

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی

نشریه علمی - تخصصی

دانشگاه جامع امام حسین (ع)

دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

معاونت پژوهش

سال نهم، شماره ۶۳، بهار ۱۳۸۹

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی

نشریه معاونت پژوهش دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

صاحب امتیاز: دانشگاه جامع امام حسین^(ع) دانشکده و پژوهشکده دفاعی

مدیر مسؤول: سرتیپ دوم پاسدار عباس نیلفروشان

سر دبیر: دکتر محمد باقر بابائی

دبیر تحریریه: غلامحسن سجادی فر

مدیر اجرایی: رضا رخصت طلب

اعضای هیأت تحریریه به ترتیب حروف الفبا:

دکتر محسن آریاپور استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)	غلامرضا علاماتی عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین ^(ع)
دکتر محمدباقر بابائی استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)	محمدحسین قنبری جهرمی عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین ^(ع)
دکتر محمد بیگلری استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)	دکترهادی مراد پیری استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)
دکتر قاسم حسینی استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)	دکترعباس مهری استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)
دکتر محمدجواد سبحانی فر استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)	مهدی نطاق پور عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین ^(ع)
دکتر عباسعلی سلمانی استادیار دانشگاه امام حسین ^(ع)	

همکاران این شماره به ترتیب حروف الفبا:

محمد باقر بابایی، محمد بیگلری، رضا رخصت طلب، محمدجواد سبحانی فر، غلامحسن سجادی فر، مجتبی شربتی، سعید علی مدد، غلامرضا علاماتی، مرتضی وارثی، داود علمایی، محمدرضا نجفی، غلامحسین ابراهیمی یزدی

ویراستار: رضا رخصت طلب

حروفچین و صفحه‌آرا: حسن سلیمانی

طراح جلد: میثم دشتی

ناظر چاپ: جلال زرنگ‌ثانی

چاپ: چاپخانه سپاه

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۳۰۰۰۰ ریال

دفتر فصلنامه: تلفن ۷۷۱۰۵۷۵۸ دورنگار: ۷۷۱۰۵۷۳۲ صندوق پستی: ۶۷۳ - ۱۶۵۳۵

نشانی: تهران، بزرگراه شهیدبابایی، بعد از پل لشکرک، دانشگاه جامع امام حسین^(ع) - ساختمان شهید همت - دانشکده و پژوهشکده دفاعی - معاونت پژوهش

<http://www.rdef.ihu.ac.ir>

E-Mail: info@drbabaei.com

کلیه حقوق مادی و معنوی برای معاونت پژوهش دانشکده و پژوهشکده دفاعی محفوظ است.

مطالب مندرج در فصلنامه به منظور اطلاع‌رسانی به دانش‌جویان و دانش‌پژوهان گرامی تهیه می‌شود و لزوماً منعکس‌کننده دیدگاه‌های دانشکده و پژوهشکده دفاعی نیست.

سخن سردبیر

توانا بود هر که دانا بود

سازمان‌ها برای اینکه بتوانند جواب‌گوی نیازهای محیطی شده و کارایی کارکنان به تناسب تغییرات محیطی افزایش یافته و شرایط احراز جایگاه‌های شغلی بالاتر را به دست آورند دوره‌های عرضی و طولی تعریف می‌کنند تا کارکنان در زمان‌های لازم به تناسب سنوات خدمتی از سازمان آزاد شده و در مراکز آموزشی به ارتقای مهارت‌های خود پردازند.

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران نیز به پیروی از این منطق برای ارتقای توان، مهارت‌های تربیتی، دانشی و در نهایت بصیرتی و دانایی خود اقدام به تاسیس مراکز تحقیقاتی و آموزشی نموده است که در آنها تلاش می‌شود با ارائه متون آموزشی و کارگاه‌های آموزشی و پژوهشی و تربیتی مهارت‌های لازم تامین شده و فرهیختگان آنها بتوانند با به روز کردن دانش و الگوهای رفتاری توان پاسخ‌گویی به نیازهای سازمانی و مقابله با تهدیدات نرم را داشته باشند.

یکی از روش‌هایی که می‌تواند صفت بالندگی آموزشی و تربیتی مراکز آموزشی و تربیتی را حفظ نماید کنترل مواد آموزشی و فرهنگ آموزشی حاکم بر آنها می‌باشد. دانشکده و پژوهشکده دفاعی با تعریف عناوین پایان‌نامه‌ها توانسته است کمکی به این تغییرات و رصد نیازهای آموزشی داشته باشد و در این شماره خوانندگان با تعدادی از مقالات مستخرجه از آنها آشنا می‌شوند که با هدف فوق شکل و تدوین یافته است.

نباید فراموش کرد مدیریت دانش و تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار و وارد ساختن آنها در متون دانشگاهی از اهداف مهم سازمان‌ها می‌باشد تا تجربیات گذشتگان به فراموشی سپرده نشده و انتقال آن به نسل‌های جدید فرهنگ عمومی شود و در نهایت امکان مدیریت دانایی را برای فرماندهان و مدیران فراهم نماید. چراکه توانایی فرماندهان و مدیران به این است که بتوانند از تجربیات و استعداد‌های نیروهای خود به درستی استفاده نمایند، والا تجمیع نیرو و امکانات نشان از توانایی و قدرت نیست. قدرت و توانمندی زمانی محقق می‌شود که فرماندهان و مدیران بتوانند از پتانسیل و تجربیات نیروها به درستی استفاده کرده و

ضمن حفظ، نگهداری و ارتقا به نسل های بعدی انتقال دهند تا مدیران بعدی از تجربیات آنها استفاده کنند. ما نیز امیدواریم فرماندهان و مدیران با تدوین تجربیات خود امکان نگهداری، ترویج، ارتقا و بهره برداری آن را برای دانشکده و پژوهشکده دفاعی و اساتید آن فراهم نمایند.

دکتر محمد باقر بابایی

فهرست

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی، سال نهم، شماره ۶۳، بهار ۱۳۸۹

مقالات

- | | | |
|-----|---|--|
| ۱ | دکتر محمد باقر بابایی /
محمد قربان جعفری | * طرح نهضت آموزش دوره‌ای اثربخش برای فرماندهان و مدیران |
| ۳۱ | دکتر محمد جواد سبحانی فر /
علی رحمتی | * بررسی میزان اثربخشی آموزش دروس تخصصی دوره‌ی مقدماتی رسته مقاومت بر کارآیی فارغ‌التحصیلان |
| ۶۵ | محسن نوزدیران / علی افضلی | * بررسی میزان تأثیر اجرای دکترین آمادگی یگانی بر آمادگی‌های انفرادی در یکی از یگان‌های نمونه نرزا |
| ۸۵ | علی محمد نایینی / حسین کیبیری
اصل | * بررسی میزان تأثیر فعالیت‌های فرهنگی پایگاه‌های مقاومت محلات قم در مقابله با تهدیدات نرم |
| ۱۰۷ | دکتر حسین ظریف منش / حسین عباسی | * بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تأکید بر دانشگاه امام حسین (ع) و دانشگاه علوم پزشکی بقیه... (عج) |
| ۱۳۵ | دکتر محمد حسین الیاسی / محمد نخرم‌دشتی | * بررسی تأثیر فعالیت‌های فرهنگی بسیج در غنی‌سازی اوقات فراغت جوانان استان اصفهان |

طرح نهضت آموزش دوره‌های اثربخش برای فرماندهان و مدیران

دکتر محمد باقر بابایی^۱

محمد قربان جافری^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۹/۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۲/۲۱

چکیده

طرح نهضت آموزش بسیجیان با هدف ارتقای سطح علمی و توانمندسازی مدیران و فرماندهان بسیج به منظور توسعه ظرفیت آموزش بسیج و پاسخ‌گویی به نیازهای آموزشی مسئولین رده‌های مقاومت و بهسازی منابع انسانی بسیج به اجرا درآمده به منظور بررسی و کسب اطلاعات جامع علمی از میزان اثربخشی طرح نهضت آموزش بسیجیان در ابعاد مختلف و توانمندسازی و بررسی محتوای آموزشی بحث بررسی میزان اثربخشی نهضت آموزش بسیج بر فرماندهان حوزه مقاومت محلات بسیار ضروری و قابل توجه بود. لذا پروژه تحقیقاتی تحت این نام تعریف و تمامی فرماندهان حوزه مقاومت محلات که در این طرح شرکت داشتند که مجموع آنها ۲۸۰۰ نفر می‌باشند که از بین آنها تعداد ۳۷۲ نفر به عنوان نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی از بین نواحی کشور انتخاب شدند. نتایج تحقیق مذکور از طریق آمارهای توصیفی و استنباطی مورد آزمون قرار گرفت و مشخص شد که این طرح را فرماندهان حوزه‌های مقاومت محلات با ۹۹/۷٪ مورد تأیید قرار دادند و به نوعی دیگر این دوره آموزشی با بیش از ۹۰٪ اثر بخشی مورد تأیید واقع شد. پس می‌توان در نهایت چنین

۱ - استاد یار دانشگاه جامع امام حسین^(ع)

۲ - دانش آموخته رشته کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

طرح نهضت آموزش دوره‌ای اثربخش برای فرماندهان و مدیران

نتیجه گرفت که طرح نهضت آموزش فرماندهان و مدیران بسیج توانسته به اهداف خود که همانا توانمند سازی مدیران بسیج، در ارتقای سطح مدیریتی و بهبودی در مدیریت اجرایی بسیج می‌باشد برسد.

کلید واژه‌ها: آموزش، نهضت آموزش، اثر بخشی، فرماندهی، مدیریت

مقدمه

نیروی مقاومت بسیج سپاه به حول و قوه الهی و تحت رهنمودهای مقام عظمای ولایت و با تکیه بر توان فرماندهان، مدیران و عوامل اجرایی تا کنون توانسته است نسبت به جذب، آموزش، سازماندهی و به کارگیری ارتش بیست میلیونی در مأموریت‌های دفاعی، امنیتی، امداد و نجات، کنترل اغتشاشات، فرهنگی، تربیتی، سازندگی و دیگر صحنه‌های دفاع از اسلام، انقلاب، مقدسات و ارزش‌های دینی منشا برکات و خدمات فراوانی باشد. بدیهی است نقش آموزش به عنوان یکی از عوامل مهم و اثر بخش در ایجاد آمادگی، توانمندی و مهارت بسیجیان و در رأس فرماندهان و مدیران اجرایی آنها غیر قابل انکار بوده و با توجه به محدودیت امکانات و مقدرات آموزشی موجود و با عنایت به توسعه روز افزون ساختار، سازمان و مأموریت‌های متنوع در بسیج پاسخ گوی نیاز کنونی نمی‌باشد و لازم است مجموعه نیروی مقاومت بسیج به طور ویژه توانمندی‌های خود را به صحنه آورده و با یک خیزش و حرکت جمعی نقیصه فوق را جبران نمایند. بر این اساس طرح نهضت آموزش در بسیج با اهداف زیر تهیه و اجرا گردیده است.

- تلاش همه جانبه و فراگیر در جهت بهسازی منابع انسانی بسیج.
- تحقق عملی یک سازمان یاد گیرنده در مجموعه بسیج.
- ارتقای سطح علمی و توان کاری فرماندهان و مدیران و متصدیان بسیج.
- توسعه ظرفیت آموزش‌های بسیج و به روز کردن پاسخ گویی به نیازهای آموزش.

بیان مسأله

سازمان عظیم و گسترده بسیج در اقصی نقاط کشور جهت مدیریت و اداره خود نیازمند خیل عظیم مدیرانی است که با روحیه بسیجی تشکیلات گسترده بسیج را اداره و هدایت نمایند. در حال حاضر بالغ بر دو میلیون مدیر و فرمانده اداره و هدایت این نهاد مقدس را در سطوح مختلف تشکیلاتی به عهده دارند. حوزه‌های مقاومت بسیج به عنوان سازمان بالا دستی پایگاه‌ها نقش موثر و تعیین کننده‌ای در تشکیل و اداره بسیج ده‌ها میلیونی عهده دار می‌باشند. فرماندهان حوزه‌های مقاومت در صورتی که از تجربه، مهارت و دانش لازم و کافی برخوردار باشند می‌توانند مسیر تحقق بسیج را هموارتر و با اعمال مدیریت صحیح پایگاه‌های مقاومت را که اجرایی‌ترین بخش سازمان بسیج و سرپنجه‌های عملیاتی محسوب می‌شوند در مسیر درست هدایت نمایند. نیروی مقاومت بسیج جهت ارتقای سطح دانش و توانمندی‌های مدیران و فرماندهان بسیج طرحی را با عنوان نهضت آموزش به اجرا گذاشت از جمله فرماندهانی که تحت پوشش دوره‌های آموزشی این طرح قرار گرفتند فرماندهان حوزه‌های مقاومت بودند. اینک که این دوره‌ها به اتمام رسیده این تردید وجود دارد که آیا این دوره‌ها توانسته است اهداف دانشی، مهارتی و نگرشی خود را محقق سازد و آیا فرماندهان حوزه‌ها پس از گذراندن این دوره‌ها به توانمندی و مهارت‌های لازم برای اداره قوی‌تر حوزه‌ها دست یافته‌اند؟ به عبارت دیگر آیا این دوره‌ها از اثر بخشی لازم برخوردار بوده است؟

این تحقیق بر آن است تا با ارزیابی مراحل مختلف طراحی و اجرای این دوره‌ها شامل برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، عملیات آموزشی و ارزش‌یابی آموزشی میزان اثر بخشی آن را مورد سنجش قرار داده و راهکارهای عملی را جهت ارتقای کیفی این دوره‌ها ارائه نماید.

سوالات تحقیق

۱ - برگزاری دوره نهضت آموزش تا چه میزان برای فرماندهان حوزه‌های مقاومت اثر بخش بوده است؟

- ۲ - دوره نهضت آموزش تا چه میزان در بالا بردن توان مدیریتی و فرماندهی، فرماندهان حوزه‌های مقاومت موفقیت داشته است؟
- ۳ - به چه میزان فرماندهان حوزه مقاومت پس از طی دوره نهضت آموزش نسبت به ماموریت زیر مجموعه‌های خود اشرافیت بیشتری پیدا نموده‌اند؟
- ۴ - دوره نهضت آموزش تا چه میزان در بالا بردن بینش سیاسی و عقیدتی فرماندهان حوزه موفق بوده است؟

فرضیه‌های تحقیق

- ۱ - ارتقای سطح دانش و مهارت‌های مدیریتی فرماندهان به میزان زیادی در اثر بخشی عمل کرد مدیران و فرماندهان حوزه‌ها اثر گذار می‌باشد.
- ۲ - ارتقای سطح دانش و مهارت‌های مدیریتی به میزان زیادی در موفقیت فرماندهان حوزه‌ها در انجام ماموریت محوله اثر گذار می‌باشد.
- ۳ - ارتقای سطح دانش و مهارت‌های مدیریتی باعث افزایش تسلط و اشراف مدیریتی فرماندهان حوزه می‌گردد.
- ۴ - نهضت آموزش به میزان زیادی در ارتقای بینش سیاسی و عقیدتی فرماندهان اثر بخش بوده است.
- ۵ - اهداف مطرح شده در دوره نهضت آموزش به میزان زیادی با نیاز سازمانی فرماندهان حوزه مطابقت دارد.

تعریف مفاهیم

نهضت: نهضت از (نهض) به معنی خیزش و برخاستن و حرکت و آمادگی برای قیام است و این واژه در کنار کلمات دیگر معانی مختلفی را می‌دهد ولی در اینکه به دنبال تغییر و دگرگونی می‌باشد که این حکم در کنار انقلاب به یک معنی و در کنار بحث‌های علمی و آموزشی هم بحث خیزش و برخاستن و حرکت را نشان می‌دهد. (دهخدا، ۱۳۷۰، ص ۲۳۵)

نهضت آموزش: تلاش همه جانبه و فراگیر در جهت بهسازی منابع انسانی و

تحقق عملی یک سازمان یادگیرنده و ارتقای سطح علمی و توان کاری فرماندهان و مدیران و متصدیان و توسعه ظرفیت آموزش بسیج و به روز کردن پاسخ‌گویی به نیازهای آموزش و اصلاح و تغییر روش‌های کاری و هم‌چنین توسعه آموزش‌ها می‌باشد. (حجازی، ۱۳۸۳، ص ۱ و ۲)

تعریف اثربخشی: اثربخشی سازمانی فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح و برنامه شروع می‌شود و شامل تمام فعالیت‌هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می‌کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (شیرازی، ۱۳۷۲، ص ۲۱۱) به بیان دیگر اثر بخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده و نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش‌های انجام شده نتایج مورد نظر حاصل شده است این واژه کاربرد زیادی در تعریف و اندازه‌گیری بهره‌وری دارد.

فرماندهان: در مجموعه سازمان بسیج و رده‌های مقاومت فرماندهان به افرادی اطلاق می‌شود که کار صافی انجام داده و اهم مأموریت آنها مباحث دفاعی امنیتی می‌باشد و دارای مجموعه‌ای از نیروی انسانی و تجهیزات و امکانات می‌باشد.

مدیران: مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد. بخشی از مدیریت را می‌توان از طریق مدیریت آموزش فراگرفت و بخشی دیگر را ضمن کار باید آموخت در واقع بخشی را که با آموزش فراگرفته می‌شود علم مدیریت است و بخشی را که موجب به کار بستن اندوخته‌ها در شرایط گوناگون می‌شود هنر مدیریت می‌نامند. در مجموعه سازمان بسیج و رده‌های مقاومت مدیران به کسانی اطلاق می‌شود که در رده‌های ستادی دارای پست سازمانی می‌باشند و علاوه بر کارهای دفاعی مباحث فرهنگی اجتماعی علمی و... را دنبال می‌نمایند. (اقتداری، ۱۳۵۳، ص ۴۶)

مبانی نظری

کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان متغیرند. در واقع بخشی از

فعالیت‌های آن به منظور تهیه و اجرای برنامه‌های مختلف در راستای بهبود بخشی به وضعیت جسمانی و فکری شاغلین در سازمان‌ها انجام می‌شود و به عبارت دیگر خرده سیستم مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی علاوه بر اینکه از همان ابتدا به دنبال انتخاب بهترین‌هاست، بعد از به اختیار گرفتن نیروی انسانی برای به روز رساندن کارکنان، از نظر جنبه‌های مختلف شخصیتی، مهارت‌ها و توان فکری و غیره تقلا دارد. بنابراین آموزش و بهسازی نیروی انسانی گامی در همین راستاست. یعنی برنامه‌های آموزش نهایتاً تعالی بخشیدن به کمیت و کیفیت عمل‌کرد شغلی افراد و بالاخره افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمانی است.

اساساً عمل‌کرد تابعی است از توانایی، انگیزش و محیط، اگر کارکنان توانایی‌های لازم را داشته باشد و به وسیله محیط مورد حمایت واقع شده و به طور شایسته‌ای برانگیخته شوند، آنها بهترین شانس رسیدن به اهداف را دارند. اگر یکی از عوامل مذکور حذف شده یا ضعیف باشد عمل‌کرد کارکنان آسیب پذیر می‌شود. در بیشتر موارد مدیران می‌توانند از طریق آموزش، توانایی‌های کارکنان را توسعه بخشند.^۱ در واقع آموزش ابزاری برای تاثیر گذاری مثبت بر روی عمل‌کرد کارکنان است. بنا براین جای آن دارد که در کنار بررسی اثر بخشی دوره‌های آموزشی و ارزش‌یابی تاثیر این برنامه‌ها در عمل‌کرد شغلی افراد نیز فعالیت‌های مناسب مبذول شود. این امر نیز مستلزم بررسی مبانی نظری ارزش‌یابی عمل‌کرد کارکنان می‌باشد.

معیارهای سنجش اثربخشی

از دیدگاه مدیران، نتیجه کوشش‌ها و برنامه‌ریزی‌های آنان برای نیل به اهداف سازمانی باید به سنجش در آید و مشخص شود که سازمان تا چه حد به اهدافش دست یافته است. هوج و رابینز در کتاب‌های تئوری سازمان خود از دیدگاه کمبل، ۳۰ معیار

1 - shahrbanoo samarbaksh . English in public and business administration . payame noor university 1378-88.

در زمینه اثربخشی و عمل‌کرد سازمان را معرفی کرده‌اند. در زمینه روش‌های سنجش اثربخشی کیم کامرون و رابینز به چهار روش ذیل اشاره کرده‌اند:

۱- روش مبتنی بر دست‌یابی به هدف^۱

در این روش ابتدا باید مشخص نمود که هدف چه بوده است و سپس عمل‌کرد سنجیده و اندازه گرفته شود. هدف‌هایی از قبیل به «حداکثر رساندن سود»، «جلوگیری از دست دادن بازار» و «ایجاد محیط تدافعی برای محصولات سازمان» یا «داشتن محیط سازمانی سالم» این روش بیشتر در سازمان‌های تولیدی و تجاری کاربرد دارد.

۲- روش سیستم تأمین منابع^۲

در این روش اثربخشی سازمان بر میزان یا درجه موفقیت سازمان در کسب منابع مورد نظر از محیط منوط است. استدلال و فرضیه این سیستم بر این مبنا استوار است که بین سیستم ورودی‌های سازمان از محیط کلان خود و عمل‌کرد سازمان رابطه روشنی وجود دارد، یعنی هر قدر که سازمان در تأمین منابع مورد نیاز خود راحت‌تر و موفق‌تر باشد، بر میزان اثربخشی آن افزوده می‌شود. دفت هم می‌گوید که: «اثربخشی سازمان به توانایی آن در بهره‌برداری از محیط خود در جهت تأمین منابع ارزشمند و کم‌یاب بستگی دارد.»

۳- روش مبتنی بر فرایند درون سازمانی

در این روش، سازمان «اثربخش» سازمانی است که از سلامت سازمانی لازم

1 - Goal Atrinement Approach

2 - systems Approach

برخوردار باشد و افرادی را داشته باشد که دارای انگیزش، علاقه مندی، احساس مسئولیت و نسبت به سازمان متعهد باشند. به عبارت دیگر، سازمان اثربخش سازمانی است سالم؛ بدین معنا که اطلاعات سازمانی در سطوح سازمان (به طور افقی و عمودی) جاری باشد، تضاد در آن بسیار اندک است و روابط درون سازمانی براساس اعتماد و حسن نیت باشد. در چنین شرایطی است که کارکنان سازمان احساس خوش و رضامندی خواهند داشت و دست به دست هم می‌دهند تا بهره‌وری را به بالاترین میزان برسانند.

در این دیدگاه اثربخشی، بیشتر به محیط داخل سازمان توجه می‌شود تا محیط خارج، باید اضافه کرد که سایر عوامل درون سازمانی مانند فرهنگ سازمانی، حس وفاداری و تعلق و تعهد. حس اعتماد و تفاهم بین کارکنان، وجود سیستم ارتباطات سازنده و قوی، نظام ارزش‌یابی صحیح کار از کارکنان، سیستم تشویق و پاداش‌دهی بر افزایش درجه «اثربخشی» تأثیر چشم‌گیری خواهند داشت. (رابینز، ۱۳۸۷، ص ۵۳)

۴- روش استراتژیک پایه گذاران سازمان^۱

بر اساس این روش، سازمان اثربخش سازمانی است که به خواسته‌ها و نظرات کسانی که آن را پایه‌گذاری کرده‌اند پاسخ دهد، مانند دانشگاه که تأکید بر آموزش دانشجویان و در نهایت فارغ‌التحصیل شدن آنان است.

کامرون می‌گوید که: «استراتژی مؤسسان یا پایه‌گذاران سازمان این است که باید حداقل رضایت از عمل‌کرد سازمان حاصل شود و به حدی از توفیق سازمانی دست یابند که در سنجش اثربخشی آن در مورد هدف یا اهداف در نظر گرفته شده رضایت مورد نظر حاصل شده باشد.»

هوج می‌گوید: «به منظور انتخاب بهترین معیارهای اثربخشی لازم است ابتدا به پرسش‌های زیر پاسخ داده شود:

1 - strategie constituencies approach

- ۱- قلمرو فعالیت سازمان چیست؟
- ۲- نگرش یا نقطه نظرات چه کسانی در تعیین اهداف در نظر گرفته شده است؟ (مانند افراد مؤسس سازمان)
- ۳- اثربخشی در چه سطحی از سازمان مورد نظر است؟ (مثلاً اثربخشی فردی، دوایر یا ادارات، یا اثربخشی جامع و کلی سازمان)
- ۴- چه محدوده زمانی برای اثربخشی در نظر است؟ (کوتاه مدت یا بلندمدت)
- ۵- نوع اطلاعات و چگونگی مورد استفاده قرارگرفتن آن چیست؟ (ذهنی یا عینی).
- ۶- از چه مرجعی استفاده شده است؟ (تطبیقی، دستوری یا قاعده‌ای و هدف‌مداری) «

حسب انعطاف‌پذیری (به عنوان وسایل و امکانات) و توانایی جذب منابع (به عنوان نتایج نهایی) مدل هدف عقلایی وجود طرح‌ها و اهداف ویژه (به عنوان وسایل و امکانات و کارایی و بهره‌وری) اثر بخشی سازمانی مدل فرایند داخلی بر افراد و کنترل تأکید دارد و به انتشار مناسب و کافی اطلاعات و ثبات و نظم (به عنوان نتایج نهایی و ارزیابی اثر بخشی سازمانی توجه بسیاری دارد).

شاخص‌های اثر بخش آموزش کارکنان

از دیدگاه دیویس ورثر معیارهای مورد استفاده برای ارزش‌یابی اثربخشی آموزش عبارتند از:

- ۱- واکنش فراگیران به فرآیندها و محتوی آموزش. ۲- دانش و تجربه اکتسابی به واسطه آموزش. ۳- تغییرات رفتاری که ناشی از آموزش باشد. ۴- بهبود و پیشرفت‌های قابل اندازه‌گیری در سطح فردی و سازمانی مانند کاهش ترک شغل، غیبت و تصادفات. اما به نظر می‌رسد در وضعیت فعلی با توجه به پیشرفت‌های مبانی نظری علوم سازمانی و مدیریتی شاخص‌های پویا تر و مناسب‌تری را می‌توان برای سنجش اثر بخشی برنامه‌های آموزشی مطرح نمود. بدین طریق که اثر بخشی فعالیت‌های واحد آموزش در گستره موضوع اثر بخشی سازمان می‌باشد. براین اساس می‌توان از شاخص‌های مطرح‌شده

در زمینه سنجش اثر بخشی سازمانی، در راستای سنجش اثر بخشی برنامه‌های آموزشی استفاده نمود.

ریچارد دفت برای سنجش اثر بخشی سازمانی پنج روش را بیان نموده است که در تدوین شاخص‌های اثر بخشی آموزش می‌توان از چهار مورد آنها بهره‌مند شد. روش‌های مذکور عبارتند از:

۱- روش مبتنی بر نیل به هدف.

۲- روش مبتنی بر تأمین منابع.

۳- روش مبتنی بر فرآیندهای درون سازمانی.

۴- روش مبتنی بر تأمین رضایت گروه‌های ذینفع.

هر کدام از روش‌های مطرح شده ویژگی‌ها و شاخص‌های خاص خودشان را دارا می‌باشند. چهار رهنمود زیر می‌توانند در انتخاب هر یک از روش‌های مذکور، برای تعیین اثربخشی آموزش‌ها مفید واقع شوند:

الف) روش نیل به هدف: این روش «هنگامی مناسب است که اهداف روشن، مورد توافق، قابل اندازه‌گیری و محدودیت زمانی وجود داشته باشد.»

در استفاده از روش مبتنی بر تأمین هدف برای اندازه‌گیری اثربخشی آموزش باید هدف‌های آموزش را شناسایی کرد. این امر یک روش منطقی است، زیرا فعالیت‌های آموزشی در قالب برنامه‌های آموزشی همواره هدفمند می‌باشند. به عبارت دیگر آموزش‌ها برآیند تا تغییرات مطلوب در دیدگاه‌ها و توانایی‌های کارکنان ایجاد نمایند. لذا برای اجرای این روش میزان پیشرفت در جهت رسیدن به آن مطلوب‌ها، اندازه‌گیری می‌شود. استفاده از این روش برای تعیین اثربخشی برنامه‌های آموزشی مستلزم توجه به مفروضات ذیل می‌باشد:

اول: فعالیت‌های آموزشی در قالب برنامه‌های آموزشی باید اهداف نهایی داشته باشند.

دوم: این اهداف بایستی مشخص بوده و برای اینکه به خوبی درک شوند باید تعریف شوند.

سوم: اهداف باید تا حد امکان قابل کنترل و اداره باشند یعنی سازمان و ادارات

موجود بتوانند از عهده آنها برآیند.

چهارم: روی اهداف باید اجماع یا توافق عمومی صورت گرفته باشند.

پنجم: پیشرفت به سوی این اهداف باید قابل اندازه‌گیری باشد

ب) **روش تأمین منابع:** این روش «هنگامی مناسب است که دروندادها تأثیر قابل توجهی بر نتایج دارد». در اجرای این روش به بخش ورودی برنامه‌های آموزشی توجه می‌شود. اساس روش حاضر بر این فرض گذاشته شده است که برنامه‌های آموزشی باید در تحصیل و تأمین منابع مورد نیاز جهت حفظ و نگهداری سیستم‌های آموزشی موفق باشند. این روش بخشی از دیدگاه سیستمی است. بنابراین از دیدگاه این روش اثر بخشی آموزش بدین صورت تعریف می‌شود: «توانایی برنامه‌های آموزشی چه مطلق و چه نسبی در بهره‌برداری از محیط خود برای تحصیل و تأمین منابع ارزشمند و کم‌یاب». (دفت، ۱۳۸۷، ص ۵۸). که اینجا محیط می‌تواند درون و یا خارج از سازمان باشد. به هر حال این روش در جای خودش از سودمندی برخوردار است. زیرا تحصیل و تأمین منابع ارزشمند یکی از شاخص‌های مهم موفقیت برنامه‌های آموزشی به شمار می‌آید.

ج) **روش فرآیندهای درونی:** این روش «هنگامی مناسب است که عمل‌کرد برنامه‌ها به طور شدیدی از طریق فرآیندها و رویدادهایی خاص، تحت تأثیر واقع می‌شوند»^۱ روش تعیین اثر بخشی آموزش بر مبنای فرآیندهای درون سازمانی از آن جهت اهمیت دارد که برای سنجش و اندازه‌گیری اثربخشی به دو موضوع با ارزش توجه دارد.

- آیا از منابع موجود به صورت کارآمد استفاده می‌شود؟

- آیا فعالیت‌های آموزشی به صورت موزون و هماهنگ صورت می‌گیرد؟

به هر حال وقتی این روش برای سنجش اثربخشی آموزش‌ها به کار می‌رود به نتایج نهایی و آزمون‌های برنامه‌های آموزشی کمتر توجه می‌شود. به عبارت دیگر نتایج

1 - kreither Robert.kinick angolo. Organizational behavior.

حاصل از کاربرد این روش با اندکی محدودیت مواجه است. به طور روشن تر این روش نیز بدون عیب و نقص نیست و کاستی‌هایی دارد از جمله با اجرای این روش نمی‌توان عمل کرد برنامه‌های آموزشی را مشخص نمود، دوم اینکه فقط به فعالیت‌ها و منابع اجرای برنامه‌های آموزشی توجه دارد.

د) روش تأمین رضایت عوامل ذینفع: این روش هنگامی مناسب است که عوامل پر قدرت به طور چشم‌گیری می‌توانند برای برنامه‌های آموزشی مفید یا زیان آور باشند.^۱ این روش به این موضوع تأکید دارد که تعیین میزان رضایت گروه‌های مختلفی که می‌توانند در خصوص فعالیت‌های آموزشی و تداوم آنها، مهم باشند، به نوعی نشانگر عمل کرد (اثربخشی) عملیات آموزش می‌باشد. لذا برای تعیین اینکه آیا آموزش‌ها از دیدگاه یک گروه خاص عمل کرد خوبی داشته است یا خیر باید روی آن گروه تحقیق کرد. گروه‌های دخیل در این زمینه می‌تواند شامل فراگیران، مدیران و سرپرستان مستقیم و غیر مستقیم، ارباب رجوع و دولت (قوانین و مقررات) باشد.

اما نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که یک مؤسسه (و به تبع آن سازمان آموزش) نمی‌تواند به صورت هم‌زمان خواسته‌ها و تقاضاهای همه گروه‌ها را تأمین کند. لذا امکان دارد رضایت فراگیران بسیار بالا باشد ولی مدیران آنها چندان رضایت نداشته باشند و یا بالعکس. اما آنچه که مهم است اینکه بررسی تمامی دیدگاه‌ها نتایج جامع‌تری را به دست می‌دهد.

مزیت روش مبتنی بر رضایت گروه‌های ذینفع این است که با اجرای این روش، با دیدگاه بسیار وسیع‌تری به اثربخشی آموزش‌ها توجه می‌شود و عوامل محیطی و درون سازمانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. به علاوه در این روش به نوعی همه شاخص‌ها (اهداف، فرآیندهای درونی و اجرایی، امکانات و تجهیزات) به صورت هم‌زمان مورد توجه قرار می‌گیرند.

1 - ibid

سنجش اثر بخشی آموزش

بررسی‌ها و تحقیقات انجام شده در زمینه اثر بخشی برنامه‌های آموزشی^۱ در مقایسه با سایر جنبه‌ها و ابعاد آموزش کمتر به چشم می‌خورد. علت اصلی این موضوع را می‌توان در پیچیدگی رابطه میان آموزش و رفتار انسانی جست‌وجو نمود. به عبارت روشن‌تر از یک طرف آموزش ماهیتاً امری کیفی است و از طرف دیگر در واقع هدف نهایی آموزش تغییر رفتار و تأثیر گذاری بر آنهاست و این در حالی است که عوامل مؤثر بر رفتار، بی‌شمار می‌باشد. لذا مشخص نمودن سهم آموزش در تغییرات رفتار (سازمانی) چه بسا کاری زمان بر و پر هزینه می‌باشد. اما خوشبختانه اخیراً یک حرکتی گسترده در روند تحقیقات مرتبط با برنامه‌های آموزشی مشاهده می‌شود که گام‌هایی در زمینه سنجش تأثیر اثربخشی آموزش‌های مختلف برداشته شده و در حال پیشرفت و تکامل است.

جای این سؤال مطرح است که «اثربخشی برنامه‌های آموزشی یعنی چه؟» به این سؤال هریک از رویکردها و روش‌هایی که قبلاً مورد بحث قرار گرفتند پاسخ نسبتاً متفاوت و در عین حال مرتبط به هم می‌دهند. اما بر مبنای دیدگاه دفت روش مبتنی بر تحقق اهداف برای سنجش اثر بخشی سازمان و واحدهای تابعی آن از همه روش‌ها معقول‌تر است. بدین ترتیب در پاسخ سؤال فوق می‌توان از تعریف والسپینکس بهره مند شد. از دیدگاه وی اندازه یا حدود دست‌یابی به اهداف برنامه آموزشی بیانگر اثر بخشی آنست. تعریف حاضر با رویکرد نیل به هدف در ارتباط با اثربخشی سازمان هم‌خوانی دارد. بنابراین نکته‌ای که در خصوص این رویکرد صادق است اینکه «اگر سعی شود از هدف‌های عملی و نه هدف‌های رسمی استفاده شود نتایج بسیار بهتری به دست خواهد آمد». (دفت، ۱۳۸۷، ص ۱۰۳)

در توضیح ادعای فوق باید گفت معمولاً هدف‌های رسمی تجریدی و انتزاعی هستند و سنجش آنها مشکل است، هدف‌های عملی نشان دهنده فعالیت‌هایی هستند که

1 - effectiveness of training programs

سازمان واقعاً آنها را انجام می‌دهد. چستر بارنارد معتقد است اگر عملی به مقصود برسد اثر بخشی حاصل گردیده است لذا هرگاه برنامه‌های آموزشی یک سازمان منجر به تحقق هدف‌های خود گردند اثربخش واقع شده‌اند.

بنابراین اثربخشی برنامه‌های آموزشی را می‌توان مترادف با تحقق هدف‌های برنامه‌ها لحاظ نمود. به علاوه «زمانی که جنبه‌های مختلف فرآیند تدریس و یادگیری ارزش‌یابی می‌گردد تدوین معیارهایی که مبنای قضاوت باشند، موضوعی با اهمیت است. به علاوه ارزش‌یابی باید مبتنی بر اصول باشد.»^۱ زیرا ارزش‌یابی‌های ذهنی و برنامه‌ریزی نشده بدون شک نامعتبر و غیر رسمی هستند و ارزش‌یابی‌هایی که چنین خصوصیتی دارند مبنای مناسبی برای تصمیمات آموزشی نیستند. به نظر دولان و شولر برای سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی چهار موضوع را باید سنجید: ۱- واکنش فراگیران ۲- یادگیری ۳- تغییر رفتار ۴- دستاوردها (عوامل کمی که به برنامه‌ها مربوط می‌شوند مانند کاهش شکایت از یک فرد) حتی امروزه صاحب نظران بر این اعتقادند که اثر بخشی برنامه آموزشی را می‌توان کمی کرد، برای انجام دادن این کار به سه مقیاس نیاز است:

الف) هزینه‌ها: مبالغ پولی هستند که برای تأمین آموزش صرف می‌شوند.

ب) تغییر: تفاوتی را که در فاصله آغاز تا انجام (پایان) دوره آموزشی در فرد پدید آمده است در نظر می‌گیرد که در سه سطح رفتاری، نگرشی و عمل‌کرد از طریق پیش‌آزمون و پس‌آزمون قابل بررسی است.

ج) اثر گذاری: نشانگر تغییری است که به طور انحصاری به برنامه آموزشی مربوط بوده است. پال اسپیکتر طرحی را به صورت ذیل برای تعیین اثربخشی برنامه‌های آموزشی ارائه داده است که تقریباً موارد مرتبط با ارزش‌یابی و بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی را در بر می‌گیرد.

سازمان‌ها منابع خود را از محیط وارد و آنها را بدل به خروجی‌ها می‌کنند و به

1 - dikins pavling and germenie Kevin. evaluation. oxford university 1996.

محیط باز می‌گردانند. بر این اساس سه نگرش سنتی به اثربخشی وجود دارد:

الف) نگرش هدف

اثربخشی سازمانی به خروجی‌های سازمان مربوط است و اینکه آیا سازمان به هدف‌هایش در قالب سطوح مطلوب خروجی‌ها رسیده است یا خیر. نگرش هدف شامل شناخت هدف‌های خروجی یک سازمان (سود یا رضایت مشتریان) است و ارزیابی اینکه سازمان تا چه حدی آن هدف‌ها را تامین کرده است. در این نگرش شاخص‌ها شامل هدف‌های مهم یا هدف‌های عملیاتی که منعکس‌کننده‌ی فعالیت‌های واقعی سازمان هستند، می‌باشند.

نگرش هدف در سازمان‌های تجاری کاربرد دارد چرا که خروجی‌های آنها قابل اندازه‌گیری است. شرکت‌های تجاری نوعاً عمل‌کرد را بر حسب سود، رشد، سهم بازار و بازگشت سرمایه ارزیابی می‌کنند. در این حالت دو مساله باید حل شود موضوع چندانگی هدف‌ها و شاخص‌های ذهنی برای دستیابی به هدف‌ها.

از آنجایی که سازمان‌ها هدف‌های چندانگانه و متعارضی دارند، اغلب نمی‌توان اثربخشی را با یک شاخص واحد ارزیابی کرد. دستیابی به سطح بالایی از یک هدف ممکن است به معنای دستیابی به سطح پایینی در هدف دیگر باشد. علاوه بر این، در کنار هدف‌های کلی عمل‌کرد، هدف‌های بخشی نیز مطرح هستند. بدین ترتیب، ارزیابی کامل اثربخشی باید با ملاحظه هم‌زمان چندین هدف انجام شود.

موضوع دیگر چگونگی شناخت هدف‌های عملیاتی یک سازمان و چگونگی اندازه‌گیری میزان دستیابی به آنهاست. برای سازمان‌های تجاری، شاخص‌های عینی مانند سود یا رشد وجود دارد.

بسیاری از هدف‌ها را نمی‌توان به صورت عینی اندازه‌گیری کرد. چنین هدف‌هایی را باید شناخت و در صورت نبود شاخص‌های کمی برای آنها به ادارکات ذهنی درباره‌ی میزان حصول آنها دست یازید. بدین منظور مدیریت رده‌بالا بر اطلاعات دریافتی از مشتریان، رقبا، عرضه‌کنندگان و کارکنان و هم چنین ادراک و شهود خود، تکیه دارد.

ب) نگرش منابع سیستم

اثربخشی را با ملاحظه آغاز فرایند و ارزیابی اینکه آیا سازمان به طور موثر منابع لازم برای عمل کرد بالا را فراهم می‌کند یا خیر می‌سنجد. این نگرش بر این فرض استوار است که سازمان‌ها باید در کسب منابع ورودی و در نگهداری سیستم سازمانی موفق باشند تا به اثربخشی دست یابند. سازمان‌ها باید منابع کم‌یاب و با ارزش را از دیگر سازمان‌ها به دست آورند. با نگرش سیستمی اثربخشی سازمانی به عنوان توانایی سازمان در بهره‌برداری از محیط برای فراهم‌آوری منابع با ارزش و کم‌یاب تعریف می‌شود. در این نگرش شاخص‌ها به دست آوردن منابع برای نگهداشت سیستم (سازمان) است که از ابعاد زیر تشکیل می‌شود:

۱ - وضعیت چانه‌زنی: توانایی سازمان در بهره‌برداری از محیطش در فراهم‌آوری منابع با ارزش و کم‌یاب.

۲ - توانایی تصمیم‌گیرندگان سیستم در ادراک و ترجمان صحیح آنچه محیط خارجی داراست.

۳ - تداوم فعالیت‌های داخلی و روزمره سازمانی.

۴ - توانایی سازمان در پاسخ به تغییرات محیطی

این نگرش زمانی که به دست آوردن شاخص‌های دیگر عمل کرد مشکل باشد، ارزش دارد، نظیر بسیاری از سازمان‌های غیر انتفاعی و رفاه اجتماعی که اندازه‌گیری هدف‌های مربوط به کارایی داخلی در آنها دشوار است. این نگرش کاستی‌هایی نیز دارد از جمله اینکه در اغلب موارد، توانایی به دست آوردن منابع اهمیت کمتری از چگونگی استفاده از آنها دارد. بنابراین توجه صرف به منابع می‌تواند گمراه‌کننده باشد. در هر صورت این نگرش هنگامی که معیارهای نگرش هدف قابل اندازه‌گیری نباشد، کاربرد دارد.

ج) نگرش فرایند داخلی

به فعالیت‌های داخلی سازمان نظر دارد و اثربخشی را با معیارهای سلامت و کارایی داخلی ارزیابی می‌کند. در این نگرش یک سازمان اثربخش دارای فرایندهای

داخلی روان است. کارکنان، خشنود و خوشحال هستند و فعالیت‌های بخش‌های مختلف در هم تنیده شده است. این نگرش محیط خارجی را مدنظر قرار نمی‌دهد. آنچه در این دیدگاه اهمیت دارد، کاری است که سازمان با منابع در اختیارش انجام می‌دهد و این در سلامت و کارایی داخلی آن انعکاس می‌یابد. در این نگرش شاخص‌های اثربخشی سازمان عبارت‌اند از:

- ۱ - فرهنگ قوی سازمانی و جوّ کاری مثبت.
- ۲ - روح جمعی، وفاداری گروهی و کار تیمی.
- ۳ - اعتماد، حمایت و ارتباط بین کارکنان و مدیریت.
- ۴ - اتخاذ تصمیم در کانون‌های اطلاعات صرف‌نظر از اینکه این کانون‌ها در کجای نمودار سازمانی باشند.
- ۵ - ارتباطات افقی و عمودی تحریف نشده و به مشارکت گذاردن حقایق و احساسات مرتبط با دیگران.
- ۶ - پاداش به مدیران برای عمل‌کرد، رشد و توسعه زیردستان و برای خلق یک گروه کاری موثر.

۷ - تعامل بین سازمان و بخش‌ها گوناگون آن و حل تعارضات به نفع سازمان. نگرش فرایند داخلی به این دلیل اهمیت دارد که کارایی در استفاده از منابع و هماهنگی در عملیات داخلی را نشان می‌دهند. از طرفی روندی که اخیراً در مدیریت اهمیت یافته است تقویت منابع انسانی به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی است. بسیاری از مدیران به اهمیت نگرش‌های مدیریت مشارکتی و فرهنگ مثبت سازمانی به عنوان عوامل تشکیل دهنده اثربخشی باور یافته‌اند. این نگرش محدودیت‌هایی هم دارد. ارزیابی سلامت و کارکرد داخلی سازمان اغلب ذهنی است چرا که بسیاری از جنبه‌های ورودی‌ها و فرایندها قابل کمی شدن نیستند. هم‌چنین خروجی کل و رابطه سازمان و محیط پیرامونش ارزیابی نمی‌شوند. لذا کارایی تنها نشان دهنده دید محدودی از اثربخشی است.

