشگر این است که عوامل مؤثر بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی را شناسایی نماید تا بتوان در پیشگیری، کشف و خنثی‌سازی تهدیدات سایبری به صورت اثربخش عمل نمود.

۲-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

الف. اهمیت تحقیق

پرداختن به موضوع حاضر از آن جهت که به تقویت و توسعه زمینه مطالعات ایجابی در حوزه اطلاعات و امنیت در کشور کمک می‌نماید، دارای اهمیت است. افزون بر اینکه طرح این دیدگاه می‌تواند به فهم بهتر سیاست‌های اطلاعاتی و امنیتی بازیگران در عصر حاضر کمک نموده و از این منظر نیز دارای اهمیت است.

از سوی دیگر باید اذعان نمود ارتقای دانش می‌تواند کارکنان را در جهت توانمندسازی و اجرای راهبردهای عملیاتی- اجرایی سازمان یاری دهد و سطح آموزش و انگیزش افراد را ارتقا داده و تمایل آنان را در جهت واگذاری برخی از مسؤلیت‌ها فراهم کند. به دلیل گستردگی خدمات اطلاعاتی، پویایی فعالیت‌ها و تنوع تهدیدهای ملی، منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای و نقش راهبردی سازمان‌های امنیتی در مبارزه با این تهدیدات، ارتقای دانش سایبری می‌تواند تأثیر مثبت قابل توجهی در انجام رسالت و مأموریت‌ها داشته باشد و به‌منظور آگاهی مسئولین و مدیران از مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری در بهبود عملکرد کارکنان نقش بارزی ایفا نماید.

ب. ضرورت تحقیق

مطالعات انجام شده در زمینه اطلاعات و امنیت گسترده بوده و شامل مباحث فنی، رفتاری، مدیریتی، فلسفی و خط‌مشی‌های سازمانی می‌شود که به حفظ اطلاعات و همچنین کاهش تهدیدها علیه دارایی‌های اطلاعاتی می‌پردازد (زافار و کلارک، ۲۰۰۹). بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد که تمرکز مطالعات بیشتر بر جنبه فنی حفظ اطلاعات بوده است و کمتر به جنبه انسانی و به‌ویژه آموزش نیروی انسانی توجه شده است؛ نیروی انسانی که مهم‌ترین نقش را در سازمان‌های امنیتی ایفا می‌کند. کارکنان ضعیف در یک سازمان امنیتی می‌توانند خسارات غیرقابل جبرانی را بر سازمان تحمیل نمایند. نبود نیروی انسانی آموزش دیده و ماهر در سازمان‌های امنیتی عامل اصلی شکست‌ها بوده است. بر این اساس و با در نظر گرفتن اهمیت فراوان کارکنان سازمان‌های امنیتی باید گفت اگر می‌خواهیم نیروی

انسانی در پیچیدگی‌های فرایند امنیتی زبردست باشد و در تولید اطلاعات اثربخش شود، باید به ارتقای دانش ایشان توجه نمود و در دنیای کنونی که دانش سایبری تعیین‌کننده است، عنایت ویژه‌ای به این موضوع شود. براین اساس شناخت عوامل موثر بر ارتقای دانش سایبری نیروی انسانی این سازمان‌ها امری ضروری است.

۱-۳. پیشینه تحقیق

۱. بناهان و دیگران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «مقایسه تطبیقی مؤلفه‌های تربیت شهروندی در فضای مجازی و حقیقی با نگاهی بر فرصت‌ها و تهدیدها»، به این نتیجه رسیدند که شهروند مطلوب در فضای مجازی علاوه بر کسب سواد رسانه‌ای و اطلاعاتی به مؤلفه‌هایی همچون آگاهی، پایبندی به ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی، قانون‌مداری، عدالت محوری، مشارکت‌پذیری و مسئولیت‌پذیری آگاهانه نیازمند است. تربیت شهروند فضای مجازی به پرورش شهروند نقاد و تقویت میل به یادگیری مادام‌العمر کمک می‌کند تا با بهره‌گیری از ویژگی‌های متمایز فضای مجازی در جهت آموزش، پژوهش، گذران اوقات فراغت با کیفیت بالا، برای مشارکت فعال در امور اجتماعی راهگشا باشد. بنابراین به منظور کاهش تهدیدها و بهره‌مندی هرچه بیشتر از فرصت‌ها، شناخت مؤلفه‌های خاص تربیت شهروندی در فضای مجازی ضروری است.

۲. محمودزاده و اسماعیلی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «الگوی راهبردی صیانت امنیتی فضای سایبر نیروهای مسلح»، الگوی راهبردی صیانت امنیتی را در سه بعد شامل الف- بعد عوامل اصلی فضای سایبر نیروهای مسلح با مؤلفه‌هایی چون: داده‌ها و اطلاعات، کاربران، شبکه و زیرساخت، خدمات و نرم‌افزار؛ ب- بعد اهداف امنیتی فضای سایبر نیروهای مسلح با مؤلفه‌های محرمانگی، احراز هویت، یکپارچگی و صحت، دسترسی‌پذیری، انکارناپذیری و حفاظت از حریم خصوصی سازمان؛ و ج- بعد اقدامات و راهکارهای صیانت امنیتی فضای سایبر نیروهای مسلح با مؤلفه‌های شناسایی منابع و

دارایی‌های سایبری، محافظت، تشخیص و کشف، تحلیل، پاسخ و واکنش، بازیابی، بازدارندگی، مقابله موثر، نوآوری و تحول تدوین و معرفی نمودند.

۳. جان‌پرور و صالح‌آبادی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «توسعه سواد سایبری گامی در راستای حفاظت سایبری در عرصه پدافند غیرعامل کشور»، توسعه سواد سایبری را به‌عنوان گامی در راستای حفاظت سایبری در عرصه پدافند غیرعامل کشور جهت کاهش آسیب‌ها و تهدیدات فضای سایبر چه در حوزه جنگ‌های نظامی و چه در حوزه جنگ‌های نوین نظیر جنگ الکترونیکی مطرح می‌کنند. نتایج نشان‌داده که با افزایش آگاهی در میان افراد، جامعه، کارکنان سازمان‌ها و نهادهای دولت، نیروهای نظامی و انتظامی می‌توان تا حدود زیادی بستر لازم برای کاهش تاثیرات آسیب‌های سایبری در قالب حفاظت سایبری در عرصه پدافند غیرعامل کشور فراهم آورد.

۴. نایب‌پور و موسوی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تبیین نقش آموزش مبتنی بر تعلیم و تربیت اسلامی در پیشگیری از آسیب‌های فردی-روانی فضای سایبری»، به این نتیجه رسیدند که آموزش به‌عنوان راهکار پیشنهادی برای پیشگیری از آسیب‌های فضای سایبری می‌باشد. به‌سامان رساندن آموزش با استفاده از اصول اساسی تعلیم و تربیت اسلامی می‌تواند موجب ورود علاقه‌مندان به حوزه فناوری برپایه اندیشه‌های اسلامی و پیشگیری بهتر از آسیب‌پذیری شود که بهترین شکل این فرآیند در همکاری بین حوزه علمی، والدین و رسانه‌های تبلیغاتی با آموزش و پرورش صورت می‌گیرد.

۵. نظامی‌پور و مزینانی (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «پارادایم‌شناسی فعالیت‌های پنهان سازمان‌های اطلاعاتی در فضای سایبری»، به این نتیجه رسیدند که نوع فعالیت‌های سازمان‌های اطلاعاتی تحت تاثیر فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات - فضای سایبر - دچار تحول پارادایمی شده است و فعالیت‌های آشکار و پنهان این سازمان‌ها از عملیات اطلاعاتی محصول محوری و کسب حداکثر اخبار، به سمت وسوی عملیات اطلاعاتی تاثیرمحور و تولید و تبادل هدفمند اطلاعات سوق یافته است و جهت‌گیری آنها را به سرمایه‌گذاری در حوزه‌های شناختی و عاطفی، هوشمندی اطلاعات و شبکه‌ای شدن آن،

خارج شدن محصول اطلاعات از انحصار سازمان‌های اطلاعاتی (واسطه‌زدایی) تکیه بر مدیریت دانایی محور، اهمیت یافتن مجدد و مضاعف نقش نیروی انسانی، مجازی‌سازی فعالیت‌های اطلاعاتی، برونسپاری ماموریت‌های اطلاعاتی و تولید و توزیع اطلاعات نافذ با هدف تاثیرمحوری تبدیل نموده است.

بررسی پیشینه‌های تحقیق، نشانگر آن است که در چند دهه اخیر در مورد نقش دانش در توسعه پایدار، حقوق شهروندی و همچنین عوامل موثر بر ارتقا اثربخشی آموزشی، مطالعات خوبی صورت گرفته است ولیکن به مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری پرداخته نشده است و شناسایی و تعیین این مؤلفه‌ها به‌ویژه در سازمان‌های امنیتی با توجه به ویژگی‌های خاص این سازمان‌ها مغفول مانده است. بنابراین شناخت مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری در سازمان‌های امنیتی برای اولین بار در این حوزه کاری صورت گرفته و با توجه به ویژگی‌های خاص سازمان‌های امنیتی، کاری نو و بدیع است. بر همین اساس با عنایت به نبود نظریه و الگویی متناسب با موضوع در مطالعات گذشته، به خبرگان فن مراجعه شد و با هدایت صاحب‌نظران، مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در سه حوزه سرمایه انسانی، ساختار آموزشی و فناوری آموزشی دسته‌بندی شدند.

۴-۱. سؤال‌های تحقیق

۴-۱-۱. سؤال اصلی

مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی ج.ا.ایران کدامند؟

۴-۱-۲. سؤال‌های فرعی

(۱) مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه سرمایه

انسانی کدامند؟

(۲) مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه ساختار

آموزشی کدامند؟

(۳) مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه فناوری آموزشی کدامند؟

۵-۱. هدف‌های تحقیق

۱-۵-۱. هدف اصلی

شناسایی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی ج.ا.ایران.

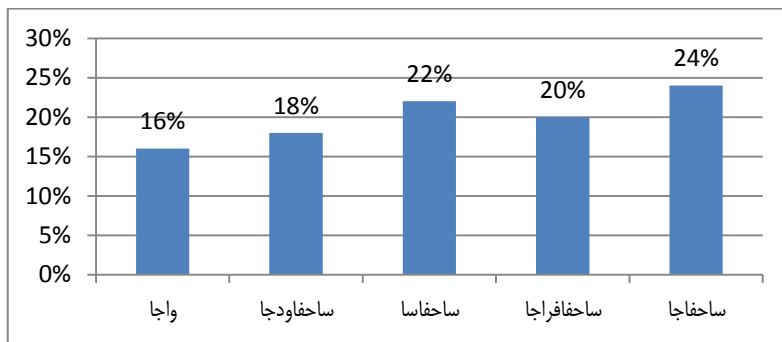
۲-۵-۱. هدف‌های فرعی

- (۱) شناسایی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه سرمایه انسانی؛
- (۲) شناسایی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه ساختار آموزشی؛
- (۳) شناسایی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه فناوری آموزشی.

۶-۱. روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر برحسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، کمی از نوع تحلیلی توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل افرادی از جامعه امنیتی (واجب، ساحفاودجا، ساحفاسا، ساحفاجا و ساحفاجا به شرح نمودار ۱) که نسبت به دانش سایبری اشرافیت داشته و درک مناسبی از موضوع پژوهش داشته باشند به تعداد ۵۰ نفر برآورد شده است. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، حجم نمونه به صورت تمام‌شمار در نظر گرفته شده است. برای گردآوری اطلاعات پژوهش از روش مطالعات کتابخانه‌ای (برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش) و مطالعات میدانی (مصاحبه با صاحب‌نظران و پرسشنامه پژوهشگر ساخته) استفاده شده است. برای انجام مصاحبه میدانی پژوهش با استفاده از روش گلوله برفی از بین جامعه آماری، نمونه‌هایی که دارای بیشترین اشرافیت و

تخصص و سابقه لازم به قلمرو موضوع پژوهش را داشتند انتخاب و با ۱۲ نفر تا مرحله رسیدن به اشباع نظری، مصاحبه انجام پذیرفت. با استفاده از داده‌های حاصل از مطالعات انجام شده و مصاحبه عمیق حضوری در چندین نوبت با تعدادی از خبرگان اطلاعاتی-امنیتی در حوزه سایر اقدام به پیاده‌سازی متن شد و متن پیاده شده، کدگذاری و شاخص‌های آن استخراج گردید. در ادامه پس از مشخص شدن مقوله‌های اصلی و فرعی، نتایج به دست آمده با استفاده از تجمیع، تقلیل و حذف برخی از شاخص‌های کم تعداد و همچنین ادغام برخی از شاخص‌ها در یکدیگر، مورد پالایش مجدد قرار گرفت و در نهایت شاخص‌های مورد نیاز بومی‌سازی گردید. روایی پرسشنامه به روش صوری و با مراجعه به خبرگان تأیید شد و میزان پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار (۰/۹۷۵) به دست آمد، بنابراین پرسشنامه از ضریب اعتماد یا مطلوبی برخوردار بود. پرسشنامه نهایی بین جامعه آماری توزیع و تعداد ۴۵ پرسشنامه معتبر به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. در قسمت آمار توصیفی از آماره‌هایی همچون فراوانی، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و در بخش آمار استنباطی از آزمون کای مربع و برای رتبه‌بندی شاخص‌ها از آزمون فریدمن استفاده شد.



نمودار ۱- توزیع آماری جامعه نمونه

۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۲-۱. سازمان‌های امنیتی

سازمان امنیتی به سازمان‌ها، نهادها و ساختارهای اداری که وظیفه انجام فعالیت‌های امنیتی و تولید اطلاعات را دارند و به‌طور تخصصی برای جمع‌آوری اطلاعات پنهان سازمان یافته‌اند، اطلاق می‌شود (مکلین، ۱۳۸۷: ۴۸۱). در این پژوهش سازمان‌های امنیتی شامل واجا، ساحفاودجا، ساحفاسا، ساحفاجا و ساحفاجا می‌باشد. سازمان‌های امنیتی به‌عنوان ضرورتی حیاتی برای هر کشور در عرصه فعالیت‌های امنیتی، نقشی اساسی در پیشگیری از ناامنی، شناخت و خنثی نمودن تهدیدات، مقابله هدفمند با عوامل ناامنی و بهره‌برداری از فرصت‌ها دارند که فقدان کارکردهای اثربخش این سازمان‌ها، موجبات ضعیف شدن نهادهای حاکمیتی را فراهم خواهد نمود. داخلی‌ترین لایه ساختار امنیتی هر نظام سیاسی، سازمان امنیتی آن نظام است. زیرا هر نظام یا سازمانی با توجه به موضوع فعالیت، در معرض یک سری آسیب‌ها و تهدیداتی قرار دارد و این ساختار امنیتی است که ضمن شناسایی تهدیدات و آسیب‌پذیری‌ها، موجب اقتدار و اعتدالی آن نظام یا سازمان خواهد شد (کلاهچیان و رحمتی نیا، ۱۳۹۶: ۷۲). با توجه به حساسیت و مهم بودن سنگر امنیت و خطری که همیشه از ناحیه نفوذ اطلاعاتی دشمن در کشور وجود دارد، رهبری معظم انقلاب این سازمان‌ها را بسیار مهم ارزیابی می‌نمایند.

۲-۲. فضای سایبر

فضای سایبر با فناوری جذاب و اغواگر خود، هژمونی را در حال پدیدآوردن است که مبتنی بر دانش و اطلاعات درونی، فضای تفوق و برتری نوینی را شکل داده است. فضای سایبر محیطی است مجازی و غیرملموس در فضای شبکه‌های بین‌المللی (این شبکه‌ها از طریق شاهراه‌های اطلاعاتی مثل اینترنت به هم وصل هستند) که در این محیط تمام اطلاعات راجع به روابط افراد، فرهنگ‌ها، ملت‌ها، کشورها و به‌طور کلی هر آن چه در کره خاکی به‌صورت فیزیکی و ملموس وجود دارد (به‌صورت نوشته، تصویر، صوت، سند) در

یک فضای مجازی به شکل دیجیتال وجود داشته و قابل استفاده و دسترس کاربران بوده و از طریق رایانه، اجزاء آن و شبکه‌های بین‌المللی به هم مرتبط می‌باشند (اشرافی مهابادی و توبی، ۱۳۹۶: ۱۰۷). در این مطالعه هرگونه استفاده از انواع فناوری‌های الکترونیکی و مخابراتی برای تبادل یا ارسال و دریافت اطلاعات، به منزله به‌کارگیری فضای سایبر است. سایبرنتیک علم مطالعه و کنترل مکانیزم‌ها در سیستم‌های انسانی - ماشینی (و کامپیوترها) است. فضای سایبر در معنا به مجموعه‌هایی از ارتباطات درونی انسان‌ها از طریق کامپیوتر و مسائل مخابراتی بدون در نظر گرفتن جغرافیای فیزیکی گفته می‌شود. سند راهبردی پدافند سایبری کشور فضای سایبر را چنین تعریف نموده است: شبکه‌های وابسته به یکدیگر، از زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، شبکه‌های ارتباطی، سامانه‌های رایانه‌ای، پردازنده‌های تعبیه‌شده (جاگذاری شده)، کنترلگرهای صنایع حیاتی، محیط مجازی اطلاعات و اثر متقابل بین این محیط و انسان به منظور تولید، پردازش، ذخیره‌سازی، مبادله، بازیابی و بهره‌برداری از اطلاعات می‌باشد. این فضا، ممکن است در ارتباط مستقیم و مداوم با سامانه‌های فناوری اطلاعات و شبکه‌های ارتباطی اعم از شبکه اینترنت باشد و یا تنها قابلیت اتصال به محیط پیرامونی در آن تعبیه شده باشد (کمیته دائمی پدافند غیرعامل کشور، ۱۳۹۴: ۴).

۲-۳. مؤلفه‌های مؤثر در ارتقای دانش سایبری کارکنان در مبانی نظری و از دید

صاحب‌نظران

بر اساس نظر خبرگان و صاحب‌نظران، مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در سه حوزه «سرمایه انسانی»، «ساختار آموزشی» و «فناوری‌های آموزشی» دسته‌بندی شدند. در ادامه ضمن اشاره مختصری به مبانی نظری، دیدگاه صاحب‌نظران نیز در هر حوزه ارائه می‌گردد.

۲-۶-۱. سرمایه انسانی

سرمایه انسانی به میزان شایستگی‌ها و قابلیت‌های کارکنان اشاره دارد (ویگ، ۱۹۹۷). برخی اندیشمندان نیز آن را به دانش، مهارت‌ها، قابلیت‌ها، تعهد، دانش ضمنی، ایده‌ها و

سلامت کارکنان نسبت می‌دهند (اسنل و بوهلاندر، ۲۰۰۷). چن و همکاران (۲۰۰۴) نیز سرمایه انسانی را به‌عنوان مبنای سرمایه فکری می‌دانند که به عواملی مانند دانش، مهارت، قابلیت، و نگرش کارکنان اشاره دارد و به بهبود عملکرد و افزایش سودآوری می‌انجامد (خلعتری و دیگران، ۱۳۹۴: ۵۵). دانش به‌عنوان منبع نوآوری مستمر از راه نظرهای جدید، بهبود فرآیند و منبع واقعی مزیت رقابتی پایدار عمل می‌کند. بنابراین، توانایی به‌طور مؤثر مهار دانش مانند ایجاد دانش جدید و اشتراک آن درون سازمان، زمینه مدیریت دانش را تشکیل می‌دهد (میلار، لوکت و ماهون، ۲۰۱۶: ۲). کاربرد دانش از راه تشویق، مهارت‌های خلاقانه و نوآورانه سرمایه انسانی کارکنان را تقویت می‌کند (بیراسنوا و رانگکار، ۲۰۰۸: ۱۱۶).

در فرایند مصاحبه، صاحب‌نظران اذعان نموده‌اند که همگام با رشد و تحول تهدیدات و آسیب‌پذیری‌های فضای سایبر، سازمان نیازمند نیروهای کارآمد در حوزه سایبر می‌باشد. به‌جهت این‌که در درجه اول این نیروها لازم است از سرمایه‌های سازمان محافظت نمایند و همچنین خود نیروها نیز از تهدیدات به‌روز با افزایش مهارت‌های لازم محفوظ بمانند. سرمایه انسانی می‌تواند از طریق مهارت‌افزایی و افزایش انگیزش، استمرار و ارتقا یابد. وجود نیروی انسانی متعهد، متخصص، دلسوز، باتجربه و علاقه‌مند در حوزه سایبری و بهره‌گیری آنان در راستای مأموریت‌های محوله و همچنین به‌کارگیری آنان در بخش‌های مأموریتی و غیرمأموریتی می‌تواند باعث به‌جریان افتادن خون فنی سایبری در رگ‌های سازمان و ارتقای دانش سایبری سایر کارکنان گردد. در ادامه مهم‌ترین مواردی که صاحب‌نظران در حوزه سرمایه انسانی به‌آنها اشاره داشته‌اند ارائه می‌گردد:

۱. دسته‌بندی نیروی انسانی تحت آموزش بر اساس پارامترهایی نظیر سطح دانش فعلی، نوع مأموریت، میزان انگیزه برای یادگیری و سن.
۲. پیش‌بینی گزینه‌های تشویقی برای ارتقای سطح دانش سایبری کارکنان.

۳. ایجاد شرایط مختلف برای ارتقای سطح دانش سایبری کارکنان مانند: اعزام به دوره‌های آموزش مرتبط، بورس‌های تحصیلی و تشکیل جلسات گروهی برای ارایه ایده‌های جدید توسط کارکنان و طرح فناوری‌های نوین سایبری.
۴. جذب افراد هوشمند، خبره و خلاق در زمینه سایبری.
۵. فراهم کردن شرایط یادگیری کارکنان از یکدیگر.
۶. حمایت از پژوهش‌های حوزه سایبری کارکنان.
۷. احساس نیاز از سوی افراد.
۸. کیفیت سرمایه انسانی جذبی از نظر پایداری به ارزش‌ها، علم و سطح تحصیلات.
۹. همدلی و همیت نیروی انسانی در رشد سازمان به لحاظ سایبری.
۱۰. وجود انگیزه در نیروی انسانی برای ارتقای دانش سایبری.
۱۱. تلاش نیروی انسانی برای مطالعه و مذاقه در دانش سایبری روز.
۱۲. تلاش نیروی انسانی برای استفاده از دانش سایبری در اقدامات اطلاعاتی.
۱۳. تلاش هم‌افزای سرمایه انسانی در گفتمان‌سازی سایبر در سطح سازمان.
۱۴. توجه جدی به معیشت و حقوق و مزایای نیروی انسانی.

۲-۶-۲. ساختار آموزشی

ساختار سازمانی رابطه حاکم بر افراد و گروه‌هایی است که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند و به دو بُعد ساختاری (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز) و محتوایی (اندازه، فناوری، محیط، استراتژی) تقسیم می‌شود. ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی سازمان هستند و مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان به کمک آنها سازمان‌ها را اندازه‌گیری یا با یکدیگر مقایسه کرد. ابعاد محتوایی معرف کل سازمان و اهداف آن است که بر ابعاد ساختاری اثر می‌گذارد. بر همین اساس ساختار سازمانی باید به گونه‌ای طراحی شود که اطلاعات مناسب و به موقع در اختیار مدیران قرار گیرد (محمدی پیراسته و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۰۴). هانگ و جیم وو (۲۰۱۰)، در مطالعه خود که در صنعت تایوان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین بهره‌وری دانش نیروی کار و ساختار سازمانی رابطه مثبت و معناداری

وجود دارد (هوانگ و جیم، ۲۰۱۰: ۵۸۶). توجه به نوع ساختار حاکم بر سازمان و اصلاح آن در جهت افزایش بهره‌وری دانش ضرورت می‌یابد؛ در نتیجه بنا بر نقش ساختار سازمانی در ابعاد رفتاری و عملکردی نیروی انسانی، تحلیل نقش میانجی‌گر آن در رابطه با کار و بهره‌وری دانش نیروی کار اهمیت می‌یابد تا جایی که ممکن است علت نداشتن کارکنان با انگیزه و بهره‌ور، نداشتن ساختار سازمانی مناسب باشد (اکبریان نسب و اسدی، ۱۳۹۹: ۲۳۶).

صاحب‌نظران در فرایند مصاحبه، اذعان نموده‌اند که در نظام آموزش ساختار، نقش اساسی و اصلی دارد. این قسمت در واقع هماهنگ‌کننده همه زیرمجموعه‌ها و گروه‌های وابسته در سازمان می‌باشد؛ در این حوزه سازمان باید بر اساس نیاز هر یک از کارکنان و با توجه به اولویت‌های مورد نظر ساختار آموزشی در سطح سازمان ترسیم گردد و همه کارکنان با توجه به آن ساختار در آموزش‌های سایبری شرکت نمایند. ساختار آموزشی به عنوان بستر ارتقای دانش سایبری می‌تواند مطرح باشد. پیش‌بینی ساختار آموزشی مناسب و متناسب با مأموریت‌های سازمانی از بدو ورود فراگیران و کارآموزان به مراکز آموزشی و پیش‌بینی محورها، سرفصل‌ها و مبانی آموزشی با تخصص سایبری در تمامی دوره‌ها، گروه‌ها، رشته‌ها و تمامی مقاطع تحصیلی در این مراکز می‌تواند مثمرتر باشد. در ادامه اهم مواردی که صاحب‌نظران در حوزه ساختار آموزشی متذکر شده‌اند ارائه می‌شود:

۱. شناسایی نیازهای آموزش سایبری با توجه به نوع مأموریت، جامعه هدف و فناوری‌های سایبری موجود.
۲. طراحی دوره‌های کوتاه مدت و بلند مدت داخلی سازمانی.
۳. اعزام به دوره‌های برون سازمانی.
۴. تهیه محتوای آموزشی متناسب و مناسب برای دوره‌ها و دروس مختلف.
۵. طراحی دوره‌های مجازی و از راه دور.
۶. تصحیح روندها و بازخوردگیری.
۷. ایجاد زمینه‌های لازم برای افزایش دانش سایبری.

۸. ایجاد برنامه پیگیری لازم برای ارتقای دانش سایبری کارکنان از طریق پیگیری‌ها و بازدیدها.

۹. تدوین برنامه‌ها و سرفصل‌های آموزش برای سهولت دستیابی به هدف مورد نیاز.

۱۰. پیش‌بینی ضرورت‌های مورد نیاز برای آموزش سایبری کارکنان.

۱۱. هماهنگی و همکاری با نهادها و مؤسسات آموزشی برای ورود به علوم جدید سایبری به سازمان.

۱۲. تهیه متون و منابع مورد نیاز برای بهره‌برداری آموزشی کارکنان.

۱۳. سازماندهی و تعریف بوروکراسی لازم در حوزه سایبری.

۲-۶-۳. فناوری‌های آموزشی

تکنولوژی آموزشی تجزیه و تحلیل مسائل و شیوه‌های یادگیری و طراحی، توسعه، پیاده‌سازی، ارزیابی و مدیریت فرایندها و منابع آموزشی و غیرآموزشی به‌منظور بهبود یادگیری و عملکرد در مراکز مختلف آموزشی، محیط‌های آموزشی ویژه و مراکز شغلی است (پلوی و فرهادیان، ۱۳۹۹). پژوهش‌ها در این راستا نشان داده‌اند میزان اثربخشی نظام آموزشی مبتنی بر تکنولوژی‌های آموزشی به‌مراتب بیشتر از سیستم یادگیری سنتی بوده است (گورایا و عبدالله، ۲۰۲۰). استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان می‌شود (دائی‌زاده و دیگران، ۱۳۹۸؛ آنجلی و همکاران، ۲۰۱۷).

در فرایند مصاحبه صاحب‌نظران اظهار داشته‌اند که در عصر رقابتی حاضر که عدم بهره‌گیری مؤثر از فناوری‌های آموزشی، موجب پیشی گرفتن رقبای می‌گردد و یکی از حوزه‌هایی که با بهره‌گیری از فناوری دچار تحول بنیادین شده است، حوزه آموزش است. فناوری‌های آموزشی یکی از بسترهای ارتقای دانش سایبری است که از طریق طراحی نرم‌افزارها و برنامه‌های امن در بستر شبکه‌های داخلی نقش مؤثری در این زمینه خواهد داشت. فناوری‌های آموزشی واسطه انتقال مفاهیم، ابزار درک صحیح‌تر محتوای آموزشی و عامل اساسی در تسهیل یادگیری و در نتیجه تحقق اهداف آموزش است. بنابراین می‌توان آن را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی تأثیرگذار در ارتقای دانش سایبری کارکنان به‌شمار

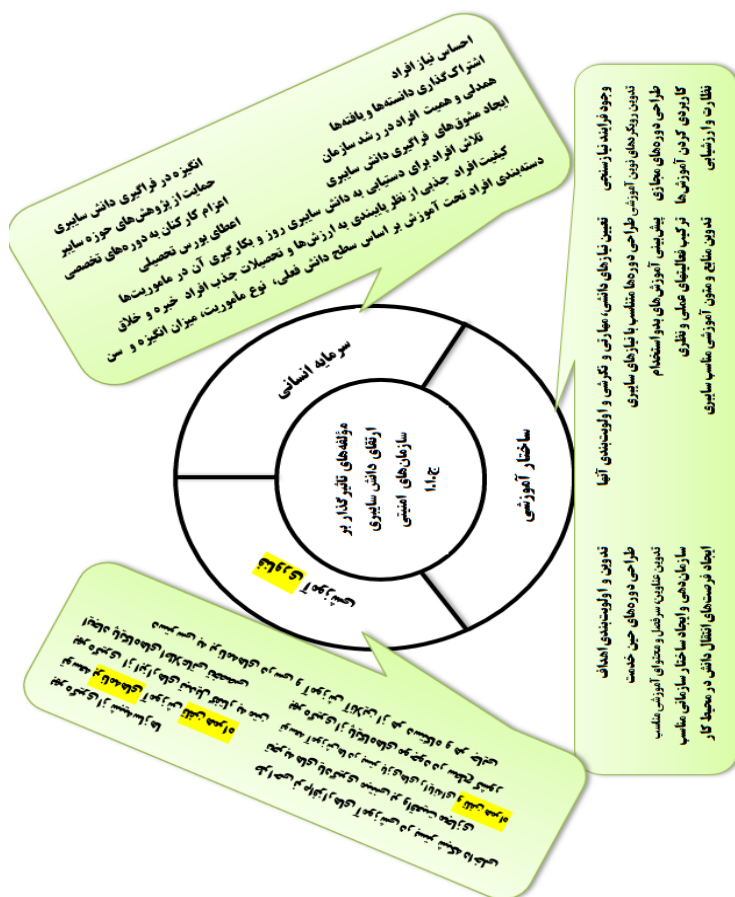
آورد. کاربرد این فناوری در آموزش سبب شده است تا محیط آموزشی به‌سوی مجازی شدن سوق پیدا کند. به دلیل این که در محیط یادگیری الکترونیکی، امکان تبادل اطلاعات و تعامل یادگیرندگان با هم و با یاددهنده در سطح بسیار بالایی است، یادگیری جذاب‌تر بوده و فرد ارزش آن چیز را که یاد می‌گیرد چون منطبق با نیازهای اطلاعاتی اوست به‌خوبی درک می‌نماید. از انواع آموزش و یادگیری مبتنی بر فناوری اطلاعات می‌توان به مواردی چون: خود یادگیری، یادگیری از راه دور، کلاس مجازی، یادگیری گروهی و... اشاره نمود. در ادامه مهم‌ترین مواردی که صاحب‌نظران در حوزه فناوری‌های آموزشی برای ارتقای دانش سایبری به آنها تاکید نموده‌اند ارائه می‌گردد:

۱. ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی در دسترس.
۲. ایجاد فضای لازم برای شبیه‌سازی محیط‌های سایبری مورد نیاز.
۳. توسعه برنامه‌های آموزشی تلفن همراه.
۴. دسترسی به برنامه‌های آموزشی از هر دستگاه و هر جایی.
۵. توسعه و استفاده از ابزارهای تبدیل گفتار به متن.
۶. ارائه تجربیات یادگیری مبتنی بر واقعیت مجازی.
۷. ترغیب کارکنان به استفاده هر چه بیشتر از دانش سایبری.
۸. سرعت‌بخشی به فرآیند انتقال دانش سایبری با تکیه بر فناوری‌های نوین.
۹. ایجاد بستر و فضای مناسب برای استفاده بیشتر از فضای سایبر در پیشبرد مأموریت‌ها.

۲-۷. چارچوب مفهومی

با عنایت به نو بودن موضوع مورد مطالعه و نیافتن نظریه و الگویی متناسب با موضوع پژوهش در مطالعات گذشته، با مراجعه به خبرگان فن و با هدایت صاحب‌نظران، مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در سه حوزه سرمایه انسانی، ساختار آموزشی و فناوری آموزشی دسته‌بندی شدند. پس از بررسی و مطالعه ادبیات موجود در

این سه حوزه، مصاحبه عمیق حضوری در چندین نوبت با ۱۲ نفر از خبرگان اطلاعاتی - امنیتی مشرف به حوزه‌های سایبری صورت گرفت. پس از پیاده‌سازی متن مصاحبه‌ها، نسبت به کدگذاری متن پیاده‌شده اقدام و شاخص‌های آن استخراج گردید. در ادامه پس از مقایسه با ادبیات نظری موجود در سه حوزه سرمایه انسانی، ساختار آموزشی و فناوری آموزشی، نتایج به‌دست آمده با استفاده از تجمیع، تقلیل و حذف برخی از شاخص‌های کم‌تعداد و همچنین ادغام برخی از شاخص‌ها در یکدیگر، مورد پالایش مجدد قرار گرفت و در نهایت نسبت به بومی‌سازی مؤلفه‌ها در حوزه‌های سرمایه انسانی، ساختار آموزشی و فناوری آموزشی اقدام شده است. سوال‌های پرسشنامه بر مبنای شاخص‌های این چارچوب طراحی شده است.



شکل ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آن‌ها

در این بخش فرآیندی تحلیلی بر داده‌های حاصل از سوال‌های پرسشنامه مستخرجه از چارچوب مفهومی که مبتنی بر بستر نظری و نتایج حاصل از مصاحبه صاحب‌نظران می‌باشد، انجام شده؛ به این ترتیب که در ابتدا با روش‌های آمار توصیفی و در ادامه با استفاده از تکنیک‌های آمار استنباطی به تحلیل متغیرهای تحقیق پرداخته‌ایم. در زیر برای نمونه ابتدا تجزیه و تحلیل توصیفی یکی از سؤال‌های مربوط به متغیرهای تحقیق ارائه و در ادامه تجزیه و تحلیل استنباطی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر ارتقای دانش سایبری با استفاده از آزمون فریدمن پرداخته شده است.

۳-۱. تجزیه و تحلیل توصیفی

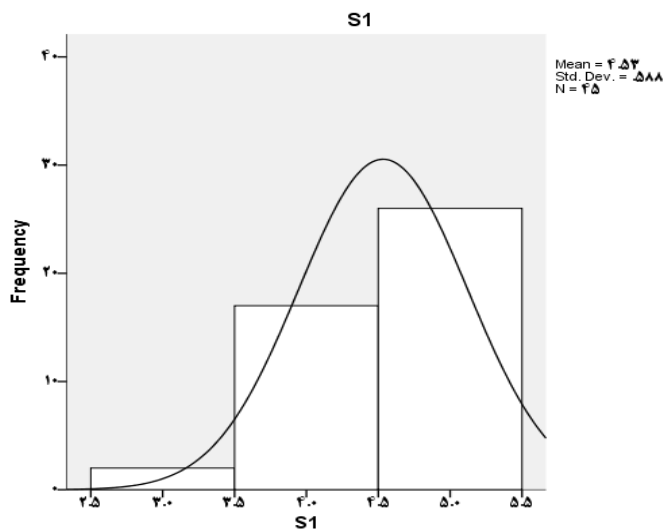
تاثیر احساس نیاز افراد بر ارتقای دانش سایبری

جدول ۱- توزیع فراوانی «احساس نیاز افراد»

	Frequency	Percent	Cumulative Percent
متوسط	2	4/4	4/4
زیاد	17	37/8	42/2
خیلی زیاد	26	57/8	100
Total	45	100	

جدول ۲- شاخصه‌های آماری «احساس نیاز افراد»

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		4/53
Std. Error of Mean		0/088
Median		5
Mode		5
Std. Deviation		0/588
Variance		0/345
Skewness		-0/837
Std. Error of Skewness		0/354
Kurtosis		-0/233
Std. Error of Kurtosis		0/695
Sum		204



نمودار ۲- فراوانی شاخص «احساس نیاز افراد»

شاخصه‌های آماری (داده‌های جدول ۲) بیانگر آن است که میانگین $4/53$ ، میانه ۵ و انحراف استاندارد $0/588$ است. توزیع از چولگی منفی برخوردار بوده و در نقطه اوج خود دارای پخی است. داده‌های جدول ۱ توزیع فراوانی نشان می‌دهد که $95/6$ درصد از پاسخ‌دهندگان در حد زیاد و خیلی زیاد معتقد هستند احساس نیاز کارکنان به فراگیری دانش سایبر تأثیر زیادی در ارتقای دانش سایبری ایشان دارد.

۲-۳. تجزیه و تحلیل استنباطی

در پژوهش حاضر، مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در سه حوزه سرمایه انسانی، ساختار آموزشی و فناوری آموزشی دسته‌بندی شده‌اند. در ادامه پس از تجزیه و تحلیل استنباطی شاخص‌های هر حوزه با آزمون کای مربع، به رتبه‌بندی شاخص‌های هر حوزه با استفاده از آزمون فریدمن پرداخته شده است.

۳-۲-۱. تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های موثر بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی حوزه سرمایه انسانی با استفاده از آزمون کای مربع

جدول ۳- آزمون کای مربع شاخص‌های حوزه سرمایه انسانی

Residual	Expected N	Observed N	F1
-۹/۳	۱۱/۳	۲	کم
-۶/۳	۱۱/۳	۵	متوسط
۱۶/۸	۱۱/۳	۲۸	زیاد
-۱/۳	۱۱/۳	۱۰	خیلی زیاد
		۴۵	Total

F1	
Chi-Square	36/156a
df	3
Asymp. Sig.	۰/۰۰۰

داده‌های جدول آزمون کای مربع بیانگر آن است که ارزش خی دوی مشاهده شده در درجه آزادی ۳ معنی دار است، بنابراین بین فراوانی‌های مشاهده شده تفاوت معنی داری وجود دارد. در دو حوزه ساختار و فناوری آموزشی نیز نتایج آزمون کای مربع بیانگر وجود تفاوت معنی داری بین فراوانی‌های مشاهده شده بود که بواسطه محدودیت‌های موجود از آوردن جداول خودداری می‌شود.

۳-۲-۲. رتبه‌بندی مؤلفه‌های موثر بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی حوزه سرمایه انسانی با استفاده از آزمون فریدمن

از میان شاخص‌های حوزه سرمایه انسانی، «احساس نیاز افراد» با میانگین ۸/۶ و «حمایت از پژوهش‌های حوزه سایبر» با میانگین ۴/۵۱ به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین رتبه‌ای را به خود اختصاص داده‌اند. سایر ارزش‌های مربوط به میانگین رتبه‌ای متغیرها در جدول ۴ درج شده است.

جدول ۴- اولویت‌بندی شاخص‌های حوزه سرمایه انسانی با آزمون فریدمن

Friedman Test

	Mean Rank
احساس نیاز افراد	۸/۶۰
انگیزه افراد در فراگیری دانش سایبری	۷/۶۷
تلاش افراد برای دستیابی به دانش سایبری روز و به‌کارگیری آن در مأموریت‌ها	۷/۵۲
کیفیت افراد جذبی از نظر پایین‌دستی به ارزش‌ها و تحصیلات	۷/۲۳
جذب افراد خبره و خلاق	۶/۸۴
ایجاد مشوق‌های فراگیری دانش سایبری	۶/۶۱
اشتراک‌گذاری دانسته‌ها و یافته‌ها	۶/۳۳
همدلی و همیت افراد در رشد سازمان	۶/۳۱
اعزام کارکنان به دوره‌های تخصصی	۵/۷۷
اعطای بورس تحصیلی	۵/۴۲
دسته‌بندی افراد بر اساس سطح دانش فعلی، نوع مأموریت، میزان انگیزه و سن	۵/۲۷
حمایت از پژوهش‌های حوزه سایبر	۴/۵۱

Test Statistics

N	45
Chi-Square	70/388
df	11
Asymp. Sig.	000/0

با توجه به این که ارزش‌های دوی مشاهده شده $70/388$ در درجه آزادی ۱۱ معنی‌دار است، بنابراین تفاوت بین میانگین‌های رتبه‌ای شاخص‌های حوزه سرمایه انسانی معنی‌دار است.

۳-۲-۳. رتبه‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی حوزه ساختار آموزشی با استفاده از آزمون فریدمن

از میان شاخص‌های حوزه ساختار آموزشی، «کاربردی کردن آموزش‌ها» با میانگین $11/39$ و «طراحی دوره‌های مجازی» با میانگین $5/66$ به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین رتبه‌ای را به خود اختصاص داده‌اند. سایر ارزش‌های مربوط به میانگین رتبه‌ای متغیرها در جدول ۵ درج شده است.

جدول ۵ - اولویت‌بندی شاخص‌های حوزه ساختار آموزشی با آزمون فریدمن

	Mean Rank
کاربردی کردن آموزش‌ها	۱۱/۳۹
ایجاد فرصت‌های انتقال دانش در محیط کار	۱۱/۲
ترکیب فعالیتهای عملی و نظری	۱۱/۱۱
طراحی دوره‌ها متناسب با نیازهای سایبری	۱۰/۹۷
تدوین عناوین، سرفصل و محتوای آموزشی مناسب	۱۰/۹۶
تعیین نیازهای دانشی، مهارتی و نگرشی و اولویت‌بندی آنها	۹/۳۳
تدوین منابع و متون آموزشی سایبری مناسب	۸/۷۹
نظارت و ارزشیابی و بهینه‌سازی شیوه‌های آموزش	۸/۵۹
وجود فرایند نیازسنجی	۸/۵۴
تدوین و اولویت‌بندی اهداف	۸/۵۱
سازماندهی و ایجاد ساختار آموزشی مناسب	۸/۴۳
طراحی دوره‌های حین خدمت	۸/۳۶
تدوین رویکردهای نوین آموزشی	۷/۹۰
پیش‌بینی آموزش‌های بدو استخدام	۷/۵۳
طراحی دوره‌های مجازی	۷/۴۱

Test Statisticsa

N	45
Chi-Square	101/381
df	14
Asymp. Sig.	0/000

با توجه به این که ارزش‌خ‌ی دوی مشاهده شده $101/381$ در درجه آزادی 14 معنی‌دار است، بنابراین تفاوت بین میانگین‌های رتبه‌ای شاخص‌های حوزه ساختار آموزشی معنی‌دار است.

۳-۲-۴. رتبه‌بندی مؤلفه‌های موثر بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی حوزه فناوری آموزشی با استفاده از آزمون فریدمن

از میان شاخص‌های حوزه فناوری‌های آموزشی، «طراحی نرم‌افزارهای آموزشی در بستر شبکه داخلی» با میانگین $6/68$ و «بهره‌گیری از ابزارهای تبدیل گفتار به متن» با

میانگین ۴/۳۷ به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین رتبه‌ای را به خود اختصاص داده‌اند. سایر ارزش‌های مربوط به میانگین رتبه‌ای متغیرها در جدول ۶ درج شده است.

جدول ۶- اولویت‌بندی شاخص‌های حوزه فناوری‌های آموزشی با آزمون فریدمن

	Mean Rank
طراحی نرم‌افزارهای آموزشی در بستر شبکه داخلی	۶/۶۸
توسعه آموزش‌ها در بستر بازی‌های رایانه‌ای و تلفن همراه	۶/۵۷
توسعه برنامه‌های آموزش تلفن همراه	۶/۴۲
دسترسی به برنامه‌های درسی و آموزش برخط از هر دستگاه و هر جایی	۶/۱۲
بهره‌گیری از شبیه‌سازها	۵/۶۸
ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی تخصصی	۵/۳۲
بهره‌گیری از پایگاه‌های موجود در سطح کشور	۵/۰۷
تجربه‌های یادگیری مبتنی بر واقعیت مجازی	۴/۶۳
بهره‌گیری از ابزارهای تبدیل گفتار به متن	۴/۳۷

Test Statistics^a

N	45
Chi-Square	40/ 725
df	8
Asymp. Sig.	0/000

با توجه به این که ارزش‌های دوی مشاهده شده ۴۰/۷۲۵ در درجه آزادی ۸ معنی‌دار است، بنابراین تفاوت بین میانگین‌های رتبه‌ای شاخص‌های حوزه فناوری‌های آموزشی معنی‌دار است.

۳-۲-۵. اولویت‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی با آزمون فریدمن

مقایسه مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی، نشان‌دهنده آن است که حوزه «سرمایه انسانی» با میانگین رتبه‌ای ۲/۱۸ نسبت نسبت به حوزه «ساختار آموزشی» (۱/۹۴) و حوزه «فناوری‌های آموزشی» (۱/۸۸) از اولویت بیشتری برخوردار است.

جدول ۷- اولویت‌بندی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری با آزمون فریدمن

Ranks	
	Mean Rank
f1	2/ 18
f2	1/ 94
f3	1/ 88

Test Statistics ^a	
N	45
Chi-Square	4/ 467
df	2
Asymp. Sig.	0/107

۴. نتیجه‌گیری

۴-۱. جمع‌بندی

در این پژوهش تلاش گردید که با گردآوری اطلاعات نظری مورد نیاز، مراجعه به خبرگان و تحلیل آماری آنها، با استفاده از روش علمی به شناسایی و معرفی مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی پرداخته شود، تا بتوان گامی بلند در راستای جلوگیری از غافلگیری در برابر دشمنان، تسهیل در امر تصمیم‌گیری، رفع ابهامات احتمالی در فعالیت‌ها، ارتقای درک افراد از محیط عملیاتی دشمن و پیش‌بینی شیوه و شگردهای حریف، برداشته و با کنترل تهدیدات و اشراف بر محیط اطلاعاتی و عملیاتی نسبت به تنظیم برنامه‌های پیشگیرانه و مقابله‌ای خود در مقابل تهدیدات اقدام نمود. آنچه روند پژوهش نشان می‌دهد دستیابی به اهداف پژوهش حاصل شده است.

در پاسخ به سوال اول یعنی «مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه سرمایه انسانی کدامند؟» یافته‌های تحقیق نشان از آن دارد که عواملی همچون: «جذب افراد خبره و خلاق»، «کیفیت افراد جذبی از نظر پایبندی به ارزش‌ها و سطح تحصیلات»، «احساس نیاز از سوی افراد»، «انگیزه افراد در فراگیری دانش سایبری»، «اشتراک‌گذاری دانسته‌ها و یافته‌ها»، «همدلی و همیت افراد»، «تلاش افراد برای دستیابی به

دانش سایبری روز و به کارگیری آن در مأموریت‌ها»، «ایجاد مشوق‌های فراگیری دانش سایبری»، «اعطای بورس تحصیلی»، «اعزام کارکنان به دوره‌های تخصصی»، «حمایت از پژوهش‌های حوزه سایبر» و «دسته‌بندی افراد تحت آموزش بر اساس عواملی چون سطح دانش فعلی، نوع مأموریت، میزان انگیزه برای یادگیری و سن» بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی تاثیرگذارند.

در پاسخ به سوال دوم یعنی «مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه ساختار آموزشی کدامند؟» باید اذعان نمود که عواملی مانند: «وجود فرایند نیازسنجی»، «تعیین نیازهای دانشی، مهارتی و نگرشی و اولویت‌بندی آنها»، «تدوین و اولویت‌بندی اهداف آموزشی»، «طراحی دوره‌ها متناسب با نیازهای سایبری»، «طراحی دوره‌های حین خدمت»، «طراحی دوره‌های مجازی»، «پیش‌بینی آموزش‌های بدو استخدام»، «تدوین عناوین، سرفصل و محتوای آموزشی مناسب»، «کاربردی کردن آموزش‌ها»، «ترکیب فعالیت‌های عملی و نظری»، «تدوین رویکردهای نوین آموزشی»، «تدوین منابع و متون آموزشی سایبری مناسب»، «نظارت و ارزشیابی»، «سازمان‌دهی و ایجاد ساختار آموزشی مناسب» و «ایجاد فرصت‌های انتقال دانش در محیط کار» بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی تاثیرگذار هستند.

و در نهایت در پاسخ به سوال سوم یعنی «مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی در حوزه فناوری‌های آموزشی کدامند؟»، نتایج نشان دادند که عواملی همچون: «طراحی نرم‌افزارهای آموزشی در بستر شبکه داخلی»، «توسعه آموزش‌ها در بستر بازی‌های رایانه‌ای و تلفن همراه»، «توسعه برنامه‌های آموزش تلفن همراه»، «دسترسی به برنامه‌های درسی و آموزش برخط از هر دستگاه و هر جایی»، «بهره‌گیری از شبیه‌سازها»، «ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی تخصصی»، «بهره‌گیری از پایگاه‌های موجود در سطح کشور»، «تجربه‌های یادگیری مبتنی بر واقعیت مجازی» و «بهره‌گیری از ابزارهای تبدیل گفتار به متن» در این حوزه بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های مؤثرند.

در میان شاخص‌های حوزه «سرمایه انسانی»، سه شاخص «احساس نیاز از سوی افراد»، «انگیزه افراد در فراگیری دانش سایبری» و «تلاش افراد برای دستیابی به دانش سایبری روز و به‌کارگیری آن در ماموریت‌ها» به‌ترتیب بیشترین میانگین رتبه‌ای را به خود اختصاص داده‌اند و از اهمیت بیشتری برخوردارند.

در میان شاخص‌های حوزه «ساختار آموزشی»، سه شاخص «کاربردی کردن آموزش‌ها»، «ایجاد فرصت‌های انتقال دانش در محیط کار» و «ترکیب فعالیت‌های عملی و نظری» به‌ترتیب بیشترین میانگین رتبه‌ای را به خود اختصاص داده‌اند، به‌این مفهوم که در ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی جایگاه بالاتری را کسب نموده‌اند.

در میان شاخص‌های حوزه «فناوری‌های آموزشی» نیز، سه شاخص «طراحی نرم‌افزارهای آموزشی در بستر شبکه داخلی»، «توسعه آموزش‌ها در بستر بازی‌های رایانه‌ای و تلفن همراه»، «توسعه برنامه‌های آموزش تلفن همراه» به‌ترتیب بیشترین میانگین رتبه‌ای را به خود اختصاص داده‌اند و دارای اهمیت بیشتری هستند.

در مجموع با مقایسه مؤلفه‌های تاثیرگذار بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی، شاهد بالاتر بودن میانگین رتبه‌ای شاخص‌های حوزه «سرمایه انسانی» نسبت به شاخص‌های حوزه «ساختار آموزشی» و حوزه «فناوری‌های آموزشی» بوده که بیانگر اهمیت ویژه «سرمایه انسانی» می‌باشد.