اخیراً نگرش‌های ترکیبی به اثربخشی سازمانی پدید آمده‌اند. که شاخص‌های متعددی از اثربخشی را در یک چارچوب واحد ترکیب می‌کنند. این نگرش‌ها عبارت

اند از:

الف) نگرش ذینفعان (موکلان)

این نگرش فعالیت‌های سازمانی گوناگون را با تمرکز بر ذینفعان سازمانی ترکیب می‌کند. یک ذینفع هر گروه داخلی یا خارجی یک سازمان است که سهمی در عمل‌کرد آن سازمان دارد. درنگرش ذینفعان ارضای این گروه‌ها می‌تواند به عنوان یک شاخص عمل‌کرد سازمانی ارزیابی شود. هر ذینفع معیاری متفاوت برای اثربخشی خواهد داشت چرا که دل‌بستگی متفاوتی به سازمان دارد. بنابراین باید نظر هر گروه ذینفع برای آگاهی از اینکه سازمان از نظر آن چگونه کار می‌کند بررسی شود.

ب) نگرش ارزش‌های متضاد

این نگرش برای ترکیب شاخص‌های گوناگون عمل‌کرد که به وسیله مدیران و پژوهشگران استفاده می‌شد، توسعه یافت. گروهی از خبرگان با استفاده از یک سیاهه جامع از شاخص‌های عمل‌کرد اثربخشی سازمانی، به رتبه‌بندی آنها از جهت تشابه پرداختند. تحلیل انجام شده ابعاد اساسی معیار اثربخشی را هویدا کرد که نشان دهنده ارزش‌های متضاد مدیران در سازمان‌ها بود.

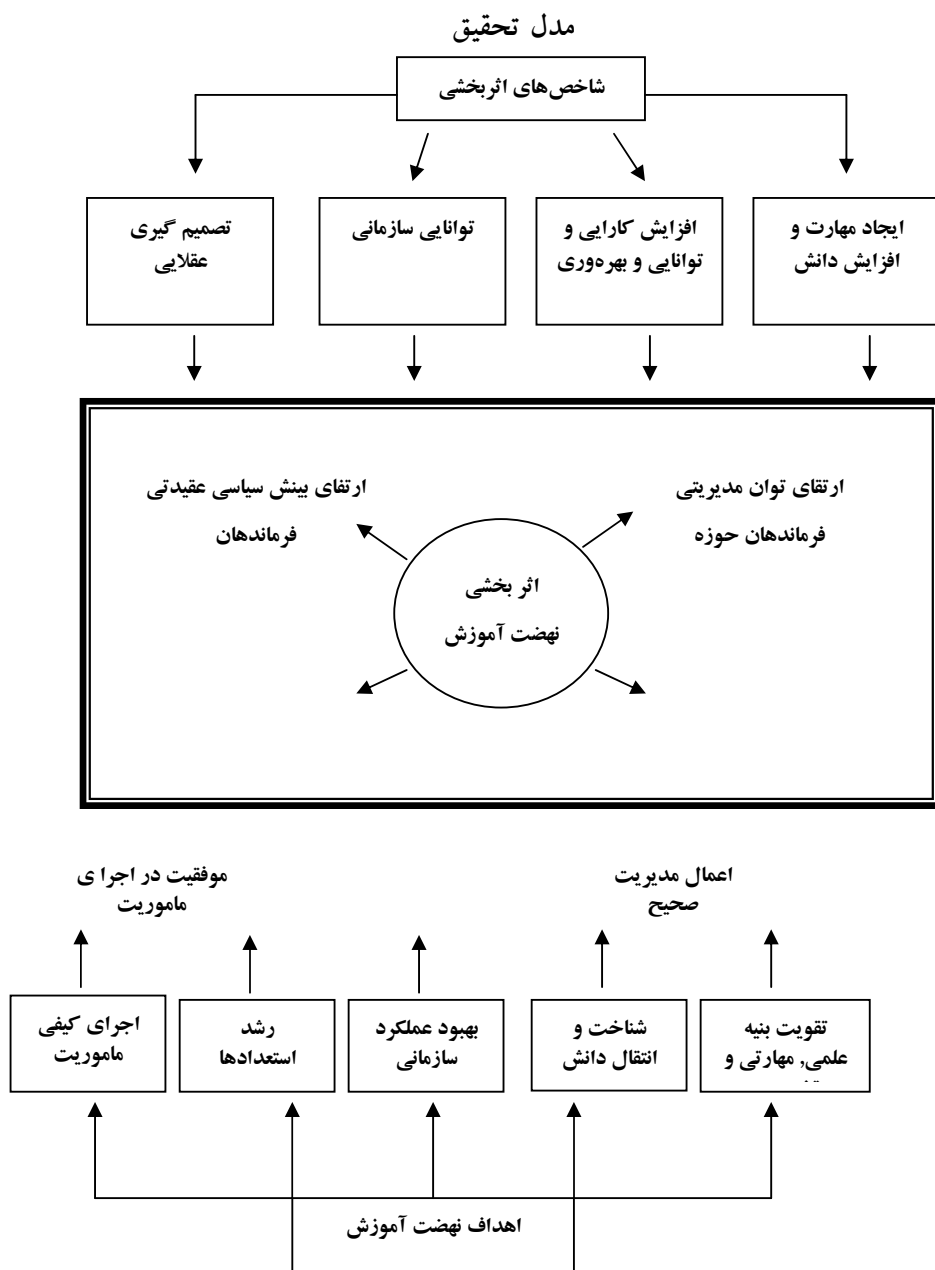
اولین شاخص به تمرکز سازمانی اختصاص دارد و اینکه ارزش‌های غالب سازمان موضوع‌های داخلی یا خارجی هستند. تمرکز داخلی انعکاس دهنده توجه مدیریت به رفاه و کارایی کارکنان است و تمرکز خارجی نشان دهنده تأکید بر رفاه خود سازمان با عنایت به محیط است. شاخص بعد به ساختار سازمانی و ثبات در مقابل انعطاف‌پذیری مربوط است. ثبات انعکاس دهنده یک ارزش مدیریتی برای کنترل بالا به پایین است درحالی که انعطاف‌پذیری، ارزش انطباق و تغییر را نشان دهد.

نگرش ارزش‌های متضاد دو کمک اصلی می‌کند. اول اینکه مفاهیم گوناگون اثربخشی را در یک دیدگاه واحد ترکیب می‌کند. این نگرش ایده‌های هدف‌های خروجی، فراهم‌آوری منابع و توسعه نیروی انسانی را به عنوان هدف‌هایی که سازمان تلاش برای دستیابی به آنها دارد، در هم می‌آمیزد.

دوم اینکه توجه به معیار اثربخشی را به عنوان ارزش‌های مدیریت جلب می‌کند و نشان می‌دهد که چگونه ارزش‌های متضاد و متناقض به طور هم‌زمان وجود دارند. مدیران باید تصمیم بگیرند که کدام ارزش‌ها را می‌خواهند دنبال کنند و بر کدام ارزش‌ها تاکید کمتری خواهد شد. هر چند چهار ارزش متضاد به طور هم‌زمان وجود دارند اما این بدان معنا نیست که همگی دارای اولویت یکسانی هستند. برای مثال سازمان جدیدی که توجه خود را بر پایه‌گذاری سازمان در یک محیط رقابتی متمرکز کرده است، تاکید کمتری بر توسعه کارکنان نسبت به محیط خارجی خواهد داشت. باید توجه داشت که ارزش‌های غالب در یک سازمان همگام با تجربه تقاضاهای محیطی تازه و رهبری جدید در طول زمان تغییر می‌کنند.

مدل مفهومی

این تحقیق بر اساس مطالعات نظری مبتنی بر نظرات صاحب نظران و نگرش‌های مختلف طرح شده در حوزه‌های نظامی، فرهنگی، مدیریتی، دینی و اخلاقی در مورد موفقیت فرماندهان حوزه‌های مقاومت محلات بوده است و مدل مفهومی تحقیق که بیانگر ارتباط و تعامل آموزش با توانمندسازی و ارتقای سطح دانش، ایجاد مهارت و افزایش کارایی و توانایی و... می‌دهد طراحی شده است.



تجزیه و تحلیل

در بررسی موضوعات آموزشی و تربیتی معمولاً محققان از روش‌های مختلفی بهره‌گیری می‌نمایند. این تحقیق از روش پیمایشی برای جمع‌آوری و گردآوری اطلاعات و داده‌ها با استفاده از تکنیک پرسشنامه مدد گرفته شده است.

جامعه آماری تحقیق شامل فرماندهان حوزه‌های مقاومت محلات که دوره نهضت آموزش را طی نموده‌اند و بر اساس آمار موجود در حدود ۲۸۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه تحقیق نیز با استفاده از فرمول کوکران برای ۳۷۲ نفر به دست آمده است و از نمونه‌گیری استفاده شده و افراد به صورت تصادفی مورد پرسش قرار گرفته‌اند. برای تعیین میزان هر یک از سؤالات پرسشنامه از آلفای کرو شاخ استفاده شده که ضریب آلفای برابر ۰/۷۶۳۶٪ به دست آمده است.

بررسی میزان اثربخشی دوره نهضت آموزش فرماندهان حوزه‌های مقاومت موضوع تحقیق حاضر بوده است. ضرورت انجام این تحقیق ایجاب می‌نماید جهت پشتیبانی تئوریکی از مبانی مرتبط با موضوع مورد استفاده قرار گیرد.

برای بررسی و سنجش متغیرهای اساسی که در برگزاری دوره نهضت آموزش تأثیرگذار بود با پرسشنامه لیکرت و از طریق روش‌های پیمایشی (survey) که از رایج‌ترین روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی می‌باشد مورد استفاده قرار گرفت. از جدول یک بعدی جهت توصیف سؤالات عمومی و پرسشنامه براساس طیف لیکرت استفاده شده است و هم‌چنین در تجزیه و تحلیل و تست فرضیات تحقیق از تحلیل‌های دو بعدی با آزمون کای اسوکنر (χ^2) و کندال (b) مورد سنجش قرار گرفتند.

۳۱ سپاه استانی جزء جامعه آماری بوده‌اند؛ از هر سپاه ۲ ناحیه به عنوان نمونه انتخاب گردیدند (یک ناحیه مرکز استان و یک ناحیه به صورت تصادفی) در مرحله بعد فرماندهان حوزه‌های نواحی به تناسب ظرفیت هر ناحیه به دو دسته تقسیم شده‌اند که در سطح ۴۰ ناحیه ۶ حوزه مورد بررسی قرار گرفتند و در سطح ۲۱ ناحیه باقی مانده تعداد ۷ حوزه مورد بررسی قرار گرفتند، فرماندهان این حوزه‌ها پاسخ‌گوی سؤالات بودند.

سن پاسخ‌گویان انتخاب شده حداقل ۲۳ سال و حداکثر ۵۶ سال بوده است که پاسخ‌گویان را از لحاظ سنی به چهار گروه تقسیم نمودیم. گروه اول از سن ۲۳ سال تا

طرح نهضت آموزش دوره‌ای اثربخش برای فرماندهان و مدیران

۳۲ سال که تعداد آنها ۹۲ نفر و ۲۴/۵٪ از پاسخ‌گویان بوده‌اند؛ گروه دوم از سن ۳۳ الی ۴۰ سال که تعداد آنها ۱۳۶ نفر و ۳۶/۲٪ از پاسخ‌گویان را شامل می‌شدند و گروه سوم بین سنین ۴۱ الی ۴۸ سال بوده‌اند که تعداد آنها ۹۶ نفر و ۲۴/۴٪ از پاسخ‌گویان بوده‌اند و آخرین گروه (گروه چهارم) از سن ۴۶ الی ۵۶ سال بوده‌اند که تعداد آنها ۱۱ نفر و ۲/۹٪ از پاسخ‌گویان را شامل می‌شدند لازم به ذکر است که تعداد ۳۳۱ نفر به این سوال پاسخ داده بودند و تعداد ۴۴ نفر سن خود را اعلام نکردند.

جنسیت پاسخ‌گویان تعداد ۳۰۳ نفر از پاسخ‌گویان که معادل ۸۲/۳٪ از کل می‌باشد از فرماندهان حوزه برادران بوده‌اند و جنسیت آنها مرد بوده است و ۲۹ نفر از پاسخ‌گویان زن بوده‌اند و از فرماندهان حوزه خواهران بشمار می‌روند و تعداد ۱۷ نفر نیز به سوال فوق جواب ندادند.

براساس بررسی انجام شده وضعیت تحصیلی فرماندهان بدین قرار می‌باشد تعداد ۱۲ نفر (۳/۲٪) زیر دیپلم، تعداد ۵۸ نفر (۱۵/۵٪) دیپلم، تعداد ۱۴۰ نفر (۳۷/۴٪) فوق دیپلم، تعداد ۱۵۸ نفر (۴۲/۱٪) لیسانس و تعداد ۶ نفر (۱/۶٪) فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند و یک نفر هم به سوال فوق پاسخی نداد.

نتیجه گیری

فرضیه اول: بین برگزاری دوره‌های نهضت آموزش و ارتقای سطح دانش و مهارت‌های مدیریتی فرماندهان حوزه رابطه وجود دارد

فرضیه اول	۱۰۰ تا ۸۰		۶۰		۴۰ تا ۲۰		جمع
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
۱۰۰ تا ۸۰	۱۶۴	۹۶/۶٪	۳۰	۳۴/۱٪	۱	۱/۴٪	۱۹۵
۶۰	۳	۱/۸٪	۵۸	۶۵/۹٪	۶۸	۹۸/۶٪	۱۲۹
۴۰ تا ۲۰	۱	۰/۶٪	۰	۰٪	۰	۰٪	۱
جمع	۱۶۸	۱۰۰٪	۸۸	۱۰۰٪	۶۹	۱۰۰٪	۳۲۵

$$x2 = ۲۲۶/۱۰۸$$

$$\text{Kendall's tau-b} = ۰/۷۷۹$$

$$\text{sig} = ۰/۰۰۰$$

نتایج به دست آمده از پرسشنامه با توجه به جدول بالابزرگاری دوره نهضت آموزش و میزان ارتقای سطح دانش و مهارت‌های مدیریتی فرماندهان حوزه را مورد مقایسه قرار داد؛ جهت تست فرضیه اول با استفاده از آزمون کای اسکوئر و کندال b رابطه معنی داری بین دوره نهضت آموزش و میزان دانش و مهارت وجود دارد بنابراین در آزمون‌های مذکور فرض H1 تأیید و فرض H0 رد می‌شود. لازم به ذکر است نتیجه ی آزمون کای اسکوئر با سطح معنی داری صفر بوده و این نشانگر بالاترین میزان رابطه این فرضیه را می‌رساند و آزمون کندال b با نتیجه صفر بالاترین شدت رابطه فرضیه را نشان می‌دهد. و به شکل دیگر می‌توان گفت که فرضیه با ۱۰۰٪ رابطه تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین برگزاری دوره نهضت آموزش و موفقیت فرماندهان حوزه مقاومت درانجام مأموریت رابطه وجود دارد

جمع		۴۰ تا ۲۰		۶۰		۱۰۰ تا ۸۰		فرضیه دوم
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	طیف
۶۰٪	۱۹۵	۷/۳٪	۷	۶۲/۵٪	۶۵	۹۸/۴٪	۱۲۳	۱۰۰ تا ۸۰
۳۹/۷٪	۱۲۹	۹۲/۷٪	۸۹	۳۷/۵٪	۳۹	۰/۸٪	۱	۶۰
۳٪	۱	۰٪	۰	۰٪	۰	۰/۸٪	۱	۴۰ تا ۲۰
۱۰۰٪	۳۲۵	۱۰۰٪	۹۶	۱۰۰٪	۱۰۴	۱۰۰٪	۱۲۵	جمع

$$x^2 = 192/620$$

$$\text{Kendall's tau-b} = 0/703 \quad \text{sig} = 0/000$$

براساس نتایجی که از جدول بالا از طریق محاسبه آزمون کای اسکوئر (x2) به دست آمده است با $value = 192/620$ و $df = 4$ درجه آزادی (df) و $sig = 0$ سطح معنی داری (sig) با اطمینان ۱۰۰٪ بین برگزاری دوره نهضت آموزش و موفقیت فرماندهان حوزه مقاومت رابطه وجود دارد و هم چنین کندال (b) با $value = 0/703$ و $sig = 0$ سطح معنی داری (sig) ۱۰۰٪ شدت رابطه آنها را معلوم کرده است. بنابراین با اطلاعات به دست آمده از آزمون‌های انجام شده فرضیه H1 تأیید و فرضیه H0 رد می‌شود.

فرضیه سوم: بین برگزاری دوره نهضت آموزش و افزایش تسلط و اشرافیت مدیریتی فرماندهی حوزه‌ها در سازمان رابطه وجود دارد.

جمع		۴۰ تا ۲۰		۶۰		۱۰۰ تا ۸۰		فرضیه سوم طیف
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
%۶۰	۱۹۵	۲/۹	۲	%۳۶/۹	۳۱	%۹۳/۶	۱۶۲	۱۰۰ تا ۸۰
%۳۹/۷	۱۲۹	۹۷/۱	۶۶	%۶۳/۱	۵۳	%۵/۸	۱۰	۶۰
%۳	۱	%۰	۰	%۰	۰	%۰۶	۱	۴۰ تا ۲۰
%۱۰۰	۳۲۵	%۱۰۰	۶۸	%۱۰۰	۸۴	%۱۰۰	۱۷۳	جمع

$$x^2 = ۱۹۵/۹۷۱ \quad \text{Kendall's tau-b} = ۰/۷۲۶ \quad \text{sig} = ۰/۰۰۰$$

بر اساس نتایج جدول بالا که از سوالات پرسشنامه استخراج شده است و براساس آزمون کای اسکوتر (x^2) به دست آمده است با $\text{value} = ۱۹۵/۹۷۱$ و $\text{value} = ۴$ = درجه آزادی (df) و ۰ = سطح معنی داری (sig) با اطمینان ۱۰۰% رابطه آن تأیید می‌گردد و هم‌چنین آزمون کندال (b) با $\text{value} = ۰/۷۲۶$ و ۰۰۰ = سطح معنی داری (sig) ۱۰۰% رابطه فوق را تأیید نموده است. بنابراین با اطلاعات به دست آمده از آزمون‌های انجام شده فرضیه H_1 تأیید و فرضیه H_0 رد می‌شود.

فرضیه چهارم: بین محتوای دوره نهضت آموزش و ارتقایبیش سیاسی و عقیدتی فرماندهان حوزه رابطه وجود دارد.

جمع		۴۰ تا ۲۰		۶۰		۱۰۰ تا ۸۰		فرضیه چهارم طیف
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
%۶۰/۲	۱۹۵	%۰	۰	%۵۲/۵	۵۲	%۹۸/۶	۱۴۳	۱۰۰ تا ۸۰
%۳۹/۸	۱۲۱	%۱۰۰	۸۰	%۴۷/۵	۴۷	%۱/۴	۲	۶۰
%۰	۰	%۰	۰	%۰	۰	%۰	۰	۴۰ تا ۲۰
%۱۰۰	۳۲۴	%۱۰۰	۸۰	%۱۰۰	۹۹	%۱۰۰	۱۴۵	جمع

$$x^2 = ۲۱۲/۷۴۶ \quad \text{Kendall's tau-b} = ۰/۷۹۱ \quad \text{sig} = ۰/۰۰۰$$

براساس نتایجی که از محاسبه آزمون کای اسکوئر (x2) به دست آمده است با $value = 212/746$ و $df = 2$ درجه آزادی (df) و $sig = 0/000$ سطح معنی داری (sig) با اطمینان ۱۰۰٪ بین برگزاری دوره نهضت آموزش و ارتقای بینش سیاسی و عقیدتی فرماندهان رابطه وجود دارد و هم‌چنین آزمون کندال (b) که میزان شدت رابطه را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد با $value = 0/791$ و $sig = 0/000$ سطح معنی داری (sig) ۱۰۰٪ میزان شدت رابطه آنها را تأیید می‌کند. بنابراین با اطلاعات به دست آمده از آزمون‌های انجام شده فرضیه H1 تأیید و فرضیه H0 رد می‌شود.

فرضیه پنجم: بین اهداف مطرح شده در دوره نهضت آموزش و نیاز سازمانی فرماندهان حوزه رابطه وجود دارد

جمع		۴۰ تا ۲۰		۶۰		۱۰۰ تا ۸۰		فرضیه پنجم
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	طیف
۶۰٪	۱۹۵	۱۰/۷٪	۶	۳۰/۸٪	۴۹	۹۵/۹٪	۱۴۰	۱۰۰ تا ۸۰
۳۹/۷٪	۱۲۹	۸۹/۳٪	۵۰	۵۹/۳٪	۷۳	۴/۱٪	۶	۶۰
۳٪	۱	۰٪	۰	۸٪	۱	۰٪	۰	۴۰ تا ۲۰
۱۰۰٪	۳۲۵	۱۰۰٪	۵۶	۱۰۰٪	۱۲۳	۱۰۰٪	۱۶۴	جمع

$$x^2 = 157/238 \quad \text{Kendall's tau-b} = 0/655 \quad \text{sig} = 0/000$$

براساس نتایجی که از محاسبه آزمون کای اسکوئر (x2) به دست آمده است با $value = 157/238$ و $df = 4$ درجه آزادی (df) و $sig = 0/000$ سطح معنی داری (sig) با اطمینان ۱۰۰٪ بین اهداف مطرح شده برگزاری دوره نهضت آموزش و نیاز سازمانی فرماندهان حوزه رابطه معنی داری وجود دارد و هم‌چنین آزمون کندال (b) با $value = 0/655$ و $sig = 0/000$ سطح معنی داری (sig) شدت رابطه آنها را معلوم کرده است. بنابراین با توجه به اطلاعات به دست آمده از آزمون‌های انجام شده فرضیه H1 تأیید و فرضیه H0 رد می‌شود.

با توجه به بررسی انجام شده کلیه فرضیه‌ها با سطح معنی‌دار بالایی و رابطه‌ی

قوی و قابل قبول تأیید شدن و نشان از وجود رابطه معنی داری در بین فرضیه‌ها و برگزاری دوره نهضت آموزش می‌کند. لازم به ذکر است با توجه به اینکه پاسخ‌گویان به کلیه سوالات از متوسط به بالا پاسخ داده‌اند و طیف‌های چهارم و پنجم عمدتاً پاسخ مثبت نداده‌اند و رابطه فرضیات با سطح معنی داری ۱۰۰٪ تأیید شد در ادامه طیف‌ها را به ۳ طیف کاهش دادیم یعنی طیف اول عدد ۸۰ تا ۱۰۰ و طیف دوم عدد ۶۰ و طیف سوم عدد ۲۰ تا ۴۰ را برگزیدیم مجدداً وضعیت قبلی تکرار شد و فرضیه‌ها با ۱۰۰٪ اطمینان تأیید شدند و جای هیچ‌گونه سوالی را باقی نگذاشت.

هر پژوهشی به دنبال پاسخ به سوالات چندی است. منبع و منشأ سوالات متعدّدند ممکن است این سوالات برخاسته از ذهن کنجکاو محقق بوده و یا در پی مشکلات جامعه به وجود آید. مهم پاسخ درست به آنهاست که تنها با پژوهش‌های علمی به دست آید. برگزاری دوره نهضت آموزش فرماندهان حوزه‌ها از موضوعات مهم نیروی مقاومت بسیج بوده است چرا که با توجه به اهمیت حوزه‌ها در ساختار نمسا و تعامل این فرماندهان با بسیجیان و توانمندسازی حوزه‌ها از مؤلفه‌های مهم نقش فرماندهان حوزه‌ها در نیروی مقاومت بسیج می‌باشد. در این پژوهش معلوم گردید که، ایجاد و تقویت مهارت و افزایش دانستن، افزایش کارایی و توانایی و بهره‌وری و توانایی سازمانی و تصمیم‌گیری عقلایی که بر گرفته از تئوری‌های اندیشمندان می‌باشد در اثربخشی دوره‌های نهضت آموزش فرماندهان حوزه کاملاً مؤثر بوده‌اند و همچنین این تئوری‌ها کاملاً منطبق با اهداف دوره نهضت آموزش که شامل تقویت بنیه علمی، مهارتی و تخصصی و ایجاد بصیرت و معرفت، شناخت و انتقال دانش و بهبود در عمل کرد سازمان و رشد شکوفایی استعدادها و اجرای کیفی مأموریت می‌باشد، بوده است.

پیشنهادات و راهکارها

بر اساس نتایج حاصل از اجرای تحقیق موضوعاتی را در قالب پیشنهادات که حاصل تجربیات و نتایج تحقیق است ارائه می‌شود.

۱ - در طراحی دوره‌های آموزشی مدیریتی به سطوح مدیران تحت آموزش توجه

شود و مباحث به نوعی تنظیم شود که برای حوزه فرماندهی فرمانده کاربرد عملی و اجرایی داشته باشد. (مثلاً برای فرماندهان حوزه‌ها اصولاً روش‌ها و چگونگی مدیریت بر یک حوزه با ویژگی‌های جغرافیایی - اجتماعی - فرهنگی و... مورد توجه قرار گیرد).

۲ - دوره‌های آموزشی حتماً مبتنی بر نیازسنجی علمی باشد و محتوای دوره‌ها با نیازهای واقعی فراگیران منطبق باشد.

۳ - استمرار و تداوم آموزش‌ها و سیر تکاملی آنها می‌تواند در روز آمد کردن فرماندهان و تسلط بیشتر آنها بر حوزه‌های مدیریتی بسیار مفید و سازنده باشد لذا از محدود شدن این دوره‌ها به اقدامات مقطعی پرهیز و در قالب نظام آموزشی مدیران و فرماندهان تداوم داده شود.

۴ - بررسی‌ها نشان می‌دهد بین زمان اجرای دوره و محتوای پیش بینی شده تناسبی وجود ندارد و حجم دروس ارائه شده با ظرف زمانی دوره سازگار نیست در این خصوص باید به نوعی چاره اندیشی شود.

۵ - از آنجایی که حضور طولانی مدت بسیجیان و فرماندهان در دوره‌های آموزشی امکان پذیر نیست لذا اجرای دوره‌ها به صورت پودمانی و در مقاطع زمانی مختلف مورد تأکید است.

۶ - با توجه به تغییر رویکردهای بسیج از حوزه نظامی به غیر نظامی در طراحی دوره‌های آموزشی نیز باید این رویکرد محسوس و مورد توجه قرار گیرد.

۷ - با توجه به گستردگی و فراگیر بودن بسیج باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که سازمان بسیج به عنوان یک سازمان یادگیرنده و یاد دهنده مطرح و امورات آموزشی در سلسله مراتب فرماندهی ساری و جاری شود.

۸ - از آنجایی که حوزه‌های مقاومت به نوعی در هر سه طیف مأموریتی سپاه و بسیج نقش دارند، لذا باید به گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که فرماندهان حوزه‌ها متناسب با علاقه و نیاز خود در برنامه‌های آموزشی طیف مربوطه شرکت نمایند.

الف) مقابله با تهدید سخت

ب) مقابله با تهدید نیمه سخت

ج) مقابله با تهدید نرم

۹ - در تهیه و تدوین متون آموزشی باید تجدید نظر شود و متون آموزش متناسب با سطح فراگیران تدوین شوند. (بین سر فصل‌های آموزشی فرماندهان نواحی - حوزه‌ها و پایگاه‌ها باید تفاوت جدی متناسب با حوزه‌های مأموریتی وجود داشته باشد)

۱۰ - فرایند آموزشی دوره‌های نهضت آموزش از هم‌گرایی لازم برخوردار نیستند لذا لازم است بین برنامه‌ریزی آموزشی - برنامه‌ریزی آموزشی - برنامه‌ریزی درسی - عملیات آموزشی و ارزش‌یابی آموزشی هم‌گرایی و تناسب لازم ایجاد شود.

۱۱ - زمان‌بندی اجرای دوره‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است و این زمان‌بندی باید متناسب با نوع اشتغالات فرماندهان شناور باشد تا استان‌ها و شهرستان‌ها بتوانند متناسب با شرایط اقلیمی و خاص خود زمان مناسب را برای اجرای دوره‌ها فراهم نمایند.

۱۲ - برای فرماندهان حوزه‌های مقاومت اقشار مختلف بسیج دوره‌های خاص متناسب با نوع مأموریت و انتظارات سازمانی آنها تعریف شود. مثلاً آموزش‌هایی که برای فرماندهان حوزه‌های مقاومت دانش آموزشی طراحی می‌شود با حوزه‌های محلات متفاوت باشد.

۱۳ - یکی از نیازهای ضروری دوره‌های مدیریتی بهره‌مندی از اساتید و مربیان مجرب و آموزش دیده می‌باشد و بهتر است قبل از اجرای دوره‌های آموزشی نسبت به تربیت و آموزش مربیان و اساتید مورد نیاز اقدام شود.

۱۴ - برای افزایش سطح اثربخشی دوره‌ها به ویژه تداوم آنها لازم است در خصوص تثبیت فرماندهان و جلوگیری از ریزش‌های مکرر و تغییرات زود هنگام اقدام جدی صورت گیرد.

۱۵ - توجه به سطح تحصیلات کلاسیک فرماندهان و سطح‌بندی آنها اقدام لازم صورت گیرد و فرماندهان با هر سطح تحصیلات در یک کلاس قرار نگیرند.

۱۶ - فراگیران دوره‌ها جهت برخوردارگی از انگیزش لازم برای حضور در آموزش‌ها از امتیازات لازم برخوردار شوند و جذابیت‌های لازم برای

فرماندهان به گونه‌ای ایجاد شود که با میل و رغبت بیشتری در دوره‌ها شرکت کرده و کمبودهای آن را با مطالعات جانبی جبران نمایند.

منابع و ماخذ

- ۱ - دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۰). لغت نامه دهخدا. تهران.
- ۲ - حجازی ، محمد (۱۳۸۳). نهضت و آموزش در بسیج و اهداف و ضرورت‌ها. تهران: مرکز فن آوری آموزش.
- ۳ - شیرازی، علی (۱۳۷۲). مدیریت آموزشی. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد.
- ۴ - اقتداری، علی محمد (۱۳۵۳). سازمان و مدیریت. تهران : انتشارات امیر کبیر.
- ۵ - رایبیز، استیفن (۱۳۷۸). تئوری سازمان ترجمه الوانی و دانایی فر. تهران.
- ۶ - دفت ، ریچارد (۱۳۷۸). تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه پارسایان و محرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی .
- ۷ - هوج ، آنتونی لورنس (۱۹۹۶). ارتباط بین اثر بخشی و کارایی. بی‌جا.
- ۸ - اداره طرح و برنامه ستاد مشترک معاونت سازمان (۱۳۷۶). جدول سازمان، ناحیه و حوزه مقاومت بسیج. تهران: ستاد مشترک سپاه.
- ۹ - بست، جان (۱۳۷۴) روش‌های تحقیق در علوم تربیتی، ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی. تهران: انتشارات رشد .
- ۱۰ - علاقه بند علی (۱۳۷۶) مبانی و اصول مدیریت آموزشی. تهران : انتشارات آموزش و پرورش.

بررسی میزان اثربخشی آموزش دروس تخصصی دوره‌ی مقدماتی رسته مقاومت بر کارآیی فارغ‌التحصیلان (با تأکید بر منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ)

دکتر محمد جواد سبحانی فر^۱

علی رحمتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۵/۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۲/۱۸

چکیده

رکن اصلی سازمان‌ها برای پیشرفت و روبرو شدن با شرایط پیرامونی همانا منابع انسانی که دارای مهارت و کارایی بالایی است می‌باشد. این نیروها برای به روز شدن و آشنایی با علوم و تکنولوژی‌های نوین نیاز به آموزش‌های مختلف دارند. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی نیز یکی از نهادها و سازمان‌هایی است که به عنوان حافظ دستاوردهای نظام، نیاز به نیروی کادر کارآمد دارد. یکی از نیروهای این نهاد نیروی بسیج است که سیستم آموزش کادر این نیرو برای رساندن آنها به یک درجه مطلوب از آمادگی؛ دوره‌های خاصی را به صورت طولی و عرضی تعریف نموده است. یکی از این دوره‌ها دوره مقدماتی رسته مقاومت می‌باشد؛ که در این دوره فراگیران برای آشنایی با ماموریت سازمان انواع دروس را در قالب دروس عمومی و

۱ - استاد یار دانشگاه جامع امام حسین^ع

۲ - دانش آموخته رشته کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

تخصصی می‌گذرانند.

این تحقیق که یک تحقیق میدانی است ضمن پرداختن به ادبیات نظری موضوع آموزش و اثربخشی با بهره‌گیری از نظرات دانشجویان و فرماندهان و مدیران این نیرو سعی در بررسی میزان اثربخشی آموزش دروس تخصصی دوره مقدماتی رشته مقاومت بر کارآیی فارغ التحصیلان دارد.

کلید واژه‌ها: آموزش، اثربخشی، کارایی، رشته مقاومت.

مقدمه

تمامی مکاتب الهی و در رأس آنها اسلام، انسان را موجودی کمال طلب می‌دانند؛ از نظر اسلام، انسان همواره در حال تکامل بوده و جهت‌گیری او به سوی خداوند تبارک و تعالی می‌باشد. از طرفی یکی از راه‌های تقرب به ذات اقدس الهی، علم و دانش است، علمی که زیبایی عقل است و انسان را خداجو می‌نماید. آموزش، عامل مهمی برای کسب دانش و علم، افزایش مهارت و تغییر رفتار و طرز تفکر افراد بوده و باعث می‌گردد که انسان بتواند به عمق موضوعات شناخت دقیقی پیدا کند. آموزش نقش بسیار حساسی را در اداره سازمان و نیل به اهداف آن بر عهده دارد. آموزش در واقع کلید اصلی حل اکثر مشکلات در سازمان‌های امروزی است. در صورتی که آموزش به نحو اصولی و مطابق نیازمندی‌ها و امکانات اجرا گردد، در کارآمدی سازمان‌ها و کارکنان آن نقش فوق‌العاده‌ای را ایفا خواهد نمود. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به عنوان یک سازمان نظامی - فرهنگی که مسئولیت دفاع مسلحانه از انقلاب اسلامی و حفظ دستاوردهای آن را بر عهده دارد، در راستای تحقق مسئولیت خود، نیروی مقاومت بسیج را سازماندهی نموده تا با بهره‌گیری از قابلیت‌های پایان‌ناپذیر مردم مسلمان و انقلابی، نظام جمهوری اسلامی را در برابر تهدیدات گوناگون دشمنان داخلی و خارجی حفظ و حراست نماید. نیروی مقاومت بسیج برای تأمین بدنه مردمی توان دفاعی کشور، همواره نیازمند مدیران خلاق و مبتکر می‌باشد، دستیابی به مدیران خلاق و مبتکر تحقیقات در گرو ایجاد نظام آموزشی اثربخش می‌باشد؛ زیرا آموزش علاوه بر بهینه‌سازی نیروی انسانی، بهبود نحوه انجام

مأموریت‌ها، ایجاد نگرش و بینش هم‌گون، هم‌فکری، هم‌جهتی در سطوح مختلف سازمان و افراد را موجب می‌شود. آموزشی که پایه‌های خود را بر روی شالوده‌های غنی فکری استوار کرده و دارای پشتوانه علمی باشد، آموزش کاربردی است. این نوع آموزش بازدهی مطلوبی داشته و بهره‌وری را در پی خواهد آورد.

اعمال مدیریت در سازمان گسترده بسیج، که میلیون‌ها انسان خداجو و مؤمن، از اقشار مختلف با موقعیت‌های گوناگون اجتماعی را در بر دارد، امر آسانی نبوده و تنها در سایه کارآمدی مدیران و فرماندهان آن، قابل دسترسی است.

سخن آخر اینکه، آموزش مهم‌ترین و مؤثرترین عاملی است که می‌توان با تکیه بر آن مدیران و فرماندهان متخصص مورد نیاز ارتش بیست میلیونی را تربیت نمود.

بیان مسأله

مطابق اصل یکصد و پنجاه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اساسنامه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، پاسداری از انقلاب اسلامی، حفظ دستاوردها و ارزش‌های آن، مقابله با دشمنان داخلی و خارجی و تداوم حاکمیت الهی به سپاه پاسداران محول گردیده است.

برای تحقق چنین رسالت و مأموریت عظیمی، نیروی انسانی مؤمن و کارآمد به عنوان عامل استراتژیک در سازمان سپاه نقش حیاتی ایفا می‌نماید و کسانی که افتخار عضویت در نهاد سپاه پاسداران را کسب می‌نمایند باید مجهز به دو بال علم و تقوا باشند و آن را در طول دوران خدمت و حتی بعد از آن تداوم بخشند.

از آنجایی که هدف اساسی آموزش مدیران در هر سازمان، تأمین مهارت‌های مختلف آنها به منظور افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری آن سازمان می‌باشد. این پژوهش برآنست تا آموزش دروس تخصصی دوره‌ی مقدماتی رسته مقاومت را در دانشکده شهید مطهری بسیج مورد بررسی قرار داده و میزان کارآمدی فارغ‌التحصیلان دوره‌ی مزبور را ارزیابی نماییم.

حوزه‌های مقاومت به عنوان صفتی‌ترین رده سازمانی نیروی مقاومت بسیج، نقش اساسی در تحقق اهداف سازمانی به ویژه عینیت یافتن ارتش بیست میلیونی بسیج

دارند، این امر در گرو توجه و تقویت مضاعف این سطح از سازمان بسیج می‌باشد، از طرف دیگر طبق ابلاغ فرمانده محترم نیروی مقاومت بسیج، نیروهای جدیدالورود، می‌بایست عمدتاً در رده‌های مقاومت به کارگیری شوند بنابراین آموزش و پرورش مدیران و فرماندهان توانمند جهت اداره رده‌های مقاومت بسیج از حساسیت و اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. از آنجایی که مسئولیت آموزش افسران جدیدالورود در رشته مقاومت بر عهده دانشکده شهید مطهری بسیج می‌باشد، لازم است برای آگاهی از میزان اثربخشی این آموزش‌ها در توانمندسازی فراگیران برای اجرای مأموریت‌ها و نیز میزان کاربردی بودن آنها تحقیق و بررسی دقیق و جامعی صورت گرفته تا در صورت نیاز به اصلاح یا تجدید نظر، راهکارهای مناسب علمی و کاربردی پیشنهاد گردد.

بنابراین مسأله اساسی این تحقیق عبارت است از: آیا آموزش دروس تخصصی دوره مقدماتی رشته مقاومت، در افزایش کارآیی فارغ التحصیلان مورد نظر مؤثر بوده است یا خیر؟

طرح سوال‌های تحقیق:

الف) سوال اصلی:

۱- آیا آموزش دروس تخصصی دوره مقدماتی رشته مقاومت در افزایش کارآیی فارغ التحصیلان دوره مزبور مؤثر بوده است؟

ب) سوال‌های فرعی:

- ۱- آیا آموزش دروس تخصصی دوره مزبور موجب شناخت بهتر فارغ التحصیلان نسبت به مأموریت و وظایف بسیج شده است؟
- ۲- آیا آموزش دروس تخصصی دوره مزبور در افزایش سطح دانش مدیریتی فارغ التحصیلان مربوطه از مأموریت‌های بسیج مؤثر بوده است؟
- ۳- آیا آموزش دروس تخصصی دوره مزبور در افزایش مهارت فارغ التحصیلان مربوطه در انجام بهینه مأموریت و وظایف بسیج مؤثر بوده است؟
- ۴- آیا دروس تخصصی دوره مزبور از نظر فرماندهان و مدیران منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ از اثربخشی لازم در توانمندسازی فارغ التحصیلان مربوطه برخوردار بوده است؟
- ۵- آیا ارزیابی فرماندهان و مدیران منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ نسبت

میزان کارآیی فارغ‌التحصیلان دوره‌ی مزبور مساعد می‌باشد؟

فرضیه اصلی

آموزش دروس تخصصی دوره‌ی مقدماتی رسته مقاومت در افزایش کارآیی فارغ‌التحصیلان مؤثر بوده است.

فرضیات فرعی

- ۱- آموزش دروس تخصصی دوره‌ی مقدماتی رسته مقاومت موجب شناخت بهتر فارغ‌التحصیلان مربوطه نسبت به مأموریت و وظایف بسیج شده است؛
- ۲- آموزش دروس تخصصی دوره‌ی مزبور در افزایش سطح دانش مدیریتی فارغ‌التحصیلان مربوطه مؤثر بوده است؛
- ۳- آموزش دروس تخصصی دوره‌ی مزبور موجب افزایش مهارت فارغ‌التحصیلان مربوطه در انجام بهینه مأموریت و وظایف بسیج شده است؛
- ۴- دروس تخصصی دوره‌ی مزبور از نظر فرماندهان و مدیران منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ از اثربخشی لازم در توانمندسازی فارغ‌التحصیلان مربوطه برخوردار بوده است؛
- ۵- فرماندهان و مدیران منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ میزان کارآیی فارغ‌التحصیلان دوره‌ی مزبور را مطلوب ارزیابی می‌کنند.

تعاریف آموزش

- آموزش از نظر لغوی یعنی انتقال علوم و فنون به فراگیر و از نظر اصطلاحی یعنی تلقین مهارت‌ها، عادت‌ها، نگرش یا عقاید به فرد. (سرمدی، ۱۳۷۹، ص ۲۰)
- آموزش یعنی پروراندن احساس مستقل نسبت به زندگی، و ایجاد رابطه‌ای که سبب می‌شود خاطره‌هایی که از همزیستی انسان‌ها پدید آمده برای همگان سودمند باشد. (همان، ص ۱۹)
- آموزش عبارت است از فعالیت‌هایی که به منظور ایجاد یادگیری در یادگیرنده

- از جانب آموزش دهنده طرح ریزی و اجرا شود و بین آموزش بیننده به صورت کنش متقابل جریان می یابد. (سیف، ۱۳۸۶، ص ۳۰)
- آموزش عبارت است از هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح ریزی شده ای که هدف آن آسان کردن یادگیری در یادگیرندگان است. (همان، ص ۳۰)
 - آموزش عبارت است از فراهم آوردن فرصت هایی برای آن که فراگیران یاد بگیرند. (نظری، ۱۳۸۴، ص ۱۳)
 - تعلیم (آموزش) انتقال معلومات و محفوظات نیست، آموزش صحیح آن است که انسان را برای جستجوی مداوم راه حل های جدید تجهیز نماید (بازسازی تجربه) و... آموزش باید مهارت در تفکر را تشویق کند. (خلیلی شورینی، ۱۳۸۲، ص ۳۷)
 - تعلیم (آموزش) یعنی بازسازی تجربه،... تا یادگیرندگان علاقه مند به تحقیق و حل مسئله گردند. (همان، ص ۳۷)
 - آموزش تجربه ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی توانایی ها، تغییر مهارت، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. (سیدجوادین، ۱۳۳۵، ص ۲۶۷)
- به نظر می رسد تعریف دکتر سیدجوادین در کتاب مبانی مدیریت منابع انسانی، جامع ترین تعریف از آموزش باشد، زیرا به ابعاد مختلف آموزش و اهداف آن توجه کامل نموده است؛ بنابراین با در نظر گرفتن تعریف ایشان و سایر تعاریف فوق الاشاره، تعریف نهایی آموزش را می توان چنین بیان نمود:
- آموزش مجموعه فعالیت هایی است، به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در افراد از طریق یادگیری، تا آنها را به کسب دانش بیشتر، انجام ماهرانه ی کارها و بهبود نگرش و ابراز رفتار مطلوب اجتماعی قادر سازد.

اهداف آموزش

هدف هر آموزشی تغییر در رفتار فراگیر می باشد، تغییر در رفتار در اثر کنش و واکنش یادگیرنده در فرآیند آموزش حاصل می شود. به عبارت دیگر هدف آموزش عبارت است از بیان تغییرات مطلوب در رفتار فراگیر. (عصمتی پور، ۱۳۷۸، ص ۳۵)

نیل به هدف آموزش در زمینه تغییر رفتار فراگیر؛ مستلزم ارائه‌ی اطلاعات و معلوماتی است که موجب افزایش دانش وی در زمینه نحوه تعامل با دیگران شده و زمینه به روز رفتارهای مطلوب در فراگیر را مهیا نماید. به عبارت دیگر یادگیری در اثر آموزش، تأثیر مستقیمی روی شکل‌دهی رفتار فراگیر ایفا می‌کند. بنابراین می‌توان اهداف کلی آموزش را به انتقال معلومات (یادگیری) و تغییر رفتار فراگیر معطوف نمود.

البته در تعیین هدف‌های آموزشی معیارهای مختلفی وجود دارد که در تقسیم‌بندی اهداف، تفاوت ایجاد می‌نماید. در یک تقسیم‌بندی کلی سه هدف زیر برای آموزش بیان شده است:

۱ - **هدف‌های کلی:** اهداف کلی، هدف‌های واسطه، راهبردی و تاکتیک‌های روند تعلیم و تربیت را تعیین و آنچه آموزش بینندگان در پایان دوره باید یاد گرفته یا باید انجام دهند را به صورت واضح و دقیق بیان می‌نماید. (یعقوبی، ۱۳۸۱، ص ۹۶)

۲ - **هدف‌های جزئی:** هدف‌های جزئی عبارت‌های دقیق‌تری هستند تا عمل‌کردهای خاص فراگیر که نشانگر نحوه نیل به هدف‌های کلی آموزش است را مشخص می‌نماید؛ به عبارت دیگر هدف‌های جزئی منظور طراحان آموزشی از آموزش دروس را مشخص و به روشنی بیان می‌نماید. (عصمتی پور، ۱۳۷۸، ص ۳۱)

۳ - **هدف‌های رفتاری:** هدف‌های رفتاری، بیان سریع عمل‌کرد مورد انتظار از فراگیر می‌باشد که می‌بایستی وی پس از یک مرحله یا دوره‌ی آموزش باید از خود نشان دهد. (یعقوبی، ۱۳۸۱، ص ۹۶)

اثربخشی

- اثربخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده؛ به بیان دیگر اثربخشی نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش‌های انجام شده منجر به نتایج مورد نظر شده است. (دفت، ۱۳۷۱، ص ۵۸)
- اثربخشی به مفهوم انجام دادن کار درست می‌باشد، کار درست کاری است که نیل به اهداف تعیین شده را امکان پذیر می‌سازد. بدون اثربخشی تلاش بیشتر،

- صرفاً دور شدن سریع‌تر از مقصد مورد نظر را به دنبال دارد. (ترابی، ۱۳۸۶)
- اصلاح رویه‌های مدیریت، کسب موفقیت، تولید ایده‌های جدید، تقویت ارزش‌های سازمانی، تفکر گروهی، مشارکت و مواردی مانند آن از جمله تعابیری هستند که در مدیریت معادل اثربخشی به کار می‌رود. (سلطانی، ۱۳۸۰)
 - با توجه به تعاریف فوق‌الاشاره به نظر می‌رسد تعریف «کونتز» در کتاب «اصول مدیریت» به نحو شایسته‌ای توانسته است اثربخشی را، با در نظر گرفتن ابعاد مختلفی از قبیل مقرون به صرفه بودن، به کارگیری کم‌ترین منابع و نیل به بیشترین سود، بیان نماید. بنابراین تعبیر «دست یافتن به هدف‌ها با به کارگیری کمترین منابع» تعریف جامع‌تری از واژه اثربخشی را ارائه می‌نماید.

الف) آموزش اثربخش

- اثربخشی آموزش عبارت است از: درجه نیل به اهداف آموزش به عبارت دیگر اثربخشی آموزش این است که آموزش کارکنان تا چه حد و چه میزان به منظوری که از آموزش در مرحله برنامه‌ریزی تعیین شده تأمل گردیده است، و نتیجه حاصل از فراگیری تا چه حد برای سازمان مطلوبیت دارد. (هنر پرور شجاعی، ۱۳۸۰)
- منظور از آموزش اثربخش کارکنان، کلیه مساعی و کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و هم چنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید. (همان)

ب) ویژگی‌های آموزش اثربخش

اثربخشی آموزش مستلزم انتخاب روش‌های مناسب آموزشی می‌باشد. انتخاب روش‌های آموزشی مناسب، موجب اثربخشی آموزش شده و به آن ویژگی‌هایی می‌بخشد. مهم‌ترین ویژگی‌های آموزش اثربخش عبارتند از:

۱- تناسب با هدف:

مهم‌ترین معیار اثربخشی آموزش، تناسب روش آموزش با هدف مورد نظر و برنامه‌درسی می‌باشد، یعنی در انتخاب یک روش لازم است میزان ارتباط و اثربخشی آن در جهت

دستیابی به هدف یا اهداف معینی مورد توجه قرار گیرد. روش انتخاب آموزش ضرورتاً بایستی همه هدف‌های آموزش یعنی دانش افزایی، مهارت آموزی و تغییر نگرش را مد نظر قرار دهد. (نجف بیگی، ۱۳۷۹، ص ۲۶۰) در چنین صورتی آموزش، اثر بخش خواهد بود.

۲- تناسب با دیگر عناصر برنامه آموزشی:

روش مناسب آموزشی، علاوه بر تناسب با هدف، بایستی با دیگر عناصر برنامه درسی و آموزشی از قبیل محتوا، موضوعات و ماهیت دروس تناسب داشته باشد. (همان، ص ۲۶۳)

۳- تناسب با یاد گیرنده:

آموزش اثر بخش مستلزم داشتن تناسب با توانایی ذهنی، علایق، نیازها و تجربیات یادگیرنده است، تا ارتباط لازم بین روش و یاد گیرنده برقرار گشته و آموزش، نقش مفید و اثر بخش داشته باشد. برای این کار لازم است آموزش به گونه‌ای باشد که تجربیات تازه با تجربیات قبلی یادگیرنده مرتبط شود و به تجدید نظر و تکمیل آن منجر گردد. (همان، ص ۲۶۴)

۴- برخورداری از تنوع:

تنوع در مواد، وسایل، منابع، روش‌ها، تکنیک‌ها و فضای آموزشی، آموزش را از حالت یک نواخت و خسته کننده خارج و به آن جذابیت می‌بخشد و از طرف دیگر شرایط بهتری برای نوعی تکرار مفید در ارائه محتوا، مفاهیم، اصول و روش‌های علمی مورد نظر فراهم می‌آورد. از آنجا که ارائه محتوا در قالب متنوع به یادگیری عمیق‌تر منجر می‌شود، تنوع مفید، تأثیر قابل توجهی در اثربخشی آموزش خواهد داشت. (همان، ص ۲۶۴)

۵- مشارکت و فعال بودن یادگیرندگان:

یادگیری، مستلزم تجربه یادگیرنده و تعامل وی با محیط می‌باشد؛ به عبارت دیگر تجربه از حالت ذهنی به صورت عینی موجب عمیق شدن و پایداری بیشتر یادگیری شده، رغبت و علاقه‌مندی بیشتر یادگیرندگان را افزایش می‌دهد. (همان، ص ۲۶۶)

۶- به کار گرفتن حواس، مهارت‌ها و توانایی‌های مختلف یادگیرندگان:

گرچه بخشی از یادگیری از طریق حس شنوایی انجام می‌شود ولی بخش عمده

دیگر، از طریق بینایی حاصل می‌شود. حواس دیگری چون لامسه، بویایی و چشایی نیز به سهم خود در یادگیری انسان مؤثرند. حس بینایی، نقش اساسی تری در یادگیری دارد؛ پس از آن شنوایی و حواس دیگر در مرتبه بعدی قرار دارند. ضمناً نباید آموزش را به شیوه‌های شنیداری محدود ساخت، بلکه اولویت دادن به شیوه‌های دیداری به ویژه تلفیق شیوه‌های دیداری و شنیداری تأثیرات مفید آموزش را افزایش می‌دهد. به علاوه، یادگیری مفید، مستلزم فعال شدن دیگر جنبه‌ها و مهارت‌های بدنی، ذهنی و روانی فراگیر است. استفاده از جنبه‌های شخصیت و مهارت‌ها و توانایی‌های مربوط به آن بر تأثیرگذاری آموزش می‌افزاید. به طور مثال گردش علمی که علاوه بر دیدن و شنیدن، جنبه‌های عاطفی، ذهنی و گاه اخلاقی و اجتماعی یادگیرنده را فعال و درگیر می‌سازد، می‌تواند نسبت به روش دیداری - شنیداری مفیدتر واقع گردد. (همان، ص ۲۷۰)

۷- استفاده از وسایل و مواد آموزشی ساده، ارزان قیمت و ابتکاری:

مواد و وسایل آموزشی از عناصر قابل توجه در برنامه درسی و آموزش هستند، تنوع منطقی و بجا در کاربرد مواد و وسایل آموزشی، می‌تواند بر کیفیت آموزش بیفزاید. از آنجا که در اغلب مواقع، به دلیل هزینه بر بودن وسایل آموزشی امکان، استفاده از آنها برای برخی مراکز آموزشی مقدور نمی‌باشد. لذا این مشکل را می‌توان با تهیه و تولید مواد آموزشی ابتکاری، ارزان قیمت از نوع نمونه‌های « معلم ساخته » برطرف نمود؛ زیرا استفاده از مواد و وسایل ابتکاری و ارزان قیمت از ویژگی‌های آموزش اثربخش به شمار می‌رود، به شرط آن‌که این اقدام متناسب با هدف‌های آموزشی، توانایی‌ها، علایق یادگیرندگان و... باشد. (همان، ص ۲۷۰)

۸- میزان ارتباط با تک تک یادگیرندگان:

آموزش اثربخش باید شرایط لازم جهت مشارکت فعال و پیشرفت انفرادی یادگیرنده را فراهم آورد. استفاده از روش‌های متنوع، مواد و وسایل مختلف، مطالعه انفرادی، انتخاب روش یادگیری مناسب و مورد علاقه و انجام پروژه‌های انفرادی مناسب، می‌توانند در این زمینه مؤثر واقع شوند. (همان، ص ۲۷۳)

۹- تناسب با شرایط و امکانات محیط:

شرایط و امکانات محیط، معمولاً نحوه آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اجرای روش‌های آموزش هزینه بر، در حالی که مرکز آموزش با محدودیت‌هایی مواجه است

یا دادن تکالیفی که یادگیرنده از عهده پرداخت هزینه آن بر نمی‌آید، مثال‌هایی از این موارد هستند. آموزش اثر بخش مستلزم تغییر شرایط موجود بوده و از وظایف اصلی برنامه‌ریزی، حداکثر بهره‌گیری از امکانات موجود است. (همان، ص ۲۷۳)

۱۰- تناسب با رشد شخصیت و بهداشت روانی یادگیرندگان:

آموزش اثر بخش آن است که علاوه بر آموزش علمی، بر رشد شخصیت و بهداشت روانی یادگیرندگان نیز تأثیر مثبت داشته باشد. آموزش به مفهوم کامل آن با جنبه‌های پرورشی و بهداشت روانی مرتبط است. (همان، ص ۲۷۶)

ج) عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش

عوامل متعددی وجود دارند که بر اثربخشی آموزش مؤثرند که ذیلاً به آنها اشاره

می‌شود:

- ۱- نیازسنجی (تعیین نیازهای آموزشی)؛
- ۲- شکل اجرای دوره‌های آموزشی؛
- ۳- پشتیبانی‌های مالی از آموزش؛
- ۴- میزان اعتقاد و جدی گرفته شدن آموزش از سوی فراگیران؛
- ۵- سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلان سازمان در مورد آموزش؛
- ۶- ایجاد فرصت به کارگیری یافته‌های آموزشی در عمل برای فراگیران؛
- ۷- استفاده از تجهیزات کمک آموزشی؛
- ۸- برگزاری دوره‌های آموزشی در زمان و مکان مناسب؛
- ۹- تبیین ارزش‌های سازمان به کارکنان جدیدالورود در برنامه‌های آموزشی؛
- ۱۰- میزان استفاده از آموزش برای توسعه مهارت‌های مدیریتی در مدیران؛
- ۱۱- مبتنی بودن آموزش‌ها با راهبردهای سازمان؛
- ۱۲- مبتنی بودن آموزش‌ها بر توسعه روابط انسانی مناسب در سازمان‌ها؛
- ۱۳- محسوب کردن هزینه‌های آموزشی به عنوان سرمایه‌گذاری از طرف مدیران سازمان (ابطحی، ۱۳۸۳، صص ۱۷۰-۱۶۸)

کارآیی، مهارت و اثربخشی

الف) تعاریف

۱ - کارآیی

کارآیی عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک محصول به مصرف رسیده است. اگر سازمانی بتواند در مقایسه با سازمان دیگر با صرف مقدار کمتری از منابع، به هدف مشخص برسد، می‌گویند که کارآیی بیشتری دارد. (دفت، ۱۳۷۱، ص ۶۴)

۲ - مهارت

مهارت عبارت از توانایی‌های قابل پرورش شخص که در عمل‌کرد و ایفای وظایف وی منعکس می‌شود؛ منظور از مهارت، توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه توسط شخص است. ضابطه‌ی اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است. (علاقه مند، ۱۳۷۱، ص ۱۸۳)

۳ - اثر بخشی

انجام کار درست و مطابق با هدف

ب) انواع کارآیی

در ارزیابی عمل‌کرد سازمان‌ها کارآیی را چهار نوع زیر تقسیم می‌کنند:

۱ - کارآیی فنی

کارآیی فنی، نشان دهنده میزان توانایی یک سازمان یا بنگاه برای حداکثرسازی میزان تولید با توجه به منابع و عوامل تولید می‌باشد. به عبارت دیگر میزان توانایی تبدیل ورودی‌هایی مانند نیروی انسانی، ماشین آلات و... به خروجی‌ها، در مقایسه با بهترین عمل‌کرد توسط کارآیی فنی سنجیده می‌شود. (مهرگان، ۱۳۸۳، ص ۱۴۴)

۲- کارآیی تخصصی

این کارآیی به تولید بهترین ترکیب محصولات با استفاده از کم هزینه‌ترین ترکیب ورودی‌ها دلالت می‌کند. این کارآیی مشخص می‌کند که آیا قیمت ورودی‌های مورد

استفاده به گونه‌ای است که هزینه تولید را به حداقل برساند. کارآیی تخصصی مستلزم انتخاب مجموعه‌ای از عوامل تولید است که سطح مشخصی از محصول را با حداقل هزینه، تولید نماید. کارآیی تخصصی را کارآیی قیمت نیز می‌نامند. (مهرگان، ۱۳۸۳، ص ۴۵)

۳- کارآیی ساختاری

کارآیی ساختاری، معیاری برای سنجش کارآیی مؤسسات با محصولات متفاوت می‌باشد. (همان، ص ۴۵)

۴- کارآیی مقیاس

کارآیی مقیاس، یک مؤسسه یا واحد از نسبت « کارآیی مشاهده شده‌ی»، آن مجموعه به «کارآیی در مقیاس بهینه» به دست می‌آید. هدف این کارآیی، تولید در مقیاس بهینه می‌باشد. (همان، ص ۴۵)

ج) روش‌های اندازه‌گیری کارآیی

۱ - نسبت تعداد واحدهای کارانجام شده (ستاده‌ها) به تعداد واحد داده‌ها:

این روش کلاسیک اندازه‌گیری کارآیی و ساده‌ترین روش است که با محدودیت‌هایی مواجه است از جمله اینکه جنبه‌های مختلف عمل کرد یک سازمان را در نظر می‌گیرد.

۲ - نسبت استفاده به درستی

در این روش نیز در عمل مشکلاتی دارد چرا که بسیاری از اوقات استفاده بیشتر از اوقات یا تجهیزات به معنای کارآیی بالا نیست.

۳ - نسبت‌هایی که صرفاً میزان ستاده را مورد توجه قرار می‌دهد

تعداد مراجعاتی که کارشان انجام شد یا قبض‌های جریمه شده‌هایشان توسط

پلیس راهنمایی این روش به ندرت توسط سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود. چرا که سوابق این اطلاعات چندان روشن نیست و جمع‌آوری این اطلاعات نیز دقت فراوانی می‌خواهد.

۴ - شاخص بهره‌وری

این شاخصه‌ها برای اندازه‌گیری درصد تغییرات از سالی به سال دیگر به کار برده می‌شود و آنچه بیشتر مورد نظرات کارآیی نسبی است تا کارآیی مطلق.

(د) روش‌های نوین اندازه‌گیری کارآیی

با وجود محدودیت‌های سنجش کارآیی، چهار پیشرفت عمده در این زمینه شبیه ذیل در حال تکوین می‌باشد:

۱ - کوشش‌های مجدد برای سنجش کارآیی که به محاسبه نسبت کار انجام شده به داده‌ها می‌پردازد و در آن داده‌ها به توجه به تعداد ساعت کار یا واحد بررسی تعریف می‌شوند.

۲ - کاربرد روزافزون ستاده‌های کار انجام شد.

۳ - اشاعه افزایش روش‌های سنجش اثربخشی.

۴ - توجه فرآیند، نسبت به سیستم‌های اندازه‌گیری جامع، این سیستم ممکن است بیش از یک و یا شاید تمام روش‌های فوق را در برگیرد.

(ه) اصول دوازده‌گانه کارآیی

هرنیگتون امرسون از اندیشمندان معاصر اصول زیر را به نام اصول دوازده‌گانه کارآیی را تدوین و ارائه نموده است:

۱ - هدف‌های صریح و روشن؛

۲ - درایت؛

۳ - استشاره تخصصی؛

۴ - انضباط؛

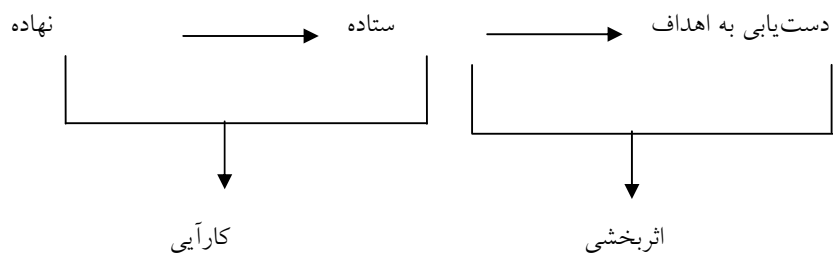
۵ - رفتار منصفانه؛

۶ - اسناد و مدارک معتبر؛

- ۷ - هماهنگی؛
- ۸ - استانداردهای جداول نقاشی؛
- ۹ - شرایط استاندارد شده؛
- ۱۰ - عملیات استاندارد شده؛
- ۱۱ - روش‌های کار استاندارد و مطلوب؛
- ۱۲ - پاداش برای انجام صحیح وظایف.

(و) تفاوت اثربخشی و کارآیی

بین این دو واژه تفاوت زیادی وجود دارد، کارآیی ارتباط بین نهاده‌ها با ستاده‌ها را اندازه‌گیری می‌کند، در حالی‌که اثربخشی ارتباط بین ستاده‌ها و اهداف سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند در کارآیی اگر هر ستاده بیشتر و هر داده کم شود کارآیی صددرصد می‌شود. اختلافات بین این دو واژه در شکل زیر نشان داده شده است.



با توجه به شکل می‌توان گفت کارآیی اثربخشی را تعیین نمی‌کند. یک گروه به آسانی می‌تواند صد درصد کارا باشد ولی صفر درصد اثر بخش باشد (ویلیام ج. ردین) تفاوت بین این دو واژه را به وسیله نمودار زیر بیان کرده است:

کارآیی	اثربخشی
انجام صحیح کارها	انجام کارهای صحیح و درست
حل مسائل	ایجاد ابتکار عمل
حفظ منابع	بهینه ساختن و بسیج منابع
انجام وظایف	به دست آوردن منابع
هزینه‌های کمتر	افزایش منفعت

ض) انواع مهارت

هنگامی که کارکنان در یک دوره‌ی آموزشی شرکت می‌کنند، انتظار دارند تا به مهارت‌هایی دست یابند که آنها را در انجام وظایف سازمانی خود، حرفه‌ای‌تر و نگرش‌شان را اثر بخش‌تر نماید. این امر تنها زمانی امکان‌پذیر است که دوره‌های آموزشی به اهداف خود نایل و کارکنان، مهارت‌های جدید را یاد گرفته باشند. به عبارت دیگر یکی از شاخصه‌های اصلی آموزش مؤثر، انتقال مهارت به فراگیران است تا هنگامی که آنها به محیط کار خود برگشتند وظایف سازمانی خود را به نحو مطلوب انجام دهند. استفاده از روش‌هایی نظیر مطالعات موردی، شبیه‌سازی، استفاده از وسایل کمک آموزشی و ایفای نقش، مدرسان را در انتقال مهارت‌های جدید و مناسب به فراگیران یاری می‌نماید. علاوه بر این مدرسان، می‌توانند فراگیران را تشویق کنند تا قبل از اتمام دوره‌ی آموزش خود «برنامه عمل» مشخصی را با استفاده از مهارت‌های فراگرفته شده در طول دوره، تمرین و ماهر شدن خود در زمینه‌های مورد نظر را به اثبات برسانند. از طرف دیگر، با توسعه سازمان‌ها و به وجود آمدن سازمان‌های بزرگی که عهده‌دار شئون مختلف زندگی اجتماعی هستند، مدیران و کارکنان این سازمان‌ها باید از سطح مطلوبی از دانش، مهارت و قدرت درک برخوردار باشند تا به نحو صحیح و کارآمد، وظایف خود را ایفا نمایند. به‌طور کلی از منظر صاحب نظران علم مدیریت و آموزش مؤثر، مهارت‌های مورد نیاز مدیران و کارکنان در سازمان‌ها به سه نوع زیر تقسیم می‌شوند:

۱ - مهارت فنی

مهارت فنی عبارت است از: مهارت به کارگیری علوم، روش‌ها، فنون و تجهیزات ویژه برای انجام امور و وظایف تخصصی (رضاییان، ۱۳۸۱، ص ۳۹۹) به عبارت دیگر، مهارت فنی یعنی دانایی و توانایی انجام وظایف خاصی که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت‌های فنی از طریق تحصیل (آموزش نظری)، کارورزی (آموزش عملی) و تجربه حاصل می‌شوند. این مهارت شامل فنون و روش‌های برنامه‌ریزی، بودجه بندی، کنترل، حسابداری، امورمالی، کارگزینی، کارپردازی و... می‌باشد. ویژگی بارز مهارت فنی آن است که به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی در آن می‌توان دست یافت. (علاقه بند، ۱۳۷۱، ص ۱۸۳)

۲ - مهارت انسانی

مهارت انسانی عبارت است از مهارت و توانایی کار با کارکنان و زیردستان و استفاده از آنها برای انجام وظایف محوله (رضاییان، ۱۳۸۵، ص ۳۹۹) به عبارت دیگر مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم، همکاری، انجام دادن کار به وسیله دیگران، مهارت انسانی در نقطه مقابل مهارت فنی است یعنی کارکردن با مردم در مقابل کارکردن با اشیاء؛ مهارت انسانی مستلزم آن است که فرد بیش از هر چیز، خود را بشناسد، به نقاط قوت خود آگاه باشد، عقاید و رفتارش بر خودش روشن باشد، اعتماد به نفس داشته باشد، سپس به دیگران اعتماد کند، به عقاید، ارزش‌ها و احساسات آنها احترام بگذارد، آنان را درک کند، از تأثیر گفتار و کردار خویش بر دیگران آگاه باشد و بتواند محیط امن و قابل قبولی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد. (علاقه بند، ۱۳۷۱، ص ۸۴)

۳- مهارت ادراکی

مهارت ادراکی عبارت است از مهارت و قدرت درک پیچیدگی‌های سازمان و

تشخیص موقعیت و جایگاه عمل کرد خود در سازمان؛ این مهارت به فرد کمک می‌کند تا بتواند مطابق و همسو با اهداف کلی سازمان عمل کند. (رضاییان، ۱۳۸۵، ص ۳۹۹)

به عبارت دیگر مهارت ادراکی یعنی توانایی فهم ظرافت‌ها و پیچیدگی‌های کل سازمان و آگاهی از این‌که در خور شرایط سازمان عمل می‌کند یا نه؟ این آگاهی موجب می‌شود به جای این‌که فقط بر مبنای هدف‌ها و نیازهای گروه خود عمل کند، اقدامات خود را بر هدف‌های کل سازمان استوار سازد.

ش) رابطه کارآیی با مهارت

کارآیی با مهارت، روابط مختلفی دارد که آشنایی با این روابط مستلزم بررسی این روابط در چهار بُعد: از حیث ماهیت و تعاریف، از حیث تشابه و تفاوت، از حیث عمل‌کردی، از حیث نظام بهره‌وری به شرح زیر می‌باشد:

۱- رابطه کارآیی با مهارت از حیث ماهیت و تعاریف

مهارت با کارآیی و اثربخشی، تقریباً مکمل هم می‌باشند؛ مهارت لازمه کارآیی و اثربخشی است؛ توانایی و استعداد‌های افراد از دو جهت می‌توانند بر عمل‌کرد آنها اثرگذار باشد: یکی دانش و دیگری تجربه؛ لذا برای انجام کارهای درست و درست انجام دادن کارها احتیاج به مهارت‌های گوناگون می‌باشد که نوع و میزان آن با سطوح مدیریتی و غیر مدیریتی فرق می‌کند. (سیدجوادین، ۱۳۸۲، ص ۴۲۴)

۲- رابطه کارآیی با مهارت از حیث تشابه و تفاوت

باید به این نکته توجه داشت که تشابه کارآیی با مهارت مربوط به دستیابی به اهداف است؛ یعنی اگر اثربخشی و کارآیی را در دسترسی به اهداف و استفاده بهینه از منابع (مادی و معنوی) در نظر بگیریم بدون شک مهارت هم به همین‌گونه در تحقق اهداف و استفاده صحیح و مناسب از منابع، کاربرد دارد. (همان، ص ۴۲۴)

۳- رابطه کارآیی با مهارت از حیث کاربردی (عمل‌کردی)

همان‌گونه که اثربخشی و کارآیی به عنوان دو شاخص اصلی در میزان عمل‌کرد، مؤثر هستند، مهارت نیز به سهم خود و نوع آن (فکری، تحصیلی، ادراکی، فنی و...) در

میزان عمل‌کرد افراد مؤثر می‌باشد. (همان، ص ۴۲۸)

۴- رابطه کارآیی با مهارت از حیث نظام بهره‌وری

تفاوت کارآیی با مهارت را می‌توان از جهت تقدم و تأخر آنها به‌دست آورد؛ اکثر اندیشمندان در این زمینه از تقدم مهارت و رشد آنها به منظور بالا بردن کارآیی سخن گفته‌اند. مهارت ذاتی (که از استعدادها بالقوه فرد سرچشمه می‌گیرد) به همراه مهارت اکتسابی (که از تجربه، آموزش، تعامل و... سرچشمه می‌گیرد) می‌تواند کارآیی را افزایش دهد؛ ضابطه اصلی در مهارت داشتن، همان «اقدام» و «عمل مؤثر» در شرایط متغیر است. (همان، ص ۴۲۸)

ط) تأثیر آموزش بر کارآیی و مهارت

افزایش کارآیی سازمان‌ها، در گرو افزایش کارآیی منابع انسانی است و افزایش کارآیی منابع انسانی در گرو آموزش، توسعه دانش، مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای انجام موفقیت‌آمیز مشاغل است. البته آموزش‌هایی می‌تواند باعث ایجاد و افزایش کارآیی گردد که هدف‌دار، مداوم، پرمحتوا و به وسیله کارشناسان، اساتید و مربیان مجرب در امور آموزش، برنامه‌ریزی و اجرا گردد. این آموزش‌ها می‌توانند نیروی انسانی یک سازمان را همگام با پیشرفت‌های علم و فن‌آوری به حرکت در آورده و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آنان مؤثر باشند. پیشرفت‌های سریع علم و فن‌آوری اصولاً می‌توانند نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی و روش‌های انجام کار را تغییر دهد. بنابراین تجربه گذشته به ما گوشزد می‌نماید که تغییر در مسیر حرفه‌ای مشاغل و روش‌های انجام کار اجتناب‌ناپذیر است و توجه به آموزش و توسعه منابع انسانی در مسیر این تغییر و تحولات، تنها پلی است که می‌تواند ما را از دنیای امروز به دنیای پر تغییر و تحول فردا رهنمون باشد. بنابراین لزوم آموزش‌های مداوم، هدف‌دار، برنامه‌ریزی شده و همگام با پیشرفت‌های علم و فن‌آوری، باید به‌طور جدی در فرآیند مدیریت مورد توجه خاص قرار گیرد. این نکته مهم است که هزینه‌های آموزش را نباید جزء هزینه‌های مصرفی سازمان به حساب آورد بلکه هزینه‌های آموزش را در واقع باید

با دید هزینه‌های سرمایه‌گذاری برای آینده‌نگری دانست؛ زیرا که نتایج آن در دراز مدت مشخص می‌گردد. (ابطحی، ۱۳۸۳، ص ۱۹۷)

ظ) تفاوت بین اثربخشی، کارآیی و بهره‌وری

درمباحث عمل‌کرد سازمانی، مفاهیم کارآیی و اثربخشی ابهام‌آمیزند و حتی به صورت مترادف هم به کار می‌روند؛ اما بین آنها تفاوت وجود دارد که حتی برای بیشتر مردم نیز قابل درک است: کارآیی یعنی «انجام دادن درست چیزها» و اثربخشی یعنی «انجام دادن چیزهای درست» طبق نظر «دراکر»^۱ اثربخشی عبارت است از «موفقیت در دستیابی به هدف»، درحالی‌که کارآیی حداقل شرایط برای بقایا، ماندگاری بعد از موفقیت به دست آمده می‌باشد. یک نتیجه احتمالی حاصل از بررسی تفاوت بین این دو اصطلاح این است که سازمان می‌تواند کاراً باشد، اما اثربخش نباشد یا بر عکس. (لانیدی، ۱۳۸۶، ص ۸۷)

دکتر رضاییان صاحب نظر مشهور علم مدیریت و رفتار سازمانی در بیان تفاوت بین کارآیی و اثربخشی می‌گوید: کارآیی یعنی «انجام کار در کوتاه‌ترین زمان با کمترین هزینه» و اثربخشی یعنی کسب هدف به گونه‌ای که رضایت خاطر افرادی که کار را انجام می‌دهند حاصل شود.

وی که با نگاه مدیریتی به این دو موضوع می‌نگرد معتقد است: هرچه کار ریزتر شود، کارآیی بیشتر می‌شود، پس لازمه کارآیی، تخصصی کردن امور و تجربه کاراست؛ ولی لازمه اثربخشی، انعطاف، تنوع و گرفتن بازخورد از کار است. (رضاییان، ۱۳۸۵، ص ۳۳۲)

از نگاه دیگر، مفهوم «کارآیی» گاهی با دو واژه «اثربخشی» و «بهره‌وری» اشتباه می‌شود. اثربخشی میزان هم‌جهت بودن انجام فعالیت‌های یک سازمان را با اهداف تعیین شده برای آن نشان می‌دهد؛ به عبارت دیگر اثربخشی درجه دستیابی یا تکمیل هدف را بیان می‌دارد؛ اما بهره‌وری، ترکیبی از اثربخشی و کارآیی است، زیرا اثربخشی با عمل‌کرد، و کارآیی با استفاده از منابع در ارتباط است. با تقسیم اثربخشی بر کارآیی یعنی:

$$\text{بهره‌وری} = \frac{\text{اثربخشی}}{\text{کارآیی}}$$

(مهراگان، ۱۳۸۱، ص)

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

در این قسمت از مقاله به جمع‌بندی و ارائه جداول حاصل از جمع‌آوری دو گروه از نمونه آماری (گروه آزمون ۵۰ نفر و گروه کنترل ۵۰ نفر) ۱۰۰ پرسشنامه تکمیل شده توسط افراد نمونه آماری پرداخته شد. در ابتدا پاسخ‌های دریافتی هریک از سؤالات مندرج در پرسشنامه در جدول مربوطه را مورد توصیف قرار داده و پس از تجزیه و تحلیل نمودار مربوطه ترسیم گردید.

توصیف نمونه‌های پژوهش

پس از دسته‌بندی و بررسی داده‌های حاصل از پژوهش نتایج آنها به قرار زیر در این بخش ارائه می‌گردد:

مجموعه داده‌ها در سه قسمت ارائه خواهد شد در ابتدا مشخصات فردی پاسخ‌گویان، در پنج مؤلفه میزان تحصیلات، سابقه خدمت، میزان گروه سنی، درجه و جایگاه مشخص شد.

سپس ارزیابی افراد نمونه آماری نسبت به هر یک از سؤالات پرسشنامه (۱۸ سوال) مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. در قسمت آخر جداول دو بعدی استنتاج ارزیابی پاسخ‌گویان که تست فرضیه‌ها هم به وسیله آنها صورت خواهد پذیرفت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

الف- مشخصات پاسخ‌گویان: مشخصات فردی پاسخ‌گویان در قالب جداول یک تا پنج ارائه خواهد شد.

جدول ۱ - توزیع پاسخ گویان نسبت به میزان تحصیلات

آموزش ندیده	آموزش دیده	میزان تحصیلات
۰	۰	دیپلم
۷۶	۲۲	فوق دیپلم
۲۴	۷۶	لیسانس
۰	۲	فوق لیسانس
۱۰۰	۱۰۰	جمع

از نظر سطح تحصیلات بیشترین درصد مربوط به لیسانس در گروه آموزش دیده با ۷۶ درصد می باشد.

در گروه آموزش ندیده بیشترین درصد مربوط به فوق دیپلم با ۷۶ درصد می باشد. کمترین درصد در گروه آموزش دیده ۲ درصد و در آموزش ندیده ۰ می باشد.

جدول ۲ - توزیع پاسخ گویان نسبت به سابقه خدمت

آموزش ندیده	آموزش دیده	میزان سابقه خدمت
۷۲	۷۶	۵-۱۰
۱۲	۱۶	۱۱-۱۵
۱۶	۸	سایر
۱۰۰	۱۰۰	جمع

با توجه به داده های جدول شماره ۲ مشاهده می شود: بیشترین درصد مربوط به سابقه خدمت در گروه آموزش دیده ۵-۱۰ سال با ۷۶

درصد می‌باشد.
 بیشترین درصد مربوط به سابقه خدمت در گروه آموزش ندیده ۱۰-۵ سال با ۸۲ درصد می‌باشد.
 کمترین درصد سابقه خدمت پاسخ‌گویان در گروه آموزش دیده در گزینه سازی ۸ درصد می‌باشد.
 کمترین درصد سابقه خدمت پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده در گزینه ۱۱-۱۵ سال با ۱۲ درصد به خود اختصاص داده است.

جدول ۳ - توزیع پاسخ‌گویان نسبت به گروه‌های سنی

آموزش ندیده	آموزش دیده	میزان سن
۶۰	۲۸	۲۵-۳۰
۲۸	۳۶	۳۱-۳۵
-----	۱۸	۳۶-۴۰
۰/۲	۱۸	سایر
۱۰۰	۱۰۰	جمع

با توجه به داده‌های جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود:
 ۱- ۳۶ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش دیده در گروه سنی ۳۱-۳۵ سال بوده‌اند،
 ۲- ۶۰ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده در گروه سنی ۲۵-۳۰ سال بوده‌اند.
 ۳- کمترین (۱۸ درصد) از پاسخ‌گویان در گروه آموزش دیده در گروه سنی ۴۰-۳۶ سال قرار گرفته‌اند.
 ۴- ۰/۲ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده در گروه سنی سایر قرار گرفته‌اند.

جدول ۴ - توزیع پاسخ گویان نسبت به درجه نسب شده

آموزش ندیده	آموزش دیده	میزان / درجه
۷۶	۶	۱۱
۱۸	۲۶	۱۲
۱	۶۰	۱۳
۲	۴	۱۴
۳	۴	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۰۰	جمع

با توجه به داده‌های جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود:

- ۱- بیشترین درجه پاسخ گویان در گروه آموزش دیده ۱۳ با ۶۰ درصد می‌باشد.
- ۲- بیشترین درجه پاسخ گویان در گروه آموزش ندیده ۱۱ با ۷۶ درصد می‌باشد.
- ۳- کمترین درصد برای هر دو گروه آموزش دیده و ندیده در درجه ۱۴ به ترتیب ۴ و ۲ درصد می‌باشد.

جدول ۵ - توزیع پاسخ گویان نسبت به جایگاه خدمتی

آموزش ندیده	آموزش دیده	میزان / جایگاه
۲۶	۲	۱۱
۱۰	۱۴	۱۲
۶	۲۲	۱۳
-----	۱۸	۱۴
۶	۲۴	۱۵
۲	۶	۱۶
-----	۳	۱۷
۵۰	۱۱	بدون پاسخ
۱۰۰	۱۰۰	جمع

با توجه به داده‌های جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود:

- ۱ - ۲۴ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌دیده در جایگاه خدمتی ۱۵ قرار دارند.
- ۲ - ۲۶ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌ندیده در جایگاه خدمتی ۱۱ قرار دارند.
- ۳ - کمترین درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌دیده در جایگاه خدمتی ۱۷ با ۳ درصد می‌باشد.
- ۴ - کمترین درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌ندیده در جایگاه خدمتی ۱۶ با ۲ درصد می‌باشد.

نتایج توصیفی یافته‌ها

الف) از دیدگاه آموزش‌دیده‌ها و آموزش‌ندیده‌ها:

- ۱ - ۷۷ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌ندیده و ۶۰ درصد در گروه آموزش‌دیده میزان تأثیر گذاری درس جذب و سازماندهی نیروهای مردمی را در شناخت مأموریت بسیج در حد زیاد و خیلی زیاد دانسته‌اند.
- ۲ - ۹۶ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌دیده و ۶۵ درصد گروه آموزش‌ندیده درس آموزش دفاعی را در افزایش توان کارشناسی در امور نظامی زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند.
- ۳ - ۸۰ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌ندیده و ۶۴ درصد در آموزش‌دیده درس آشنایی با بحران‌های اجتماعی و روش‌های مقابله با آن را در افزایش شناخت کانون‌های بحران اجتماعی در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند.
- ۴ - ۴۴ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌ندیده‌ها و ۶۳ درصد در گروه آموزش‌دیده‌ها درس آشنایی با اqtشار بسیج در افزایش توان اجرایی را در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر دانسته‌اند.
- ۵ - ۵۱ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش‌ندیده‌ها و ۴۰ درصد در گروه آموزش‌دیده‌ها

دیده‌ها درس آشنایی با سازمان و ماموریت گردان عاشورا و الزهرا^(س) را در افزایش شناخت مأموریت‌های دفاعی و امنیتی بسیج در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر دانسته‌اند.

۶ - ۵۱ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۳۴ درصد در گروه آموزش دیده‌ها درس تاکتیک گروهان در ارتقای مهارت مدیریت دفاعی را در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر دانسته‌اند.

۷ - ۴۵ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۴۸ درصد در گروه آموزش دیده‌ها درس آمادگی رزم و مانور گروهان در ارتقای مهارت مدیریت دفاعی را در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر دانسته‌اند.

۸ - ۷۹ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۷۴ درصد در گروه آموزش دیده‌ها درس کنترل اغتشاشات در ارتقای مهارت مدیریت امنیتی را در حد زیاد و خیلی زیاد مؤثر دانسته‌اند.

۹ - ۶۷ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۵۰ درصد در گروه آموزش دیده‌ها درس آشنایی با کانون‌های فرهنگی - ورزشی را در ارتقای توانمندی‌ها در حفظ انسجام در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند.

۱۰ - ۵۳ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۴۶ درصد در گروه آموزش دیده‌ها درس جمع آوری و هدایت کمک‌های مردمی در افزایش توان بهره‌گیری از امکانات مردمی را در حد زیاد و خیلی زیاد در امر پشتیبانی از توسعه و گسترش بسیج مؤثر دانسته‌اند.

۱۱ - ۴۲ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش دیده درس کلیات علم حقوق را در اتقاء دانش تخصصی زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. ۳۶ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده این درس را در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند. ناگفته نماند ۲۰ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش دیده و ۱۸ درصد از پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده این درس را در حد خیلی کم و کم ارزیابی کرده‌اند.

۱۲ - ۶۳ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۴۵ درصد در گروه آموزش دیده‌ها درس کارآموزی پایان دوره را در تعمیق شناخت از ماموریت بسیج را

در حد زیاد و خیلی زیاد مفید و مؤثر دانسته‌اند.

۱۳ - ۶۵ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۵۱ درصد در گروه آموزش دیده‌ها درس کارآموزی پایان دوره را در فراهم کردن شرایط لازم در آزمون عملی در "حد زیاد و خیلی زیاد" مفید و مؤثر دانسته‌اند. (نمودار شماره ۱۳)

۱۴ - ۶۱ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۴۸ درصد در گروه آموزش دیده‌ها دروس تخصصی دوره را در تعمیق شناخت به مأموریت بسیج در "حد زیاد و خیلی زیاد" مفید و مؤثر دانسته‌اند.

۱۵ - ۶۲ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۴۵ درصد در گروه آموزش دیده‌ها دروس تخصصی دوره را در تعمیق عمل‌کرد مأموریت بسیج را در "حد زیاد و خیلی زیاد" مفید و مؤثر دانسته‌اند.

۱۶ - ۶۲ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۴۵ درصد در گروه آموزش دیده‌ها دروس تخصصی دوره در افزایش توان برنامه‌ریزی در امورات بسیج را در "حد زیاد و خیلی زیاد" مفید و مؤثر دانسته‌اند.

۱۷ - ۵۲ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش ندیده‌ها و ۵۱ درصد در گروه آموزش دیده‌ها دروس تخصصی دوره در افزایش توان نظارتی و کنترلی نسبت به افراد تحت امر را در "حد زیاد و خیلی زیاد" مفید و مؤثر دانسته‌اند.

۱۸ - ۵۱ درصد پاسخ‌گویان در گروه آموزش دیده‌ها و ۵۲ درصد در گروه آموزش ندیده‌ها دروس تخصصی دوره در افزایش مهارت‌های شغلی در انجام مطلوب مأموریت‌های بسیج را در "حد زیاد و خیلی زیاد" مفید و مؤثر دانسته‌اند.

ب) از دیدگاه فرماندهان و مدیران

۱ - ۵۷/۸ درصد از پاسخ‌گویان اثر بخش بودن دوره را از لحاظ انجام بهینه مأموریت‌ها توسط آموزش دیده‌ها مؤثر و مفید دانسته‌اند. (نمودار شماره ۱۹)

۲ - ۶۳/۹ درصد از پاسخ‌گویان تناسب داشتن دوره با مأموریت‌های سازمان را خوب و خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.

۳ - ۶۹/۵ درصد از پاسخ‌گویان نظم‌پذیری دوره‌ها برای فارغ‌التحصیلان در محیط

- کار مناسب ارزیابی نموده‌اند.
- ۴ - ۶۲/۵ درصد از پاسخ‌گویان این دوره را نسبت به تقویت‌بندی دفاعی مؤثر ارزیابی کرده‌اند.
- ۵ - ۵۴/۷ درصد از پاسخ‌گویان تأثیر آموزش این دوره را نسبت به انعطاف‌پذیری مؤثر و مفید دانسته‌اند.
- ۶ - ۵۴/۷ درصد از پاسخ‌گویان تأثیر دروس تخصصی را نسبت به تامین نیازها و پشتیبانی‌های ماموریتی فارغ التحصیلان مؤثر دانسته‌اند.
- ۷ - ۶۸/۷ درصد از فرماندهان و مدیران منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ مهارت‌های مدیریتی فارغ التحصیلان را مؤثر و مفید ارزیابی کرده‌اند.
- ۸ - ۵۶ درصد از پاسخ‌گویان نسبت به کیفیت کاری فارغ التحصیلان این دوره نظر مساعد داشته‌اند.
- ۹ - ۵۵ درصد از پاسخ‌گویان نسبت به آموزش دیده‌ها معتقد بودند که انطباق با محیط کاری بسیار خوبی دارند.
- ۱۰ - ۵۳ درصد از پاسخ‌گویان معتقدند کسانی که این دوره را طی کرده‌اند مسئولیت‌پذیری بسیار خوبی دارند.
- ۱۱ - ۴۶/۵ درصد از فرماندهان و مدیران منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ برخورد مناسب نیروهای آموزش دیده را خوب و خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.

نتایج تحلیلی یافته‌ها

در فرضیه اول پژوهش ادعا شده بود که آموزش دروس تخصصی دوره مقدماتی رسته مقاومت موجب شناخت بهتر فارغ التحصیلان مبطو نسبت به ماموریت و وظایف بسیج شده است:

به منظور آزمون این فرضیه از بین شاخص‌های زیر:

۱- آشنایی با جذب و سازماندهی نیروهای مردمی،

۲- آموزش آمادگی دفاعی،

۳- آشنایی با بحرانها اجتماعی و روش‌های مقابله با آن،

۴- آشنایی با سازمان و مأموریت گردان‌های عاشورا و الزهرا(س)،

۵- جمع آوری و هدایت کمک‌های مردمی و کلیات علم حقوق و جزاء مورد آزمون قرار گرفت که:

نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان داد که آموزش دروس تخصصی دوره مقدماتی رسته مقاومت مؤثر واقع نشده است اما همان گونه که یافته نشان داد، میزان اثر بخشی آموزش دوره‌ها بر برخی از دروس افزون تر از تأثیر آن بر سایرین بود. به عبارت دیگر فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار نگرفت. بنابر این، براساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که آموزش دوره مقدماتی رسته مقاومت نتوانسته است در کارایی فارغ التحصیلان از دیدگاه گروه آزمون و گروه کنترل مؤثر باشد ولی از دیدگاه فرماندهان و مدیران که به نوعی مشرف بر این دو گروه هستند بسیار مؤثر و تأثیر گذار است.

در فرضیه دوم پژوهش ادعا شده بود که «آموزش دروس تخصصی دوره مزبور در افزایش سطح دانش مدیریتی فارغ التحصیلان مربوطه مؤثر بوده است.