۴-۲. پیشنهادهای اجرایی

با عنایت به نتایج حاصل شده، در راستای ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی پیشنهاد می‌گردد موارد زیر مورد توجه و اقدام قرار گیرند:

۱. با توجه به جایگاه و ارزش بالای «سرمایه انسانی» به این عامل و شاخص‌های این حوزه عنایت ویژه‌ای گردد؛ در این زمینه پیشنهاد می‌گردد:

الف. با برگزاری جلسات توجیهی و جلب توجه کارکنان به اهمیت موضوع، احساس نیاز به فراگیری دانش سایبری در وجود افراد شعله‌ور گردد و با اولویت نسبت به اجرایی شدن این مهم در راستای نیازمندی سازمانی اقدام شود.

ب. با هر روش ممکن به صورت هدفمند انگیزه افراد در فراگیری دانش سایبری تقویت و از تلاش‌های ایشان در راستای دستیابی به دانش سایبری روز و به‌کارگیری آن در ماموریت‌ها تقدیر شود.

ج. نهایت تلاش معطوف به جذب افراد خبره و خلاق شده و به کیفیت افراد جذبی از نظر پایبندی به ارزش‌ها و اعتقادات و همچنین سطح تحصیلات و تخصص افراد در این زمینه توجه شود.

د. با ایجاد مشوق‌های لازم نسبت به فراگیری دانش سایبری و اشتراک‌گذاری دانسته‌ها و یافته‌ها در این حوزه اقدام و جو صمیمیت، همدلی و همیت افراد تقویت گردد.

۲. در حوزه «ساختار آموزشی» پیشنهاد می‌گردد:

الف. ضمن ایجاد ساختار آموزشی مناسب و تدوین فرایند نیازسنجی نسبت به تهیه و اولویت‌بندی اهداف آموزشی اقدام و نیازهای دانشی، مهارتی و نگرشی تعیین و اولویت‌بندی گردند.

ب. افزون بر پیش‌بینی آموزش‌های بدو استخدام نسبت به طراحی دوره‌های حین خدمت به صورت حضوری و همچنین مجازی متناسب با نیازهای سایبری اقدام شود.

ج. در تدوین عناوین، سرفصل و محتوای آموزشی مناسب و همچنین تدوین منابع و متون سایبری مناسب ضمن ترکیب فعالیت‌های عملی و نظری، به کاربردی بودن محتوی توجه ویژه شده و نظارت و ارزشیابی همیشه مورد توجه قرار گیرد.

د. فرصت‌های انتقال دانش در محیط کار فراهم گردد.

۳. در حوزه «فناوری‌های آموزشی» نیز پیشنهاد می‌گردد:

الف. با استفاده از ظرفیت بومی نسبت به طراحی نرم‌افزارهای آموزشی در بستر شبکه داخلی اقدام نمود.

ب. توجه ویژه‌ای به توسعه آموزش‌ها در قالب بازی‌های رایانه‌ای و تلفن همراه گردد.

ج. شرایط برای دسترسی به برنامه‌های آموزشی برخط از هر دستگاه و در هر مکانی فراهم گردد و همچنین توسعه برنامه‌های آموزشی تلفن همراه در دستور کار قرار گیرد.

د. برای کاهش هزینه‌های آموزش عملی، از شبیه‌سازها بهره‌برداری شود.

ه. داشتن اشرافیت اطلاعاتی ضمن ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی تخصصی از ظرفیت پایگاه‌های اطلاعاتی سطح کشور نیز بهره‌برداری شود.

در پایان به نظر می‌رسد، بیشتر مؤلفه‌های اشاره شده در این پژوهش برای سازمان‌های خصوصی و انتفاعی هم مفید و کارساز باشد ولیکن مؤلفه‌هایی همچون «کیفیت افراد جذبی از نظر پایبندی به ارزش‌ها» به دلیل کم‌رنگ شدن اعتقادات به‌ویژه در سازمان‌های خصوصی، «طراحی نرم‌افزارهای آموزشی در بستر شبکه داخلی با استفاده از ظرفیت بومی» به دلیل بالا بودن هزینه طراحی و ساخت نرم‌افزارهای بومی و «بهره‌برداری از ظرفیت پایگاه‌های اطلاعاتی سطح کشور ضمن ایجاد پایگاه‌های اطلاعاتی تخصصی برای داشتن اشرافیت اطلاعاتی» به دلیل عدم دسترسی برای سازمان‌های غیرامنیتی قابل استفاده نخواهد بود.

۳-۴. پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

۱. هر یک از مؤلفه‌های شناسایی شده موثر بر ارتقای دانش سایبری سازمان‌های امنیتی می‌تواند در پژوهش مستقلی بررسی شوند. به‌عنوان نمونه، «تأثیر بوروکراسی سازمانی بر ارتقای دانش سایبری سازمان»؛ «تأثیر طراحی دوره‌های مجازی بر ارتقای دانش سایبری»؛ «سازوکار طراحی سامانه نظارت و ارزشیابی موثر بر ارتقای دانش سایبری کارکنان» و ...
۲. همچنین با توجه به تفاوت‌های موجود در نوع مأموریت سازمان‌های امنیتی با سازمان‌های خصوصی، انتفاعی و حتی نظامی می‌توان تحقیق مشابهی در این سازمان‌ها انجام داد.



فهرست منابع

الف. منابع فارسی

۱. اشرافی مهابادی، محمود و توبی، فرنوش (۱۳۹۶). پیشگیری وضعی از جرم جاسوسی سایبری، فصلنامه مطالعات حقوق، پاییز ۱۳۹۶، شماره ۱۴.
۲. اکبریان نسب، الهام و اسدی، حسین (۱۳۹۹). بررسی ارتباط مثبت در کار و بهره‌وری دانش‌نیروی کار با نقش میانجی ساختار سازمانی (مطالعه موردی: شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت خوزستان)، همایش بهبود و بازسازی سازمان‌ها و کسب و کارها، تابستان ۹۹، دوره ۱.
۳. بناهان، مریم، داوودیان، لیلا و ستاری، علی (۱۳۹۹). مقایسه تطبیقی مؤلفه‌های تربیت شهروندی در فضای مجازی و حقیقی با نگاهی بر فرصت‌ها و تهدیدها، مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، زمستان ۱۳۹۹، دوره شانزدهم، شماره ۴.
۴. پلوثی، لیلا و فرهادیان، فائزه، ۱۳۹۹، کاربرد مؤلفه‌های تکنولوژی آموزشی در منابع اصلی برنامه ریزی درسی، <https://civilica.com/doc/1024912>
۵. جان‌پرور، احمد و صالح آبادی، ریحانه (۱۳۹۵). توسعه سواد سایبری گامی در راستای حفاظت سایبری در عرصه پدافند غیرعامل کشور، فصلنامه پدافند غیرعامل و امنیت، پاییز ۱۳۹۵، سال پنجم - شماره ۱۶.
۶. خلعتبری معظم، مریم، امیری، حامد، اسکندری، ابراهیم و روزبهرانی، علی (۱۳۹۴). نقش سرمایه انسانی در توسعه ظرفیت خلق دانش سازمانی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال پنجم، زمستان ۹۴، شماره ۱۸.
۷. دائی‌زاده، حسین، حسین زاده، بابک و غزنوی، محمدرضا (۱۳۹۸). بررسی نقش (ICT) بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دوره متوسطه، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، زمستان ۱۳۸۹، سال چهارم، شماره ۴.
۸. سهیلی، حمیدرضا و حسین خضزلو، (۱۳۹۷). درک تهدیدات موجود در فضای سایبری، فصلنامه ترجمان نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، شماره ۱۶، تهران، دانشگاه افسری امام علی (ع).
۹. صالحی‌نژاد، سیدحسین، (۱۳۷۹). نقش آموزش در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، انتشارات پیام دریا، شماره ۴۵.
۱۰. عاملی، سید سعیدرضا (۱۳۹۰). رویکرد قضایی به آسیب‌ها، جرائم و قوانین و سیاست‌های فضای مجازی، انتشارات امیرکبیر، چاپ اول.
۱۱. فتاحی و اجارگاه، کورش، درآمدی بر برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، (۱۳۷۶). تهران، انتشارات سرآمد کاوش.

۱۲. کلاهچیان، محمود و رحمتی نیا، روح اله (۱۳۹۶)، تبیین پدیده فلاتزدگی شغلی در کارکنان سازمانهای امنیتی، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های حفاظتی-امنیتی، دانشکده امام هادی (ع) دانشگاه جامع امام حسین سال ششم، شماره ۲۲، ۵۵-۹۰.
۱۳. کمیته دائمی پدافند غیرعامل کشور، (۱۳۹۴)، سند راهبردی پدافند سایبری کشور.
۱۴. مردعلی، محسن و صالحی، محمود، ملاحظات پدافند غیرعامل فاوا، (۱۳۸۹)، سازمان فناوری اطلاعات ایران.
۱۵. محمدی پیراسته، سید محمدباقر، جلیلیان، حمیدرضا و میرزایی، حبیب (۱۳۹۱)، رابطه سرمایه فکری و بهره‌وری در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: بانک‌های استان لرستان)، فصلنامه پول و اقتصاد، شماره ۷.
۱۶. محمودزاده، ابراهیم و اسماعیلی، کیوان (۱۳۹۷)، الگوی راهبردی صیانت امنیتی فضای سایبر نیروهای مسلح، مجله امنیت ملی، زمستان ۱۳۹۷، سال هشتم، شماره ۳۰.
۱۷. مک‌لین، این (۱۳۸۷)، فرهنگ علوم سیاسی آکسفورد، ترجمه حمید احمدی، تهران، نشر میزان.
۱۸. نایب‌پور، علی و موسوی، سیدمحمدرضا (۱۳۹۵)، تبیین نقش آموزش مبتنی بر تعلیم و تربیت اسلامی در پیشگیری از آسیب‌های فردی-روانی فضای سایبری، فصلنامه پژوهش‌های اطلاعاتی و جنایی، تابستان ۱۳۹۵، سال یازدهم، شماره ۲.
۱۹. نظامی‌پور، قدیر و مزینانی، احمد (۱۳۹۱)، پارادایم شناسی فعالیت‌های پنهان سازمان‌های اطلاعاتی در فضای سایبری، فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی و امنیتی، پاییز ۱۳۹۱، شماره ۳.

ب. منابع انگلیسی

1. Angeli, C. , Howard, S. K. , Ma, J. , Yang, J. , & Kirschner, P. A. (2017). Data mining in
2. Birasnav, M. and Rangnekar, S. (2008), "A conceptual model of human capital creation", in Chundawat, D. S. , Saxena, K. and Bhadu, S. S. (Eds), *Managing Global ompetition: A Holistic Approach*, Macmillan India, New Delhi.
3. educational technology classroom research: Can it make a contribution?. *Computers & Education*, 113, 226-242. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017>.
4. Guraya, S. Y. , & Abdalla, M. E. (2020). Determining the effectiveness of peer-assisted learning in medical education: A systemic review and meta-analysis. *Journal of Taibah University Medical Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2020>.
5. Huang, Y. , Jim Wu, Y. , 2010. Intellectual capital and knowledge productivity: The Taiwan biotech industry. *Management Decision*, 48(4).
6. Millar-Schijf, C. C. , Lockett, M. , & Mahon, J. F. (2016). Knowledge Intensive Organisations: On the Frontiers of Knowledge Management: Guest Editorial. *Journal of Knowledge Management*, 20(5).

7. Snell, S. A. and Bohlander, G. W. (2007), Human Resource Management, Thomson South-Western, Mason, OH.
8. Wiig, K. M. (1997), "Integrating intellectual capital and knowledge management", Long Range Planning, Vol. 30 No. 3.
9. www.trendone.Com.
10. Zafar H, Clark JG (2009) Current state of information security research in IS. Communications of the Association for Information Systems.

فرمانده معظم کل قوا: «امروز پدافند در آرایش نیروهای مسلح در خط مقدم قرار می‌گیرد. در وضع کنونی آرایش نیروهای مسلح ما با اوضاع کشور و منطقه و با آنچه از مسایل جاری منطقه و کشور همه خوب می‌دانید در این آرایش، نیروی پدافند جزء خطوط مقدم اصلی است» (۱۳۹۶/۰۶/۱۲).

مقاله پژوهشی: شناسایی و معرفی ظرفیت های کاربردی هوش مصنوعی در توسعه مضمون های راهبردی در سازمان های نظامی

محسن رستمی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲

چکیده

هوش مصنوعی که در حال حاضر به عنوان یکی از حوزه های پرشتاب توسعه فناوری شناخته می شود، فرصت های زیادی را پیش روی کشورها قرار می دهد تا در حوزه های دفاعی و نظامی قابلیت های خود را ارتقا دهند و حتی به قابلیت های جدیدی دست یابند. هدف مهم در تحقیق حاضر احصای مضامین راهبردی و اهداف متناظر با آن ها در نقشه راه توسعه هوش مصنوعی و کاربردهای قابل توسعه آن برای اهداف دفاعی امنیتی است. پژوهش پیش رو در زمره «تحقیقات توصیفی کاربردی» قرار می گیرد. در یافته ها فهرستی از کاربردهای هوش مصنوعی (۲۴ مورد) طبقه بندی شد و همچنین اهداف متناظر با مضامین راهبردی (۶ مورد)، موانع (۱۳ مورد در چهار گروه) و فعالسازها (۱۷ مورد در سه گروه) در توسعه هوش مصنوعی استخراج شد و در نهایت کاربردهای فناوری هوش مصنوعی در حوزه نظامی احصا گردید که به صورت زیر تقسیم بندی شده اند عبارتند از: ۱. پلنفرم جنگ افزارها؛ ۲. امنیت سایبری؛ ۳. لجستیک و حمل و نقل؛ ۴. سلامت میدان نبرد؛ ۵. شبیه سازی و آموزش؛ ۶. برنامه ریزی و تخصیص منابع؛ ۷. آگاهی محیطی و رصد تهدید؛ ۸. پردازش اطلاعات؛ و در نهایت الگوی پیشنهادی پژوهش ارائه شد.

واژگان کلیدی: هوش مصنوعی، دفاعی و امنیتی، سند راهبردی توسعه فناوری، مضمون های راهبردی، فعالسازها، چالش ها.

۱. استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) -

مقدمه

هوش مصنوعی پدیده‌ای تاحدودی نوظهور در عرصه علوم رایانه است که گارتتر از آن به عنوان فناوری حتمی در میان ده روند فناورانه ۲۰۱۸ یاد می‌کند (گزارش گارتتر، ۲۰۱۸). پیشرفت‌های اخیر فناوری در حوزه‌های پردازش، بهبود عملکرد حسگرها و افزایش قابلیت ذخیره‌سازی داده‌ها موجب شده این فناوری در حوزه‌های مختلفی وارد شود. از جمله حوزه‌هایی که رشد این فناوری موجب شده توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کشورهای مختلف را به خود جلب کند، کاربرد آن با هدف برتری نظامی می‌باشد. به گونه‌ای که ولادیمیر پوتین، رئیس‌جمهور روسیه در سخنرانی که در سپتامبر ۲۰۱۷ برای دانشجویان این کشور داشت، بیان داشت که «هر کشوری در حوزه هوش مصنوعی رهبری را به دست گیرد، می‌تواند رهبری جهان را به دست بگیرد» (خبرگزاری راشن تایمز، ۲۰۱۷: ۵۲).

وی در ابتدای سال ۲۰۱۹ میلادی، دستور تدوین یک برنامه جامع راهبردی در سطح ملی برای توسعه هوش مصنوعی و متحد کردن تلاش‌های بخش خصوصی و دولتی را داد. البته روسیه اولین کشوری نبود که از اهمیت هوش مصنوعی در نظام آتی جهان مطلع شد. سیاست‌گذاری‌های کشورهای دیگر نیز حاکی از اهمیت دادن به این حوزه حساس در برنامه‌های راهبردی این کشورهاست. چین معتقد است که هوش مصنوعی یکی از صنایع راهبردی خواهد بود (آلن، ۲۰۱۹: ۴۱) و سال گذشته اعلام کرد که می‌خواهد تا سال ۲۰۳۰ رهبری جهانی هوش مصنوعی را به دست آورد. این برنامه پکن با راهبرد ملی این کشور برای رهبری صنعت نیمه‌رساناها قابل مقایسه است. هند، ایالات متحده، فرانسه، آلمان، کانادا، کره جنوبی و رژیم اشغالگر قدس از دیگر دولت‌هایی هستند که اسناد راهبردی کلانی در سطح ملی تدوین کرده‌اند و نیز سرمایه‌گذاری‌های سنگینی را در این حوزه انجام داده‌اند.

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

هوش مصنوعی که در حال حاضر به عنوان یکی از حوزه‌های پرشتاب توسعه فناوری شناخته می‌شود، فرصت‌های زیادی را پیش روی کشورها قرار می‌دهد تا در حوزه دفاعی و امنیتی شان قابلیت‌های خود را ارتقاء دهند و حتی به قابلیت‌های جدیدی دست یابند. بهرمندی از این فرصت‌ها نیازمند اتخاذ رویکردی راهبردی و منسجم است. برای شکل‌گیری یک رویکرد راهبردی، به خصوص در توسعه یک فناوری جدید، به بررسی عمیق، چند جانبه و گسترده‌ای نیاز خواهد بود که ابعاد مختلف توسعه فناوری را در بر گیرد. ایجاد یک تصویر انضمامی از فناوری و کاربردهای آن در صحنه ملی و بین‌المللی و تدوین اهداف، فعال‌سازها^۱ و چالش‌های این حوزه فناوری می‌تواند یک تصویر کلی از سند توسعه فناوری هوش مصنوعی ترسیم کند. مضمون راهبردی حوزه‌ای است که یک سازمان می‌بایستی در آن عملکردش را بهبود دهد تا بتواند به چشم‌اندازش نایل شود (پری، ۲۰۱۱: ۲۶). هر مضمون راهبردی دارای «نتایج راهبردی» مرتبط است. توسعه مضمون‌های راهبردی مستلزم ملاحظه عناصر راهبردی مانند «چالش‌ها»، «فعال‌سازها» و «پیشنهاد ارزش» است. مضمون‌های راهبردی بیانگر تصمیمات و جهت‌گیری‌های راهبردهای تعمدیاست. در این بیان، «فعال‌سازها» عواملی هستند که وقوع یک پدیده را ممکن می‌سازند. (پری، ۲۰۱۱: ۲۶) برای مثال برای اینکه بتوانید از الگوریتم‌هایی برای طبقه‌بندی تصویر و تشخیص یک شکل خاص استفاده کنید، در گذشته لازم بود خودتان از تک تک داده‌ها نمونه برداری کنید. اما امروزه به مدد کلان داده‌ها و هوش مصنوعی، با یک جستجوی ساده در گوگل میلیون‌ها نمونه از آنچه در حال جستجوی آن هستید، پیدا می‌کند. پژوهش حاضر به دنبال شناسایی ظرفیت‌های کاربردی هوش مصنوعی در توسعه مضمون‌های راهبردی نظامی می‌باشد.

۲-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت انجام تحقیق

۱. توسعه هوش مصنوعی یکی از فناوری‌هایی است که انتظار می‌رود ظاهر جهان را به کلی دگرگون کند.
۲. پیشرفت و پیچیدگی در صنعت دفاعی و نظامی اقتضا می‌کند تا هر چه زودتر در سطح ملی، نسبت به شناسایی اهمیت راهبردی این فناوری در حوزه‌های نظامی و امنیتی اقدام شود.
۳. این فناوری فرصت‌های زیادی را با خود به همراه دارد که می‌تواند در صورت لزوم در برنامه ریزها و جهت‌گیری‌های راهبردی استفاده شود.

ضرورت انجام تحقیق

۱. پیشگیری از بروز ضعف رقابتی در حوزه نظامی هوش مصنوعی با توجه به تمرکز سایر کشورها.
۲. لزوم اتخاذ سیاست‌های منسجم و همراستا برای توسعه فناوری‌های چند منظوره هوش مصنوعی.
۳. لزوم ترویج شناخت و آگاهی نسبت به فناوری هوش مصنوعی و شناسایی ملاحظات آن در سازمان‌ها نظامی برای آمادگی در برابر فرصت‌ها و تهدیدهای فناوری.

۳-۱. پیشینه تحقیق

- در این زمینه اطلاعات و اسناد زیادی یافت شد. که به دلیل محدودیت فقط به چهار مورد از آنها اشاره می‌گردد:

عنوان	سال انجام	نتایج
تشخیص اتوماتیک اشیای سه بعدی بر مبنای به کارگیری همزمان مفاهیم هوش مصنوعی و تئوری ادغام نویسنده: صمدزادگان فرهاد، لوکس کارو، عزیززی علی نشریه: دانشکده فنی دانشگاه تهران	شماره: خرداد ۱۳۸۱، دوره ۳۶، شماره ۱ (پیاپی ۷۵): صفحه ۲۷ تا صفحه ۶۲.	در این نوشته برای اولین بار روشی پویا بر مبنای به کارگیری منطق فازی به منظور بیان ویژگی های اشیاء و به کارگیری مفاهیم ادغام در دو سطح داده ها و منطق در روند استنتاج، به منظور استخراج و تشخیص اشیاء سه بعدی ارائه گردیده است.
راهبرد ملی برای توسعه هوش مصنوعی هند (آی‌اگ ۱، ۲۰۱۸)	۲۰۱۸	۱. نبود اکوسیستم فعالسازی داده‌ها ۲. فقدان تحقیقات کافی در حوزه هوش مصنوعی (تحقیقات بنیادی و کاربردی) ۳. دسترسی محدود به متخصصان هوش مصنوعی و نیروی کار ۴. هزینه بالای منابع و آگاهی اندک از فواید هوش مصنوعی در فرآیندهای کسب و کار ۵. قوانین، امنیت ۲ و قواعد اخلاق مبهم در حوزه هوش مصنوعی ۶. قوانین ناقص در حوزه مالکیت معنوی برای تشویق نوآوری ۷. ضعف دسترسی به داده‌ها برای توسعه مدل‌ها، پلتفرم‌ها و راه‌حل‌ها ۸. ضعف دسترسی و یا هزینه بالای توسعه زیرساخت‌های محاسباتی ۹. آگاهی اندک در سازمان‌ها و نهادهای دولتی
هوش مصنوعی در حال پیشرفت، اما موانع اساسی باقی است (مک‌کنزی، ۲۰۱۸)	۲۰۱۸	۱- نبود راهبرد شفاف در بکارگیری هوش مصنوعی ۲- فقدان نیروهای توانمند با مهارت‌های هوش مصنوعی ۳- ارتباط ضعیف بین نهادها (سیلوهای) به کارگیری فناوری هوش مصنوعی

1. Aayog

2. Privacy and security

عنوان	سال انجام	نتایج
		<p>۴-فقدان تعهد در مدیریت فناوری</p> <p>۵-نبود زیرساخت‌های فناوری برای حمایت از هوش مصنوعی</p> <p>۶-کمبود داده‌های گردآوری شده</p> <p>۷-عدم قطعیت یا انتظارات ناکافی از بازگشت سرمایه در سرمایه‌گذاری‌ها</p> <p>۸-سرمایه‌گذاری ناکافی در پروژه‌های عملیاتی</p> <p>۹-کیفیت پایین داده‌ها</p>
<p>مرکز تحقیقات پیشرفته رتد آمریکا، هفت پیشنهاد برای توسعه هوش مصنوعی در حوزه نظامی در پنتاگون بر می‌شمارد (ترف و همکاران، ۲۰۱۹)</p>	۲۰۱۹	<p>۱- وزارت دفاع باید «حاکمیت هوش مصنوعی» را با هدف هم‌راستا کردن منابع و تصمیم‌گیرندگان در جهت مقیاس‌بخشیدن به فعالیت‌های هوش مصنوعی تغییر دهد.</p> <p>۲-وزارت دفاع باید اقدامات مربوط به «تائید، اعتبارسنجی، آزمایش و ارزیابی ۲ را در صنعت و دانشگاه توسعه دهد.</p> <p>۳-تمام سرمایه‌گذاری‌های هوش مصنوعی در وزارت دفاع باید شامل تخصیص بودجه به فعالیت‌های باشد.</p> <p>۴-تمام سازمان‌های تحت نظر وزارت دفاع باید سازوکارهایی برای متصل ساختن محققان هوش مصنوعی، توسعه دهندگان هوش مصنوعی و اپراتورها داشته باشند.</p> <p>۵-وزارت دفاع می بایستی «داده» را به عنوان یک منبع حیاتی شناسایی کند. اقداماتی منسجم را برای گردآوری و پالایش انجام دهد و فرآیند اشتراک‌گذاری داده‌ها را در عین حل مشکل امنیت اطلاعات افزایش دهد.</p> <p>۶-مدیر ارشد داده‌های وزارت دفاع می بایستی برخی مجموعه داده‌های منتخب را در دسترس عموم قرار دهد تا نظریه‌پردازان از توانمندی‌ها و نوآوری‌های جامعه آزاد هوش مصنوعی به‌رمند شوند (رویگرد داده‌های باز).</p> <p>۷-وزارت دفاع می بایستی قابلیت انعطاف مرزهای سازمانی و گشودگی بیشتری برای افزایش مهارت‌های هوش مصنوعی را داشته باشد.</p>

1. RAND Corporation
2. VVT&E

۴-۱. هدف‌های تحقیق

هدف اصلی: معرفی مضامین راهبردی و اهداف متناظر با آن‌ها در نقشه راه توسعه هوش مصنوعی در سطح دفاعی نظامی.

هدف فرعی: کشف کاربردهای قابل توسعه هوش مصنوعی برای اهداف دفاعی نظامی

۵-۱. سؤال‌های تحقیق

سوال اصلی: مضامین راهبردی و اهداف متناظر با آن‌ها در نقشه راه توسعه هوش مصنوعی در سطح دفاعی نظامی چه هستند؟

سوال فرعی: کاربردهای قابل توسعه هوش مصنوعی برای اهداف دفاعی نظامی چه هستند؟

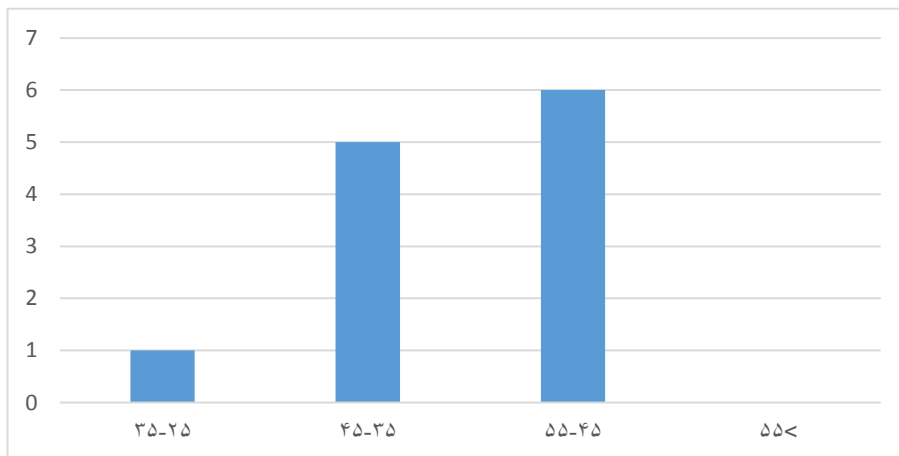
۶-۱. روش شناسی تحقیق

روش شناسی، کاربرد مجموعه‌ها یا ترکیبی از روش‌ها برای نیل به اهداف بالاتر و پیچیده‌تر است. (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۵: ۱۰) روش گردآوری داده‌های این پژوهش در مرحله اول برای استخراج مدل اولیه، تحلیل نظام مند ادبیات از طریق فراترکیب^۱ بوده است. در مرحله دوم، که هدف استخراج نظرات خبرگان و بومی سازی الگو است از مصاحبه ساختاریافته استفاده شده است. با اتکا به روش فراترکیب در ادبیات پژوهش و همچنین نظر خبرگان، به پرسش اصلی پژوهش پرداخته شده است. یافته‌های تحقیق در مرحله اول از مقالات و اسناد ملی کشورهای مختلف به روش مطالعه نظام مند پژوهش (از طریق روش فراترکیب) استخراج شده است تا مبنایی برای مرحله بعدی پژوهش (مصاحبه) استخراج شود. سپس در مرحله دوم، برای استخراج آرای صاحب نظران، از مصاحبه نیمه

ساختاریافته استفاده شد. این افراد از طریق روش گلوله برفی^۱ انتخاب شدند و مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع ادامه یافتند. روش استخراج نظرات، تحلیل تم از متن مکتوب مصاحبه‌ها بود. پایایی تحلیل تم، به دو روش «باز-آزمون» و «بین دو کدگذار» بررسی شد.

این تحقیق از نوع توصیفی کاربردی می‌باشد. پژوهش پیش رو در زمره «تحقیقات کاربردی» قرار می‌گیرد. جامعه آماری نخبگان، استادان، پژوهشگران و صاحب نظران حوزه هوش مصنوعی و صنایع دفاعی بودند که به دلیل پراکندگی و نبود فرصت گردآوری آن‌ها در یک مکان از ابزار مصاحبه فرد به فرد به شیوه حضوری استفاده شد. برای «سنتز یافته‌ها» و استخراج الگوی ابتدایی تلاش شد تا سه موضوع «موانع»، «عوامل تاثیرگذار/پیشنهادها یا توانمندسازها» و «اهداف» بررسی شوند. با تهیه خلاصه‌ای از یافته‌ها، تلاش شد تا عناصر متفاوت یافته شده با یکدیگر ترکیب، خلاصه و جمع‌بندی شوند تا به الگوهای یکپارچه از چالش‌ها، توانمندسازها و اهداف دست یافته شود. «ارائه نتایج» و «بازتاب» شامل بازتاب یافته‌های پژوهش به مصاحبه‌شوندگان بود. در واقع در این پژوهش به خصوص، کار پژوهشگران با پایان مرحله فراترکیب تمام نمی‌شود، بلکه الگوی به دست آمده مبنای مصاحبه‌های پژوهش با خبرگان می‌شود. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها، از تکنیک تحلیل تم استفاده شده است؛ در تحلیل محتوای کیفی نیز همانند تحلیل محتوای کمی، میزان تکرار کدها دارای اهمیت است اما تمرکز نسخه کیفی تحلیل محتوا بر پیام‌های پنهان و وابسته به زمینه متن است.

در ابتدای مصاحبه از مصاحبه‌شوندگان سوال‌های مربوط به سن، میزان تحصیلات، تجربه کار در سازمان‌های نظامی پرسیده شد. نتایج این پرسش‌ها در شکل ۴ آمده است.



شکل ۱ توزیع سنی پاسخ دهندگان پژوهش

همچنین میزان تحصیلات هر یک از پاسخ دهندگان را با توجه به مراتب تحصیلی در

جدول ۱ مشاهده می کنید.

جدول ۱: سابقه تحصیلی مصاحبه شوندگان

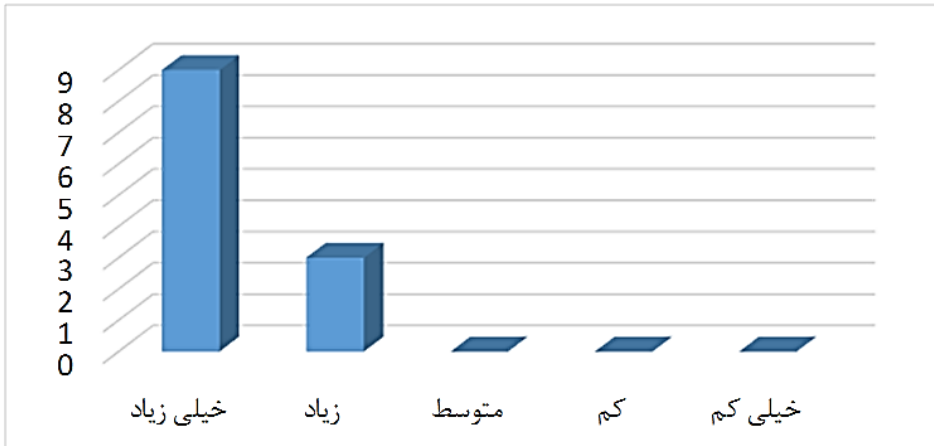
لیسانس	فوق لیسانس	دکتری
۰	۲	۱۰

جدول ۲: سابقه کاری مصاحبه شوندگان در سازمان های نظامی

دارای سابقه کار در سازمان های نظامی	بدون سابقه کار در سازمان های نظامی
۹	۳

پاسخ دهندگان در ابتدای مصاحبه، به این پرسش که در چشم انداز کوتاه و میان مدت (کمتر از ۱۰ سال) هوش مصنوعی تا چه میزان می تواند در حوزه های دفاعی و امنیتی کشورها کاربرد داشته باشد، پاسخ دادند. این پرسش در عمل جنبه کیفی موضوع اصلی پژوهش را ندارد بلکه فقط جنبه گردآوری نظرات کارشناسان پژوهشگران را دارد؛ پاسخ

به این سوال به صورت ۵ گزینه‌ای و طبق دسته‌بندی لیکرت^۱ پنجگانه از «خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» تشکیل شده است. نظرات پاسخ‌دهندگان در پاسخ به این سوال در شکل ۲ آمده است.



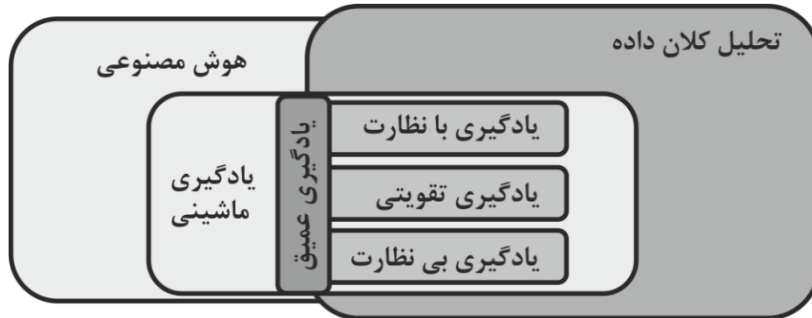
شکل ۲ نظرات مصاحبه‌شوندگان از میزان تاثیر فناوری هوش مصنوعی در حوزه نظامی در چشم‌انداز ده ساله

۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۲-۱. هوش مصنوعی چیست؟

همان‌گونه که تحولات انقلاب صنعتی در قرن نوزدهم و انقلاب دیجیتال (یا انقلاب اطلاعات) در قرن بیستم تاثیر غیر قابل انکاری بر جامعه، شرکت‌ها و نیروی کار و همچنین روابط بین این عناصر داشت، پیشرفت شتابان فناوری‌های جدید، بسیاری از پژوهشگران مدیریت را بر آن داشته است تا از موج بعدی تحول در دنیای کسب و کار، که آن را «انقلاب صنعتی چهارم» یا «انقلاب هوش مصنوعی» می‌نامند، بحث به میان آورند (ماکریداکیس، ۲۰۱۷؛ سیام و شارما، ۲۰۱۷: ۲۵).

دسته‌بندی پیشنهادی هیئت ثبات مالی ۱ (۲۰۱۷) از هوش مصنوعی در شکل (۱) آمده است.



شکل ۳ نمایشی از هوش مصنوعی، یادگیری ماشینی و تحلیل کلان داده (هیئت ثبات مالی، ۲۰۱۷: ۵۴)

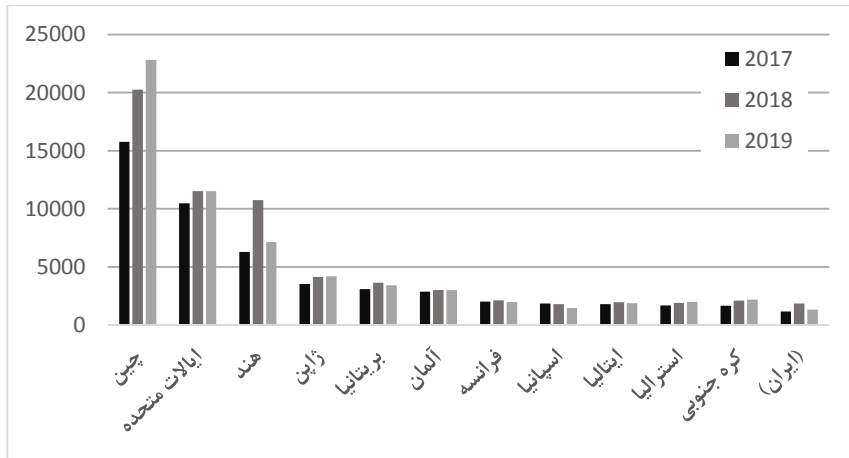
۲-۲. کاربردهای نظامی هوش مصنوعی

در گزارش کنگره آمریکا برای بررسی توسعه هوش مصنوعی در حوزه نظامی دفاعی که برای وزارت دفاع این کشور تهیه شد، کاربردهای هوش مصنوعی با توجه به ماهیت آن‌ها به سه دسته تقسیم‌بندی شده است. این سه دسته عبارتند از: هوش مصنوعی سازمانی، هوش مصنوعی پشتیبانی از مأموریت، و هوش مصنوعی عملیاتی. همان‌گونه که این گزارش اشاره می‌کند، این دسته‌بندی در واقع یک طیفی از کاربردها است که مرز مشخص و معینی ندارد و نمی‌توان آن‌ها را مستقل از یکدیگر دانست (ترف و همکاران، ۲۰۱۹: ۵-۶).

۲-۳. رویکرد کشورهای پیشرو در کاربردهای نظامی هوش مصنوعی

فناوری هوش مصنوعی به دلیل کاربردهای بالقوه فراوانی که می‌تواند در بخش‌های مختلف داشته باشد، به گونه شگفت‌آوری مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. شکل زیر تعداد مقاله‌های قابل استناد در حوزه هوش مصنوعی را بر اساس کشورهایی که بیشترین تمرکز پژوهشی را در این موضوع دارند نشان می‌دهد. (نظام رتبه‌بندی سایمگو، ۲۰۱۸: ۱۹) این نکته

دارای اهمیت است که بیشتر کشورهایی که بیشترین تمرکز را در حوزه هوش مصنوعی دارند (۷ کشور از ۱۲ کشور)، جزو ده قدرت بزرگ نظامی جهان محسوب می‌شوند و دارای ارتش‌های بزرگ و پیشرفته هستند.



شکل ۴ تعداد مقالات قابل استناد بانک اطلاعاتی اسکوپوس در حوزه هوش مصنوعی بر اساس کشورها (نظام رتبه بندی سایمگو، ۲۰۱۸)

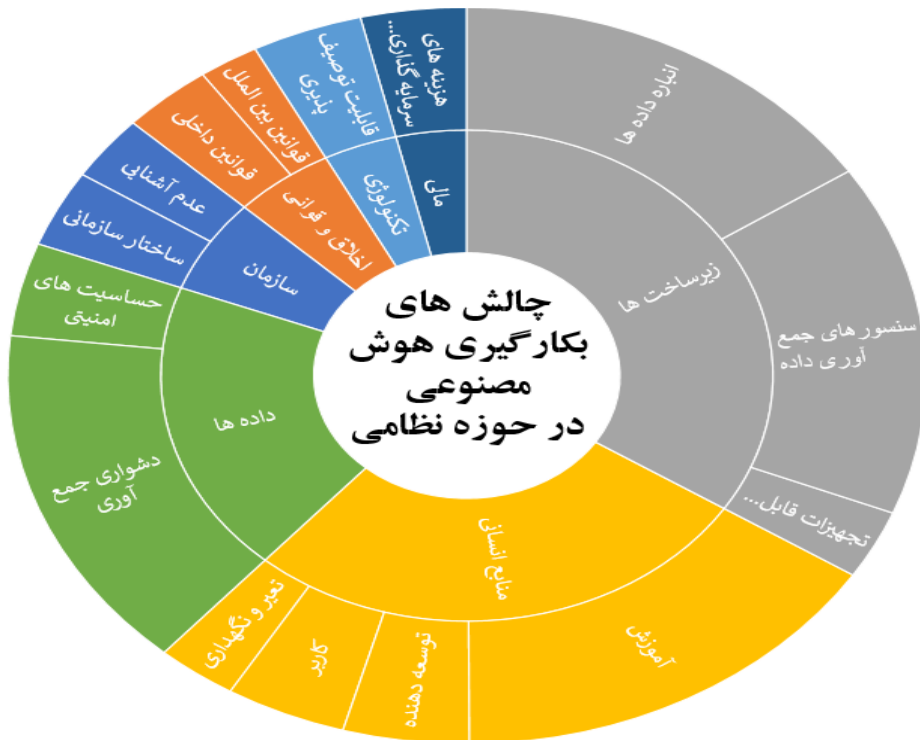
۲-۴. چالش‌های نظامی به کارگیری هوش مصنوعی

با وجود کاربردهای فراوان هوش مصنوعی در دنیای تجارت و کسب و کار، توسعه هوش مصنوعی در حوزه‌های نظامی هنوز به کندی صورت می‌گیرد. به‌کارگیری هوش مصنوعی از منظر ریسک، کیفیت داده‌ها، الزامات حقوقی و غیره بسیار متفاوت است؛ حتی در برخی موارد امکان ایجاد شفافیت غیرممکن می‌باشد (سونمارک، همکاران، ۲۰۱۸) در برخی پژوهش‌ها این عقب افتادگی در استفاده از هوش مصنوعی در صنایع نظامی مورد بررسی قرار گرفته است تا چالش‌های پیش رو در به‌کارگیری هوش مصنوعی در حوزه نظامی شناسایی شود. سونمارک و همکاران (۲۰۱۸) از پژوهشگران سازمان تحقیقات دفاعی سوئد، مهمترین چالش‌هایی را که کشورهای غربی برای توسعه این فناوری در کاربردهای نظامی داشته‌اند را این چنین بیان می‌کنند:

۱. فقدان شفافیت برای اطمینان از آنکه الگوی عملکردی با نیازهای نظامی سازگار است یا خیر.

۲. آسیب پذیری روش های هوش مصنوعی که می تواند عملکرد آنها را به شدت کاهش دهد. (پیرنات و همکاران، ۲۰۱۶؛ گودفلو و همکاران، ۲۰۱۴)

۳. نبود داده های کافی برای آموزش الگوریتم ها. در پژوهش حاضر، محقق پیشنهاد می کنند به دلیل این آسیب پذیری های مطرح شده، لازم است تا دسترسی خارجی به مدل ها و تکنیک های دفاعی را حداقل کنیم. در غیر این صورت، رقیبان می توانند از این نقاط آسیب پذیر به نفع خود استفاده کنند. چالش های به کارگیری فناوری های هوش مصنوعی بر اساس آن چه در ادبیات پژوهش بیان شد در شکل زیر آمده است. این چالش ها در هفت دسته بندی کلی آمده است.



شکل ۵ چالش های به کارگیری هوش مصنوعی در سازمان ها بر اساس مطالعات پیشین (الگوی محقق

ساخته)

۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها

۳-۱. کاربردهای هوش مصنوعی در حوزه‌های نظامی و امنیتی

در مصاحبه انجام شده با صاحب نظران به عنوان یک سوال فرعی و ابتدایی از پژوهشگران خواسته شد تا کاربردهایی که از فناوری هوش مصنوعی در حوزه نظامی و امنیتی از آن اطلاع دارند را مطرح کنند. این سوال به جهت تکمیل نتایج به دست آمده از ادبیات پژوهش پرسیده شد.

جدول ۳: کاربردهای شناسایی شده در هوش مصنوعی در حوزه نظامی و دفاعی

گروه اصلی	کاربرد
تجهیزات شناسایی	<ul style="list-style-type: none"> • پردازش تصاویر دوربین‌های مداربسته • پردازش تصاویر ماهواره‌ای و پهبادهای شناسایی • رادارهای و تجهیزات شناسایی نظامی
پلتفرم جنگ‌افزارها	<ul style="list-style-type: none"> • جنگ‌افزارهای خودران / نیمه خودران (پهبادها و غیره) • حملات swarm • تعقیب هدف در موشک‌ها • نشانه‌روی و شلیک (نظیر سامانه دفاعی Phalanx Gun در ناوهای آمریکایی)
فضای سایبری	<ul style="list-style-type: none"> • دفاع و امنیت سایبری • حملات سایبری • تحلیل احساسات در شبکه‌های اجتماعی • تولید اخبار کذب توسط bot ها • شناسایی باتهای دروغین در فضای مجازی
حوزه سلامت	<ul style="list-style-type: none"> • تشخیص و تجویز (در زمان نبرد) • تشخیص و تجویز (در زمان صلح)
لجستیک و مدیریت	<ul style="list-style-type: none"> • مدیریت عملیات Command&Control • مدیریت منابع انسانی و پرسنل • تحلیل پتننت
آموزش	<ul style="list-style-type: none"> • بهبود فرآیند آموزش نیروی انسانی (کاربردهای عام) • سیستم‌های شبیه‌ساز
سایر	<ul style="list-style-type: none"> • پیش‌بینی آب و هوا و شرایط اقلیمی میدان نبرد • تحلیل و پیش‌بینی جرایم و حوادث (امنیتی / رانندگی) • پژوهش (کاربردهای عام)

۳-۲. مهمترین مضامین سند راهبردی

سوال اصلی پژوهش شناسایی مضامین راهبردی در تدوین الگویی برای توسعه هوش مصنوعی است. بنابراین این قسمت از مصاحبه مهمترین بخش آن است و بیشترین زمان در مصاحبه به این پرسش اختصاص داده شد. مضامین استراتژیک در نهایت به اهدافی می‌رسند که معنایشان به واسطه آن‌ها تعریف می‌شوند. به عبارتی می‌توان گفت، هر یک از مضامین استراتژیک، اهدافی متناظر دارند که در مدل‌های استراتژی می‌توان این مضامین را به اهداف متناظرش نسبت داد. بر اساس یافته‌های پژوهش، اهدافی که در مدل توسعه فناوری هوش مصنوعی در حوزه نظامی و دفاعی کشور می‌بایستی مدنظر باشند، در جدول ۴ به اختصار آمده است.

جدول ۴: اهداف پیشنهادی برای سند توسعه هوش مصنوعی

تم اصلی	افراد	نقل قول
توسعه مدون و یکپارچه فناوری	P1	«می‌بایستی سند راهبردی [توسعه هوش مصنوعی] نظر تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذارهای بالادست را جلب کند تا مسیر رشد فناوری بدون توقف ادامه یابد.» «رویکرد جمهوری اسلامی می‌بایستی در مواجهه با این فناوری مشخص شود تا توسعه‌ای آگاهانه و منسجم صورت پذیرد.» «نقشه راه توسعه فناوری برای هر یک از سازمان‌های نظامی تدوین شود تا تلاش‌های یکپارچه و به دور از موازی‌کاری بین نهادهای نظامی کشور ایجاد هم‌افزایی کند.»
	P3	
	P6	
	P9	
ایجاد قدرت بازدارندگی سیبری	P12	«هوش مصنوعی فناوری بدون رقیب در پدافند سایبری است؛ باید همانند حوزه موشکی در حوزه سایبری نیز به قدرت بازدارندگی در این فناوری دست یابیم.» «هوش مصنوعی که پیشران اصلی حوزه امنیت سایبری است بایستی بتواند توان بازدارندگی سایبری کشور را تامین کند.»
	P2	
	P6	
	P7	
کم کردن فاصله رقابتی	P11	«باید در استفاده از حوزه هوش مصنوعی در سازمان‌های نظامی مان فاصله رقابتی را حداقل کنیم، و حتی از عملکرد رقبا درس بگیریم.» «همانطور که ارتقای قدرت سایبری هم‌تراز قدرت‌های جهانی هسته‌دکترین نظامی کشورمان است، در حوزه هوش مصنوعی نیز این هدف اصلی باید باشد.»
	P1	
	P2	
	P4	
	P6	
	P7	
	P8	
	P10	
P11		
P12		

تم اصلی	افراد	نقل قول
حرکت در لبه فناوری	P3	«سند راهبردی باید رصد به روزترین فناوری‌ها را مدنظر داشته باشد و در لبه فناوری حرکت کنیم، بخصوص در حوزه‌های فعال دیگر کشورها»، «ایجاد مزیت رقابتی در میان رقبا تنها زمانی ممکن است که روی به روزترین و حساس‌ترین فناوری‌ها حرفی برای گفتن داشته باشیم.»؛ «چنین هدفی برای ما بسیار بلندپروازانه و شاید غیر واقع بینانه است، اما می‌توانیم به آن مانند یک چشم‌انداز و ستاره راهنما نگاه کنیم.»
	P5	
	P8	
	P12	
تعامل و تبادل بین‌المللی	P6	نباید فراموش کنیم که در حوزه این فناوری قرار نیست چرخ را مجدد اختراع کنیم. کشورهای هم راستا با سیاست‌های جمهوری اسلامی می‌توانند تجربیات خود را با ما به اشتراک بگذارند و ما نیز از توانمندی‌های متخصصانمان به این پیشرفت‌ها کمک کنیم.
	P8	
	P10	
	P11	
	P12	
نیروی نظامی آگاه و مطلع	P2	«آموزش هوش مصنوعی در نیروهای نظامی با تفکیک طبقاتی فرماندهان و مدیران ارشد، مدیران رده میانی و کارشناسان فنی آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها آگاه‌تر و در برابر تهدیدهایش مقاوم‌تر می‌کند.»؛ «گاهی اوقات تصمیم‌گیرندگان به دلیل عدم آشنایی با فناوری‌های جدید به آن‌ها اعتماد ندارد و ترجیح می‌دهند با روش‌های قدیمی کار کنند.»؛ «می‌بایستی تمام نیروهای مسلح ما از قابلیت‌های این فناوری [هوش مصنوعی] آگاه شوند تا نه تنها در صدد توسعه آن باشند، بلکه بتوانند خود را در برابر این تهدیدها محافظت کنند.»
	P5	
	P6	
	P9	

۳-۳. چالش‌ها یا موانع توسعه فناوری هوش مصنوعی در حوزه دفاعی و نظامی

همان‌گونه که اشاره شد، معرفی و توسعه هر فناوری در یک سازمان به مانند تغییر است. به این معنا که سازمان‌ها می‌بایستی روش و راه‌حل جدیدی به روش‌های سابقشان اضافه کنند، یا روش‌های قبلی را اصلاح کنند و یا حتی از روش‌های سنتی خود گسست پیدا کنند و به سوی راه حلی جدید حرکت کنند. توسعه هوش مصنوعی در حوزه نظامی و دفاعی نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ بدون شک موانع و چالش‌هایی در این مسیر وجود دارد که رسیدن به اهداف این سند راهبردی را کند یا غیر ممکن می‌کنند. این موانع در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵- چالش‌های شناسایی شده در توسعه هوش مصنوعی در حوزه نظامی و دفاعی

تم اصلی	تم فرعی	افراد	نقل قول
سازمانی - مدیریتی	ساختارهای خشک و بروکراتیک نظامی	P2.P1 ، P9.P5 P10	«برای مثال جذب [یک محقق یا دانشجو] مثل خود شما به عنوان نیروی موقت برای سازمان‌های نظامی غیرممکن است.»؛ «عدم انعطاف و توسعه نیافتگی ساختارها و قوانین دست و پاگیر در به کارگیری نیروی انسانی متخصص مشکل زاست.»
	فرهنگ سازمانی مقاومت در برابر تغییر	، P2.P1 ، P8.P4 ، P10.P9 P12	«گاهی اوقات [نیروی نظامی در برابر آموزش و فناوری جدید مقاومت دارند.»؛ «گاهی اوقات تصمیم‌گیرندگان به دلیل عدم آشنایی با فناوری‌های جدید به آن‌ها اعتماد ندارد و ترجیح می‌دهند با روش‌های قدیمی کار کنند.»
	بروکراسی‌های امنیتی	، P5.P2 P8	«به دلیل حساسیت‌های امنیتی برخی تصمیم‌گیرندگان در استفاده از فناوری عقب نشینی می‌کنند. در واقع مدیر / فرمانده به دلیل ریسک‌هایی که از توسعه فناوری در ذهن خود دارد، [به قول معروف] عطایش را به لقایش می‌بخشد.»
	نبود جوانگرایی	P1	«جوانان نسبت به فناوری‌های دیجیتال بازر و به روزتر هستند، در حالی که در سازمان‌های نظامی تصمیم‌گیران بیشتر دارای سن بالاتر هستند.»
	نبود شناخت و آگاهی	، P2.P1 ، P5.P3 P10.P6	«گاهی اوقات سازمان‌ها به دلیل نداشتن شناخت کافی از فناوری، درباره کاربردهای آن توجیه نیستند.»؛ «نتیجه عدم آگاهی علمی تصمیم‌گیرندگان سازمان‌ها نبود تقاضا برای این فناوری است.»؛ «متأسفانه، عمده مسئولان تصمیم‌گیرنده نمی‌دانند چه می‌خواهند و حتی ممکن است بخشی از موضوع را بدانند و توقعات اضافی از یک فناوری داشته باشند. در صورت نرسیدن به نتایج مورد نظرشان نیز این موضوع می‌تواند منجر به ناامیدی از فناوری شود.»؛ «طرف تقاضا [در حوزه فناوری هوش مصنوعی] باید بدانند دنبال چه باید می‌تواند باشد.»
	ارتباط ضعیف با دانشگاه	، P6.P2 ، P9.P8 P12.P11	«ارتباط ناکافی نیروهای مسلح با دانشگاه زمینه‌ساز اصلی عقب افتادگی در فناوری هوش مصنوعی است.»