به منظور آزمون این فرضیه، از بین شاخص‌های زیر:

۱- آشنایی با جذب و سازماندهی نیروهای مردمی؛

۲- آموزش آمادگی دفاع بسیج؛

۳- آشنایی با بحران‌های اجتماعی و روش‌های مقابله با آن؛

۴- آشنایی با سازمان و مأموریت گردان‌های عاشورا و الزهرا^(س) و کلیات علم

حقوق و جزا مورد آزمون قرار گرفت که نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان

داد که آموزش دروس تخصصی دوره مزبور در افزایش سطح دانش مدیریتی

فارغ التحصیلان مؤثر واقع نشده است، اما همان گونه که یافته‌ها نشان داد

میزان اثر بخشی آموزش دروس دوره مقدماتی رسته مقاومت بر برخی از

دروس افزون تر از تأثیر آن بر سایرین بود.

به عبارت دیگر فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار نگرفت. بنابر این، بر اساس

این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که آموزش دوره مقدماتی رسته مقاومت نتوانسته

است در کارایی فارغ التحصیلان از دیدگاه آموزش دیده و آموزش ندیده (گروه آزمون

و گروه کنترل) مؤثر باشد. ولی دیدگاه فرماندهان و مدیران متناقض آن یافته‌ها است به

طوری که فرماندهان و مدیران در این باره بر این اعتقادند که:

نظم پذیری، تقویت بنیه دفاعی، انعطاف پذیری، تامین نیازهای سازمانی، مهارت مدیریتی و تناسب داشتن دروس تخصصی دوره مقدماتی مقاومت مؤثر و مفید بود و از اثر بخشی لازم برخوردار می‌باشد.

آنان (فرماندهان و مدیران) هم چنین بر این باورند که میزان کارآیی فارغ التحصیلان، برخورد مناسب آنان، داشتن مسئولیت پذیری، انطباق با محیط کاری و کیفیت کاری از شاخص‌های مهم این آموزش دیده‌ها می‌باشد.

در فرضیه سوم پژوهش ادعا شده بود که: آموزش دروس تخصصی مزبور موجب افزایش مهارت فارغ التحصیلان مربوط در انجام بهینه ماموریت و وظایف بسیج شده است.

به منظور آزمون این فرضیه از بین شاخص‌های زیر:

۱- آشنایی با اقتدار بسیج، ۲- آشنایی با تاکتیک گروهان، آمادگی رزم و مانور گروهان، کنترل اغتشاشات، کانون‌های فرهنگی، ورزش، جمع آوری و هدایت کمک‌های مردمی، کارآموزی پایان دوره مورد آزمون قرار گرفته که:

نتایج حاصل از آزمون فرضیه نشان داد آموزش دروس تخصصی دوره مزبور از دیدگاه آموزش دیده‌ها و آموزش ندیده‌ها موجب افزایش مهارت فارغ التحصیلان نشده است اما همان گونه که یافته‌ها نشان داد میزان اثر بخشی آموزش دوره‌ها بر برخی از دروس افزون تر از تاثیر آن بر سایرین بود. به عبارت دیگر فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار نگرفت. بنابراین بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که آموزش دوره مقدماتی رشته مقاومت از دیدگاه آموزش دیده‌ها و آموزش ندیده‌ها یعنی گروه آزمون و گروه کنترل نتوانسته است در کارایی فارغ التحصیلان مؤثر و مفید باشد ولی از دیدگاه فرماندهان و مدیران که به نوعی هر دو گروه را به کارگیری می‌کنند مؤثر و تأثیر گذار می‌باشد.

نتایج کلی

۱ - فارغ التحصیلان دوره مقدماتی رشته مقاومت عمدتاً متشکل از افرادی با تحصیلات لیسانس و مستخدم رسمی سازمان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی بوده و بررسی ویژگی‌های فردی جامعه نمونه نشان می‌دهد که اعضای این گروه به لحاظ سن، تحصیلات، سابقه خدمتی از پختگی و بالندگی بسیار مناسبی برخوردارند طبیعی است که ویژگی‌های فوق الذکر در جامعه بسیج و

سپاه می‌تواند زمینه مناسبی را بهره‌وری از توانایی‌های فردی و سازمانی اعضا در تحقق ارتش ۲۰ میلیونی فراهم آورد.

۲ - فارغ التحصیلان دوره مقدماتی رسته مقاومت نسبت به اثر گذاری این نوع آموزش‌ها در افزایش توان کارشناسی در امور نظامی در حد خیلی زیاد و زیاد اعتقاد دارند که مناسب است افرادی که این دوره را نگذرانده‌اند برای آموزش این دوره اعزام شوند.

۳ - شایسته است برای شناخت دقیق تر پایوران از بحران‌های اجتماعی و روش‌های مقابله با آن در افزایش شناخت کانون‌های بحران، برنامه آموزش تفصیلی توام با بهره‌گیری از مربیان و مدرسان آزموده طراحی و تنظیم گردد.

۴ - از آنجایی که فرماندهان و مدیران منطقه مقاومت بسیج تهران بزرگ و هم‌چنین دیدگاه گروه‌های آزمون و کنترل درباره آشنایی با اقشار بسیج در افزایش توان اجرایی برای کسانی که این دوره‌ها واگذارنده‌اند بسیار حساس و مؤثر است. لازم است از گروه‌های آموزش ندیده نیز دعوت به عمل آید تا این دوره را سپری نمایند.

۵ - دوره‌ی مقدماتی رسته مقاومت دوره‌ای است که افزایش و ارتقای بینش افراد نسبت به سازمان بسیج مؤثر است لذا شایسته است با یک برنامه‌ریزی دقیق، منسجم و در یک زمان کوتاه همه کسانی که این دوره را طی نکرده‌اند ترغیب شوند تا این دوره را طی نمایند.

۶ - دوره مقدماتی رسته مقاومت از دیدگاه فرماندهان و مدیران و هم‌چنین آموزش دیده و ندیده‌ها در ارتقای مهارت مدیریت دفاعی امنیتی اثر گذار است لذا توصیه می‌شود که به همراه مبانی نظری مباحث عملی در مباحث دوره مذکور نیز گنجانده شود.

پیشنهادها

- ۱ - الزام گذراندن دوره آموزش مورد نظر برای کلیه پایوران جدیدالورود.
- ۲ - بهره‌گیری از اساتید و مربیان مجرب برای تدریس دروس تخصصی دوره مزبور.
- ۳ - به روز کردن برنامه تفصیلی و محتوای دروس تخصصی دوره‌ی مقدماتی

مقاومت متناسب با نیاز سازمان.

۴ - تأکید ویژه و الزامی نمودن گذراندن کارورزی پایان دوره، برای کلیه فارغ التحصیلان دوره‌ی مقدماتی رشته مقاومت به منظور ارتقای سطح آموزش‌های عملی دوره.

۵ - با توجه به اهمیت موضوع پیشنهاد می‌گردد جهت ارزیابی اثربخشی دروس تخصص دوره مذکور، پژوهشی در سطح وسیع تری بین چندین استان انجام پذیرد.

۶ - از روش‌ها و ابزار پیشرفته تکنولوژی آموزشی به صورت گسترده در اجرای برنامه‌های آموزشی استفاده شود. و هم چنین اساتید، مربیان و مسئولین دانشکده بایستی آموزش‌های لازم را به منظور استفاده از وسایل سمعی و بصری مورد نیاز را در قالب یک کارآگاه آموزشی ببینند.

۷ - برای تقویت یادگیری فارغ التحصیلان و ایجاد رغبت در آنها به منظور توجه بیشتر به محتوای دروس تخصصی کارهای تحقیقی دانشجویی به عنوان تکالیف درسی در برنامه‌های آموزشی لحاظ گردد.

منابع و مآخذ

- ۱ - ابطحی، حسین (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی سرمایه‌های انسانی. تهران: پیوند.
- ۲ - اعرابی، محمد (۱۳۷۶). طراحی ساختار سازمانی. تهران: پژوهش‌های فرهنگی.
- ۳ - خلیلی شورینی، سیاوش (۱۳۸۲). اصول و مبانی برنامه‌ریزی آموزشی. تهران: چاپ هما.
- ۴ - دعایی، حبیب‌اله (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی. مشهد: انتشارات دانشکده فردوسی.
- ۵ - ریچارد ام. دفت، (۱۳۷۱). ترجمه علیرضا کیامنش، ارزش‌یابی آموزش. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- ۶ - رضاییان، علی (۱۳۸۵). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۷ - زارع، خداداد (۱۳۸۱). اهمیت آموزش نیروی انسانی، ماهنامه توسعه مدیریت، ۴۴.
- ۸ - سرمد، غلامعلی (۱۳۷۹). نگرشی کاربردی بر روش‌های تدریس و هنر معلمی. تهران: آوای نور.
- ۹ - سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۶). اندازه‌گیری، سنجش و ارزش‌یابی آموزش، تهران، نشر دوران.
- ۱۰ - سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
- ۱۱ - سلطانی، ایرج (۱۳۸۰). اثر بخشی آموزش در سازمان‌های صنعتی و تولیدی، تدبیر، ۱۱۹.
- ۱۲ - سیدجوادین، رضا (۱۳۸۲). مبانی مدیریت منابع انسانی. تهران: دانشگاه مدیریت تهران.
- ۱۳ - عصمتی‌پور، محمدحسین، (۱۳۸۷). برنامه‌ریزی درسی. تهران: ستاد مرکزی بهینه‌سازی نظام آموزش سپاه.
- ۱۴ - علاقه‌بند، علی (۱۳۷۱). مقدمات مدیریت آموزش، تهران، انتشارات بعثت.

- ۱۵ - عباس زادگان، محمد (۱۳۷۱). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، تهران، انتشارات
- ۱۶ - لاندی، اولیو (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه حسین ابطحی، کرج: مؤسسه تحقیقات آموزش مدیریت
- ۱۷ - مهرگان، محمدرضا (۱۳۸۱). مدل‌های کمی برای ارزیابی عملکرد سازمان‌ها. تهران: دانشکده مدیریت تهران.
- ۱۷ - میلز، اچ. آر (۱۳۸۵). تدریس و کارآموزی روش تدریس و مدیریت کلاس، ترجمه فریدون گرایلی. ساری: دانشگاه مازندران
- ۱۹ - میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۴). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، تهران: نشر یسپرون.
- ۲۰ - نظری، رضا (۱۳۸۴). اصول برنامه‌ریزی درسی، مرکز مطالعات. تهران: چاپ زیتون.
- ۲۱ - نجف‌بیگی، رضا (۱۳۷۸). سازمان و مدیریت، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد.
- ۲۲ - ولف، ریچارد ام (۱۳۷۱). ارزش‌یابی آموزش، مبانی سنجش توانایی و بررسی برنامه، ترجمه: علیرضا کیامنش، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- ۲۳ - هرسی، پل (۱۳۸۱). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، انتشارات علمی
- ۲۴ - یعقوبی، جعفر (۱۳۸۱). کتاب آموزش سپاه، ج اول تهران: ناشراداره آموزش ستاد مشترک سپاه.
- ۲۵ - یار محمدیان، محمد حسین (۱۳۷۷). اصول برنامه‌ریزی درسی، چاپ اول، نشر یادواره کتاب.
- ۲۶ - دفت، ریچارد، (۱۳۷۴). تئوری سازمان و طراحی ساختار. مترجمان علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران: نشر مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

بررسی میزان تأثیر اجرای دکترین آمادگی یگانی بر آمادگی‌های انفرادی دریکی از یگان‌های نمونه نرسا

محسن نوذریان^۱

علی افضلی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۲/۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۲/۲۱

چکیده:

این پژوهش به بررسی میزان تأثیر اجرای دکترین آمادگی یگانی پس از ابلاغ در سال ۱۳۸۵ بر آمادگی‌های انفرادی دریکی از یگان‌های نرسا می‌پردازد. در رده‌های تحت امر این یگان فرض بر آن بود که پس از ابلاغ دکترین آمادگی یگانی و اجرای آن تاکنون (که حدود ۴ سال می‌گذرد)، آمادگی‌های انفرادی کارکنان شامل: آمادگی‌های اعتقادی و معنوی، عمومی جسمانی و دفاع شخصی و مهارتی، حرفه‌ای و رزمی (عمومی و تخصصی) افزایش یافته است و بین متغیرهای تحقیق رابطه وجود دارد و می‌توان اثرات اجرای دکترین آمادگی یگانی را بر روی آمادگی‌های انفرادی ارزیابی نمود. این تحقیق در قالب یک پژوهش به روش علمی و توصیفی استنباطی و پرسشنامه‌ای که از میان جامعه آماری مورد نظر (۴۰ نفر از فرماندهان دسته تا گردان و مسئولین معاونت‌ها و سایر فرماندهان) و حجم نمونه انجام شده است و به منظور بررسی میزان تأثیر اجرای دکترین آمادگی یگانی بر آمادگی‌های انفرادی از پرسشنامه‌ای با ۲۱ سوال باز و ۳ سوال بسته استفاده شده است، سپس داده‌های به دست آمده با رایانه و نرم افزار SPSS و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی، استنباطی و تحلیلی

^۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

^۲ - دانش‌آموخته رشته کارشناسی ارشد مدیریت علوم دفاعی، دانشکده علوم دفاعی (دافوس)

به صورت جدول درآمد و تجزیه و تحلیل شده‌اند.

نتایج به دست آمده از آزمون حاکی از آن بود که با توجه به سطح معناداری به دست آمده، همه فرضیه‌ها با بالاتر از ۹۵٪ اطمینان، تایید شده است به این معنی که اظهار نظر پاسخ‌گویان درباره فرضیه‌های تحقیق براین باور بود که با اجرای دکترین آمادگی یگانی، آمادگی‌های انفرادی در یگان افزایش یافته است، تصادفی نبوده و اکثریت با این فرضیه‌ها موافق بوده‌اند. لذا بر پایه این مطالعه می‌توان گفت، دکترین آمادگی یگانی متغیری است که بر آمادگی‌های انفرادی کارکنان در رده‌های مختلف یگان مورد نظر، تاثیر مثبت گذاشته و باعث افزایش آن گردیده است.

کلیدواژه‌ها: دکترین آمادگی یگانی، آمادگی‌های انفرادی، مهارت‌های حرفه‌ای

رزمی، عمومی و تخصصی

مقدمه:

تغییرات به وجود آمده در ساختار سیاسی نظام بین‌المللی به اضافه یک سلسله تغییرات در ماهیت تهدیدات جدید و درکنار آن، تغییر اساسی و شتابدار و روزآمد در فن‌آوری تسلیحاتی و صنایع جنگی جهانی و توسعه روندهای متضاد در نواحی مختلفی از جهان، چهره متغیری به امنیت ملی، امنیت بین‌المللی و جنگ‌های جدید بخشید که از آن جمله می‌توان به تغییرات محسوسی از دوره جنگ سرد که دوره تعادل و توازن قوا به حساب می‌آمد یعنی تفکر بر مبنای قدرت متوازن دوطرفه وجود داشت که ساختار سیاسی جهان به هم خورد و الگوی توزیع دو قطبی قدرت دچار فروپاشی شد و یک بی‌نظمی و اغتشاش در تعادل قدرت جهانی به وجود آمد. ماهیت و شکل تهدیدات هم تغییر کردند، برداشت قدرت‌ها هم از تهدیدات جدید تغییر کرد، روش‌های اعمال تهدیدات جدید نیز تغییر یافتند. یعنی یک پویایی در تاکتیک‌ها وجود داشته که ابزارهای اعمال این تهدید، تکثیرپذیر و تکرار ناپذیرند بنابراین لازم است هر کشوری در شرایط عدم تقارن از فاکتورهای عدم تقارن استفاده کند و گرنه مغلوب می‌گردد.

فرمول‌های کهنه برای حل مسائل جدید، کافی و کارآ نیستند و می‌بایست مسائل جدید را با روش‌های جدید حل کرد. تغییر ساختار سیاسی جهانی، تغییر در ماهیت

تهدیدات، تغییر در استراتژی قدرت‌های فرمانطقه‌ای، تغییر در تکنولوژی تسلیحات و فن‌آوری‌های دفاعی، روش‌ها و فضاها، جنگ‌های جدید را کاملاً دگرگون کرده است. جنگ‌های جدید جنگ‌هایی هستند که در آن رقابت در آستانه تحمل سربازان و رزمندگان طرف‌های درگیر است یعنی هرکسی که زودتر خسته شود و زودتر نامتعادل شود، زودتر می‌بازد. نیروی انسانی برای رزم، اصل و اساس است. باید به این نکته توجه داشته باشیم که تحمل‌های انسانی چه به شکل انفرادی و یگانی و چه در سطح رزمندگان و فرماندهان و مدیران، یکی از معیارهای موفقیت یا عدم موفقیت جنگ‌های جدید است یعنی با همه این تغییرات که در بافت تکنولوژی جنگ‌های جدید به وجود آمده است ولی یک عنصر ثابتی نسبت به گذشته وجود دارد و آن این است که: هم‌چنان تأثیر عناصر انسانی در جنگ‌های جدید بسیار بسیار بالاست و اگر مهارت و آموزش را به عنوان عناصر و پارامترهای انسانی تعریف کنیم جنگ‌های جدید به میزان بسیار زیادی به مهارت، آموزش، تمرین، دانش و مهمتر از آن به بینش و قدرت خلاقیت زیادی بستگی دارد و دلیل آن این است که در طرف مقابل سربازان حرفه‌ای با لباس‌های ضدگلوله و تجهیزات کاملی که در درون نفربرها محافظت می‌شوند قرار دارند.

در همین راستا، جهت دهی درست به برنامه‌های ذاتی آمادگی رزم و نهادینه کردن آن بر مبنای دفاع با دشمن ناهمگون است که این معنا نیز روح اصلی دکترین آمادگی یگانی را تشکیل می‌دهد.

دکترین آمادگی یگانی، اصول و قواعد نسبتاً بنیادینی است که حداکثرسازی قابلیت‌های مورد انتظار از یگان را تعریف و دستیابی به آن را تضمین می‌کند و در یگان دو نوع آمادگی مدنظر می‌باشد:

آمادگی‌های ذاتی (آمادگی‌های انفرادی) که شامل ۵ موضوع می‌باشد.

۱) آمادگی‌های اعتقادی و معنوی؛

۲) آمادگی‌های جسمانی و دفاع شخصی؛

۳) مهارت‌های حرفه‌ای، رزمی (این ۳ نوع مهارت از آمادگی مربوط می‌شود. به نیروی انسانی)؛

۴) آمادگی تجهیزاتی (نت)؛

که در نهایت این ۴ آمادگی (انسانی و تجهیزاتی) در آموزش یگانی و تمرینات رسته‌ای و تمرینات تاکتیکی مشترک با هم ممزوج می‌شود.
(۵) آمادگی‌های مربوط به طرح‌های عملیاتی

بیان مسأله:

با توجه به تهدیدات بالقوه و بالفعل که به خصوص از ناحیه دشمنان درجه یک نظام مقدس ج.ا.ا. یعنی آمریکای جنایت‌کار متصور است و تجربیات مفید و ارزشمندی که در شناخت قدرت دشمن، آهنگ حرکت او، تاکتیک‌ها و تکنیک‌های او، توانایی جسمی و روحی نیروهای نظامی متجاوزان که در چند سال اخیر از جنگ‌های بزرگی که در پیرامون کشورمان در حمله متجاوز به کشورهای همسایه به دست آمده است الگوی مناسبی را برای رویارویی با دشمن ناهمگون برای ما به وجود آورده است. برای مقابله و رویارویی با این دشمن: استفاده بهینه از شایستگی‌های کلیدی و نقاط قوت خودی و تمرکز آنها بر نقاط ضعف و آسیب‌پذیری‌های دشمن، لازم است که به عنوان راهکارهای عملیاتی در نظر گرفته شود. (این نکته معنا و روح حاکم بر دکترین آمادگی یگانی در شرایط عملیاتی ناهمگون را تشکیل می‌دهد)
از طرفی با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و خصوصیات دکترین آمادگی یگانی که می‌بایست بتواند:

(۱) حداقل، تسهیل‌گر امور عملیاتی بوده و چهارچوب کلی عمل در صحنه عملیات باشد؛

(۲) ابزاری مفید برای سرکوب سلاح‌های مخرب دشمن باشد؛
(۳) از همه مهمتر با توجه به تأکید بر این نکته که در کشور خودی برای ما، انسان‌ها، تولیدکننده موفقیت در هر صحنه‌ای هستند، بتواند نقش موثری را در نابودی عناصر دشمن ایفا نماید؛

با توجه به اهمیت و ویژگی‌های دکترین یگانی که به آن اشاره شد، در این تحقیق که محدود به بررسی میزان تأثیر اجرای دکترین آمادگی یگانی بر آمادگی‌های انفرادی دریگان مورد نظر است. این یگان به عنوان یکی از یگان‌های رزمی نرسا (معادل لشکر و دارای ستاد فرماندهی، ۴ گردان رزمی شامل ۳ گردان حرفه‌ای رزمی و ۱ گردان تکاور، ۷ گردان، ۳ گردان پشتیبانی رزم و ۴ گردان پشتیبانی خدمات رزم و عناصر ستادی می

باشد). با توجه به ایجاد یک فضای صحنه عملیات ناهمگون و احتمال تجاوز احتمالی دشمنان به خاک کشورمان و لزوم آمادگی همه جانبه نیروهای یگان در مقابله و تنبیه متجاوز، محقق را برآن داشت تا در این تحقیق تأثیرات اجرای دکترین آمادگی یگانی را بر آمادگی‌های انفرادی کارکنان پس از ابلاغ در سال ۱۳۸۵ تاکنون را مورد بررسی قرار دهد.

برای تحقق واقعی اهداف تحقیق با مراجعه به فرماندهان و مسئولین و بهره برداری از اسناد و مدارک موجود از بازرسی‌های به عمل آمده در این خصوص بررسی و میزان تأثیر آن بر آمادگی‌های انفرادی مورد سنجش قرار گرفته و نهایتاً نسبت به پیشنهاد بهترین راهکار عملی در خصوص افزایش آمادگی‌های انفرادی با تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف آن پردازد.

سوال اصلی:

- اجرای دکترین آمادگی یگانی، به چه میزانی آمادگی‌های انفرادی در یگان را افزایش داده است؟

سوالات فرعی:

- اجرای دکترین آمادگی یگانی، به چه میزانی آمادگی‌های اعتقادی و معنوی کارکنان را در یگان افزایش داده است؟
- اجرای دکترین آمادگی یگانی، به چه میزانی آمادگی‌های عمومی جسمانی و دفاع شخصی کارکنان را در یگان افزایش داده است؟
- اجرای دکترین آمادگی یگانی، به چه میزانی مهارت‌های حرفه‌ای رزمی (عمومی و تخصصی) کارکنان را در یگان افزایش داده است؟

اهمیت و ضرورت انتخاب موضوع:

۱. با توجه به تهدیدات بالقوه از ناحیه دشمنان نظام مقدس ج.ا.ا. در خصوص احتمال تجاوز به کشور ج.ا.ا. آمادگی‌های انفرادی کارکنان یگان و شناخت شیوه‌های نبرد با دشمن در شرایط ناهمگون در قالب دکترین آمادگی یگانی ضروری می‌باشد.

۲. ضرورت افزایش آستانه تحمل سربازان و رزمندگان در زمان وقوع جنگ (جنگ‌های جدید)
۳. جایگاه والای آموزش در کاهش آسیب پذیری و ضرورت افزایش آمادگی‌های یگانی در یگان‌های رزم نرسا.
۴. بررسی روند اجرای دکترین آمادگی یگانی و برگزاری کلاس‌های آموزشی در راستای ایجاد آمادگی‌های انفرادی و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان.
۵. استفاده فرماندهان و مدیران ارشد سپاه، نرسا و یگان مورد نظر از نتایج حاصله تحقیق در برنامه ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها.

اهداف تحقیق:

هدف اصلی: بررسی تأثیر اجرای دکترین آمادگی یگانی بر آمادگی‌های انفرادی در یگان از زمان ابلاغ تاکنون.

اهداف فرعی:

تعیین میزان تأثیرگذاری فرماندهان و مدیران در اجرای دکترین و افزایش آمادگی‌های انفرادی در یگان.

تعیین تأثیر آموزش‌های یگانی در یگان در میزان افزایش آمادگی‌های انفرادی. یافتن نقاط ضعف و نقاط قوت اجرای دکترین یگانی و نهایتاً رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت.

کمک در ارزیابی تحقق واقعی دکترین یگانی در یگان‌های رزم که توسط فرماندهان ابلاغ شده است.

نوع تحقیق:

با توجه به اینکه نتایج حاصل از تحقیق در ارزیابی یگان‌ها، تصمیم‌گیری فرماندهان سپاه، نرسا و یگان مورد نظر مورد بهره‌برداری قرار خواهد گرفت بنابراین

تحقیق از نوع کاربردی می باشد.

روش تحقیق:

در این تحقیق از روش عاملی که یکی از روش‌های اعتبار سازه‌ای است (به روش علمی یا آماری) استفاده شده است .

جامعه آماری:

جامعه آماری این تحقیق از بین مسئولین و فرماندهان یگان، فرماندهان گردان‌ها، گروهان‌ها و دسته‌ها در گردان‌های رزمی، فرماندهان گردان و آتشبارها در گردان‌های پشتیبان رزمی و فرماندهان گردان‌های پشتیبان خدمات رزم، مسئولین معاونت‌ها و مدیریت‌ها در رده‌های ستادی در یگان که طی سال‌های گذشته در یگان مشغول خدمت بوده و آمار آنها حدود ۱۴۰ نفر می‌باشند .

فرماندهان و مسئولین هم به این دلیل انتخاب شده‌اند که از شروع بحث دکترین آمادگی یگانی از زمان ابلاغ، برگزاری آموزش‌ها و کارگاه‌های توجیهی و نظارت فرماندهان بر اجرای دکترین آمادگی یگانی به طور کامل در جریان بوده‌اند. طوری که مسائل را از نزدیک لمس کرده و هم اینکه در روند ارزش‌یابی عملکرد نیروها و رده‌های مختلف یگان بوده‌اند.

نمونه آماری:

برای تعیین حجم نمونه آماری با توجه به در نظر گرفتن حجم جامعه آماری و پراکندگی متغیر مورد مطالعه از جدول مورگان و کرجسی و فرمول کوکران جهت برآورد حجم نمونه استفاده گردیده است که بر این اساس نمونه‌ای به تعداد ۱۰۳ نفر انتخاب گردید.

برای پوشش جامعه آماری متناسب با ویژگی‌های موثر بر متغیر مورد مطالعه و پراکندگی رده‌های در سطح یگان و اهمیت و تأثیر دکترین آمادگی یگانی بر آمادگی‌های انفرادی کلیه پایوران اعم از گردان‌های رزمی، پشتیبانی رزمی، پشتیبانی خدمات رزمی و رده‌های ستادی، ایجاب می‌کند که افراد مورد مطالعه به نحوی انتخاب گردند که بتوانند معرف مناسب برای جامعه آماری باشند که به این ترتیب گردان‌های رزمی، پشتیبانی رزمی، پشتیبانی خدمات رزمی و رده‌های ستادی که بیشترین ارتباط را با مباحث دکترین آمادگی یگانی داشته‌اند انتخاب گردیده‌اند.

ابزار گردآوری اطلاعات:

۱. اسناد و مدارک کتابخانه‌ای، مقالات، مجله‌ها و ...؛
۲. اسناد و مدارک و دستورالعمل‌های ابلاغی و کتاب دکترین آمادگی یگانی ابلاغی از ستاد مشترک سپاه و نرسا؛
۳. اسناد و مدارک و دستورالعمل‌های موجود در یگان؛
۴. اسناد و مدارک و گزارشات جمع بندی عملکرد ارزشیابی کارکنان در مدیریت آمادگی رزم یگان و گردان‌های تحت امر؛
۵. تهیه و توزیع پرسشنامه؛

ادبیات تحقیق:

تعاریف عملیاتی

دکترین: نظریه، اصول یا قواعد بنیادین معتبر و دراز مدتی که:

(الف) به محدوده زمانی یا مأموریتی یا طرح عملیاتی خاص وابسته نیست و از ثبات نسبی و بلند مدت برخوردار است.

(ب) به کار بستن آن تأمین کننده و تضمین کننده قابلیت‌های مورد انتظار از سپاه (دکترین سطح راهبردی + دکترین‌های موضوعی)، نیروهای پنج‌گانه (دکترین سطوح عملیاتی) و یگان‌های سپاه (دکترین سطح تاکتیکی) می‌باشد.

(ج) هدایت کننده اقدامات در پشتیبانی از سیاست‌ها و برنامه‌ها در تأمین اهداف بوده و به کار بردن آنها مستلزم درک مقتضیات و تصمیم‌گیری صحیح و منطقی می‌باشد

دکترین آمادگی یگانی (دکترین سطح تاکتیکی): دکترین آمادگی یگانی، اصول و قواعد بنیادینی است که حداکثر قابلیت‌های ذاتی مورد انتظار از یگان را تعریف و دستیابی به آن را تضمین می‌کند، بنابراین دکترین آمادگی یگانی قابلیت‌های مورد انتظار از آمادگی یگان را برای اجرای دکترین رزم یگانی مشخص و شاخص‌های مطلوب توان رزم یگان را تعریف و آن را معیاربندی (استاندارد سازی) می‌نماید و شامل: آمادگی‌های انفرادی، تجهیزاتی و یگانی می‌باشد.

آمادگی‌های انفرادی: مجموعه حداقل آمادگی‌هایی است که هر فرد به طور ثابت باید از آن برخوردار باشد، آمادگی‌های انفرادی مشتمل بر آمادگی‌های معنوی و اعتقادی، جسمانی، دفاع شخصی و مهارت‌های حرفه‌ای رزمی می‌باشد. **مهارت‌های حرفه‌ای رزمی:** بازآموزی کلیه آموزش‌های عمومی و تخصصی مورد نیاز متناسب با رشته و شغل نفرات به گونه‌ای که هر فرد بتواند تاکتیک‌ها و تکنیک‌های انفرادی و جمعی را به خوبی اجرا نماید، این تاکتیک‌ها و تکنیک‌ها مانند مهارت در به کارگیری مناسب سلاح در شرایط مختلف، مهارت در تیراندازی با سلاح سازمانی و کسب حداقل نمره ۹۰ از ۱۰ تیر، اجرای عملیات‌های رزمی شامل: آرایشات، حرکات، مانورهای انفرادی و... همراه با قابلیت نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه سلاح‌ها و تجهیزات سازمانی (براساس نت) در رشته پیاده یگان رزم می‌باشد.

ویژگی‌های دکترین:

۱. لبه‌های تیز مغایرت‌ها را حل می‌کند و زمینه درک مشترک را فراهم می‌کند.
۲. قابلیت ایجاد صرفه جویی در زمان بحران.
۳. باعث ایجاد نظم و انضباط در عرصه نظر بوده و در زمان عمل تسهیل‌گر است و مقاومت‌ها را از بین می‌برد.
۴. زمینه مفاهیم نیروهای مسلح با کشور است.
۵. چارچوب عمل در عملیات است.
۶. در بسیج، زمینه ساز مفاهیم و تعامل با مردم و دولت است.
۷. نگاه به تجربیات گذشته و تعیین بهترین شیوه عمل در آینده است.
۸. عامل فزونگر توان رزم در زمان درگیری است.
۹. در زمان صلح مسئولان را به وفاق رسانده و در زمان جنگ جلوی جدل‌ها و اختلاف‌ها را می‌گیرد.

۱۰. دکترین، فلسفه، زبان و هدف مشترک و نیز وحدت رویه را برای یک سازمان نظامی به ارمغان می‌آورد.

۱۱. دکترین با فرا گرفتن درس‌های مربوط به تجربیات گذشته به ما امکان می‌دهد تا با چالش‌های امروز و فردا با اطمینان و اعتماد بیشتری مواجه شویم.

۱۲. دکترین باید بتواند چشم اندازی روشن از سادگی و پیچیدگی‌های نبردهای مختلف، که به طور هم‌زمان اجرا می‌شوند را ترسیم کند.

چرا دکترین حائز اهمیت است؟

دکترین امکان بالقوه‌ای است برای کمک به تحقق بخشیدن به اهداف جنگجویان در انجام مأموریت.

دکترین می‌تواند در مباحث فکری مفید بوده و داده‌های با ارزشی برای برنامه‌ریزی نیروی آینده فراهم کند. اما هدف اولیه‌اش باید هدایت جنگ و عملیات نظامی باشد.

دکترین می‌تواند اثبات کند که ما به طور مثال قابلیت اجرای فلان سکوی تسلیحاتی را داشته باشیم.

ارزش حقیقی دکترین فراهم‌آوری یک چارچوب منسجم برای افراد به منظور پیشرفت سازمان به عنوان یک تیم است.

پیشرفت در توانمندی و سودمندی سازمان نظامی اهمیت دکترین را افزایش می‌دهد.

همه فعالیت‌ها را نظام‌مند کرده و جلوی انحراف و هرج و مرج را می‌گیرد.

عوامل موثر در تعیین دکترین نظامی:

نیروهای مسلح کشور به منظور تحقق اهداف استراتژی نظامی باید چه در زمان جنگ و چه در زمان صلح اصول دکترین نظامی را رعایت کنند. عوامل زیادی در تعیین و شکل‌گیری دکترین نظامی کشور دخالت دارند که به ترتیب اهمیت عبارتند از:

- استراتژی ملی همه جانبه
- دشمن یا دشمنان احتمالی
- موقعیت جغرافیایی
- منابع نیروهای انسانی
- قدرت صنعتی
- عوامل اقتصادی
- عوامل اجتماعی و فرهنگی

اصول و ملاحظات اساسی نبرد ناهمگون :

با مطالعه جنگ‌هایی که طی سال‌های اخیر از سوی آمریکایی‌ها ، در منطقه اتفاق افتاده است و با بررسی و تجزیه و تحلیل نقاط ضعف و قوت آنان در صحنه نبرد ، اصول دوازده گانه‌ای تحت عنوان اصول نبرد ناهمگون برشماری شده است که الزامات جنگ‌های احتمالی آینده می‌باشد و در واقع مبنای طرح‌ریزی‌ها و برنامه ریزی‌ها قرار گرفته است .

اصل یکم: حرفه‌ای، علوی و عاشورایی سازی نیروها.

اصل دوم: سیالیت، تحرک و واکنش سریع.

اصل سوم: خوداتکایی و استقلال رزمی.

اصل چهارم: پایان ناپذیری بنیه رزمی و امنیتی و ایجاد قابلیت نبرد مستمر و طولانی.

اصل پنجم: انبوهی، ارزانی و بومی سازی تسلیحات و تجهیزات.

اصل ششم: چند منظوره بودن.

اصل هفتم: حفظ توان خودی و مهار برتری آتش هوایی و بالگرد دشمن.

اصل هشتم : اشراف اطلاعاتی خارجی و داخلی در همه زمان‌ها و مکان‌ها به صورت هم‌زمان.

اصل نهم: دفاع همه جانبه (چند لایه‌ای، مسطح و موزائیکی کردن دفاع)
اصل دهم: قابلیت حمله به استراتژی دشمن، برای ایجاد توقف و انصراف در دشمن (بازدارندگی در حین حمله دشمن)
اصل یازدهم: توازن وحشت به جای توازن قوا و انجام عملیات روانی موثر
اصل دوازدهم: نظم و انضباط انقلابی.

یافته های توصیفی

- اکثریت پاسخ‌گویان به پرسشنامه به میزان ۲۷/۲٪ دارای سن بین ۲۶ - ۳۰ سال می‌باشند.
- اکثریت پاسخ‌گویان به پرسشنامه به میزان ۵۳/۳۳٪ از درجات طیف افسران جزء می‌باشند.
- اکثریت پاسخ‌گویان به پرسشنامه به میزان ۵۸/۳٪ در جایگاه مسئولیتی افسران جزء مشغول به خدمت می‌باشند.
- اکثریت پاسخ‌گویان به پرسشنامه به میزان ۳۴٪ دارای سابقه خدمتی بین ۵ - ۱۰ سال می‌باشند.
- اکثریت پاسخ‌گویان به پرسشنامه به میزان ۵۱/۵٪ دارای تحصیلات فوق دیپلم می‌باشند.
- اکثریت پاسخ‌گویان به پرسشنامه به میزان ۳۷/۹٪ دوره آموزش عالی رسته ای را طی نموده‌اند.
- اکثریت پاسخ‌گویان به پرسشنامه به میزان ۳۳/۲٪ دارای مسئولیت فرمانده دسته و رسد می‌باشند.
- ۲۸/۱٪ از پاسخ‌گویان دارای مسئولیت فرمانده و جانشین گروهان و آتشبار می‌باشند.
- (در پاسخ به سوال شماره ۱) اجرای دکترین آمادگی یگانی به چه میزانی باعث ارتقای معرفت دینی، بصیرت سیاسی، روحیه معنوی و ایجاد ظرفیت عمل در سخت‌ترین شرایط برابر فرهنگ علوی (آمادگی‌های اعتقادی و معنوی) گردیده است؟
(۵۰/۶٪) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، (۴۲/۷٪) در حد متوسط و (۶/۷٪)

- در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۲) اجرای دکترین آمادگی یگانی به چه میزانی توانسته است توانایی‌های جسمی، ورزش‌های رزمی، کوهنوردی و پیاده روی (آمادگی‌های عمومی جسمانی) کارکنان را افزایش دهد؟
- ($58/4\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($35/9\%$) در حد متوسط و ($5/7\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۳) اجرای دکترین آمادگی یگانی به چه میزانی توانسته است آمادگی‌های عمومی دفاع شخصی کارکنان را افزایش دهد؟
- ($44/7\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($38/8\%$) در حد متوسط و ($16/5\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.
- (در پاسخ به سوال شماره ۴) اجرای دکترین آمادگی یگانی به چه میزانی توانسته است مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی (مهارت‌های ۲۶ گانه) کارکنان را افزایش دهد؟
- ($48/7\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($44/6\%$) در حد متوسط و ($6/7\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۵) مستحکم سازی و امن سازی محل نگهداری سلاح‌ها و تجهیزات و ایجاد قابلیت استتار و اختفای آنها به چه میزانی در ارتقای آمادگی‌های انفرادی (کسب مهارت‌های حرفه‌ای رزمی) کارکنان موثر بوده است؟
- ($70/9\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($21/4\%$) در حد متوسط و ($7/7\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.
- (در پاسخ به سوال شماره ۶) ایجاد قابلیت و فراگیری طرح‌ریزی و اجرای طرح‌های فریب و پوشش مناسب با محیط به چه میزانی، آموزش‌های اطلاعاتی و امنیتی کارکنان را افزایش و باعث ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی آنان گردیده است؟
- ($55/5\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، (33%) در حد متوسط و ($11/5\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۷) متحرک سازی، امن سازی، پایدارسازی و یکپارچه‌سازی مخابرات و ارتباطات و فرماندهی کنترل به چه میزانی در آشنایی با

سیستم‌های ارتباطات و مخابرات و ارتقای آمادگی‌های انفرادی (کسب مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی) کارکنان موثر بوده است؟

($55/5\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، (33%) در حد متوسط و ($11/5\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

- (در پاسخ به سوال شماره ۸) تمرین جمعی و سازمانی شیوه‌های امداد و نجات به چه میزانی توانایی کارکنان را در اجرای عملیات‌های امدادی (مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی) افزایش داده است؟

($36/7\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($47/7\%$) در حد متوسط و ($15/6\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

- (در پاسخ به سوال شماره ۹) اجرای دکترین آمادگی یگانی به چه میزانی توانسته است نسبت به آشنایی با اصول پدافند غیرعامل در شرایط مختلف صحنه نبرد موثر باشد؟

($49/5\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، (38%) در حد متوسط و ($12/5\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

(در پاسخ به سوال شماره ۱۰) تمرینات تاکتیکی مشترک (شیوه‌های نبرد ناهمگون در دکترین رزم یگانی) و هدایت و هماهنگی فرماندهان در صحنه‌های عملیاتی مشترک به چه میزانی در افزایش آمادگی‌های انفرادی (کسب مهارت‌های حرفه‌ای و آمادگی‌های عمومی) کارکنان موثر بوده است؟

($59/5\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، (30%) در حد متوسط و ($10/5\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

- (در پاسخ به سوال شماره ۱۱) تمرین اجرای تک‌های عمیق با تحرک بالا به چه میزانی در کسب مهارت‌های رزم انفرادی و ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی کارکنان موثر بوده است؟

($44/8\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($42/7\%$) در حد متوسط و ($12/5\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

(در پاسخ به سوال شماره ۱۲) حفظ استعداد رزمی و تکمیل و توسعه آن از طریق جذب، سازماندهی و به کارگیری بسیجیان در قالب طرح نظیر به نظیر به چه میزانی در

بررسی میزان تأثیر اجرای دکترین آمادگی یگانی بر آمادگی‌های انفرادی در یکی از یگان‌های نمونه نرسا

تسلط و مهارت آنان در شیوه‌های ارتباط با مردم و بسیجیان و اجرای آموزش‌های اولیه و تخصصی موثر بوده است؟

($39/8\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($38/8\%$) در حد متوسط و ($21/4\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

- (در پاسخ به سوال شماره ۱۳) اجرای سیستم نت یگانی (نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه) توسط کاربران سلاح‌ها به چه میزانی در ایجاد مهارت تعمیرات در کاربران هر سلاح و کسب مهارت‌های حرفه‌ای رزمی تخصصی آنان موثر بوده است؟
($53/5\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، (38%) در حد متوسط و ($8/8\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

- (در پاسخ به سوال شماره ۱۴) ایجاد قابلیت و فراگیری متحرک سازی و پراکنده سازی سلاح و تجهیزات به چه میزانی در کسب مهارت‌های حرفه‌ای رزمی تخصصی و بکارگیری سلاح‌ها موثر بوده است؟

($49/7\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($38/8\%$) در حد متوسط و ($11/5\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

(در پاسخ به سوال شماره ۱۵) آموزش‌های یگانی و تمرینات رسته‌ای به شکل جمعی و سازمانی به چه میزانی در ارتقای آمادگی‌های انفرادی کارکنان موثر بوده است؟

($69/1\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، ($23/3\%$) در حد متوسط و ($7/6\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

- (در پاسخ به سوال شماره ۱۶) تداوم آموزش تاکتیک‌ها و حرکات جمعی بر مبنای دکترین رزم یگانی به چه میزانی در ارتقای آمادگی‌های عمومی جسمانی و دفاع شخصی و کسب مهارت‌های حرفه‌ای رزمی تخصصی و عمومی کارکنان موثر بوده است؟

($56/4\%$) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد)، (33%) در حد متوسط و ($10/4\%$) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند.

- (در پاسخ به سوال شماره ۱۷) ارزیابی و مقایسه مستمر توان رزم گردان‌ها به چه میزانی در افزایش آمادگی‌های انفرادی کارکنان موثر بوده است؟

- (۷۰٪) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد) ، (۲۳/۳٪) در حد متوسط و (۶/۷٪) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۱۸) اجرای برنامه سین یگانی به چه میزانی در افزایش انواع آمادگی‌های انفرادی کارکنان (اعتقادی و معنوی ، عمومی جسمانی و دفاع شخصی ، مهارت‌های حرفه ای رزمی عمومی و تخصصی) موثر بوده است؟
- (۵۳/۵٪) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد) ، (۳۸/۸٪) در حد متوسط و (۷/۷٪) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۱۹) رعایت انضباط ظاهری و دینی و انقلابی و برخورد قاطع ، سریع و به موقع با تخلفات و لاپالی‌گری انضباطی به چه میزانی در افزایش آمادگی‌های انفرادی کارکنان موثر بوده است؟
- (۵۷/۴٪) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد) ، (۲۷٪) در حد متوسط و (۱۵/۶٪) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۲۰) اجرای دکترین آمادگی یگانی به چه میزانی توانسته است در آموزش همه سلاح‌ها به کارکنان موثر واقع شده و مهارت‌های حرفه ای رزمی تخصصی کارکنان را افزایش دهد؟
- (۴۹/۷٪) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد) ، (۳۸/۸٪) در حد متوسط و (۱۱/۵٪) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .
- (در پاسخ به سوال شماره ۲۱) اجرای دکترین آمادگی یگانی به چه میزانی توانسته است مهارت‌های حرفه ای رزمی تخصصی (مهارت‌های ۱۹ گانه) کارکنان را افزایش دهد؟
- (۴۹/۷٪) در حد بالا (خیلی زیاد و زیاد) ، (۳۸/۸٪) در حد متوسط و (۱۱/۵٪) در حد پایین (کم و خیلی کم) ارزیابی کرده‌اند .

یافته‌های تحلیلی

فرضیه اصلی:

با توجه به اینکه مقدار χ^2 دو محاسبه شده (X_c^2) بزرگتر از χ^2 جدول است (X_f^2) است $(۸۳/۲۱۲۵ > ۹/۴۹)$ لذا فرض صفر (H_0) با فرض مستقل بودن متغیرها رد

می‌شود و فرض (H_0) مورد قبول است نتیجه آن که فرضیه اول این پژوهش اثبات می‌شود. استفاده از آزمون و سطح معنی‌داری به دست آمده، نشان می‌دهد که بین اجرای دکترین آمادگی یگانی و افزایش آمادگی‌های انفرادی در یگان رابطه وجود دارد و بین متغیرهای این فرضیه رابطه معناداری وجود دارد و می‌پذیریم که با اجرای دکترین آمادگی یگانی، آمادگی‌های انفرادی افزایش یافته است.

فرضیه فرعی شماره ۱:

با توجه به اینکه مقدار χ^2 محاسبه شده (X_c^2) بزرگتر از χ^2 جدول (X_r^2) است ($65/1525 > 9/49$) لذا فرض صفر (H_1) با فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود و فرض (H_0) مورد قبول است. نتیجه آن که: فرضیه فرعی شماره ۱ این پژوهش اثبات می‌شود و می‌پذیریم که بین اجرای دکترین یگانی و افزایش آمادگی‌های اعتقادی و معنوی کارکنان رابطه وجود دارد و بین متغیرهای این فرضیه رابطه معنی‌داری وجود دارد، یعنی افزایش یا کاهش یکی از آنها بر دیگری تأثیر مستقیم دارد و می‌پذیریم که با اجرای دکترین آمادگی یگانی، آمادگی‌های اعتقادی و معنوی کارکنان افزایش یافته است.

فرضیه فرعی شماره ۲:

با توجه به اینکه مقدار χ^2 محاسبه شده (X_c^2) بزرگتر از χ^2 جدول (X_r^2) است ($70/6125 > 9/49$) لذا فرض صفر (H_1) با فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود و فرض (H_0) مورد قبول است نتیجه آن که فرضیه دوم این پژوهش اثبات می‌شود بین اجرای دکترین آمادگی یگانی و افزایش آمادگی‌های عمومی جسمانی و دفاع شخصی کارکنان رابطه وجود دارد. به بیان دیگر در این تحقیق بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد، یعنی افزایش یا کاهش یکی از آنها بر دیگری تأثیر مستقیم دارد و می‌پذیریم که با اجرای دکترین آمادگی یگانی، آمادگی‌های عمومی جسمانی و دفاع شخصی کارکنان افزایش یافته است.

فرضیه فرعی شماره ۳:

با توجه به اینکه مقدار χ^2 محاسبه شده (X_c^2) بزرگتر از χ^2 جدول (X_r^2) است ($58/59 > 9/49$) لذا فرض صفر (H_1) با فرض مستقل بودن متغیرها رد می‌شود فرض (H_0) مورد قبول است نتیجه آن که فرضیه سوم این پژوهش اثبات می‌شود و می‌

پذیریم که بین اجرای دکترین یگانی، و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای رزمی (عمومی و تخصصی) رابطه وجود دارد، یعنی افزایش یا کاهش یکی از آنها بر دیگری تأثیر مستقیم دارد و می‌پذیریم که با اجرای دکترین آمادگی یگانی، مهارت‌های حرفه‌ای رزمی (عمومی و تخصصی) افزایش یافته است.

پیشنهادات

۱- جزوات آموزشی مدون، متناسب و هماهنگ با آموزش‌های یگانی که در دکترین آمادگی یگانی به آنها توجه شده است تهیه و در اختیار یگان‌ها قرار گیرد. در مورد مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی و تخصصی هم جزوات آموزشی به تفکیک و به طور وسیع با توجه به مباحث خواسته شده در دکترین، تهیه و در اختیار یگان‌ها قرار گیرد.

۲- تهیه و تامین نیازمندی‌های آموزشی اعم از جزوات آموزشی، تابلوهای وایت برد، وسایل کمک آموزشی، فیلم و اسلاید، چارت‌های آموزشی و... فضاها و مکان‌های آموزشی خوب و مرتب.

۳- اجتناب مسئولین و فرماندهان از وارد کردن نظرات و سلیق شخصی خود پیرامون مفاد دکترین آمادگی یگانی و همچنین اصلاح و بازنگری سالانه آن.

۴- دقت نظر ویژه فرماندهان در به کارگیری نیروهای پایور در یگان‌ها با توجه به مهارت و توانمندی آنها، خصوصاً عدم به کارگیری نیروهای ضعیف و فاقد کارایی در گردان‌های رزم و عدم جابه‌جایی سریع نیروهای پایور.

۵- بازرسی و نظارت‌ها به طور جدی و بدون رعایت ملاحظات اجرا شود. (درب‌گزاری آزمون‌ها، اردوهای گزارش‌گیری و ارزش‌یابی عملکرد رده‌ها) و استفاده از ابزار تشویق و تنبیه.

۶- جهت برنامه ریزی‌های آینده، به این دو مطلب مهم توجه ویژه شود، اولاً: برنامه‌های آموزشی آمادگی‌های یگانی به طور جامع و کامل، همراه با کارشناسی و حاصل علم و تجربیات باشد، ثانیاً: در مرحله اجرا به طور مداوم باشد و نه مقطعی.

منابع و مأخذ :

- ۱- ازکیا، مصطفی و دربان، آراسته (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق کاربردی . تهران: انتشارات جهاد
- ۲- رستمی ، علی اکبر(۱۳۸۱).مقدمه‌ای بر دکترین و ترکیبات آن. فصلنامه خلیج فارس و امنیت ۲۱
- ۳- رستمی، محمود(۱۳۷۸). فرهنگ واژه‌های نظامی.تهران: چاپخانه ارتش جمهوری اسلامی ایران
- ۴- ساروخانی ، باقر(۱۳۷۷). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی.تهران: پژوهشگاه فرهنگ و علوم انسانی
- ۴- سلیمانی ، ایوب(۱۳۸۶). دکترین نظام جامع در نمسا (جزوه آموزشی). تهران : نمسا
- ۵- محمد نژاد ، میرعلی و نوروزی ، محمد تقی (۱۳۷۷). فرهنگ استراتژی تهران: سنا
- ۶- معاونت اطلاعات نرسا (۱۳۷۲). دکترین نظامی از تئوری تا عمل.فصلنامه بررسیهای نظامی ۱۳
- ۷-نوئل پاتاجو (۱۳۸۴). راهنمای تدوین دکترین ، مترجم : داود علمایی ، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی. تهران: دانشکده فرماندهی و ستاد ، دوره عالی جنگ

بررسی میزان تأثیر فعالیت‌های فرهنگی پایگاه‌های مقاومت محلات قم در مقابله با تهدیدات نرم

علی محمد نائینی^۱

حسین کبیری اصل^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۱۰/۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۲/۱۸

چکیده

این تحقیق از نوع کاربردی و از روش همبستگی موردی به منظور بررسی میزان اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی پایگاه‌های مقاومت بسیج محلات قم در مقابله با تهدیدات نرم انجام شده است. در مبانی نظری تحقیق به سه بخش شامل: (مفهوم شناسی فرهنگ، مفهوم شناسی تهدیدات، مفهوم شناسی بسیج) پرداخته شده است. در بخش یافته‌های تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه شاخصه‌های توانمندسازی فرهنگی بسیجیان که در بیشتر فعالیت‌های فرهنگی پایگاه‌ها مشترک می‌باشد، نسبت به هفت برنامه اصلی فرهنگی پایگاه‌های مقاومت و با استفاده از مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای، رتبه‌ای توسط نرم افزار مورد سنجش قرار گرفته است که نتایج حاصل از این مقیاس ۳۵ ماده‌ای به شرح ذیل است:

با توجه به موارد ذکر شده مشخص شد که ۹۳/۸۵ درصد پاسخ دهندگان این تأثیر را بالاتر از متوسط دانسته‌اند و به طور کلی می‌توان گفت تمامی مؤلفه‌های «فعالیت‌های فرهنگی» در مقابله با تهدیدات نرم تأثیرگذار ارزیابی شده است. در پایان با استفاده از نتایج به دست آمده پیشنهاداتی در مورد تحقیق و موضوعات مورد نیاز تحقیق در مورد فعالیت‌های فرهنگی

۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

۲ - دانش آموخته رشته کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

پایگاه‌های بسیج ارائه شده است.

کلید واژه‌ها: فرهنگ، فعالیت‌های فرهنگی، بسیج، پایگاه مقاومت، تهدید نرم

مقدمه

انقلاب اسلامی ایران به عنوان انعکاس جلوه‌های روشن اندیشه‌های الهی حضرت امام خمینی (ره)، حصار اوهام و نظریه‌های رجعت به قرون جاهلیت را شکافت و با ایجاد تحول عمیق در فرهنگ و اعتقادات جامعه اسلامی هویت و شخصیت مستقل سیاسی، فرهنگی و اعتقادی را به جهان اسلام هدیه کرد. امروز ثمره این نهال برومند، قامت برافراشته و پر افتخار بسیج است، که در سایه پیروی از مقام معظم رهبری و جان فشانی‌های بسیجیان سلحشور بر تارک انقلاب می‌درخشد. درخششی که از شرکت مخلصانه و فراگیر در هشت سال دفاع مقدس موجب سرافرازی نظام جمهوری اسلامی ایران، و ناامیدی و یأس دشمنان اسلام را در سرتاسر جهان فراهم آورده است. فرهنگ و تفکر بسیج پدیده‌ی نوظهوری است که ریشه در باورهای اسلامی، انقلابی و ملی مردم مسلمان ایران دارد.

بسیج در سیر تحول و تکوین در دوران انقلاب، جنگ تحمیلی و دوران سازندگی و بعد از آن در جامعه حضور داشته و همیشه در لحظات بحرانی، گره‌های نظامی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی نظام را به نحو معجزه آسایی باز کرده است. از آنجا که بقای نظام جمهوری اسلامی در گرو توجه به این فرهنگ ناب اسلامی، انقلابی و ایرانی است، باید شاخصه‌های فعالیت‌های فرهنگی را شناخت. همان شاخصه‌هایی که از زمان پیدایش تا کنون از آن بهره‌مند بوده و همه بر این اساس بسیج را می‌شناسند و تکریمش می‌کنند.

بسیج به فرمان حضرت امام خمینی (ره) در ۵ آذر سال ۱۳۵۸ تشکیل شد، و به فرموده ایشان: «تشکیل بسیج در نظام جمهوری اسلامی ایران یقیناً از برکات و الطاف جلیه خداوند تعالی بود، که بر ملت عزیز و انقلاب اسلامی ایران ارزانی شد.» لذا با توجه به اهمیت بسیج برای انقلاب تأثیر فعالیت‌های فرهنگی بسیج را در ترویج و گسترش فرهنگ و ارزش‌های اسلامی و مقابله با تهدیدات نرم در جامعه را باید بررسی و راهکارهایی را برای ارتقای و ترویج این فرهنگ ناب و والا ارائه نمود.

بیان مسأله

«تهدید نرم» همان تهدید فرهنگی، اخلاقی، علمی، هنری، رسانه‌ای و امثال آن است که از سویی ریشه در توان و قدرت رسانه‌ای، تبلیغی و مطامع استکباری دشمنان ما و از سوی دیگر ریشه در آسیب‌پذیری‌های جامعه‌ی ما دارد. دشمنان ما به هیچ عنوان تحمّل ما را نداشته و به دنبال نابودی فکر، فلسفه، ارزش‌ها، آرمان‌ها و همه‌ی منابع و امکانات ما هستند. ما نیز به دلیل نیاز به تعامل حاصل از ارتباطات و علوم و معارف بشری و نیاز به تحوّل، نوآوری و شکوفایی در همه‌ی نیازهای انسانی اعم از طبیعی و فطری آن، در معرض آسیب‌های جدی و اساسی هستیم، دائماً تهدیدهایی غیرفیزیکی و نرم‌افزاری متوجه ما است. در واقع در تهدید فرهنگی، امنیت فرهنگی، عقیدتی، اخلاقی و به تعبیر جامع‌تر، امنیت دینی ما مورد تهدید است، که از آن به عنوان «تهدید نرم» یاد می‌شود.

بنابراین، تهدیدات فرهنگی که از آن به تهاجم فرهنگی و یا تهدید نرم یاد می‌شود، به دنبال ایجاد انواع بحران‌های فرهنگی، سیاسی در جامعه برای دست‌یابی به اهداف و اغراض سیاسی است. هدف اصلی از این نوع تهدید، حذف باورمندی جامعه، سلب اراده و روحیه مقاومت و در مجموع استحاله فرهنگی، سیاسی است. در این نوع تهدید تلاش می‌شود، ملّتی دارای آرمان به ملّت بی‌آرمان تبدیل شود و آن هم به دست خود، الگوهای رفتاری خود را در حوزه‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به چالش اندازد.

بسیج انقلاب اسلامی ایران بیش از آنکه دارای سازمان رزمی مشخص می‌باشد، دارای یک فرهنگ و تفکر است که شالوده اصلی بسیج را تشکیل می‌دهد. در تبیین فرهنگ و عمل کرد بسیج و ویژگی‌های آن نظریه‌های مختلفی ارائه شده است که در رأس آن فرمایشات حضرت امام خمینی(ره) و حضرت آیت الله خامنه‌ای(مدظله) قرار دارد. ایشان بسیج را یک فرهنگ که در بین مردم ایران قرار دارد، معرفی نموده که ریشه در باورهای انقلابی، اسلامی و ملی ایران دارد. معنویت، شجاعت، ولایت‌پذیری، آگاهی و شناخت، دشمن‌شناسی، حرّیت و... از شاخصه‌های این فعالیت‌های فرهنگی است.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی

فعالیت‌های فرهنگی پایگاه‌های مقاومت محلات قم به چه میزان در مقابله با تهدیدات نرم تأثیر گذار بوده است؟

سؤالات فرعی

- ۱ - برنامه یادواره شهدا به چه میزان در جهت نشر و گسترش فرهنگ شهادت و ارائه الگوهای ایثار در میان بسیجیان موفق بوده است؟
- ۲ - اردوی راهیان نور تا چه اندازه در جهت توسعه و نشر فرهنگ عاشوراایی دفاع مقدس تأثیرگذار است؟
- ۳ - برنامه طرح نشاط (میثاق) تا چه اندازه در جهت غنی سازی اوقات فراغت جوانان و بسیجیان مؤثر بوده است؟
- ۴ - چگونه می‌توان با برنامه‌های قرآنی در جهت توانمند سازی اعتقادی بسیجیان حرکت کرد؟
- ۵ - برنامه کلاس‌هایی علمی و اعتقادی و نشست‌های فرهنگی و سیاسی تا چه حد در جهت ارتقای سطح معرفت و بصیرت و دانش بسیجیان گام بر می‌دارد؟
- ۶ - برنامه گرامی‌داشت مناسبت‌های ملی، مذهبی، انقلابی به چه میزان در جهت حفظ شعائر انقلابی و اسلامی مؤثر است؟
- ۷ - اجرای اردوهای فرهنگی و تفریحی تا چه اندازه در جهت ایجاد روحیه نشاط و شادابی بسیجیان حرکت می‌کند؟

اهمیت و ضرورت انتخاب موضوع

تهدید نرم، امروزه مؤثرترین، کارآمدترین و کم‌هزینه‌ترین و در عین حال خطرناک‌ترین و پیچیده‌ترین نوع تهدید علیه امنیت ملی یک کشور است، چون می‌توان با کم‌ترین هزینه با حذف لشکرکشی و از بین بردن مقاومت‌های فیزیکی به هدف رسید؛ زیرا با عواطف، احساسات، فکر و اندیشه و باور و ارزش‌ها و آرمان‌های یک

ملت و نظام سیاسی ارتباط دارد. ابعاد این جنگ و تهدید گسترده‌تر و مخرب‌تر است. زیرا دین، فکر و آرمان ملت‌ها را آماج تهاجم خود قرار می‌دهد.

فرهنگ بسیجی نماد رفتارهای اخلاقی نیروهای بسیجی است، که به دنبال حفظ ارزش‌های اسلامی و دینی است. ارزش‌های حاکم بر جامعه اسلامی، حاصل تلاش، مجاهدت، ایثار و از خود گذشتگی مجاهدان به ویژه بسیجیان در صحنه‌های اجتماعی و دفاعی است. این ارزش‌ها ارزان به دست نیامده، تا ارزان از دست داده شود. تساهل در حفظ ارزش‌های دینی خیانت بزرگ به اسلام و جامعه اسلامی می‌باشد. نقش بسیج از آن جهت در حفظ ارزش‌ها مهم است، که منشأ رویش و آرایش ارزش‌ها در جامعه است. بسیجی تشنه‌ی ارزش‌های اسلامی و دینی است و جوینده و تشنه‌ی آب گوارای این ارزش‌ها می‌باشد.

یکی از شیوه‌های مؤثر در مقابله با تهدیدات نرم، شناخت ابعاد مختلف تهدیدات نرم است، تا جوانان ما را از گرایش به فرهنگ مبتذل غرب و انحراف از فرهنگ ایرانی و اسلامی مصون بدارد.

بسیجیان حامل ارزش‌های والایی هستند و این حاصل زحماتی است که در سال‌های بحرانی دفاع مقدس و پس از آن متحمل شده‌اند. باید به انحای مختلف این ارزش‌ها را که در فرهنگ بسیج نهفته است، مورد تجلیل قرار داد و نگذاشت تا در زنگار روزمرگی به فراموشی سپرده شوند. مکتوب کردن چنین فعالیت‌هایی ضمن تجلیل از آن به بقای آن نیز کمک می‌نماید و به دلیل جدید بودن موضوع، ضرورت کار پژوهش در این حوزه، پرداختن به این موضوع ضروری است.

فرضیات

فرضیه اصلی

به نظر می‌رسد فعالیت‌های فرهنگی پایگاه‌های مقاومت بسیج محلات قم در مقابله با تهدیدات نرم دشمن در عرصه فرهنگ تأثیرگذار است.

فرضیه‌های فرعی

۱- به نظر می‌رسد یادواره شهدای پایگاه‌های مقاومت محلات در نشر و گسترش

- فرهنگ شهادت تأثیرگذار می‌باشد.
- ۲- به نظر می‌رسد اردوهای راهیان نور در توسعه و نشر فرهنگ عاشورایی دفاع مقدس تأثیر بسزایی دارد.
- ۳- به نظر می‌رسد برنامه طرح نشاط (میثاق) در غنی سازی اوقات فراغت بسیجیان تأثیر گذار است.
- ۴- به نظر می‌رسد برنامه‌های قرآنی (کلاس‌های، مسابقات و...) در توانمند سازی اعتقادی بسیجیان و حاکمیت باورهای دینی تأثیر فراوان دارد.
- ۵- به نظر می‌رسد کلاس‌های علمی و اعتقادی و نشست‌های فرهنگی و سیاسی در ارتقای سطح معرفت و بصیرت و دانش بسیجیان تأثیر گذار است.
- ۶- به نظر می‌رسد مراسم گرامی‌داشت مناسبت‌های ملی، مذهبی و انقلابی در حفظ شعایر انقلابی و اسلامی تأثیر گذار است.
- ۷- به نظر می‌رسد اردوهای فرهنگی و تفریحی در ایجاد روحیه نشاط و شادابی بسیجیان تأثیر فراوان دارد.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم فرهنگ

فرهنگ بیان‌گر شخصیت و هویت ملی کشور و دستاورد معرفتی و فنی انسان و همه جوامع است. فرهنگ کشور دارای سه سطح کلی است. مفروضات اساسی و زیرساخت‌های فکری هر کشور (باورها) سطح اول فرهنگ تلقی می‌شود. هم‌چنین فرهنگ ملی کشور، دارای مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها و ارزش‌ها است که سطح دوم آن را تشکیل می‌دهد و در نهایت الگوهای رفتاری و اقدام یک کشور، لایه‌ی سوم فرهنگ ملی تلقی می‌گردد. (محسنی، ۳۷۰، ص ۴۹۱)

تعریف امام خمینی(ره)

«فرهنگ اساس یک ملت است، ملت یک ملت است، اساس استقلال یک ملت است.»

«بی شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد فرهنگ آن جامعه است.»
«اساساً فرهنگ هر جامعه، هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد.»
«فرهنگ مبدأ خوشبختی‌ها و بدبختی‌ها ی ملت است.»

تعریف مقام معظم رهبری

«فرهنگ عبارت است از ذهنیات و اندیشه‌ها و ایمان‌ها و باورها و سنت‌ها و آداب و ذخیره‌های فکری و ذهنی است، که از این جهات، ما نه فقط از دنیای پیشرفته در علم و تکنولوژی، عقب نیستیم، بلکه در بسیاری از جهات از آنها جلوتر هم هستیم.»
«فرهنگ مثل آب و هوا است، فرهنگ یعنی همین رسوم و آدابی که بر زندگی من و شما حاکم است.»

فرهنگ غرب از دیدگاه مقام معظم رهبری

«فرهنگ غرب آن فرهنگی است که برای فاسد کردن انسان برنامه‌ریزی می‌کنند، و ارزش‌های انسانی درخشندگی انسانی، فضیلت‌های انسانی در آن فرهنگ مورد دشمنی و بغض است و انسان‌ها را به یک موجود فاسد تبدیل می‌کند و انسان‌ها را به یک موجود مطیع و تسلیم تبدیل می‌کند و انسان‌ها را از یاد خدا و معنویت غافل می‌کند، فرهنگ برهنگی و امتزاج بی قید و شرط زن و مرد با هم‌دیگر از پایه‌های اصلی این فرهنگ غربی است.» (مقام معظم رهبری، ۱۳۶۱ و ۱۳۷۲)

ویژگی‌های فرهنگ

تمام اقوام و ملل از جوامع اولیه ساده تا عصر حاضر دارای فرهنگ بوده و هستند. هیچ قوم و ملتی را نمی‌توان بدون فرهنگ یافت.
فرهنگ‌ها به دلیل تعالیم حیات بخش پیامبران الهی و توحیدی و نیازهای فطری، روانی، زیستی و اجتماعی انسان، در برخی از عناصر فرهنگی مانند اعتقادات دینی،

پرستش، نظام خویشاوندی، سیاسی، اقتصادی، اخلاقی، زبان، خط، کتابت و آداب و رسوم اجتماعی با یک‌دیگر وجه اشتراک و قرابت دارند. از طرفی به دلیل اعتقادات دینی خاص و محیط جغرافیایی و طبیعی و اجتماعی با یک‌دیگر وجه افتراق دارند؛ زیرا عوامل یاد شده، ویژگی‌های خاصی را به فرهنگ‌ها اعطا می‌کند، که به طور طبیعی آن‌ها را از یک‌دیگر متمایز می‌نماید. مانند، دین‌داری و پرستش خاص، هم چون نماز خواندن مسلمانان و نظام خویشاوندی خاص، بنابراین می‌توانیم این تقسیم‌بندی را درباره فرهنگ‌ها انجام دهیم؛ فرهنگ اسلامی، فرهنگ چینی، فرهنگ هندی، فرهنگ مصری، فرهنگ یونانی، فرهنگ غربی و....

- ۱ - فرهنگ امری اکتسابی است.
- ۲ - آموختنی است: افراد هر نسل، میراث فرهنگی را از نسل گذشته دریافت می‌کنند و به نسل بعدی می‌سپارند.
- ۳ - فرهنگ جنبه اجتماعی دارد نه انفرادی و خصلت مشترک افراد را انعکاس می‌دهد و مسلط بر فرد می‌باشد.
- ۴ - فرهنگ تأمین‌کننده نیازهای حیاتی انسان است.
- ۵ - فرهنگ عام است، یعنی تمام جلوه‌ها، عناصر و اجزاء زندگی اجتماعی انسان را در بر می‌گیرد.
- ۶ - فرهنگ خاص است، یعنی هر جامعه‌ای برای خود به نوعی از خط و زبان مخصوص به خود که با دیگر جوامع بشری متفاوت است.
- ۷ - فرهنگ متغیر است، یعنی تمام پدیده‌های اجتماعی مانند شکل لباس، غذا، آداب و غیره... در طول زمان و بر اساس نیازها و ارتباطات دست‌خوش تغییر و دگرگونی است.
- ۸ - فرهنگ ثابت است، یعنی تغییرات فرهنگی به کندی و در دراز مدت صورت می‌گیرند و در کوتاه مدت محسوس نیست.
- ۱۰ - زنده است، جنبه‌ی پذیرندگی فرهنگ مربوط به زنده بودن آن است و توقف فرهنگ مساوی با مرگ آن است.
- ۱۱ - فطرت‌ثانوی انسان است: یعنی به خودی خود عمل می‌کند؛ بر این اساس است که ارزش‌ها، بایدها و نبایدها و اهداف و عادات، پایه‌های فرهنگ را

می‌سازند.

۱۲ - فراتر از سواد و تحصیلات است؛ زیرا با فطرت و سرشت انسان‌ها مرتبط است.

۱۳ - هویت‌دهنده است؛ یعنی تنظیم‌کننده‌ی روابط اجتماعی و تضمین‌کننده‌ی نوع بینش و نگرش فرهنگ‌پذیر است.

۱۴ - نسبی است؛ فرهنگ متنوع است، تدابیر و روش‌ها از یک گروه به گروه دیگر فرق می‌کند و هر قومی طرز تفکر و عادات ویژه‌ای دارد.

۱۵ - منتقل شدنی است؛ هر گروه انسانی میراث اجتماعی (فرهنگ) خود را به دیگران انتقال می‌دهد.

۱۶ - خاص انسان است؛ فرهنگ شامل گذر از مرحله‌ی غریزی به رفتار آموخته است که الگوهای آن می‌تواند از یک شخص یا نسل به شخص یا نسل دیگر منتقل شود؛ در واقع مفهومی تجربیدی از مشاهده‌ی رفتار انسان‌هاست. (باقی نصرآبادی، ۱۳۸۲، صص ۱۸ تا ۱۲۰)

مفهوم تهدید

با توجه به توضیحات فوق منظور از تهدید، عنصر یا وضعیتی است که ارزش‌های حیاتی سه‌گانه یاد شده را به خطر اندازد. بنابراین می‌توان گفت، ساده‌ترین تعریف از تهدید، فقدان مفهوم دیگر، یعنی امنیت است، این وضعیت با به خطرافتادن ارزش‌ها و منافع حیاتی یک کشور به وجود می‌آید. لکن مطالعات امنیتی و تهدیدشناسی هم‌زمان با تحوّل جوامع، توسعه و تغییر یافته و در مفاهیم امنیت، قدرت و تهدید تحوّل ایجاد شده است.

«تهدید»^۱ چیست؟ «قابلیت‌ها، نیات و گاه اقدام دشمنان بالقوه و بالفعل برای ممانعت از دست‌یابی موفقیت‌آمیز خودی به علایق و مقاصد امنیت ملی»، تهدید محسوب می‌شود به نحوی که ثبات سیاسی و امنیت ملی کشور را به خطر اندازد.

1 - Threat

به نظر می‌رسد، تهدید مرحله‌ای از آسیب در محیط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی باشد که جنبه‌ی امنیتی بیابد. برای مثال، ورود مواد مخدر نوعی آسیب در عرصه‌ی فرد و در مرحله‌ی بعد، جامعه است. وقتی پدیده‌ی اعتیاد در جامعه رواج یابد، درجه‌ی آسیب بالاتر می‌رود نوعی بحران را پدید می‌آورد. در این مرحله، «مواد مخدر» تهدیدی برای امنیت ملی جامعه محسوب می‌شود. به ویژه این‌که پای دشمنان خارجی نیز در میان آید. در واقع تهدید، عامل عامد دشمنانه‌ی بیرونی دارد، اما آسیب، ضعف درونی است. تهدید ممکن است اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و نظامی یا تهدید نرم، نیمه‌سخت و سخت بوده و از انواع خارجی یا داخلی باشد.

عرصه‌های تهدید

به نظر می‌رسد، ظهور تهدید در سه عرصه مهم قابل بررسی است:

الف) تهدید سخت که با هجوم نظامی، لشگرکشی آشکار و اشغال سرزمین همراه است.

ب) تهدید نیمه‌سخت که هجوم امنیتی، سلطه‌ی سیاسی و اشغال حاکمیت را به دنبال دارد.

ج) تهدید نرم که هجوم فرهنگی، سلطه‌ی فرهنگی و سلطه بر ملت‌ها است. نکته‌ی مهم این‌که دشمن در تهدید نرم، کاری می‌کند که تهدید، آسیب جلوه کند و داخلی تلقی شود و نه تهدید بیرونی.

تهدید نرم

تهدید نرم عبارت است، از اعمال اراده و تأمین منافع، بدون منازعه و اشغال جامع یک ملت از طریق اشغال اندیشه و الگوهای رفتاری آن ملت در حوزه‌های مختلف سیاسی، اقتصادی و فرهنگی. تهدید نرم را می‌توان تحولاتی دانست که موجب دگرگونی در هویت فرهنگی و الگوهای رفتاری مورد قبول یک نظام سیاسی می‌شود. تهدید نرم نوعی سلطه کامل در ابعاد سه‌گانه حکومت، اقتصاد و فرهنگ است که از طریق استحاله الگوهای رفتاری ملی در این حوزه‌ها و جای‌گزینی الگوهای نظام سلطه‌ای تهدید، محقق می‌شود. با این نگرش، تمامی اقداماتی که موجب شود تا اهداف

و ارزش‌های حیاتی یک نظام سیاسی (زیرساخت‌های فکری، باورها و الگوهای رفتاری در حوزه اقتصاد، فرهنگ و سیاست) به خطر افتد، یا موجب ایجاد تغییر و دگرگونی اساسی در عوامل تعیین‌کننده هویت ملی یک کشور شود، تهدید نرم به شمار می‌آید. در تهدید نرم، بدون منازعه و لشکرکشی فیزیکی، کشور مهاجم اراده خود را بر یک ملت تحمیل و آن را در ابعاد گوناگون با روش‌های نرم‌افزارانه اشغال می‌کند.

تردید در مبانی و زیرساخت‌های فکری یک نظام سیاسی، بحران در ارزش‌ها و باورهای اساسی جامعه، بحران در الگوهای رفتاری جامعه و بحران‌های پنج‌گانه سیاسی (هویت، مقبولیت، مشارکت، نفوذ و توزیع) را می‌توان از مؤلفه‌های این تهدید نام برد. تغییرات حاصل از تهدید نرم، ماهوی، آرام، ذهنی، تدریجی و نرم‌افزارانه است. این تهدید همراه با آرامش و خالی از روش‌های فیزیکی و با استفاده از ابزارهای تبلیغات، رسانه، احزاب، تشکل‌های صنفی و قشری و شیوه القاء و اقناع انجام می‌پذیرد.

ویژگی‌های تهدید نرم

۱- متکی به روش‌های نرم‌افزارانه، غیرعینی و نامریی است. ۲- تدریجی و پیچیده است. ۳- بدون عکس‌العمل فیزیکی است. ۴- نوعی اشغال همه‌جانبه‌ی ملت است. ۵- همه‌ی عرصه‌های مختلف اجتماعی (فرهنگی، سیاسی و اقتصادی) را در برمی‌گیرد. (الگوهای رفتاری یک ملت) ۶- تهدید نرم مربوط به دوره‌ی استعمار فرا نو یا جهانی‌سازی فرهنگ است که نظام سلطه تلاش می‌کند با استحاله و دگرگونی در هویت و الگوهای مورد قبول یک نظام سیاسی، اراده‌ی خود را تحمیل و اهداف خود را تأمین نماید. ۷- شیوه‌ی اعمال قدرت، اقناع و القاء است. ۸- مؤلفه‌ی اصلی اعمال قدرت، قدرت نرم است. (همان، صص ۱۹۹-۲۰۳)

تفاوت‌های تهدید سخت و تهدید نرم

- ۱ - حوزه تهدید نرم، حوزه اجتماعی، فرهنگی و سیاسی است اما حوزه تهدید سخت امنیتی-نظامی است.
- ۲ - تهدیدات نرم پیچیده و محصول پردازش ذهنی نخبگان و اندازه‌گیری آن مشکل است اما تهدیدات سخت عینی، واقعی و محسوس است و می‌توان آن

- را با ارائه برخی از معیارها اندازه‌گیری کرد.
- ۳ - روش اعمال تهدیدات سخت استفاده از زور و اجبار است اما در تهدید نرم، از روش القاء و اقناع‌سازی بهره‌گیری می‌شود.
- ۴ - هدف در تهدیدات سخت، تخریب و حذف فیزیکی حریف و تصرف و اشغال سرزمین است اما در تهدید نرم هدف تأثیرگذاری بر انتخاب‌ها، فرایند تصمیم‌گیری و الگوهای رفتاری حریف و در نهایت سلب هویت‌های فرهنگی است.
- ۵ - مفهوم امنیت در رهیافت‌های نرم‌افزارانه شامل امنیت ارزش‌ها و هویت‌های اجتماعی است اما این مفهوم در رهیافت‌های سخت‌افزارانه به معنای نبود تهدید خارجی تلقی می‌شود.
- ۶ - تهدیدات سخت، محسوس و همراه با عکس‌العمل و برانگیختن است اما تهدیدات نرم به دلیل ماهیت غیرعینی و محسوس آن، عمدتاً فاقد عکس‌العمل است.
- ۷ - مرجع امنیت در حوزه تهدیدات سخت عمدتاً دولت‌ها هستند، اما مرجع امنیت در تهدیدات نرم محیط فروملی و فراملی (هویت‌های فروملی و جهانی) است.
- ۸ - کاربرد قدرت سخت در رویکرد امنیتی جدید عمدتاً مترادف با فروپاشی نظام‌های سیاسی، امنیتی مخالف یا معارض است، اما کاربرد قدرت نرم در رویکردهای امنیتی جدید علیه نظام‌های سیاسی مخالف یا معارض، مترادف با فرهنگ‌سازی و نهادسازی در چارچوب اندیشه و الگوهای رفتاری نظام‌های لیبرال و دموکراسی تلقی می‌شود. (همان، ص ۲۰۴)

عرصه‌های تهدید نرم

اول) عرصه‌ی سیاست و حکومت: دولت‌ها به مثابه واحد سیاسی در نظام بین‌الملل با مؤلفه‌های جمعیت، قلمرو، حکومت و حاکمیت و نظام ارزشی مشخص، شناخته می‌شوند. این واحدها همواره با تحولاتی از داخل و خارج مواجه‌اند. برخی از تحولات موجب افزایش قدرت سیاسی و برخی موجب تضعیف قدرت سیاسی آن‌ها

می‌شود. هر نظام سیاسی برای حفظ بقا خود، نیازمند ثبات سیاسی و انسجام ملی است. بنابراین افزایش مشروعیت سیاسی نخبگان و رهبران یک کشور به توانایی‌های آن‌ها در ایجاد انسجام سیاسی و برخورداری از حمایت، رضایت‌مندی و قدرت اقناع‌سازی افکار عمومی بستگی دارد. در صورتی که کشوری گرفتار بحران‌های سیاسی باشد، از قدرت نرم برخوردار نخواهد بود و به طور طبیعی تهدید نرم در این حوزه مؤثر خواهد بود. بحران‌های سیاسی شامل بحران‌های پنج‌گانه هویت، مشروعیت، نفوذ، توزیع و مشارکت است.

برانگیختن شکاف‌های قومی، نژادی، مذهبی و... نبود عوامل پیونددهنده هویت‌های فروملی، تحریف و تحقیر تاریخ و افتخارات ملی در کشور، می‌تواند به بحران هویت منجر شود. ایجاد شکاف بین مردم و رهبران، نبود حمایت مردمی و مشروعیت‌بخشی به تصمیمات رهبران و شکل‌گیری نافرمانی‌های مدنی در جامعه بحران مشروعیت به وجود می‌آورد. انگیزه‌زدایی و دل‌سرد کردن مردم برای حضور در عرصه‌های تعیین‌کننده کشور، مصادیق بارز بحران مشارکت است. هم‌چنین توزیع نامناسب ثروت، شأن اجتماعی و امنیت در ایجاد بحران توزیع مؤثر است. تلاش برای تأثیرگذاری بر اراده و تصمیمات نخبگان و رهبران با ارعاب، تطمیع از مصادیق بحران نفوذ به شمار می‌آید. مجموعه این موارد قدرت نرم یک نظام سیاسی را کاهش می‌دهد و به طور طبیعی آن نظام را در برابر تهدید نرم آسیب‌پذیر می‌کند.

۱ - **بالکانیزه کردن:** سرزمین‌ها و کشورها تحت عنوان ملت‌سازی خورد و کوچک و تکه‌تکه می‌شوند.

۲ - **گلوبالیزه کردن:** برای این منظور حذف قلمروها تحت عنوان جهانی‌سازی صورت می‌پذیرد.

۳ - **واتیکانیزه کردن:** به صورتی که رهبری دینی را از مردمی و دستگاه سیاسی و حکومت جدا سازند.

۴ - **دموکراتیزه کردن:** تلاش می‌شود با ایجاد دولت‌های به اصطلاح ملی! پروژه‌ی خود را دنبال نمایند.

۵ - پدید آوردن سازمان‌های مردم‌نهاد^۱ یا «سمن»^۱ را نیز می‌توان به عنوان اقدام دیگر مطرح کرد.

مصادیق تهدیدات سیاسی

۱- ایجاد و تشدید اختلافات قومی، نژادی و... در جهت تجزیه‌ی کشور ۲- القای حاکمیت دوگانه و گسست میان مردم و حاکمیت ۳- تشدید جنگ روانی سازمان‌یافته با هدف تأثیر بر افکار عمومی ۴- ارعاب و تهدید به حمله‌ی نظامی ۵- القای بحران ناکارآمدی نظام در حل مشکلات ۶- القای بحران مشروعیت و مقبولیت نظام
دوم) **عرصه‌ی اقتصاد:** مراد از تهدید نرم در عرصه‌ی اقتصادی همان تهدید اقتصادی است. یعنی مجموعه‌ای از اقداماتی که یک کشور برای ایجاد اختلاف در قدرت اقتصادی کشور حریف انجام می‌دهد.

سوم) **عرصه‌ی فرهنگ:** فرهنگ بیان‌گر شخصیت و هویت ملی کشور و دستاورد معرفتی و فنی انسان و همه جوامع است. فرهنگ کشور دارای سه سطح کلی است. مفروضات اساسی و زیرساخت‌های فکری هر کشور (باورها) سطح اول فرهنگ تلقی می‌شود. هم چنین فرهنگ ملی کشور، دارای مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها و ارزش‌ها است که سطح دوم آن را تشکیل می‌دهد و در نهایت الگوهای رفتاری و اقدام یک کشور، لایه سوم فرهنگ ملی تلقی می‌گردد.

مصادیق تهدیدات فرهنگی

۱- القای بحرانی‌بودن اوضاع اجتماعی و بزرگ‌نمایی مشکلات و معضلات طبیعی
۲- ناامید کردن مردم نسبت به آینده‌ی نظام ۳- القای ناکارآمدی حکومت دینی ۴- تقویت جریان‌های فکری منحرف (سلفی‌گری و وهابیت) ۵- تهاجم فرهنگی همه‌جانبه‌ی دشمن ۶- رواج ابتذال اخلاقی ۷- حمایت از چهره‌ها و جریان‌ات وابسته ۸- استحاله‌ی فرهنگی نیروهای انقلاب ۹- راه‌اندازی شبکه‌های ماهواره‌ای تلویزیونی، سایت‌های اینترنتی به منظور انحراف فکری و اخلاقی.

1 - N.G.O.

مفهوم شناسی بسیج

تعریف لغوی بسیج

از کلمه بسیج در لغت تعاریف گوناگونی ارائه شده است که برای رعایت اختصار تعریف زیر ارائه می‌شود:

بسیج به لحاظ لغوی به معنای سامان و اسباب، ساز و سامان جنگ، عزم و اراده، آماده سفر شدن، آماده ساختن نیروهای نظامی یک کشور برای جنگ می‌باشد. (دهخدا، ۱۳۷۲، ص ۱۲۱)

تعریف اصطلاحی بسیج

بسیج یک حرکت منظم و سازمان یافته اجتماعی است که با توجه به فرهنگ هر جامعه و به اشکال مختلفی در اثر شرایط خاصی مانند جنگ، حوادث غیر مترقبه و حتی در زمان صلح و آرامش به صورت آماده به وجود می‌آید. (بختیاری، ۱۳۸۲، ص ۱۶)

بسیجی

«بسیجی، یک عنوان ارزشمند و والا است. بسیجی، یعنی دل با ایمان، مغز متفکر، دارای آمادگی برای همه ی میدان‌هایی که وظیفه‌ای انسان را به آن میدان‌ها فرا می‌خواند. این معنای بسیجی است.» (رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۵، ص ۵۳)

بسیج از دیدگاه قرآن

یکی از معانی که از آیه ۶۷ سوره انفال می‌فهمیم آن است که دولت اسلامی به هر قدر می‌تواند و بودجه مملکت اقتضا می‌کند، برای حفظ کشور و ترساندن اجانب باید هم در سرحدات و هم در غیر آن، نیروی نظامی و ساز و برگ جنگ تهیه کند.

تاریخچه تشکیل بسیج

بسیج یک حرکت اجتماعی است که در هر جامعه‌ای با توجه به فرهنگ آن جامعه و به اشکال مختلفی در اثر شرایط خاص به وجود می‌آید. حتی در دوران صدر اسلام نیز به هنگام حمله کفار و منافقین علیه مسلمانان، زمانی که فرمان تشکیل نیروی مبارز علیه آنها داده می‌شود. مسلمانان در مساجد داوطلبانه گرد هم می‌آمدند، تا توان خود را از نظر نیروی انسانی و تجهیزات نظامی برای مقابله با دشمنان اسلام بسیج کنند. (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۰، ص ۱۴)

اصل یکصد و پنجاه و یکم قانون اساسی

«حفاظت از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن، توسعه و تعمیق انقلاب اسلامی و ایجاد آمادگی برای مقابله با سه طیف تهدید (فرهنگی، امنیتی و نظامی) و ظرفیت سازی و کارآمدسازی سپاه و بسیج به عنوان محورهای عمده تبیین کننده فلسفه وجودی سپاه در پاسداری از انقلاب اسلامی مبتنی بر تدابیر و فرامین صریح حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی)»

مأموریت و شرح وظایف کلی پایگاه مقاومت

جذب، آموزش و سازماندهی آحاد مردم در سازمان ارتش بیست میلیونی، حفظ انسجام و به کارگیری سازمان یافته آنان در عرصه‌های فرهنگی، امنیتی، دفاعی، امدادی، سازندگی، اجتماعی و... در راستای عمق بخشی داخلی به انقلاب اسلامی و مشارکت در ایجاد امنیت مردمی و پایدار. (معاونت طرح و برنامه نمسا، ۱۳۸۳، ص ۸)

شرح وظایف فرهنگی پرورشی پایگاه محلات

- ۱ - انجام فعالیت‌های لازم جهت ارتقای سطح بینش و بصیرت معنوی، فرهنگی، هنری و علمی اعضای بسیج پایگاه مقاومت.
- ۲ - اجرای برنامه در خصوص حفظ ارزش‌های دفاع مقدس، گسترش فرهنگ بسیجی و ارزش‌های انقلابی در سطح پایگاه.
- ۳ - تهیه و توزیع نشریات، جزوات، اوراق و محصولات فرهنگی در سطح پایگاه.

- ۴ - تلاش در جهت انتقال فرهنگ دفاع مقدس به نسل جدید در سطح پایگاه مقاومت.
- ۵ - تهیه فیلم و ضبط مجموعه فعالیتهای پایگاه مقاومت و تهیه آرشیو به منظور ترویج اهداف آشنایی بیشتر با بسیج.
- ۶ - برگزاری یادواره شهدای پایگاه مقاومت با همکاری و مساعدت مرکز و مراجع ذیربط.
- ۷ - برگزاری کلاسهای فرهنگی، قرآنی، هنری، علمی، فنی و حرفه‌ای برابر ضوابط ابلاغی شناسایی و به کارگیری مربیان واجد شرایط.
- ۸ - پیگیری و هماهنگی جهت برگزاری اردوهای فرهنگی، علمی، سیاحتی، زیارتی، ورزشی برابر برنامه سالانه ابلاغی.
- ۹ - ارزیابی میزان اثربخشی برنامه‌های اجرای فرهنگی در جهت جذب نوجوانان و جوانان به بسیج و حفظ انسجام بسیجیان و ارائه نظرات و پیشنهادات جهت اصلاح و تقویت روش‌ها.
- ۱۰ - برگزاری همایش‌ها، یادواره‌ها، تعظیم شعائر دینی و مناسبت‌های فرهنگی و همکاری با سایر مجموعه‌های بسیج در اجرای مراسم.
- ۱۱ - پیگیری و هماهنگی جهت دیدار با خانواده‌های شهدا و ایثارگران در محدوده پایگاه.
- ۱۲ - برگزاری با کیفیت برنامه‌های تابستانی طرح میثاق و غنی سازی اوقات فراغت در راستای جذب و حفظ انسجام نوجوانان و جوانان در سطح پایگاه.
- ۱۵ - شناسایی و اعزام بسیجیان مستعد به اردوهای ناحیه‌ای و استانی راهیان نور و فرهنگی، زیارتی، علمی و... و کشوری برابر دستورالعمل ابلاغی.
- ۱۶ - برگزاری مسابقات فرهنگی هنری و علمی در سطح پایگاه و شرکت دادن نفرات برتر در برنامه‌های حوزه‌های مقاومت.
- ۱۷ - ایجاد اداره کتابخانه و نوارخانه پایگاه مقاومت.
- ۱۸ - ایجاد و اداره کانون فرهنگی ورزشی مسجد.
- ۱۹ - تشکیل گروه‌های فرهنگی هنری، سرود، تئاتر، توشیح و... در سطح پایگاه.
- ۲۰ - اجرای فعالیتهای قرآنی در پایگاه از قبیل مسابقات قرآنی کلاس‌هایی

روخوانی، روانخوانی، تجوید و... در قالب برنامه‌های ابلاغی. (مدیریت سازمان و مشاغل، ۱۳۸۳، صص ۱۴ و ۱۵)

فعالیت‌های فرهنگی

فعالیت‌های فرهنگی شامل مجموعه فعالیت‌ها و برنامه‌های سالانه‌ای که در پایگاه‌های مقاومت بسیج توسط شعبه یا قسمت فرهنگی رده‌ها در طول سال اجرا می‌شود. بسیج انقلاب اسلامی ایران بیش از آنکه دارای سازمان رزمی مشخص می‌باشد، دارای یک فرهنگ و تفکر است که شالوده اصلی بسیج را تشکیل می‌دهد. در تبیین فرهنگ و عمل کرد بسیج و ویژگی‌های آن نظریه‌های مختلفی ارائه شده است که در رأس آن فرمایشات حضرت امام خمینی (ره) و حضرت آیت الله خامنه‌ای (مدظله) قرار دارد. ایشان بسیج را یک فرهنگ که در بین مردم ایران قرار دارد، معرفی نموده که ریشه در باورهای انقلابی، اسلامی و ملی ایران دارد. معنویت، شجاعت، ولایت‌پذیری، آگاهی و شناخت، دشمن‌شناسی، حریت و... از شاخصه‌های این فعالیت‌های فرهنگی است. بسیج به عنوان یک نهاد مردمی و فراگیر می‌تواند نقش مؤثری در فرهنگ‌سازی جامعه داشته باشد.