تم اصلی	تم فرعی	افراد	نقل قول
پیمانکاران	عدم تخصیص منابع کافی برای ارائه‌دهندگان خارجی	P5,P3 P7	وقتی به سازمانی پیشنهاد پروژه‌ای ارائه می‌شود، منابع مالی که تخصیص می‌دهند را اغلب با درآمد کارکنان ثابت مقایسه می‌کنند، در حالی که ارزش [مالی و غیر مالی] پروژه را در نظر نمی‌گیرند.
	محدودیت ارتباط با سازمان‌های نظامی	P4,P1 P6,P5 P11,P9	«ایجاد هماهنگی میان ارائه‌دهندگان خدمات فناورانه و استارت‌آپ‌های این حوزه با سازمان‌های نظامی دشوار است.» [در ارتباط با توسعه‌دهندگان] بروکراسی‌های امنیتی با اینکه تا حدی لازم هستند اما گاهی دست و پا گیر می‌شوند.» [ارتباط میان استفاده‌کنندگان و ارائه‌دهندگان فناوری در فضای امنیتی و دفاعی کشور بسیار ضعیف است.] «عدم تعریف فرآیند برقراری ارتباط با پیمانکاران غیرنظامی [استفاده از این ظرفیت‌ها را محدود کرده است.]»
	نبود شناخت کافی از نیازهای سازمان‌های نظامی	P5,P1 P9,P6 P12,P10	«شرکت‌هایی که به طور بالقوه می‌توانند به سازمان‌های نظامی مشاوره و خدمات دهند، به طور عمده نیازهای واقعی آن‌ها را نمی‌دانند.»
	حساسیت‌های اخلاقی یا مقاومت فرهنگی در متخصصان	P9,P5 P12	«به نظر من متخصصان این حوزه نگران آن هستند، که نظامیان از این فناوری چه استفاده‌هایی می‌کنند، من نام این چالش را مقاومت فرهنگی می‌نامم.»
فناوری	چالش‌های فرآیندی	P10,P4	«نرخ شکست ممکن است برای کاربری نظامی پرهزینه و خطرناک باشد، از این رو جایگاه هوش مصنوعی در فرآیندهای نظامی نامشخص است. آیا رویکرد به سمت اتوماسیون کامل و سرعت بالا گرایش دارد یا لزوم مداخله انسانی برای تصمیم؟ این نوع چالش‌های فرآیندی بکارگیری هوش مصنوعی را نه تنها در ایران بلکه در کل جهان با مشکل مواجه کرده‌اند.» «پساده‌سازی کاربردهای هوش مصنوعی ممکن است بسیار پریسک و پرهزینه باشد، چرا که هزینه خطا ذاتاً در چنین بستری بالا خواهد بود.»

تم اصلی	تم فرعی	افراد	نقل قول
	عقب بودن در علوم بنیادی	P4	گاهی تصمیم‌گیرندگان فراموش می‌کنند که علوم کاربردی، بر روی علوم بنیادی سوار شده است. هوش مصنوعی بیش از این که مربوط به حوزه مهندسی و کامپیوتر باشد، مربوط به علوم ریاضی است.
	ضعف فناوری‌های مکمل و زیرساخت	P4,P3 P8,P6 P12,P10	«با وجود اینکه گردآوری داده‌های با کیفیت در توسعه هوش مصنوعی حرف اول را می‌زند، هنوز داده‌های سازمانی به صورت غیردیجیتال جمع‌آوری می‌شوند.»؛ «در برخی حوزه‌های زیرساختی بخصوص فناوری‌های قرمز نیاز به توسعه درون‌زا داریم، در حالی که هیچ تلاش منسجمی صورت نگرفته است.»؛ «حتی اگر پژوهش‌ها و پروژه‌های خوبی در حوزه تجهیزات خودران صورت گیرد، وقتی پلتفرمی برای پیاده‌سازی آن نداریم، چه فایده دارد.»
	پویایی و سرعت بالای تغییر فناوری هوش مصنوعی	P7,P1 P9,P8	«پویایی این فناوری و سرعت تغییرات و اثرگذاری آن، سازمان‌های دفاعی-نظامی را پیوسته در معرض خطر عقب ماندگی قرار می‌دهد.»؛ «فناوری هوش مصنوعی هر روز و هر هفته در حال پیشرفت است، با الگوهای قدیمی توسعه فناوری نمی‌توانیم توقع داشته باشیم که بروز باشیم، یا روی لبه فناوری حرکت کنیم و یا حتی فاصله رقابتی‌مان را کم کنیم.»
	تحریم‌های فناوری	P9,P6 P12,P10	«تحریم‌های ظالمانه تامین برخی فناوری‌ها که تولید داخلی آن‌ها ممکن نیست یا مقرون به صرفه نیست را پرهزینه کرده‌اند در حالی که هوش مصنوعی به این فناوری‌ها وابسته است.»
منابع انسانی	نبود برنامه منسجم آموزش برای نیروهای سازمانی	P2,P1 P6	«فقدان دوره‌های آموزش فناوری مرتبط با هوش مصنوعی در نیروهای نظامی به خوبی احساس می‌شود.»؛ «چه مدیران رده بالا، که فرماندهان هستند، چه مدیران میانی و چه سربازان رده‌های عملیاتی با این فناوری می‌بایستی آشنا شوند، آموزشی که به نظر من در سازمان‌های نظامی‌مان آن طور که باید مشاهده نمی‌شود.»
	اتلاف منابع انسانی و خروج ظرفیت‌ها	P3	به تجربه دیده‌ام که در یکی از سازمان‌های نظامی در حوزه دریایی، هزینه‌های سنگینی برای توسعه نیروی انسانی شد، اما به دلیل نبود پروژه‌های پیوسته و مستمر نیروی انسانی تعدیل شدند؛ در واقع عرضه و تقاضای فناوری متناسب و پیوسته نیست.

تم اصلی	تم فرعی	افراد	نقل قول
	عدم توان جذب ظرفیت‌های جدید	P4,P3 P9,P6 P11	«هوش مصنوعی یکی از پنج شغل پر درآمد در جهان است و سازمان‌های نظامی بدون شک در جذب چنین نیروهایی با مشکل جدی روبرو خواهند بود.» «متخصصان این حوزه امکان رشد را بیرون از سازمان‌های نظامی بیشتر می‌بینند.» «حتی اگر به روزترین فناوری‌ها را در سازمان‌ها بیاوریم، چنانچه نیروی دانشی که قابلیت استفاده و درک از آن فناوری را نداشته باشند، در نهایت متروکه خواهند شد.»

۳-۴. فعال‌سازها در توسعه فناوری هوش مصنوعی

شناسایی فعال‌سازها یا عواملی که می‌توانند به توسعه هوش مصنوعی در حوزه نظامی و امنیتی کمک کنند، مسئله اصلی دیگری در این پژوهش است. مصاحبه‌شوندگان در این خصوص ایده‌های فراوانی مطرح کردند که می‌توانست بر محدودیت‌های توسعه این فناوری کمک کند و به استقرار آن در نظام دفاعی و نظامی کشور کمک کند. بنا بر مصاحبه‌های انجام شده، فهرستی از آنچه که بر اساس مشاهدات و تحلیل پژوهشگر شناسایی شده است، در جدول ۶ آمده است و بر اساس تم‌های پیشنهادی در دو سطح سلسله مراتبی دسته‌بندی شده است.

جدول ۶: فعال‌سازهای توسعه فناوری هوش مصنوعی در سازمان‌های نظامی-دفاعی کشور

تم اصلی	تم فرعی	افراد	نقل قول
سازمانی	ایجاد ساختار سازمانی قابل انعطاف (E3)	P1 P6	«تدوین ساختار سازمانی برای پذیرش و جایگذاری عوامل و نیروی انسانی متخصص جهت استفاده از ظرفیت‌های بیرون از سازمان‌ها خیلی مهم است.» «طرح و برنامه در تدوین ساختار و شاکله سازمان باید این محدودیت‌های ساختاری را اصلاح کند.» «تسهیل در بهره‌مندی از افراد خارج مرزهای سازمان.»
	مدیریت منابع انسانی در جذب و گزینش در نیروهای غیرنظامی (E4)	P1 P5 P6 P9 P10	«باید حتی یک BPMS [سیستم مدیریت فرایند کسب و کار] برای پذیرش و جایگذاری نیروهای متبخر در حوزه هوش مصنوعی تدوین کرد.» «توانمندی‌های نیرو انسانی را بایستی از خارج سازمان تامین کرد و چه بسا یک مسیر شغلی جدید برای این نیروها ترسیم کرد.» «جذب و توسعه نیروهای کارآمد غیر نظامی در قالب ظرفیت‌های موجود»

تم اصلی	تم فرعی	افراد	نقل قول
	مدیریت منابع انسانی در توسعه نیروهای حرفه‌ای (E5)	P1 P2 P5	«فناوری هوش مصنوعی به سرعت در حال تغییر است و متخصصان باید پیوسته به روز باشند.» «باید مدیرانی جذب و توسعه پیدا کنند که در حوزه فناوری تجربه داشته باشند تا بتوانند از زیرساخت‌ها بهره‌گیری کنند.»
	ساماندهی قابلیت‌های سازمان‌های دفاعی-نظامی و ارتباط بین سازمانی (E15)	P1 P9 P10	«می‌بایستی یک تیم هوش مصنوعی در همه سازمان‌های دفاعی ایجاد شود و نه تنها به توسعه فناوری پردازند بلکه نقطه ارتباط بین آن‌ها نیز باشند، مثلاً یک تیم هوش مصنوعی در دفاتر طراحی در مهمات صنایع دفاع، یک تیم در مخابرات وزارت ارتباطات.» «توانمندی‌های متخصصان علوم رایانه گاهی اوقات در بین سازمان‌ها پراکنده است، و مراکز مختلف نیروهای توانمند اما محدود به سیلوهای خود دارند، اگر ظرفیت‌های سازمانی بتوانند بین سازمان‌ها تحرک داشته باشند، می‌توانند ایجاد هم‌افزایی کنند.»
	رصد فناوری و برنامه‌ریزی (E10)	P2 P4	«سازمان‌های نظامی باید رصدخانه‌ای برای شناخت علوم فناوری داشته باشند، مانند سیستم هوش رقابتی یا هوش فناوری.» «مدیران [نسبت به فناوری جدید] آگاهی و هشدار ندارند، می‌بایستی مکانیزمی برای به روز کردن آن‌ها تهیه کرد.» «بایستی زنجیره ارزش فناوری‌های هوش مصنوعی تحلیل و بررسی شود و گلوگاه‌های فناوری شناسایی شود و بر این اساس بودجه‌ریزی شود.»
	توسعه فرهنگ داده محور (E6)	P1 P6 P8 P9	«برای توسعه هوش مصنوعی به داده‌های با کیفیت نیاز است، چنانچه نگاه واحدهایی که گاهی اوقات جمع‌کننده این داده‌ها هستند، کاری اضافی و کم ارزش باشد، نتایج معکوسی بدست خواهد آمد.» «طبق قاعدهٔ Garbage in- Garbage out وقتی داده‌هایی که به درستی گردآوری نشده‌اند را استفاده کنیم، قطعاً نتیجه مفیدی دریافت نخواهیم کرد. در واقع کل زحمات توسعه دهندگان هوش مصنوعی به دلیل آن که گردآوری داده‌ها به درستی انجام نمی‌شود به هدر می‌رود و این مشکل مربوط به فرهنگ سازمان است.»
	مدیریت دانش (E1)	P1 P3 P6 P8 P11 P12	«در حوزه فناوری جدیدی مانند هوش مصنوعی مدیریت دانش بسیار ضروری است؛ چرا که دانش به صورت نهان [ضمنی] در افراد سازمان است و به راحتی [با خروج آن‌ها] از سازمان خارج می‌شود.» «مفهوم چتری مدیریت دانش به خوبی تمامی فرآیندهای لازم برای تولید، ذخیره‌سازی و استفاده مجدد از دانش را بیان می‌کند، که پیش از این تا این اندازه مهم نبوده است.»

تم اصلی	تم فرعی	افراد	نقل قول
سرمایه گذاری و زیر ساخت	توسعه زیرساخت‌های ذخیره‌سازی و ارتباطی هوش مصنوعی (E13)	P1 P5 P9	«زیرساخت‌های رایانه ای و فیزیکی فناوری خیلی مهم است، به طور قطع با یک لیتمپ معمولی نمی‌توان از بسیاری از الگوریتم‌های هوش مصنوعی استفاده کرد.»
	توسعه زیرساخت‌های پردازشی هوش مصنوعی (E1)	P1 P4 P5 P9 P11	«هوش مصنوعی به قدرت پردازشی بالا نیاز دارد، که به طور سنتی در همه سازمان‌های نظامی ما نیست. برای پردازش داده‌ها می‌بایستی این قابلیت‌ها را به صورت فیزیکی یا مجازی (فناوری پردازش ابری) به سازمان‌ها آورد.»
	تحقیق و توسعه	P3 P6	«می‌بایستی به تحقیقات کاربردی و آزمایش محصولات در محیط واقعی، بودجه جدایی اختصاص داده شود.» «سوال اصلی این است که آیا فناوری‌های هوش مصنوعی آماده بکاگیری در محیط‌های واقعی را دارد یا خیر. توسعه و اصلاح الگوریتم‌های هوش مصنوعی پس از ساخت الگوی اولیه، قسمت اصلی کار است. برای این کار باید الگوها را در محیط‌های آزمایشی و یا شرایط نیمه کنترل شده ارزیابی کنیم تا اعتبار آن‌ها را پیدا کنیم.»
اکوسیستم	تحقیقات بنیادی (E14)	P6 P7	«سند راهبردی هوش مصنوعی می‌بایستی فعالیت‌های پژوهشی را توسعه و تشویق کند.»
	تخصیص زیرساخت، منابع مالی - اعتباری و نیروی انسانی	P6 P8 P9 P10 P12	«تخصیص منابع به این حوزه نشان‌دهنده جدیت عملکرد سازمان‌های دفاعی ما خواهد بود.» «در سازمان‌ها دفاعی دولت‌های خارجی مانند آمریکا حتی یک ردیف بودجه مجزا به توسعه هوش مصنوعی و تجهیزات مرتبط با آن وجود دارد.»
	بهبود شبکه دانشی بین سازمانی	P2 P4 P6	«به کارگیری ظرفیت‌های موجود در دانشگاه‌های نظامی نظیر دانشگاه‌های سپاه و ارتش و ناجا و حتی سازمان‌های نظامی دیگر.» «چرا سازمان‌های نظامی کشورمان نباید از تجربه راهنمایی و رانندگی در پیاده‌سازی فناوری پلاک‌خوان استفاده کنند. شرکت‌های توسعه دهنده، در کنار تجربه راهنمایی و رانندگی می‌توانند فناوری را توسعه دهند و کاربردهای آن را تعمیم دهند.» «سازمان‌های بزرگ می‌بایستی اجازه دهند شرکت‌های کوچک و متوسط دسترسی بهتری در سطوح مختلف تصمیم‌گیری با آن‌ها داشته باشند.» «دفاتر همکاری هوش مصنوعی می‌تواند در ایجاد هم‌افزایی بین سازمان‌های نظامی مان کمک کند.»

نقل قول	افراد	تم فرعی	تم اصلی
«باید حلقه ارتباطی با دانشگاه‌ها تقویت شود، چرا که این حوزه‌های علمی دسترسی بهتری به دانش بین‌المللی دارند. تخصیص گرت برای توسعه این فناوری و ایجاد انگیزه در آن‌ها لازم است.»	P3 P4 P6 P9 P12	تقویت ارتباط با دانشگاه‌ها (E12)	
«ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان غیرنظامی می‌تواند فرصت خوبی برای بهره‌گیری از ظرفیت‌های غیرنظامی باشد.» «به نظر من شرکت‌های دانش‌بنیان غیرنظامی مفید هستند اما لزومی برای ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان نظامی و ساختارهای این چنینی وجود ندارد.»	P2 P4 P9	کمک به ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان نظامی و غیرنظامی (E8)	
«تشکیل مرکز هوش مصنوعی نیروهای مسلح برای یکپارچه‌سازی تلاش‌ها دارای اهمیت بسیار است.» «فعالیت‌های فنی و تخصصی مرتبط با هوش مصنوعی گستره متنوعی دارد و با بسیاری از فعالیت‌های سابق سازمانی در نیروهای مسلح متفاوت است، تخصیص واحدهای دانشی متمرکز بدون شک لازمه نوآوری در این حوزه است.»	P6 P8 P9	تشکیل مرکز هوش مصنوعی نیروهای مسلح (E15)	
«ایجاد یک رابط بین سازمان‌ها و توسعه دهندگان ممکن مفید باشد.» «استفاده از ظرفیت نخبگان در ایجاد فناوری در نیروهای مسلح یک فعالساز خواهد بود.»	P2 P10 P11	بهبود ارتباط با متخصصان و نخبگان (E9)	
«اگر در اسناد بالادست نظامی بر این فناوری تاکید شود، می‌تواند موجب ایجاد اشتها [یا تقاضا] در نیروهای مسلح شود.» «می‌بایستی در سطح ملی و فراسازمانی بودجه تخصیص داده شود.» «حمایت فراسازمانی آیتم کلیدی در توسعه هوش مصنوعی خواهد بود.»	P1 P4 P10	حمایت بالادستی (E11)	

۳-۵. آزمون روایی و پایایی

روایی اصطلاحی است که به هدفی که آزمون برای تحقق بخشیدن به آن درست شده است، اشاره می‌کند (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۷: ۱۲۲). با توجه به توضیحات بیان شده، محقق به منظور ایجاد اطمینان از روایی تحقیق حاضر، ابتدا به دقت ادبیات موضوع و مبانی نظری و پیشینه تجربی را در زمینه متغیرهای تحقیق مطالعه نموده است و قبل از

شروع فرایند مصاحبه، در خصوص چگونگی طراحی و ارائه سوال های و چگونگی بهینه شدن این فرایند اطلاعات لازم را کسب و با استادان و متخصصان در این زمینه مشورت نموده است. بنابراین روایی تحقیق از مطالعه دقیق ادبیات موضوع و مبانی نظری و پیشینه تجربی، طراحی و ارائه سوال هایی با مشورت استادان به دست آمده است.

پایایی بازآزمون. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه های انجام گرفته نیمی از مصاحبه ها، به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی حدود ۱۵ روزه دوباره کدگذاری می شوند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه ها با هم مقایسه می شوند. روش بازآزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می رود ولی با این اشکال روبرو است که نتایج حاصله از آزمون مجدد می تواند تحت تأثیر تمرین (تجربه) و حافظه کدگذار قرار گرفته و بنابراین منجر به تغییر در قابلیت اعتماد کدگذاری شود. در هر کدام از مصاحبه ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان «توافق» و کدهای غیرمشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص می شوند.

تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی برابر ۱۳۵، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۶۴ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر ۷ است. پایایی بازآزمون مصاحبه های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول بیان شده، برابر ۹۵٪ است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کدگذاری ها مورد تأیید است. همچنین پرسشنامه ساختاریافته پژوهش و الگوی پیشنهادی که در ابتدا به مصاحبه گران ارائه شده است توانسته پاسخ آن‌ها را صریح و دقیق منتقل نماید؛ از این رو استخراج کدها از داخل پژوهش با پایایی بالا امکانپذیر است.

پایایی بین دو کدگذار درصدی. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از شخص دیگری درخواست می شود تا به عنوان همکار

پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند؛ آموزش ها و تکنیک های لازم جهت کدگذاری مصاحبه ها به ایشان انتقال داده می شود. سپس پژوهشگر به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می رود با استفاده از فرمول ارائه شده محاسبه می شود.

۴. نتیجه گیری

۴-۱. جمع بندی

موارد کاربردهای هوش مصنوعی که در این پژوهش شناسایی شد، همگی دارای نمونه های عملیاتی یا آزمایشگاهی بودند که در گزارش ها، مقاله ها و اخبار مطالعه شده در ادبیات پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند. دسته بندی افقی صورت گرفته از فناوری های قابل توسعه در هوش مصنوعی در حوزه دفاعی نظامی در این پژوهش تا حدی پژوهشگر ساخته است، اما تاثیر گرفته از مطالعات مشابه از جمله مارکتز اند مارکتز (۲۰۲۰) می باشد. در این سند مشاوره ای راهبردی که به چکیده و سرفصل مطالب آن دسترسی پیدا شد، در پاسخ به سوال فرعی تحقیق کاربردهای فناوری هوش مصنوعی در حوزه نظامی به صورت زیر تقسیم بندی شده اند که عبارتند از: ۱. پلتفرم جنگ افزارها؛ ۲. امنیت سایبری؛ ۳. لجستیک و حمل و نقل؛ ۴. سلامت میدان نبرد؛ ۵. شبیه سازی و آموزش؛ ۶. برنامه ریزی و تخصیص منابع؛ ۷. آگاهی محیطی و رصد تهدید؛ ۸. پردازش اطلاعات؛ ۹. دیگر.

در پاسخ به سوال اصلی تحقیق می بایستی عنوان کرد که شناسایی مضامین برای توسعه هوش مصنوعی، مستلزم شناسایی هر یک از اهدافی خواهد بود که آن مضمون می بایستی به آن منجر شود. این اهداف ششگانه، که بازتابی از چشم اندازها و ماموریت های سازمان های نظامی و دفاعی هستند که در حوزه فناوری های هوش مصنوعی اختصاصی شده اند، عبارتند از:

۱. توسعه مدون یکپارچه فناوری هوش مصنوعی

۲. ایجاد قدرت بازدارندگی (سایبری)

۳. کم کردن فاصله رقابتی

۴. حرکت در لبه فناوری

۵. تعامل و تبادل بین‌المللی در این حوزه دانشی

۶. نیروهای نظامی آگاه و مطلع

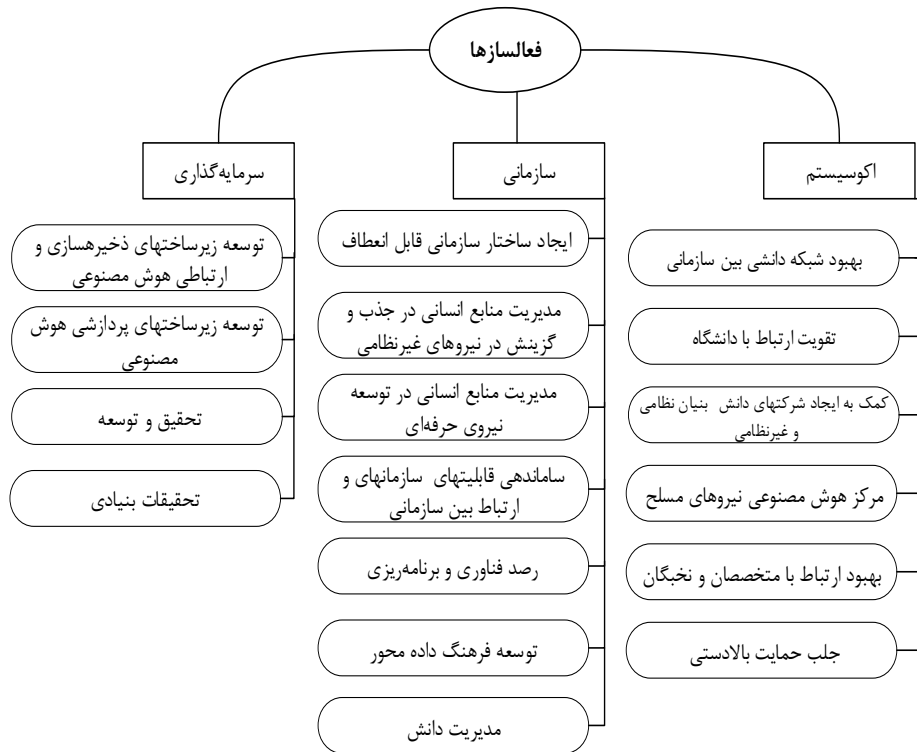
با وجود اینکه در طرح تحقیق مصاحبه محوری که در این پژوهش انجام شد، فراوانی پاسخ‌ها و تم‌های شناسایی شده، به معنی اهمیت بیشتر آن‌ها نخواهد بود، اما اشاره به پرتکرارترین مضامین خالی از لطف نیست. مضامینی که پرتکرار هستند، دغدغه بیشتر صاحب نظران بوده و اتفاق نظر روی آن‌ها بر تائید آن مهر تایید می‌گذارد. در این خصوص پرتکرارترین مضمون با فاصله قابل توجه که بیشتر مصاحبه شونده‌گان بر آن توافق داشتند «کاهش فاصله رقابتی در فناوری هوش مصنوعی» بود. پس از آن نیز «دستیابی به نیروی نظامی آگاه و مطلع» بر اهمیت‌ترین مضمون در توسعه فناوری هوش مصنوعی تشخیص داده شد. دسته‌بندی از چالش‌های یافته شده در این پژوهش به صورت یک نمودار خورشیدی ساده ارائه می‌دهد.



شکل ۶: الگوی خورشیدی از چالش‌های شناسایی شده در توسعه هوش مصنوعی

چالش‌های یافت شده در این تحقیق فقط برای سازمان‌های نظامی و دفاعی کشورمان است.

در شکل ۷ خلاصه ای از یافته‌های این پژوهش در رابطه با فعال‌سازهای هوش مصنوعی را ارائه کرده است.



شکل ۷: دسته‌بندی از فعال‌سازهای شناسایی شده پژوهش برای توسعه فناوری هوش مصنوعی در حوزه نظامی-دفاعی

۴-۲. پیشنهادها

۱. ایجاد ساختار سازمانی قابل انعطاف در ستادکل نیروهای مسلح در حوزه هوش مصنوعی به منظور کمک به مواجهه با تهدیدات این حوزه
۲. مدیریت منابع انسانی در توسعه نیروی حرفه‌ای متخصص هوش مصنوعی و گسترش آن به رده‌های نظامی و امنیتی
۳. رصد فناوری و برنامه‌ریزی در حوزه هوش مصنوعی و توجه آن به رده‌ها
۴. توسعه فرهنگ داده محور در سازمان‌های نظامی

۵. توسعه زیرساخت‌های ذخیره‌سازی و ارتباطی هوش مصنوعی در سیستم‌های دفاعی امنیتی نیروهای مسلح
۶. تحقیق و توسعه در عملیاتی‌سازی فناوری
۷. بهبود شبکه دانشی بین سازمانی
۸. کمک به ایجاد شرکت‌های دانش‌بنیان نظامی و غیرنظامی
۹. تشکیل مرکز هوش مصنوعی نیروهای مسلح

فهرست منابع

الف. منابع فارسی

۱. احمدوند، علی محمد و میرجعفری، سیداصغر (۱۳۹۰). راهبردهای ارتقای امنیت عمومی در جمهوری اسلامی ایران با تمرکز بر شهر تهران. مطالعات دفاعی استراتژیک، ش ۴۵.
۲. بلوچی، حیدرعلی (۱۳۸۷). «جایگاه اسناد دفاعی ملی در سیاستگذاری‌های دفاعی کشورها». فصلنامه راهبرد دفاعی، شماره ششم
۳. گرنت، رابرت ام (۲۰۱۳). مدیریت استراتژی با رویکرد امروزی. ترجمه: آرش خلیلی نصر (۱۳۹۴). تهران: آریانا قلم.
۴. عابدی جعفری، عابد، امیری، مجتبی. (۱۳۹۸). فرا ترکیب، روشی برای سنتز مطالعات کیفی. حوزه و دانشگاه روش شناسی علوم انسانی، ۲۵

ب. منابع انگلیسی

1. Aayog, N. I. T. I. "National strategy for artificial intelligence:# AIforAll." (2018).
2. Ai-hua, T. O. N. G. (2009). Research on SIFT-RANSAC Stabilization Algorithm of Infrared Video [J]. Aero Weaponry, 3.
3. Allen, G. C. (2019). Understanding China's AI Strategy: Clues to Chinese Strategic Thinking on Artificial Intelligence and National Security. Washington, DC: Center for a New American Security.
4. Artificial Intelligence Cluster Steering Committee. (2018). Strategy for the development of Quebec's Artificial Intelligence ecosystem. Retrieved from: https://ai.quebec/wp-content/uploads/sites/2/2018/06/AI-Strategy_EN-ACJ-19-juin-v8.pdf
5. Bartlett, M. (2019, jan 28). The AI Arms Race In 2019. Retrieved from: <https://towardsdatascience.com/the-ai-arms-race-in-2019-fdca07a086a7>
6. Caldera, H. T. S., Desha, C., & Dawes, L. (2019). Evaluating the enablers and barriers for successful implementation of sustainable business practice in 'lean' SMEs. Journal of Cleaner Production
7. Congressional Research Service. (2019). Artificial intelligence and national security (Report No. R45178). Retrieved from: <https://fas.org/sgp/crs/natsec/R45178.pdf>
8. Cummings, M. (2017). Artificial intelligence and the future of warfare. London: Chatham House for the Royal Institute of International Affairs
9. ElMasry, M. J. (2018). Army of the future: Artificial intelligence nad its impact on army operations. Canadian Forces College Journal.

فرمانده معظم کل قوا: «امروز پدافند در آرایش نیروهای مسلح در خط مقدم قرار می‌گیرد. در وضع کنونی آرایش نیروهای مسلح ما با اوضاع کشور و منطقه و با آنچه از مسایل جاری منطقه و کشور همه خوب می‌دانید در این آرایش، نیروی پدافند جزء خطوط مقدم اصلی است» (۱۳۹۶/۰۶/۱۲).

مقاله پژوهشی: طراحی الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح

امین پاشایی هولاسو^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۰۲

چکیده

شایستگی مدیریتی ابزاری برای دستیابی به نتایج و یا پیامدهای مطلوب سازمانی است که مدیران از آن استفاده می‌کنند و سازمان‌های دفاعی به‌عنوان سازمان‌های پیشرو و راهبردی باید از مجموعه‌ای از مدیران شایسته‌ای برخوردار باشند تا سازمان بتواند به مأموریت و اهداف خود دست یابد. با توجه به این موضوع، پژوهش حاضر با هدف «طراحی الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح» انجام شده که از نوع پژوهش کاربردی می‌باشد. در مرحله اول با بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر و استفاده از نظرهای خبرگان و با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در ۱۴۰ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر استخراج گردید. در مرحله دوم الگوی ارائه شده در قالب یک پرسشنامه محقق‌ساخته در اختیار ۲۰ تن از خبرگان موضوع مدیریت منابع انسانی قرار گرفت و پایایی آن ۰/۹۱۹ محاسبه شد. همچنین از نرم‌افزار اسمارت - پلاس برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید و در نهایت روایی و پایایی الگو نیز اثبات شد. بر اساس الگوی ارائه شده، شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح شامل شایستگی فردی (شخصیتی، اخلاقی، نگرشی، اجتماعی، دانشی و توانایی)؛ شایستگی بین‌فردی (ارتباطی و رفتاری)؛ شایستگی سازمانی (مهارتی، مدیریتی و عملیاتی) و شایستگی ادراکی - شناختی (راهبردی و شناختی) می‌باشد.

واژگان کلیدی: شایستگی، الگوی شایستگی، الگوی شایستگی مدیران، ودجا، تحلیل مضمون.

مقدمه

نیروی انسانی زیربنای هر سازمانی است و استفاده از شایسته‌ترین افراد موجب موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف می‌شود، بنابراین سازمان‌ها باید از شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی استفاده نمایند (ابراهیم‌زاده و ناظم، ۱۳۹۷). در این میان، اصطلاح شایستگی یکی از مواردی است که در دهه‌های اخیر بسیار محبوب شده است. علاقه داشتن به شایستگی مدیران از این باور گسترده نشأت می‌گیرد که مدیران ارزشمندترین دارایی‌های سازمان هستند (جالوچا و همکاران^۱، ۲۰۲۰) و تاثیرگذارترین نقش را در موفقیت و شکست سازمان برعهده دارند که با تکیه بر شایستگی‌های خود، فردی سرنوشت‌ساز در محیط کار بوده و اهداف سازمان (مارتل و دوقتری^۲، ۲۰۱۰) را با استفاده از مهارت‌ها، سطح دانش، توانایی و شایستگی‌های خود (تسلیمی و همکاران، ۱۳۹۲) محقق می‌سازند. بنابراین تحقق اهداف هر سازمان به مدیریت آن سازمان و چگونگی اداره آن توسط افراد شایسته بستگی دارد (بجانی و همکاران، ۱۳۹۸)؛ به گونه‌ای که از دیدگاه جیانگ و آلكساکیس^۳ (۲۰۱۷) مدیران یا دسته‌هایی متشکل از مدیران شایسته، موفق و کارآزموده منجر به ایجاد سازمان‌های سودآور، موفق و رشدیافته می‌شوند (جیانگ و آلكیسیس^۴، ۲۰۱۷) و مدیران ارشد بر اساس شایستگی‌های خود به جایگاه متعالی در سازمان دست پیدا می‌کنند (یو و زیان^۵، ۲۰۱۵) تا با بهره‌گیری از مجموعه دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها به عملکرد حرفه‌ای دست یابند (رمضان‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). به همین خاطر، امروزه اندیشمندان منابع انسانی معتقدند که مفهوم شایستگی موثرترین معیار برای ارزیابی عملکرد است و می‌تواند نسخه واحدی برای بررسی موفقیت‌های فردی باشد (موسوی و حسینی، ۱۳۹۸) و توجه به اصل شایستگی و شایسته‌گماری مدیران موجب رشد، بالندگی و پیشرفت هر سازمانی می‌شود (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰).

1. Jalochaa & et al
2. Martell & Dougherty
3. Jiang & Alexakis
4. Jiang & Alexakis
5. Uo & Ziyav

با عنایت به موارد فوق و بر اساس سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۴۰۴، ایران می‌بایستی به‌عنوان قدرت اقتصادی، علمی و فناوری منطقه تبدیل شده باشد، این آرمان ضمن آن‌که با دوراندیشی، پیش‌قدمی و استقبال از چالش‌های آتی همراه است، مستلزم مدیرانی با نگرش و درک درست از پیشگامی و برخورداری از شایستگی‌های مدیریتی در سطح استانداردهای جهانی است که جز در سایه تقویت اطلاعات و آگاهی‌های پیشین مدیران میسر نیست و برای تحول سازمان‌های دفاعی، بهبود عملکرد و توسعه کارکنان باید به تعیین جایگاه شایستگی مدیران در سازمان‌های فوق پرداخت (ابراهیم‌زاده و ناظم، ۱۳۹۷). در این راستا پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال اصلی است که الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح چگونه است؟

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

در حوزه دفاعی و سازمان‌های دفاعی با درنظر گرفتن این مهم که سازمان‌ها و نهادهای دولتی امانت خداوند و عامه مردم می‌باشند، پس می‌بایست با رعایت کلیه ملاحظات امانت‌داری اداره شوند؛ از این رو مدیران باید پاسخگویی کلیه تعهداتی باشند که منافع و مصالح عمومی و ملی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهند (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹) و اگر سیستم اداری نتواند اخلاق مدار و عدالت‌گستر گردد، هرگز نمی‌تواند مدعی اسلامی بودن و حکمرانی متعالی باشد (پورعزت، ۲۲:۱۳۹۵) و آن عاملی که موجب دوام، ماندگاری مقبولیت و مشروعیت سازمان می‌شود، وجود نظام شایسته‌سالاری است (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۲). به‌طورکلی شرکت‌ها سالیانه برای برنامه‌های توسعه‌ای، اجرا و اصلاح الگوهای شایستگی، صدها میلیون دلار صرف می‌کنند (لیونس و یو، ۲۰۱۵)، زیرا معتقدند موفقیت سازمان‌ها زمانی محقق خواهد شد (قنادی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۸) که مدیران شایسته در راس هرم سازمان قرار گیرند،

به این منظور سازمان‌ها درصدد هستند تا برای رسیدن به مزیت رقابتی، شایسته‌ترین مدیران را شناسایی، جذب و حفظ نمایند (پورصادق و ذاکری، ۱۳۹۸) و از رویکرد شغل‌محور به رویکرد شایستگی‌محور تغییر جهت دهند (بنیادی و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان‌های دفاعی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و برای تحقق اهداف و مأموریت‌ها، ضروری است به لیاقت و شایستگی مدیران و حتی کارکنان خود توجه کنند و متناسب با نیازهای سازمانی، مدیران در پست‌های مدیریتی گمارده شوند تا با استفاده از توانایی‌ها و بهره‌برداری از روش‌های نوین مدیریتی، سازمانی پویا، منسجم، منعطف و روزبه‌روز نوشونده ایجاد شود (فرهی و همکاران، ۱۴۰۰). با عنایت به رویکرد سازمان‌های دفاعی درخصوص بهره‌گیری از مجموعه مدیران شایسته و توانمند و استفاده از الگوهای علمی برای انتخاب آن‌ها که امروزه بر اساس یک‌سری معیارهای قدیمی و مبتنی بر تائید افراد است، نبود الگوی شایستگی مدیران در وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مساله اصلی تحقیق می‌باشد و پژوهش حاضر درصدد طراحی الگوی شایستگی برای مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح می‌باشد.

۲-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

۱-۲-۱. اهمیت انجام تحقیق

۱. ضرورت استقرار نظام شایسته‌سالاری عامل دوام، ماندگاری مقبولیت و مشروعیت سازمان.
۲. لزوم استفاده از مدیران توانمند و شایسته و پاسخ‌گو در برابر اقدامات و عملکرد.
۳. الزام مدیران عالی در رعایت کلیه ملاحظات مدیریتی در مدیریت امور.
۴. تاکید بر نقش راهبردی شناسایی، انتخاب، جذب و حفظ مدیران شایسته در راس هرم مدیریتی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.
۵. دستیابی به مزیت رقابت ملی از طریق دارا بودن مدیران شایسته با توانایی رساندن سازمان‌ها به سوی چشم‌انداز و آرمان‌های موردنظر.

۲-۲-۱. ضرورت انجام تحقیق

۱. اگر سیستم وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح نتواند شایسته‌محوری و شایسته‌گماری را در انتصابات خود رعایت کند، هرگز نمی‌تواند مدعی اسلامی بودن و حکمرانی متعالی باشد.

۲. دستیابی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح به اهداف سند چشم‌انداز با چالش‌های اساسی همراه خواهد شد؛ زیرا مدیران موجود توانایی اتخاذ سیاست‌های لازم برای کسب جایگاه اول موردنظر در سند و اجرای راهبرد به‌منظور دستیابی به اهداف سند را نخواهند داشت.

۳-۱. پیشینه تحقیق

از بین پژوهش‌های گوناگونی که به‌عنوان پیشینه برای این تحقیق برگزیده شده است، تحقیق‌های زیر به‌گونه خاص به بررسی موضوع موردنظر پرداخته که در ادامه ارائه می‌گردد:

۱. سنجقی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت‌عنوان «طراحی مدل مدیریت راهبردی سرمایه انسانی مطالعه موردی: مراکز طراحی در صنعت دفاعی» با بهره‌گیری از روش آمیخته و با تشکیل پنل خبرگی، به این نتیجه رسیدند که مفاهیم اصلی در مدل مدیریت راهبردی سرمایه انسانی عبارتند از: رهبری راهبردی، مدیریت راهبردی استعداد، مدیریت راهبردی دانش، مدیریت سرمایه انسانی شبکه همکاران و مدیریت فرهنگ سازمانی.

۲. قربانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت‌عنوان «طراحی مدل شایستگی‌های مدیران مبتنی بر آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه» با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوا، چهار تم شایستگی حیاتی (صبور، عادل، نرم‌خویی، اصیل و خوش‌سابقه، امانت‌دار، شکرگذاری، عزت‌نفس، دوری از ظلم و فساد)، شایستگی همگراساز (چشم‌پوشی، بخشش، رفق و مدارا، هدف‌گرایی، مشورت‌پذیری، مدیری از جنس مردم، مدیریت خشم و خیرخواهی)، شایستگی فرایندار (انگیزه‌بخشی، گشاده‌رویی، آینده‌نگری، انتقادپذیری، تعهدکاری،

دلسوزی و عشق به کار، منفعت‌رسان به جامعه و آگاهی سیاسی) و شایستگی تحول‌آفرین (بابصیرت، شفافیت، عمل‌گرا، مدیریت زمان، پشتکار، اعتماد به کارکنان، خویشتن‌داری، امیدواری به رحمت حق و قاطع بودن) را از ویژگی‌های مدیران دانسته‌اند.

۳. داودی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت‌عنوان «طراحی مدل شایستگی مدیران ارشد پالایشگاه‌های گاز در مجتمع گاز پارس جنوبی» با بهره‌گیری از روش تحلیل تم (مضمون) و کدگذاری سه مرحله‌ای، ۴ مضمون فراگیر و ۱۱ مضمون اصلی شامل شایستگی‌های فردی (اخلاقی، نگرشی و رفتاری)، بین‌فردی (ارتباطی، تیمی و رهبری)، سازمانی (منابع انسانی، حرفه‌ای و مدیریتی) و راهبردی (تفکر و عمل راهبردی و مدیریت بحران) را احصاء کرده‌اند.

۴. فنادی‌نژاد و عصاره (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت‌عنوان «الگوی ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی: تحلیل محتوای مدل‌های شایستگی مدیران» با بهره‌گیری از روش پژوهش تحلیل محتوای کیفی و استفاده از اسناد و مدارک به‌عنوان ابزار گردآوری، شایستگی‌های عمومی را شامل شایستگی‌های فردی - رفتاری؛ اجتماعی - ارتباطی؛ اخلاقی - ارزشی؛ سازمانی - مدیریتی؛ بینشی - ادراکی و نوآورانه - کارآفرینانه دانسته‌اند.

۵. طلوعیان (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت‌عنوان «تدوین مدل فرآیندی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تاکید بر سیاست‌های کلی نظام اداری» با بهره‌گیری از روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی چهار معیار اصلی ویژگی‌های فردی، مهارت‌های مدیریتی، توانایی‌های فردی و عوامل سازمانی و ۱۹ شاخص‌های آن را شناسایی کرده است.

۶. سیدی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت‌عنوان «طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران عالی دولتی با روش فراترکیب» با استفاده از ۱۵۱ منبع و پالایش آن‌ها به ۸۲ منبع مرتبط، پس از تحلیل و جمع‌بندی ۶۳ زیرمفهوم، ۹ مفهوم و ۳ مقوله شامل شایستگی‌های فردی (عمومی، ارزشی، نگرشی - رفتاری و شغلی)، شایستگی‌های دانشی و شایستگی‌های مهارتی (مدیریتی، شناختی، تعاملی، هدایت و رهبری و سیاسی) احصاء کردند.

۷. اللهیاری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «کشف و شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی شایستگی مدیران پارک‌های علم و فناوری ایران» با بهره‌گیری از روش داده‌بنیاد، ۱۹۸ کد، ۸۴ شاخص و ۹ مولفه اصلی را در قالب سه بعد شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های میان‌فردی و شایستگی‌های تخصصی احصاء کرده‌اند.
۸. نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی^(ع) در نهج‌البلاغه» با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای، معیارهای مناسب مدیریتی در نظام اسلامی را در سه حوزه دانش، مهارت و اخلاق دسته‌بندی کرده‌اند.
۹. شرکت دل^۱ (۲۰۲۱) شایستگی را شامل ۵ بعد مهارت فنی و تخصصی، یکپارچگی شخصی و شخصیتی و توان اعتماد، بهره‌هوشی، شم کسب‌وکار و مهارت فرماندهی دانسته است.
۱۰. کوپنن و همکاران^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «شایستگی مدیران فروش» با بهره‌گیری از روش توصیفی - تحلیلی مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فروش، مهارت‌های زبانی، انگیزه، شایستگی فرهنگی، دانش ارتباطات، دانش فرهنگی، فراشناخت، درک راهبردی و مهارت‌های رهبری را جزء شایستگی مدیران بیان کرده‌اند.
۱۱. گونوانم^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل موثر در شایستگی مدیریت پرستاران» با بهره‌گیری از روش ترکیبی، سه عامل سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و فردی و عوامل نقشی را جزء عوامل موثر بر شایستگی مدیریت پرستاران دانسته است.
۱۲. رانتز^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان «شایستگی: گزارش کارگروه شایستگی، نیروی کار و گروه‌کاری برنامه‌ریزی» به این نتیجه رسید که عواملی چون شاداب و

1. Dell
 2. Koponen & et al
 3. Gunawanm
 4. Rantz

برون‌نگر بودن، تواضع، صبوری، چالشی بودن، سن، مقاومت در برابر فشار و شکیبایی در شایسته‌گزینی نقش مهمی دارند.

۱۳. سازمان ملل متحد^۱ (۲۰۱۴) شایستگی را شامل ۱۴ بعد به شرح توانایی و مهارت ارتباطی، کارگروهی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، مشتری‌مداری، تعهد برای یادگیری مستمر، آگاهی‌های فناورانه، رهبری، چشم‌انداز، توانمندسازی دیگران، اعتمادآفرینی، مدیریت بر عملکردها، قضاوت و تصمیم‌گیری دانسته است.

۴-۱. اهداف تحقیق

هدف اصلی: طراحی الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.

اهداف فرعی:

- ۱) شناسایی و تبیین مقوله‌های فردی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.
- ۲) شناسایی و تبیین مقوله‌های سازمانی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.
- ۳) شناسایی و تبیین مقوله‌های ادراکی - شناختی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.
- ۴) شناسایی و تبیین مقوله‌های بین‌فردی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح.

۱-۵. پرسش‌های تحقیق

۱-۵-۱. پرسش اصلی: الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح چگونه است؟

۲-۵-۲. پرسش‌های فرعی

- (۱) مقوله‌های فردی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح کدامند؟
- (۲) مقوله‌های سازمانی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح کدامند؟
- (۳) مقوله‌های ادراکی - شناختی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح کدامند؟
- (۴) مقوله‌های بین فردی موثر بر شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح کدامند؟

۱-۶. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و با توجه به رویکردهای اتخاذشده، روش پژوهش از نوع آمیخته (کیفی و کمی) است. قلمرو زمانی پژوهش مربوط به سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، قلمرو سازمانی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح و قلمرو موضوعی حوزه الگوی شایستگی مدیران می‌باشد. در این پژوهش به منظور دستیابی به هدف ارائه الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، بر اساس روش کتابخانه‌ای (جستجوی در مقاله‌ها) و همچنین مصاحبه با افراد صاحب‌نظر، اطلاعات گردآوری و برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون به‌عنوان «روش شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای داده‌های کیفی» که از پرکاربردترین و متعارف‌ترین روش‌هاست استفاده شده است. در پژوهش حاضر از روش تحلیل مضمون برای تحلیل داده‌های متنی به‌عنوان داده‌های پراکنده به‌منظور شناسایی داده‌های غنی و تفصیلی بهره گرفته شده است. با استفاده از این روش از

طریق طبقه‌بندی داده‌ها و الگویابی درون‌داده‌ای و برون‌داده‌ای به گونه‌شناسی تحلیلی دست پیدا شد. بدین منظور ابتدا داده‌های حاصل از مصاحبه و جمع‌آوری اطلاعات شناسه‌گذاری گردید و سپس آن‌ها در پاسخ به این سوال که «چه می‌گویند؟» تحلیل شدند. به عبارت دیگر، در پژوهش حاضر ۱۴۰ عنوان تحت‌عناوین مضامین پایه از درون داده‌های حاصل از جستجوی در مقاله‌ها (۳۰ مقاله علمی - پژوهشی) و مصاحبه با ۱۰ نفر از افراد صاحب‌نظر به دست آمد (اطلاعات کلی در جدول شماره ۱ ارائه می‌گردد) و به ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده (شخصیتی، اخلاقی، نگرشی، اجتماعی، دانشی، توانایی، ارتباطی، رفتاری، مهارتی، مدیریتی، عملیاتی، راهبردی و شناختی) و ۴ مضمون فراگیر (شایستگی فردی، شایستگی بین‌فردی، شایستگی سازمانی و شایستگی ادراکی - شناختی) شکل دادند. با توجه به فرآیند پژوهش حاضر می‌توان بیان نمود که در این پژوهش تمامی داده‌ها شامل داده‌های متنی، مصاحبه‌ها و داده‌های مشاهده‌ای متنی شده‌اند و از رویکرد استقرایی استفاده گردیده است.

همچنین به منظور بررسی الگوی ارائه شده، عوامل در قالب یک پرسشنامه محقق‌ساخته با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند در اختیار ۲۰ تن از خبرگان موضوع مدیریت منابع انسانی با ویژگی‌های دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، سابقه تدریس حداقل دو ترم درس مدیریت منابع انسانی یا مدیریت دولتی با در نظر گرفتن معیار دسترسی قرار گرفت. در جدول شماره ۱، به صورت اجمالی منابع به کار رفته برای تحلیل داده‌ها ارائه شده است و در ادامه نیز اطلاعات کلی در جدول شماره ۴ ارائه می‌گردد.

جدول شماره ۱. منابع به کار گرفته شده

ردیف	منبع	توضیحات
۱	بیانات امام علی (علیه السلام) درباره ویژگی های مدیران	نهج البلاغه
۲	بیانات حضرت امام خامنه ای درباره ویژگی های مدیران	قابیل دسترسی در سایت: www.khamenei.ir
۳	مصاحبه با افراد علمی و صاحب نظر	مصاحبه با اعضای هیئت علمی دانشگاه عالی دفاع ملی (۲ نفر) مصاحبه با اعضای هیئت علمی دانشگاه صنعتی مالک اشتر (۳ نفر)
۴	مصاحبه با افراد خبره	مصاحبه با مشاور فرماندهی معظم کل قوا مصاحبه با ریاست دانشگاه صنعتی مالک اشتر مصاحبه با معاونین وزیر دفاع (۳ نفر)
۵	جستجو در منابع کتابخانه ای	جستجو در مقاله های مرتبط با موضوع شایستگی و شایستگی مدیران (۳۰ مقاله علمی - پژوهشی)

۲. مبانی نظری و ادبیات تحقیق

۱-۲. شایستگی

واژه شایستگی از کلمه لاتین *Competere* به معنی مناسب بودن گرفته شده است. این واژه در لغت به معنای سزاوار، شایسته، درخور، با کفایت، توانمند، قابل پذیرش و دارنده آمادگی کافی برای وارد شدن به شغل خاص بیان شده است و رابطه مستقیمی با داشتن صلاحیت در آن شغل دارد (مومنی، ۱۳۹۵). این واژه در آغاز از روانشناسی رواج پیدا کرد و به توانمندی های فردی جهت پاسخ به درخواست های محیطی اشاره دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱). این واژه در سال ۱۹۷۳ در مقاله ای توسط مک کلند^۱ برای اولین بار وارد ادبیات مدیریت شد. مک کلند شایستگی را ویژگی می داند که منجر به عملکرد عالی

می‌شود (ایکسیوجون کویا، ۲۰۰۹). از نظر او، شایستگی ترکیبی از انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، خوددانگاری‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، دانش محتوایی و یا مهارت‌های رفتاری شناختی هر ویژگی فردی است که به‌طور قابل اعتماد قابل اندازه‌گیری می‌باشد و می‌تواند مبنا ارزیابی بین کارکنان عالی و متوسط باشد (زوک، ۲۰۰۶).

برای شایستگی دو معنی «بازده» و «داده» وجود دارد که هر دو برای وصف شایستگی‌های فردی و سازمانی به کار می‌روند. بازده به خروجی آموزش اشاره می‌کند که همان عملکرد شایسته است و داده یعنی صفات اصلی فردی که برای دستیابی به عملکرد شایسته مورد نیاز است (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۱۰۲).

بویاتزیس^۳ شایستگی را توانایی یا توانایی فرد تعریف می‌کند. این توانایی می‌تواند جنبه‌ای از انگیزه، ویژگی، جنبه شخصیت شخصی یا نقش اجتماعی یا مجموعه‌ای از دانش که او از آن استفاده می‌کند را شامل شود (ادریسا و همکاران، ۲۰۱۸).

هورن‌بای و توماس^۵ (۲۰۱۴) در تعریف شایستگی، آن را مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های مدیران / رهبران موثر تعریف کرده‌اند (وودروف، ۲۰۱۴).

اسکولز و بالس^۷ (۲۰۲۰) شایستگی را به‌منزله ویژگی‌هایی که موجب عملکرد اثربخش یا برتر در یک شغل می‌شوند، تعریف می‌کند که از طریق یادگیری و تجربه توسعه یابد و مجموعه‌ای از توانایی‌ها، مهارت‌ها و سایر معیارها و ویژگی‌هایی است که موجب می‌شود شخص شرایط و موقعیت‌های پیچیده و حساس را به‌گونه‌ای اثربخش مدیریت کند (اسچولز و بالس، ۲۰۲۰).

1. Xuejun Qiao
2. Zook
3. Boyatzis
4. Idrisa & et al
5. Horan bay & Thomas
6. Woodruffe
7. Schulze & Bals
8. Schulze & Bals

برنامه استانداردهای بین‌المللی (۲۰۱۴)، شایستگی را دانش، مهارت یا نگرشی تعریف می‌کند که منجر به توانمندشدن فرد جهت انجام وظایف و فعالیت‌های شغل محوله بر اساس استانداردهای موردنظر می‌شود.

از تعاریف ارائه شده در خصوص شایستگی، نکته‌های زیر قابل استخراج است:

۱. شایستگی از ویژگی‌های یک فرد است که عملکرد یا رفتار را در کار مشخص می‌کند.

۲. شایستگی ارتباط مثبت و مستقیمی با عملکرد اثربخش و متعالی دارد و موجب ارزیابی بین افراد اثربخش و متعالی با سایر افراد می‌شود.

۳. شایستگی دارای مفهومی عام است که می‌تواند تمامی ویژگی‌های فردی، نگرش‌ها، ارزش‌ها، دانش، مهارت، توانایی و موارد مشابه را شامل شود (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۸).

۲-۲. شایستگی مدیران

در دنیای رقابتی و پیچیده امروز، مدیریت اصولی و شایسته، لازمه بقا، پویایی و رشد یک سازمان است. هنگامی که به‌منظور دستیابی به اهداف سازمان و رسیدن به سطحی از عملکرد موثر از مجموعه‌ای از شایستگی‌ها استفاده شود، مدیریت شایسته‌مدار^۱ بر سازمان حاکم می‌شود. اغلب مدل‌ها در تعریف شایستگی به دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، رفتارها و صلاحیت‌هایی اشاره کرده‌اند که با اهداف سازمانی مرتبط‌اند (صداقت و همکاران، ۱۳۹۳) که منجر به عملکرد عالی در مواقع حساس و بحرانی می‌شود (تاماستیکا و همکاران^۲، ۲۰۱۵). شایستگی‌های مدیران شبیه کوه یخی هستند که بخش اعظم آن به دلیل اینکه در زیر آب قرار دارد، مشاهده نمی‌شود و بخش کوچکی از آن مانند مهارت و دانش در قله آن قرار گرفته و سر از آب برآورده‌اند. عناصر ایجادکننده

1. Competency-Based Management (CBM)

2. Tomastika & et al

شایستگی‌ها کمتر رویت می‌شود؛ اما عامل اصلی در کنترل و هدایت رفتار ظاهری هستند (پالایی و جرگور، ۲۰۱۶).

شایستگی مدیران دربرگیرنده مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی است که فعالیت تمامی اعضای فعال سازمان را در راستای توسعه و اجرای اهداف سازمانی گسترش می‌دهد. به بیان دیگر، شایستگی این توانایی را در مدیران به وجود می‌آورد تا آن‌ها بتوانند مجموعه عملکرد و رفتار خود را بر اساس آینده مطلوب که سازمان به سمت آن می‌رود، سازماندهی کنند (جوکار و همکاران، ۱۳۹۷).

در معنای گسترده‌تر، شایستگی مدیریتی مجموعه‌ای از تجارب، دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، ذهنیت از خود یا نقش اجتماعی، ارزش‌ها و نگرش‌هایی که یک مدیر در طول حیات مدیریتی خود کسب کرده است، می‌باشد (ویتالا، ۲۰۰۵).

از دیدگاه دزیکونسکی^۳ (۲۰۱۷) شایستگی مدیریتی مجموعه‌ای از رفتارهایی است که مدیر از آن به عنوان ابزاری برای دستیابی به نتایج و یا پیامدهای مطلوب استفاده می‌کند (دزیکونسکی، ۲۰۱۷).

بنابراین می‌توان بیان کرد که شایستگی به عنوان یک مفهوم فازی تصور می‌شود و مجموعه‌ای از رفتارهاست که با عملکرد برتر در شرایط خاص تطبیق دارد. مولفه‌های متنوعی موجب شایسته نشان دادن یک مدیر در هرم سازمانی می‌شود که در موقعیت‌ها و شرایط مختلف، ترکیب‌های متفاوتی از آن عوامل و عناصر موجود، موجب تعالی مدیر می‌گردند (بهاروین و تالیب، ۲۰۱۷).

-
1. Pallai & Gregor
 2. Viitala
 3. Dziekonski
 4. Dziekonski
 5. Bharwani & Talib

تفاوت شایستگی در سازمان‌های نظامی با سازمان‌های غیرنظامی

بیشتر پژوهش‌ها در حوزه شایستگی‌های مدیریتی، مدیریت را به‌عنوان حرفه‌ای عمومی می‌نگرد (اسدی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۰) و تفاوت‌های بین بخش نظامی و غیرنظامی را مستقیماً مورد توجه قرار نمی‌دهد. با توجه به مباحث مطرح‌شده توسط ویرتانن^۱ (۲۰۰۰) در خصوص تفاوت بین شایستگی‌های مدیران بخش دولتی و مدیران بخش خصوصی، می‌توان از آن بهره‌گرفت و بیان نمود که تفاوت در شایستگی بین مدیران سازمان‌های نظامی با سازمان‌های غیرنظامی در میزان وجود شایستگی‌های سیاسی، اخلاقی و قانون‌گرایی و نظام است. همچنین قاضی‌زاده‌فرد و علی‌دادی (۱۳۹۹) تفاوت بین سازمان‌های نظامی و غیرنظامی را بر محور «تعارض» و «رقابت» تقسیم‌بندی نموده‌اند. در سازمان‌های نظامی، مفروض‌های محیطی مبتنی بر «تعارض» شکل می‌گیرد؛ درحالی‌که در سازمان‌های غیرنظامی برای تدوین، اجرا و ارزیابی راهبردها، مفروض‌های محیطی برپایه «رقابت» شکل می‌گیرد.

۳. یافته‌های پژوهش

۳-۱. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

الف) تحلیل مضامین پایه

پس از بررسی منابع به‌کار گرفته شده در جدول شماره ۱، با استفاده از روش تحلیل مضمون، داده‌ها مقوله‌بندی شدند و مورد تفسیر قرار گرفتند. در این مرحله با مطالعه دقیق در متون بالا، تمامی افکار مستقل مفاهیم و نکات کلیدی و مهم به‌عنوان مضمون‌های پایه شناسایی شدند که در جدول شماره ۲ ارائه می‌گردند.

جدول شماره ۲. نمونه‌ای از مضامین مستخرجه

مضمون پایه	جملات
<ul style="list-style-type: none"> - انجام کار جهادی و انقلابی - وجود جهادگر - انجام کار فراوان، پُرحجم و باکیفیت و مجاهدانه و انقلابی. 	<p>ما جز با کار جهادی و کار انقلابی نخواهیم توانست این کشور را به سامان برسانیم. در همه بخش‌ها، کمربسته بودن مثل یک جهادگر لازم است؛ این اگر بود، کارها راه می‌افتد؛ این اگر بود، بن‌بست‌ها باز می‌شود، شکافته می‌شود؛ [یعنی] کار فراوان، پُرحجم و باکیفیت و مجاهدانه و انقلابی.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - پرهیز از رفاه‌زدگی - پرهیز از دنیاطلبی - الگوی بودن مسئولان نظام 	<p>مسئولان دولت در جمهوری اسلامی از این جهت که در یک نظام الهی دارای شغل هستند، باید در ساده‌زیستی نمونه و نماد باشند و از رفاه‌زدگی که باعث ناامید شدن مردم از ایشان می‌شود، دوری گزینند.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - پارسایی و پاکدامنی و عزت‌نفس - تقوا و پرهیزکاری 	<p>پارسایی و پاکدامنی و عزت‌نفس باید در ... مشاهده شود.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - کارکردن در سازمان به مثابه عبادت 	<p>مدیران سازمان‌های دفاعی باید کارکردن در سازمان را عبادت بدانند و با همه توان نسبت به انجام وظایف خود تلاش کنند.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - از خودگذشتگی 	<p>کار کردن در سازمان دفاعی دارای مشقت و سختی‌های فراوانی است که این نیازمند از خودگذشتگی کارکنان است.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ارتباطات دوستانه در محل کار 	<p>مدیران اگر می‌خواهند در سازمان موفق باشند و بهره‌وری برسند باید با کارکنان تحت‌الامر خود روابط دوستانه و حسنه‌ای داشته باشند.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الگو بودن - توانایی جلب اعتماد زیردستان - توانایی ایجاد انگیزه - توانایی نفوذ در دیگران 	<p>مدیران باید سعی کنند در تمامی ابعاد به‌عنوان الگو برای نیروهای خود باشند و همواره در جهت جلب اعتماد زیردستان تلاش کنند. الگو بودن مدیر موجب نفوذ و تاثیرگذاری بیشتر او بر کارکنان شده و موجب ایجاد انگیزه در بین کارکنان می‌شود.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - سابقه توفیق در مشاغل قبلی 	<p>ما باید در سطح راهبردی از مدیرانی استفاده کنیم که در مشاغل قبلی موفق بوده و در صورت داشتن کارنامه درخشان او را ارتقاء دهیم.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - توجه به اصول حفاظتی و محرمانگی 	<p>یکی از تفاوت‌های مهم سازمان‌های دفاعی با سازمان‌های غیردفاعی یا به‌عبارت دیگر تمامی سازمان‌ها، رعایت اصول طبقه‌بندی و اصول حفاظتی است. دشمنان نظام تلاش زیادی برای دستیابی به اطلاعات از مجموعه دارند. باید اصول حفاظتی تمامی کارکنان مجموعه علی‌الخصوص مدیران رعایت شود.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - خلاقیت و نوآوری 	<p>خلاقیت و نوآوری یکی از الزامات مهمی است که منجر به شایستگی مدیران می‌شود. توجه خلق ایده، پیاده‌سازی و بکارگیری آن باید از ویژگی‌های اساسی مدیران باشند.</p>

مضمون پایه	جملات
<ul style="list-style-type: none"> - مدیریت تغییر - هدایت - پاسخگویی - سازماندهی 	مدیران باید با اصول مدیریت تغییر آشنا باشند و بتوانند آن را در محل کار اجرا نمایند. مدیریت تغییر باعث خروج از جمود و کسالت و روزمرگی می‌شود. مدیران برای تغییر باید به اصول هدایت، پاسخگویی و سازماندهی توجه نمایند.
مهارت حل مسائل سازمانی	از الزامات مهم برای شایستگی یک مدیر، توانایی او در حل مسائل سازمانی است. مدیر باید بتواند و قادر باشد مسائل سازمانی را بدون کمترین چالش و با سرعت حل نماید.
<ul style="list-style-type: none"> - مشورت‌پذیری - تیم‌سازی و شبکه‌سازی 	مدیری در اجرای وظایف خود موفق است که از تک‌روی و مشورت‌ناپذیری بپرهیزد. مدیر باید بر روی کارهای تیمی تمرکز کند و با ایجاد گروه‌های کاری و شبکه‌سازی، سایر کارکنان را در تصمیم‌سازی و اجرای وظایف دخالت دهد.
<ul style="list-style-type: none"> - تفویض اختیار - جانشین‌پروری - تفکر راهبردی 	مدیر باید به افراد مورداعتماد خود تفویض اختیار نماید. تفویض اختیار ضمن جانشین‌پروری موجب آزاد شدن وقت مدیر شده و به او اجازه تفکر راهبردی و انجام اقدامات راهبردی می‌دهد.

ب) جمع‌بندی مضامین

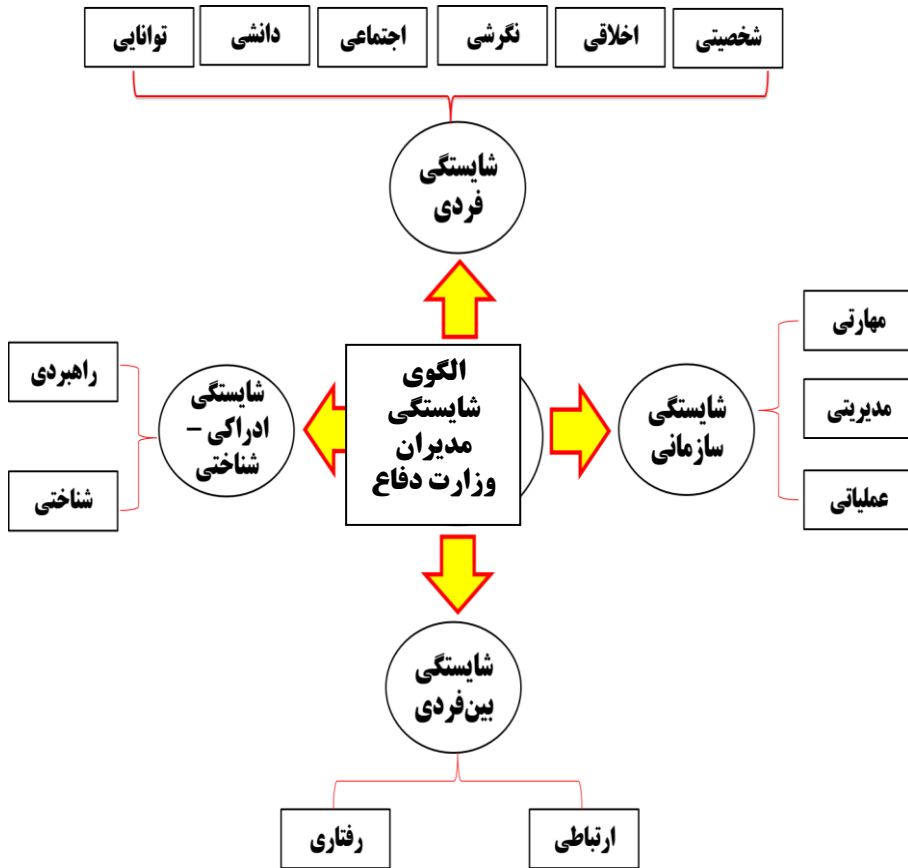
از تحلیل مضامین پایه به مضامین سازمان‌دهنده و از تحلیل مضامین سازمان‌دهنده به مضامین فراگیر رسیده می‌شود که در جدول شماره ۳ به آن‌ها اشاره می‌شود:

جدول شماره ۳. جمع‌بندی مضامین و تدوین مضمون فراگیر

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه
شایستگی فردی	شخصیتی	خودشناسی، وظیفه‌شناسی، ضابطه‌گرایی، قانون‌مندی، جذب‌پذیری، مردمداری، قاطعیت در عمل، استقلال رای، پرهیز از شتاب‌زدگی، انتقادپذیری، احترام به هم‌نوع، ثبات هیجانی، مقاوم در برابر فشار و استرس، اعتماد به نفس، خودآگاهی، خودمدیریتی، هوشمندی، خودانگیزی و خودانگیزش، پشتکار و مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی، سازگاری و انعطاف‌پذیری، تحمل افکار مخالف، یادگیری مستمر، حافظه قوی (تیزهوشی)
	اخلاقی	خدمات‌محوری، اخلاق‌مداری، تعهد کاری، صداقت و درستکاری، حسن خلق و گشاده‌رویی، تواضع و فروتنی، وجدان کاری، اعتمادسازی، رعایت حق‌الناس، رعایت عدل و انصاف، شجاعت، امانت‌داری، سعه‌صدر، وفاداری، تقوا،

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه
		از خودگذشتگی، عیب پوشانی، سخاوت، ساده‌زیستی، صبر و بردباری، طرد سخن چین، طرد چاپلوس، جاذبه و دافعه
	نگرشی	مثبت‌اندیشی، کیفیت‌گرایی، داشتن روحیه خدمت‌گرایی، غیرشخصی کردن امور، پایبند به ارزش‌های سازمانی، رفتار منطبق با ارزش‌ها و اخلاق اسلامی
	اجتماعی	حسن‌شهرت، سابقه توفیق در مشاغل قبلی، نداشتن سوء پیشینه، پاک‌ی و صلاحیت خانوادگی، آشنایی با آداب اجتماعی، دارا بودن ارتباطات قوی رسمی، توانایی جلب اعتماد زیردستان، خودنظمی و آراستگی ظاهری، ارتباطات دوستانه در محل کار
	دانشی	تخصص کاری، دانش حرفه‌ای، تجربه کاری، اشرافیت به کار
	توانایی	توانایی ارتباطی، توانایی ارزیابی دیگران، قدرت خطابه، توانایی ایجاد انگیزه، توانایی نفوذ در دیگران، توانایی پرورش دیگران، توانایی هدایت و کنترل، توانایی تصمیم‌گیری و رهبری، توانایی علمی، توانایی روحی (معنوی)، توانایی فکری / ذهنی
شایستگی بین‌فردی	ارتباطی	نفوذ و تأثیرگذاری، مشورت‌پذیری، تیم‌سازی و شبکه‌سازی، سیستم‌های اطلاعاتی
	رفتاری	نظم و انضباط، الگو بودن، احترام به دیگران، تسهیل‌گری، پرهیز از سوءاستفاده از مقام
	مهارتی	ذهنی (ادراکی)، انسانی، فنی
شایستگی سازمانی	مدیریتی	فنون عمومی مدیریت، مدیریت سرمایه انسانی، تفکر و مدیریت راهبردی، هوش هیجانی، هوش اجتماعی، مدیریت استرس، مدیریت ریسک، مدیریت تغییر، مدیریت تعارض، مدیریت منابع و سرمایه‌ها، مدیریت عملکرد، مدیریت پیچیدگی، مدیریت بحران، مدیریت زمان و اولویت‌بندی، مدیریت اطلاعات، مدیریت پروژه +مدیریت تحول، مدیریت در ابهام، تفویض اختیار، جانشین‌پروری، تصمیم‌گیری و حل مسئله
	عملیاتی	رهبری تیمی و شبکه‌سازی، سبک فعال رهبری، همکاری و هماهنگی، مذاکره و متقاعدسازی، پاسخگویی، ایجاد انگیزش، ارزیابی عملکرد کارکنان، نتیجه‌محوری، ریسک‌پذیری، عقلایی‌گرایی، سرعت عمل در کار، رعایت سلسله‌مراتب، توجه به اصول حفاظتی و محرمانگی، مربی‌گری، خلاقیت و نوآوری
شایستگی ادراکی - شناختی	راهبردی	آینده‌نگری، هدف‌گذاری، آینده‌سازی، تفکر راهبردی، تفکر خلاق و نوآور، تفکر تحلیلی و سیستمی
	شناختی	مهارت فکری، مهارت تحلیلی، مهارت استدلالی، مهارت توانمندسازی، مهارت درک مسائل محیطی، مهارت تجزیه و تحلیل، مهارت حل مسائل سازمانی

با عنایت به جمع‌بندی مضامین در جدول شماره ۳، الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح برگرفته از نتایج پژوهش در نمودار شماره ۱ ارائه می‌گردد.



نمودار شماره ۱. الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح مستخرج از نتایج پژوهش

بررسی روایی و پایایی الگو

به منظور تأیید مضامین سازنده و فراگیر حاصل از مضامین پایه تعداد ۱۳ مضمون سازنده و ۴ مضمون فراگیر در قالب پرسشنامه‌ای تنظیم و جهت نظرسنجی در اختیار

حدود ۲۰ نفر از خبرگان موضوع مدیریت منابع انسانی قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۴ ارائه می‌گردد. همچنین به منظور تعیین قابلیت^۱ اعتماد داده‌های پژوهش از استراتژی تأیید همکاران پژوهشی^۲ استفاده شد که روایی ابزار را تأیید نمودند.

جدول شماره ۴. مشخصات پاسخ‌دهندگان

سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان							
فوق لیسانس		٪۲۲/۴		دکتری		٪۷۷/۶	
سن پاسخ‌دهندگان							
سال ۲۰-۳۵		٪۱۸/۸		سال ۳۵-۴۰		٪۴۸/۶	
سال ۴۰-۵۰		٪۳۲/۶		سال ۴۰ به بالا		٪۳۲/۶	
سابقه کاری							
سال ۵-۱۰		٪۱۱/۹		سال ۱۰-۱۵		٪۲۷/۹	
سال ۱۵-۲۰		٪۳۸/۶		سال ۲۰-۲۵		٪۲۱/۶	
سال ۲۰ به بالا		٪۳۸/۶		سال ۲۰ به بالا		٪۲۱/۶	

آزمون نرمال بودن

به منظور مشخص کردن نوع آزمون مورد استفاده برای فرضیه‌های تحقیق ابتدا به بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به فرضیات از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف پرداخته می‌شود

جدول شماره ۵. آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	شایستگی فردی	شایستگی سازمانی	شایستگی بین فردی	شایستگی ادراکی - شناختی
کولموگروف-اسمیرنوف	۸/۶۲۴	۴/۹۶۲	۵/۱۲۵	۴/۶۲۴
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۳۱۲	۰/۱۱۱	۰/۰۰۰

1. Trustworthiness
2. Peer debriefing

با توجه به اینکه سطح معناداری تعدادی از متغیرها نرمال و برخی از متغیرها غیرنرمال هستند، باید از نرم افزار اسمارت پی.ال.اس برای تحلیل استفاده نمود، چراکه این نرم افزار حساسیتی نسبت به نرمال بودن یا نبودن متغیرها ندارد.

آزمون روایی الگوی اندازه گیری

برای بررسی روایی متغیرهای الگو طبق شاخص متوسط واریانس استخراج شده (AVE)، مقادیر بالای ۰/۵ نشان دهنده همسانی یا اعتبار درونی الگوی اندازه گیری انعکاسی می باشد. شاخص AVE از خروجی نرم افزار Smart-PLS نشان از روایی همگرا متغیرها می باشد. همچنین در صورتی الگو اندازه گیری (رابطه بین سوالها و متغیر پنهان) الگوی همگن خواهد بود که قدرمطلق بارعاملی هر یک از متغیرهای مشاهده پذیر متناظر با متغیر پنهان آن الگو دارای حداقل مقدار ۰/۵ باشد و بهترین دامنه برای پذیرش آن ۰/۷ است و نیز در سطح معناداری مورد نظر معنادار باشد؛ نتایج جدول ۶ نشان می دهد که کلیه بارهای عاملی الگوهای اندازه گیری بر اساس داده های تحقیق بالای ۰/۵ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند.

جدول شماره ۶. مقادیر روایی همگرا و پایایی سازه های الگو

متغیر	گویه	شاخص های پایایی و روایی همگرا				
		بار عاملی	عدد t	AVE > 0.5	CR > 0.7	> 0.7 آلفا
شایستگی فردی	شخصیتی	۰/۷۹۵	۱۵/۶۵۳	۰/۹۰۱	۰/۹۳۳	۰/۹۱۴
	اخلاقی	۰/۷۵۱	۱۰/۷۷۰			
	نگرشی	۰/۸۱۷	۲۲/۲۶۵			
	اجتماعی	۰/۸۶۵	۱۸/۸۱۹			
	دانشی	۰/۹۱۳	۳۹/۶۰۲			
	توانایی	۰/۸۷۲	۲۹/۳۹۶			
شایستگی سازمانی	مهارتی	۰/۹۳۵	۱۷/۱۸۹	۰/۸۱۲	۰/۸۵۸	۰/۹۷۱
	مدیریتی	۰/۷۵۱	۲۲/۲۶۵			
	عملیاتی	۰/۹۱۳	۲۲/۲۶۵			

متغیر	گویه	شاخص‌هایی پایایی و روایی همگرا				
		بار عاملی	عدد t	AVE > 0.5	CR > 0.7	> 0.7 آلفا
شایستگی بین فردی	ارتباطی	۰/۷۳۶	۲۰/۳۰۴	۰/۷۹۰	۰/۸۱۵	۰/۹۷۴
	رفتاری	۰/۹۱۶	۴۷/۵۲۶			
شایستگی ادراکی - شناختی	راهبردی	۰/۹۵۲	۸۲/۹۶۶	۰/۸۶۷	۰/۹۲۹	۰/۹۱۲
	شناختی	۰/۹۱۰	۲۰/۳۰۴			

آزمون کیفیت الگوهای اندازه‌گیری

کیفیت الگوی اندازه‌گیری انعکاسی توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی الگوی مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده-پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. برای بررسی کیفیت الگوی اندازه‌گیری انعکاسی مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب الگوی اندازه‌گیری انعکاسی است. طبق نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار، شاخص CV Com به ترتیب برای متغیرهای الگوی، همگی مثبت بوده و کیفیت الگوهای اندازه‌گیری اثبات می‌شود. جدول شماره ۷. شاخص کیفیت الگوی اندازه‌گیری

سازه	CV COM
شایستگی فردی	۰/۹۴۲
شایستگی سازمانی	۰/۸۳۵
شایستگی بین فردی	۰/۹۶۰
شایستگی ادراکی - شناختی	۱/۰۰۰

آزمون کیفیت الگوی ساختاری

در تحلیل الگوهای ساختاری به کمک رویکرد حداقل مربعات جزئی، دو معیار اصلی برای آزمون الگوهای ساختاری وجود دارد: (۱) شاخص ضریب تعیین (R^2)؛ (۲) شاخص افزونگی یا ارتباط پیش‌بین. معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا الگوی مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا

توسط متغیر برونزا صورت می‌پذیرد. در جدول شماره ۹ مقدار R^2 بدست آمده برای متغیرهای تحقیق در جدول شماره ۸ نشان داده شده است.

جدول شماره ۸. شاخص ضریب تعیین

R Square	۰/۹۶۰
R Square Adjusted	۰/۹۵۸

کیفیت الگوی ساختاری توسط شاخص افزونگی (CV Red) نیز محاسبه می‌شود، هدف این شاخص بررسی توانایی الگوی ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم پوشی (Blindfolding) می‌باشد. معروف‌ترین و شناخته شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص Q^2 استون - گایسلر است که بر اساس این ملاک الگو باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درونزا انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر Q^2 بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده اند و الگوی توانایی پیش‌بینی دارد؛ به عبارتی در صورتی که کلیه مقادیر بدست آمده برای شاخص CV Red با در نظر داشتن متغیر پنهان درونزا انعکاسی شده مثبت باشد، می‌توان گفت الگوی ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. طبق نتایج حاصل از خروجی نرم افزار، شاخص CV Red برای متغیرهای الگوی مثبت بوده و کیفیت آن اثبات می‌شود.

جدول شماره ۹. شاخص کیفیت الگوی ساختاری

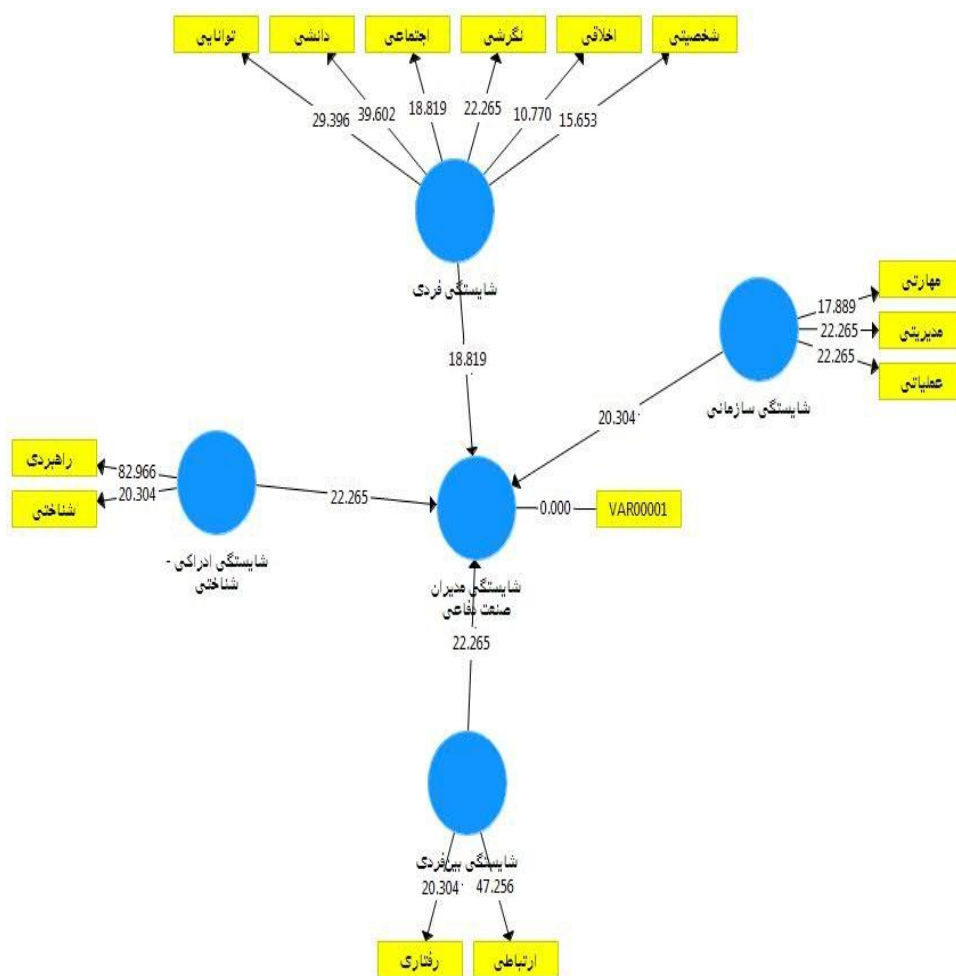
CV RED.	سازه
۰/۹۰۷	شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح

ضرایب معناداری t

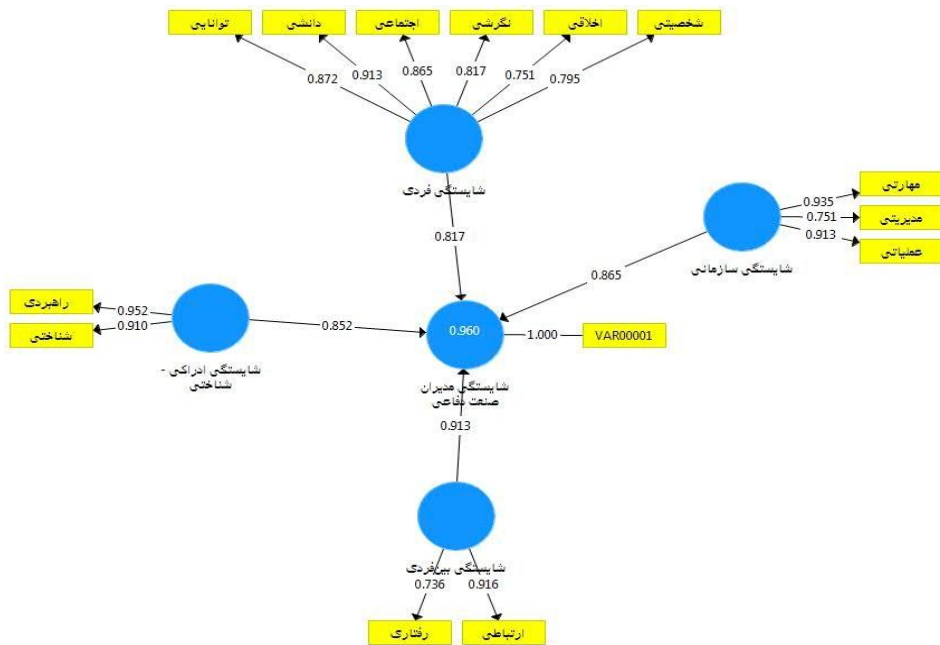
در این بخش با استفاده از الگوریتم بوت استارپ به محاسبه آماره T پرداخته می‌شود. در صورتی که مقدار آماره T از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تایید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. نتایج این الگوریتم در شکل شماره ۲ نشان داده شده است.

ضرایب مسیر

برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه‌ها باید از الگوریتم پی.ال.اس استفاده نمود. ضرایب استاندارد شده بین متغیر مستقل و وابسته نشان می‌دهد که متغیر مستقل این میزان درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. شکل شماره ۳ ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از ابعاد و مولفه‌ها را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۲. آماره t بین متغیرها



شکل شماره ۳. ضریب مسیر بین متغیرهای تحقیق

جدول شماره ۱۰ نتیجه فرضیه‌های مستقیم را ارائه می‌دهد. نکته مهم در ارتباط با جدول شماره ۱۰ این است که روابطی که در آن مقدار p کمتر از ۰/۰۵ باشد و یا مقدار آماره تی آن‌ها بالاتر از ۱/۹۶ باشد؛ تایید می‌شوند و روابطی که مقدار p آن‌ها بیشتر از ۰/۰۵ باشد و یا مقدار آماره تی آن‌ها کمتر از ۱.۹۶ باشد؛ مورد تایید واقع نمی‌شوند.

جدول شماره ۱۰. نتیجه فرضیه‌های تحقیق

متغیرها مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه تاثیر
شایستگی فردی	شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح	۰/۸۱۷	۱۸/۸۱۹	مثبت
شایستگی بین فردی		۰/۹۱۳	۲۲/۲۶۵	مثبت
شایستگی سازمانی		۰/۸۶۵	۲۰/۳۰۴	مثبت
شایستگی ادراکی - شناختی		۰/۸۲۵	۲۲/۲۶۵	مثبت

با عنایت به خروجی جدول شماره ۱۰، می‌توان بیان نمود که بین شایستگی‌های چهارگانه فردی، بین فردی، سازمانی و ادراکی - شناختی با شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۴. نتیجه‌گیری

۴-۱. جمع‌بندی

امروزه یکی از اهرم‌های کلیدی در اداره سازمان‌ها، مدیران می‌باشند و مدیران شایسته به‌عنوان کلیدی‌ترین منبع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند؛ به‌گونه‌ای که مهم‌ترین رکن موثر برای دستیابی به اهداف سازمانی قلمداد می‌شوند. امروزه موفقیت پایدار و رشد مستمر هر سازمانی در گرو وجود مدیر شایسته یا تیم مدیریتی شایسته است. مدیر به‌عنوان منعکس‌کننده عملکرد و جایگاه سازمان جهت ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در راس هرم مدیریتی قرار می‌گیرد و نوع مدیریت مدیر، موفقیت سازمان را تضمین می‌کند؛ به‌طوری‌که مهم‌ترین عامل تداوم حیات و استمرار موفقیت سازمان به چگونگی عملکرد مدیریت بستگی دارد. در این میان، یکی از عوامل مهم برای موفقیت مدیران، داشتن شایستگی‌های مدیریتی است و این مولفه در سازمان‌های دفاعی که اقدامات راهبردی انجام می‌دهند و همواره جزء سازمان‌های موفق و پیشرو شناخته می‌شوند از اهمیت بسزایی برخوردار است. در پژوهش حاضر به‌منظور ارایه الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در مرحله اول با بررسی کتابخانه‌ای و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر و استفاده از نظرات خبرگان، با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون، الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در ۱۴۰ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۴ مضمون فراگیر احصاء گردید. در مرحله دوم الگوی ارائه شده در قالب یک پرسشنامه محقق‌ساخته در اختیار ۲۰ تن از خبرگان موضوع مدیریت منابع انسانی قرار گرفت و پایایی آن بر ۰/۹۸۹ محاسبه و بر اساس آزمون تی-تک نمونه‌ای مضامین تأیید شدند. بر اساس الگوی ارائه شده و در پاسخ به سوال اصلی، شایستگی مدیران وزارت

دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح شامل شایستگی فردی، شایستگی بین فردی، شایستگی سازمانی و شایستگی ادراکی - شناختی می باشد. بر اساس این الگو:

در پاسخ به سوال فرعی ۱: بعد شایستگی فردی (شامل: شخصیتی، اخلاقی، نگرشی، اجتماعی، دانشی و توانایی)

در پاسخ به سوال فرعی ۲: بعد شایستگی بین فردی (شامل: ارتباطی و رفتاری)

در پاسخ به سوال فرعی ۳: بعد شایستگی سازمانی (شامل: مهارتی، مدیریتی و عملیاتی)

در پاسخ به سوال فرعی ۴: د: بعد شایستگی ادراکی - شناختی (شامل راهبردی و شناختی) است.

همچنین با بررسی ها پیشینه های تحقیق، پژوهش هایی در زمینه شایستگی های مدیران و شایستگی های مدیریتی، سبک و شیوه مدیران توسط نورمحمدی و نیک معین (۱۳۹۴)، اللهیاری و همکاران (۱۳۹۷)، قنادی نژاد و عصاره (۱۳۹۸)، طوعیان (۱۳۹۸)، سیدی و همکاران (۱۳۹۸)، داودی و همکاران (۱۳۹۹)، قربانی و همکاران (۱۳۹۹)، گاتاوان (۲۰۱۸)، رانتز (۲۰۱۸) و کوپنن و همکاران (۲۰۱۹) صورت گرفته است که نتایج این پژوهش ها، تأییدکننده نتیجه پژوهش حاضر می باشد، همچنین می توان تفاوت الگوی شایستگی مدیران سازمان های دفاعی با سایر سازمان ها را در محرمانگی، رعایت اصول حفاظتی و رعایت سلسله مراتب سازمانی دانست.

۴-۲. پیشنهادها

پیشنهاد به مسئولین وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح

۱. تدوین راهکارها و سیاست های لازم در خصوص ابعاد استخراج شده در پژوهش حاضر به منظور کاربردی تر و عینی تر نمودن آنها و تدوین خط مشی لازم.

۲. بهره گیری از الگوی ارائه شده برای ارزیابی مدیران در انتصاب ها و ترفیع ها.

۳. استفاده از نتایج پژوهش حاضر برای مدیران سازمان های دفاعی به منظور تقویت ابعاد شایستگی فردی (شامل: شخصیتی، اخلاقی، نگرشی، اجتماعی، دانشی و توانایی)؛ ابعاد

شایستگی بین فردی (شامل: ارتباطی و رفتاری)؛ ابعاد شایستگی سازمانی (شامل: مهارتی، مدیریتی و عملیاتی) و ابعاد شایستگی ادراکی - شناختی (شامل راهبردی و شناختی).

پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

۱. بهره‌گیری از روش داده‌بنیاد و کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی برای تدوین الگوی راهبردی شایستگی مدیران سازمان‌های دفاعی.
۲. طراحی الگوی مناسب برای اندازه‌گیری شایستگی مدیران سازمان‌های نظامی و غیرنظامی.



فهرست منابع

الف. منابع فارسی

۱. ابراهیم‌زاده، بیت‌الله؛ ناظم، فتاح (۱۳۹۷). «شناسایی و تدوین مولفه‌های موثر بر مدل شایستگی مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران»، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صص ۲۳-۹.
۲. اسدی‌فرد، رویا؛ خائف‌الهی، احمدعلی؛ رضائیان، علی (۱۳۹۰). «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران براساس صحیفه امام خمینی (ره)» *تشریح مدیریت دولتی*، دوره سوم، شماره ۸، صص ۹۲-۷۵.
۳. بجانی، ابوالفضل؛ شهلائی، جواد؛ کشکر، سارا؛ غفوری، فرزاد (۱۳۹۸). «تدوین الگوی شایستگی مدیران سازمان‌های ورزشی کشور براساس نظریه داده‌بنیاد»، *فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره ۵۴، صص ۱۲۸-۱۰۹.
۴. بنیادی، حجت‌الله؛ فانی، علی‌اصغر؛ سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۷). «طراحی و تبیین الگوی شایستگی مدیران مدارس بر مبنای سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و دیگر اسناد بالادستی»، *دوفصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، سال هفتم، شماره ۱۹، صص ۱۴۴-۱۱۳.
۵. پورصادق، ناصر؛ ذاکری، زهرا (۱۳۹۸). طراحی مدل شایستگی مدیران بر اساس الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، *اولین همایش ملی مدیریت دولتی در ایران: سیاست‌گذاری کلی*، تهران: دانشگاه تهران.
۶. پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۵). *مدیریت ما، مدیریت اسلامی در پرتو امام علی (ع) نهج‌البلاغه*، تهران: انتشارات بنیاد نهج‌البلاغه.
۷. تسلیمی، محمدسعید؛ راعی، رضا؛ فرزین‌وش، اسدالله؛ برقی، میکائیل (۱۳۹۲). «طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های مدیران پروژه‌های ملی کشور با تمرکز بر ریسک»، *فصلنامه مدیریت دولتی*، دوره پنجم، شماره ۴، صص ۷۸-۵۷.
۸. جوکار، علی؛ فلاح، وحید؛ صفریان، سعید (۱۳۹۷). «بررسی رابطه شایستگی مدیران با توسعه سازمانی»، *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۵۴-۴۱.
۹. صداقت، مریم؛ پورکریم، جواد؛ محمدی، راحله (۱۳۹۳). «رابطه شایستگی و سبک‌های تفکر مدیران: مطالعه موردی جهاد دانشگاهی»، *فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۲۹۶-۲۸۱.

۱۰. حصیرچی، امیر؛ سلطانی، محمدرضا؛ فرهی، برزو (۱۳۹۰). الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، «فصلنامه نظارت و بازرسی»، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۳۸ - ۷.
۱۱. رمضان‌پور، انسیه؛ پورکریمی، جواد؛ فاطمی، امین؛ معصومی، داود (۱۴۰۰). ارائه مدل ترکیبی از شایستگی‌های مدرسان دوره الکترونیکی، «مجله فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی»، سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۲۵ - ۵.
۱۲. رنجبر، منصور؛ خائف‌علی، احمد؛ دانایی‌فرد، حسن؛ فانی، علی‌اصغر (۱۳۹۲). «ارزیابی مدل شایستگی‌های مدیران سلامت با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری»، «فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی مازندران»، دوره ۲۳، شماره ۱۰۹، صص ۱۱۳ - ۱۰۳.
۱۳. سنجقی، محمدابراهیم؛ رمضان، مجید؛ شفقت، ابوطالب؛ میلانی‌نژاد، حمید (۱۴۰۱). «طراحی مدل مدیریت راهبردی سرمایه انسانی (مطالعه موردی: مراکز طراحی در صنعت دفاعی)»، «فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی»، سال چهاردهم، شماره ۴۷، صص ۶۹ - ۴۱.
۱۴. فرهی، علی؛ مهدوی، موسی؛ ظریفی‌اصل، جاسم (۱۴۰۰). «سطح شایستگی مدیران و فرماندهان در یک سازمان نظامی»، «فصلنامه نظارت و بازرسی»، سال نهم، شماره ۱۸، صص ۲۴ - ۷.
۱۵. قاضی‌زاده‌فرد، سیدضیاء‌الدین؛ علی‌دادی، علی (۱۳۹۹). «معرفی و اولویت‌بندی متغیرهای کلیدی راهبردی دیدبانی تحولات محیطی در حوزه نظامی، دفاعی و امنیتی در ن.م.ج.ا.ا»، «فصلنامه راهبرد دفاعی»، سال هجدهم، شماره ۷۱، صص ۷۳ - ۴۱.
۱۶. قربان‌نژاد، پریسا؛ عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۸). «الگوی شایستگی مدیران بر اساس امام علی (ع) نهج‌البلاغه»، «فصلنامه مدیریت توسعه و تحول»، شماره ۱۵، صص ۲۲ - ۱۷.
۱۷. قربانی، علی؛ رمضانی، طیبه؛ میرزاحسن، حسین (۱۳۹۹). «طراحی مدل شایستگی‌های مدیران مبتنی بر آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه»، «فصلنامه پژوهش‌نامه نهج‌البلاغه»، دوره هشتم، شماره ۳۱، صص ۱۲۸ - ۱۰۹.
۱۸. قنادی‌نژاد، فرزانه؛ عصاره، فریده (۱۳۹۸). «الگوی ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی: تحلیل محتوای مدل‌های شایستگی مدیران»، «فصلنامه رهیافت»، دوره ۲۹، شماره ۷۴، صص ۱۶ - ۱.
۱۹. کرمی، مرتضی؛ صالحی، مسلم (۱۳۸۸). «توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی»، تهران: انتشارات آبیژ.

۲۰. محمدی، سیدمحمد؛ زارعی‌متین، حسن؛ بحیرایی، صدیقه (۱۳۹۱). «شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاه‌ها»، *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال اول، شماره ۱، صص ۱۴۳ - ۱۱۴.
۲۱. موسوی، زهره؛ حسینی، محمدسلطان (۱۳۹۸). «تدوین الگوی شایستگی برای مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان»، *فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، دوره ۵، شماره ۱۹، صص ۱۰۹-۹۵.
۲۲. مومنی، حسن (۱۳۹۵). «برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی»، *فصلنامه تخصصی رویش*، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۴۳ - ۲۵.

ب. منابع انگلیسی

1. Bharwani, S., & Talib, P. (2017). Competencies of Hotel General Managers: A Conceptual Framework. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 393-418. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2015-0448>.
2. Dziekonski, K. (2017). *Project manager's* competencies model for construction industry in Poland. *Procedia Engineering*, 182, 174-181.
3. Gunawan J (2018). Factors contributing to managerial competence of first line nurse managers: A systematic review. *Intrnational Journal of Nursing Practice*; 54(1): 46-60.
4. Idrisa, Norhalimah; Honga, Tan Sui; Abu Mansora, Nur Naha (2018). A qualitative inquiry of women managers' competence acquisition, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 40, pp. 395 – 403.
5. Jałochaa, Beata; Petter Kraneb, Hans; Ekambaramc, Anandasivakumar; Prawelska-Skrzypek Grałyna (2020). *Key competences of public sector project managers*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 119, pp 247 – 256.
6. Jiang, L., & Alexakis, G. (2017). Comparing students' and managers' perceptions of essential entry-level management competencies in the hospitality industry: An empirical study. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 32-46.
7. Koponen, J., Julkunen, S., & Asai, A. (2019). Sales Communication Competence in International B2B Solution Selling. *Industrial Marketing Management*, 82(1), 238-252. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.01.009>.
8. Liyons, D; Yu, M. (2015). "Research on the human resource management mode based on competency model". International Conference on Informatization in Education, *Management and Business (IEMB 2015)*, Guangzhou, China, pp: 1053-1057.
9. Martell, C. R., & Dougherty, R. M. (2010). The Role of Continuing Education and Training in Human Resource Development: An Administrator's Viewpoint. *Journal of academic librarianship*, 4(3), 151-5.

10. Pallai K, Gregor A (2016). Assessment of effectiveness of public integrity training workshops for civil servants – A case study. *Teaching Public Administration*; 34(3):247-269.
11. Rantz, A (2016). Competencies: *Report of the competencies workgroup. Workforce and succession planning workgroup*. 2016. New York State Governors Office of Employee Relations and the Department of Civil Service.
12. Schulze, H., & Bals, L. (2020). Implementing sustainable purchasing and supply management (SPSM): A Delphi study on competences needed by purchasing and supply management (PSM) professionals. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 100625.
13. Tomastika, M., Strohmändlb, J., & Cechc, P. (2015). Managerial competency of crisis managers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 174, 3964-3969.
14. United Nations. (2014). Building a competency-based curriculum Architecture Educates 21ST century Bussiness practitioners. *Journal of Education for to Bussiness*, 106(1).
15. Uo, S., Ziyav, V (2015). Competencies of project managers in international NGOs: Perceptions of practitioners. *International Journal of Project Management*, 33(1), 116-125.
16. Viitala Riitta (2005). Perceived Development Needs of Managers Compared to an Integrated Management Competency Model, *Journal of Workplace learning*; 17(2).
17. Woodruffe, Charles (2014). What Is Meant by a Competency? *Leadership & Organization Development Journal*; 14(1): 29.
18. Virtanen, Turo (2000). Changing Competences of Public Managers: Tensions in Commitment. *International Journal of Public Sector Management*, 13(4): 333.
19. Xuejun Qiao, June (2009). "Managerial Competencies for Middle Managers: Some Empirical Findings from China", *Journal of European Industrial Training*, Vol.33, No.1, P.69-80.
20. Zook, Aaron (2006). *Military Competency-Based Human Capital Management A Step Toward the Future*, U.S. Army War College, Carlisle Barracks, Carlisle, PA, 17013-5050.