به طور کلی بسیج معتقد است که با فعالیت‌های فرهنگی توانسته است:

- ۱ - فرهنگ ایثار و شهادت و الگوهای عملی را در بین بسیجیان گسترش و به نسل آینده انتقال دهد.
- ۲ - فرهنگ عاشورایی دفاع مقدس را توسعه و نشر دهد.
- ۳ - غنی‌سازی اوقات فراغت نوجوانان و جوانان را دنبال می‌نماید.
- ۴ - فرهنگ و معارف قرآنی را در بین بسیجیان ترویج و هویت دینی بسیجیان را تعمیق دهد.
- ۵ - سطح معرفت، بصیرت، دانش و بینش بسیجیان را ارتقای دهد و حاکمیت باورهای دینی و توانمندسازی اعتقادی بسیجیان را دنبال نماید.
- ۶ - سیره و سنت نبوی، علوی و فاطمی را در میان بسیجیان ترویج نماید.
- ۷ - روحیه نشاط و شادابی بسیجیان را ارتقای دهد. (طرح و برنامه، ۱۳۸۷، ۶۰ تا ۱۷۵)

روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از نرم افزار spss و با استفاده از مقیاس اندازه گیری فاصله‌ای طیف لیکرت و با استفاده از اعداد، شناسایی فاصله بین ارزش‌های منتسب به متغیرها انجام شده است. جهت بررسی وضعیت تأثیر گذاری هریک از مؤلفه‌های «فعالیت‌های فرهنگی» پایگاه‌های مقاومت محلات قم در مقابله با تهدیدات نرم، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده می‌کنیم.

آزمون t تک نمونه‌ای (One Sample T Test)

این آزمون برای تعیین معنی‌داری اختلاف بین میانگین یک متغیر با یک مقدار ثابت که مقدار آزمون (Test Value) نامیده می‌شود، به کار می‌رود. مهمترین نکته در استفاده از آزمون t یک نمونه‌ای، انتخاب مقدار آزمون است که باید یک نقطه وسط را بیان کند.

در تحقیق حاضر با توجه به طیف در نظر گرفته شده در پاسخ‌ها، مقدار آزمون برابر ۳ در نظر گرفته شده است. چنانچه میانگین پاسخ‌ها در هر یک از متغیرها از عدد ۳ بیشتر باشد آن مؤلفه به عنوان عاملی مؤثر در مقابله با تهدیدات نرم خواهد بود در غیر این صورت از نظر جامعه مورد آزمون، متغیر بررسی شده به عنوان عامل مؤثر شناخته نخواهد شد.

میان متغیر «کلاس‌هایی اعتقادی، سیاسی و...» در جامعه مورد بررسی از سایر متغیرها کوچکتر می‌باشد، یعنی میزان تأثیر گذاری این مؤلفه در مقابله با تهدیدات نرم کمتر از سایر مؤلفه‌های «فعالیت‌های فرهنگی» است.

بررسی یافته‌های تحقیق

بین فواصل اطمینان مربوط به تمامی مؤلفه‌ها اشتراک زیادی وجود دارد که نشانگر نزدیک بودن وضعیت آنها در جامعه است. کران پایین فاصله اطمینان مؤلفه «کلاس‌هایی اعتقادی، سیاسی و...» پایین‌تر از تمامی مؤلفه‌ها و کران بالای مؤلفه «گرامی‌داشت مناسب‌های ملی و مذهبی و انقلابی» بالاتر از تمامی مؤلفه‌ها قرار دارد. در تمامی موارد فرض صفر مبنی بر کوچکتر یا مساوی بودن میانگین متغیرها با عدد ۳

رد شده است و تأثیر این مؤلفه‌ها بر مقابله با تهدیدات نرم مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به موارد ذکر شده دیده می‌شود که ۹۳/۸۵ درصد پاسخ‌دهندگان این تأثیر را بالاتر از متوسط دانسته‌اند. نظر به اینکه میانگین پاسخ‌ها ۰/۱۶ بزرگتر از عدد ۴ (معادل گزینه زیاد) و نیز میانه پاسخ‌ها ۰/۳۴ بزرگتر از عدد ۴ می‌باشد. می‌توان گفت: تأثیر «فعالیت‌های فرهنگی» در مقابله با تهدیدات نرم از نظر پاسخ‌دهندگان بیش از سطح «زیاد» ارزیابی شده است. به طور کلی می‌توان گفت تمامی مؤلفه‌های «فعالیت‌های فرهنگی» در مقابله با تهدیدات نرم تأثیرگذار ارزیابی شده است.

نتایج آزمون‌های مربوط به میزان تأثیر «فعالیت‌های فرهنگی»
نتایج آزمون‌های t صورت گرفته بر روی مؤلفه‌های «فعالیت‌های فرهنگی»

وضعیت	نتیجه آزمون	فاصله اطمینان ۹۵٪ اختلاف میانگین و مقدار آزمون		اختلاف میانگین و مقدار آزمون	p- مقدار	آماره t	عنوان مؤلفه	عنوان فرضیه
		کران بالا	کران پایین					
تأثیرگذار	H. رد	۱/۲۵	۱/۰۴	۱/۱۵	۰/۰۰۰	۲۰/۷۳	یادواره شهداء	فرضیه فرعی اول
تأثیرگذار	H. رد	۱/۳۴	۱/۰۹	۱/۲۲	۰/۰۰۰	۱۹/۸۶	اردوی راهیان نور	فرضیه فرعی دوم
تأثیرگذار	H. رد	۱/۳۱	۱/۰۷	۱/۱۹	۰/۰۰۰	۱۹/۸۰	برنامه‌های قرآنی	فرضیه فرعی سوم
تأثیرگذار	H. رد	۱/۱۷	۰/۸۹	۱/۰۳	۰/۰۰۰	۱۴/۹۸	کلاس‌هایی اعتقادی، سیاسی	فرضیه فرعی چهارم
تأثیرگذار	H. رد	۱/۲۷	۱/۰۳	۱/۱۵	۰/۰۰۰	۱۸/۵۲	طرح نشاط (میتاق)	فرضیه فرعی پنجم
تأثیرگذار	H. رد	۱/۳۵	۱/۱۳	۱/۲۴	۰/۰۰۰	۲۲/۰۶	گرامی‌داشت مناسبت‌ها	فرضیه فرعی ششم
تأثیرگذار	H. رد	۱/۲۸	۱/۰۰	۱/۱۴	۰/۰۰۰	۱۶/۲۳	اردوهای تفریحی و زیارتی	فرضیه فرعی هفتم
تأثیرگذار	H. رد	۱/۲۶	۱/۰۶	۱/۱۶	۰/۰۰۰	۲۲/۴۵	فعالیت‌های فرهنگی	فرضیه اصلی

چنانکه در جدول و نمودار فوق نشان داده شده است، فواصل اطمینان تمامی مؤلفه‌های «فعالیت‌های فرهنگی» بالای عدد ۳ (متوسط) می‌باشد. بین فواصل اطمینان مربوط به تمامی مؤلفه‌ها اشتراک زیادی وجود دارد که نشانگر نزدیک بودن وضعیت آنها در جامعه است. کران پایین فاصله اطمینان مؤلفه «کلاس‌هایی اعتقادی، سیاسی و...» پایین‌تر از تمامی مؤلفه‌ها و کران بالای مؤلفه «گرامی‌داشت مناسبت‌های ملی و مذهبی و انقلابی» بالاتر از تمامی مؤلفه‌ها قرار دارد. در تمامی موارد فرض صفر مبنی بر کوچکتر یا مساوی بودن میانگین متغیرها با عدد ۳ رد شده است و تأثیر این مؤلفه‌ها بر مقابله با تهدیدات نرم مورد تأیید قرار گرفته است

خلاصه نتایج «فعالیت‌های فرهنگی» در مقابله با تهدیدات نرم:

فرض H: میانه تمامی متغیرها برابرند.

فرض H₁: حداقل دو متغیر وجود دارد که میانه آنها نابرابر است.

نتایج آزمون انجام فریدمن به شرح ذیل می‌باشد:

میانگین رتبه مؤلفه‌ها در آزمون

ردیف	متغیر	میانگین رتبه
۱	یادواره شهداء	۳/۷۳
۲	اردوی راهبان نور	۴/۲۹
۳	برنامه‌های قرآنی	۴/۱۲
۴	کلاس‌هایی اعتقادی، سیاسی و...	۳/۵۷
۵	طرح نشاط (میثاق)	۳/۹۹
۶	برنامه گرامی‌داشت مناسبت‌های ملی، مذهبی و انقلابی	۴/۲۱
۷	اردوهای فرهنگی و تفریحی و زیارتی	۴/۰۹

منابع و مأخذ

- ۱ - قرآن کریم
- ۲ - افتخاری اصغر (۱۳۸۵) کالبدشکافی تهدید. تهران: دانشگاه امام حسین (ع) - دانشکده و پژوهشکده فرماندهی و ستاد.
- ۳ - باقی نصرآبادی، علی (۱۳۸۲) مبانی جامعه شناسی. قم: یاقوت
- ۴ - حسینی، سیدجلال (۱۳۸۷) پایان جهان مدرنیته یا... قم: زمزم هدایت.
- ۵ - خدادادی، اسماعیل (۱۳۸۱) آشنایی با نظام جمهوری اسلامی ایران، قم، یاقوت
- ۶ - روشندل، جلیل (۱۳۷۴) امنیت و نظام بین المللی. تهران: سمت.
- ۷ - رهنمایی، احمد (۱۳۸۰) غرب شناسی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)
- ۸ - فیاض محمدسعید (۱۳۷۲) درآمدی بر تهاجم فرهنگی غرب. تهران: معاونت پژوهشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ۹ - مدیریت سازمان و مشاغل نمسا (۱۳۸۳) جدول سازمانی پایگاه مقاومت بسیج محلات، تهران، معاونت طرح و برنامه نمسا.
- ۱۰ - معاونت طرح و برنامه نمسا (۱۳۸۸) شرح برنامه‌های ارتش بیست میلیونی نمسا، تهران، معاونت طرح و برنامه نمسا.
- ۱۱ - معاونت طرح و برنامه نمسا (۱۳۸۵) مباحث برنامه‌ریزی و بودجه، تهران، نسیم
- ۱۲ - نایینی، علی محمد (۱۳۸۷)، قدرت نرم (جلد ۱)، تهران، نیروی مقاومت بسیج.

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر دانشگاه امام حسین^(ع) و دانشگاه علوم پزشکی بقیه...^(عج)

دکتر حسین ظریف منش^۱

حسین عباسی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۶/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۲/۱۸

چکیده

مقاله حاضر به منظور بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر دانشگاه امام حسین^(ع) و دانشگاه علوم پزشکی بقیه...^(عج) صورت گرفته است.

هدف مقاله سنجش و شناسایی مؤلفه‌های تشکیل دهنده فرهنگ و جو سازمانی حاکم بر مراکز آموزش عالی سپاه می‌باشد. این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی است. در تحقیقات کاربردی هدف پژوهش در جهت رشد و بهتر کردن یک محصول و موقعیت‌های واقعی و زنده است. روش این پژوهش از نظر زمان پیمایشی و از نظر هدف توصیفی (وصف وقایع) است.

^۱ - استاد یار دانشگاه امام حسین^(ع)

^۲ - دانش آموخته رشته کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

در مجموع وضعیت شاخص‌های فرهنگی در عرصه رفتاری بهتر از عرصه ساختاری می‌باشد و در کل، بین وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه مطابقت وجود دارد. (بجز مؤلفه سیستم پاداش و دستمزد که کمتر از متوسط می‌باشد.) و برای رسیدن به وضع مطلوبتر فرهنگ سازمانی باید گام‌های موثری را بردارد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، ابتکار فردی، خلاقیت، نظم و انضباط، وجدان کاری، هویت و تعهد سازمانی، ارزش اخلاقی و اسلامی، بصیرت

مقدمه

نگرش سازمان به عنوان فرهنگ، اندیشه نسبتاً جدیدی است، فرهنگ سازمانی ریشه در باورها ارزش‌ها و هنجارها دارد، بنابراین مطالعه درباره آن زمان‌بر و نیازمند ژرف‌نگری بسیار است با این همه صاحب نظران بسیاری آن را از طریق شاخص‌های کمی بررسی کرده‌اند. فرهنگ به عنوان نوعی چسب به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق ارائه استانداردهای مناسب سازمان و مراکز آموزش عالی سپاه را به هم متصل کند و سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار پایوران می‌شود.

در این تحقیق وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد. امید است این پژوهش با دقت نظر بتواند در جهت توسعه فرهنگ سازمانی موجبات موفقیت مراکز آموزش عالی سپاه را فراهم آورد.

بیان مساله

کسی که برای چند سازمان کار کرده باشد به خوبی می‌داند که هر سازمانی بی‌همتاست، حتی سازمان‌هایی که از لحاظ نوع خدمات شباهت دارند هر یک بی‌همتا هستند، یک دلیل واضح آن است که سازمان‌های مختلف از افراد مختلفی تشکیل می‌شوند که این افراد از بسیاری جهات بی‌همتا هستند، و این بی‌همتایی در خود سازمان‌ها نیز بازتاب پیدا می‌کند. از سوی دیگر در هر سازمانی منش پایوران تغییر می‌کند، اعضاء پیر می‌شوند و سازمان را ترک می‌کنند و افراد جدید جای آنها را می‌گیرند، با وجود این تغییرات، خود سازمان‌ها تغییراتشان کند است، عضو جدید

تغییر می‌کند نه سازمان، پس سازمان‌ها هستی خاص خود را دارند، بی‌همتا و جدا از افرادی که آن را تشکیل می‌دهند. این پایداری سازمانی را چگونه و با چه می‌توان توضیح داد؟ در پاسخ باید گفت: تاثیر فرهنگ سازمانی.

از آنجا که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از دیر باز نقش سازنده و اساسی در بقا و تداوم فرهنگ جامعه بشری داشته‌اند، و امروزه هم پایه توسعه در ابعاد مختلف جامعه از جمله فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی هستند، از این رو اهمیت مطالعه و بررسی فرهنگ در مراکز آموزش عالی که وظیفه خطیر پرورش و آموزش نیروی متخصص مورد نیاز سازمان‌ها را برعهده دارند، بیشتر بوده و به عنوان گامی مؤثر در بالندگی این سازمان‌ها به شمار می‌رود.

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب می‌تواند نگرش ژرف تری به صاحب نظران، مسئولین و دست اندرکاران فرهنگی ارائه نماید تا برنامه‌های آتی خود را با بر اساس آینده پژوهی و دقت بیشتر سازمان دهند.

هدف تحقیق

شناسایی و سنجش مؤلفه‌های تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی حاکم بر مراکز آموزش عالی سپاه

سؤال اصلی

وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه چگونه است؟

سؤال‌های فرعی

- ۱- میزان وجدان‌کاری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۲- میزان بصیرت کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۳- میزان همبستگی سازمانی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۴- سیستم پاداش و دستمزد در مراکز آموزش عالی سپاه تا چگونه است؟

- ۵- میزان خلاقیت و نوآوری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۶- میزان توانمندگرایی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۷- میزان ولایت‌مداری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۸- میزان تکلیف‌گرایی و خدا‌محوری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۹- میزان ضد ارزش‌های اخلاقی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
- ۱۰- میزان ارزش‌های اخلاقی و اسلامی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

ادبیات تحقیق

معنی لغوی فرهنگ

- از دیدگاه ادبیات فارسی فر به معنای: بالا، پیش و جلو و هنگ / هنج : قصد کردن، کشیدن و آوردن (آشوری، ۱۳۸۰، صص ۲۵-۲۶).
- از نظر ادبیات فارسی باستان: به معنای تربیت کردن، پرورش دادن، دانش، هنر، خرد و ادب (جعفری، ۱۳۷۳، ص ۱۳).
- از دیدگاه ادبیات عرب: به معنای ثقافه (ماهر شدن) (همان).
- از نظر ادبیات غرب: **Agriculture** کشاورزی **Education** آموزش و تحصیل (جعفری، ۱۳۷۳، ص ۱۵)

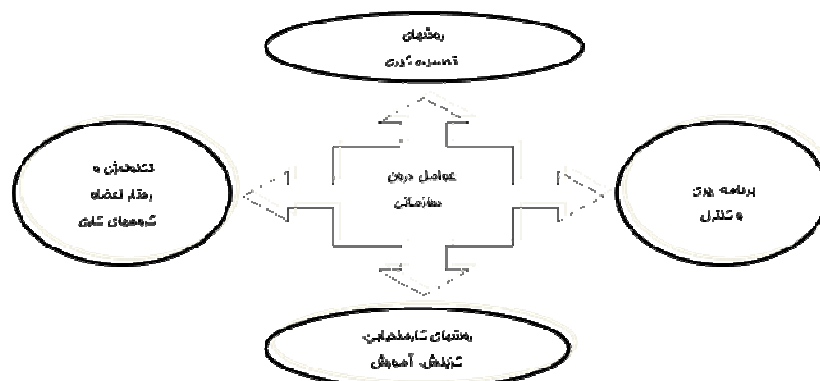
مفهوم فرهنگ

فرهنگ بیان‌گر شخصیت و هویت ملی کشور و دستاورد معرفتی و فنی انسان و همه جوامع است. فرهنگ کشور دارای سه سطح کلی است. مفروضات اساسی و زیرساخت‌های فکری هر کشور (باورها) سطح اول فرهنگ تلقی می‌شود. هم‌چنین فرهنگ ملی کشور، دارای مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها و ارزش‌ها است که سطح دوم آن را تشکیل می‌دهد و در نهایت الگوهای رفتاری و اقدام یک کشور، لایه‌ی سوم فرهنگ ملی تلقی می‌گردد. (محسنی، ۱۳۷۰، ص ۴۹۱)

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

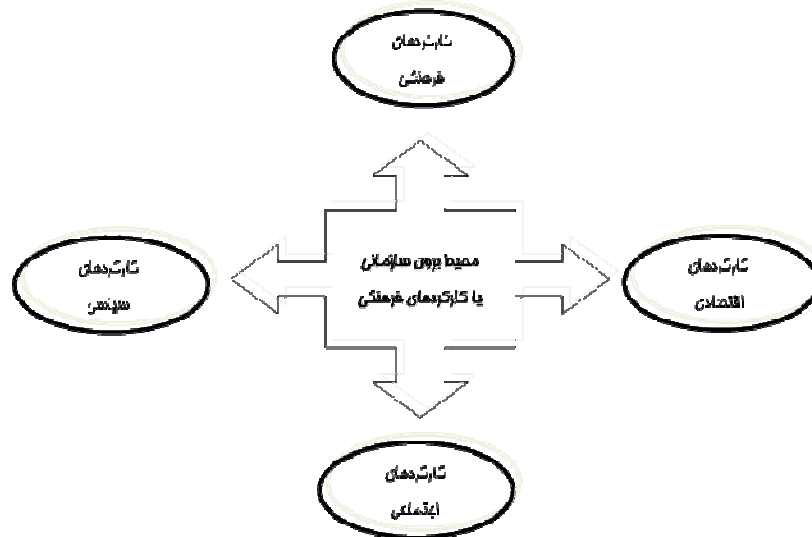
فرهنگ سازمانی

ویژگی‌های فرهنگ سازمانی (عواملی که بر فرهنگ سازمانی پویا تأثیر دارد)
(زارعی متین، ۱۳۷۴، صص، ۱۲-۱۱)



نمودار شماره (۱)

ویژگی‌های فرهنگ سازمانی (عواملی که بر فرهنگ سازمانی پویا تأثیر دارد (همان)



نمودار شماره (۲)

الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی

الف) فرهنگ سازمانی پدیده‌ای ملموس نیست و به راحتی قابل شناسایی نمی‌باشد.

ب) مدل‌های مختلفی جهت شناخت و بررسی فرهنگ سازمانی از سوی پژوهشگران ارائه گردیده که به معرفی یکی از آنها اشاره می‌گردد:

۱ - سطح بندی فرهنگی (دفت، ۱۳۷۴، ص ۶۳۷)،

(مدل دفت)



شکل شماره (۳)

کوه یخ شناور از دو بخش پیدا (روی آب) و ناپیدا (زیر آب) تشکیل شده است. الف) بخش پیدا: اشاره به کلیه مظاهر، دست ساخته‌ها، نمادها و نموده‌ها، جشن‌ها و سرودها، مراسم و مناسک، نوع لباس پوشیدنی‌ها و معماری و طراحی و چینش وسایل و تجهیزات دارد که به عنوان سطح بیرونی فرهنگ قابل مشاهده است و به

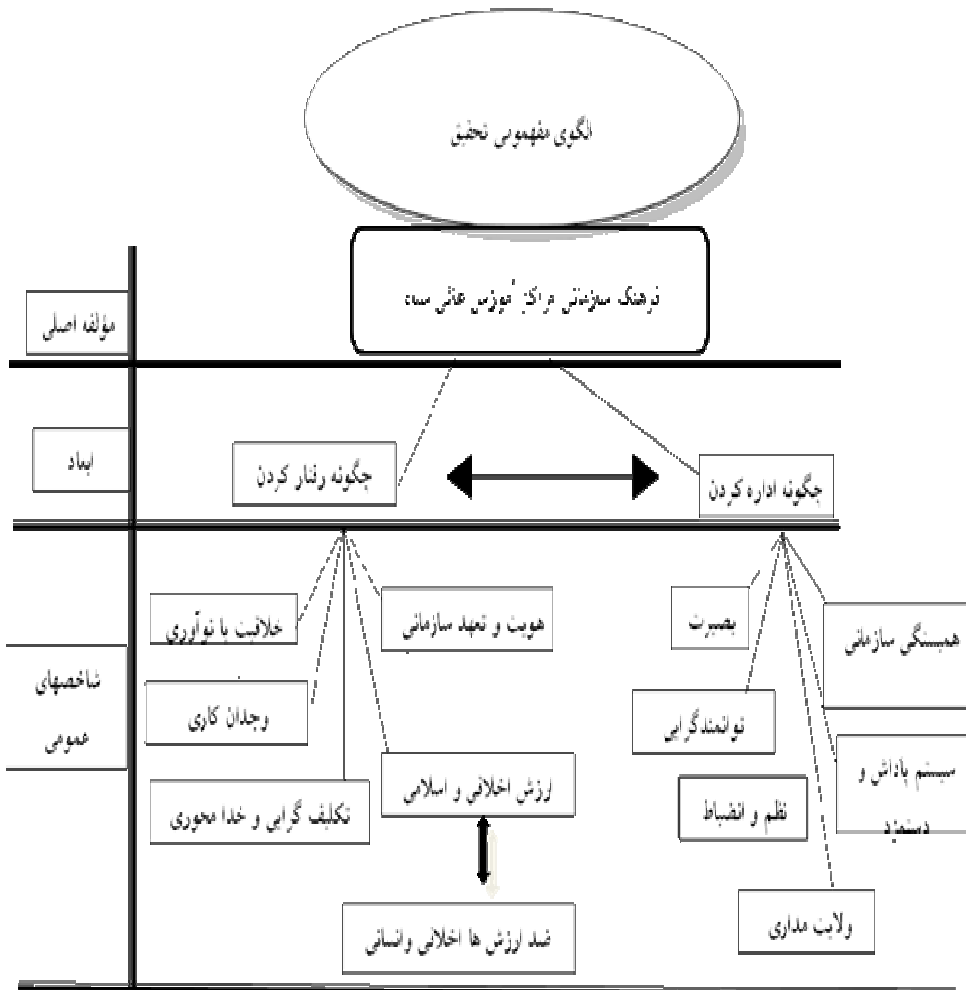
بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

راحتی قابل مدیریت و دست‌کاری است.

ب) بخش ناپیدای فرهنگ بزرگتر از بخش پیدای آن است و نقش اساسی در قوت و ضعف و هویت ملی یک قوم و ملت ایفا می‌کند. ناپیدا: اشاره به باورها و اعتقادات، مفروضات اساسی و ارزش‌ها و نگرش‌ها دارد که به عنوان سطح درونی فرهنگ قابل مشاهده نمی‌باشد و تغییر و دست‌کاری آن دشوار، سخت و زمان‌بر است.

الگوی تحقیق

چارچوب مفهومی مدل پژوهش



نمودار شماره (۴)

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

روش‌های انجام پژوهش

- ۱ - پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است. در تحقیقات کاربردی هدف پژوهش در جهت رشد و بهتر کردن یک محصول و موقعیت‌های واقعی و زنده است.
- ۲ - روش این پژوهش از نظر زمان پیمایشی و از نظر هدف توصیفی (وصف وقایع) است.

جامعه آماری و نمونه آماری

واحد آماری، کلیه پرسنل رسمی دانشگاه امام حسین (ع) شامل اعضای هیأت علمی، نظامیان و کارمندان و هم چنین دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج) سپاه براساس نوع شغل به قرار زیر است.

اعضاء محترم هیأت علمی، پرسنل محترم نظامی، پرسنل محترم کارمند؛ برای تعیین حجم نمونه آماری با توجه به در نظر گرفتن حجم جامعه آماری و پراکندگی متغیر مورد مطالعه در بالاترین حد و خطای قابل قبول پنج در صد با استفاده از فرمول کوکران تعیین حجم نمونه $n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \delta^2}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2 \delta^2}$ انتخاب می‌گردد. در این مطالعه برای حصول اطمینان بیشتر به تفکیک ۲۵۱ نفر پایور انتخاب و مورد مطالعه قرار خواهد گرفت.

روش نمونه گیری

شیوه نمونه‌گیری تصادفی بوده است.

ابزار اندازه گیری و گردآوری اطلاعات

روش علمی مؤثرترین شیوه برای یافتن حقایق است، پژوهش علمی امری نظام‌دار، منطقی و تجربی بوده و داده‌ها را خلاصه می‌کند و قابلیت تکرارپذیری و انتقال‌پذیری دارد (هومن، ۱۳۷۱، صص ۱۵-۱۳).

الگوی کار در این پژوهش استفاده از روش علمی در علوم رفتاری است و از ابزار پرسشنامه استفاده شده است زیرا پاسخ‌گویان به سؤالات تقریباً شرایط یکسانی را در موقع تکمیل پرسشنامه خواهند داشت.

در این پژوهش پاره‌ای از اطلاعات دموگرافیک شامل، نوع عضویت، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و... در پرسشنامه ذکر گردیده که بدون در نظر گرفتن نام و نام‌خانوادگی تکمیل کننده آن می‌باشد.

پرسشنامه پژوهش از نظر نوع اطلاعات دارای سؤالات چارچوبی و هم چنین سؤالات نگرشی و واکنشی است، پرسشنامه از نظر شکل بیان سؤالات به صورت منظم و بسته است با توجه به استفاده از طیف لیکرت در پاسخ به گزینه‌ها و استفاده از شیوه

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

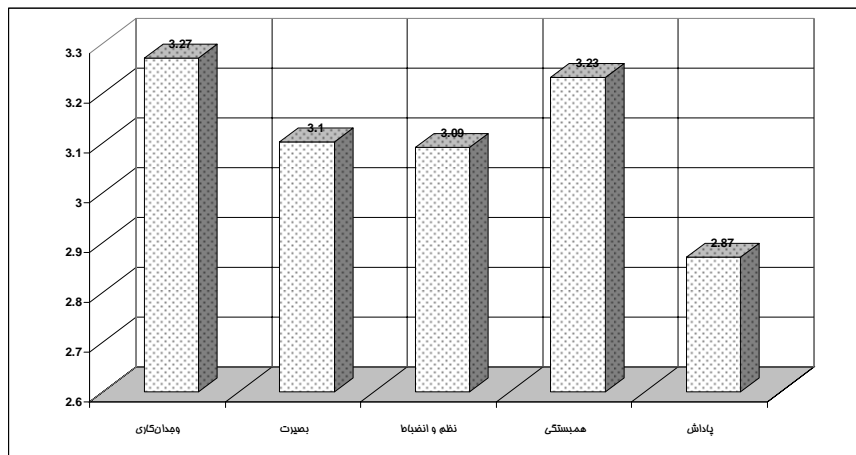
درجه بندی سعی شده تا موارد ذکر شده تقویت گردیده و علت اصلی این انتخاب نیز بدین خاطر بوده که پاسخ گویان به سؤالات برای اظهار نظر درباره یک جواب فقط به پاسخ بلی یا خیر محدود نشده و امکان پاسخ و اظهار نظر بیشتری داشته باشند که این امر بر دقت سنجش می افزاید و ثانیاً پاسخ گویان در اینجا نظر خود را ارائه می دهند و نه عقیده دیگران را

محدوده و قلمرو تحقیق

- ۱ - قلمرو موضوعی تحقیق: بررسی و شناخت شاخص های فرهنگی
- ۲ - قلمرو مکانی: مراکز آموزش عالی سپاه (دانشگاه امام حسین (ع) و دانشگاه علوم پزشکی بقیه ا... (عج))
- ۳ - قلمرو زمانی: ۱۳۸۵-۸۷

یافته های تحقیق

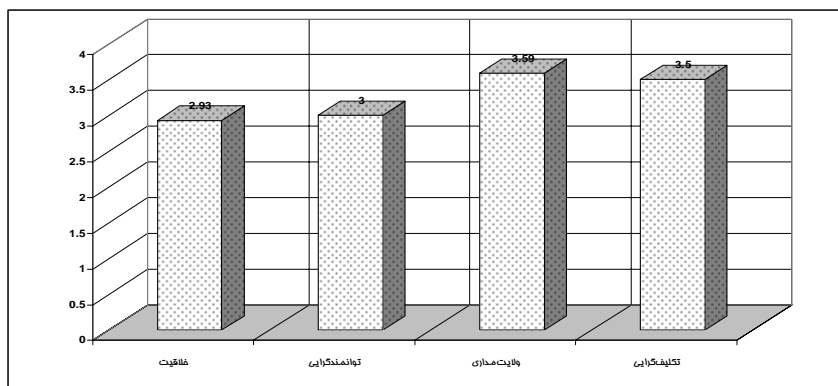
- ۱- اطلاعات مربوط به پرسشنامه
نمودار ۱-۱: توزیع نتایج حاصل از میانگین مؤلفه های وجدانکاری، بصیرت، نظم، و پاداش فرهنگ سازمانی



نتایج جدول ۱-۱ نشان می‌دهد که :

- الف) میانگین مؤلفه‌ی وجدانکاری ۳/۲۷ و انحراف معیار آن ۰/۵۲ می‌باشد.
 ب) میانگین مؤلفه‌ی بصیرت ۳/۱۰ و انحراف معیار آن ۰/۵۸ می‌باشد.
 ج) میانگین مؤلفه‌ی نظم و انضباط ۳/۰۹ و انحراف معیار آن ۰/۵۴ می‌باشد.
 د) میانگین مؤلفه‌ی همبستگی سازمانی ۳/۲۳ و انحراف معیار آن ۰/۵۳ می‌باشد.
 ه) میانگین مؤلفه‌ی سیستم پاداش و دستمزد ۲/۸۷ و انحراف معیار آن ۰/۶۹ می‌باشد.

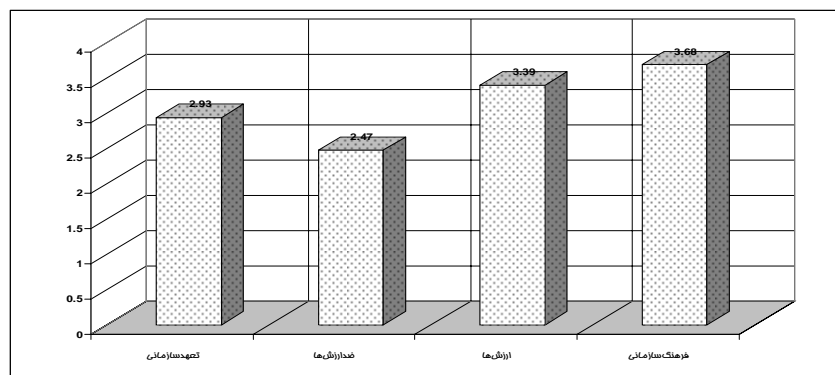
نمودار ۱-۲: توزیع نتایج حاصل از میانگین مؤلفه‌های خلاقیت و نوآوری، توانمندگرایی، ولایت‌مداری، و تکلیف‌گرایی



نتایج جدول ۲-۲ نشان می‌دهد که :

- الف) میانگین مؤلفه‌ی خلاقیت و نوآوری ۲/۹۳ و انحراف معیار آن ۰/۶۳ می‌باشد.
 ب) میانگین مؤلفه‌ی توانمندگرایی ۳ و انحراف معیار آن ۰/۵۷ می‌باشد.
 ج) میانگین مؤلفه‌ی ولایت‌مداری ۳/۵۹ و انحراف معیار آن ۰/۶۵ می‌باشد.
 د) میانگین مؤلفه‌ی تکلیف‌گرایی و خدامحوری ۳/۴۹ و انحراف معیار آن ۰/۵۹ می‌باشد.

نمودار ۱-۳: توزیع نتایج حاصل از میانگین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، ضد ارزش‌ها، ارزش‌ها و کل فرهنگ سازمانی



چنانچه اطلاعات جدول یاد شده نشان می‌دهد:

- الف) میانگین مؤلفه‌ی تعهد سازمانی ۲/۹۳ و انحراف معیار آن ۰/۷۶ می‌باشد.
 ب) میانگین مؤلفه‌ی ضد ارزش‌های اخلاق و اسلامی ۲/۴۷ و انحراف معیار آن ۰/۸۰ است.
 ج) میانگین مؤلفه‌ی ارزش‌های اخلاق و اسلامی ۳/۳۹ و انحراف معیار آن ۰/۶۷ می‌باشد.
 د) میانگین مؤلفه‌ی فرهنگ سازمانی ۳/۶۸ و انحراف معیار آن ۴/۵۴ است.

۲- سؤال‌های پژوهش

۱-۲. سؤال اصلی: وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه چگونه

است؟

جدول ۱-۲ نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی سوال اصلی پژوهش

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
فرهنگ	۱۸۵	۳۷/۶۸	۴/۵۴	۱۸۴	۱۰۳/۹۶	۰/۰۰۰۱

سازمانی					
---------	--	--	--	--	--

با توجه به مقدار $t(103/96)$ و سطح معناداری $(0/0001)$ تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه بررسی از میانگین فرضی جامعه نتیجه می‌گیریم که: وضعیت فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی سپاه بالاتر از متوسط می‌باشد.

سؤال‌های فرعی

۲-۲- سوال فرعی اول: میزان وجدانکاری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا

چه اندازه است؟

جدول ۲-۲ نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی اول

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
وجدانکاری	۲۳۶	۳/۲۷	۱/۵۲	۲۳۵	۸/۰۳	۰/۰۰۰۱

با توجه به مقدار $t(8/03)$ و سطح معناداری $(0/0001)$ تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه (میانگین فرضی جامعه برابر ۳ می‌باشد.) معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه بررسی از میانگین فرضی جامعه نتیجه می‌گیریم که: وضعیت مؤلفه‌ی وجدان کاری در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط می‌باشد.

۲-۳- سوال فرعی دوم: میزان بصیرت کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه

اندازه است؟

جدول ۲-۳ نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی دوم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
بصیرت	۲۴۶	۳/۱۰	۱/۵۸	۲۴۵	۲/۷۴	۰/۰۰۷

نتیجه: وضعیت مؤلفه‌ی بصیرت در نمونه مورد بررسی بیشتر از متوسط می‌باشد.

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

۲-۴- سوال فرعی سوم: میزان نظم و انضباط کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۲-۴ نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی سوم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
نظم و انضباط	۲۳۲	۳/۰۸	/۵۴	۲۳۱	۲/۳۳	۰/۰۲۱

وضعیت مؤلفه‌ی نظم و انضباط در مراکز آموزش عالی سپاه بالاتر از متوسط و در سطح خوبی می‌باشد.

۲-۵- سوال فرعی چهارم: میزان همبستگی سازمانی بین کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۲-۵ نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی چهارم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
همبستگی سازمانی	۲۴۲	۳/۲۳	/۵۳	۲۴۱	۶/۶۴	۰/۰۰۰۱

وضعیت مؤلفه‌ی همبستگی سازمانی در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط می‌باشد.

۲-۶- سوال فرعی پنجم: سیستم پاداش و دستمزد در مراکز آموزش عالی سپاه چگونه است؟

جدول ۲-۶ نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی مؤلفه‌ی سوال فرعی پنجم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
سیستم پاداش و دستمزد	۲۳۹	۲/۸۷	/۶۹	۲۳۸	-۲/۹۵	۰/۰۰۴

وضعیت مؤلفه‌ی سیستم پاداش و دستمزد در مراکز آموزش عالی سپاه کمتر از متوسط می‌باشد (وجود نارضایتی).

۲-۷- بررسی سوال فرعی ششم: میزان خلاقیت و نوآوری در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۷-۲ نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی ششم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
خلاقیت و نوآوری	۲۳۸	۲/۹۳	۰/۶۳	۲۳۷	-۱/۶۲	۰/۱۰۶

وضعیت مؤلفه‌ی خلاقیت و نوآوری در نمونه مورد بررسی در حد متوسط می‌باشد.

۲-۸- بررسی سوال فرعی هفتم: میزان توانمندگرایی کارکنان در مراکز آموزش سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۸-۲ نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی هفتم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
توانمندگرایی	۲۴۱	۳	۰/۵۷	۲۴۰	-۰/۱۴	۰/۹۸۹

وضعیت مؤلفه‌ی توانمندگرایی در نمونه مورد بررسی در حد متوسط می‌باشد.

۲-۹- بررسی سوال فرعی هشتم: میزان ولایت مداری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۹-۳: نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی هشتم

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
ولایت مداری	۲۴۱	۳/۵۹	۰/۶۵	۲۴۰	۱۳/۹۵	۰/۰۰۰۱

وضعیت مؤلفه‌ی ولایت مداری در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط می‌باشد.

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

۲-۱۰- بررسی سوال فرعی نهم: میزان تکلیف گرایی و خدامحوری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه چه اندازه است؟

جدول ۲-۱۰: نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی نهم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
تکلیف گرایی و خدامحوری	۲۴۵	۳/۴۹	۰/۵۹	۲۴۴	۱۳/۱۶	۰/۰۰۰۱

وضعیت مؤلفه‌ی تکلیف گرایی و خدامحوری در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط می باشد.

۲-۱۱- بررسی سوال فرعی دهم: هویت و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۲-۱۱: نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی دهم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
هویت و تعهد سازمانی	۲۴۷	۲/۹۳	۰/۷۶	۲۴۶	-۱/۴۴	۰/۱۵۱

وضعیت مؤلفه‌ی تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی در حد متوسط می باشد.

۲-۱۲- بررسی سوال فرعی یازدهم: میزان ضد ارزش های اخلاقی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۲-۱۲: نتایج آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی یازدهم

مؤلفه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
ضد ارزش های	۲۲۹	۲/۴۷	۰/۸۰	۲۲۸	-۱۰/۰۸	۰/۰۰۰۱

						اخلاقی
--	--	--	--	--	--	--------

نتیجه که: میزان شیوع ضد ارزش‌ها از دیدگاه نمونه مورد بررسی کمتر از متوسط می‌باشد.

۱۳-۲- بررسی سوال فرعی دوازدهم: میزان ارزش‌های اخلاقی و اسلامی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

جدول ۱۳-۲: نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه ای برای بررسی سوال فرعی دوازدهم

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معنادار
ارزش‌های اخلاقی و اسلامی	۲۳۶	۳/۳۹	۰/۶۷	۲۳۵	۸/۹۹	۰/۰۰۰۱

نتیجه که: وضعیت مؤلفه‌ی ارزش‌های اخلاقی و اسلامی در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط می‌باشد.

۳- یافته‌های جانبی:

۳-۱- ارتباط بین سن و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

جدول ۳-۱: نتایج حاصل از آزمون همبستگی برای ارتباط بین سن و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

متغیر پیش‌بین	شاخص‌ها	متغیر ملاک	نظم و انضباط	هویت و تعهد سازمانی
سن	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۳۴	-۰/۱۴۲	
	سطح معناداری	۰/۰۴۳	۰/۰۲۷	
	فراوانی	۲۲۸	۲۴۳	

نتایج جدول ۳-۱ نشان می‌دهد که:

الف) ارتباط بین سن و مؤلفه نظم و انضباط معنادار و معکوس می‌باشد، به عبارت

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تأکید بر...

دیگر، در نمونه مورد بررسی، هر چه سن افراد بیشتر می‌شود، اعتقاد به نظم و انضباط کاهش پیدا می‌کند.

ب) ارتباط بین سن و مؤلفه هویت و تعهد سازمانی معنادار و معکوس می‌باشد، به عبارت دیگر، در نمونه مورد بررسی، هر چه سن افراد بیشتر می‌شود، میزان هویت و تعهد سازمانی آنها کاهش پیدا می‌کند.

در ضمن ارتباط بین سایر مؤلفه‌ها با سن معنادار نبود که به این علت از ذکر آنها خودداری گردید.

تجربه و تحلیل یافته‌های تحقیق

بررسی وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه با تأکید بر دانشگاه امام حسین^(ع) و دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌الله^(عج) نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

بررسی سوال‌های پژوهش

بررسی سوال اصلی

وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه چگونه است؟
نتایج بررسی پیرامون سؤال اصلی پژوهش نشان داد که تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی جامعه وضعیت فرهنگ سازمانی در مراکز آموزش عالی سپاه بالاتر از متوسط بوده و از سطح مطلوبی برخوردار می‌باشد.

۱- بررسی سوال فرعی اول

میزان وجدان کاری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه معنادار بوده و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی جامعه وضعیت مؤلفه‌ی وجدان کاری در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط می‌باشد و از سطح مطلوبی برخوردار می‌باشد.

۲- بررسی سوال فرعی دوم

میزان بصیرت کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه از میانگین فرضی جامعه وضعیت مؤلفه‌ی بصیرت در نمونه مورد بررسی بیشتر از متوسط بوده و از سطح مطلوبی برخوردار می‌باشد.

۳- بررسی سوال فرعی سوم

میزان نظم و انضباط کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟
نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه با میانگین فرضی معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه از میانگین فرضی جامعه وضعیت مؤلفه‌ی نظم و انضباط در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط در حد قابل قبولی وجود دارد.

۴- بررسی سوال فرعی چهارم

میزان همبستگی سازمانی بین کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن نتیجه گرفته شد که وضعیت مؤلفه‌ی همبستگی سازمانی در مراکز بالاتر از متوسط بوده و از سطح مطلوبی برخوردار می‌باشد. در این مراکز از جمله مشخصاتی که قویاً موید وضعیت مطلوب این ویژگی است مشورت و هم‌فکری افراد در راستای انجام وظایف و ماموریت‌ها و برخورداری از روحیه صمیمیت و روابط احترام آمیز بین افراد است. لذا ویژگی فرهنگ سازمانی همبستگی سازمانی حد قابل قبولی وجود دارد.