فرمانده معظم کل قوا: «امروز پدافند در آرایش نیروهای مسلح در خط مقدم قرار می‌گیرد. در وضع کنونی آرایش نیروهای مسلح ما با اوضاع کشور و منطقه و با آنچه از مسایل جاری منطقه و کشور همه خوب می‌دانید در این آرایش، نیروی پدافند جزء خطوط مقدم اصلی است» (۱۳۹۶/۰۶/۱۲).

مقاله پژوهشی: طراحی الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی در عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران

گل محمد نصیری^۱، حسین شکوهی^{۲*} و ایرج بختیاری^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

چکیده

امروزه جنگ‌ها بیشتر به صورت عملیات مشترک انجام می‌شود و مدیریت نیروی انسانی برای دستیابی به اقدامات مشترک، به گونه هماهنگ و واحد، امری ضروری است. پیش‌بینی و کنترل منابع انسانی در نیل به هدف‌های مدیریت نوین جنبه حیاتی دارد، از این رو هدف‌های رفتار سازمانی و الگوهای مترتب بر آن فهم، پیش‌بینی و کنترل رفتار سازمانی است که در این تحقیق به آن پرداخته شده است. هدف از این تحقیق طراحی الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک است. این تحقیق از نوع کاربردی و توسعه‌ای است روش تحقیق به صورت روش توصیفی-تحلیلی همچنین همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل فرماندهان، خبرگان، کارشناسان، استادان و صاحب‌نظران نیروهای مسلح در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و عملیات مشترک هستند. در این تحقیق تلاش گردید در طول اجرای تحقیق نگاهی جامع، کلان و کل نگر به موضوع انجام شود و جهت تبیین رفتار سازمانی برای آجا، از طریق مطالعه مبانی نظری و اکتشافی، تهیه پرسشنامه، اخذ نظر کارشناسان و تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های تحقیق انجام شده است. در نهایت نتیجه به دست آمده از تحقیق، پنج مؤلفه مبانی رفتار فرد، شخصیت و ارزش‌ها، ادراک و تصمیم‌گیری فردی، انگیزش و احساسات و خلیات به ترتیب اولویت و تعداد ۲۰ شاخص در کل می‌باشد.

واژگان کلیدی: عملیات مشترک، رفتار سازمانی، رفتار فردی، سطح فردی، ارتش ج.ا.

۱. دانشجوی دکتری عملیات مشترک و مرکب، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا

۲*. دانشیار علوم دفاعی راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی Hossein_shokohi40@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه خاتم‌الانبیاء (ص) نپاجا

مقدمه

اصل اساسی در به کارگیری نیروهای مشترک، مدیریت صحیح نیرویی مصمم و کارآمد برای حصول اطمینان در زمینه دستیابی به اهداف تعیین شده از طرف بالاترین سطح فرماندهی نظامی کشور و اجراکننده عملیات مشترک است که باید در کوتاه ترین زمان ممکن و با ملاحظه الزامات راهبردی کشور انجام شود. (آیین نامه عملیات مشترک و مرکب آجا، ۱۳۸۱: ۱۵)

مدیریت نیروی انسانی برای دستیابی به اقدامات مشترک، به گونه هماهنگ و واحد امری الزامی است. با توجه به آنکه کارکنان عملیات نیروی مشترک در محدوده های تخصصی خود، فعالیت می کنند، لازم است، تخصص ها و کارکردهای ویژه آنها به صورت یکپارچه و نظام مند (سامانمند) در قالب یک نیروی مشترک سازماندهی شوند.

منابع انسانی آجا در هر کدام از نیروها در هنگام تشکیل نیروی مشترک و طرح ریزی و هدایت عملیات مشترک بر اساس مبانی و متغیرهای حاکم بر رفتار فرد در سازمان، مبانی حاکم بر رفتار گروه در سازمان و مبانی حاکم بر سیستم سازمان از خود رفتارهای مختلفی در زمینه تعامل و همکاری نشان می دهند که در این تحقیق به «مبانی حاکم بر رفتار فرد در سازمان» پرداخته می شود.

هر یک از کارکنان در زمان اجرای عملیات مشترک بر اساس «مبانی حاکم بر رفتار فرد در سازمان» (همچون: توانایی - نوع نگرش - میزان رضایت شغلی - نوع شخصیت و ارزش های حاکم بر فرد - ادراک - انگیزه و احساسات و خلیات فرد) از خود رفتار متفاوتی در زمان اجرای مأموریت در زمینه تعامل و همکاری در عملیات مشترک نشان می دهند. در این تحقیق ضمن بررسی چالش ها و آسیب های رفتار سازمانی، نسبت به طراحی الگوی رفتار سازمانی در سطح فردی آجا در تشکیل نیروی مشترک و طرح ریزی و هدایت عملیات مشترک اقدام شده است.

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

ستاد مشترک آجا مرکز برنامه‌ریزی و هماهنگی هر چهار نیروی آجا می‌باشد. لزوم هماهنگی و پشتیبانی نیروها از یکدیگر در جنگ‌ها باعث به وجود آمدن ستاد مشترک آجا شده است (انتشارات دافوس آجا، ۱۳۹۰: ۴۷)

منابع انسانی هر کدام از نیروها در هنگام تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک در آجا بر اساس مبانی و متغیرهای حاکم بر رفتار فرد در سازمان از خود رفتارهای مختلفی در زمینه تعامل و همکاری نشان می‌دهند.

به دلیل کمبود درک مشترک کارکنان از منظوره‌های اساسی عملیات نیروی مشترک، ضعف آموزش مناسب در راستای اجرای عملیات مشترک، کافی نبودن تمرین‌های مستمر و انجام کار عملی در مراحل تشکیل و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک، تعصب بی‌مورد نیروها نسبت به نیروی خود در هنگام تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک کارکنان، کم‌توجهی فرماندهان، رؤسا و مدیران به استفاده بهینه از مشوق‌های معنوی و مادی به هنگام اجرای عملیات نیروی مشترک، کم‌توجهی فرماندهان رده‌های عالی عملیات نیروی مشترک به موضوع مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌سازی و ضعف در ایجاد هماهنگی و انسجام در سطح فردی (کتابچه نقد و بررسی رزمایش‌های مشترک آجا: ۱۳۹۶: ۸۷) که همه این موارد نشأت گرفته از فقدان یک الگو رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک می‌باشد که تحقق اهداف عملیات‌های مشترک را با مشکل جدی مواجه نموده است؛ بنابراین دغدغه و مسئله اصلی این تحقیق عبارت است از: «فقدان الگوی مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک آجا».

نظر به اینکه این پژوهش از رساله گروهی دانشجویان دوره چهارم مشترک و مرکب با موضوع «طراحی الگوی مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک و هدایت و طرح‌ریزی عملیات مشترک» استخراج شده ارائه مقاله در هر سه سطح از سطوح

تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی (فردی - گروهی - سازمانی) بسیار گسترده می‌باشد از این رو در این مقاله تنها به یک سطح (بعد) فردی پرداخته شده است و برای مطالعه بیشتر، خوانندگان می‌توانند به دافوس آجا دانشکده مشترک و مرکب مراجعه نمایند.

۲-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

الف. اهمیت

این تحقیق از آن جهت اهمیت دارد که موجب ایجاد وحدت رویه در شناخت، پیش‌بینی و کنترل رفتار کارکنان توسط فرماندهان با لحاظ کردن شرایط محیطی، دستیابی به یک الگو مدون و بومی متناسب با فرهنگ ملی و سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک، دستیابی به مبنایی برای ارزیابی عملکرد فرماندهان و کارکنان در رزمایش‌ها و عملیات مشترک می‌شود و نتایج تحقیق می‌تواند به‌عنوان یک منبع علمی و آموزشی در مراکز آموزشی آجا مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

ب. ضرورت

این تحقیق از آن جهت ضرورت دارد که اجرا نشدن آن، باعث فقدان الگویی مدون مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک آجا می‌شود، باعث کمبود منبع علمی و آموزشی در مراکز آموزشی آجا و نیروهای مسلح می‌شود و احتمال ناهماهنگی در ایجاد وحدت رویه در شناخت، پیش‌بینی و کنترل رفتار کارکنان توسط فرماندهان در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک می‌گردد.

۳-۱. پیشینه تحقیق

(۱) - امین نیک پور، رستم پوررشیدی و سمیه نوبری آیدیشه، (۱۳۹۳)، در پژوهشی مبنایی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص) را تبیین کرده‌اند. در این پژوهش، ۴۲ مؤلفه رفتار سازمانی در سه سطح فرد، گروه و سازمان شناسایی شد. عناصر سطح فردی رفتار در

سیره نبی اکرم^(ص) عبارتند از: مهرورزی با مردم؛ ارج گذاری و احترام به افراد؛ تواضع و فروتنی؛ حسن خُلق؛ وفای به عهد (تعهد)؛ عشق به کار؛ نظم و انضباط فردی؛ سعه صدر؛ مدارا و گذشت؛ عیب پوشی؛ تقوا و پرهیزگاری؛ صداقت و راست گویی؛ امانت داری و درستکاری؛ صمیمیت و محبت؛ وجدان اخلاقی؛ تهذیب نفس؛ خلوص نیت؛ رضایت از کار (رضایت شغلی)؛ شجاعت و قاطعیت؛ همت و بلندنظری؛ انگیزه؛ یادگیری فردی و مؤثر بودن رهبری، عناصر سطح گروهی رفتار در سیره نبی اکرم^(ص)، انسجام و الگوی گروه؛ تصمیم گیری گروهی؛ مشورت؛ ارتباطات و رهبری و عناصر سطح سازمانی رفتار در سیره نبی اکرم^(ص) نیز، انسجام ساختاری؛ انعطاف پذیری ساختاری؛ قدرت؛ تفویض اختیار؛ سلسله مراتب اختیار؛ آزادی بیان؛ عدالت و انصاف سازمانی؛ نظم و انضباط سازمانی؛ تنبیه و تشویق؛ نظارت و بازرسی؛ سیستم پرداخت؛ مدیریت فرهنگ؛ مدیریت تعارض و مدیریت تغییر می‌باشند.

(۲) - میرون گریزولد و کوین کهویی (۱۹۸۱) در پژوهشی چشم‌انداز رفتار سازمانی حسابداری ارتش در مدرسه تحصیلات تکمیلی نیروی دریایی، مونتری، کالیفرنیا مورد بررسی قرار دادند. سؤال اصلی این تحقیق، یادگیری رفتار سازمانی و انسانی چه تأثیری بر عملکرد حسابداران ارتش دارد؟ می‌باشد و از لحاظ نوع تحقیق، کاربردی است. محققین از روش‌های مختلف برای گردآوری داده استفاده کرده‌اند. از روش کتابخانه‌ای برای گردآوری اسناد و متون مورد نیاز و از روش پیمایشی با استفاده از تهیه پرسشنامه و ارسال آن به فرماندهی حسابداری ارتش در آمریکای قاره‌ای و ارتش آمریکا در اروپا استفاده کرده‌اند. روش پژوهش توصیفی-تحلیلی بوده است چراکه با بیان چندین الگو و استفاده از پاسخ پرسشنامه‌ها سعی در توصیف شرایط دارند و با تحلیل شرایط سعی دارند به نتیجه‌ای مناسب دست یابند. یادگیری رفتار سازمانی برای دانشجویان حسابداری ارتش بسیار مؤثر است. تحقیق نشان می‌دهد دانشجویان حسابداری در شش حوزه رفتار سازمانی دچار کاستی‌هایی هستند: ۱- ارتباطات شفاهی ۲- ارتباط مکاتبه‌ای ۳- عملکرد کارکنان ۴- روابط بین کارکنان ۵- احساس مشترک ۶- مدیریت کارکنان غیرنظامی.

(۳) - کیوین دی اسکات، کتابی تحت عنوان آیین‌نامه عملیات مشترک در سال ۲۰۱۷ در موسسه توسعه نیروی مشترک ایالات متحده آمریکا به چاپ رساندند که سرفصل‌های آن به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- مبانی عملیات مشترک ۲- هنر فرماندهی مشترک ۳- عملکردهای مشترک
- ۴- سازماندهی برای عملیات مشترک ۵- عملیات مشترک در درگیری مستمر ۶- درگیری نظامی، همکاری امنیتی و بازدارندگی ۷- پاسخ به بحران و عملیات‌های محدود همگرا
- ۸- عملیات‌های رزمی با مقیاس بزرگ

۴-۱. سؤال‌های تحقیق

۴-۱-۱. سؤال اصلی

الگوی رفتار فردی مطلوب در مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران کدام است؟

۴-۱-۲. سؤال‌های فرعی

(۱) ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

(۲) وضع موجود مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی کدامند؟

(۳) اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران چگونه می‌باشند؟

(۴) روابط میان مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

۵-۱. هدف‌های تحقیق**۱-۵-۱. هدف اصلی**

طراحی الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران.

۲-۵-۱. هدف‌های فرعی

(۱) تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات ارتش جمهوری اسلامی ایران.

(۲) مطالعه محیطی وضع موجود مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران.

(۳) اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران.

(۴) تبیین روابط میان مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران.

۶-۱. روش‌شناسی تحقیق

نوع تحقیق کاربردی است و با استفاده از روش‌های توصیفی و موردی-زمینه‌ای با رویکرد آمیخته و همچنین به روش همبستگی انجام شده است و جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه اسناد، گزارش‌ها، آیین‌نامه‌ها، سایت‌های فضای مجازی، کتاب‌ها و مقاله‌ها فارسی و انگلیسی مربوط به مدیریت در سازمان، رفتار در سازمان و تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک نظامی است.

جامعه خبرگان شامل صاحب‌نظران نظامی شاغل یا بازنشسته و فرماندهان و مسئولین عمده ارتش، سپاه، ستاد کل نیروهای مسلح و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح که با مباحث مربوط به مدیریت رفتار سازمانی و عملیات مشترک و محیط جنگ‌های آینده آشنا بوده و دارای سابقه تصدی مشاغل عملیاتی و راهبردی می‌باشند و حداقل به مدت ۲۰ سال در نیروهای مسلح سابقه خدمت دارند. با توجه به شناخت پژوهشگران از این افراد و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (قضاوتی) تعداد ۲۴ نفر انتخاب گردیدند.

جامعه آماری این تحقیق شامل فرماندهان، خبرگان، کارشناسان، استادان و صاحب‌نظران از ستاد کل نیروهای مسلح، آجا، سپاه، ودجا، دانشگاه‌های نیروهای مسلح در حوزه مدیریت رفتار سازمانی و عملیات مشترک هستند که دارای ویژگی‌های زیر می‌باشند: آشنا به مباحث مربوط به عملیات مشترک و دارای سابقه تصدی در مشاغل مدیریتی و فرماندهی مرتبط با عملیات مشترک، دارای مشاغل راهبردی در جایگاه ۱۸ و بالاتر، سابقه تدریس مدیریت رفتار سازمانی و عملیات مشترک در دانشگاه‌های نیروهای مسلح باشند. با بررسی‌های به‌عمل‌آمده تعداد کل این جامعه آماری با رعایت ملاحظات حفاظتی در حدود ۲۹۲ نفر برآورد شده است. نظر به این‌که تعداد اعضای جامعه آماری کلی تحقیق زیاد و دسترسی به همه آن‌ها با توجه به محدودیت زمانی تحقیق و جایگاه آن‌ها میسر نمی‌باشد، بنابراین با در نظر گرفتن همگونی صفات موردنظر تحقیق از جامعه آماری نمونه‌گیری به‌عمل‌آمده و برای این کار از فرمول کوکران با ضریب خطای ۵٪ استفاده شده و در نتیجه حجم نمونه تحقیق برابر $n=90$ نفر تعیین گردیده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها کیفی، کمی و آمیخته می‌باشد و از فنون تحلیل محتوایی استفاده شده است و فرآیند تجزیه و تحلیل به شرح زیر انجام شده است:

ابتدا با گردآوری داده‌های مرتبط با موضوع تحقیق به روش کتابخانه‌ای و اسنادی و با ابزار گردآوری اطلاعات به روش فیش‌برداری و مصاحبه و پرسشنامه، نسبت به نظرسنجی در قالب یک مطالعه اکتشافی و اجرای مصاحبه با خبرگان به منظور استخراج عوامل (ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها) تأثیرگذار در موضوع تحقیق اقدام گردید. پس از تعیین این عوامل،

گروه مطالعاتی اقدام به تنظیم پرسشنامه نمود و در ادامه نسبت به تعیین پایایی و روایی سؤال‌های پرسشنامه اقدام کرد و با استفاده از روش‌های آماری با اجرای آن در نمونه آماری تحقیق، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از طیف لیکرت، به داده عددی تبدیل و با استفاده از نرم‌افزارهای EXCEL و SPSS داده‌های گردآوری شده تجزیه و تحلیل گردیده است. در این راستا در قسمت آمار توصیفی میانگین، واریانس، ضریب تغییرات، فاصله اطمینان، آماره آزمون T استیودنت محاسبه شده است و در قسمت آمار استنباطی با استفاده از آزمون کای مربع و ضریب توافقی وجود ارتباط و شدت ارتباط بین مؤلفه‌ها و الگو و وجود ارتباط و شدت ارتباط بین شاخص‌ها و مؤلفه‌ها مورد آزمون قرار گرفته است؛ و در ادامه یافته‌های به دست آمده از مطالعات اسنادی و مدارک و مصاحبه به صورت کیفی پس از تلخیص و پردازش مورد استنتاج و قضاوت قرار گرفته است و با تلفیق این دو روش (ترکیبی یا آمیخته) یک تحلیل کامل صورت گرفته است. سپس با تحلیل نهایی نتایج نظرسنجی، اسناد و مدارک، نظرات صاحب‌نظران و پرسشنامه‌ها، نسبت به تبیین مناسب رفتار سازمانی در سطح فردی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران اقدام گردیده است.

۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۲-۱. رفتار سازمانی

رفتار سازمانی عبارت است از مطالعه منظم عملیات، اقدامات، کارها و نگرش‌های افرادی که سازمان را تشکیل می‌دهند. در رشته رفتار سازمانی مطالعه منظم جایگزین قضاوت مشهود می‌شود. (استیفن رابینز: ۱۳۸۹: ۳)

ابعاد و سطوح تجزیه و تحلیل در رفتار سازمانی

برای بررسی رفتار سازمانی در سازمان‌های مختلف دانشمندان علوم رفتاری از الگوهای مختلف و چارچوب‌های متنوعی بهره جسته‌اند. به عنوان مثال وگنر و هلنیک (۲۰۱۰)

سطوح رفتار سازمانی را به سه دسته فردی (خرد)، گروهی (میانی) و سازمانی (کلان) تقسیم می‌کنند و همچنین رابینز، فرآیند تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی را در سه سطح فرد، گروه و سازمان می‌داند. (رابینز، ۲۰۱۳۹۰) که در زیر به شرح مختصر توضیح داده شده است.

۱) سطح فردی^۱: یکی از ابعاد مهم در رفتار سازمانی، فرد و رفتار فردی است. مدیران در سطوح مختلف سازمانی، پیوسته در مقام داوری و قضاوت درباره رفتار کارکنان خود قرار می‌گیرند و لازمه قضاوت صحیح و برخورد مناسب درباره آنان، برخورداری از اطلاعات لازم پیرامون مبانی رفتاری و نیز اطلاع از روش‌های علمی و مناسب است (کریتنر و کینیکی، ۲۰۱۲). در سطح فردی رفتار، تمرکز بر چگونگی رفتار فرد در سازمان است. (شرمرهورن^۲ و دیگران، ۲۰۱۰).

۲) سطح گروهی^۳: گروه به تعدادی از آدم‌ها اطلاق می‌شود که با یکدیگر روابط متقابل دارند و بر اساس یک‌رشته چشم‌داشت‌های رفتاری مشترک به همدیگر احساس وابستگی می‌کنند (سرمدی، ۱۹۸۰:۱۳۹۰) در سطح گروهی رفتار، تمرکز بر چگونگی رفتار گروه است و اینکه گروه‌های کاری چگونه باهم تعامل داشته، چگونه هدایت و توسعه می‌یابند. (شرمرهورن و دیگران، ۲۰۱۰).

۳) سطح سازمانی^۴: سازمان، مجموعه‌ای است از انسان‌هایی که با عقاید مختلف، متفق‌القول برای به ثمر رساندن یک یا چند هدف مشخص و معین با یکدیگر همگامی و هماهنگی کرده، از کلیه امکانات تکنولوژیکی، منابع مادی و نیروی انسانی، توأم استفاده می‌کنند و هر یک از اعضا یا گروه‌های شرکت‌کننده در قبال فعالیتی که بروز می‌دهند، منفعتی را دریافت می‌کنند. (پرهیزکار، ۱۳۷۳: ۶۷) در سطح سازمانی رفتار، تمرکز بر ویژگی‌های یک سازمان (مجموعه) است. (شرمرهورن و دیگران، ۲۰۱۰).

1. Individual Level
2. Schermerhorn
3. Group Level
4. Organization Level

۲-۲. عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی (مبانی رفتاری در سطح فردی)

الف. مبانی رفتار فرد در مدیریت رفتار سازمانی

۱. توانایی: توانایی یعنی توان فرد در انجام کارهایی که در یک پست سازمانی باید انجام شود (راینز، ۱۳۹۰: ۴۲). توانایی افراد دارای دو بُعد توانایی جسمی (فیزیکی) و توانایی ذهنی (هوشی) می باشد.
۲. نگرش: منظور از نگرش، دید یا قضاوتی است که مشاهده‌گر پس از تحلیل و پردازش داده‌ها در ذهن خود آگاه خویش از آنچه در پیرامونش دیده است پیدا می کند (رضایان، ۱۳۸۵: ۷۶).
۳. یادگیری (معرفت پذیری): صاحب نظران، معرفت پذیری (یادگیری) را تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه که از تجربه مستقیم یا غیرمستقیم ناشی می شود، تعریف کرده اند (ایکینز، ۱۹۸۷: ۴۸-۳۶).

ب. شخصیت و ارزش‌ها

۱. ویژگی های شخصیتی: شخصیت جمع عادات همان رفتارهای ثابت و مکرر است. شخصیت = عادت ۱+عادت ۲+عادت ۳... (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۸: ۱۹). ویژگی های رایج از جمله شامل خجالتی، پرخاش جو، سلطه پذیر، تنبل، جاه طلب، وفادار و ترسو می شوند. این ویژگی ها، هنگامی که در تعداد زیادی از شرایط به نمایش درآیند ویژگی های شخصیتی ۱ نامیده می شوند.
۲. پنج بعد اصلی شخصیت: پنج بعد اصلی شخصیت عبارت‌اند از: برون گرایی، دمساز بودن، وظیفه شناسی، ثبات عاطفی و گشاده رویی در مقابل تجربه.
۳. ویژگی های عمده شخصیت: ویژگی های عمده شخصیت که بر رفتار سازمانی تأثیر دارند عبارت هستند از: خود سنجی اصلی، ماکیاول گرایی، نارسسیسم، خود موجه نمایی، ریسک پذیری، شخصیت های نوع A و شخصیت فعال (مبتکر).

۴. ارزش‌ها: ارزش‌ها بیانگر باورهای اساسی و پایدار به این امر است که «یک کردار معین یا یک وضع غایی هستی از نظر شخصی یا اجتماعی به یک کردار یا وضع غایی مخالف یا متضاد هستی ترجیح داده می‌شود». (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۸: ۸۵).

پ. ادراک و تصمیم‌گیری فردی

فراگرد دریافت و تعبیر و تفسیر محرک‌های محیطی را ادراک می‌گویند (رضایان، ۱۳۸۵: ۳۵)

۱. عوامل مؤثر بر ادراک: از عوامل مؤثر بر ادراک ویژگی‌های شخصی است. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: نگرش، شخصیت، انگیزش، علاقه، تجربیات گذشته و انتظارات.

۲. خطاهای رایج در ادراک در تصمیم‌گیری بر اثر انحراف ادراک: رایج‌ترین خطاهای ادراکی در فرد که از آن‌ها به‌عنوان مصادیقی از «تحریف ادراک» هم یاد می‌شود عبارتند از: خطای اعتماد به نفس بیش از حد، خطای تکیه‌گاهی، خطای تائید، خطای فراهمی اطلاعات، خطای نمایندگی، خطای بالا بردن تعهد، خطای تصادفی بودن و خطای بازاندیشی.

۳. محدودیت‌های سازمانی در تصمیم‌گیری فردی: محدودیت‌های سازمانی اثرگذار بر تصمیم‌گیری فردی از نوع محدودیت‌های زمانی تحمیل‌شده از سوی سیستم یا پیشینه‌های تاریخی است.

ت. انگیزش

انگیزه‌ها دلایل رفتار هستند. آن‌ها باعث بروز رفتار شده و جهت رفتار را تعیین می‌کنند؛ بنابراین ضروری است که مدیران برای پیش‌بینی رفتار افراد، انگیزه‌های آنان را به‌خوبی بشناسند (رایبز، ۱۳۹۰: ۱۳۱). در بیان ساده می‌توان گفت: انگیزش تمایل به انجام کار در فرد است تا بدان وسیله نوعی نیاز وی تأمین گردد، مشروط بر آنکه انجام آن کار در توان فرد می‌باشد.

به فرمایش امام علی (ع) نیک ستودن و تشویق نیروهای خفته آدمی را برمی‌انگیزد و میل به تلاش و شادابی را فراهم می‌سازد؛ لذا بهترین روش‌ها در هدایت کردن روش تشویق است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸: ۳۳۴).

سه عنصر اصلی انگیزش عبارتند از:

شدت: شدت، به میزان سخت‌کوشی (تلاش) شخص مربوط می‌شود.

جهت: لازم است تلاش‌ها در جهتی هدایت شود که به نفع سازمان تمام شود.

تداوم: انگیزش از یک بعد تداوم برخوردار است. (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸: ۱۳۲).

نظریه‌های اولیه انگیزش عبارتند از: نظریه سلسله‌مراتب نیازها، نظریه X و نظریه Y، نظریه بهداشت- انگیزش، نظریه‌های معاصر انگیزش، نظریه مبتنی بر نیازهای سه‌گانه، ارزیابی شناختی، نظریه تعیین هدف، مدیریت بر مبنای هدف، نظریه خودباوری، نظریه برابری، نظریه انتظار و نظریه تقویت رفتار.

ث. احساسات و خلیات

این باور بود که احساسات از هر نوع، اخلال برانگیز است. هنگامی که بحث احساسات به میان می‌آید، محققان همواره توجه خود را بر احساسات نیرومند و منفی- به‌ویژه خشم- متمرکز می‌کردند که در توانایی کارمند برای انجام کارآمد کارش اخلال می‌کرد. آن‌ها به‌ندرت به احساسات، به‌عنوان عنصری سازنده یا قادر به ارتقا دادن عملکرد توجه می‌کردند.

احساسات عبارت است از حساسیت شدید که متوجه فرد یا چیزی می‌شود. ده‌ها احساس وجود دارند، شامل خشم، تحقیر، شور، غبطه، ترس، ناکامی، یاس، آزرده‌گی، اشمئزاز، شادی، تنفر، امید، حسادت، نشاط، عشق، غرور، تعجب و غم.

خلیات عبارت‌اند از تمایلاتی که از شدت کمتری از احساسات برخوردار هستند و اغلب فاقد یک محرک موقعیتی می‌باشد.

تفاوت دیگر میان احساسات و خلیات در شیوه ابراز هر یک از انواع احساسات نهفته است. همچنین برخی محققان معتقدند که احساسات ممکن است عمل گراتر باشند و این در حالی است که خلیات ممکن است شناختی تر باشند. (رابینز، ۱۳۹۰: ۱۹۵).

منابع اصلی خلیات هرچند تعداد زیادی از این منابع درعین حال بر احساسات نیز تأثیر می گذارند عبارتند از: شخصیت، ایام هفته، ساعات شبانه روز، وضعیت آب و هوا، روی دادهای تنش‌زا، میزان فعالیت‌های اجتماعی، میزان کمی و کیفی خواب، ورزش کردن، سن، جنسیت.

احساسی که در یک میدان بازی ورزشی قابل قبول است، ممکن است هنگامی که در محل کار به نمایش درمی آید، کاملاً غیرقابل قبول باشد. به همین ترتیب، آنچه در یک کشور مناسب است، اغلب در کشور دیگر نامناسب تلقی می‌شود؛ بنابراین تأثیرات سازمانی و تأثیرات فرهنگی می‌توان جزو محدودیت‌های خارجی احساسات نامید.

اما در واقع کار احساسی به کلیه مشاغل لازم مربوط است. مدیران از کارکنان انتظار دارند در رابطه با همکاران خود مؤدب باشند و رفتار خصمانه‌ای نشان ندهند (از خود «همسازی احساسی» نشان دهند).

مشکل واقعی هنگامی بروز می‌کند که کارکنان مجبور باشند احساس معینی از خود نشان دهند، درحالی که هم‌زمان احساس دیگری بر آن‌ها حاکم است. این ناهمخوانی را «ناهمسازی احساسی» می‌نامند که می‌تواند لطمات زیادی به کارکنان وارد آورد. (رابینز، ۱۳۹۰: ۲۰۶).

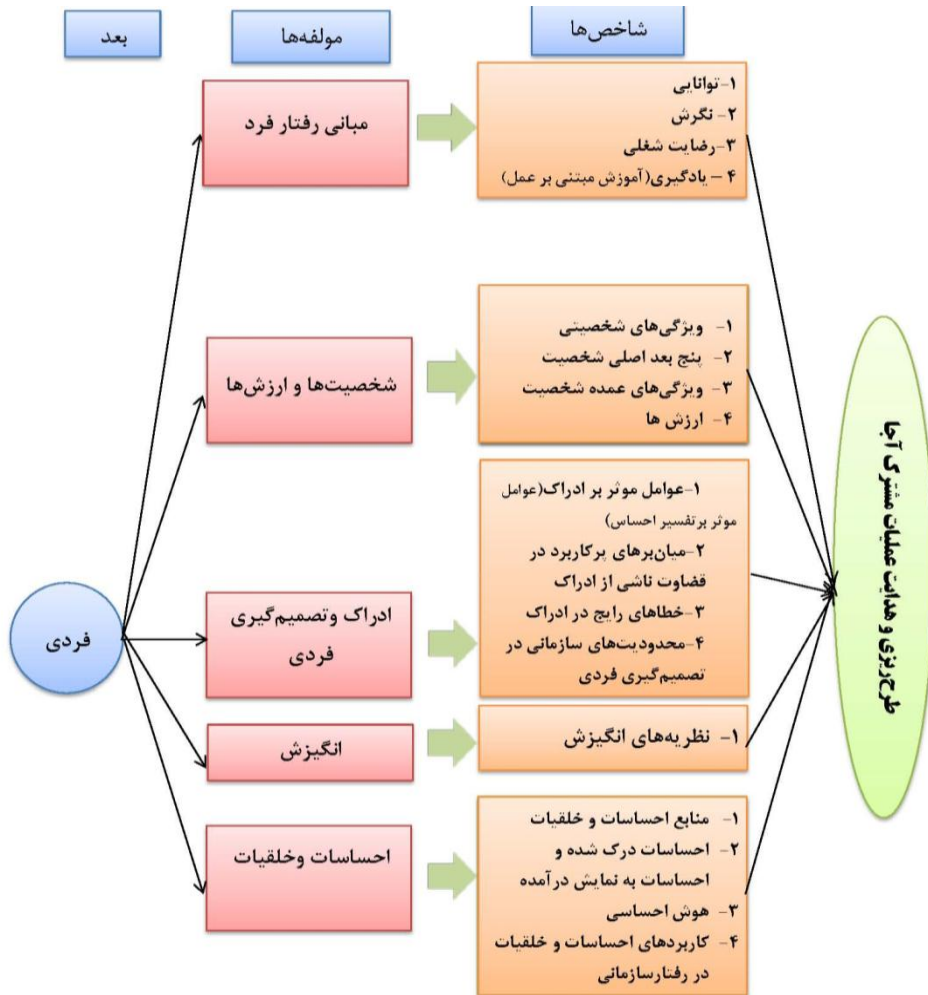
احساسات درک شده احساسات واقعی فرد هستند. برعکس، احساسات به نمایش درآمده آن‌هایی هستند که ابراز آن‌ها از سوی کارکنان، از نظر سازمانی لازم و برای یک شغل معین، مناسب تشخیص داده شده‌اند. آن‌ها فطری نیستند، آموختنی‌اند. (رابینز، ۱۳۹۰: ۲۰۸).

هوش احساسی (EI) از پنج بعد تشکیل شده است:

خودآگاهی، خود مدیریتی، خود انگیزشی، همدلی و مهارت‌های اجتماعی.

۲-۳. مدل مفهومی و چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری تحقیق برابر نظریه رابینز که فرآیند تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی را در سه سطح فرد، گروه و سازمان می‌داند. (رابینز، ۱۳۹۰: ۲۰) استفاده شده است و در این مقاله تنها به یک سطح (بعد) فردی پرداخته شده است و مقاله‌هایی در ابعاد گروهی و سازمانی در فصلنامه‌های مرکز مطالعات راهبردی آجا و داعا منتشر شده است. مدل مفهومی پژوهش نیز برابر شکل شماره ۲-۱ به شرح زیر می‌باشد:



مدل مفهومی مدیریت رفتار سازمانی در بعد فردی در عملیات مشترک آجا

۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آن‌ها

۳-۱. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در مورد سؤال اول تحقیق

سؤال اول تحقیق: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفتار سازمانی در سطح فردی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

۳-۱-۱. تجزیه و تحلیل و تلخیص سؤال اول تحقیق با استفاده از اسناد و مدارک

با توجه به مطالعات صورت گرفته و طبق بررسی‌های انجام شده از اسناد و مدارک شامل؛ آیات و روایات و احادیث، فرمایشات مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا، کتب و نشریات مرتبط با موضوع مدیریت رفتار سازمانی و نظرات دانشمندان و صاحب‌نظران این حوزه در خصوص چگونگی مدیریت رفتار سازمانی در بعد فردی و مطابقت‌های صورت گرفته این مفاهیم با ارزش‌ها و معیارهای اسلامی و ایرانی، جهت بومی‌سازی مؤلفه‌ها و شاخص‌های زیر استخراج گردید. مراحل یافتن مؤلفه‌های «رفتار سازمانی آجا در بعد فردی در تشکیل، طرح‌ریزی، هدایت و اجرای عملیات مشترک» به صورت یک‌روند منطقی بررسی شده است. شایان ذکر است، گرچه در گردآوری مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با موضوع سعی شده است تا حد ممکن با بهره‌گیری از منابع موجود و قابل دسترس به شکل تمام شمول کلیه مؤلفه‌ها و شاخص‌های موضوع مورد بحث گردآوری شوند ولی این احتمال وجود دارد که برخی از آن‌ها مغفول واقع شده باشند اما به احتمال نزدیک به یقین می‌توان ادعا کرد آنچه در این حوزه گردآوری شده است، نیازهای این پژوهش را پوشش می‌دهد.

فرماندهان و کارکنان در زمان تشکیل نیروی مشترک می‌بایستی به مبانی حاکم بر رفتار سازمانی در بعد فردی و روابط متقابل کارکنان در یک نیروی مشترک توجه ویژه داشته و به منظور هم‌افزایی در عملکرد و جلوگیری از بروز ناهماهنگی‌های احتمالی در مراحل تشکیل، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک، مؤلفه‌های پنج‌گانه زیر را در بعد رفتار فردی به عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار، مورد نظر قرار دهند:

۱. مبانی رفتار فردی ۲. شخصیت و ارزش‌ها ۳. ادراک و تصمیم‌گیری فردی ۴. انگیزش
۵. احساسات و خلیات

در زمان طرح‌ریزی، هدایت و اجرای عملیات مشترک، کارکنان شرکت‌کننده در این نوع عملیات همانند دیگر کارکنان سایر سازمان‌ها (شامل سازمان‌های نظامی یا غیرنظامی) هر یک براساس شاخص‌های مرتبط با مؤلفه‌های برشماری شده در بالا رفتار خاص خودشان را بروز می‌دهند. این شاخص‌ها را می‌توان به‌عنوان مهم‌ترین شاخص‌های تأثیرگذار در هر مؤلفه برشماری کرد:

الف) مؤلفه «مبانی رفتار فردی» دارای تعداد سه شاخص است که شاخص‌های یادشده شامل: توانایی، نگرش و یادگیری (آموزش مبتنی بر عمل) می‌باشد.
ب) مؤلفه «شخصیت و ارزش‌ها» دارای چهار شاخص شامل: ویژگی‌های شخصیتی، پنج بعد اصلی شخصیت، ویژگی‌ها عمده شخصیت و ارزش‌ها می‌باشند.
ج) مؤلفه «ادراک و تصمیم‌گیری فردی» دارای چهار شاخص عمده شامل عوامل مؤثر بر ادراک (عوامل مؤثر بر تفسیر احساس)، میان‌برهای پرکاربرد در قضاوت ناشی از ادراک، خطاهای رایج در ادراک و محدودیت‌های سازمانی در تصمیم‌گیری‌های فردی می‌باشد.
د) مؤلفه «انگیزش» دارای سه شاخص عمده است شامل نظریه‌های اولیه انگیزش، نظریه‌های معاصر انگیزش و فرآیند انگیزش می‌باشد.

ه) مؤلفه «احساسات و خلیات» دارای شش شاخص عمده است شامل: آشنایی به مفهوم سه واژه (عاطفه - احساسات و خلیات و توجه به رابطه بین آن‌ها)، منابع احساسات و خلیات، تفکیک احساسات (احساسات درک شده و احساسات به نمایش درآمده)، هوش احساسی، کاربردهای احساسات و خلیات در رفتار سازمانی و محدودیت‌های خارجی احساسات می‌باشند.

۳-۲. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های به‌دست آمده از پرسشنامه تحقیق

۱۸ سؤالی در پرسشنامه تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است؛ بنابراین به‌وسیله جدول فراوانی میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بررسی می‌گردند.

جدول (۱) توزیع فراوانی مربوط به مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد فردی

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	تعیین میزان اهمیت				
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
مبانی رفتار فرد	توانایی (توانایی جسمی - توانایی ذهنی - تناسب توانایی با شغل)	۵۳	۳۱	۳	۲	۱
	نگرش اجزای نگرش - ناهمسازی شناختی (رفتار مغایر با نگرش - عوامل تعیین‌کننده رابطه نگرش با رفتار و ...)	۳۴	۴۶	۸	۲	۰
	یادگیری (آموزش مبتنی بر عمل): (نظریه‌های یادگیری - روش‌های شکل‌دهی به رفتار)	۳۶	۴۰	۱۴	۰	۰
شخصیت و ارزش‌ها	ویژگی‌های شخصیتی (درون‌گرا در مقابل برون‌گرا - حسی در مقابل شهودی و ...)	۲۷	۴۱	۲۱	۱	۰
	پنج بعد اصلی شخصیت (برون‌گرا - خونگرم و اجتماعی) - دمساز بودن (سازگار) - وظیفه‌شناسی و ...)	۲۸	۴۳	۱۵	۴	۰
	ویژگی‌ها عمده شخصیت (خود سنجی اصلی (مثبت یا منفی) - ماکیاوولی‌گرایی - خودشیفتگی و ...)	۲۱	۴۶	۱۹	۴	۰
	ارزش‌ها (انواع ارزش‌ها (غایی و ابزاری) - ارزش‌های بین فرهنگی - پیوند میان ارزش‌ها با محل کار)	۳۵	۴۱	۱۴	۰	۰
	عوامل مؤثر بر ادراک (عوامل مؤثر بر تفسیر احساس): (عوامل موجود در ادراک‌کننده - عوامل موجود در ادراک شونده - وضعیت وقوع ادراک)	۳۳	۴۵	۱۲	۰	۰
ادراک و تصمیم‌گیری فردی	میان‌برهای پرکاربرد در قضاوت ناشی از ادراک (ادراک انتخابی - خطاهای هاله‌ای - فرافکنی و ...)	۲۹	۴۰	۱۹	۲	۰
	خطاهای رایج در ادراک در تصمیم‌گیری بر اثر انحراف ادراک (خطای اعتمادبه‌نفس بیش‌ازحد - خطای تکیه‌گاهی - خطای تأیید و ...)	۳۳	۴۱	۱۵	۱	۰
	محدودیت‌های سازمانی در تصمیم‌گیری فردی (ارزیابی عملکرد در سازمان - سیستم‌های پرداخت - مقررات رسمی و ...)	۴۷	۳۱	۱۰	۲	۰
	نظریه‌های معاصر انگیزش	۴۵	۲۹	۱۴	۲	۰
انگیزش	نظریه‌های اولیه انگیزش	۲۹	۳۸	۲۰	۲	۱
	فرآیند انگیزش	۳۱	۴۰	۱۵	۴	۰
احساسات و خلقیات	آشنایی به مفهوم سه واژه (عاطفه - احساسات و خلقیات و توجه به رابطه بین آنها)	۴۳	۲۶	۱۷	۳	۱
	منابع احساسات و خلقیات (شخصیت - ایام هفته - ساعات شبانه‌روز و ...)	۲۸	۳۶	۲۲	۴	۰
	تفکیک احساسات (احساسات درک شده - احساسات به نمایش درآمده)	۱۹	۳۶	۳۰	۵	۰
	هوش هیجانی (احساسی) (ابعاد هوش هیجانی - نقاط قوت هوش هیجانی - نقاط ضعف هوش هیجانی)	۳۳	۴۲	۱۲	۳	۰
	کاربردهای احساسات و خلقیات در رفتار سازمانی (انتخاب یا گزینش کارکنان - تصمیم‌گیری - خلاقیت)	۴۱	۳۴	۱۱	۴	۰
	محدودیت‌های خارجی احساسات (تأثیرات سازمانی - تأثیرات فرهنگ بر احساسات)	۲۵	۴۷	۱۳	۵	۰

۲-۳. تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در مورد سؤال دوم تحقیق

سؤال دوم تحقیق: وضعیت موجود مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی

مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک چگونه است؟

با مطالعه اسناد و مدارک و بررسی اجمالی بر روی رزمایش‌های اجراشده اخیر و ارزیابی نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که اجرای رزمایش‌ها و عملیات مشترک با نواقص و معایبی روبروست که سبب فاصله یافتن نتایج عملی از اهداف تعیین‌شده قبلی شده است و باینکه یک اقدام مشترک و چند نیرویی انجام گرفته است لیکن در افزایش توان رزم تأثیر بسزایی نگذاشته است. در بررسی و نقد تمرین‌های تخصصی و رزمایش‌های مشترک از سال ۱۳۸۷ تا پایان سال ۱۳۹۶ (دوره ۹ ساله) که توسط ستاد کل نیروهای مسلح و قرارگاه مرکزی خاتم‌الانبیاء^(ص) انجام شده به موارد متعددی از جمله بندهای زیر اشاره گردیده است: (کتابچه نقد و بررسی رزمایش‌های مشترک آجا: ۱۳۹۶: ۸۷)

۱. آموزش و مهارت کارکنان در رزمایش‌های مشترک در سطح متوسط یا ضعیف ارزیابی شده است.

۲. طرح‌ریزی رزمایش‌های مشترک عموماً با تأخیر تهیه می‌شود در صورتی که کلیه اقدامات برای آماده‌سازی و سپس اجرای رزمایش باید بر مبنای طرح و پیوست‌های طرح رزمایش باشد.

۳. یکی از اهداف مهم اجرای رزمایش‌های مشترک، ارتقاء قدرت هماهنگی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی است لیکن نتیجه حاصل از ارزیابی‌ها حاکی از آن است که اولاً به دلیل توجه نکردن به کاربرد هر یک از نیروها و درثانی عدم واگذاری مأموریت مشترک در طرح رزمایش، سازمان رزم مربوط به رزمایش به‌طور کامل بکار گرفته نمی‌شوند و به این دلیل قدرت ایجاد هماهنگی نیز به‌خوبی حاصل نمی‌شود.

۴. با توجه به اینکه برابر تدابیر ابلاغی، کلیه رزمایش‌ها به‌ویژه رزمایش‌های مشترک باید به‌صورت دوسویه طرح‌ریزی و اجرایی شود تا از این طریق صحنه رزمایش شبیه

صحنه واقعی مأموریت تداعی گردد و رزمایش‌های مشترک جدی تلقی شود لیکن در هیچ موردی رزمایش‌ها به صورت واقعی در حالت دوسویه طراحی و اجرا نشده است.

۵. به دلیل عدم آموزش مناسب و فهم یکسان از انجام رزمایش‌های مشترک، در موارد متعددی مشاهده شده است که صبغه نمایشی و صوری بودن رزمایش بر صبغه رزمی و واقعی بودن آن غلبه دارد. از این رو رزمایش‌ها به صورت نمایشی انجام می‌گردد.

۶. ستادهای متشکله برای رزمایش‌های مشترک از وضعیت مناسب تاکتیکی و تکنیکی برخوردار نبوده، آموزش لازم را برای تهیه طرح‌ها، برآوردها، دستورات، پیوست‌ها، تشکیل شورهای ستادی عملیات مشترک را نداشته، غالباً از آموزش مناسب برخوردار نبوده و نمی‌توانند هماهنگی لازم را در تهیه واحدهای عملیاتی در صحنه‌ی عمل ایجاد نمایند.

۷. اعضای ستاد از نیروهای مختلف چهارگانه جهت اجرای رزمایش مشترک تفاهم لازم را نداشته و طرح‌های تهیه شده از غنای علمی و تاکتیکی و عملیاتی مناسب برخوردار نبوده و بر اساس ارزیابی‌های انجام شده میانگین نمره دریافتی بر اساس بازبینی‌های پیش‌بینی شده ۲۰ الی ۳۰ درصد می‌باشد.

۸. فرماندهی‌های مشترک تشکیل شده عمدتاً از کفایت لازم علمی و تخصصی برای اجرای طرح‌ها و دستورها، نظارت بر تهیه طرح‌ها و دستورات و پیوست‌ها و هدایت صحیح و مناسب عملیات برخوردار نبوده و فرماندهی مشترک تشکیل شده معمولاً آموزش لازم را برای عملیات مشترک را ندارد.

۹. به دلیل ضعف آموزش، عدم فهم مشترک از عملیات‌های مشترک، نبود فرهنگ سازمانی مناسب برای انجام عملیات‌های مشترک که همه این‌ها نشأت گرفته از ضعف‌های آموزشی می‌باشد، تحقق اهداف عملیات‌های مشترک را با مشکل جدی مواجه نموده است.

۱۰. ضرورت آموزش مناسب، علمی، روزآمد و منطبق با فرهنگ سازمانی مشترک در این حوزه، جزء نیازهای اساسی عملیات مشترک محسوب می‌شود. (کتابچه نقد و بررسی

با بررسی‌های به‌عمل‌آمده و مطالعه اسناد موجود چنین به نظر می‌رسد:

۱. کارکنان از منظوره‌های اساسی عملیات نیروی مشترک درک مشترک ندارند.
۲. آموزش مناسب در راستای اجرای عملیات مشترک ضعیف می‌باشد.
۳. فرماندهان به هنگام تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک سلیقه‌ای عمل می‌نمایند.
۴. یک فرهنگ‌سازمانی غالب در زمینه تشکیل نیروی مشترک، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک، در میان کارکنان نیروهای آجا وجود ندارد.

۳-۳. تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده در مورد سؤال سوم تحقیق

سؤال سوم: «اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفتار سازمانی در سطح فردی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟»

نتیجه نظرخواهی در خصوص ارتباط شاخص‌ها به مؤلفه‌ها متناظر خود در بعد فردی، طی سؤال ۱۸ از جامعه نمونه مطرح گردید که به‌منظور تجزیه و تحلیل و مشخص ساختن داده‌های به‌دست‌آمده، آمار توصیفی پاسخ‌های پرسش‌شوندگان به سؤالات مطرح‌شده به شرح جدول شماره (۲) می‌باشد.

در تجزیه و تحلیل شاخص‌ها، میانگین و واریانس محاسبه‌شده بیانگر نظر موافق افراد پرسش‌شونده با وجود این شاخص‌ها در الگو می‌باشد. در ادامه با استفاده از محاسبه ضریب تغییرات، اولویت این شاخص‌ها مشخص گردید.

جدول (۲) آمار توصیفی مربوط به مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد فردی

اولین	میانگین موزون	میزان اهمیت		شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
		وزن نسبی	میانگین		
۳	۲۱۱۰۲/	۰۵۹۹/	۴/۴۸	توانایی	بنی رفتار فرد
۸	۱۹۳۰۸/	۰۵۶۸/	۴/۲۴	نگرش	
۱۲	۱۹۱۱۹/	۰۵۶۸/	۴/۲۴	یادگیری (آموزش مبتنی بر عمل)	
۱۰	۱۹۳۰۰/	۰۵۴۱/	۴/۰۴	ویژگی‌های شخصیتی	شخصیت و ارزش‌ها
۱۳	۱۸۹۹۲/	۰۵۴۳/	۴/۰۶	پنج بعد اصلی شخصیت	
۱۷	۱۷۳۶۷/	۰۵۲۶/	۳/۹۳	ویژگی‌ها عمده شخصیت	
۷	۱۹۶۳۵/	۰۵۶۶/	۴/۲۳	ارزش‌ها	
۵	۱۹۸۲۴/	۰۵۶۶/	۴/۲۳	عوامل مؤثر بر ادراک (عوامل مؤثر بر تفسیر احساس)	ادراک و تصمیم‌گیری فردی
۱۴	۱۸۸۶۲/	۰۵۴۴/	۴/۰۷	میانبرهای پرکاربرد در قضاوت ناشی از ادراک	
۶	۱۹۶۸۸/	۰۵۹۹/	۴/۱۸	خطاهای رایج در ادراک در تصمیم‌گیری بر اثر انحراف ادراک	
۲	۲۱۴۲۲/	۰۵۸۴/	۴/۳۷	محدودیت‌های سازمانی در تصمیم‌گیری فردی	انگیزش
۹	۱۹۳۰۵/	۰۵۷۵/	۴/۳۰	نظریه‌های معاصر انگیزش	
۲۰	۱۵۸۹۳/	۰۴۸۸/	۳/۵۷	نظریه‌های اولیه انگیزش	
۱۹	۱۶۵۳۱/	۰۴۹۲/	۳/۶۵	فرآیند انگیزش	
۴	۱۹۹۲۸/	۰۵۶۰/	۴/۱۹	آشنایی به مفهوم سه واژه: عاطفه- احساسات- خلیات	احساسات و خلیات
۱۶	۱۷۹۱۸/	۰۵۳۲/	۳/۹۸	منابع احساسات و خلیات	
۱۸	۱۶۶۳۱/	۰۵۰۴/	۳/۷۷	تفکیک احساسات	
۱	۱۸۷۰۷/	۰۵۵۷/	۴/۱۷	هوش هیجانی (احساسی)	
۱۱	۱۹۱۸۲/	۰۵۶۸/	۴/۲۴	کاربردهای احساسات و خلیات در رفتار سازمانی	
۱۵	۱۸۷۱۶/	۰۵۳۸/	۴/۰۲	محدودیت‌های خارجی احساسات	

در این پژوهش جهت بررسی تصادفی نبودن پاسخ‌های نمونه آماری از آزمون کای-مربع (آزمون خی دو) استفاده شده است.

جدول (۳) آمار استنباطی مربوط به مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد فردی

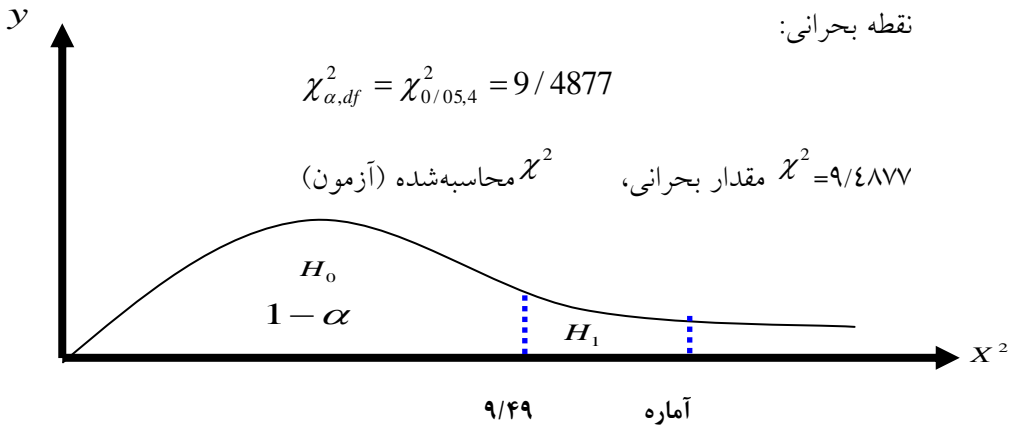
مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	آماره آزمون	مقدار بحرانی	ضریب توافقی
مبانی رفتار فرد	توانایی	۶۳/۰۸	۹/۴۸۷	۰/۶۴۱۹
	نگرش	۶۱/۶۳	۹/۴۸۷	۰/۶۳۷۵
	یادگیری (آموزش مبتنی بر عمل)	۴۳/۸۴	۹/۴۸۷	۰/۵۷۲۳
شخصیت و ارزش‌ها	ویژگی‌های شخصیتی	۴۶/۸۸	۹/۴۸۷	۰/۵۸۵۲
	پنج بعد اصلی شخصیت	۴۲/۴۱	۹/۴۸۷	۰/۵۶۵۹
	ویژگی‌ها عمده شخصیت	۶۵/۹۶	۹/۴۸۷	۰/۶۵۰۳
	ارزش‌ها	۳۷/۱۰	۹/۴۸۷	۰/۵۴۰۳
ادراک و تصمیم‌گیری فردی	عوامل مؤثر بر ادراک (عوامل مؤثر بر تفسیر احساس)	۳۵/۸۷	۹/۴۸۷	۰/۵۳۳۸
	میان‌برهای پرکاربرد در قضاوت ناشی از ادراک	۵۲/۳۴	۹/۴۸۷	۰/۶۰۶۴
	خطاهای رایج در ادراک در تصمیم‌گیری بر اثر انحراف ادراک	۲۱/۹۹	۹/۴۸۷	۰/۴۴۳۲
	محدودیت‌های سازمانی در تصمیم‌گیری فردی	۲۲/۱۷	۹/۴۸۷	۰/۴۴۴۶
انگیزش	نظریه‌های معاصر انگیزش	۴۳/۴۷	۹/۴۸۷	۰/۵۷۰۷
	نظریه‌های اولیه انگیزش	۴۲/۴۴	۹/۴۸۷	۰/۵۵۳۷
	فرآیند انگیزش	۳۷/۴۷	۹/۴۸۷	۰/۵۴۲۰
احساسات و خلقیات	آشنایی به مفهوم سه واژه: عاطفه- احساسات- خلقیات	۳۷/۵۲	۹/۴۸۷	۰/۵۴۲۴
	منابع احساسات و خلقیات	۴۱/۵۸	۹/۴۸۷	۰/۵۶۲۲
	تفکیک احساسات	۶۸/۱۳	۹/۴۸۷	۰/۶۵۶۴
	هوش هیجانی (احساسی)	۳۴/۳۹	۹/۴۸۷	۰/۵۲۵۸
	کاربردهای احساسات و خلقیات در رفتار سازمانی	۳۰/۲۵	۹/۴۸۷	۰/۵۰۱۵
	محدودیت‌های خارجی احساسات	۳۴/۱۹	۹/۴۸۷	۰/۵۲۴۷

فراوانی مورد انتظار:

$$fe_{ij} = \frac{\sum fo_{ij}}{n} = \frac{90}{5} \Rightarrow fe_{ij} = 18$$

آماره آزمون:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(Fo_i - Fe_i)^2}{Fe_i} \quad df = r - 1 = 4 \quad \alpha = 0/05$$



تفسیر:

با توجه به مقدار بحرانی و مقدار آماره آزمون به دست آمده در جدول بالا، از آنجاکه آماره آزمون با درجه آزادی ۴ و سطح معنی دار ۰/۰۵، در ناحیه H قرار می‌گیرد و از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه ادعا تأیید می‌گردد، بنابراین شاخص‌های موجود در هر کدام از مؤلفه‌ها در مؤلفه متناظر خودشان تأثیرگذار می‌باشند. چون χ^2 نشان‌دهنده آن است که بین دو صفت متغیر بستگی وجود دارد، برای محاسبه شدت آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

با توجه به شدت ضریب همبستگی (ضریب توافقی) بین شاخص‌ها و مؤلفه‌های متناظر در بعد فردی (جدول بالا) وجود ارتباط بین آن‌ها مورد تأیید بوده و این شاخص‌ها و مؤلفه‌ها از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند.

۳-۳. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در مورد سؤال چهارم تحقیق

سؤال چهارم: روابط مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفتار سازمانی در سطح فردی در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

جدول (۴) آمار استنباطی مربوط به ارتباط مؤلفه‌ها با بعد فردی

ضریب توافقی	مقدار بحرانی	آماره آزمون	میزان توافق					مؤلفه	ابعاد
			کمتر از ۱/۲	۱/۲	بیشتر از ۱/۲	زیاد از ۱/۲	خیلی زیاد		
۰/۶۱۱۴	۹/۴۸۷	۵۳/۷۲	۱/۷	۸	۴۱	۲۸/۷	۱۰/۷	مبانی رفتار فرد	فردی
۰/۵۸۱۱	۹/۴۸۷	۴۵/۸۹	۳	۶/۳	۳۶/۵	۳۵	۹/۳	شخصیت و ارزش‌ها	
۰/۴۹۴۳	۹/۴۸۷	۲۹/۱۱	۱/۵	۱۰/۵	۲۹	۳۶	۱۳	ادراک و تصمیم‌گیری فردی	
۰/۵۷۰۷	۹/۴۸۷	۴۳/۴۷	۲	۱۳	۴۰	۲۱	۱۴	انگیزش	
۰/۵۴۵۵	۹/۴۸۷	۳۸/۱۲	۱/۲	۱۳	۳۶/۲	۲۷/۵	۲۷/۵	احساسات و خلقیات	

تفسیر:

با توجه به مقدار آماره آزمون و مقدار بحرانی در هر کدام یک از مؤلفه‌های بعد فردی وجود ارتباط بین مؤلفه‌ها و بُعد فردی (جدول بالا) مورد تأیید بوده و این مؤلفه‌ها و بعد فردی از یکدیگر مستقل نبوده و بر همدیگر تأثیرگذار می‌باشند.

۴. نتیجه‌گیری

۴-۱. جمع‌بندی

نتیجه‌گیری در پاسخ به سؤال ۱ و ۲ و هدف ۱ و ۲ فرعی:
با توجه به مطالعات صورت گرفته و بررسی منابع و تحقیقات حاصله از مصاحبه و پرسشنامه‌های توزیع شده بین خبرگان و صاحب‌نظران مشخص گردید:
در بررسی‌ها پنج مؤلفه تأثیرگذار استخراج گردید که تمامی مؤلفه‌های مذکور دارای همبستگی قابل قبول و مورد تأیید صاحب‌نظران خبره این عرصه بوده و پس از انجام تجزیه و تحلیل‌های کمی و کیفی آماری ادعای وجود این ارتباط اثبات گردید و تمامی

مؤلفه‌ها ضمن دارا بودن همبستگی لازم، وابسته به بعد فردی مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل نیروی مشترک، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک می‌باشند. در این رابطه پنج مؤلفه تأثیرگذار استخراج شده به ترتیب تقدم زیر دارای رتبه‌های اول تا پنجم گردیدند:

۱. مبانی رفتار فرد
۲. شخصیت و ارزش‌ها
۳. ادراک و تصمیم‌گیری فردی
۴. انگیزش
۵. احساسات و خفیات

در رابطه با شاخص‌های - قابل اندازه‌گیری - مؤلفه‌های بعد فردی الگوی مدیریت رفتار سازمانی آجا در تشکیل، طرح‌ریزی و هدایت عملیات نیروی مشترک و به‌منظور درک بهتر و بیشتر مؤلفه‌های به‌دست آمده و تبدیل آن‌ها به مفاهیم قابل اندازه‌گیری، تعداد ۲۰ شاخص استخراج که پس از انجام مصاحبه با صاحب‌نظران و نخبگان این حوزه در آجا تعدادی از شاخص‌ها حذف و نهایتاً شاخص‌های هر مؤلفه هر یک در مقابل آن به شرح زیر مورد تأیید و تصویب قرار گرفت:

الف. جهت مؤلفه؛ «مبانی رفتار فرد» چهار شاخص استخراج گردید.

۱. توانایی
۲. یادگیری (آموزش مبتنی بر عمل)
۳. نگرش
۴. رضایت شغلی

ب. جهت مؤلفه؛ «شخصیت و ارزش‌ها» سه شاخص استخراج گردید.

۱. ویژگی‌های شخصیتی
۲. پنج بعد اصلی شخصیت
۳. ویژگی‌ها عمده شخصیت که بر رفتار سازمانی تأثیر دارند

پ. جهت مؤلفه؛ «ادراک و تصمیم‌گیری فردی» چهار شاخص استخراج گردید.

۱. محدودیت‌های سازمانی در تصمیم‌گیری فردی

۲. عوامل مؤثر بر ادراک

۳. خطاهای رایج (در تصمیم‌گیری)

۴. میان‌برهای پرکاربرد قضاوت دیگران ناشی از ادراک

ت. جهت مؤلفه؛ «انگیزش» سه شاخص استخراج گردید.

۱. نظریه‌های معاصر انگیزش

۲. نظریه‌های اولیه انگیزش

۳. فرآیند انگیزش

ث. جهت مؤلفه؛ «احساسات و خلقیات» شش شاخص استخراج گردید.

۱. هوش هیجانی

۲. آشنایی با مفهوم سه واژه شامل: عاطفه، احساسات، خلقیات و تعیین رابطه بین

آنها

۳. کاربردهای احساسات و خلقیات در رفتار سازمانی

۴. محدودیت‌های خارجی احساسات

۵. منابع احساسات و خلقیات

۶. تفکیک احساسات

گفتنی است در بین شاخص‌های ۲۰ گانه تأیید شده، همان‌گونه که در جداول فصل چهارم نیز ارائه گردید به ترتیب شاخص‌های: هوش هیجانی، محدودیت‌های سازمانی و تصمیم‌گیری فردی دارای اولویت‌های؛ اول، دوم و سوم بوده و شاخص‌های: منابع احساسات و خلقیات، ویژگی‌ها عمده شخصیت و تفکیک احساسات دارای سه رتبه آخر گردیده‌اند.

پس از بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش بیشتر قریب به اتفاق پرسش-شوندگان بعد رفتار فردی و اثرگذاری و همبستگی و ارتباط کاملاً معنی‌دار آن را همانند

سایر ابعاد مطرح شده در پژوهش با الگوی مدیریت رفتار سازمانی در تشکیل نیروی مشترک طرح ریزی و هدایت عملیات مشترک مورد تأیید خود قرار داده‌اند. این الگو و نتایج حاصله از این تحقیق، باعث آمادگی فردی و اجرای مطلوب در مدیریت، ارتقای دانش، بینش، مهارت (شایستگی) در مدیریت خواهد شد، توانایی ایفای نقش، افزایش عملکرد در مدیریت، خلق ایده‌های نو و باور به رعایت اصول مدیریت خواهد شد.

با عنایت به موارد مطرحه فوق و نتایج حاصله از این پژوهش به نظر می‌رسد «توجه به بعد رفتار فردی در همه سازمان‌ها و از جمله ارتش ج.ا.ایمری است غیرقابل انکار و فرماندهان، رؤسا و مدیران در کلیه سطوح فرماندهی و مدیریتی خود و به‌طور خاص در عملیات مشترک می‌بایستی توجه ویژه‌ای نمایند».



شکل ۴-۱ الگوی رفتار فردی مدیریت رفتار سازمانی در عملیات مشترک آجا

۲-۴. پیشنهادها

الف. پیشنهادهای اجرایی

- ۱- با عنایت به تحقیقات و بررسی‌های به‌عمل‌آمده این مقاله تحت عنوان، «طراحی الگوی رفتار فردی در مدیریت رفتار سازمانی در عملیات مشترک آجا» به استحضار هیئت‌رئیس آجا رسیده و در صورت صلاحدید پس از بررسی به‌عنوان یک سند راهبردی در آجا تصویب و به‌منظور اجرایی نمودن آن در تشکیل نیروی مشترک و طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک به ستاد آجا و کلیه نیروهای تابعه آجا ابلاغ گردد.
- ۲- پیشنهاد می‌شود نتایج تحقیق به معاونت نیروی انسانی و معاونت تربیت و آموزش آجا ارائه شود تا الگوی ارائه شده مبنایی برای آموزش، ارزیابی و گزینش کارکنان برای تشکیل نیروی مشترک قرار گیرد.
- ۳- معاونت تربیت و آموزش آجا، برای تربیت و آموزش کارکنان نیروی مشترک برنامه‌های آموزشی و متون درسی مراکز آموزشی را بر اساس مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی فوق قرار دهد.
- ۴- پیشنهاد می‌شود قبل از تشکیل نیروی مشترک به موارد زیر توجه بیشتری گردد:
 - الف) از فرماندهانی که انگیزه بالایی دارند و می‌تواند از منابع انسانی به‌درستی استفاده کرده و ایجاد انگیزه برای کارکنان نمایند انتخاب گردد.
 - ب) از فرماندهانی که ادراک و قدرت تصمیم‌گیری فردی بالایی دارند انتخاب گردد تا در زمان عملیات و لحظات بحرانی توانایی تصمیم‌گیری برای حل مشکلات را داشته باشند.
 - پ) کارکنانی که از توانایی جسمی و ذهنی، قدرت یادگیری و رضایت شغلی بالایی برخوردارند انتخاب گردد.
 - ت) از کارکنانی که از نظر شخصیتی و خلیات وارسته هستند و به ارزش‌های ملی و سازمانی احترام می‌گذارند انتخاب گردد.

۵- پیشنهاد می‌شود ارزیاب‌هایی که از این الگو برای ارزیابی و انتخاب کارکنان نیروی مشترک استفاده می‌کنند، حتماً آموزش لازم برای این کار را ببینند.

ب. پیشنهادهای تحقیقاتی

اصلاح است، با استفاده از نتایج این مقاله در آینده نسبت به انجام پژوهش پیرامون موضوع زیر اقدام بایسته صورت پذیرد:

- ۱- ارائه الگوی مدیریت رفتار سازمانی نیروهای مسلح در تشکیل نیروی مرکب، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مرکب
- ۲- ارائه الگوی ساختار سازمانی در نیروهای مسلح در تشکیل نیروی مشترک، طرح‌ریزی و هدایت عملیات مشترک

فهرست منابع

الف. منابع فارسی

۱. آئین‌نامه، (۱۳۸۱)، عملیات مشترک و مرکب، اداره آموزش و پژوهش ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران.
۲. الوانی، سیدمهدی، (۱۳۸۶)، تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی، چاپ دوازدهم، تهران، سمت.
۳. باقری، محمدحسن، (۱۳۹۴) طرح‌ریزی عملیات مشترک و مرکب، تهران، انتشارات دانشگاه فرماندهی استاد ارتش.
۴. پرهیزکار، کمال (۱۳۷۳). مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. تهران: دیدار.
۵. تمنایی محمد، علاماتی غلامرضا، (۱۳۹۵)، آئین‌نامه سازمان و ستاد و عملیات، انتشارات دانشکده و پژوهشکده فرماندهی و ستاد و علوم دفاعی سپاه.
۶. حق‌جو، نادر؛ لونی، محمدرضا؛ نیازی، علی؛ مسلمی، حسین؛ سلیمی‌پناه، پرویز، (۱۳۹۴)، آیین‌نامه عملیات مشترک و مرکب در محیط ناهمتراز، انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران
۷. رابینز؛ استیفن؛ ترجمه: دکتر سید محمد اعرابی و دکتر سید محمدتقی زاده مطلق؛ (۱۳۸۹)، مبانی رفتار سازمانی، چاپ اول، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، انتشارات گنجینه تهران،
۸. رابینز، استیفن، (۱۳۹۰)؛ مبانی رفتار سازمانی، چاپ دوم، ترجمه محمد اعرابی و محمد تقی زاده، تهران، دفتر پژوهشگاه فرهنگی.
۹. رضاییان، علی، (۱۳۸۵)؛ مبانی رفتار سازمانی، چاپ هفتم، تهران، سمت.
۱۰. سردی، محمدرضا (۱۳۹۰). مدیریت اسلامی. تهران: دانشگاه پیام نور، چ هشتم.
۱۱. شرمه‌ورن، هانت آیزورن (۱۳۹۱)، مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه ایران‌نژاد پاریزی و بابایی، کلیکی و سبحان‌اللهی. تهران. مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.
۱۲. فولادی، قاسم، (۱۳۹۶)، مفاهیم عملیات مشترک، تهران، انتشارات دانشگاه فرماندهی استاد ارتش.
۱۳. نیک‌پور امین، پوررشیدی رستم و نوبری آیدیشه سمیه، (۱۳۹۳) دانشگاه اسلامی ۸، سال سوم، شماره ۲، پاییز و زمستان.
۱۴. هرسی پال، بلانچارد کنت اچ، (۱۹۹۸) ترجمه: دکتر علی علاقه بند، مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی، انتشارات امیرکبیر، چاپ چهارم، تهران.

ب. منابع انگلیسی

1. Akins, Gib; "Varieties Of Organizational Learning", Organizational Dynamics; (Autumn 1987), PP.
2. Becker, Boris W. & Patrick E. Connor; (January-March, 1984) "Changing American Values- Debunking the Myth", Business; PP
3. Fishbein, Martin & Icek Ajzen; (1975) Belief, Attitude, Intention And Behavior. An Introduction To Theory And Research; Reading, Mass.: Addison- Wesley Publishing,
4. Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard: Management Organizational Behavior: Utilizing Human Resources; 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 1993.
5. Royce, Joseph R; December (1983) "Personality Integration: A Synthesis Of The Parts Wholes Of Individuality Theory", Journal Of Personality; PP.
6. Robbins, Stephen P. (2008.) Organizational Behavior; 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall,
7. Schermerhorn, J.R; J.G. Hunt & R.N. Osburn (2010). **Organizational Behavior**, New York: John Wiley and Sons, 11th Edition.

فرمانده معظم کل قوا: «امروز یافند در آرایش نیروهای مسلح در خط مقدم قرار می‌گیرد. در وضع کنونی آرایش نیروهای مسلح ما با اوضاع کشور و منطقه و با آنچه از مسایل جاری منطقه و کشور همه خوب می‌دانید در این آرایش، نیروی یافند جزء خطوط مقدم اصلی است» (۱۳۹۶/۰۶/۱۲).

مقاله پژوهشی: پیش‌برنده‌های مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ج.ا.ایران و ترکیه

خسرو بوالحسنی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۰۲

چکیده

چگونگی دفاع و امنیت در مرز ایران و ترکیه و ملاحظات مؤثر بر آن مستلزم توجه به همه‌ی عوامل مؤثر بر دفاع و امنیت مرز در حوزه‌های مختلف طبیعی، انسانی، امنیتی، نظامی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی است. ملاحظات دفاعی امنیتی شامل دو دسته عوامل منفی و مثبت هستند. به عوامل منفی که ترکیبی از ضعف و تهدید هستند چالش گفته می‌شود و به عوامل مثبت با ترکیبی از عوامل قوت و فرصت پیشبرنده گفته می‌شود. در این مقاله با عنوان «پیشبرنده مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ج.ا.ایران و ترکیه» سعی شده است پیش‌برنده‌های مذکور در ابعاد (طبیعی، انسانی، اقتصادی، اجتماعی - فرهنگی، سیاسی و نظامی - امنیتی) بررسی گردد. هدف اصلی تحقیق «تبیین پیش‌برنده‌های تأثیرگذار بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه می‌باشد که متناظر با هدف سؤال اصلی تحقیق مطرح می‌گردد. این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی است و بر اساس روش توصیفی تحلیلی و پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق برای تعیین نقش‌های قوت و فرصت عوامل، ۴۵ نفر متناسب با ویژگی‌های تحقیق از بین صاحب‌نظران انتخاب شده‌اند. برای تایید پیشبرنده‌ها از تکنیک دلفی استفاده شده است بر اساس تجزیه و تحلیل صورت گرفته، نتایج تحقیق نشان می‌دهد ۱۰ پیشبرنده بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ج.ا.ایران و ترکیه مؤثر می‌باشند.

واژگان کلیدی: ملاحظات دفاعی امنیتی، پیش‌برنده‌های دفاعی امنیتی، دفاع

۱. عضو هیئت علمی و دانشیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

مقدمه

مرز جمهوری اسلامی ایران و ترکیه به دلیل وجود اقوام تُرک و کُرد در دو طرف مرز، حضور عناصر پ.ک.ک در مناطق مرزی ترکیه با جمهوری اسلامی ایران، ویژگی‌های ژئوپلیتیک مناطق مرزی، قاچاق سلاح و مهمات، ترددات غیرمجاز و ... از حساسیت بالایی برخوردار بوده و به تبع آن موضوعات دفاعی و امنیتی ناشی از آن نیز دارای اهمیت بالایی است.

مرور حوادث و اتفاقات ۲۰ الی ۳۰ سال اخیر در مرز جمهوری اسلامی ایران و ترکیه مؤید این مهم است که احصاء ملاحظات مؤثر بر دفاع و امنیت در مرز مذکور و توجه به آن‌ها موجب ارتقاء ضریب امنیت در مرز جمهوری اسلامی ایران و ترکیه شده و شکوفایی سایر حوزه‌ها را نیز به دنبال خواهد داشت.

اگر بپذیریم توسعه اقتصادی مرز، حضور عناصر پ.ک.ک در جدار مرز، قاچاق سلاح و مهمات و ... از ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه در حوزه‌های اقتصادی و امنیتی است که بر تدوین راهبرد دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه مؤثر هستند و می‌توانند به ارتقاء یا کاهش ضریب دفاع و امنیت مرز بینجامند، در نتیجه درمی‌یابیم که ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه در واقع همان عوامل مؤثر ناشی از کارکرد مرز ایران و ترکیه در حوزه‌های مختلف طبیعی، انسانی، امنیتی، نظامی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی هستند که بر تدوین راهبرد دفاع و امنیت مرز ایران و ترکیه تأثیرگذارند. به عبارت دیگر تدوین راهبرد دفاعی امنیتی مرز ایران و ترکیه تابع ملاحظات مذکور بوده و بدون توجه به این ملاحظات، نمی‌توان راهبردهای دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه را تدوین نمود.

بنابراین بررسی چگونگی دفاع و امنیت در مرز ایران و ترکیه مستلزم توجه به ملاحظات دفاعی - امنیتی مرزهای فی‌مابین دو کشور است. از آنجائیکه ملاحظات دفاعی امنیتی در این پژوهش، از دو عامل چالش‌آفرین و پیشبرنده شکل گرفته است؛ تاکید این تحقیق بر عامل‌های پیشبرنده (فرصت و قوت) می‌باشد. بنابراین عوامل مؤثر بر دفاع و

امنیت در مقوله پیشبرنده‌های مرز ج.ا.ایران و کشور ترکیه در حوزه‌های مختلف طبیعی، انسانی، امنیتی، نظامی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی قابل بررسی در این پژوهش است. پس مسئله اصلی در این تحقیق چیستی پیشبرنده‌های دفاعی - امنیتی متأثر از کارکرد مرز ایران و ترکیه مؤثر بر تدوین راهبردهای دفاعی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران در منطقه شمال - غرب کشور است.

متناسب با این مسئله هدف تحقیق احصاء عامل‌های مؤثر پیشبرنده‌های دفاعی - امنیتی ناشی از نقاط (قوت - فرصت) عوامل محیطی مؤثر بر ملاحظات دفاعی امنیتی مرز جمهوری اسلامی ایران و ترکیه است که سؤالات اصلی تحقیق عبارت خواهند شد عوامل مؤثر محیطی دفاعی - امنیتی در قالب قوت و فرصت (طبیعی، انسانی، نظامی، امنیتی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی) بین مرز جمهوری اسلامی ایران و ترکیه کدامند؟ پیش برنده‌های نقش‌آفرین مؤثر بر ملاحظات دفاعی امنیتی مرز ایران و ترکیه کدامند؟

باتوجه به اکتشافی بودن تحقیق و این که پژوهش مبتنی بر بررسی اسناد و مدارک، کتب تخصصی و مصاحبه با صاحب‌نظران و نخبگان و به صورت مسئله‌محور خواهد بود؛ بنابراین از تدوین فرضیه پرهیز و ادامه روند تحقیق بر اساس سؤال‌ها و اهداف طرح شده خواهد بود.

از اهمیت این مقاله توسعه ادبیات در خصوص ملاحظه دفاعی امنیتی است، همچنین مشخص نمودن ظرفیت‌های مؤثر بر ملاحظه دفاعی امنیتی در مرز ج.ا.ایران با ترکیه است.

مبانی نظری

پیشینه شناسی

محمد جواد رضوانی (۱۳۹۸) در رساله دکتر خود با عنوان «تنگناهای امنیتی ایران و ترکیه با تأکید بر منافع ملی» معتقد است شرایط و مقتضیات زمانی منافع بین دو بازیگر را تغییر می‌دهد اما از نگاه این محقق مسئله کردها، قلمرو سازی دو بازیگر در حوزه شامات

و قفقاز جنوبی، نوع نگاه به غرب (خصوصاً ناتو) از مهم‌ترین تنگناهای فی‌مابین دو کشور قلمداد شده است.

فضل نوذری و همکاران (۱۴۰۱) در مقاله خود تحت عنوان «چالش‌های دفاعی امنیتی موثر بر ملاحظات دفاعی مرز بین ج.ا.ایران و ترکیه». به این نتیجه رسیده‌اند که ۱۰ چالش مهم دفاعی امنیتی (ترکیبی از ضعف و تهدید) بر ملاحظات دفاعی مرز بین ج.ا.ایران و ترکیه موثراند که سه چالش اول آن عبارتند از: چالش اول: گسترش فعالیت گروهک‌های معاند ضدانقلاب مانند پژاک و ... برای ایجاد فضای ناامنی در مناطق مرزی، چالش دوم: افزایش ترددات غیرمجاز در دو طرف مرز و چالش سوم: افزایش گسترده قاچاق سلاح و مهمات در نوار مرزی و ورود سلاح و مهمات به کشور. گروه مطالعاتی دوره داخلی علوم دفاعی راهبردی در مطالعه گروهی خود ملاحظات دفاعی راهبردی

پیشینه‌ها هرچند با تحقیق حاضر در ارتباط می‌باشند و با مطالعه آنها در می‌یابیم که هر یک از پیشینه‌های تحقیق انجام‌گرفته، متناسب با موضوع تحقیق، تأثیر منفی وزن عوامل مختلف جغرافیایی، ژئوپلیتیکی و ... را بر روابط جمهوری اسلامی ایران و ترکیه، را بررسی و نتایجی را احصاء کرده‌اند که بخشی از نیازهای مطالعاتی تحقیق حاضر را تأمین می‌نماید اما در باره ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز جمهوری اسلامی ایران و کشور ترکیه خصوصاً با رویکرد عواملی که؛ دارای وزن مثبت هستند تحقیقی مدونی انجام نشده است که در این تحقیق تلاش شده است تا با خلاقیت و نوآوری به احصاء آنها پرداخته شود.

مفهوم شناسی

امنیت: امنیت عبارت است از حفظ تعادل کارکردی سیستم تضمین‌کننده موجودیت و نیازهای فردی و جمعی انسان از جمله خود امنیت، به‌نحوی که مانع از ایجاد نگرانی و ترس گردد. (حافظ‌نیا، ۱۳۹۰: ۳۲۷)

فرصت: تعیین مجموعه‌ای از شرایط و موقعیت‌های خارج از سازمان که بهره‌گیری از آنها می‌تواند در انجام مأموریت و اجرای وظایف سازمان اثرگذار باشد که این عوامل را

فرصت می‌نامند (شهلائی، ۱۳۸۵: ۷۹). کلیه عوامل و پدیده‌هایی که منشأ آن عمدتاً در محیط جامعه یا سازمان (خارج از جامعه یا سازمان) وجود دارند و می‌توانند مجموعه را در رسیدن به هدف‌های خود و یا انجام موفقیت‌آمیز مأموریت کمک کنند. فرصت‌ها عموماً خارج از کنترل سازمان هستند. میزان مؤثر بودن فرصت‌ها، بستگی به میزان توانایی سازمان در به‌کارگیری آن‌ها دارد. (واژه‌گزینی س.ک.ن.م، ۱۳۸۹)؛ در این تحقیق فرصت‌ها عبارتند از کلیه عوامل خارجی که اولاً در اختیار ج.ا.ایران نیست در ثانی اثرات آن برای کشور مثبت تلقی شده و بطور بالقوه بتوانند منافع ملی ایران را تامین نمایند. (تعریف فوق، مورد بهره‌برداری محقق در این پژوهش می‌باشد).

قوت: عواملی در داخل سازمان هستند که تسهیل کننده انجام مأموریت و اجرای وظایف هستند (شهلائی، ۱۳۸۵: ۷۸) در این تحقیق ویژگی‌ها، ملاحظات و واقعیت‌های موجود در محدوده داخلی جغرافیای یک کشور که از جنس عوامل ژئوپلیتیک بوده و بکارگیری درست آنها موجب تسهیل و تسریع در دستیابی به اهداف دفاعی و غیردفاعی کشور می‌شود

پیشبرنده: پیشبرنده در این تحقیق به کلیه واقعیت‌های مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی بوده که از ترکیب قوت‌ها و فرصت‌ها احصاء می‌گردد؛ گفته می‌شود.

دفاع: تدابیری که برای مقاومت در مقابل حملات سیاسی، نظامی، اقتصادی، اجتماعی، روانی و یا فناوری توسط یک یا چند کشور مؤتلفه اتخاذ می‌شود را دفاع می‌گویند. توانایی‌های دفاعی بازدارندگی را تقویت می‌کنند و بازدارندگی نیز به این توانایی‌ها نیرو می‌بخشند. هم‌چنین به حفظ و حمایت از ارزش‌هایی نظیر زندگی، مالکیت، آزادی، هویت ملی و تمامیت ارضی در برابر تهدیدات گوناگون، داخلی و خارجی و یا ساختاری دفاعی تلقی می‌گردد. (بوالحسنی ۱۳۹۲: ۳۱)

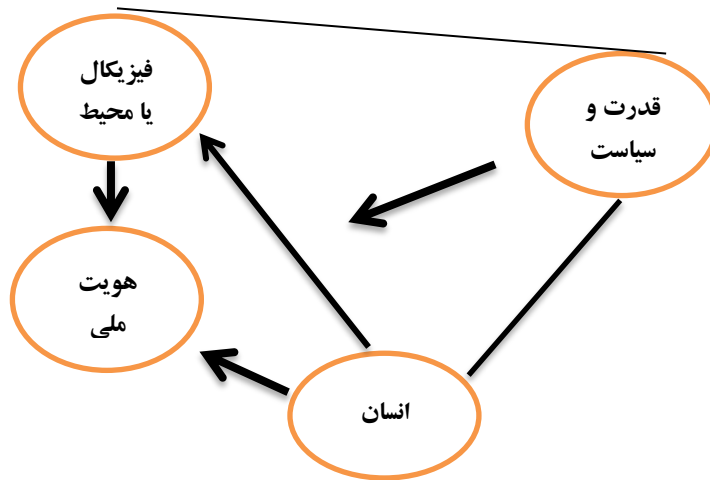
مرز: مرز، عامل تشخیص و جدایی یک واحد متشکل سیاسی یا یک کشور از دیگر واحدهای مجاور آن است. مرز خطی است که دو کشور را از یکدیگر جدا می‌کند. (حافظ

ملاحظات دفاعی - امنیتی: ملاحظات دفاعی - امنیتی به عوامل و مؤلفه‌های مهم و حساس حوزه‌های مختلف طبیعی، انسانی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و نظامی یک منطقه که دارای نقش‌های مثبت و منفی تاثیرگذار بر سیاست‌ها، راهبردها، تصمیم‌گیرها و برنامه‌ریزی‌های حوزه دفاع و امنیت دارد؛ گفته می‌شود (بیک و بوالحسنی، ۱۴۰۰: ۳۶)

ادبیات تحقیق

الف) دیدگاه‌های نظری بیک و بوالحسنی (رابطه بین هویت و مدیریت حاکمیتی)

هر انسانی زمانی که وارد یک محیطی پایدار می‌شود هویت آن محیط را می‌گیرد. مثلاً هر انسانی وقتی که وارد ارتش می‌شود و قصد دارد آن را حرفه خود بداند، هویت ارتشی بخود گرفته یا هر فردی که در یک سرزمینی متولد می‌شود هویت آن مکان و سازه جغرافیایی را به خود می‌گیرد به فرض اگر در ایران متولد شود هویت ایرانی یا در آلمان متولد شود هویت آلمانی به خود می‌گیرد؛ ملات و چسبی که این انسان را به محیط می‌چسباند قدرت و سیاست است. در مناطق مرزی باید سیاست‌ها و حاکمیت به گونه‌ای باشد تا مردمی که در این نواحی زندگی می‌کنند احساس هویت بالای نسبت به سرزمین و حکومت مرکزی خود داشته باشند. بنابراین مشکل اساسی در نوار مرزی اقلیت‌های مذهبی یا قومی نیستند بلکه این مهم از نگاهی می‌تواند فرصت هم باشد بلکه مشکل عدم مدیریت صحیح در ارتقا هویت مردم حاشیه کشور است. بنابراین به جرات می‌توان گفت به هر میزانی که هویت در بین مردم نوار مرزی هر کشوری تقویت یابد به همان میزان بطور نسبی انگیزه آنان در دفاع از سرزمین خود تقویت یافته و اجازه تعدی بیگانه را نخواهند داد. (بیک و بوالحسنی، ۱۴۰۰: ۱۱۶)



شکل شماره ۱ رابطه بین هویت و مدیریت حاکمیتی

ب) دیدگاه‌های جونز و وایلد

فیلیپ جونز و تریور وایلد مقاله تحقیقی خود را در تحلیل تغییرات فضایی ساختاری در مرز پیشین دو پاره آلمان، پس از برقراری مرز و برداشتن موانع مرزی عنوان کردند. به عقیده جونز و وایلد^۱، مناطق مرزی به‌عنوان مناطق حاشیه‌ای و توسعه‌نیافته شناخته می‌شوند. این حاشیه‌ای بودن گرچه می‌تواند معلول شرایط جغرافیایی مناطق مرزی باشد، اما خود پدیده مرزی بودن بسیاری از امکانات و قابلیت‌های آن منطقه را مضمحل می‌سازد (Jones & Wild, 2016).

بر اساس نظر آن‌ها، برای برنامه‌ریزی توسعه مناطق مرزی این اصول باید مورد توجه قرار گیرد:

- ۱) درک پیچیدگی، گستردگی و تنوع متغیرها و تأثیر آن‌ها در مرز،
- ۲) لزوم تأمین شرایط و زیرساخت‌های توسعه مرزها،
- ۳) ضرورت خروج از انزوا و گسترش ارتباطات با داخل و بیرون،

۴) لزوم پیوستگی مرز با مرکز،

۵) لزوم حمایت و پشتیبانی‌های ویژه از این مناطق برای خروج از محدودیت و

دستیابی به توسعه

مناطق مرزی: مناطق مرزی به محدوده جغرافیایی دو طرف مرز که دارای تاثیرپذیری مثبت و منفی از یکدیگر در حوزه سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و نظامی می‌باشند؛ گفته می‌شود. (بیک، ۱۳۹۷)

توسعه مناطق مرزی: چنانچه برنامه‌ریزی توسعه در محدوده جغرافیایی فراتر از مراکز زیست و فعالیت (شهرها و روستاها) و خردتر از مرزهای ملی باشد، صفت منطقه‌ای می‌گیرد. براین اساس «توسعه منطقه‌ای عبارت از مفهوم توسعه برای مردم در محدوده فضایی موردنظر است. روند توسعه باید همراه با افزایش توانایی‌ها به گسترش انتخاب‌های ساکنین منطقه در حوزه‌های اقتصادی و سیاسی بینجامد تا توسعه انسانی باشد». (صرافی، ۱۳۷۹: ۴۱)

باتوجه به این مفهوم از توسعه منطقه‌ای که تاکید اصلی آن بر توسعه انسانی با محوریت نیازمندی‌های مادی - معنوی است، می‌توان خصوصیات و ویژگی‌های زیر را در توسعه مناطق مرزی استنتاج و ارائه نمود:

۱) ابعاد توسعه مناطق مرزی با ابعاد توسعه کشور در هم تنیده‌اند. به عبارت دیگر توسعه

مناطق مرزی، با توسعه ملی از رابطه‌ای متقابل برخوردارند.

۲) مناطق مرزی محل تلاقی برنامه‌های توسعه داخلی کشور با برنامه‌های توسعه‌ای

کشورهای همسایه است. به این جهت تأثیر متقابل این برنامه‌ها بر یکدیگر می‌توانند منفی (تهدید) یا مثبت (فرصت) تلقی شوند که باید هم‌زمان مدنظر قرار گیرند.

۳) فرایند توسعه مناطق مرزی علاوه بر شرایط و ویژگی‌های مربوط به کل کشور از

مسائل و ویژگی‌های خاص مناطق مرزی نیز تأثیر می‌پذیرند. (علی‌پور، ۱۳۹۵: ۱۳۳).

۴) باتوجه به منابع انسانی، طبیعی و شرایط جغرافیایی و سیاسی مناطق مرزی، در فرایند

توسعه ملی می‌توان برنامه‌ریزی مبتنی بر منابع محلی را در اولویت

قرار داد. (عندلیب، ۱۳۸۰: ۱۰)

ویژگی‌های مناطق مرزی: از آنجایی که مناطق مرزی در محیطی ویژه و سامانه خاص قرار دارند، برای شناخت مشکل سامانه و چگونگی عملکرد آن‌ها، باید خصوصیت‌های این مناطق شناخته شود. مهم‌ترین این ویژگی‌ها به شرح زیر است:

(۱) **دوری از مرکز:** این مسئله جغرافیایی که از طبیعت مناطق مرزی نشأت می‌گیرد و دوری از مرکز تصمیم‌گیری سیاسی، اداری، قضائی و اجرایی را در پی دارد، پیامدهای نامطلوبی چون ضعف اطلاع مسئولین مرکز نشین از مشکل مناطق دور از مرکز و بی‌توجهی آن‌ها را به همراه دارد. طولانی بودن مسیر رفت و آمد، نبود احساس امنیت قضایی و اجتماعی به دلیل طولانی شدن مسیر تصمیم‌گیری و رسیدگی به مشکل و مسائل مردم دور از مرکز و... از پیامدهای این امر است.

(۲) **انزوای جغرافیایی:** حاشیه‌ای بودن به مفهوم دوری و جدایی از ساختار اقتصادی یک کشور یا منطقه یا حتی از نظام اقتصادی جهان است. «در اغلب کشورها (از جمله جمهوری اسلامی ایران) پدیده حاشیه‌ای بودن بر پدیده دوری از مرکز تا حدود زیادی منطبق است. دلیل این امر این است که مرزها در ایران و در بیشتر کشورهای مشابه، به طور تقریبی از نقاط جغرافیایی دوردست که دارای منابع اقتصادی کمتر و جمعیت پراکنده هست، عبور داده شده است. به عبارت دیگر، غالب مناطق مرزی در هنگام ترسیم حدود، کم‌اهمیت‌ترین آن‌ها انتخاب می‌شوند تا کمتر محل نزاع باشند، مگر آنکه پس از آن منابع جدیدی کشف شده یا بر اثر اتفاق‌های دیگر بر اهمیت آن‌ها افزوده شود».

(۳) **ناپایداری سکونت:** داشتن جمعیت ناپایدار یا ناپایداری سکونت در مناطق مرزی به دو دلیل عمده به وجود می‌آید:

الف) توسعه نیافتگی و حاشیه‌ای بودن: عبور خطوط مرزی از خط‌الرأس کوه‌ها یا پهنه بیابان‌ها، بر نحوه استقرار و جابه‌جایی جمعیت این مناطق تأثیر می‌گذارد، به طوری که زندگی در آن‌ها به شیوه‌های اولیه و به‌ویژه متکی بر اقتصاد رَمه‌گردانی و با کوچ روی، همراه است. این امر احساس تعلق به زمین و سرزمین را در بین مرزنشینان کاهش می‌دهد

که خود منشأ مشکل و پیامدهای ناشی از بی‌ثباتی توسعه اقتصادی، به دلیل بی‌ثباتی جمعیت است.

ب) رونق مبادلات اقتصادی: به دلیل تفاوت سطح توسعه اقتصادی، فناوری، تولید صنعتی و کشاورزی در دو سوی مرز، مناطق مرزی دو کشور همسایه، محل مبادله‌های اقتصادی بین دو کشور است و به همین دلیل جمعیت مناطق مرزی ناپایدار و سیال می‌شود. ناپایداری جمعیت در چنین شرایطی (نبود کنترل بر ورود و خروج نیروی کار از کشورهای مجاور به منطقه و بالعکس)، برنامه‌ریزی توسعه را دچار اختلال می‌کند. همچنین نبود کنترل قانونی بر مبادله‌های اقتصادی، بی‌نظمی اقتصادی و اجتماعی از جمله گسترش پدیده قاچاق کالا، نیروی کار و ارز را موجب می‌شود. (بیک، بوالحسنی، ۱۴۰۰: ۹۸-۹۷)

این پدیده تأثیر عمیقی بر روی امنیت مناطق مرزی (از جمله سو استفاده از جمعیت مرزنشین توسط دشمن) نیز می‌گذارد.

۱) تبادلات مرزی: از دیدگاه سیستمی، مناطق مرزی نسبت به کل نظام (سیستم) یک کشور، حکم پوست بدن را دارد که دو وظیفه اصلی برعهده دارند:

الف) کنترل و هماهنگ کردن مبادله‌های کشور با کشورها و محیط مجاور (عبور و تردد کالا، انسان، ارز، افکار و ...).

ب) محافظت از کشور در برابر عوامل زیان‌بار از جمله تهاجم امنیتی، نظامی، اقتصادی و... مناطق مرزی، فضاهایی هستند که به طور اصولی باز، پیوسته و محل مبادله‌ها و تعامل فضایی بین دو کشور هم‌جوار یا زنجیره‌ای از فضاها که با یکدیگر ارتباط و تعامل دارند، است بنابراین جریان مبادله کالا، نیروی انسانی، اطلاعات، ارز و... از طریق فضاهای مناطق مرزی بین کشورهای مختلف، امری طبیعی و از ماهیت ویژگی‌های مناطق مرزی نشأت می‌گیرد. از این رو، هرگونه اقدامی در جهت خلاف این ویژگی از جمله انسداد فیزیکی مرزها (به‌تنهایی) نه تنها ضد ویژگی طبیعی مناطق مرزی است، بلکه امری مشکل‌زا، ناکافی و اغلب امکان‌پذیر است.

تفاوت‌های فرهنگی: پدیده تنوع قومی، اجتماعی و فرهنگی در مناطق مرزی، ناشی از قانون تراوش یا انتشار بین مناطق جغرافیایی مجاور است. مهم‌ترین مسئله تنوع قومی -

فرهنگی در مناطق مرزی که تأثیر مستقیمی بر روند توسعه و امنیت در آن مناطق می‌گذارد، مسئله واگرایی و هم‌گرایی قومی - فرهنگی این گروه‌های اجتماعی مرزنشین با دولت مرکزی است. چنانچه قومیتی با دولت مرکزی خود هم‌گرایی نشان دهد، شرایط توسعه و امنیت در آن مناطق فراهم می‌شود.

۲) تهدیدات خارجی: مرز، حدفاصل درون با بیرون و امنیت و دفاع درونی با تهدید و ناامنی خارجی را با خود دارد. به این دلیل، مسئله تهدیدات خارجی در باره مناطق مرزی یک واقعیت و یک ویژگی ذاتی است. مسئله دفاع و حفظ امنیت نیز به‌عنوان یکی از ویژگی‌های بسیار مهم و برجسته‌ای است که مناطق مرزی باید داشته باشند.

۳) دوگانگی سیستمی: از دیدگاه سیستمی، فضاهاى مناطق مرزی از سویی تعلق به کل نظام داخلی (کشور متبوع) دارد و از سوی دیگر، به دلیل مجاورت با کشورهای هم‌جوار، تحت تأثیر نظام فضاهاى هم‌جوار قرار می‌گیرد. از این جهت مناطق مرزی ضمن اینکه تابع نظام داخلی است و از سوی دولت مرکزی اداره می‌شود، به دلیل دوری از مرکز، حاشیه‌ای بودن، موانع جغرافیایی و میزان تأثیر نظامی، امنیتی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور هم‌جوار بر آن، مسائل و مشکل‌هایی را دارا است. اغلب دیده شده، نیروهایی در مناطق مرزی فعال‌اند که تحت کنترل نیروهای تصمیم‌گیر و مجری در مرکز نیستند و در حقیقت فرایندهای توسعه و امنیت در مناطق مرزی تحت تأثیر نیروهایی قرار می‌گیرند که ضد سامانه داخلی کشور عمل می‌کنند و سعی در تخریب این فرایندها و برنامه‌ها دارند. (بیک، بوالحسنی، ۱۴۰۰: ۹۸-۹۷)

جمع‌بندی مصاحبه‌های انجام شده

پیش‌برنده‌ها عوامل موثری بر ملاحظات دفاعی - امنیتی عوامل تأثیرگذاری هستند که دارای نقش مثبت تسهیل‌کننده دفاع و امنیت می‌باشند. این عوامل اختصاص به حوزه نظامی نداشته و در سایر حوزه‌ها از جمله حوزه‌های طبیعی، انسانی، فرهنگی - اجتماعی، سیاسی و اقتصادی نیز وجود دارند که باتوجه به نظر خبرگان حوزه دفاعی - امنیتی به شرح ذیل می‌باشد:

۱. وجود پتانسیل و ظرفیت‌های قوی کشاورزی، صنعتی و دامداری و نعمت خدادادی طبیعی آب و خاک حاصلخیز یکی دیگر از نقاط قوت مرزنشینان ایران است.

۲. بهره‌گیری از ظرفیت‌های طبیعی منطقه و توسعه اقتصادی و رونق اقتصادی در شهرهای مرزی (لنگری، ۱۴۰۰)
۳. محور ارتباط خاور دور با قلب آسیا از طریق جاده ابریشم در منطقه؛
۴. قرارگیری استان آذربایجان غربی به عنوان یکی از استان‌های مرزی در مجاورت با کشور به نسبت توسعه یافته؛ (پور آزادی، ۱۴۰۰).
۵. مناطق کوهستانی و سردسیر؛
۶. دارا بودن موقعیت استراتژیک؛
۷. جداسازی مرزها به وسیله خط الراس جغرافیایی
۸. وجود محور ارتباطی مهم سلماس و شمال شهر ارومیه به استان‌های وان و حکاری ترکیه (جاده ارومیه به سرو)؛
۹. توپوگرافی زمین و وجود کوهستان‌های سلسله وار در عمق و به سمت جنوب تا شهرهای مرزی خوی، شوت، قره ضیاء‌الدین باعث تشکیل عوارض پدافندی شده و از مناسب‌ترین موانع طبیعی به شمار می‌آید که دسترسی به آذربایجان از طریق زمینی را با مشکل مواجه می‌نماید (رستمی، ۱۴۰۰).

بعد انسانی

۱. وضعیت قومی دو کشور باعث ایجاد رابطه عاطفی بین مردم دو طرف مرز است. بخشی با گویش ترکی و آذری و برخی با گویش کردی در دو طرف مرز با هم در ارتباط هستند؛
۲. همگرایی مردم آذری زبانان با کشور و وطن خود «ایران» و ایرانی بودن قبل از آذری بودن یکی از نقاط قوت مردم منطقه شمالغرب است؛
۳. اکثریت مردم ایران در استان‌های همجوار با مرز ترکیه دارای مذهب تشیع هستند و برادران اهل تسنن در مرز ایران و ترکیه در اقلیت هستند. (هاشمی، ۱۴۰۰)
۴. علاقه‌مندی روابط بین مردم دو کشور؛

۵. تردد و اقامت مردم دو کشور در کشور همسایه (لنگری، ۱۴۰۰)
۶. همزبانی مردم منطقه با کشور ترکیه؛
۷. اراده ملی مردم آذربایجان در برابر دفاع از مرزهای کشور؛
۸. اتحاد و همبستگی بین مردم در جهت افزایش ثبات سیاسی و امنیتی استان؛
۹. وجود نیروی انسانی و نظامی توانمند در استان (پور آزادی، ۱۴۰۰)؛
۱۰. گسترش سرزمینی یک گروه قومی در دو سوی مرز بین المللی (رستمی، ۱۴۰۰)؛

بعد اقتصادی

۱. ترکیه مناسب ترین مسیر انتقال انرژی و کالا بین ایران و اروپا است؛
۲. توسعه و گسترش بازارچه های مرزی؛
۳. گسترش امکانات در جهت توسعه صنعت گردشگری؛
۴. وجود پتانسیل ها و امکانات ارتباطی مناسب در هر دو سوی مرز کشور؛
۵. همکاری گمرکی؛
۶. وجود مناطق آزاد تجاری و گمرکی و گسترش گمرکات؛ (رستمی، ۱۴۰۰)؛
۷. خط انتقال گاز ایران به ترکیه (توکلی جلی، ۱۴۰۰).