۵- بررسی سوال فرعی پنجم

سیستم پاداش و دستمز در مراکز آموزش عالی سپاه چگونه است؟
نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه در جهت منفی، معنادار می‌باشد و با توجه به کمتر بودن میانگین نمونه بررسی از میانگین فرضی جامعه نتیجه گرفته شد که وضعیت مؤلفه‌ی سیستم پاداش و دستمز در مراکز آموزش عالی سپاه کمتر از متوسط می‌باشد (وجود نارضایتی دقیقاً مشخص می‌باشد). در این مراکز، علیرغم تلاش مسئولین بودجه بندی سپاه در برخورد عاری از تبعیض

متاسفانه کارکنان مراکز براین باورند که در برابر انجام تعهدات شغلی خود از سوی سازمان با بی مهری و تبعیض با آنها برخورد می‌شود و در خصوص پرداخت حقوق و اعطای تسهیلات و نحوه قضاوت مسئولان نسبت به خود خواهان تجدید نظر از سوی فرماندهان و رهبران خود هستند. لذا ویژگی فرهنگ سازمانی سیستم پاداش و دستمز در حد قابل قبولی وجود ندارد.

۶- بررسی سوال فرعی ششم

میزان خلاقیت و نوآوری در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه معنادار نمی‌باشد و با توجه به عدم وجود تفاوت معنادار بین میانگین‌ها، نتیجه گرفته شد که وضعیت مؤلفه‌ی خلاقیت و نوآوری در نمونه مورد بررسی در حد متوسط می‌باشد. و از طرفی دیگر در بررسی این ویژگی از دو منظر سازمان و نیروی انسانی مشاهده می‌شود که افراد تمایل به بروز ایده‌های نو و ارائه طرح‌های جدید را دارند و سازمان در تشویق کارکنان به روز خلاقیت و حتی بستر سازی و ایجاد ساز و کارها لازم برای این امر دارد. لذا این ویژگی فرهنگ سازمانی در حد قابل قبولی وجود دارد.

۷- بررسی سوال فرعی هفتم

میزان توانمند گزایی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه معنادار نیست و با توجه به عدم وجود تفاوت معنادار بین میانگین‌ها، نتیجه گرفته شد که وضعیت مؤلفه‌ی توانمند گزایی در نمونه مورد بررسی در حد متوسط می‌باشد.

۸- بررسی سوال فرعی هشتم

میزان ولایت مداری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه معنادار است و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه بررسی از میانگین فرضی جامعه نتیجه گرفته شد که وضعیت مؤلفه‌ی ولایت مداری در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط بوده و از سطح مطلوبی برخوردار می‌باشد.

۹- بررسی سوال فرعی نهم

میزان تکلیف گزایی و خدامحوری کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه چه

اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه بررسی از میانگین فرضی جامعه نتیجه گرفته شد که وضعیت مؤلفه‌ی تکلیف‌گرایی و خدامحوری در نمونه مورد بررسی بالاتر از متوسط بوده و از سطح مطلوبی برخوردار می‌باشد.

۱۰- بررسی سوال فرعی دهم

هویت و تعهد سازمانی در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه معنادار نمی‌باشد و با توجه به عدم وجود تفاوت معنادار بین میانگین‌ها، نتیجه گرفته شد که وضعیت مؤلفه‌ی تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی در حد متوسط می‌باشد.

۱۱- بررسی سوال فرعی یازدهم

میزان ضد ارزش‌های اخلاقی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا چه

اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی جامعه معنادار است و با توجه به کمتر بودن میانگین نمونه بررسی از میانگین فرضی جامعه نتیجه گرفته شد که میزان شیوع ضد ارزش‌ها از دیدگاه نمونه مورد بررسی در مراکز کمتر از متوسط می‌باشد.

۱۲- بررسی سوال فرعی دوازدهم

میزان ارزش‌های اخلاقی و اسلامی کارکنان در مراکز آموزش عالی سپاه تا

چه اندازه است؟

نتایج نشان می‌دهد که تفاوت بین میانگین نمونه با میانگین فرضی جامعه معنادار می‌باشد و با توجه به بیشتر بودن میانگین نمونه بررسی از میانگین فرضی جامعه نتیجه می‌گیریم که: وضعیت مؤلفه‌ی ارزش‌های اخلاقی و اسلامی در نمونه مورد بررسی در مراکز از متوسط بوده و از سطح مطلوبی برخوردار می‌باشد. و از طرف دیگر با توجه به تجزیه و تحلیل‌های کمی و اطلاعات به دست آمده ارزش‌های فردی و انسانی در مراکز سرآمد این ویژگی‌ها امانتداری و وفای به عهد در مراکز است.

راه کارها و پیشنهادها در عرصه رفتاری (چگونه رفتار کردن)

۱- مؤلفه‌ی خلاقیت یا نوآوری فردی (عرصه رفتاری)

با توجه به اینکه سازمان‌ها بدون وجود نوآوری و خلاقیت قادر به ادامه حیات نخواهند بود موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

الف) برای افراد خلاق، مبتکر، قاطع و مصمم فضای مناسبی فراهم شود.

ب) فرصت تمرکز و تفکر روی مسایل و ارائه راه حل به افراد خلاق داده شود.

ج) طراحی و تدوین فرایندها، مکانیزم‌ها، سیاست‌ها و دستورالعمل‌هایی جهت ترغیب و تشویق کارکنان به روز، خلاق و نوآور.

۲- مؤلفه‌ی تکلیف‌گرایی و خدامحوری

برای اینکه کارکنان مراکز آموزش عالی سپاه، بیشتر به تکلیف‌گرایی و خدامحوری توجه نمایند می‌بایست:

الف) محیطی معنوی، با نشاط و مناسب برای رشد و پیشرفت پایوران به وجود آید.

ب) در سازمان زمینه عدالت اجتماعی بیشتر فراهم گردد.

ج) فرصت کافی به پایوران داده شود تا بدون ترس از عواقب نامطلوب در میدان کار با توجه به خداوند متعال و براساس تکلیف وارد شوند و موجب بهبود عملکرد خود شوند.

۳- مؤلفه‌ی وجدان‌کاری

الف) با توجه به آنکه محوریت بهبود و پیشرفت فرهنگ سازمانی نقش مدیریت است شایسته است مدیران با قدرت مرجعیت و وجدان خود و با تمسک به اجرای عدالت و برقراری انصاف، نگرش مثبتی در کارکنان نسبت به وظایف و تعهدات خود ایجاد نمایند.

ب) تفویض بیشتر مسئولیت‌ها و پرهیز از ایجاد تمرکز در اعمال نظارت و کنترل شدید فعالیت‌ها و تشویق کارکنان به تقویت روحیه خود کنترلی و خود نظارتی.
ج) جهت جلوگیری از کاهش سطح شاخص وجدان کاری شایسته است با قدردانی و سپاس از تلاش و مجاهدت کارکنان تدابیری جهت تشویق و اعطای پاداش‌های شغلی اقدام شود.

۴- مؤلفه‌ی هویت و تعهد

با توجه به آنکه وضعیت این شاخص در مراکز آموزش عالی سپاه، در حد متوسط ارزیابی شده است و نظر به آنکه هر اندازه، احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان بیشتر باشد، آنان در انجام وظایف خود کوشاتر و متعهدتر رفتار خواهند کرد. لذا پیشنهاد می‌گردد:

الف) با ایجاد انگیزش بیشتر، روحیه هویت و تعهد را در پایوران تقویت نمود.
ب) برگزاری همایش‌ها و جشنواره‌ها و نمایشگاه‌ها جهت ترویج فرهنگ حمیت و تعلق سازمانی

۵- مؤلفه‌ی ضد ارزش‌ها

با توجه به تطابق این شاخص و نظر به آنکه هر اندازه کارکنان از مؤلفه‌های ضد ارزشی فاصله بگیرند، ارزش‌های اخلاقی و اسلامی در فرهنگ سازمانی پر بار و نمایان تر می‌شود. لذا موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

الف) پیشنهاد طراحی و تدوین شاخص‌های رفتاری جهت سنجش و اندازه‌گیری ارزش‌های اخلاقی

ب) پیشنهاد تدوین آیین‌نامه تنبیه کارکنانی که ارزش‌های اخلاقی ناپسندی از قبیل تملق و چابلوسی، تقلب و کتمان حقایق، دورویی و تظاهر، رشوه‌گیری و پارتی‌بازی را در مراکز ترویج می‌کنند.

۶- مؤلفه‌ی ارزش‌های اخلاقی و اسلامی

الف) پیشنهاد تدوین آیین‌نامه تشویق و ترغیب کارکنانی که پای بند به اصول

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

ارزش‌های اخلاقی مثبت می‌باشند، مواردی از قبیل اخلاص در عمل خیرخواهی و کمک به دیگران، حسن خلق، وفای به عهد، صداقت و راستگویی، امانتداری و حفظ اسرار سازمان و فروتنی و تواضع.

ب) بازنگری، اصلاح و شفاف‌سازی قوانین و مقررات و رویه‌های ناظر بر جنبه‌های مثبت ارزش‌های اخلاقی در مراکز

در عرصه ساختاری (چگونه اداره کردن در جهت بهبود ویژگی فرهنگی سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه)

۱ - مؤلفه‌ی ولایتمداری (عرصه ساختاری)

الف) شایسته است برای بالا بردن سطح مطلوبیت این مؤلفه در مراکز برنامه ریزی دقیق انجام گیرد

ب) طراحی و تدوین استانداردهای رفتاری جهت سنجش و اندازه‌گیری مؤلفه ولایت‌مداری

ج) بازنگری، اصلاح و شفاف‌سازی قوانین و مقررات و رویه‌های ناظر بر جنبه‌های ولایتی پاسداران در مراکز آموزش عالی سپاه

۲ - مؤلفه‌ی همبستگی سازمانی

الف) مفاهیم اساسی از قبیل: چشم‌انداز، رسالت، اهداف و مأموریت‌ها، سپاه‌یگری، پاسداری و ... باید به صورت شفاف به اطلاع کلیه کارکنان رسانده شود به گونه‌ای که حس مشترک، هویت مشترک و ذهنیت مشترک و همبستگی سازمانی در پایوران پدید آورد.

ب) ایجاد ساختارها و زیرساخت‌های وحدت بخش و انسجام آفرین در مراکز متناسب با هر رسته و شغل

ج) بازنگری و باز تعریف مفاهیم و اصطلاحات رایج در مراکز جهت ایجاد وحدت رویه و ایجاد زبان مشترک در سازمان

۳- مؤلفه‌ی نظم و انضباط

با طراحی و اجرای مکانیزم مناسب نظم و انضباط سازمانی مانند:

الف) ایجاد ضوابط استاندارد

ب) رعایت سلسله مراتب سازمانی

ج) ارزیابی نتایج نظم و انضباط فردی و سازمانی

د) تعیین میزان بی نظمی در سازمان

۴- مؤلفه‌ی سیستم پاداش و دستمزد

با توجه به اینکه در این مؤلفه نارضایتی وجود دارد،

الف) معرفی کارکنان ساعی، خلاق و مسئولیت پذیر را که دارای وجدان کاری بالا

می‌باشند

ب) بازنگری و اصلاح نظام پرداخت‌ها، نظام پاداش و نظام اعطاء، تسهیلات

رفاهی به کارکنان مراکز آموزش عالی سپاه

ج) تبیین و تعریف شاخص‌های رفتاری عدالت و انصاف در سیستم پاداش و

دستمزد در مشاغل مختلف و ارائه استانداردهایی جهت سنجش و اندازه‌گیری آن

۵- مؤلفه‌ی بصیرت

موارد زیر پیشنهاد می‌گردد.

الف) برگزاری سمینارهای آموزشی در موضوع بصیرت خاص فرماندهان، مدیران

و کارکنان

ب) بازنگری و اصلاح کلیه نظامات مراکز آموزش عالی سپاه بر مبنای اصل

بصیرت

ج) لحاظ نمودن مفاهیم اساسی بصیرت و شاخص‌ها و استانداردهای آن در متون

آموزشی دوره‌های آموزش رسته ای کارکنان

۶- مؤلفه‌ی توانمندگرایی

از آنجایی که توانمندگرایی پایوران در سازمان نقش مهمی در تأمین و تحقق

بررسی و مطالعه وضع موجود فرهنگ سازمانی مراکز آموزش عالی سپاه و ارائه سازوکار مناسب با تاکید بر...

هدف‌های سازمانی دارند.

الف) با ایجاد ساختارها و زیرساختهای دانش افزایی

ب) تدوین استانداردهای مهارتی برای پاسداران در مشاغل مختلف

ج) بازنگری و باز مهندسی نظام جامع آموزش سپاه با رویکرد توسعه مهارت‌های

کاربردی

منابع و مآخذ

- ۱ - آشوری، داریوش، (۱۳۸۰). تعریف‌ها و مفهوم فرهنگ. تهران: نشر آگه.
- ۲ - جعفری، محمد تقی (۱۳۷۳). فرهنگ پیرو. تهران: نشر فرهنگ پیشرو.
- ۳ - زارعی متین، حسن (۱۳۷۴). مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، ۵۱ و ۵۲.
- ۴ - دفت، ریچارد، (۱۳۷۴). تئوری سازمان و طراحی ساختار. مترجمان علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران: نشر مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

بررسی تاثیر فعالیتهای فرهنگی بسیج در غنی سازی اوقات فراغت جوانان استان اصفهان

دکتر محمد حسین الیاسی^۱

محمد خرم دشتی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۸/۷/۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۲/۱۸

چکیده

اوقات فراغت پدیده‌ای فرهنگی و چند بعدی است که با پیشرفت جوامع، شیوه‌های گذران آن نیز متحول و پویا شده و چهره جدید و نوین به خود گرفته است. بسیاری از سازمان‌های اجتماعی و فرهنگی در صدد هستند تا با بهترین شیوه‌ها اوقات فراغت شهروندان خود را پوشش بدهند. بر همین اساس بسیج برای دستیابی به شیوه‌های غنی سازی اوقات فراغت به مطالعه و تحقیق در این زمینه پرداخته است. مقاله حاضر حاصل کار پژوهشی است که به شیوه‌ی پیمایشی و با ابزار پرسشنامه در جامعه آماری بسیجیان استان اصفهان انجام شده است. نمونه ۴۰۰ نفری پژوهش با روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب و مورد آزمون قرار گرفته است و به این نتیجه رسیده است که این اقدامات موثر بوده است.

کلید واژه‌ها: اوقات فراغت، غنی سازی، بسیج، فعالیتهای فرهنگی بسیج

^۱ - استاد یار دانشگاه امام حسین (ع)

^۲ - دانش آموخته رشته کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

مقدمه

در بطن واژه فراغت مفهوم آزادی نهفته است و در بطن واژه آزادی نیز مفهوم اختیار وجود دارد. انتخاب انسان را قادر می‌سازد که خود را وارد فعالیت‌هایی نماید که به لحاظ شخصی ارزشمندند و از او شهروندی خوب می‌سازند. اوقات فراغت پدیده‌ای فرهنگی است. اگرچه در ابتدایی‌ترین تجمعات بشری نیز اوقات فراغت و شیوه‌های گذران آن توجه انسان‌ها را به خود جلب نموده است، اما واقعیت آن است که شیوه‌ها و نحوه گذران اوقات فراغت با تحولات قرون جدید و روند روبه رشد بشر و جوامع به سوی صنعتی شدن ماهیتی پیچیده و چند بعدی به خود گرفته است، تنوع در ابزارها و شیوه‌های گذران اوقات فراغت راه‌ها و شیوه‌های جدیدی را پیش روی فراغت گران قرار می‌دهد. به طوری که هم بر میزان فراغت شهروندان و ساعات بیکاری آنان افزوده شده و هم برنامه‌ها و تلاش‌های مدیران و سیاست‌گذاران اجتماعی برای پوشش مطلوب آن از تنوع بیشتری برخوردار گشته است. به طوری که نهادهای دولتی و رسمی و هم چنین نهادهای غیر دولتی NGOها در این حوزه فعال شده‌اند. در این راستا و در ایران از جمله گروه‌های و تشکل‌های اجتماعی که فعالیت‌ها و اقدامات خود را معطوف به پوشش اوقات فراغت شهروندان خصوصاً جوانان و نوجوانان نموده است، نیروی مقاومت بسیج می‌باشد.

بسیج با برنامه‌ریزی و اختصاص بودجه، زمان، نیروی انسانی و پشتیبانی امکاناتی و اختصاص فضاهایی برای گذرانیدن اوقات فراغت بسیجیان در قالب کانون‌های فرهنگی ورزشی و فعالیت‌های فصلی درصدد است امکانی را برای اعضای داوطلب فراهم نماید تا جوانان و نوجوانان و سایر اقشار به شیوه مطلوب و بهینه بتوانند زمان‌های آزاد فراغت خود را پوشش دهند و بسیاری بر این باورند که مجموعه فعالیت‌هایی که در این حوزه انجام می‌شود نتوانسته است در پوشش اوقات فراغت مؤثر و مفید باشد. لذا ما در این تحقیق در پی آن هستیم که میزان اثربخش و تأثیر فعالیت‌های فرهنگی را در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بررسی و تحلیل نماییم.

کليات تحقيق

طرح مسئله

اوقات فراغت پدیده‌ای فرهنگي است که تمامی جوامع تلاش می‌نمایند با پوشش مناسب و مطلوب آن مسيري برای انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعي به شهروندان خود در این بستر فرهنگي فراهم نمایند. در این مسیر جوانان و نوجوانان به عنوان گروه‌های هدف در جامعه پذيري با تأکید بر پدیده اوقات فراغت بیش از سایر اقشار مورد توجه می‌باشند، از آنجا که مرکز آمار ایران طبق سرشماری سال ۱۳۸۵ از کل جمعیت ۷۰.۴۹۵.۷۸۲ نفری ایران ۶۰/۴۹٪ (۴۲.۶۴۴.۷۶۴ نفر) را جزء گروه سنی زیر ۲۹ سال اعلام نموده که در این بین ۳۵/۴٪ (۲۴.۹۶۳.۱۳۵ نفر) را گروه سنی ۱۵-۲۹ سال و ۲۵/۰۹٪ (۱۷.۶۸۱.۶۲۹ نفر) را گروه سنی زیر ۱۵ سال تشکیل می‌دهند که در مقایسه نسبت جوانی جمعیت ایران با ۱۵۱ کشور جهان که دارای جمعیت بیش از یک میلیون نفر می‌باشند ایران بعد از اردن دومین کشور دارای جمعیت جوان نسبت به کل جمعیت می‌باشد، لذا دست اندرکاران امور فرهنگي تلاش می‌نمایند با پوشش مطلوب و مناسب آن، اوقات فراغت جوانان را هرچه بیشتر غني نموده واز آن برای تحقق اهداف اجتماعي خود بهره ببرند.

بر اساس همین قاعده کلی، بسیج و رده‌های وابسته به آن طی سالیان گذشته تلاش نموده‌اند با اجرای فعاليت‌های فرهنگي به غني‌سازي اوقات فراغت جوانان اهتمام ورزند. از جمله مهمترین رده‌های فعال در این حوزه بسیج سپاه منطقه اصفهان می‌باشد که در سال ۱۳۸۶ برای غني‌سازي و پوشش اوقات فراغت اقدامات گسترده‌ای را در قالب سه طرح انجام داده است که به شرح ذیل می‌توان نام برد:

۱- اجرای طرح ولایت برای دانش‌آموزان بسیجي

در این راستا در سال ۱۳۸۶ نهمین دوره طرح ولایت دانش‌آموزی با حضور حدود ۲۳۰۰ نفر دانش‌آموز از نواحی ۲۳ گانه استانی و ستاد منطقه که به صورت متمرکز طی ۴ دوره (خواهر و برادر) در اردوگاه شهید بهشتی اصفهان اجرا کرده است، این اقدامات با هدف ارتقای و تعمیق سطح بینش و آگاهی دانش‌آموزان در مسایل فرهنگي، اجتماعي، سياسي، اعتقادي، ورزشي و ترویج باورها و ارزش‌های انقلاب و دفاع مقدس برگزار گردید.

۲- اجرای طرح بسیج سازندگی، اردوهای هجرت

به منظور ارتقای روحیه، نشاط و شادابی و توسعه فرهنگ بسیجی اردوهای هجرت ۳ با حضور ۱۸۵۸۴ نفر، حدود ۲۳۰۰۰۰ نفر روز فعالیت (دانش‌آموز، دانشجو، متخصصین)، خواهر و برادر، در عرصه‌های مختلف و مورد نظر خدماتی، فنی، حمایتی، بهسازی، علمی، محرومیت زدایی با اهداف ایجاد فرهنگ و روحیه سازندگی در جوانان، جذابیت، شور آفرینی و نشاط‌انگیزی و صمیمیت، افزایش روح همکاری، ایجاد فضای سالم رقابتی برگزار گردید.

۳- اجرای طرح میثاق در بسیج محلات و مساجد

در سال ۱۳۸۶ سیزدهمین دوره طرح میثاق با مشارکت ۱۰۹۳۱۳ نفر اقبال مختلف خواهر و برادر در ۱۶۰ حوزه بسیج محلات شهری و روستایی، کانون‌های فرهنگی ورزشی جوانان، مساجد و تعدادی از پایگاه‌های مقاومت بسیج از ۲۳ ناحیه به اجرا درآمده، هدف از این فعالیت‌ها پیشگیری از به هدر رفتن فرصت‌ها و رشد و شکوفایی توانمندی‌های بالقوه نوجوانان و جوانان و پرورش استعدادهای آنان برنامه‌های فرهنگی، اجتماعی و آموزشی نسبت به استفاده بهینه این قشر عظیم بسیجی از اوقات فراغشان برگزار گردید. اگر چه با مطالعات متعددی که در بسیج صورت گرفته، تصور اولیه آن است که اقدامات بسیج در این حوزه موثر واقع شده است، ولی در این تحقیق برآنیم ضمن بررسی وضعیت برنامه‌های گذران و برنامه‌های اوقات فراغت جوانان در بسیج، میزان تاثیر انواع اقدامات و فعالیت‌های فرهنگی بسیج در قالب ۳ طرح یاد شده فوق، را در غنی سازی اوقات فراغت جوانان مورد سنجش قرار دهیم.

اهداف تحقیق

- شناسایی انواع فعالیت‌های فرهنگی بسیج که در راستای پوشش اوقات فراغت جوانان انجام می‌گیرد.
- تعیین میزان تاثیر انواع فعالیت فرهنگی بر غنی سازی اوقات فراغت جوانان.
- تعیین و ارائه راهکارهای موثر در راستای غنی سازی اوقات فراغت جوانان با تاکید بر فعالیت‌های فرهنگی بسیج.

اهميت و ضرورت موضوع

اوقات فراغت را مي‌توان مهم‌ترين و دل‌پذيرترين اوقات بشر دانست. اين اوقات براي مؤمنان لحظه‌هاي نيايش با معبود، به طوري که اين زمان براي عالمان ساعات توفيق و تفکر محسوب مي‌شود و براي هنرمندان زمان ساختن و ابداع مي‌باشد و در عين حال براي عده‌اي نيز اين اوقات به جاي فراغت، ملال‌آورترين است. از آنجا که بخشي از برنامه‌ها و طرح‌هاي اجرايي بسيج به مساله اوقات فراغت اعضا و مخاطبان آن اختصاص دارد در صورت عدم رضاييت و خشنودي آنان از برنامه‌هايي که توسط بسيج ارائه مي‌شود مي‌تواند موجب عدم احساس سودمندی از طرف آنان گردد و زمينه ساز حضور حداقلی يا کاهش حضور آنان گردد. پس شناخت اين موضوع منجر به ايجاد تغيير و بهينه‌سازي کيفيت برنامه‌هاي غني‌سازي اوقات فراغت در بسيج مي‌گردد و اين امر با بازنگري و تجديد نظر در برنامه‌هاي فرهنگي، اجتماعي، آموزشي به منظور شناسايي ضعف‌ها و قوت‌ها حاصل مي‌شود و امکان اصلاح و تکميل و ارتقاي برنامه‌ها را ميسر مي‌سازد.

فرضيه‌هاي تحقيق

الف) فرضيه‌هاي اصلي

- ميزان تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج در غني‌سازي اوقات فراغت جوانان بر حسب بهره‌مندی از فعاليت‌هاي طرح ولايت متفاوت و معنادار است.
- ميزان تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج در غني‌سازي اوقات فراغت جوانان بر حسب بهره‌مندی از فعاليت‌هاي طرح هجرت متفاوت و معنادار است.
- ميزان تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج در غني‌سازي اوقات فراغت جوانان بر حسب بهره‌مندی از فعاليت‌هاي طرح ميثاق متفاوت و معنادار است.

ب) فرضيه‌هاي فرعي

- ۱ - ميزان تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي در غني‌سازي اوقات فراغت جوانان بسيجي بر اساس سابقه عضويت در بسيج متفاوت و معنی دار است.
- ۲ - ميزان تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي در غني‌سازي اوقات فراغت جوانان بسيجي

- در عضویت‌های مختلف بسیج متفاوت و معنی دار است.
- ۳ - میزان تاثیر فعالیت‌های فرهنگی در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی در گروه‌های سنی مختلف متفاوت و معنی دار است.
- ۴ - میزان تاثیر فعالیت‌های فرهنگی در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی در اقشار مختلف متفاوت و معنی دار است.
- ۵ - میزان تاثیر فعالیت‌های فرهنگی در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی در گروه‌های تحصیلی مختلف، متفاوت و معنی دار است.

تعریف مفاهیم اصلی تحقیق

اوقات فراغت

زمانی است که فرد با میل و رغبت درونی به فعالیتی با هدف استراحت یا افزایش توانایی و یا تفریح می‌پردازد و هیچ اجبار و تعهدی برای فرد در آن شرایط نیست. (عبدالملکی، ۱۳۸۷، ص ۱۶)

غنی سازی اوقات فراغت

عبارت است از ارتقای مطلوبیت و ارزشمندی که فرد در آن احساس آرامش، آسایش و شادابی می‌کند به گونه‌ای که با کسب مهارت‌های اجتماعی، یادگیری هنجارها، ارزش‌ها، و تامین امیال باطنی، احساس رضایت خاطر می‌کند و در ارزیابی خود از آن پدیده احساس سودمندی بیشتر نماید. (جلیلی، ۱۳۸۴، ص ۱۸)

فعالیت‌های فرهنگی بسیج

در این پژوهش، منظور از فعالیت‌های فرهنگی بسیج اقدامات و فعالیت‌های هدفمندی است که بسیج سپاه منطقه اصفهان به منظور غنی سازی اوقات فراغت نوجوانان و جوانان بسیجی اجرا می‌نماید که در قالب طرح ولایت، اردوهای هجرت و طرح میثاق انجام می‌شود.

بسيج از نظر مقام معظم رهبري

بسيج يعني حضور در ميدان‌هايي که نظام اسلامي، وظيفه‌ي انساني و الهي و نيازهاي کشور، حضور او را در آن ميدان‌ها لازم مي‌داند و او را به آنها فرا مي‌خواند. بسيجي، هر يك از احاد ملت است که در هر جايي که به حضور او نياز هست، آماده باشد. از بزرگترين مسئوليت‌هاي يك مجموعه بسيج در کشور اين است که از هويت ملي و ديني پاسداري مي‌کند و بايد پاسداري کند. (مقام معظم رهبري، ۱۳۸۲، ص ۳۶۱)

روش شناسي

۱- نوع تحقيق

اين تحقيق به لحاظ کاربرد نتايج از نوع تحقيقات کاربردي مي‌باشد. که تعيين درصد ميزان اثربخشي فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج بر غني‌سازي اوقات فراغت جوانان مي‌باشد.

۲- روش تحقيق

از آنجا که اين پژوهش در پي سنجش تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي بر غني‌سازي اوقات فراغت مي‌باشد و فرض آن اين است که اقدامات فرهنگي از قبل براي گروه‌ي از جوانان اجرا شده است و ميزان تأثير خود را در جهت گيري و غني شدن اوقات فراغت آنان گذاشته است بنا بر اين درصدد تعيين وضعيت و ميزان تأثير اين فعاليت‌ها بر بهره‌مندان (شرکت کنندگان) مي‌باشد لذا براي انجام اين پژوهش از روش تحقيق "پس رويدادي" استفاده مي‌شود.

۳- جامعه آماري

جامعه آماري اين پژوهش شامل کليه جوانان بسيجي استان اصفهان مي‌باشد که در فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج (طرح ولايت دانش آموزي، طرح اردوهاي هجرت، طرح ميثاق) به تعداد ۱۳۰۱۹۷ نفر در سال انجام تحقيق (۱۳۸۶) شرکت کرده‌اند.

۴- روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

در این تحقیق برای انتخاب واحدهای نمونه از روش نمونه‌گیری "خوشه‌ای چند مرحله‌ای و تصادفی ساده" استفاده شده است. هم‌چنین برای تعیین حجم نمونه از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران استفاده شده است. که تعداد نمونه $n=400$ نفر برآورد شد.

۵- نحوه جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده می‌شود. این پرسشنامه از سه بخش تشکیل شده است

- ۱- شاخص اندازه‌گیری مطلوبیت پوشش اوقات فراغت در قالب ۳۳ گویه
- ۲- شاخص سنجش میزان بهره‌مندی از فعالیت‌های فرهنگی بسیج (طرح ولایت، اردوهای هجرت، طرح میثاق)
- ۳- شاخص سنجش اطلاعات عمومی و ویژگی‌های جمعیتی پاسخ‌گویان.

۶- نحوه تعیین روایی و پایایی ابزار سنجش

برای تعیین روایی پرسشنامه از آزمون خبره استفاده شده به طوری که پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از اساتید روشن و آگاه به موضوع قرار گرفت و گروه مورد مطالعه (خبرگان و کارشناسان) میزان روایی ابزار سنجش و گویه‌های تعیین شده در حد قابل قبول و بالا ارزیابی کردند، هم‌چنین برای تعیین پایایی شاخصه‌ها و ابزار سنجش از آزمون آلفای کرمباخ استفاده شد. با اجرای آزمایش پرسشنامه در یک گروه ۲۵ نفری از همان جامعه آماری (بسیجیان شرکت‌کننده در اوقات فراغت بسیج) با استفاده از آزمون آماری کرمباخ میزان پایایی پرسشنامه سنجش شد.

از آنجا که متغیر وابسته تحقیق (مطلوبیت اوقات فراغت) از ابعاد و سطوح مختلفی برخوردار است و سنجش آن از پیچیدگی خاصی برخوردار است لذا مطلوبیت اوقات فراغت با هفت شاخص (۱.کسب نشاط و شادابی، ۲.هوش معنوی، ۳.انتقال ارزش‌های اجتماعی و گروهی، ۴.تقویت هنجارهای اجتماعی و گروهی، ۵.افزایش روحیه

سلاحشوري ۶. يادگيري و افزايش مهارت ۷. هويت بخشي ملي و ايراني) و در قالب ۳۳ گويه مورد ارزيابي قرار گرفته است.

۲- روش تجزيه و تحليل داده‌ها

در اين تحقيق پس از جمع آوري اطلاعات ميداني از طريق پرسشنامه، پرسشنامه‌ها کدگذاري و پس از، ورود اطلاعات به رايانه با استفاده از قابليت‌هاي بسته آماری SPSS16 اطلاعات پردازش شد. براي تجزيه و تحليل اطلاعات از تکنیک‌های آمار توصيفی و استنباطی استفاده شد، برای توصيف اطلاعات به دست آمده از جداول توزيع فراواني و درصدي، نمودارها، ميانگين استفاده شده است و برای تحليل و تبیین یافته‌ها بر اساس متغيرهای مختلف از آزمون‌های آماری یومن ویتني (u-mann-witney) و آزمون کروسکال - واليس (kruskal-wallis test) که به بررسی روابط متغيرهای نا پارامتری (ترتیبی و اسمی) می‌پردازد، استفاده شده است.

علاوه بر اين برای تحليل رابطه شاخصه‌های سنجش متغير وابسته با مطلوبيت اوقات فراغت جوانان بسيجي و تحليل ميزان رابطه و معنی داری آن از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپيرمن (spearman's rho-correlation) استفاده شده است. هم‌چنين با اين روش تأثير رابطه فعاليت‌های هر طرح فرهنگي شامل طرح‌های (ولایت، هجرت، میثاق) با مطلوبيت اوقات فراغت تحليل شده است.

مبانی نظری تحقيق

از قرن ۱۹ به بعد با شکل‌گيري علوم انسانی، بسياری از موضوعات و مسایل اجتماعي به طريق علمي مورد بررسی قرار گرفت. دانشمندان آن حوزه‌ها به طور سيستماتیک مطالعه موضوعات پيرامون يا مرتبط با زندگي اجتماعي را مد نظر قرار دادند. یکی از مسایل مطرح برای دانشمندان در حوزه مسائل اجتماعي - فرهنگي مسأله اوقات فراغت بوده است. اوقات فراغت حدود دو قرن پيش، اول بار توسط صاحب نظران اروپايی به شيوه علمي مطالعه و بررسی شد. سپس در حوزه علوم مختلف و ساير کشورها به ابعاد و آثار اوقات فراغت پرداختند.

در اين تحقيق از سه منظر، اين واقعيت اجتماعي، شناسایی و تبیین می‌شود که عبارتند از:

دیدگاه جامعه‌شناسی - دیدگاه روان‌شناسی - دیدگاه اسلام

الف - دیدگاه جامعه‌شناسی

از دید جامعه‌شناسان امروزی (برای مثال گیدنز^۱، ۱۹۹۹)، فراغت واقعیتی است که با جامعه شهری و پدیده شهرنشینی عجین است و با مفاهیم و مصادیق گذشته و سنتی کاملاً تفاوت دارد. این پدیده اجتماعی علاوه بر ویژگی‌های خاص با ساخت اجتماعی پیرامون نیز مرتبط است.

از دید جامعه‌شناسانه، نظریه‌های دو مکتب کنش متقابل نمادی و مکتب کارکردگرایی در این خصوص قابل تأمل است، که در ادامه این گزارش مسأله اوقات فراغت، کارکردها، شیوه‌ها و عوامل مرتبط با آن در این دو دیدگاه جامعه‌شناسی به طور کامل بررسی و تبیین می‌گردند.

ب) مکتب کارکردگرایی و مسأله اوقات فراغت

پیش فرض اصلی مکتب کارکردگرایی^۲ این است که جامعه را به مثابه سیستمی می‌بیند که از مجموعه عناصر و اجزاء تشکیل شده است که این اجزاء یک کلیت را تشکیل می‌دهند. این کلیت متشکل از روابط متقابل بین اجزاء و ماهیت روابط درونی اجزاء بر دو نوع رابطه استوار است.

یکی روابطی که مبتنی بر کنش متقابل است و دیگری روابطی که مبتنی بر خصلت شیفستگی، وابستگی و پایبندی است.

بنابراین چنین می‌توان برداشت کرد که در کارکردگرایی هدف اصلی، بقاء و دوام سیستم کلی است، و اجزاء باید به ادامه حیات و بقاء سیستم کمک نمایند. نهایتاً باید پذیرفت که از دید کارکردگرایان یک مجموعه حیاتی هنگامی سالم و منسجم است که دقیقاً بر اساس الگوی مشخص و منظم عمل نماید. بنابراین وجود سه عنصر نظم، تعادل و

1 - Giddens

2 -functionalist aproch

آرامش در نظام اجتماعي ضرورت و کارکرد دوام و بقاء سيستم اجتماعي است. اوقات فراغت و فعاليت معطوف به زمان فراغت در دیدگاه کارکردگرایان به عنوان جزيی از سيستم کلان اجتماعي قابل طرح است که کارکرد مثبت آن پیوند اجزاء با سيستم کل انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعي برای ایجاد نظم و متعادل ساختن و نهادينه کردن آرامش در شهروندان است تا به سلامت و بقاء سيستم کمک نمایند. در این مکتب، اوقات فراغت و شیوه‌های گذران، آن در حیطه خرده نظام فرهنگي جا می‌گیرد به عبارتي فراغت، یک مؤلفه فرهنگي است و در نظام اجتماعي پاسخ‌گوي برخی از نیازهای کنشگران می‌باشد. در این رویکرد، اوقات فراغت یک پدیده جمعي محسوب شده و ارتباط ناگسستنی با هنجارها و ارزش‌های مسلط اجتماعي دارد و هر جامعه به عنوان یک کل، باید نیازهای کنش‌گران خود را به اندازه کافی برآورده سازد. هر جامعه‌ای برای حفظ و یک پارچگی و انسجام و پیوند اجتماعي، اعضا و کنش‌گران نیازهای زمان فراغت آن‌ها را با شیوه‌های قابل قبولی پاسخ می‌دهد. کارشناس فرهنگي فعاليت‌های زمان فراغت را با کارکردهای اجتماعي در جهت انتقال ميراث فرهنگي و ایجاد یک پارچگی اجتماعي به شیوه‌های گوناگون اجرا نماید. بنابراین اوقات فراغت در دید کارکردگرایان یک ابزار یا مجموعه فرهنگي تلقی شده که برای کل سيستم در دست‌یابی به اهدافش سودمند می‌باشد.

۱ - جامعه‌شناسان کارکردگرا

در بین "کارکردگرایان" جامعه‌شناسانی چون، پارسونز^۱ و دورکیم^۲ بیشتر از دیگران به این موضوع نگریسته‌اند.

الف) نظریه پارسونز

پارسونز مشهورترین نظریه پرداز کارکردگرایی - ساختاری است که در تعریف

1 - Parsonze

2 - Dourlcim

یک کارکرد می‌نویسد: "مجموعه فعالیت‌هایی است که در جهت برآوردن یک نیاز یا نیازهای نظام انجام می‌گیرد" پارسونز با توجه به این تعریف معتقد است که ۴ تکلیف برای همه نظام‌ها ضرورت دارند: ۱- تطبیق ۲- دستیابی به هدف ۳- یک پارچگی ۴- سکون یا نگهداشت الگو و هر نظامی برای زنده ماندن باید این ۴ کارکرد را انجام بدهد هم چنین در تعریف نظام اجتماعی می‌گوید:

یک نظام اجتماعی از مجموعه‌ای از کنشگران فردی ساخته می‌شود که در موقعیتی که دست کم جنبه‌ای فیزیکی یا محیطی دارد، با یکدیگر کنش متقابل دارند. این کنشگران بر حسب گرایش به "ارضای حد مطلوب" برانگیخته می‌شوند و رابطه شان با موقعیت‌هایشان و هم چنین با همدیگر بر حسب و به واسطه یک نظام ساختار بندی شده فرهنگی و نمادهای مشترک مشخص می‌شود. (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۱۳۴)

با توجه به علاقه اصلی پارسونز به نظام اجتماعی، فراگردهای ملکه ذهن ساختن و اجتماعی کردن، در این تلفیق اهمیت اساسی دارند که در یک فراگرد اجتماعی شدن موفق، این هنجارها و ارزش‌ها ملکه ذهن می‌شوند، یعنی به صورت بخشی از وجود کنش‌گران یا "وجدان" آن‌ها در می‌آیند. (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۱۳۶)

از نگاه کارکردگرایان اوقات فراغت دارای کارکرد اجتماعی شدن است و از طریق نظام نهادها در نهادینه شده ارزش‌های مشترک و نظام فرهنگی و ارزش مشترک و امثال آن بسیار مؤثر است.

پارسونز به عنوان یک کارکردگرای ساختاری در جامعه، چهار ساختار یا خرده نظام را بر حسب کارکردهایی که انجام می‌دهند تشخیص می‌دهد که، عبارت از خرده نظام اقتصادی، خرده نظام سیاسی، خرده نظام اجتماعی و خرده نظام فرهنگی می‌داند.

برای پارسونز، خرده نظام فرهنگی حتی بیشتر از ساختارهای نظام اجتماعی اهمیت دارد در واقع نظام فرهنگی بر تارک نظام کنش پارسونز جای دارد او در سال ۱۹۶۶ خودش را یک "جبر گرای فرهنگی" نامیده بود، از نظر پارسونز مهمترین کارکرد نظام اعتقادی، انتقال فرهنگ (هنجارها و ارزش‌ها) به کنشگران برای مثال: "مدرسه و خانواده" می‌باشد و بدین سان فرهنگ را ملکه ذهن آن‌ها می‌سازد. (ریتزر، ۱۳۷۴، ص ۱۳۷)

علاوه بر خرده نظام فرهنگی یکی از نظام‌های دیگر که پارسونز به آن پرداخته

است و با مسأله فراغت ارتباط تنگاتنگي پيدا مي‌کند، " نظام شخصيتي " است، پارسونز "شخصيت را نظام سازمان يافته از جهت گيري و انگيزش کنش، کنش‌گر فردي مي‌انگارد. عنصر سازنده بنيادي شخصيت، تمايل نيازي است. پارسونز تمايلات نيازي را "مهمترين واحدهای انگيزش کنش" به شمار مي‌آورد. و تمايلات نيازي را از کشش‌ها متمايز مي‌داند (ريتزر، ۱۳۷۴، ۱۴۰)

از ديد پارسونز، اوقات فراغت را بايد از متن نظام کنش اجتماعي استخراج کرد. به زعم اين جامعه شناس، نظام اجتماعي پارسونز در بررسي خود رابطه بين خرده نظام شخصيتي را با خرده نظام فرهنگي تميز مي‌دهد. بنا بر اين مي‌توان چنين استنباط کرد، نظام فرهنگي تأثير اساسي در تشکيل و تکميل اوقات فراغت افراد و گروه‌ها دارد. به صورتي که با شکل گيري اوقات فراغت و نحوه گذران آن، اهداف و ابزارهاي فرهنگي هم‌سو مي‌شوند. و در نتيجه سيستم اجتماعي در حوزه پاسخ گويي به نيازهاي فرهنگي زمان فراغت به سلامتي و تعادل مي‌گرايد. (جليلي، ۱۳۸۴، ۶۱)

ب) نظريه دورکيم

اميل دورکيم از صاحب نظران جامعه شناسي و از اصحاب مکتب کارکردي است. که با تأکيد بر علم و اصلاح اجتماعي بايد او را وارث سنت محافظه کاري به شمار آورد که از نابساماني اجتماعي بيزار و هراسان بود. وي مسئله اوقات فراغت را با قالب نظري- تحليلي کارکردي مورد توجه قرار مي‌دهد و اين پديده اجتماعي را از نظر کارکرد و فايده‌اي که براي نظام جامعه دارد مورد توجه قرار مي‌دهد. اين جامعه شناس کلاسيک، کارکرد اجتماعي شدن و نيز يک پارچگي، " انسجام اجتماعي " را براي اوقات فراغت اعضاي جامعه قائل است. بزعم وي هم‌زمان با تحقق اوقات فراغت، خود به خود فرآيند جامعه پذيري و انتقال ارزش‌ها و هنجارهاي اجتماعي به نسل جديد شکل مي‌گيرد. به اعتقاد دورکيم روند تأمين اوقات فراغت، مانند نظام تعليم و تربيت عمل مي‌کند و افراد را براي ايفاي نقش در چارچوب معيارهاي جامعه آماده و مهيا مي‌سازد. دورکيم با تفکيک واقعيت‌هاي اجتماعي به مادي (ديوان سالاري و قوانين) و غير مادي (فرهنگ و نهادهاي اجتماعي) با تأکيد بر واقعيت‌هاي غير مادي تلاش عمده‌اي براي تقسيم کار در جامعه به نمايش گذاشت (ريتزر، ۱۳۷۴، ص ۲۱)

دورکیم، طراح و نظریه پرداز همبستگی اجتماعی است. نظریه پرداز شیوه‌ای که در آن از رهگذر منطقی مشترک، نظام نمادین مشترک، هنجارها و ارزش‌های مشترک همبسته می‌شود. دورکیم جامعه را متشکل از وجدان جمعی، تقسیم کار و روابط گروهی که از طریق تقسیم کار ایجاد می‌شود می‌بیند. (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۲۲)

دورکیم احساس می‌کرد که می‌توان اخلاق مشترک را در جامعه تقویت کرد تا مردم از این طریق بهتر بتوانند با ناهنجاری‌هایی که از آن رنج می‌برند مقابله کنند. (ریترز، نقل از دورکیم، ص ۲۳)

به هر حال با منطق کارکرد گرایانی چون دورکیم و پارسونز چنین برداشت می‌شود که اوقات فراغت یک موضوع یا پدیده فرهنگی است که در ساماندهی نظم و تعادل و آرامش اجتماعی برای بقاء و سلامت و حفظ انسجام ضرورت عینی دارد. فعالیت‌های زمان فراغت می‌تواند فشارهای ناشی از تقسیم کار که در نتیجه رشد سرمایه داری صنعتی ایجاد شده است را به میزان زیاد کاهش دهد و خود شیفتگی فردی را به سوی اجتماع عام هدایت و کنترل کرد.

۲- دیدگاه کنش متقابل نمادی

مید^۱ از جمله مشهورترین نظریه پردازان نظریه کنش متقابل نمادین است که تحت تأثیر نظریه رفتارگرایی روانشناختی قرار داشت اما بر خلاف رفتارگرایی فقط بر جنبه‌های مشاهده پذیر رفتار تأکید نداشت، بلکه جنبه‌های پنهان رفتار را نیز مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهد و در صدد بود تا علم تجربی رفتارگرایی را به این جنبه‌های پنهانی رفتار یعنی آنچه که فاصله میان یک محرک و واکنش رخ می‌دهد نیز بسط دهد. ذهن انسان را به عنوان یک چیز یا یک پدیده در نظر نمی‌گرفت بلکه آن را هم چون یک فراگرد اجتماعی می‌پنداشت. (ریترز، ۱۳۷۴، ص ۲۷۰)

مید ضمن تأکید بر جنبه‌های عملی رفتار بر ذهن تأکید ویژه‌ای داشت و در عین حال بر خلاف رفتارگرایان بر آن بود تا رفتار را در گستره اجتماعی و به عنوان بخش

1 - Mide

کوچکی از جهان اجتماعي گسترده تر در نظر بگيرد. بر همين اساس بر آگاهي و فراگردهای ذهني تأکيد داشت و زمينه را برای معانی گوناگون یک نماد معنی دار لازم می‌دانست.

به اعتقاد ميد برای آنکه زندگي اجتماعي وجود پيدا کند، لازم است که کنشگران نمادهای معنی دار مشترکی داشته باشند، اين واقعيت که نمادهای معنی دار، اساساً برای همگان معنای یکسانی دارند و در آدم‌هایی که اين نمادها را به کار می‌برند و نیز کسانی که در برابر آن‌ها واکنش نشان می‌دهند، واکنش یکسان بر می‌انگیزانند. فراگردهای تفکر و عمل کردن و کنش متقابل را آسان می‌سازد.

مفهوم معنی برای ميد بسيار مهم است و استدلال می‌کند که معنی در اصل نه در ذهن، بلکه از موقعيت اجتماعي بر می‌خيزد. يعنی پيش از آنکه ذهن به آن آگاهی يابد، در عمل اجتماعي حضور دارد، معنی اين توان را دارد که پديده‌ای آگاهانه گردد (ريتزر ۱۳۷۴، ص ۲۷۰)

او معتقد است که آگاهی پديده‌ای کارکردی است نه ذاتی. به سخن ديگر فراگرد تفکر، بخشی از جهان اجتماعي است نه چیزی که تنها درون سر رخ می‌دهد. به همين دليل بر اين باور است که فراگردهای ذهني را بايد در جهان اجتماعي بررسی کرد، زیرا اين فراگردها تنها درون سر کنشگران جريان ندارند. بدین سان ذهن را بايد در رابطه میان کنشگر و موقعيت و به میانجی یک رشته نمادها در نظر گرفت. (ريتزر، ۱۳۷۴، ص ۲۸۷)

در اینجا برای فهم بهتر نظر ميد در رابطه با مراحل رشد ذهني و اجتماعي فرد یا "رشد شخصيت" بايد به نظر ميد درباره مراحل، مراحل اجتماعي شدن که دارای اهميت خاصی است توجه نمود.

به طور کلی ميد اوقات فراغت را ذيل عنوان جامعه پذيری در نظر می‌گيرد که توانایی فرد را برای تفکر، يادگيري نمادها و نقش‌های اجتماعي ياری می‌کند و فرد با ورود به بازی‌های سازمان يافته و پيشرفته تر به کسب مهارت‌ها، نقش و قدرت تعاملی در جهان اجتماعي دست يابد.

از مباحث جامعه شناختی ميد و نظريه کنش متقابل می‌توان چنين استنباط کرد که اوقات فراغت یک فرآيند پويا و پرتحرک برای رشد شخصيت محسوب می‌شود که فرد

فرصت پرورش استعداد های بدنی " مهارت‌های جسمانی " ذهنی " تفکر و تفسیر مفاهیم نمادها و معناها " را برای خود فراهم می‌آورد. فرد این فرصت را می‌یابد تا در فرآیندهای کمک آموزشی، بازی‌های پیشرفته و تفسیر جهان اجتماعی اطراف خود به " من " به عنوان بخش اصلی تشکیل دهنده مفهوم " خود " که انسان حس آزادی و ابتکار می‌بخشد برسد " (ریترز، ۱۳۷۴، ۲۸۰)

یکی دیگر از ویژگی‌های مورد نظر دیدگاه کنش متقابل نمادین که به فرآیند اوقات فراغت مربوط می‌شود، مسأله‌گزینش کردن است. به این مفهوم که آدم‌ها تا اندازه زیادی به خاطر قدرت پرداخت معانی و نمادها، برخلاف جانوران پست تر می‌توانند در کنش‌هایی که درگیرشان می‌شوند، دست به گزینش بزنند. وانگهی انسان‌ها می‌توانند زندگی منحصر به فردی برای خود ترتیب دهند و سبک خاصی را برای زندگی برگزینند.

همین توانایی کنش‌گران در پیش گرفتن راهی متفاوت از دیگران موجب شد تا پدیده‌ای به نام " شبکه اجتماعی " توسط " فامیل و شریل کلایمن (۱۹۸۳) مطرح شود. این دو به جای در نظر گرفتن شبکه اجتماعی به عنوان یک ساختار اجتماعی ناخودآگاه یا الزام آور، آن را به عنوان یک رشته روابط اجتماعی تصور می‌کنند که انسان‌ها به آن معنا می‌بخشند و برای منظورهای شخصی یا جمعی به کارش می‌برند. (همان، ص ۲۸۷) شبکه‌های اجتماعی، انجمن‌ها و گروه‌های داوطلبانه یکی از شیوه‌هایی است که بسیاری از افراد برای زمان‌های فراغت خود آن‌ها را برای هم‌فکری و فعالیت‌های خیرخواهانه یا سودجویانه فکری- روانی و اقتصادی در نظر می‌گیرند، افراد سعی می‌کنند در زمان‌های غیر تعهدی خود در زمان فراغت با این انجمن‌ها فعالیت نمایند.

طبق نظرات اصحاب مکتب کنش متقابل، اوقات فراغت بخشی از فرآیند اجتماعی شدن انسان محسوب می‌شود. در این فرآیند، شخصیت شکل گرفته، فرد با ایفای نقش دیگران، سایر نقش‌ها را نیز می‌آموزد. در واقع نقش کسانی را که برای او مهم هستند. افراد در مراحل اولیه عمر تشخیص ندارند و صرفاً تقلید می‌کنند. اما کم کم با پیروی از دیگران مهارت و تجربه کسب می‌کنند. در سن بلوغ قادر به ایفای نقش مستقل خواهند بود.

اصل مهم برای صاحب نظران کنش متقابل، اصل ارتباطات نمادین است.

بنا بر اعتقاد هربرت مید، ارتباط سمبلیک، عبارت از مشارکت یک شخص در

زندگي انسان ديگر است. از مفهوم فوق چنين برداشت مي‌شود كه طبق نظر كنش متقابل گرايان، اوقات فراغت پديده‌اي فرهنگي - اجتماعي است كه طي فرآيند يادگيري اجتماعي و ايفاي نقش ديگران نمود پيدا مي‌كند. (توسلي، ۱۳۷۰، ص ۲۸۳)

(ب) ديده‌گاه روان‌شناسي

روان‌شناسان به نيازها و انتظارات مختلف انسان‌ها پرداخته و از ديد خود درباره مسايل و واقعات زندگي اجتماعي تحليل مي‌كنند. در اين خصوص به نظرات مزلو مي‌توان اشاره نمود.

از جمله نظريات روان‌شناسي كه با اوقات فراغت ارتباط پيدا مي‌كند، نظريه‌هاي انگيزشي است كه به نظريه خود شكوفايي، "selu-actualization theory" روان‌شناسي انسانگرا يا روان‌شناسي جهان سوم شهرت دارند.

به طور كلي مسأله اوقات فراغت به جنبه‌هاي كمال انسان مربوط مي‌شود، بنابراین در حوزه روان‌شناسي، اين موضوع ذيل مباحث روان‌شناسي كمال يا سلامت قرار مي‌گيرد. روان‌شناسي كمال با اهداف بيداري و رهايي استعدادهاي عظيم انسان براي از قوه به فعل رساندن و تحقق بخشيدن به توانايي‌هاي خويشتن و يافتن معنای ژرف‌تري در زندگي مي‌كوشد تا شخصيت انسان را گسترش و غنا بخشد و اين شاخه از روان‌شناسي به روان‌شناسي انسانگرا نيز مشهور است. (كورمن، ۱۳۷۰، ص ۱۲۷)

(الف) ابراهام مزلو

از ميان طيف نظريه‌هاي خود شكوفايي، نظريه مزلو^۱ بيش از همه مشهور است. مزلو در بررسي خود به اين نتيجه رسيده است كه در همه انسان‌ها تلاش يا گرايش فطري براي تحقق خود يا خود شكوفايي وجود دارد و رفتار شخص پيرامون سلسله مراتبي از انگيزه‌ها سازمان مي‌يابد. مي‌توان سلسله مراتب نيازهاي مزلو را چون نردباني پنداشت كه بايد پيش از رفتن به پله دوم پاي خود را روي پله اول و پيش از پله سوم

1 - Maslow

روی پله دوم گذاشت الی آخر به طوری که پایین ترین آن‌ها نیازهای جسمانی یا فیزیولوژیکی از قبیل گرسنگی و تشنگی هستند که ارضایشان برای بقا اساسی است. هنگامی که این نیازها برآورده شوند، نیازهای ایمنی از قبیل امنیت، ثبات، نظم به عنوان عوامل مؤثر در رفتار برجستگی می‌یابند. به دنبال این‌ها در سلسله مراتب، نیازهای محبت و احساس تعلق، نیاز به احترام، عزت نفس و خودشکوفایی یا تحقق خود به عنوان انگیزه‌های رفتار ظاهر می‌شوند. تحقق خود را می‌توان کمال عالی و کاربرد همه توانایی‌ها و تحقق ساختن تمامی خصایص و قابلیت‌های خود دانست. در تمامی این موارد مزلو استدلال می‌کند که اولویت نیاز بالاتر به عنوان تابعی از کامروایی نیازی که سلسله مراتب نیازها هم‌چنان در زیر آن قرار دارد، افزایش پیدا می‌کند. (شولتس ترجمه، ۱۳۶۶، ص ۱۱۹)

لذا اوقات فراغت به عنوان زمانی که فرد با اختیار و آزادی بیشتری که از قید و بند تعهدات اجتماعی و کاری رها شده است. با نیت و قصد به دنبال تأمین نیازهایی است که او را در سلسله مراتب بالای اجتماعی و ایده‌ال و مطلوب معرفی می‌کند. به طوری که با انجام رفتارهای معطوف به عزت نفس و خود شکوفایی، ارزش‌ها و مطلوبیت بیشتری را طلب می‌کند. بر اساس نظریه مزلو می‌توان گفت: فعالیت‌ها و زمینه‌های فراهم شده برای گذراندن اوقات فراغت، باید امکان ارضای نیازهای سطح بالای فردی و اجتماعی را برای فرد فراهم نماید. لذا گذراندن اوقات فراغت تابعی خواهد بود از میزان بازده مطلوب رفتار فرد و یا میزان فایده‌ای که رفتار در تأمین نیازهای درونی خواهد داشت. و فرد در گزینش شیوه فراغت، عملاً به دنبال فایده‌ای خواهد بود که در زمان‌های دیگر به آن نرسیده است. بنابراین از نظریه مزلو چنین برداشت می‌شود که افراد در زمان‌های رسمی، اشتغال و آمادگی روزمره بسیاری از نیازهای سطح پایین و میانی شامل، فیزیولوژیکی، ایمنی، اجتماعی را پاسخ می‌دهند و با ارضای این دسته از نیازهای سطح بالاتر برجستگی خاصی می‌یابند که ممکن است باز در سلسله مراتب و روابط رسمی فرد به آن‌ها پاسخ بدهد، اما از آنجا که این امکان در سطح وسیع و برای همه فراهم نمی‌شود یا با محدودیت‌های اجتماعی و محیطی روبرو می‌گردد لذا بسیاری از افراد تلاش می‌کنند، احساس نیاز ایجاد شده را با آزادی و اختیار و خارج از تعهدات رسمی پاسخ دهند، و این در شیوه‌های انتخاب ونحوه گذران

اوقات فراغت مؤثر خواهد بود (جليلي، ۱۳۸۴، ۸۵).

ج) کارکردهای اوقات فراغت از نظر اسلام

برخی از افراد اوقات فراغت را اوقات تلف شده و اوقات بی ارزش عمر تلقی می‌کنند و تنها ایامی را که در حال فعالیت و کار هستند ارزشمند تلقی کرده و براین باورند که زندگی واقعی کارکردن است و زمانی که به کار نمی‌گذرد به کار جهان نمی‌آید. اما گروهی دیگر اوقات فراغت را دارای کارکردهای مثبت فراوان می‌دانند و معتقدند که اگر این ایام به خوبی سپری شوند می‌توانند این کارکردهای مثبت را در بر داشته باشند. بر همین اساس برابر آیات و احادیث نقل شده می‌توان گفت: اسلام برای اوقات فراغت کارکردهای فردی و اجتماعی قایل شده است که عبارتند از:

- ۱ - یکی از برنامه‌های تفریحی که متضمن قواعد متعددی می‌باشد، مسافرت است. در دیوانی که به علی^(ع) نسبت داده شده چنین آمده، برای نیل به تعالی و ترقی از تنهایی خود دور شوید، مسافرت کنید که در سفر پنج فایده است: سفر باعث تفریح و انبساط روح است، اندوه و آزرده‌گی را برطرف می‌کند. یکی از راه‌های تحصیل درآمد و تأمین معاش است. وسیله فراگرفتن علم و تجربه است به انسان زندگی می‌آموزد و آدمی در سفر با افراد با فضیلت و ارزشمند برخورد می‌کند و با آنها دوست می‌شود.
- ۲ - در اسلام انواع ورزش و بازی که موجب ساخته شدن انسان می‌شود به تواتر از زبان ائمه اطهار و معصومین^(ع) سخن رفته است مانند اسب سواری و تیراندازی.
- ۳ - خدمت به هم‌نوعان و هم‌وطنان و هم‌شهریان به صورت کمک به درماندگان و مساکین و آسیب دیدگان اجتماعی از مواردی است که در اسلام به آن توصیه شده است.
- ۴ - از دیگر موارد که جای تفریح و وقت آزاد را می‌تواند پر کند معاشرت دوستی و صله رحم با دیگران است.
- ۵ - وسایل ارتباط جمعی که اگر این وسایل برنامه‌های مفید و سازنده ارائه نمایند علی‌رغم رفع خستگی و سرگرمی می‌توانند در افزایش سطح دانش و آگاهی افراد اثر داشته باشد.
- ۶ - سینما و تئاتر و کلیه مراکز فرهنگی که هم اینک نقش اساسی و مهمی را در

جوامع ایفا می‌کند. (سازمان ملی جوانان، ۱۳۸۱، ص ۹۰)

جمع بندی

در این پژوهش مدل نظری که از مبانی تحقیق، ادبیات موضوع و تئوری‌های مطرح شده استنباط می‌شود و از دیدگاه‌های زیر برای تبیین و تحلیل مسأله تأثیر فعالیت‌های فرهنگی بسیج بر غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی استان اصفهان استفاده می‌شود.

الف) دیدگاه جامعه شناسی

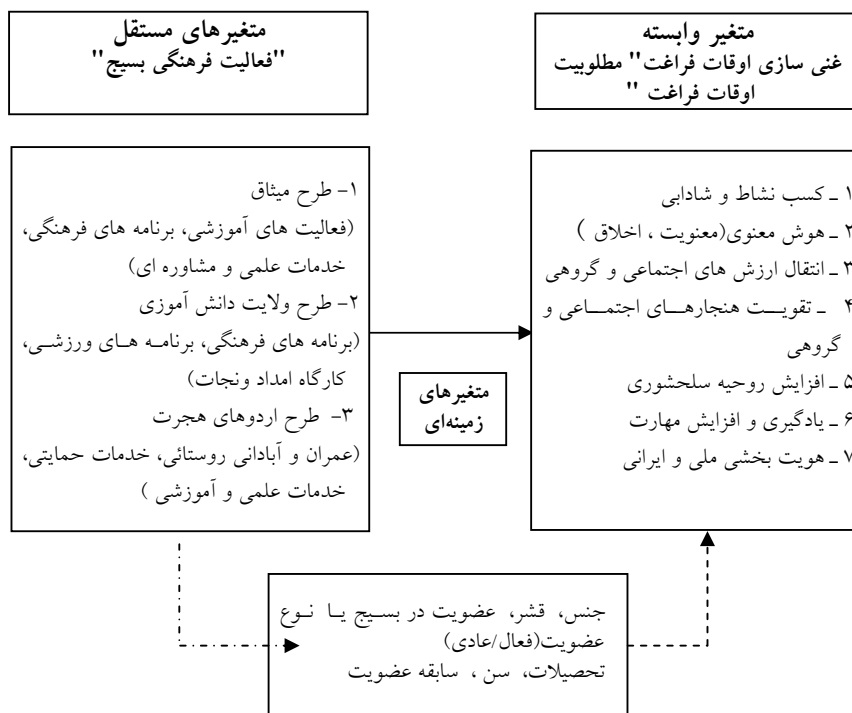
- مکتب کارکردگرایان "پارسونز، دورکیم و..." با تأکید بر ارزش‌های فرهنگی و هنجارهای اجتماعی مسلط. (تقویت هنجارهای اجتماعی و گروهی)
- دیدگاه کنش متقابل نمادی" با اشاره بر تربیت انسان و کسب مهارت‌های اجتماعی" (انتقال ارزش‌های اجتماعی و گروهی)

ب) دیدگاه روان شناسی

- نظریه نیاز و انگیزش با برشمردن نیازهای اجتماعی، فردی در سطح متعالی" احترام، محبوبیت، خویشتن یابی" (یادگیری و افزایش مهارت)
- نشاط و شادی "تفریح، سرگرمی، هیجان، آرامش روحی و انبساط روحی" (کسب نشاط و شادابی)

ج) دیدگاه اسلامی (مکتبی)

- نیازهای اعتقادی و معنوی با توجه به سلامت روح و روان (هوش معنوی) هم چنین شاخص هویت بخشی ملی و دینی از دیدگاه‌های مقام معظم رهبری استخراج و استنباط شده است و شاخص افزایش روحیه سلحشوری از اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی بسیج استخراج گردیده است.



نتایج تحقیق

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول

میزان تاثیر فعاليت‌های طرح ولایت بسیج در غني‌سازي اوقات فراغت جوانان بسیجی متفاوت و معنی دار است.

نتایج به دست آمده از بررسی وضعیت بهره‌مندی از فعاليت‌های فرهنگی طرح ولایت نشان می‌دهد که در کل بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر ۳/۴۸٪ از فعاليت‌های طرح ولایت بهره‌مند شده‌اند. به این مفهوم که مطلوبیت پوشش اوقات فراغت در نزد بهره‌مندان از طرح ولایت می‌تواند ناشی از میزان تاثیر این فعاليت‌ها در جوانان بسیجی بهره‌مند شده از این فعاليت‌ها باشد. بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان فرضیه تحقیق

(H1) که ادعا می‌کند فعالیت‌های فرهنگی طرح ولایت در غنی سازی اوقات فراغت جوانان مؤثر است مورد پذیرش قرار داد، و فرضیه (H0) که مدعی عدم تاثیر فعالیت‌های فرهنگی در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی است رد می‌شود.

فرضیه دوم

میزان تاثیر فعالیت‌های طرح هجرت بسیج در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی متفاوت و معنی دار است.

نتایج به دست آمده از بررسی وضعیت بهره مندی از فعالیت‌های طرح هجرت نشان می‌دهد که در کل بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر ۳/۴۷٪ از فعالیت‌های طرح هجرت بهره‌مند شده‌اند. به این مفهوم که مطلوبیت پوشش اوقات فراغت در نزد بهره مندی از فعالیت‌های طرح هجرت می‌تواند ناشی از تایید بهره مندی از فعالیت‌ها باشد. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق (H1) که ادعا می‌کند فعالیت‌های فرهنگی طرح هجرت در غنی سازی اوقات فراغت جوانان مؤثر است. مورد پذیرش قرار می‌گیرد و فرضیه صفر (H0) که مدعی عدم تاثیر فعالیت‌های غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی است "رد" می‌شود.

فرضیه سوم

میزان تاثیر فعالیت‌های طرح میثاق بسیج در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی متفاوت و معنی دار است.

نتایج به دست آمده از بررسی وضعیت بهره مندی از فعالیت‌های طرح میثاق نشان می‌دهد که در کل بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر ۳/۶۶٪ از فعالیت‌های طرح میثاق بهره‌مند شده‌اند. به این مفهوم که مطلوبیت پوشش اوقات فراغت در نزد کسانی که از فعالیت‌های طرح میثاق بهره‌مند شده‌اند ناشی از تاثیر بهره مندی از فعالیت‌های فرهنگی باشد. بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه تحقیق (H1) که مدعی است فعالیت‌های فرهنگی طرح میثاق در غنی سازی اوقات فراغت جوانان مؤثر است. مورد "پذیرش" قرار می‌گیرد و فرضیه صفر (H0) که مدعی عدم تاثیر فعالیت‌های فرهنگی طرح میثاق در غنی سازی اوقات فراغت است "رد" می‌شود.

فرضيه چهارم

میزان تاثیر فعاليت‌های طرح میثاق بسیج در غني سازی اوقات فراغت جوانان بسیجي بر اساس سابقه عضویت در بسیج متفاوت و معنی دار است. نتایج به دست آمده از بررسی وضعیت بهره مندی از بررسی مطلوبیت اوقات فراغت جوانان بسیجي بر حسب سابقه عضویت نشان می‌دهد که مطلوبیت اوقات فراغت در افراد با سابقه بالاتر بیش از گروه افرادی است که سابقه کمتری دارند. بنابراین تاثیر فعاليت‌های فرهنگي در غني سازی اوقات فراغت در گروه‌های مختلف با سوابق عضویت متفاوت و معنی دار نیست.

فرضيه پنجم

میزان تاثیر فعاليت‌های فرهنگي در غني سازی اوقات فراغت جوانان بسیجي در عضویت‌های مختلف بسیجیان متفاوت و معنی دار است. نتایج به دست آمده از بررسی وضعیت پوشش اوقات فراغت در گروه بسیجیان به تفکیک نوع عضویت آنان نشان می‌دهد که مطلوبیت اوقات فراغت در گروه بسیجیان پاره وقت برابر $MR=209/75$ و اعضای فعال برابر $205/57$ بیش از گروه بسیجیان می‌باشد. و فرضیه صفر (H_0) که مدعی عدم تفاوت تاثیر یکسان فعاليت‌ها در گروه‌های مختلف است از نظر آماری "رد" می‌شود و مورد پذیرش نیست.

فرضيه ششم

میزان تاثیر فعاليت‌های فرهنگي در غني سازی اوقات فراغت جوانان بسیجي در گروه‌های سنی متفاوت و معنی دار است. نتایج بررسی مطلوبیت اوقات فراغت به تفکیک گروه‌های مختلف سنی نشان می‌دهد که تاثیر فعاليت‌های فرهنگي در گروه سنی (۲۶ سال و بالاتر) بیش از سایر گروه‌های می‌باشد. و فرضیه صفر (H_0) که مدعی است تاثیر فعاليت‌های فرهنگي در پوشش اوقات فراغت جوانان در گروه‌های سنی مختلف متفاوت نیست در سطح 99% اطمینان رد می‌شود.

فرضیه هفتم

میزان تاثیر فعاليت‌های فرهنگي در غني سازي اوقات فراغت جوانان بسيجي در اقشار مختلف بسيجيان متفاوت و معني دار است. نتايج به دست آمده از بررسي مطلوبيت اوقات فراغت در ميان اقشار مختلف بسيجيان بهره مند شده از فعاليت‌های فرهنگي نشان مي‌دهد که بالاترين مطلوبيت برابر $MR=201/19$ مربوط به بسيجيان روستايي $MR=201/47$ نيز مربوط به بسيج محلات مي‌باشد. به اين مفهوم که فعاليت‌های فرهنگي تأثير بيشتري در غني سازي اوقات فراغت جوانان بسيجي در روستاها و محلات داشته است. و اين تفاوت با ساير گروه‌های از نظر آماري معني دار است.

بنابراين با ۹۵٪ اطمینان می‌توان تصميم گرفت که فرضيه تحقيق (H1) که ادعا مي‌کرد "تاثير فعاليت‌های فرهنگي بسيج در غني سازي اوقات فراغت جوانان بسيجي در اقشار مختلف از نظر آماري متفاوت و معني دار است مورد " پذيرش " قرار مي‌گيرد و فرضيه مقابل (H0) که مدعي عدم تفاوت تأثير فعاليت‌های فرهنگي فرهنگي در اقشار مختلف بود " رد " مي‌شود.

فرضيه هشتم

میزان تاثیر فعاليت‌های فرهنگي در غني سازي اوقات فراغت جوانان بسيجي در گروه‌های تحصيلي متفاوت و معني دار است.

نتايج به دست آمده از بررسي مطلوبيت اوقات فراغت در گروه‌های تحصيلي متفاوت نشان مي‌دهد که تأثير فعاليت‌های فرهنگي در افراد با تحصيلات ليسانس و بالاتر $MR=221/84$ نسبت به ساير گروه‌های تحصيلي بيشتراست.

بنابراين با ۹۵٪ اطمینان می‌توان تصميم گرفت که تفاوت مشاهده بين ميانگين رتبه معني دار بوده لذا فرضيه تحقيق (H1) که ادعا مي‌کرد "تاثير فعاليت‌های فرهنگي در غني سازي اوقات فراغت جوانان بسيجي در اقشار مختلف از نظر آماري متفاوت و معني دار است از نظر آماري در سطح ۹۵٪ اطمینان مورد " پذيرش " قرار مي‌گيرد و فرضيه مقابل (H0) که مدعي عدم ارتباط بين دو متغير است از نظر آماري " رد "

می‌شود.

خلاصه وضعیت غني‌سازي اوقات فراغت

- ۱ - اکثریت پاسخ‌گویان برابر با ۶۸/۵٪ وضعیت کلی پوشش اوقات فراغت خود را در شاخصه‌های هفت‌گانه " زیاد " ارزیابی کرده‌اند.
- ۲ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۵۴/۸٪ وضعیت نشاط و شادابی ناشی از اوقات فراغت خود را " متوسط " بیان کرده‌اند و در کل اکثریت پاسخ‌گویان یعنی ۹۶/۵٪ میزان نشاط و شادابی در پوشش اوقات فراغت را در حد " متوسط و بالاتر " ارزیابی کرده‌اند.
- ۳ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۶۲/۳٪ وضعیت هوش معنوی را در پوشش برنامه‌های اوقات فراغت در حد " زیاد " بیان کرده‌اند در کل اکثریت پاسخ‌گویان یعنی ۹۵/۷٪ وضعیت هوش معنوی را در پوشش اوقات فراغت در حد " متوسط و بالاتر " بیان کرده‌اند.
- ۴ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۵۰/۳٪ وضعیت انتقال ارزش‌های اجتماعی در پوشش برنامه‌های اوقات فراغت را در حد " زیاد " بیان کرده‌اند، در کل اکثریت پاسخ‌گویان یعنی ۹۷/۲٪ وضعیت انتقال ارزش‌های اجتماعی را در پوشش اوقات فراغت در حد " متوسط و بالاتر " ارزیابی کرده‌اند.
- ۵ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۵۷/۳٪ وضعیت روحیه و آمادگی در پوشش برنامه‌های اوقات فراغت را در حد " زیاد " بیان کرده‌اند، در کل اکثریت پاسخ‌گویان برابر با ۹۶/۷٪ وضعیت روحیه. آمادگی در پوشش اوقات فراغت را در حد (متوسط و بالاتر) بیان کرده‌اند.
- ۶ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۶۲/۵٪ وضعیت پذیرش هنجارهای اجتماعی و گروهی در پوشش برنامه‌های اوقات فراغت را " زیاد " می‌دانند، در کل اکثریت پاسخ‌گویان برابر با ۹۶/۵٪ وضعیت پذیرش هنجارهای اجتماعی و گروهی در پوشش اوقات فراغت را در حد " متوسط و بالاتر " بیان کرده‌اند.
- ۷ - بالاترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۴۷/۸٪ وضعیت یادگیری مهارت‌ها و

افزایش توانایی در پوشش برنامه‌های اوقات فراغت را " زیاد " می‌دانند، در کل اکثریت پاسخ‌گویان برابر با ۹۳/۵٪ میزان یادگیری مهارت و افزایش توانایی را در حد " متوسط و بالاتر " بیان کرده‌اند.

۸ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۷۷/۸٪ وضعیت هویت بخشی ملی و ایرانی در پوشش برنامه‌های اوقات فراغت را " زیاد " می‌دانند، در کل اکثریت پاسخ‌گویان برابر با ۹۸/۲٪ میزان هویت بخشی ملی و ایرانی را در حد " متوسط و بالاتر " بیان کرده‌اند.

۹ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۴۸/۳٪ از فعالیت‌های طرح ولایت بهره‌مند شده‌اند.

۱۰ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۴۷/۳٪ از فعالیت‌های طرح هجرت بهره‌مند شده‌اند.

۱۱ - بیشترین تعداد پاسخ‌گویان برابر با ۶۶/۳٪ از فعالیت‌های طرح میثاق بهره‌مند شده‌اند.

خلاصه یافته‌های تبیینی مطلوبیت پوشش اوقات فراغت بر حسب متغیرهای تحقیق

۱ - بالاترین مطلوبیت پوشش اوقات فراغت جوانان برابر $m.r=134/70$ مربوط به گروهی است که از فعالیت‌های فرهنگی طرح " ولایت " بهره‌مند شده‌اند.

۲ - بالاترین مطلوبیت پوشش اوقات فراغت جوانان برابر $m.r=134/09$ مربوط به گروهی است که از فعالیت‌های فرهنگی طرح " اردوی‌های هجرت " بهره‌مند شده‌اند.

۳ - بالاترین مطلوبیت پوشش اوقات فراغت جوانان برابر $m.r=155/72$ مربوط به گروهی است که از فعالیت‌های فرهنگی " طرح میثاق " بهره‌مند شده‌اند.

۴ - بیشترین مطلوبیت پوشش اوقات فراغت جوانان $m.r=219/98$ مربوط به افرادی است که " ۷ تا ۱۰ سال " سابقه فعالیت در بسیج دارند.

۵ - برترین مطلوبیت پوشش اوقات فراغت جوانان بر حسب نوع عضویت برابر با $m.r=209/75$ مربوط به عضویت پاره وقت می‌باشد.

۶ - بالاترین میانگین مرتبه مطلوبیت اوقات فراغت برابر با $m.r=239/74$ مربوط

- به گروه سني " ۲۶ سال و بالاتر " است.
- ۷ - بيشترين رتبه تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج به تفكيك اقشار مختلف برابر با $m.r=۲۴۱/۳۵$ مربوط به " حوزه‌هاي روستايي " مي‌باشد.
- ۸ - بهترين رتبه تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج بر حسب وضعيت تحصيلي پاسخ‌گويان برابر با $m.r=۲۲۱/۸۴$ مربوط به افراد با تحصيلات ليسانس و بالاتر مي‌باشد.
- ۹ - تأثير فعاليت‌هاي فرهنگي بر حسب جنسيت برابر با $m.r=۲۰۳/۳۴$ بر گروه مردان بيشتر از زنان بوده است.
- ۱۰ - نتايج سنجش ميزان همبستگي شاخصه‌هاي هفت‌گانه سنجش مطلوبيت اوقات فراغت با ميزان مطلوبيت اوقات فراغت بهره‌مندی از فعاليت‌هاي فرهنگي بسيج نشان مي‌دهد که در کل تمام شاخصه‌هاي سنجش از ميزان همبستگي معني داري برخوردار هستند که به ترتيب عبارتند از:
- ۱۱ - افزايش روحيه و آمادگي - هوش معنوي (ارتقاي معنوي) - يادگيري هنجارهاي گروهی و اجتماعي - ترويج ارزش‌هاي گروهی و اجتماعي - يادگيري مهارت‌ها و آموزش - تامين شادي و نشاط - هويت بخشي ملي و ايراني
- ۱۲ - نتايج اجراي آزمون همبستگي براي تجليل تأثير و رابطه فعاليت‌هاي سه‌گانه فرهنگي بسيج (ولایت، هجرت، ميثاق) با غني سازي اوقات فراغت نشان مي‌دهد که:
- الف) برنامه‌هاي فرهنگي طرح ولايت با مقدار $R = ۰/۲۳۱$ همبستگي متوسط و معني داري در سطح ۹۹٪ اطمینان با پوشش اوقات فراغت جوانان دارد به اين مضمون که برنامه‌هاي طرح ولايت موجب غني سازي اوقات فراغت مي‌گردد.
- ب) برنامه‌هاي فرهنگي طرح هجرت با مقدار $R = ۰/۳۳۱$ همبستگي ضعيفی در سطح معني داري ۹۵٪ اطمینان با پوشش اوقات فراغت جوانان دارد به اين مفهوم که برنامه‌هاي طرح هجرت موجب غني سازي اوقات فراغت مي‌گردد.

ج) برنامه‌های فرهنگی طرح میثاق با مقدار $R = 0/225$ در سطح معنی داری $0/000$ نشان می‌دهد که ارتباط و تاثیر با غنی سازی اوقات فراغت جوانان دارد و با 99% اطمینان می‌توان گفت این تفاوت معنی دار است.

۱۳ - نتایج تحلیل رابطه فعالیت‌های نوزده‌گانه با مطلوبیت اوقات فراغت جوانان در بسیج با استفاده از آزمون همبستگی ای رتبه‌ای اسپیرمن (ρ spearman) نشان می‌دهد که از مجموع نوزده فعالیت اجراء شد در مجموع سیزده فعالیت دارای ارتباط معنی دار و مؤثری در غنی سازی اوقات فراغت و مطلوبیت بخش به آن هستند این سیزده فعالیت به ترتیب میزان همبستگی عبارتند از:

- ۱- برگزاری نمایشگاه کتاب ۲- بازدید از گلستان شهداء ۲- نشریه دیواری ۳- بازی فوتبال ۴- بازدیدهای علمی ۵- کلاس‌هایی مشاوره نظامی ۶- نمایشگاه ۷- طرح صله رحم ۸- مسابقات قرآن، تفسیر و قرائت ۹- کارگاه امداد و نجات ۱۰- والیبال ۱۱- سنجش آمادگی و سلامت جسمانی ۱۲- جنگ شادی

هم چنین از مجموع نوزده فعالیت اجراء شده فعالیت‌های شش‌گانه زیر تاثیر در مطلوبیت غنی سازی اوقات فراغت نداشته‌اند.

- ۱- تیر اندازی ۲- شنا ۳- مسابقات طناب کشی ۴- قوی‌ترین مردان ۵- دومیدانی ۶- جلسات توجیه سیاسی

۱۴ - نتایج به دست آمده از بررسی رابطه و تایید فعالیت‌های هشت‌گانه طرح هجرت در غنی سازی اوقات فراغت نشان می‌دهد که از مجموع هشت فعالیت اجراء شده چهار فعالیت دارای همبستگی معنی دار و ارتباط مؤثر در غنی سازی اوقات فراغت هستند که عبارتند از:

- ۲- فعالیت‌های فنی و حرفه‌ای ۳- خدمات علمی و آموزشی ۴- خدمات بهداشتی و سلامت شهری

هم چنین چهار فعالیت اجراء شده ارتباط مؤثری در غنی سازی اوقات فراغت ندارند که عبارتند از:

- ۱- فعالیت‌های محرومیت زدایی ۲- عمران و آبادانی روستایی ۳- منابع طبیعی و

آبخيزداری ۴- بهسازی و بازسازی مدارس

۱۵-۳) نتايج سنجش ارتباط فعاليت‌های نه گانه طرح ميثاق با غني‌سازي اوقات فراغت جوانان نشان مي‌دهد که جز يك مورد يعني فعاليت گروه سرود، کليه فعاليت‌ها با غني‌سازي ارتباط معني‌داری دارند و تک تک فعاليت‌ها به طور مجزا ارتباط معني‌داری با غني‌سازي اوقات فراغت نشان مي‌دهد و همبستگي هشت فعاليت از نظر آماری معني‌دار است و فقط يك فعاليت ارتباطی معني‌دار ندارد. هشت فعاليت مرتبط عبارتند از:

- ۱- برنامه‌های قرآن و نماز ۲- فعاليت‌های ورزشی ۳- آموزش‌های نظامی ۴-
- آموزش‌های فرهنگي ۵- آموزش‌های فني و حرفه‌ای ۶- آموزش‌های عقیدني و سياسي ۷- اردوها و بازدیدها ۸- تهیه نشريه ديواری

پيشنهادها و راهکارها

آنچه در ادامه اين گزارش و به عنوان پيشنهاد ارائه می‌شود بر اساس نتايج و یافته‌های اين پژوهش بوده است و هدف آن نیز بیشتر ترغيب متولیان فرهنگي بسيج است تا آن دسته از فعاليت‌هایی که موجب غني‌سازي اوقات فراغت جوانان در بسيج می‌شود را تقويت و در عين حال نقاط ضعف پيش روی برنامه‌های فرهنگي را رفع نمایند، و اهداف برنامه‌های فرهنگي بسيج جامع عمل ببوشانند

- ۱ - در برنامه کلان فرهنگي بسيج در سطح استان اصفهان به ترتيب: فعاليت‌های فرهنگي الف- طرح ميثاق ب- طرح ولايت ج- اردوهای هجرت در اولويت قرار گیرند.
- ۲ - اقداماتی که به صورت جمعی و گروهی امکان اجرا دارند در اولويت قرار گیرند.
- ۳ - سر فصل‌ها و ارائه فعاليت‌های مختلف بر اساس سطح تحصيل افراد شرکت کننده تنظيم و توسط اساتيد مجرب ارائه گردد.
- ۴ - ارائه فعاليت‌ها و برنامه‌ها بر حسب گروه‌های سنی متفاوت باشد و در برنامه‌ريزی برای گروه‌های سنی پايين‌تر تامل و بررسی بیشتر صورت پذيرد.
- ۵ - ارتقای سطح برنامه‌ها برای عضويت‌های فعال و عادی نیز همانند پاره وقت

مورد توجه قرار گیرند.

۶- در برنامه‌ریزی‌ها مشوق‌های لازم و بیشتری برای افراد در رشته دو و میدانی مد نظر گرفته شود.

۷- درخصوص گروه سرود از فعالیت‌های ۹ گانه طرح میثاق برنامه ریزان در برنامه‌های خود تجدید نظر نمایند، تا این فعالیت نیز بتواند در غنی سازی اوقات فراغت جایگاه مناسبی در طرح میثاق بیابد.

۸- از آنجا که در اسلام به فعالیت‌های تیراندازی و شنا تاکید بسیار شده است در نحوه ارائه فعالیت‌ها و اقدامات فوق تجدید نظر گردد.

۹- در دستورالعمل‌ها و آیین نامه‌های اجرایی فعالیت‌های الف- محرومیت زدایی ب- عمران و آبادانی روستایی ج- منابع طبیعی و آبخیزداری د- بهسازی و بازسازی مدارس که از فعالیت‌های ۸ گانه اردوهای هجرت می‌باشد تجدید نظر و بیشتر دقت شود. و نهایتاً با توجه به اینکه هدف اصلی بسیاری از فراغتنگران از مشارکت در برنامه‌های فرهنگی بسیج اغناء درونی و تفریح، سرگرمی و تحقق امیال باطنی است پیشنهاد می‌گردد و علی‌رغم تاکید فعالیت‌های سیاسی، عمرانی و بازسازی، این موضوع هیچگاه فراموش نشود که بسیجی از مشارکت در برنامه‌های فرهنگی احساس سودمندی و لذت و آرامش خاطر نماید. بنابراین توجه بیشتر به برنامه‌های ورزشی و تفریحات می‌تواند در غنی سازی اوقات فراغت جوانان بسیجی مؤثر واقع شود.

The Study of the Effectiveness of Basij Cultural Activities to Enrich Youth Leisure Time in Esfehan

Dr.Mohammad Hossein Elyasi
Mohammad Khorram Dashti

Abstract

Leisure time's a multidimensional, cultural phenomenon. Spending leisure time's been developed and changed and it's got new shapes, as society progresses. Many social and cultural organizations intent to cover citizen's leisure time with the best way. Basij's done great deal of researches to find the best ones to enrich leisure time.

The research used survey and questionnaire methods with cluster approaches to 400 Esfehane basij personnel in some phases.

Keywords: Leisure time, Enriching time, Basij, Cultural Activities

**The Study of Status quo of the Organizational Culture in
Advanced Educational centers and Providing Suitable Cues
depending on Imam Hossein and Baghiat-Allah universities**

Dr.Hossein Zarif Manesh

Hossein Abbasi

Abstract

Evaluating and recognizing elements constituting culture and organizational conditions in IRRGC (Sepah) advanced educational centers are among the objectives of the research. The objective of this applied research is to promote productions in authentic situation. Descriptive and time measuring methodology is employed in the research. In general, it's found that cultural indicators in behavioral arena are better than the ones in structural domain. So, organizational culture and status quo are consistent and effective efforts should be implemented to get to better conditions.

Keywords: Structural domain, Descriptive methodology, Discipline,
Education

**Effectiveness Review of Cultural Activities of Qom's
Moghavemat Bases to Counter Soft Threats**

Ali Mohammad Naini

Hossein Kabiri Asl

Abstract

This applied research uses correlation approach to review effectiveness of cultural activities of Qom's Moghavemat bases to counter soft threats. To do so, a main hypothesis and seven secondary ones developed. The research theoretical principles divided to three parts: (acknowledgement of culture, threats and Basij). Features of cultural strengthening Basij personnel checked by software through distance and grading measurements according to theoretical principles of the research, because most activities are common in Basij bases.

Keywords: Culture, Cultural activities, Basij, Moghavemat bases, soft threats.

The Study of Effective Rate in the Execution of Unitive Readinesses Doctrine on the Individual Readinesses

Mohsen nozarian

Ali afzali

Abstract

Introduction: This research examines the effective rate in the execution of unitive preparation Doctrine on individual readiness in Brigade 44 of Ghamare Banihashem after notification in year ١٣٨٥. The hypothesis was that individual preparation of personnel such as faithful and spiritual preparation, general physical preparation, individual defense and fighting professional skills (general and special) have increased after notification of unitive

This study is a scientific and inferentially descriptive research. The statistical population is included (140 commander's subjects of platoons, companies, battalions, managers, responsible of deputies, and remainder commanders. Samples were selected by randomly stratified way using kokran formula $n=130$. A questionnaire included twenty - one open-ended and three closed – ended questions was used to survey the effective rate in the implementation of unitive preparation doctrine on individual preparations. Data was collected and analyzed by computer, SPSS software, K2 test, and inferential descriptive statistics.

obtained findings of the test K2 implementation showed that there was a significant positive effectiveness in hypotheses answers. Responders confirmed that the implementation of unitive preparation doctrine has increased individual preparations in Ghamare Banihashem,s brigade 44

Keywords: individual preparations, fighting professional

**Effectiveness Review of the Special Lessons in Moghavemat
guild's primary course Education on graduates (Great Tehran's
Moghavemat case study)**

Dr. Mohammad Javad Sobhanifar

Ali Rahmati

Abstract

Skillful and effective human resources are the main basis of development and countering the complex conditions. The resources to be updated with hi tech and science needs different educations. Islamic Revolutionary Guard Corps is among organizations to guard the achievements needs to have impressive forces. Basij's one of these forces, to elevate desired level of preparations developed vertical and horizontal special courses. Moghavemat guild's one of these courses which cadets learn to get familiar with vision and mission.

Keywords: movement education, command, management.

**Education Movement Plan: An Effective Course for
Commanders and Managers**

Dr.Mohammad Bagher Babaei

Mohammad Ghorban Jaferi

Abstract:

Basijis Education Movement Plan's been developed and implemented to elevate scientific levels and enable Basij's commanders and managers, so that educational capacities' of different Moghavemat bases authorities increases, their educational needs responds and human resources improves. The plan's very necessary to study and gather comprehensive information about effectiveness of the plan in various aspects and strengthen educational contents and evaluating the plan. Some 372 commanders and managers from 2800 in different regions took up and studied through random survey. The results of the research studied through descriptive and inferential statistics, and accepted by 90% effectiveness. So the plan could get to its objectives.

Keywords: movement, movement education, effectiveness, command, management.

ABSTRACTS

Contents

Title	Author	Page
Education Movement Plan: An Effective Course for Commanders and Managers		1
..... Dr.Mohammad Bagher Babaei & hammad Ghorban Jaferi		
Effectiveness Review of the Special Lessons in Moghavemat guild's primary course Education on graduates (Great Tehran's Moghavemat case study)		2
..... Dr. Mohammad Javad Sobhanifar & Ali Rahmati		
The Study of Effective Rate in the Execution of Unitive Readinesses Doctrine on the Individual Readinesses		3
.....Mohsen nozarian & Ali afzali		
Effectiveness Review of Cultural Activities of Qom's Moghavemat Bases to Counter Soft Threats		4
.....Ali Mohammad Naini & Hossein Kabiri Asl		
The Study of Status quo of the Organizational Culture in Advanced Educational centers and Providing Suitable Cues depending on Imam Hossein and Baghiat-Allah universities		5
..... Dr.Hossein Zarif Manesh & Hossein Abbasi		
The Study of the Effectiveness of Basij Cultural Activities to Enrich Youth Leisure Time in Esfehan		6
.....Dr Mohammad Hossein Elyasi & Mohammad Khorram Dashti		