بعد اجتماعی - فرهنگی

۱. توجه به فرهنگ آذری در برابر فرهنگ ترکی؛
۲. توجه به توسعه فرهنگی، دانشگاهی و پزشکی مناطق مرزی و بهره گیری از فرصت توریست فرهنگی، توریست پزشکی و توریست اقتصادی و تاثیرگذاری فرهنگی بر این جامعه؛
۳. وجود دانشگاه های معتبر برای جذب دانشجویان از کشورهای همسایه؛
۴. زبان مشترک بین ساکنین طرفین مرز؛
۵. نزدیک بودن فرهنگ و آداب و رسوم مردم مرزی با مردم مرزنشین کشور ترکیه؛ (لنگری، ۱۴۰۰)

۶. مردم آذربایجان ایران با فرهنگ شیعی خود تمایلی به جدایی و خودمختاری نشان نداده‌اند و همواره به حکومت مرکزی ایران وفاداری خود را بارها ثابت کرده‌اند؛
۷. بستر مناسب اقتصادی و مالی در منطقه جهت سرمایه‌گذاری خارجی؛
۸. توسعه زیرساخت‌های رفاهی مناسب گردشگری و استفاده مناسب از پتانسیل جاده ابریشم؛
۹. تقویت و توسعه ایجاد خطوط زمینی و هوایی بین دو (توکلی جلی، ۱۴۰۰)؛

بعد سیاسی

۱. احزاب و گروه‌های سیاسی موافق نظام (دوست محمدی، ۱۴۰۰)
۲. سعی هر دو کشور در حفظ ثبات مرز و روابط دو کشور؛
۳. استفاده مناسب از تفاهم‌نامه‌های مشترک امنیتی و اقتصادی و فرهنگی بین دو کشور؛
۴. اتحاد کشور ترکیه با کشور جمهوری آذربایجان و ایجاد گذرگاه بین آذربایجان با ترکیه از خاک ارمنستان؛ (توکلی جلی، ۱۴۰۰)؛

بعد نظامی - امنیتی

۱. همکاری‌های نظامی میان دو کشور (بخون، ۱۴۰۰)؛
۲. گسترش همکاری‌های نظامی امنیتی به منظور بهبود امنیت؛
۳. دشمن مشترک (مانند پ-ک-ک)؛
۴. حضور مفید نظامی و امنیتی در مرز؛
۵. اشراف اطلاعاتی؛
۶. قدرت سازماندهی نیروهای مردمی ن.م.ج.ا. (رستمی، ۱۴۰۰)؛
۷. در حال حاضر هیچ یگان عمده‌ای در شهرهای مهم و مقابل ترکیه وجود ندارد؛
۸. انسجام یگان‌های نیروهای مسلح ج.ا.ا. داشتن روحیه شهادت طلبی و میهن پرستی و وحدت میان اقوام ترک و کرد مناطق مرزی و انعکاس این مهم به کشور ترکیه؛



شکل شماره ۲ چارچوب تحلیلی تحقیق

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش به لحاظ نوع تحقیق، از تحقیقات کاربردی بر اساس روش توصیفی تحلیلی و پیمایشی است. با توجه به تخصصی بودن موضوع تحقیق، جامعه آماری با محدودیت افراد خبره و صاحب‌نظر مرتبط با عنوان، نیاز است تا جامعه تحقیق به صورت هدفمند از بین خبرگان نظامی و غیرنظامی و صاحب‌نظر جغرافیای سیاسی در سطح نیروهای مسلح، دانشگاه‌های کشور و سازمان‌های مرتبط که دارای خاص باشند، انتخاب گردد؛ بنابراین حجم جامعه آماری تحقیق تعداد ۴۵ نفر با خصوصیات به شرح جدول زیر برآورد می‌گردد:

فرماندهان و مدیران عالی نیروهای مسلح، فرماندهان نظامی و انتظامی و مدیران امنیتی استان آذربایجان غربی

استادان دانشگاهی و پژوهشگران آشنا به محیط و موضوع تحقیق، مدیران عالی در دبیرخانه شورای عالی امنیت ملی و کمیسیون امنیت ملی و سیاست خارجی مجلس. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری محدود است، بنابراین حجم نمونه آماری منطبق بر جامعه آماری بوده و روش نمونه‌گیری نیز به صورت تمام شمار خواهد بود.

روایی: برای محاسبه روایی محتوی (ضریب CVR) پرسش‌نامه را بین جامعه آماری ۴۵ نفره، توزیع نمودند. ضریب CVR این پرسش‌نامه ۰/۷۷ انتخاب شده است. این بدان معنی است که از بین جامعه آماری خبره ۴۵ نفره در حوزه ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه، حداقل ۴۰ نفر باید داده‌ها را تأیید کنند؛ بنابراین برابر نظر جامعه آماری در روایی محتوی از تعداد عوامل احصایی، ۳۹ عامل (در نقش قوت و فرصت) روا و جایز بر پیش‌برنده‌های مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه شناخته شد.

پایایی: برای پایایی پرسش‌نامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است و با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده^۱ بیشتر از ۰/۷۵ است لذا گویه‌های

۱. فرایند انجام محاسبات آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شده است.

پرسش‌نامه مورد استفاده در حوزه پیشبرنده‌ها از قابلیت اطمینان لازم برای ادامه تحقیق برخوردار است.

برای شکل‌گیری پیشبرنده‌ها از یک پنل خبرگی با استفاده از تکنیک دلفی در مورخه ۱۴۰۰/۹/۲۱ در دانشگاه عالی دفاع ملی - دانشکده دفاع ملی بصورت تزی، آنتی‌تزی و سنتز بهره‌گرفته شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

مراحل تدوین پیشبرنده‌های مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه:

مرحله اول: تشکیل جدول تعیین نقش‌ها عوامل (فرصت و قوت)

جدول شماره ۱ تعیین نقش‌ها (فرصت و قوت)

شماره عامل	عوامل	میانگین فراوانی عامل	خیلی زیاد	درصد میزان تأثیر عامل در حد زیاد و	ضریب آزمون تی	سطح معناداری	سطح معناداری در عامل نقش
۱	وجود ولی فقیه در رأس فرماندهی کل نیروهای مسلح	۴.۹	۱۰۰	۲۳.۶۵	۰.۰۰۰	قوت	
۲	ارتباط زمینی استان آذربایجان غربی با اروپا از طریق ترکیه	۴.۲	۷۸	۱۱.۲۱	۰.۰۰۰	قوت	
۳	پیروی مرز از اصول مرزبندی طبیعی	۴.۵	۸۹	۳۲.۱	۰.۰۰۰	قوت	
۴	وجود ارتفاعات دالامپرداغ و قندیل داغ به عنوان نقاط حساس رشته ارتفاعات منطقه آذربایجان غربی.	۴.۲	۷۸	۱۱.۲۱	۰.۰۰۰	قوت	
۵	منابع طبیعی آبی و خاک حاصلخیز مرز ایران	۳.۸۹	۶۸	۶.۶	۰.۰۰۴	قوت	
۶	وجود دهلیزهای مختلف غیر قابل عبور از سمت ترکیه به ایران	۴.۶	۸۸	۱۸.۴	۰.۰۰۰	فرصت	
۷	وجود رودخانه‌های غیر قابل عبور در آذربایجان غربی	۴	۷۵	۱۱.۱	۰.۰۰۲	قوت	

شماره عامل	عوامل	میانگین فراوانی عامل	درصد میزان تأثیر عامل در حد زیاد و خیلی زیاد	ضریب آزمون تی	سطح معناداری	سطح معناداری در عامل نقش
۸	وجود محور ارتباطی مهم سلماس و شمال شهر ارومیه به استان‌های وان و حکاری ترکیه (جاده ارومیه به سرو)	۴.۴	۷۶	۱۶.۶	۰.۰۰۰	قوت
۹	وجود جنگل‌های طبیعی و انبوه استان در حاشیه جنوب غربی استان آذربایجان غربی تا حاشیه رود ارس.	۴.۷	۱۰۰	۱۶.۹۸	۰.۰۰۰	قوت
۱۰	گریز از مرکز بودن کردهای ساکن نوار مرزی ترکیه با حاکمیت	۴.۳	۹۳	۱۷.۱	۰.۰۰۰	فرصت
۱۱	تراکم جمعیت کم نسبت به سایر نواحی مرزی ترکیه.	۴.۶	۸۸	۱۸.۴	۰.۰۰۰	فرصت
۱۲	اتحاد و همبستگی بین مردم در جهت افزایش ثبات سیاسی و امنیتی استان آذربایجان غربی	۴.۱	۷۲	۱۱.۸۶	۰.۰۰۰	قوت
۱۳	ایجاد وابستگی‌های قومی و مذهبی بین دو طرف مرز به دلیل همزیان بودن	۳.۹۶	۶۹	۴.۳۴	۰.۰۰۴	فرصت
۱۴	ترکیب سنی جوان در استان آذربایجان غربی	۳.۸۷	۶۵	۷.۶	۰.۰۰۷	قوت
۱۵	سکونت کردها در بخش‌های مرتفع غربی و جنوبی استان آذربایجان غربی.	۴.۲	۷۸	۱۱.۲۱	۰.۰۰۰	قوت
۱۶	ظرفیت‌های قوی کشاورزی، صنعتی و دامداری در آذربایجان غربی	۴.۱	۸۲	۲۱.۶	۰.۰۰۰	قوت
۱۷	خط آهن ایران و ترکیه در دره قطور	۴.۷	۱۰۰	۱۶.۹۸	۰.۰۰۰	قوت
۱۸	اتکای اقتصاد ساکنان سه استان ترکیه، بر کشاورزی، دامپروری، زنبورداری.	۳.۵	۶۱	۲.۸۸	۰.۰۵۰	فرصت
۱۹	بازارچه‌های مرزی مشترک	۴.۱۶	۷۸	۲۲.۰۰	۰.۰۰۰	قوت
۲۰	ترکیه مناسب‌ترین مسیر انتقال انرژی و کالا بین ایران و اروپا است	۴.۳	۹۳	۱۷.۱	۰.۰۰۰	فرصت
۲۱	کمبود توسعه صنعت در استان‌های ترکیه هم مرز با ایران	۳.۸۹	۶۸	۶.۶	۰.۰۰۴	فرصت

شماره عامل	عوامل	میانگین فراوانی عامل	درصد میزان تأثیر عامل در حد زیاد و خیلی زیاد	ضریب آزمون تی	سطح معناداری	سطح معناداری در عامل نقش
۲۲	وجود شبکه‌های ارتباطی حمل و نقل و خطوط انتقال کالا و انرژی آذربایجان غربی	۳.۹	۷۱	۵.۶	۰.۰۰۸	قوت
۲۳	وجود معدن طلای زره‌شوران تکاب به عنوان معدن استراتژیک جمهوری اسلامی ایران.	۳.۹	۷۱	۵.۶	۰.۰۰۸	قوت
۲۴	وجود منطقه ویژه آزاد تجاری آذربایجان غربی	۴.۲۵	۸۴	۱۳.۷	۰.۰۰۰	قوت
۲۵	بستر مناسب اقتصادی و مالی جهت سرمایه گذاری خارجی در آذربایجان غربی	۳.۷۸	۶۴	۷.۶	۰.۰۰۴	قوت
۲۶	روابط فرهنگی و مذهبی بین ساکنین طرفین مرز	۴.۵	۸۲	۱۵.۵	۰.۰۰۰	فرصت
۲۷	زبان مشترک بین ساکنین طرفین مرز	۴.۴	۷۹	۱۳.۲	۰.۰۰۰	فرصت
۲۸	شیعه بودن اکثریت مردم استان آذربایجان غربی	۴.۱	۸۲	۲۱.۶	۰.۰۰۰	قوت
۲۹	نگرانی‌های زیاد دولت مردان آنکارا از گُردها به- دلیل تعصبات قومی شدید.	۴.۶	۸۸	۱۸.۴	۰.۰۰۰	فرصت
۳۰	استقلال طلبی کردهای ساکن مرز ترکیه	۴.۴	۷۹	۱۳.۲	۰.۰۰۰	فرصت
۳۱	وجود احزاب و گروه‌های سیاسی موافق نظام در آذربایجان غربی	۴.۱۶	۷۸	۲۲.۰۰	۰.۰۰۰	قوت
۳۲	سعی هر دو کشور در حفظ ثبات مرز و روابط دو کشور	۴.۴۴	۹۴	۱۷.۰۰	۰.۰۰۰	فرصت
۳۳	اشراف اطلاعاتی جمهوری اسلامی ایران؛	۴.۳	۹۳	۱۷.۱	۰.۰۰۰	قوت
۳۴	انسجام یگان‌های نیروهای مسلح ج.ا.ا. داشتن روحیه شهادت طلبی و میهن پرستی و وحدت میان اقوام ترک و کرد مناطق مرزی و انعکاس این مهم به کشور ترکیه؛	۴.۱	۸۲	۲۱.۶	۰.۰۰۰	قوت
۳۵	انعقاد قراردادها و موافقتنامه‌های مرزی میان دو کشور در بُعد امنیتی و مرزی از سطح رییس-جمهور تا استانداری و فرمانداری‌های استان‌های همجوار مرزی	۴.۵۵	۸۶	۱۴.۳	۰.۰۰۰	قوت

شماره عامل	عوامل	میانگین فراوانی عامل	خیلی زیاد	درصد میزان تأثیر عامل در حد زیاد و خیلی زیاد	ضریب آزمون تی	سطح معناداری	سطح معناداری در عامل نقش
۳۶	تمایلات محدود مردم مناطق روستایی و مرزنشین ترکیه به انقلاب اسلامی ایران.	۴.۱۴	۸۲.۵۵	۱۳.۱	۰.۰۰۰	فرصت	فرصت
۳۷	توسعه همکاری‌های دوجانبه نظامی؛	۳.۶	۶۱	۷.۷	۰.۰۵۰	فرصت	فرصت
۳۸	خوداتکایی ایران در عرصه دفاع.	۳.۹	۷۱	۵.۶	۰.۰۰۸	قوت	قوت
۳۹	قدرت سازماندهی نیروهای مردمی	۴.۳	۹۳	۱۷.۱	۰.۰۰۰	فرصت	فرصت

جدول بالا بیانگر آن است عواملی که از بازه ۱.۹۶ بالاتر بوده یا از ۱.۹۶- کوچکتر باشند (دامنه معناداری آزمون تی) با احتمال ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد آن عامل در یکی از نقش‌های قوت، یا فرصت بر ملاحظه دفاعی - امنیتی نوار مرزی بین ج.ا.ایران و ترکیه نقش آفرینی دارند؛ از ۹۲ عامل مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی احصایی محققان (برگرفته شده از مطالعات میدانی و کتابخانه‌ای) ۳۹ عامل در نقش پیش‌برنده (۲۴ قوت، ۱۵ فرصت) مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه، شناخته شد.

مرحله دوم: تعیین پیش‌برنده‌های مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه
پیش‌برنده‌ها از ترکیب قوت‌ها با فرصت‌ها به دست می‌آید. منظور از پیش‌برنده‌ها امکانات، ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالفعل و بالقوه‌ای است که می‌توان از آن‌ها در جهت پاسخگویی به چالش‌ها و نیازها استفاده نمود. پیش‌برنده‌ها احصایی مؤثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه در نشست خبرگی ۱۴۰۰/۰۹/۲۱ برابر جدول ذیل احصاء شده است.

جدول شماره ۲ پیش‌برنده‌ها احصائی موثر بر ملاحظات دفاعی - امنیتی مرز ایران و ترکیه

ردیف	قوت‌ها	فرصت‌ها	پیش‌برنده‌ها = فرصت * قوت
۱	وجود ولی فقیه در رأس فرماندهی کل نیروهای مسلح	تمایلات محدود مردم مناطق روستایی و مرزنشین ترکیه به انقلاب اسلامی ایران	- هم‌راستا بودن مردم طرفدار انقلاب اسلامی در ترکیه با ج.ا.ایران از طریق نفوذ کلامی و معنوی مقام معظم رهبری در دل مسلمانان منطقه
۲	ارتباط زمینی استان آذربایجان غربی با اروپا از طریق ترکیه خط آهن ایران و ترکیه در دره قطور وجود شبکه‌های ارتباطی حمل و نقل و خطوط انتقال کالا و انرژی آذربایجان غربی	ترکیه مناسب‌ترین مسیر انتقال انرژی و کالا بین ایران و اروپا است	- ارتباط ترانزیتی و انتقال انرژی از ج.ا. به اروپا از طریق مبدا سرزمینی ترکیه
۳	پیروی مرز از اصول مرزبندی طبیعی وجود ارتفاعات دالامپرداغ و قندیل داغ به عنوان نقاط حساس رشته ارتفاعات منطقه آذربایجان غربی وجود رودخانه‌های غیر قابل عبور در آذربایجان غربی وجود جنگل‌های طبیعی و انبوه استان در حاشیه جنوب غربی استان آذربایجان غربی تا حاشیه رود ارس	وجود دهلیزهای مختلف غیر قابل عبور از سمت ترکیه به ایران	- سد یا کانالیزه کردن حرکات زمینی نیروهای مهاجم به مرزهای ج.ا. متاثر از جغرافیای مرز
۴	منابع طبیعی آبی و خاک حاصلخیز مرز ایران ظرفیت‌های قوی کشاورزی، صنعتی و دامداری در آذربایجان غربی وجود منطقه ویژه آزاد تجاری آذربایجان غربی وجود معدن طلای زره‌شوران تکاب به عنوان معدن استراتژیک جمهوری اسلامی ایران	ترکیه مناسب‌ترین مسیر انتقال کالا بین ایران و اروپا است	- تامین منافع اقتصادی مردم استان آذربایجان غربی از طریق صادرات محصولات کشاورزی، دامداری و صنعتی به ترکیه و اروپا و رونق بازارچه‌های مرزی

ردیف	قوت‌ها	فرصت‌ها	پیش‌برنده‌ها = فرصت*قوت
۵	وجود محور ارتباطی مهم سلماس و شمال شهر ارومیه به استان‌های وان و حکاری ترکیه (جاده ارومیه به سرو)	اتکای اقتصاد ساکنان سه استان ترکیه، بر کشاورزی، باغداری، دامداری، دامپروری، زنبورداری	ارتقا، سطح مناسبات و روابط مردم مناطق مرزی دو کشور
	اتحاد و همبستگی بین مردم در جهت افزایش ثبات سیاسی و امنیتی استان آذربایجان غربی		
	بازارچه‌های مرزی مشترک		
	وجود شبکه‌های ارتباطی حمل و نقل و خطوط انتقال کالا و انرژی آذربایجان غربی		
۶	وجود احزاب و گروه‌های سیاسی موافق نظام در آذربایجان غربی	- گریز از مرکز بودن کردهای ساکن نوار مرزی ترکیه با حاکمیت	- اشراف و تسلط اطلاعاتی ج.ا.ایران بر مناطق مرزی بین دو کشور
	اشراف اطلاعاتی جمهوری اسلامی ایران؛		
	ترکیب سنی جوان در استان آذربایجان غربی		
	سکونت کردها در بخش‌های مرتفع غربی و جنوبی استان آذربایجان غربی		
۷	شیعه بودن اکثریت مردم استان آذربایجان غربی	قدرت سازماندهی نیروهای مردمی	- سازماندهی نیروهای بسیج مردمی (بومی) در راستای برقراری امنیت مرزی
	ترکیب سنی جوان در استان آذربایجان غربی		
۸	انسجام یگان‌های نیروهای مسلح ج.ا.ا. و داشتن روحیه شهادت طلبی و میهن پرستی و وحدت میان اقوام ترک و کرد مناطق مرزی و انعکاس این مهم به کشور ترکیه؛	- سعی هر دو کشور در حفظ ثبات مرز و روابط دو کشور	- تفکیک مناطق مسئولیتی آجا، سپاه و ناجا در نوار مرزی ج.ا.ایران و ترکیه و توسعه مناسبات دوجانبه مرزی در راستای ثبات و امنیت مرز.
۹	انعقاد قراردادهای موافقتنامه‌های مرزی میان دو کشور در بُعد امنیتی و مرزی از سطح رییس‌جمهور تا استانداری و فرمانداری‌های استان‌های همجوار مرزی	توسعه همکاری‌های دوجانبه نظامی	- توسعه دیپلماسی دفاعی بین ج.ا.ا. و ترکیه

نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

الف. نتیجه‌گیری

پیش برنده اول: هم‌راستا بودن مردم طرفدار انقلاب اسلامی در ترکیه با ج.ا.ایران از طریق نفوذ کلامی و معنوی مقام معظم رهبری در دل مسلمانان منطقه در پنل خبرگی این پیش برنده از ترکیب قوت «وجود ولی فقیه در رأس فرماندهی کل نیروهای مسلح» و فرصت «تمایلات محدود مردم مناطق روستایی و مرزنشین ترکیه به انقلاب اسلامی ایران» شکل گرفت.

پیش برنده دوم: ارتباط ترانزیتی و انتقال انرژی از ج.ا.ا. به اروپا از طریق مبدا سرزمینی ترکیه

در پنل خبرگی این پیش برنده از ترکیب قوت‌ها («ارتباط زمینی استان آذربایجان غربی با اروپا از طریق ترکیه»، «خط آهن ایران و ترکیه در دره قطور» و «وجود شبکه‌های ارتباطی حمل و نقل و خطوط انتقال کالا و انرژی آذربایجان غربی») و فرصت («ترکیه مناسب ترین مسیر انتقال انرژی و کالا بین ایران و اروپا است») بوجود آمد.

پیش برنده سوم: سد یا کانالیزه کردن حرکات زمینی نیروهای مهاجم به مرزهای ج.ا.ا. متأثر از جغرافیای مرز

اعضای پنل خبرگی معتقد بودند این پیش برنده از ترکیب قوت‌ها («پیروی مرز از اصول مرزبندی طبیعی»، «وجود ارتفاعات دالامپرداغ و قندیل داغ به عنوان نقاط حساس رشته ارتفاعات منطقه آذربایجان غربی»، «وجود رودخانه‌های غیر قابل عبور در آذربایجان غربی» و «وجود جنگل‌های طبیعی و انبوه استان در حاشیه جنوب غربی استان آذربایجان غربی تا حاشیه رود ارس») و فرصت («وجود دهلیزهای مختلف غیر قابل عبور از سمت ترکیه به ایران») بر ملاحظات دفاعی امنیتی مرز ج.ا.ایران ترکیه نقش‌آفرینی دارد.

پیش برنده چهارم: تامین منافع اقتصادی مردم استان آذربایجان غربی از طریق صادرات محصولات کشاورزی، دامداری و صنعتی به ترکیه و اروپا

در پنل خبرگی این پیش‌برنده از ترکیب قوت‌ها («منابع طبیعی آبی و خاک حاصلخیز مرز ایران»، «ظرفیت‌های قوی کشاورزی، صنعتی و دامداری در آذربایجان غربی»، «وجود منطقه ویژه آزاد تجاری آذربایجان غربی» و «وجود معدن طلای زره‌شوران تکاب به عنوان معدن استراتژیک جمهوری اسلامی ایران») و فرصت («ترکیه مناسب‌ترین مسیر انتقال کالا بین ایران و اروپا است») شکل گرفت.

پیش‌برنده پنجم: ارتقاء سطح مناسبات و روابط مردم مناطق مرزی دو کشور در پنل خبرگی این پیش‌برنده از ترکیب قوت‌ها («وجود محور ارتباطی مهم سلماس و شمال شهر ارومیه به استان‌های وان و حکاری ترکیه (جاده ارومیه به سرو)»، «اتحاد و همبستگی بین مردم در جهت افزایش ثبات سیاسی و امنیتی استان آذربایجان غربی»، «بازارچه‌های مرزی مشترک»، «وجود شبکه‌های ارتباطی حمل و نقل و خطوط انتقال کالا و انرژی آذربایجان غربی» و «وجود منطقه ویژه آزاد تجاری آذربایجان غربی») و فرصت («اتکای اقتصاد ساکنان سه استان ترکیه، بر کشاورزی، باغداری، دامداری، دامپروری، زنبورداری») بر ملاحظه دفاعی-امنیتی ج.ا.ایران و نقش آفرین تشخیص داده شد.

پیش‌برنده ششم: اشراف و تسلط اطلاعاتی ج.ا.ایران بر مناطق مرزی بین دو کشور از نگاه اعضای پنل خبرگی این پیش‌برنده از ترکیب قوت‌ها («وجود احزاب و گروه‌های سیاسی موافق نظام در آذربایجان غربی»، «اشراف اطلاعاتی جمهوری اسلامی ایران»، «ترکیب سنی جوان در استان آذربایجان غربی» و «سکونت‌کردها در بخش‌های مرتفع غربی و جنوبی استان آذربایجان غربی») و فرصت‌ها («گریز از مرکز بودن کردهای ساکن نوار مرزی ترکیه با حاکمیت» و «تمایلات محدود مردم مناطق روستایی و مرزنشین ترکیه به انقلاب اسلامی ایران») بر ملاحظات دفاعی امنیتی مرز ج.ا.ایران ترکیه نقش آفرینی دارد.

پیش‌برنده هفتم: بسط و گسترش فرهنگ انقلاب اسلامی در بین مردم مناطق مرزی ترکیه اعضای پنل خبرگی معتقد بودند این پیش‌برنده از ترکیب قوت‌ها («وجود احزاب و گروه‌های سیاسی موافق نظام در آذربایجان غربی»، «اشراف اطلاعاتی جمهوری اسلامی ایران»، «ترکیب سنی جوان در استان آذربایجان غربی» و «سکونت‌کردها در بخش‌های

مرتفع غربی و جنوبی استان آذربایجان غربی)) و فرصت‌ها («گریز از مرکز بودن کردهای ساکن نوار مرزی ترکیه با حاکمیت» و «تمایلات محدود مردم مناطق روستایی و مرزنشین ترکیه به انقلاب اسلامی ایران») بر ملاحظات دفاعی امنیتی مرز ج.ا.ایران ترکیه معناداری بسزائی دارد.

پیش برنده هشتم: سازماندهی و بکارگیری نیروهای بسیج مردمی (بومی) در راستای برقراری امنیت مرزی

در پنل خبرگی این پیش برنده از ترکیب قوت‌ها («شیعه بودن اکثریت مردم استان آذربایجان غربی») و «ترکیب سنی جوان در استان آذربایجان غربی») و فرصت («قدرت سازماندهی نیروهای مردمی») بر ملاحظه دفاعی-امنیتی ج.ا. موثر و نقش آفرین تشخیص داده شد

پیش برنده نهم: تفکیک مناطق مسئولیتی آجا، سپاه و ناجا در نوار مرزی ج.ا.ایران و ترکیه و توسعه مناسبات دوجانبه مرزی در راستای ثبات و امنیت مرز

اعضای پنل خبرگی متقاعد شدن که؛ این پیش برنده از ترکیب قوت («انسجام یگان‌های نیروهای مسلح ج.ا. داشتن روحیه شهادت طلبی و میهن پرستی و وحدت میان اقوام ترک و کرد مناطق مرزی و انعکاس این مهم به کشور ترکیه») و فرصت‌ها («سعی هر دو کشور در حفظ ثبات مرز و روابط دو کشور» و «توسعه همکاری‌های دوجانبه نظامی») بر ملاحظات دفاعی امنیتی مرز ج.ا.ایران ترکیه نقش آفرینی دارد.

پیش برنده دهم: توسعه دیپلماسی دفاعی بین ج.ا.ا و ترکیه

در پنل خبرگی این پیش برنده از ترکیب قوت‌ها («انعقاد قراردادها و موافقتنامه‌های مرزی میان دو کشور در بُعد امنیتی و مرزی از سطح رییس‌جمهور تا استانداری و فرمانداری‌های استان‌های همجوار مرزی») و «خوداتکایی ایران در عرصه دفاع») و فرصت («توسعه همکاری‌های دوجانبه نظامی») بر ملاحظه دفاعی-امنیتی ج.ا. موثر و نقش آفرین تشخیص داده شد.

ب. پیشنهادها

- دولت از طریق وزارت‌خانه‌های مرتبط نسبت به فعال‌سازی ظرفیت‌ها و قابلیت‌های ج.ا.ایران در راستای بهبود وضعیت معیشت ساکنین مرز ج.ا.ایران و ترکیه اقدام نمایند.

- یکی از پیشبرنده‌های تحقیق سازماندهی و بکارگیری نیروهای بسیج مردمی (بومی) در راستای برقراری امنیت مرزی می‌باشد بنابراین لازم است ستاد کل نیروهای مسلح با تعامل سازمان‌های ذی ربط ساختارها، الزامات و بسترهای بکارگیری نیروی مردمی در تامین امنیت مرز را فراهم نماید



فهرست منابع

الف. منابع فارسی

۱. قرآن کریم، ترجمه آیت ... مکارم شیرازی، (۱۳۸۸)، تهران، انتشارات جمهوری.
۲. بیک بیلندی، علی اصغر و بوالحسنی، خسرو (۱۴۰۰) توسعه و پدافند داخلی در دفاع مردمی، تهران انتشارات دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا
۳. حافظ نیا محمدرضا (۱۳۹۰)، اصول و مفاهیم ژئوپلیتیک - مشهد - انتشارات پاپلی
۴. حافظ نیا محمدرضا (۱۳۹۲)، «افق‌های جدید در جغرافیای سیاسی»، تهران، سمت
۵. صرافى مظفر (۱۳۷۹)، «مبانی برنامه‌ریزی توسعه منطقه‌ای»، تهران، نشر سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مرکز مدارک علمی و انتشارات
۶. عنذلیب علیرضا (۱۳۸۰)، «نظریه پایه و اصول آمایش مناطق مرزی ج.ا.ا»، تهران، نشر بسیج منطقه ۳
۷. بوالحسنی خسرو (۱۳۹۲)، «بررسی عوامل ژئوپلیتیک ترکیه و تأثیر آن بر تدوین راهبرد دفاعی ج.ا.ا»، رساله دکتری، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، دانشکده دفاع ملی
۸. بیک علی اصغر (۱۳۹۷)، «تأثیر عوامل ژئوپلیتیک اقتصادی دریای خزر بر تدوین راهبرد دفاعی ج.ا.ا»، فصل نامه مطالعات دفاعی استراتژیک، دوره ۱۶، شماره ۷۲
۹. علیپور عباس و هاشمی مصطفی (۱۳۹۵)، بررسی ملاحظات سیاسی - امنیتی و دفاعی سرزمین با استفاده از مدل SWOT، پژوهش‌نامه جغرافیای نظامی، زمستان ۹۵، شماره ۱۶

ب. مصاحبه‌ها

۱. مصاحبه حضوری محققین با سرهنگ ستاد دکتر علی لنگری کارشناس ارشد تخصصی معاونت بازرسی ستاد کل ن.م
۲. مصاحبه حضوری محققین با امیر سرتیپ ۲ ستاد دکتر بهزاد پورآزادی مشاور جانشین ستاد کل ن.م
۳. مصاحبه حضوری محققین با سرهنگ دکتر محسن رستمی عضو هیئت علمی دانشگاه عالی دفاع ملی.
۴. مصاحبه حضوری محققین با سرهنگ پیاده ستاد سید مهدی توکلی جبلی فرمانده گپار قرارگاه شمالغرب نزاچا.

ج. منابع انگلیسی

1. Jones&Wild (2016), The impact of power on the rise of regional systems, Journal of Geography and Development, Michigan

فرمانده معظم کل قوا: «امروز بیاوند در آرایش نیروهای مسلح در خط مقدم قرار می‌گیرد. در وضع کنونی آرایش نیروهای مسلح ما با اوضاع کشور و منطقه و با آنچه از مسایل جاری منطقه و کشور همه خوب می‌دانید در این آرایش، نیروی بیاوند جزء خطوط مقدم اصلی است» (۱۳۹۶/۰۶/۱۲).

مقاله پژوهشی: طراحی الگوی پارادایمی توسعه ورزش نیروهای مسلح ج.ا.ایران از طریق رسانه‌های جمعی

سید عباس طباطبایی^۱، حمید قاسمی^{۲*}، ابوالفضل فراهانی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۰۹

چکیده

این پژوهش با هدف طراحی الگوی پارادایمی توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی انجام شده است. روش پژوهش از نظر راهبرد کیفی و از لحاظ هدف و ماهیت، توسعه‌ای-کاربردی به روش نظریه‌سازی داده بنیاد با رویکرد اشتراک و کوربین است. مشارکت‌کنندگان در کار میدانی تحقیق: خبرگان دانشگاهی مدیریت ورزشی، ارتباطات و رسانه و مدیران ستادی ورزش نیروهای مسلح با نمونه‌گیری به روش نظری بودند که طی مصاحبه با صاحب‌نظر بیستم، اشباع نظری حاصل گشت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی اسناد و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته در طی پنج دور مصاحبه تا رسیدن به اجماع نظری جهت شناسایی مقوله‌های پدیده مرکزی، شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها صورت گرفت. ابزار پژوهش برگه‌های کدگذاری طبق شیوه نامه محقق ساخته بودند که روایی آن توسط اعضای گروه پژوهش تأیید شد و پایایی آن نیز با معیار بی‌اسکات (ضریب توافق بین کدگذاران) ۰/۹۵ محاسبه شد.

نتایج کیفی در قالب ۲۸ مقوله، ۱۶۵ کد مفهومی و ۲۱۸ گویه در دل ابعاد ۶ گانه الگوی پارادایمی به‌صورت شرایط علی (۶ مقوله، ۳۸ مفهوم و ۴۳ گویه)، پدیده اصلی و مرکزی (۴ مقوله، ۱۲ مفهوم و ۲۱ گویه)، راهبردها (۳ مقوله، ۲۸ مفهوم و ۴۵ گویه)، شرایط زمینه‌ای (۶ مقوله، ۳۲ مفهوم و ۳۷ گویه)، شرایط مداخله‌گر یا میانجی (۵ مقوله، ۲۳ مفهوم و ۳۰ گویه)، و پیامدها (۴ مقوله، ۳۲ مفهوم و ۴۲ گویه)، جای گرفتند. در نتیجه پیشنهادهای توسعه ورزش نیروهای مسلح ایران از طریق رسانه‌های جمعی می‌تواند مفید و کاربردی باشند. توسعه ورزش نیروهای مسلح در کشور مستلزم اصلاحات ساختاری، راهبردی، مدیریتی و حرفه‌ای است.

واژگان کلیدی: توسعه ورزش، رسانه‌های جمعی، نیروهای مسلح.

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

(Tabatabaeiseyed@gmail.com).

۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران* (نویسنده مسئول).

(ghasemione@yahoo.com).

۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (afarahani@pnu.ac.ir).

مقدمه

برای رسیدن به توسعه پایدار در هر جامعه ای علاوه بر برنامه‌ریزی، مدیریت صحیح و استفاده از فن آوری مناسب، استفاده از منابع انسانی کارآمد اهمیت بسیاری دارد که از مهم ترین راه‌ها برای به دست آوردن چنین نیروی کاری، پرداختن به فعالیت‌های بدنی و ورزش است که در سال‌های اخیر رشد چشمگیر داشته و آحاد مردم را تحت تأثیر قرار داده است. در همین راستا عادات و رفتار ورزشی افراد جامعه، نگرش‌ها و باورهای آنان در مسائل ورزشی، همگانی شدن و توسعه ورزش، همگی تحت تأثیر متقابل گرایش‌های جامعه و رسانه‌ها قرار گرفته است. یکی از راه‌های حمایت از توسعه ورزش و این باورها و نگرش‌ها، رویکرد و استفاده از ظرفیت‌های رسانه‌های جمعی می‌باشد. رسانه‌های جمعی از ابزارهای مهم توسعه ورزش هستند که در تحقق بسیاری از اهداف توسعه ورزش‌ها اثرگذارند با توجه به اثر ورزش در ابعاد مختلف زندگی فردی و اجتماعی و اهمیت توسعه آن در سطح ملی و نقش واسطه رسانه در این مهم، شناخت نقش و ظرفیت‌های رسانه در توسعه ورزش و برنامه‌ریزی‌های مناسب برای آن ضرورت پیدا کرده است.

با وجود تاکید و اهمیت آمادگی جسمانی و ورزش در برنامه‌ها و سیاست‌های اصلی نیروهای مسلح در راستای افزایش توان رزم و سلامت جسمانی کارکنان، مشخص نیست برای دستیابی به این مهم تا چه حد از ظرفیت‌های موجود و پیش‌بینی شده برای توسعه ورزش نیروهای مسلح مورد استفاده قرار گرفته است. بنابراین با توجه به اینکه رسانه‌های جمعی از عوامل بسیار مهم در تحقق توسعه ورزش در کشورها می‌باشد، استفاده از ظرفیت و کارکردهای رسانه‌های جمعی در توسعه ورزش نیروهای مسلح ضرورت پیدا می‌کند.

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

بررسی‌ها درخصوص اهمیت و جایگاه ورزش در کشورها نشان می‌دهد که بسیاری از رهبران ملی از ورزش برای اهداف والا استفاده می‌برند و رویدادهای ورزشی بیشتر به

عنوان ابزار تبلیغات سیاسی در روابط بین الملل استفاده می شود (احمدکریمف و امینوا، ۲۰۲۱). در حال حاضر، ورزش ابزاری مهم در دست حکومت‌ها و دولت‌ها برای هدایت مردم به سوی اهداف است.

یکی از تشکیلاتی که در جمهوری اسلامی ایران در توسعه و گسترش ورزش نقش بسزایی دارد، نیروهای مسلح هستند و توجه به آنها از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد (طالب‌پور، ۱۳۹۱). اقتدار نیروهای مسلح از مهمترین مؤلفه‌های اقتدار ملی و عامل بازدارندگی تهدیدات پیچیده و سیال دشمنان انقلاب اسلامی است، نیروهای مسلح مظهر مقاومت و ایستادگی، شرف و افتخار، حصار و دژ مستحکم ملت ایران می‌باشند این اقتدار در سایه آمادگی همه جانبه نیروهای مسلح تا حدود زیادی به آمادگی، توانمندی و شایستگی‌های منابع انسانی بستگی دارد و آمادگی منابع انسانی نیروهای مسلح از مهمترین مؤلفه‌های آمادگی همه جانبه دفاعی بوده و از منظر فرماندهی کل قوا این آمادگی در سایه آمادگی روحی و معنوی کارکنان شکل خواهد گرفت. یکی از راه‌های دستیابی به این آمادگی کسب آمادگی جسمانی و قابلیت‌های بدنی با استفاده قانونمند از علوم و فنون تربیت بدنی و توسعه ورزش می‌باشد. در حال حاضر هدف‌های کلان و مرتبط با ورزش نیروهای مسلح می‌تواند در پنج گروه همگانی، قهرمانی، فرهنگی، دانش افزایی و توسعه منابع جای گرفته و در افق ۱۴۰۴ سازمان تربیت بدنی نیروهای مسلح ایران را در مسیری صحیح و با تأکید بر تقویت سهم خانواده نظامیان در ورزش قهرمانی به سوی تعالی پیش براند (منوچهری و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از مواردی که با بررسی پیشینه مدیریت ورزش در سطح نیروهای مسلح در سنوات گذشته به آن پی برده شد عدم برنامه‌ریزی و توجه همزمان به تمامی ابعاد ورزش یعنی قهرمانی، همگانی، فرهنگی، دانش افزایی و توسعه منابع و ... می‌باشد. و مدیران در هر دوره به صورت سلیقه‌ای و برحسب شرایط دوران مدیریت خود به یک یا چند بعد پرداخته‌اند. در نتیجه توسعه همه جانبه ورزش حلقه گمشده مدیریت ورزش در سطح نیروهای مسلح باشد که این مهم نیازمند برنامه‌ریزی و ترسیم

نقشه راه می‌باشد. عصری که ما در آن قرار داریم مواجه با انقلاب بزرگی است که حیات انسان تاکنون به خود دیده است، عصر ارتباطات و عصر سلطه پدیده رسانه‌ها بر زندگی انسان‌ها است (خالدیان و همکاران، ۱۳۹۲). رشد سریع در فناوری‌های ارتباطی به ویژه رسانه‌ها، منجر به تعیین نقش‌های جدیدی برای آنها شده است. تنوع رسانه‌ها به شکل‌های مطبوعات، رادیو و تلویزیون و اینترنت، دنیای جدید و گسترده‌ای را در برابر جوامع مختلف قرار داده است. ظهور رسانه‌های نوین در عصر ارتباطات به همراه تحولاتی که با گسترش حوزه تأثیرگذاری آنها حاصل شده است، بسیاری از مفروضات و اصول پیشین را در ساختار روابط بین دولتمردان و حاکمان با مردم به چالش کشیده است. رسانه‌ها امروز نقش مهمی در واقعیت‌سازی و تعریف انسان‌ها از خود و جامعه دارند. مردم، دنیا را از منظر رسانه‌ها می‌نگرند و می‌فهمند. آنها تبدیل به یکی از عناصر مهم هویت‌سازی و هویت‌جویی شده‌اند. به طوری که عجین شدن با رسانه‌های جمعی بعد از ساعات خواب و استراحت و انجام کار و فعالیت در جایگاه سوم در زندگی بشر قرار گرفته است. امروزه یکی از ابزارهای اصلی در کشورهای توسعه یافته جهت تحقق اهداف ورزش استفاده از رسانه‌های جمعی و کارکردهای مختلف آن از قبیل پخش زنده، معرفی قهرمانان و امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری، توریسم ورزشی، حس افتخار ملی، اطلاع‌رسانی، گفتمان‌سازی، آموزش، مشارکت اجتماعی و فرهنگ‌سازی ورزشی در جامعه و ... می‌باشد که این مهم در کشور ما به ویژه ورزش نیروهای مسلح، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. با بررسی به عمل آمده توسط پژوهشگر مهمترین عوامل فقدان حضور و استفاده از ظرفیت‌های رسانه‌های جمعی در ورزش نیروهای مسلح، عدم شناخت کافی مدیران و کارشناسان حوزه ورزش از رسانه و کارکردهای آن، ساختار طبقه بندی و امنیتی در نیروهای مسلح و فقدان ساختار سازمانی روابط عمومی بعنوان متولی ارتباط و تعامل با رسانه‌های جمعی را می‌توان نام برد. منوچهری و همکاران (۱۳۹۸) از طریق فرا تحلیل کلیه طرح‌ها، برنامه‌ها و اسناد راهبردی سازمان‌های ورزشی نیروهای مسلح ج.ا.ایران راهبردهای اصلی توسعه ورزش نیروهای مسلح را در پنج گروه همگانی، قهرمانی، فرهنگی، دانش‌افزایی و توسعه

منابع تبیین نمودند. اما با توجه به گستردگی نهادهای نظامی مانند سپاه، بسیج، ارتش، نیروی انتظامی و وزارت دفاع، وجود رسته‌های مختلف نظامی از جمله زمینی، هوایی، دریایی، مرزبانی و... برنامه توسعه جامع با شناسایی عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر در این حوزه با رویکرد مشخص تبیین نشده است.

بنابراین دغدغه اصلی توسعه ورزش در نیروهای مسلح، نبود یک الگوی متمرکز و جامع جهت توسعه ورزش کارکنان پایور و وظیفه می‌باشد. بنابراین پژوهش حاضر، ضمن تدوین الگوی جامع شرایط زمینه‌ای و بسترساز و همچنین عوامل مداخله‌گر و میانجی، تحقق اهداف و برنامه‌های راهبردی توسعه ورزش ن م را با ذکر شرایط علی و پیامدهای آن تبیین نموده است و در صدد پاسخ به سوالات زیر می‌باشد:

۱- الگوی مطلوب جهت توسعه ورزش نیروهای مسلح با رویکرد رسانه‌های جمعی

چیست؟

۲- مقوله‌های کلیدی و مؤثر توسعه ورزش در نیروهای مسلح با رویکرد رسانه‌های

جمعی کدامند؟

۲-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق

در کشور ما به نقش رسانه در ورزش، به طور سازمان یافته، کمتر توجه شده است. با بررسی‌های انجام شده توسط پژوهشگر، این مهم با وجود اهمیت و جایگاه ویژه رسانه‌ها در سطح ورزش نیروهای مسلح تاکنون پرداخته نشده است. رسانه‌های جمعی از ابزارهای مهم توسعه ورزش هستند که در تحقق بسیاری از اهداف توسعه ورزش اثرگذارند. از آنجایی که توسعه و پیشرفت ورزش در هر کشور با اقتدار و قدرت آن کشور در زمینه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، نظامی و ... رابطه نزدیکی دارد می‌توان گفت یکی از مظاهر این اقتدار و قدرت در کشور ایران نیروهای مسلح می‌باشند نظر به ضرورت توسعه در ورزش در نیروهای مسلح و نبود الگوی کیفی و جامع جهت توسعه ورزش نیروهای مسلح، می‌توان از ظرفیت‌ها و کارکردهای رسانه‌های جمعی در سیاستگذاری و

برنامه‌ریزی‌های توسعه ورزش در نیروهای مسلح بهره‌مند شد. بنابراین از الزامات توسعه ورزش در نیروهای مسلح تدوین الگوی جامع با رویکرد رسانه‌ها جهت پیشبرد اهداف ترسیم شده می‌باشد. الگویی که ضمن افزایش شناخت بیشتر مدیران ارشد و اجرایی حوزه ورزش نیروهای مسلح، کارکردهای رسانه، ظرفیت‌ها و فرصت‌های موجود برای انجام برنامه‌های توسعه ورزش از طریق رسانه را نمایان می‌سازد و موجب ارتقای سطح کمی و کیفی اجرای فعالیت‌های ورزشی و تقویت آمادگی جسمانی و یادگیری مهارت‌های رزمی برای انجام بهتر مأموریت‌ها و حضور با قدرت در مسابقات ورزشی و قهرمانی رشته‌های مختلف ورزشی در میادین بین‌المللی می‌گردد.

در حال حاضر عدم شناخت و استقبال عموم مردم از قهرمانان و ورزش نیروهای مسلح، کم‌رنگ شدن انگیزه و رغبت قهرمانان ورزشی در نیروهای مسلح بدلیل دیده نشدن، استقبال کم حامیان مالی به دلیل نبود پوشش رسانه‌ای در ورزش، دیپلماسی ورزشی ضعیف در نیروهای مسلح، فقدان ساختار و تجهیزات رسانه‌ای بعنوان عوامل تسهیل‌گر، فقدان نظام اطلاع‌رسانی و همبستگی ورزشی و ضعف دانش رسانه‌ای از جمله مهمترین عوامل کم توجه به کارکردها و ظرفیت‌های رسانه‌های جمعی در ورزش نیروهای مسلح می‌باشد. با توجه موارد مطرح شده در زمینه نقش و جایگاه مهم رسانه‌ها در توسعه ورزش در بین کشورها و همچنین مغفول ماندن این مهم در ورزش نیروهای مسلح، پژوهش حاضر می‌تواند راهگشای بسیاری از موضوعات مهم توسعه ورزش نیروهای مسلح در تعامل با رسانه‌های جمعی باشد. درمجموع موارد زیر در خصوص اهمیت و ضرورت تحقیق توسعه ورزش در نیروهای مسلح از طریق رسانه‌های جمعی بیان می‌گردد:

- ۱- انجام نشدن تحقیقات کافی در حوزه رسانه و ورزش نیروهای مسلح.
- ۲- فقدان سیاست‌ها و راهبردهای رسانه‌ای لازم در توسعه ورزش نیروهای مسلح.
- ۳- نبود الگوی بومی، اجرایی و دانش‌بنیان در زمینه توسعه ورزش نیروهای مسلح.

۳-۱. پیشینه تحقیق

(۱) پسرکلو و همکاران (۱۴۰۰) عوامل رفتاری، ساختاری و محیطی را مؤثر بر افزایش کیفیت و موفقیت‌های ورزشی نیروهای مسلح ایران در مسابقات بین‌المللی، معرفی نمودند.

(۲) همتی عقیف و همکاران (۱۳۹۹) در «تدوین مدل ارتباطی تأثیرات تصویرپردازی جمعی و دیدهبانی بر توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران» نشان داد مؤلفه‌های تصویرپردازی از آینده بر ورزش همگانی با ضریب مسیر ۰/۷۵۱ و ورزش قهرمانی با ضریب مسیر ۰/۲۴۴ و متغیرهای ورزش همگانی و قهرمانی با ضریب مسیر ۰/۳۸۴ معنادار هستند. همچنین مؤلفه‌های دیدهبانی ورزشی بر ورزش همگانی با ضریب مسیر ۰/۶۵۲ و ورزش قهرمانی با ضریب مسیر ۰/۴۶۶ و متغیرهای همگانی و قهرمانی با ۰/۵۳۳ نیز معنی دارند. ورزش قهرمانی بر توسعه ورزش نیروهای مسلح با ۰/۶۷۱ بیشترین تأثیر و پس از آن ورزش همگانی با ۰/۳۸۳ رتبه بعدی و در نهایت ورزش قهرمانی و همگانی با ۰/۲۸۰ تأثیرگذاری دارند.

(۳) میرزایی کالار و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «طراحی مدل توسعه ورزش دانش‌آموزی ایران» به این نتیجه رسیدند که عوامل استراتژی‌ها، فرآیندها و مسیرها دارای اثر مستقیم و معنی‌داری بر پیامدهای توسعه می‌باشند و عامل ذی‌نفعان نیز از طریق استراتژی‌ها بر پیامدهای توسعه اثر دارد.

(۴) شیروانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل توسعه ورزش کارکنان رسته بهداشت و درمان نیروهای مسلح» به این نتیجه رسیدند که مهمترین ابعاد به ترتیب شامل زیرساخت، توسعه مشارکت، مدیریت، عوامل محیطی و عوامل فردی هستند و با توجه به یافته‌ها بوجود آوردن زیرساختهای لازم در حوزه ورزش در بخش‌های مختلف برای افزایش مشارکت کارکنان ضروری است.

(۵) مشتاقی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان «طراحی الگوی نقش رسانه‌های جمعی در توسعه ورزش همگانی کشور» شاخص‌های موانع توسعه، عوامل تسهیل‌گر، عوامل توسعه دهنده، راهبردهای توسعه و پیامدهای حاصل از توسعه ورزش

همگانی با توجه به نقش رسانه‌ها را شناسایی کردند و بیان کردند رسانه یکی از مهمترین عوامل در گسترش ورزش همگانی است.

(۶) قادری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «الگوی راهبردی توسعه ورزش در نیروی انتظامی»، در بخش علی ۶ مقوله اصلی شناسایی که شامل مؤلفه نیازها و انتظارات ذی‌نفعان، الزامات قانونی و نظارتی، توسعه مشارکت ورزشی، عوامل ساختاری، نیاز به منابع مالی و زیرساخت‌ها و نیاز به توسعه ارتباطات است.

(۷) دهقان و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی «نقش رسانه‌های جمعی در توسعه مشارکت بخش خصوص در ورزش» به این نتیجه رسیدند که مهمترین نقش‌های رسانه‌های جمعی در توسعه مشارکت بخش خصوصی در ورزش استان اردبیل به ترتیب اولویت نقش فرهنگ سازی، تبلیغی، آگاه‌سازی و اطلاع‌رسانی، آموزش و مشارکت اجتماعی است.

(۸) غفوری و همکاران (۱۳۹۸) نشان دادند که سازمان ورزش نیروهای مسلح ۶ وظیفه اصلی نظیر: راه‌اندازی و مشارکت حداکثری در برنامه‌های ورزش صبحگاهی، برگزاری رویدادها، جشنواره‌ها و همایش‌ها، انعقاد تفاهم‌نامه با فدراسیون‌های ورزشی و تهیه شناسنامه سلامت کارکنان در توسعه ورزش همگانی دارد.

(۹) نتایج تحقیق سجادی و همکاران (۱۳۹۷) با عنوان «نقش رسانه‌های جمعی در توسعه ورزش قهرمانی و ارائه الگو» حکایت از آن دارد که ۶ عامل «کارکرد رسانه‌های جمعی در توسعه منابع انسانی ورزش قهرمانی»، «کارکرد رسانه‌های جمعی در توسعه منابع مالی ورزش قهرمانی»، «کارکرد رسانه‌های جمعی در توسعه اماکن و زیرساخت‌های ورزش قهرمانی»، «کارکرد رسانه‌های جمعی در توسعه محیط علمی ورزش قهرمانی»، «کارکرد رسانه‌های جمعی در توسعه محیط حقوقی ورزش قهرمانی» و «کارکرد رسانه‌های جمعی در توسعه محیط فرهنگی ورزش قهرمانی» می‌توانند در توسعه ورزش قهرمانی نقش ایفا کنند.

(۱۰) قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان «بررسی تأثیرپذیری ابعاد توسعه ورزش دانشگاهی از رسانه‌های جمعی (مطالعه موردی دانشگاه‌های پیام نور ایران)»

نشان دادند که در مقایسه بین تأثیر تلویزیون، رادیو و مطبوعات بر ابعاد توسعه، تنها در ۶ بعد شامل ارتقاء سطح آگاهی عمومی نسبت به ورزش دانشگاهی، بهبود عملکرد ورزشکاران، شناسایی استعدادها و ورزشی، بهبود عملکرد فنی مربیان، ارتقاء آگاهی مدیران ورزش دانشگاهی، تعیین استراتژی‌های ورزش تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

(۱۱) هاریسون و بوهمر^۱ (۲۰۲۰) بر نقش روزنامه‌نگاری ورزشی و رسانه‌ها در توسعه و صلح میان کشورها از طریق ورزش اشاره داشتند.

(۱۲) اجادی و همکاران^۲ (۲۰۱۷) بر تجهیزات پیشرفته ورزشی، نگهداری و دسترسی آسان به اماکن ورزشی، نیروی انسانی، هماهنگی و مدیریت بودجه و منابع مالی در توسعه ورزش نیروهای نظامی نیجریه اشاره کردند. هیچ‌کدام از پژوهش‌های مورد اشاره در ورزش نیروهای مسلح، رویکرد کلان و مبتنی بر طراحی الگوی توسعه‌ای را در پیش نگرفته‌اند و شاخص‌هایی برای سیاست‌گذاری و توسعه ورزش نیروهای مسلح شناسایی و به مدیران عالی سازمان ورزش نیروهای مسلح معرفی نشده است، تا مبنایی علمی و اجرایی قوی در این باره فراهم شود.

۴-۱. سؤال‌های تحقیق

۴-۱-۱. سؤال اصلی: الگوی مطلوب برای توسعه ورزش در نیروهای مسلح با رویکرد رسانه‌های جمعی چگونه است؟

۴-۱-۲. سؤال‌های فرعی:

۱. پدیده اصلی و مرکزی توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی چیست؟

۲. شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی کدامند؟

۳. راهبردها و پیامدهای توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی چیست؟

۱-۵. هدف‌های تحقیق

۱-۵-۱. هدف اصلی: تدوین الگوی مطلوب برای توسعه ورزش در نیروهای مسلح از طریق رسانه‌های جمعی.

۱-۵-۲. هدف‌های فرعی:

۱. شناسایی و تعیین پدیده اصلی و مرکزی توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی.

۲. شناسایی و تعیین شرایط علی، شرایط زمینه‌ای و شرایط مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی.

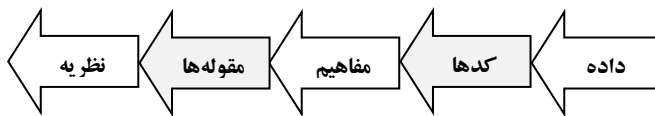
۳. شناسایی و تعیین راهبردها و پیامدهای توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی.

۱-۶. روش شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر راهبرد کیفی است که از لحاظ هدف و ماهیت، توسعه‌ای-کاربردی با روش نظریه‌سازی داده بنیاد با رویکرد نظام‌مند اشتراوس و کوربین به شناسایی و تدوین الگوی پارادایمی توسعه ورزش نیروهای مسلح از طریق رسانه‌های جمعی پرداخته است. کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی^۱ اسناد و مطالعات پیشین و مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته با مشارکت خبرگان دانشگاهی مدیریت ورزشی، ارتباطات و رسانه و مدیران ستادی ورزش نیروهای مسلح به روش استقرایی تا رسیدن به اشباع نظری^۲ و اجماع نظری جهت

1. Open Coding, Axial Coding, Selective Coding
2. Theoretical Saturation

شناسایی گویه‌ها و مقوله‌های ۶ سازه اصلی توسعه ورزش نیروهای مسلح ایران از طریق رسانه‌های جمعی در ۵ دور مصاحبه دلفی انجام شد. طرح تحقیق نظام‌مند^۱ بر استفاده از مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و کدگذاری انتخابی تأکید دارد و همچنین به عرضه پارادایم^۲ منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین می‌پردازد. در طی این سه مرحله و با کدگذاری داده‌ها، طبق شکل ۱، نظریه‌ها از دل مقوله‌ها، مفاهیم، کدها و داده‌ها^۳ حاصل شد.



شکل ۱- روند تبدیل داده به نظریه در نظریه زمینه‌محور

تعداد مشارکت‌کنندگان ۲۰ نفر تا رسیدن به اشباع نظری از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و عمیق بود. یعنی از نفر بیست و یکم، داده‌ها تکراری شد و برای اطمینان بیشتر مصاحبه‌ها تا صاحب‌نظر بیست و چهارم هم انجام گرفت، اما کد باز (گویه) جدیدی اضافه نشد. نمونه‌گیری برای انتخاب خبرگان و صاحب‌نظران، به طور نظری (قضای) انجام شد، زیرا انتخاب این افراد بر اساس داوری و قضاوت گروه پژوهشی صورت گرفت و نمونه‌هایی انتخاب شدند که به نظر گروه پژوهش برای ارائه اطلاعات مورد نیاز در بهترین موقعیت قرار داشتند. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق شامل استفاده از پرسش‌های نیمه ساختاریافته و برگه‌های کدگذاری بر اساس شیوه‌نامه محقق ساخته جهت کدگذاری‌های باز، محوری، و انتخابی برای مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با صاحب‌نظران گروه پژوهش پژوهش در ۵ دور رایزنی و هم‌فکری در ۶ سازه الگوی پارادایمی اشتراوس و کوربین تجزیه و تحلیل و سرانجام دسته‌بندی شدند. با توجه به مطالعه سوابق و

1. Systematic
2. Paradigm
3. Theories, Categories, Concepts, Codes, Data
4. Theoretical sampling or Judgmental sampling

مستندات، مبانی نظری و ادبیات پیشینه، کتب، مقالات و پایان‌نامه‌ها و مشاوره و بررسی آرا و نظرات متخصصان در سه گام به صورت کیفی انجام گرفت:

گام ۱: مطالعات کتابخانه‌ای و تدوین پرسش‌های پژوهشی مصاحبه؛

گام ۲: گردآوری داده‌ها با مصاحبه؛

گام ۳: پس از اشباع نظری، تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و اجماع.

جهت اطمینان از روایی (راستی) داده‌های پژوهش، از تطبیق توسط اعضا روش ممیزی، مشارکتی بودن پژوهش و کثرت‌گرایی^۱ استفاده گردید و در تعیین پایایی (درستی) آن از طریق تهیه و به‌کارگیری چارچوبی مدون برای مصاحبه، با (ضریب توافق بین کدگذاران، معیار پی اسکات^۲) کنترل شد. یعنی به طور تصادفی کدگذاری ۵ مصاحبه بر اساس شیوه نامه برگه‌های کدگذاری محقق ساخته به دو کدگذار مجرب (دانشجوی مقطع دکتری مدیریت ورزشی و آشنا به ورزش نیروهای مسلح) داده شد و در پایان ضریب توافق ایشان ۰/۹۵ محاسبه شد.

جدول شماره ۱- ویژگی سطح تحصیلات و جنسیت جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان در مصاحبه‌ها

مجموع	مدیران ستادی ورزش نیروهای مسلح جمهوری		خبرگان دانشگاهی ارتباطات و رسانه		خبرگان دانشگاهی مدیریت ورزشی		ویژگی جمعیت شناختی
	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	
۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	کارشناسی
۵	۰	۵	۰	۰	۰	۰	کارشناسی ارشد
۱۴	۰	۴	۰	۳	۲	۵	دکتری
۲۰	۰	۱۰	۰	۳	۲	۵	مجموع

1. Member Check, Auditing, Participatory & Triangulation
2. Scott's pi

۲. ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۲-۱ تعریف توسعه

توسعه در لغت به معنای خروج از «لفاف و پوشش»، وسعت دادن، فراخ کردن، بهتر شدن و قدرتمند شدن است. توسعه به عنوان فرآیندی چند بعدی، نشان‌دهنده یک حالت است؛ یعنی شرایطی که جامعه به طور کیفی از امکانات کمی خویش، در جهت آرمانی که برای خودش قائل است، به طور همه جانبه استفاده می‌کند.

۲-۲ مفهوم توسعه ورزش

توسعه ورزش را می‌توان سیاست‌های ورزشی در نظر گرفت که مبتنی بر ساختارها، سیستم‌ها، فرصت‌ها و فرآیندهایی است که موجب می‌شود افراد در گروه‌ها و طبقات خاصی از ورزش شرکت کنند و عملکرد خود را به میزان مطلوبی بهبود بخشند (سوتیریادو و همکاران، ۲۰۰۸). به طور کلی دو رویکرد پایین به بالا و بالا به پایین در توسعه ورزش وجود دارد در رویکرد پایین به بالا فرض می‌شود که توسعه ورزش باید از سطوح ورزش در هرم توسعه ورزش آغاز و هدف اصلی جلب مشارکت همه مردم و ایجاد محبوبیت برای ورزش و فعالیت بدنی است. در رویکرد بالا به پایین، هدف موفقیت بین‌المللی ورزشی است که در آن بر رشد و اعتلای یک و یا چند رشته ورزشی سرمایه‌گذاری می‌شود (سوتیریادو، ۲۰۰۹).

۲-۳ نیروهای مسلح

نیروهای مسلح نهادی اجتماعی است که اقتدار آن به شکل مستقیم و غیرمستقیم در پیشرفت و ترقی دیگر نهادهای اجتماعی مؤثر است. از عناصر موفقیت نیروهای مسلح در انجام مأموریت‌های محوله، داشتن آمادگی جسمانی و برخورداری کافی از قابلیت‌های لازم

برای استفاده از بدن در موقعیت‌های مختلف می‌باشد (ستاد کل نیروهای مسلح، معاونت طرح و برنامه و بودجه، ۱۳۹۰). نیروهای مسلح شامل ارتش ج.ا.ا، سپاه پاسداران، وزارت دفاع و پشتیبانی ن.م و نیروی انتظامی می‌باشد.

۴-۲ رسانه‌های جمعی

رسانه‌های جمعی به معنی آن است که جریان اطلاعات از طرف یک منبع روابط عمومی می‌تواند به شکلی کارا و به سرعت به میلیون‌ها نفر برسد (دنيس^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). امروزه رسانه‌ها به عنوان مرکز عصبی جامعه محسوب می‌شوند و مهمترین و مؤثرترین ابزار انتقال اطلاعات و آگاهی‌ها در تحقق فرآیند ارتباطات هستند (قره و همکاران، ۱۳۹۲). مهمترین هدف رسانه‌های جمعی در راستای اهداف ملی در هر کشور می‌تواند توسعه ورزش باشد که خود ابعاد و محورهای مختلفی دارد (ظریفی و داوودی، ۱۳۹۱).

۳. یافته‌های تحقیق و تجزیه و تحلیل آن‌ها

تجمیع و خلاصه مصاحبه‌ها (برآیند پاسخ‌های مورد تأیید گروه پژوهش) پس از اجماع و اشیاع نظری در جدول شماره ۲ آمده است. با توجه به راهنمای ارائه شده توسط کوربین و اشتراوس (۲۰۰۸) در مورد انجام کدگذاری باز و محوری، باید گفت که ابتدا با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام در داخل خطوط یا پاراگراف‌ها تلاش شد تا کدهای باز (گویه‌ها) در قالب شیوه نامه برگه‌های کدگذاری، به روش استقرایی^۲ (جزء به کل) مقوله‌های اصلی استخراج شوند. یعنی ابتدا گویه‌ها به مفاهیم و مفاهیم به مقوله‌ها در چهار محور (۱. موانع (بازدارنده‌ها)، ۲. سوق‌دهنده‌ها (پیش‌ران‌ها و تسهیل‌کننده‌ها)، ۳. انگیزاننده (محرک‌ها و انگیزش‌دهنده‌ها)، ۴. جذابیت (ملزومات) توسعه ورزش نیروهای مسلح ایران از طریق رسانه‌های جمعی قرار گرفتند، سپس مقوله‌ها در قالب ۶ خوشه (سازه) بزرگ:

1. Dennis
2. Inductive approaches

شرایط علمی، پدیده مرکزی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌ای و پیامدها دسته‌بندی شدند. در نهایت در مرحله کدگذاری گزینشی روابط بین مقولات آشکار، الگوی پارادایمی و نظریه‌ها فراهم آمد. به دلیل گستردگی کدهای باز تنها به مفاهیم و تعداد کدهای باز آن و کدهای محوری و انتخابی در جدول شماره ۲ اشاره شد.

جدول شماره ۲- اجماع نظرات در «الگوی توسعه ورزش نیروهای مسلح ایران از طریق رسانه‌های

جمعی»

ردیف	مفاهیم و تعداد گویه‌های (کد باز) پدیده اصلی و مرکزی (۴ مقوله، ۱۲ مفهوم و ۲۱ گویه)	مقوله‌های پدیده اصلی و مرکزی
۱	۱. روابط ساختاری، ۲. شیوه عمل و روابط میان سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان اصلی، ۳. ارزش‌ها و ویژگی‌های مطلوب ورزش، ۴. توسعه ورزش بدون حضور رسانه‌های جمعی، (۴ مفهوم، ۴ گویه).	طبقه‌بندی تعاریف توسعه ورزش نیروهای مسلح طبق روابط ساختاری میان بخش‌های مختلف
۲	۱. تعامل مدیران با رسانه‌های جمعی، ۲. سرعت رسانه‌ها (۲ مفهوم، ۳ گویه).	تعامل رسانه‌ای بین مدیران ورزش نیروهای مسلح با رسانه‌ها
۳	۱. نگاه حاکمیتی به توسعه ورزش نیروهای مسلح، ۲. اثرگذاری رسانه‌ها بر حکمرانان ورزشی و حکمرانی، (۲ مفهوم، ۶ گویه).	سیاست‌های کلان کشور در توسعه ورزش
۴	۱. تعامل بین ورزش و رسانه‌ها در بین عموم مردم، ۲. شفافیت رسانه‌ای و افزایش همبستگی، ۳. نقش‌های فرهنگی، آموزشی و تبلیغی، ۴. حامی مالی. (۴ مفهوم، ۸ گویه).	ارتباط نزدیک رسانه‌ها با ورزش
مفاهیم و تعداد گویه‌های شرایط علی مؤثر بر توسعه ورزش ...؛ (۶ مقوله، ۳۸ مفهوم و ۴۳ گویه)		
۱	۱. ظرفیت تعاملات ورزشی سازمان، ۲. فرهنگ سازمانی، ۳. محدودیت‌های ساختاری، ۴. ساختار تشکیلاتی، ۵. سلامت اداری، ۶. عدم وحدت ساختاری بین یگان‌های. (۶ مفهوم، ۶ گویه)	معیارهای سازمانی
۲	۱. ویژگی‌های خاص مخاطب، ۲. کیفیت و کمیت نیروی انسانی، ۳. وجود متخصص، ۴. مشارکت پایین خانواده‌ها، ۵. نیاز به ورزش، ۶. جذب و تشویق ورزشکاران نخبه، ۷. پراکندگی جغرافیایی، ۸. ظرفیت‌های بالقوه انسانی. (۸ مفهوم، ۹ گویه)	نیروی انسانی

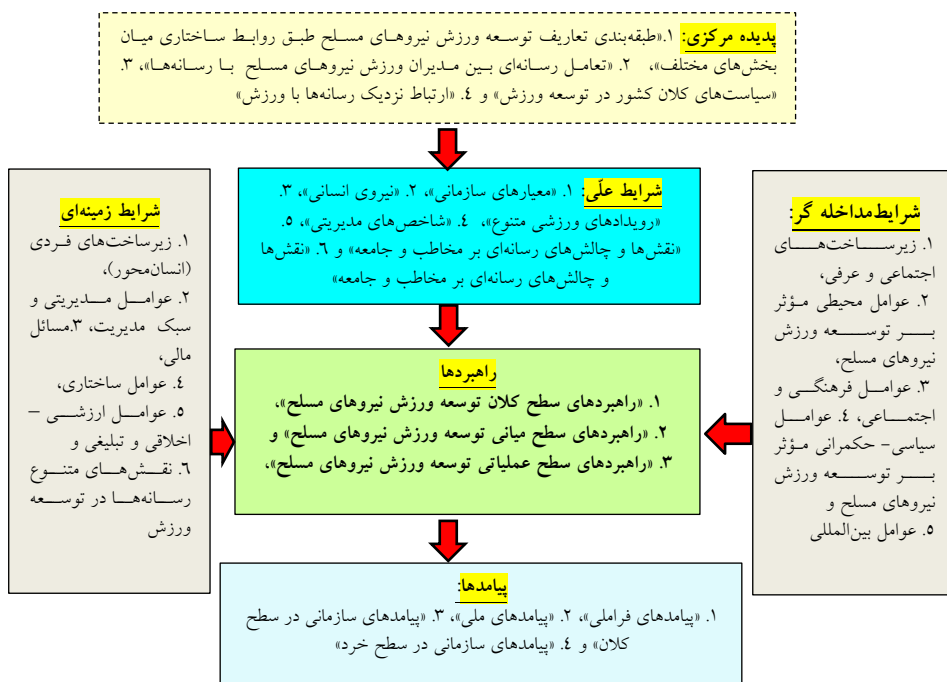
رویدادهای ورزشی متنوع	۱. برگزاری مسابقات و تجربه در برگزاری رویدادها، ۲. باشگاه‌های ورزشی حاضر در لیگ‌ها، ۳. دارای کرسی‌های ملی و بین‌المللی، ۴. نظام ارزیابی آمادگی جسمانی، ۵. تبلیغات رسانه‌ای، ۶. هزینه بالای برگزاری مسابقات (۶ مفهوم، ۸ گویه)	۳
شاخص‌های مدیریتی	۱. توزیع عادلانه بودجه ورزشی، ۲. استانداردسازی، ۳. شفافیت در اهداف و رفع ابهام، ۴. وجود شورای عالی ورزش، ۵. ارتباطات و پشتیبانی مناسب مدیران، ۶. مسئولیت‌پذیری مدیران (۶ مفهوم، ۷ گویه)	۴
نقش‌ها و چالش‌های رسانه‌ای بر مخاطب و جامعه	۱. تأثیر شناختی رسانه‌ها، ۲. تأثیر عاطفی رسانه‌ها، ۳. تأثیر رفتاری رسانه‌ها، ۴. تهدید حریم خصوصی و شخصی، ۵. رابطه تعاملی و دو سویه رسانه‌های جمعی، ۶. شفافیت اطلاعات، ۷. مصاحبه‌ها و پوشش خبری، ۸. نحوه انعکاس اخبار (۸ مفهوم، ۸ گویه)	۵
معیارهای زیرساختی در ورزش نیروهای مسلح	۱. سرمایه اجتماعی برای توسعه، ۲. ایدئولوژی حاکم، ۳. زیرساخت‌های شفاف، ۴. زیرساخت‌های علمی. (۴ مفهوم، ۵ گویه)	۶
مفاهیم و تعداد گویه‌های شرایط زمینه‌ای مؤثر بر راهبردها... : (۶ مقوله، ۳۲ مفهوم و ۳۷ گویه)		
زیرساخت‌های فردی (انسان‌محور)	۱. عوامل انسانی، ۲. عوامل انگیزشی، ۳. نگرش مثبت به ورزش، ۴. مسائل شخصی، ۵. نیروی انسانی متخصص، ۶. ضعف دانش رسانه‌ای. (۶ مفهوم، ۸ گویه)	۱
عوامل مدیریتی و سبک مدیریت	۱. فقدان تحصیلات مرتبط، ۲. تخصص و تعهد، ۳. اختلاف سلیقه مدیران، ۴. محافظه‌کاری مدیران، ۵. فقدان نظام اطلاع‌رسانی، ۶. عملکرد هماهنگ مدیران، ۷. عدم استقلال سازمانی، ۸. نبود بانک اطلاعاتی، ۹. مسائل حفاظتی، ۱۰. عدم ضمانت اجرای ابلاغ‌های ورزشی. (۱۰ مفهوم، ۱۰ گویه)	۲
مسائل مالی	۱. موانع مالی و بودجه نا کافی ورزش نیروهای مسلح کشور، ۲. دسترسی سخت و توزیع ناعادلانه، ۳. مجوزهای اجاره و یا فروش، ۴. رایگان بودن ورزش. (۴ مفهوم، ۶ گویه)	۳
عوامل ساختاری	۱. تجهیزات رسانه‌ای، ۲. عدم اولویت سطوح ورزشی، ۳. نقاط قوت، ۴. موانع ساختاری، ۵. فقدان رسانه جمعی تخصصی، ۶. مؤسسات مالی و علمی نیروهای مسلح. (۶ مفهوم و ۷ گویه)	۴
عوامل ارزشی - اخلاقی و تبلیغی	۱. فضای ارزشی - اخلاقی، ۲. عدم تبلیغات مناسب. (۲ مفهوم، ۲ گویه)	۵
نقش‌های متنوع رسانه‌ها در توسعه ورزش	۱. نقش فرهنگی - اجتماعی رسانه‌ها، ۲. نقش تبلیغی و نقد سازنده رسانه‌ها، ۳. نقش آموزشی رسانه‌ها، ۴. همکاری با واحد روابط عمومی. (۴ مفهوم، ۴ گویه)	۶

مقوله‌های شرایط مداخله‌گر	مفاهیم و تعداد گویه‌های شرایط مداخله‌گر مؤثر بر راهبردها ...؛ (۵ مقوله، ۲۳ مفهوم و ۳۰ گویه)	
زیرساخت‌های اجتماعی و عرفی	۱. حمایت سایر نهادها از ورزش نیروهای مسلح، ۲. نقش میانجی رسانه‌ها، ۳. نگرش مثبت عمومی کشور، ۴. زیرساخت‌های جامعه. (۴ مفهوم، ۴ گویه)	۱
عوامل محیطی مؤثر بر توسعه ورزش نیروهای مسلح	۱. فساد و رکود اقتصادی، ۲. ارتباط فراسازمانی، ۳. تغییرات محیطی، ۴. جذب سرمایه‌گذاری و اسپانسرهای مالی، ۵. برنامه‌های تحلیلی رسانه‌ها، ۶. علاقه، تعدد و عملکرد رسانه‌های جمعی، ۷. سرعت تغییرات فن‌آوری، ۸. فقدان حق پخش تلویزیونی. (۸ مفهوم، ۱۱ گویه)	۲
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۱. هنجارها و ارزش اجتماعی ورزش، ۲. محیط یکنواخت، ۳. موانع فرهنگی و اجتماعی. (۳ مفهوم، ۴ گویه)	۳
عوامل سیاسی - حکمرانی مؤثر بر توسعه ورزش نیروهای مسلح	۱. تأکید مقام معظم رهبری، ۲. قدرت نرم ورزش نیروهای مسلح در سیاست، ۳. تنش‌های ایدئولوژیک و سیاسی، ۴. قوانین تسهیل‌گر. (۴ مفهوم، ۷ گویه)	۴
عوامل بین‌المللی	مفاهیم: ۱. تجربه موفق کشورها، ۲. نهادهای ناظر بین‌المللی، ۳. اردوهای بین‌المللی مشترک، ۴. تصویر سازنده مثبت. (۴ مفهوم و ۴ گویه)	۵
مقوله‌های راهبردها	مفاهیم و تعداد گویه‌های راهبردهای توسعه ورزش نیروهای ...؛ (۳ مقوله، ۲۸ مفهوم و ۴۵ گویه)	
راهبردهای سطح کلان توسعه ورزش نیروهای مسلح	۱. سیاست‌گذاری ملی، ۲. ثبات تشکیلات سازمان ورزش، ۳. استانداردسازی اماکن، ۴. ارتباطات درون و برون سازمانی، ۵. مدیریت برنامه‌محور و شایسته‌سالاری، ۶. خلق چشم‌انداز مشترک، ۷. تدوین سند به کارگیری رسانه‌ها، ۸. دیپلماسی ورزشی، ۹. وحدت برنامه‌ریزی، ۱۰. شیوه‌نامه‌ی همکاری با نهادها، ۱۱. روابط عمومی ورزش، ۱۲. نظارت و پیروی از قانون، ۱۳. طراحی نظام ارزیابی. (۱۳ مفهوم، ۱۴ گویه)	۱
راهبردهای سطح میانی توسعه ورزش نیروهای مسلح	۱. بانک اطلاعاتی، ۲. تدوین الگو و تفاهم‌نامه مشترک بین رسانه‌ها، ۳. توسعه کمی و کیفی، ۴. ساماندهی سازمانی ورزش یگان‌ها، ۵. تدوین راه‌کارهای استفاده مناسب از رسانه‌های جمعی و کارکردهای رسانه‌های جمعی در نیروهای مسلح، ۶. نظرسنجی دوره‌ای برخط، ۷. بازاریابی و جذب حامیان مالی و هواداران، ۸. توسعه علمی ورزش نیروهای مسلح. (۸ مفهوم، ۲۰ گویه)	۲

راهبردهای سطح عملیاتی توسعه ورزش نیروهای مسلح	<p>۱. تبیین نقش رسانه‌های جمعی با معرفی قهرمانان تغییر نگرش فرماندهان و انگیزه جوانان،</p> <p>۲. تدوین المپیادهای ورزشی، ۳. تقویم ورزشی اختصاصی و مشترک، ۴. بروزرسانی تجهیزات و اماکن، ۵. توسعه ورزش‌های کاربری آمادگی جسمانی، ۶. غنی‌سازی اوقات فراغت، ۷. تقویت حضور اجتماعی و فرهنگ‌سازی ورزش. (۷ مفهوم، ۱۱ گویه)</p>	۳
مقوله‌های پیامدهای توسعه ورزش	مفاهیم و تعداد گویه‌های پیامدهای توسعه ورزش نیروهای ...؛ (۴ مقوله، ۳۲ مفهوم و ۴۲ گویه)	
پیامدهای فراملی	<p>۱. گسترش دیپلماسی ورزشی، ۲. انتقال فرهنگ، ۳. گسترش میزبانی بین‌المللی و مزیت‌های اقتصادی، ۴. سفیران ورزشی. (۴ مفهوم، ۶ گویه)</p>	۱
پیامدهای ملی	<p>۱. همبستگی ملی، ۲. توسعه سرمایه اجتماعی، ۳. ترویج رشته‌های ورزشی نظامی، ۴. سربلندی ملی، ۵. حضور فعال رسانه‌های جمعی، ۶. توسعه ورزش ملی. (۶ مفهوم، ۷ گویه)</p>	۲
پیامدهای سازمانی در سطح کلان	<p>۱. حمایت مدیران، ۲. تفاهم نامه و همکاری با رسانه‌های جمعی، ۳. توسعه اماکن و تجهیزات ورزشی، ۴. گسترش ارتباط و تعاملات ورزشی، ۵. افزایش کیفیت نظام اداری، ۶. توسعه زیرساخت ورزشی، ۷. رفع مشکلات مالی، ۸. استانداردسازی اماکن، ۹. تأمین منابع مالی. (۹ مفهوم، ۱۱ گویه)</p>	۳
پیامدهای سازمانی در سطح خرد	<p>۱. تغییر نگرش به ورزش در مدیران و کارکنان، ۲. علاقه‌مندی کارکنان به ورزش و فرهنگ ورزش، ۳. پرورش نیروی انسانی متخصص، ۴. افزایش شفافیت، ۵. افزایش شادابی و سلامت کارکنان، ۶. شناخت توانمندی‌ها، ۷. بهره‌برداری مناسب از امکانات، ۸. توسعه ورزش قهرمانی و همگانی، ۹. افزایش رضایت شغلی و سلامت جسمی و روحی، ۱۰. افزایش انگیزه کارکنان، ۱۱. ارتقای سطح کمی و کیفی ورزش نیروهای مسلح، ۱۲. اشتغال جوانان ورزشکار در نیروهای مسلح، ۱۳. مشارکت فعال. (۱۳ مفهوم، ۱۸ گویه)</p>	۴

در نهایت بعد از بررسی‌های بسیار و مشورت با استادان دانشگاهی و دیگر صاحب‌نظران، اجماع گروه مصاحبه دلفی داده‌های مورد اشاره در قالب ۴ محور، ۲۸ مقوله، ۱۶۵ مفهوم و ۲۱۸ کد باز (گویه) مشخص شد و در دل ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی به صورت موجبات علی (۴ محور، ۶ مقوله، ۳۸ مفهوم و ۴۲ گویه یا کد باز)؛ مقوله اصلی و مرکزی (۴ محور، ۴ مقوله، ۱۲ مفهوم و ۲۱ گویه)؛ راهبردها (۳ محور، ۳ مقوله، ۲۸ مفهوم

و ۴۵ گویه)؛ شرایط زمینه‌ای (۴ محور، ۶ مقوله، ۳۲ مفهوم و ۳۷ گویه)؛ شرایط مداخله‌گر (۴ محور، ۵ مقوله، ۲۳ مفهوم و ۳۰ گویه)؛ و پیامدهای حاصل از اجرای راهبردها (۳ محور، ۳ مقوله، ۲۸ مفهوم و ۴۵ گویه جای گرفتند و در شکل شماره ۲ مشخص شده‌اند.



شکل ۲: الگوی پارادایمی «توسعه ورزش نیروهای مسلح ج. ا. ا. از طریق رسانه‌های جمعی»

۴. نتیجه‌گیری

۴-۱. جمع‌بندی

الگوی مطلوب برای توسعه ورزش در نیروهای مسلح با رویکرد رسانه‌های جمعی چگونه است به عنوان سوال اصلی در شکل ۲ تدوین و ارائه گردید.

۱. در پدیده اصلی و مرکزی توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی «طبقه‌بندی تعاریف توسعه ورزش نیروهای مسلح طبق روابط

ساختاری میان بخش‌های مختلف»، «تعامل رسانه‌ای بین مدیران ورزش نیروهای مسلح با رسانه‌ها»، «سیاست‌های کلان کشور در توسعه ورزش» و «ارتباط نزدیک رسانه‌ها با ورزش» به عنوان عوامل اصلی و مرکزی در «الگوی توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی» شناخته شدند.

۲. شرایط علی شامل «معیارهای سازمانی»، «نیروی انسانی»، «رویدادهای ورزشی متنوع»، «شاخص‌های مدیریتی»، «نقش‌ها و چالش‌های رسانه‌ای بر مخاطب و جامعه» و «نقش‌ها و چالش‌های رسانه‌ای بر مخاطب و جامعه» شرایط زمینه‌ای شامل زیرساخت‌های فردی (انسان‌محور)، «عوامل مدیریتی و سبک مدیریت»، «مسائل مالی»، «عوامل ساختاری»، «عوامل ارزشی - اخلاقی و تبلیغی» و «نقش‌های متنوع رسانه‌ها در توسعه ورزش» و شرایط مداخله‌گر محیط بیرونی (خارجی)، به عنوان شرایط مداخله‌گر (میانجی) شامل: «زیرساخت‌های اجتماعی و عرفی»، «عوامل محیطی مؤثر بر توسعه ورزش نیروهای مسلح»، «عوامل فرهنگی و اجتماعی»، «عوامل سیاسی - حکمرانی مؤثر بر توسعه ورزش نیروهای مسلح» و «عوامل بین‌المللی» در توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی شناسایی شدند.

۳. راهبردها در سه سطح: «سطح کلان توسعه ورزش نیروهای مسلح»، «سطح میانی توسعه ورزش نیروهای مسلح» و «سطح عملیاتی توسعه ورزش نیروهای مسلح» و پیامدهای در چهار سطح: «فراملی»، «ملی»، «سازمانی در سطح کلان» و «سازمانی در سطح خرد» در توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های شناسایی شد.

نتایج کدگذاری مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های پژوهش: در شرایط علی، در پدیده اصلی و مرکزی توسعه ورزش نیروهای مسلح، راهبردها در سطوح عملیاتی، میانی و کلان، در شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها در ارتباط با الگوی پارادایمی توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی به شرح جدول ۲- شناسایی و معرفی شد. از این رو مدیران و سیاست‌گذاران ورزش نیروهای

مسلح، می‌توانند از مقوله‌ها (ابعاد)، مفاهیم مستقل و گویه‌های هر بخش الگوی پارادایمی پیشنهادی جهت توسعه ورزش نیروهای مسلح استفاده نمایند.

نتایج پژوهش با توجه به رویکرد اکتشافی جهت شناسایی مقوله‌های توسعه ورزش نیروهای مسلح منحصر به فرد هستند، اما نتایج حاصل در برخی عوامل مانند مقوله‌های ساختاری و محیطی، همسو با نتایج پسرکلو و همکاران (۱۴۰۰)؛ ورزش همگانی و قهرمانی با نتایج پژوهش همتی‌عریف و همکاران (۱۳۹۷)؛ مقوله سیاست با نتایج میرویوسفی و بخشنده (۱۳۹۹)؛ عوامل زیرساختی، مدیریتی، محیطی و فردی با نتایج شیروانی و همکاران (۱۳۹۹)، غفوری و همکاران (۱۳۹۸)، ماجدی و امرایی (۱۳۹۷) و اجادی و همکاران (۲۰۱۷) بود. همچنین در تأکید بر نقش رسانه‌ها در توسعه ورزش، هم‌راستا با نتایج جوادی‌پور و رهبری (۱۳۹۶)، زرسینه (۱۳۹۶)، شعبانی (۱۳۹۶)، نظری و قاسمی (۱۳۹۲) و هاریسون و بوهمر (۲۰۲۰) بود. مدیران ورزش سازمان‌های مختلف با توجه به سرمایه انسانی اعم از نیروی کادر و وظیفه می‌توانند با تعامل سازنده رسانه‌ای در رسانه‌های جمعی موجب افزایش شفافیت رسانه‌ای و همبستگی نیروهای خود در ورزش گردند و از نقش‌های فرهنگی، آموزشی، حمایت مالی و تبلیغی بهره‌مند شوند. روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد، روشی برای تولید نظریه است، نه آزمون آن. الگوی پژوهش (شکل و جدول شماره ۲)، به معنی معتبرترین الگوی پارادایمی توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طریق رسانه‌های جمعی نیست. بلکه میزان صحت برداشت و تلقی پژوهش پژوهشگران از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان و نیز ابتکار و خلاقیت ایشان در دسته‌بندی (کدگذاری) و برقراری روابط بین آنهاست که می‌توان با نظرسنجی و آزمون برازش الگو از مدیران و بهره‌وران ورزش نیروهای مسلح در تمام مراکز نظامی کشور، در معرض قضاوت جدی قرار گیرد. اما تا زمانی که یافته‌های پژوهشی کیفی در بوتۀ آزمون و اجرا قرار گیرند و در سازمان مورد اشاره (سازمان ورزش نیروهای مسلح) اجرا و پیاده‌سازی شوند، می‌توان به یقین گفت که مفیدند. بنابر محدوده و

محدودیت‌های زمانی و مکانی این مسأله پژوهشی الگوی توسعه ورزش نیروهای مسلح، ممکن است این یافته‌ها، زیر ذره‌بین اجرایی، اصلاح و تکمیل گردند.

۴-۲. پیشنهادها

با توجه به نتایج طراحی الگوی توسعه پژوهش، به مدیران و دست‌اندرکاران ورزش نیروهای مسلح پیشنهاد می‌گردد:

۴-۲-۱. در پدیده اصلی و مرکزی الگوی پژوهش به مدیران و سیاست‌گذاران ورزش در نیروهای مسلح پیشنهاد می‌گردد: که ابتدا تعاریف توسعه ورزش نیروهای مسلح در سطوح همگانی، قهرمانی، حرفه‌ای، تفریحی و آموزشی از طریق رسانه‌های جمعی را طبق روابط ساختاری میان بخش‌های مختلف و همچنین همراستا با سیاست‌های کلان کشور در توسعه ورزش در بین نیروهای خود و خانواده‌هایشان بازتعریف نمایند و برای هر سطح برنامه‌های عملیاتی با ضمانت اجرا و نظارت تبیین نمایند و از نقش‌های مؤثر رسانه‌های جمعی با بیشترین سرعت و کمترین هزینه استفاده نمایند.

۴-۲-۲. در شرایط علی الگوی پژوهش به مدیران ورزش نیروهای مسلح توصیه می‌شود: ایدئولوژی و نگرش گروه‌های حاکم بر ورزش نیروهای مسلح و بسترهای ایدئولوژیکی، فرهنگی و زیرساخت‌های مادی و انسانی لازم در اتخاذ یک مشی ثابت و مشترک در اولویت‌بندی توسعه ورزش همگانی، قهرمانی، حرفه‌ای نیروهای مسلح از طریق رسانه‌های جمعی را دنبال نمایند. تا با حل چالش‌های رسانه‌ای حاکم بر مخاطب و جامعه در قالب شیوه نامه شفاف استفاده از رسانه، رابطه تعاملی و دو سویه با رسانه‌های جمعی را ایجاد و تقویت کنند و محدودیت‌های ساختاری، مسائل و مشکلات حفاظتی و امنیتی نیروهای مسلح در برقراری ارتباط موثر با رسانه‌های جمعی و محدودیت دسترسی و انعکاس اخبار ورزشی در برخی اماکن نیروهای مسلح اصلاح نمایند. همچنین با

استانداردسازی شاخص‌های مدیریتی، توزیع عادلانه بودجه ورزشی در تمامی رده‌ها و رشته‌های ورزشی نیروهای مسلح ایران و اقشار مختلف نیروهای مسلح، بر مسئولیت‌پذیری مدیران در سازمان‌های ورزشی متولی ورزش نیروهای مسلح در قبال وظایف محوله و نقش سیاست‌گذاری و نظارت شورای عالی ورزش در سطح نیروهای مسلح را در رویدادهای ورزشی متنوع، تحکیم بخشند.

۴-۲-۳. در راهبردهای توسعه ورزش نیروهای مسلح به مدیران پیشنهاد می‌گردد سیاست‌گذاری، طراحی و تدوین سند راهبردی ملی ورزش نیروهای مسلح را با تدوین اهداف، چشم‌انداز، مأموریت و نقشه راه مبتنی بر توسعه ورزش نیروهای مسلح در سه سطح کلان، میانی و خرد (عملیاتی) نیروهای مسلح در نگرش و وحدت رویه یکسان مدیران نیروهای مسلح برای همسویی و استفاده حداکثری از ظرفیت‌های رسانه‌های جمعی، طراحی پست‌های رسمی و پایدار رسانه‌ای با شرایط احراز و شرح شغل مناسب در ساختار حوزه روابط عمومی ورزش نیروهای مسلح و طراحی نظام ارزیابی، نظارت و ارزشیابی عملکرد دوره‌ای توسعه ورزش در سطح نیروهای مسلح از طریق کارکردها و ظرفیت‌های حوزه رسانه‌های جمعی در سطح کلان و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی ورزشی متنوع از جمله از اماکن، تجهیزات، مدیران، مربیان، داوران و ورزشکاران در سطح نیروهای مسلح، تدوین الگو و تفاهم‌نامه مشترک بین رسانه‌ها، تدوین نظام نظرسنجی دوره‌ای جهت درک و شناخت مشکلات و سامانه بر خط دریافت و پاسخ به شکایات، انتقادات و پیشنهادات مرتبط با توسعه ورزش نیروهای مسلح، جذب حامیان مالی و توسعه علمی ورزش نیروهای مسلح در سطح میانی و ایجاد علاقه و انگیزه جوانان جهت حضور، خدمت و کار در نیروهای مسلح با کمک کارکردهای رسانه‌های جمعی در جامعه‌پذیری ورزش نیروهای مسلح، برگزاری المپیادهای ورزشی در سطح نیروهای مسلح و خانواده‌ها (ارتش، سپاه، نیروی انتظامی و وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) با تقویم ورزشی اختصاصی و مشترک و توسعه ورزش‌های کاربردی آمادگی جسمانی را اجرایی نمایند.

۴-۲-۴. در شرایط زمینه‌ای مؤثر بر وقوع راهبردهای توسعه ورزش نیروهای مسلح به مدیران مذکور توصیه می‌شود: به نقش‌های متنوع رسانه‌های عمومی و تخصصی در ایجاد انگیزه در نیروی انسانی، تبیین عوامل مدیریتی و حل مسائل مالی و موانع ساختاری در در سه بخش: داخلی و همگانی، داخلی و قهرمانی و خارجی (دیپلماسی ورزشی) در راستای توسعه ورزش و روابط دوستانه؛ در محتوا، ساختار و کارکردهای ورزش نیروهای مسلح توجه ویژه‌ای نمایند.

۴-۲-۵. در شرایط مداخله‌گر نیز مدیران مذکور با توجه به نقش میانجی رسانه‌های جمعی در تقویت زیرساخت‌های اجتماعی و عرفی، استفاده از برنامه‌های تحلیلی رسانه‌ها، نقش و تعامل فرهنگی و اجتماعی ورزش و رسانه‌ها، تأکید مقام معظم رهبری در خصوص اهمیت و پرداختن به ورزش و حفظ آمادگی جسمانی نیروهای مسلح و همچنین قدرت نرم ورزش نیروهای مسلح در گسترش دیپلماسی ورزشی با سایر کشورها، ایران را به عنوان کشوری با ظرفیت بالا در جهت تعامل سازنده و محترمانه در جهان مطرح نماید. تا شاهد پیامدهای به‌کارگیری الگوی توسعه ورزش نیروهای مسلح مانند پیامدهای فراملی شامل نمایش اقتدار، امنیت کشور و توانمندی‌های نیروهای مسلح در میادین بین‌المللی ورزشی (سیزم) و گسترش میزبانی مسابقات ورزشی بین‌المللی نظامیان جهان و سیزم، انتقال فرهنگ آداب و رسوم و باورهای دینی در طول برگزاری رویدادهای ورزشی بین‌المللی نظامیان جهان و کسب مشروعیت بین‌المللی.

پیامدهای ملی: افزایش همبستگی ملی و غرورآفرینی ملی و بین‌المللی، توسعه سرمایه اجتماعی، ترویج رشته‌های ورزشی نظامی، حضور فعال رسانه‌های جمعی در ورزش نیروهای مسلح و توسعه ورزش حرفه‌ای و قهرمانی کشور با پشتوانه‌سازی برای تیم‌های ملی.

پیامدهای سازمانی: توسعه زیرساخت‌های اماکن و تجهیزات ورزشی، تعامل و ارتباطات مدیریتی و توسعه علمی و آموزشی ورزش نیروهای مسلح، علاقه‌مندی کارکنان

به ورزش و فرهنگ ورزش، افزایش رضایت شغلی و سلامت جسمی و روحی، در نهایت ارتقای سطح کمی و کیفی ورزش نیروهای مسلح، باشیم.

پیشنهادهایی برای پژوهشگران برای تحقیقات آتی:

۱. طراحی الگوی سواد رسانه‌ای در ورزش نیروهای مسلح.
۲. بررسی رابطه بین رسانه‌های ورزشی و کسب درآمد در ورزش نیروهای مسلح.
۳. تبیین اثرات نقش‌های چهارگانه رسانه‌های جمعی در ورزش قهرمانی و همگانی نیروهای مسلح.
۴. تحلیل رابطه بین پوشش رسانه‌ای و جذب حامیان مالی در حوزه ورزش نیروهای مسلح.



فهرست منابع

الف. منابع فارسی

۱. باران چشمه، مهرعلی و رئیس، مجتبی (۱۳۹۴). آشنایی با شورای بین‌المللی ورزش نظامیان (سبزم). سازمان تربیت‌بدنی نیروهای مسلح. معاونت تربیت و آموزش ناجا. تهران.
۲. باورصاد احمدی، میترا و یاراحمدی، فتنه (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تبلیغات رسانه‌ها بر بازاریابی ورزشی و توسعه ورزش همگانی در استان کرمانشاه، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی، امارات: دب.دبی.
۳. پسرکلو، سجاده؛ اصفهانی‌نیا، اکرم؛ فلاح، زین‌العابدین و قربانی، سعید (۱۴۰۰). بررسی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر افزایش کیفیت و موفقیت تیم‌های ورزشی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران در مسابقات بین‌المللی. مدیریت استاندارد و کیفیت، ۱۱(۱)، ۱۲۰-۱۴۱.
Doi: 10.22034/jsqm.2021.266205.1286 .
https://www.jstandardization.ir/article_134324.html .
۴. خالدیان، محمد؛ مصطفایی، فردین؛ صمدی، مهران و کیا، فرخ. (۱۳۹۲). نقش رسانه‌های جمعی در توسعه ورزش. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۱(۲): ۴۸-۵۵.
https://sportmedia.journals.pnu.ac.ir/article_589.html
۵. دهقان، سیدامین؛ ایمان‌زاده، مسعود؛ نامور، مجید و پورپناهی، محمد (۱۳۹۸). بررسی نقش رسانه‌های جمعی در توسعه مشارکت بخش خصوصی در ورزش. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، ۷(۱): ۸۵-۹۶.
Doi: 10.30473/jsm.2019.45305.1318.
https://sportmedia.journals.pnu.ac.ir/article_5942.html?lang=fa.
۶. شعبانی، عباس (۱۳۹۶). مطالعه تحلیل محیطی ورزش قهرمانی و حرفه‌ای نیروهای مسلح کشور. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۷(۶۶): ۹۳-۱۱۴.
http://jmm.iranjournals.ir/article_29080.html.
۷. شیروانی، حسین؛ بهادری، محمدکریم؛ رنجبر، محسن و درویشی، ابوالفضل (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل توسعه ورزش کارکنان رسته بهداشت و درمان نیروهای مسلح. مجله طب نظامی، ۴(۲۲): ۳۹-۵۱. (۱S)
<https://militarymedj.ir/article-1-2659-fa.html>
۸. ظریفی، مجتبی و داودی، کریم (۱۳۹۰). رسانه ملی و توسعه ورزش همگانی. پژوهش‌های ارتباطی، ۱۹(۶۹): ۱۱۹-۱۳۴.
۹. غفوری، فرزاد؛ معمارزاده، محمد سعید و علوی، سلمان. (۱۳۹۸). تعیین سهم و نقش دستگاه‌های اجرایی در توسعه ورزش همگانی. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۸(۱): ۱۱-۳۲.

Doi: 10.30473/arsm.2019.5843.

https://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_5843.html.

۱۰. قاسمی، حمید و کشکر، سارا (۱۳۹۱). مبانی اجتماعی فرهنگی ورزش، تهران: انتشارات نشر ورزش، چاپ اول.

۱۱. قره، محمدعلی؛ قلی‌پور، نگار و آنت، زینب (۱۳۹۲). بررسی نقش رسانه‌های جمعی در گرایش دانشجویان دانشگاه الزهرا به ورزش همگانی. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، (۲): ۴۰-۴۷. https://sportmedia.journals.pnu.ac.ir/article_588.html

۱۲. ماجدی، نیما و امرایی، شاحمد (۱۳۹۷). تدوین استراتژی ورزش قهرمانی و حرفه‌ای در نیروهای مسلح. دومین همایش علمی دستاوردهای علوم ورزش و سلامت، اهواز: دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور. <https://civilica.com/doc/813433>

۱۳. منوچهری، جاسم؛ باران‌چشمه، مهرعلی و منوچهری، محمدقاسم (۱۳۹۸). فراتحلیل راهبرد توسعه ورزش نیروهای مسلح ج.ا.ایران. راهبرد دفاعی، ۱۷(۳): ۱۲۳-۱۵۰. Doi:20.1001.1.17351723.1398.17.67.5.0

https://ds.sndu.ac.ir/article_820.html

۱۴. نظری، رسول و قاسمی، حمید (۱۳۹۲). نقش رسانه‌های گروهی به عنوان فرصتی برای توسعه پایدار ورزش. فصلنامه علمی مدیریت ارتباطات در رسانه‌های ورزشی، (۱): ۴۰-۴۴. https://sportmedia.journals.pnu.ac.ir/article_573.html?lang=fa

۱۵. همتی‌عقیف، علی؛ قربانی، محمدحسین؛ محمودی، احمد و کشاورز ترک، عین‌الله. (۱۳۹۹). تدوین مدل ارتباطی تأثیرات تصویر پردازی جمعی و دیده‌بانی بر توسعه ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۸(۲): ۱-۲۴. Doi: DOR:20.1001.1.23455888.1399.8.2.1.8.

ج. منابع انگلیسی

1. Ajadi, M. Olaoye, A. & Alabidun, M. (2017). Factors Militating Sports Development among Nigerian Army Force in Sobi Barrack lorin, Kwara State. *KIU Journal of Social Sciences*; 3(2): 343-350. <https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiujoss/article/view/32>.
2. Akhmetkarimov, B.G., & Aminova, R.R. (2021). Sport as a tool of soft power in modern international relations. *Journal of Human Sport and Exercise*, 16(2proc), S421-S426. <https://doi.org/10.14198/jhse.2021.16.Proc.2.27>.
3. Corbin JM, Strauss AL. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd Ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/basics-ofqualitative-research/book235578>.

4. Dennis, A. R., Fuller, R. M., & Valacich, J. S. (2008). Media, Tasks, and Communication Processes: A Theory of Media Synchronicity. *MIS Quarterly*, 32(3), 575–600. <https://doi.org/10.2307/25148857>.
5. Harrison, Virginia S. & Boehmer, Jan. (2020). Sport for Development and Peace: Framing the Global Conversation. *Communication & Sport*, 8(3), 291-316. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2167479519831317>.
6. Sotiriadou, K. (2009). The Australian sport system and its stakeholders: development of cooperative relationships. *Sport in society*, 12(7), 842-860. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17430430903053067>.
7. Sotiriadou, K., Shilbury, D., Quick, Sh. (2008). The attraction, retention / transition, and nurturing process of sport development: Some Australian evidence. *Journal of sport management*, 22 (3), 247-272. <https://journals.humankinetics.com/view/journals/jsm/22/3/article-p247.xml>