

الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا

گل محمد نصیری^۱

حسین شکوهی*^۲

ایرج بختیاری^۳

عباس فرخی^۴

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

این تحقیق از آن جهت اهمیت دارد که باعث امکان ارتقاء عملکرد، امکان اجرای بهتر مأموریت محوله و افزایش اثربخشی فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا را فراهم می‌نماید و در نهایت باعث تسهیل در انجام راهبردهای نجا و کسب اهداف تعیین شده می‌گردد. تحقیق پیش رو بر اساس هدف اصلی آن که عبارت است از: الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا است، شکل گرفته و بر این اساس ابتدا در فصل یکم مسئله بیان و تشریح گردیده، سپس هدف اصلی تحقیق که تدوین و ارائه الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا می‌باشد طرح و اهداف فرعی آن بیان گردیده است. نوع تحقیق کاربردی و روش تحقیق توصیفی (موردی زمینه‌ای) بوده است. با توجه به اینکه در بخشی از تحقیق روابط بین ابعاد و مؤلفه‌ها و ضرایب اهمیت و همبستگی آنها مدنظر بوده از روش همبستگی نیز استفاده شده است.

روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق، ۱- روش کتابخانه‌ای و اسنادی ۲- روش پیمایشی (روش مصاحبه و پرسشنامه) بوده است.

براساس نتایج تحقیق، فرماندهان یگان‌های عملیاتی لازم است برای داشتن رفتارهای اثربخش، به‌منظور هم‌افزایی در عملکرد و ارتقاء عملکرد، مؤلفه‌های پنج‌گانه، "انعطاف‌پذیری در رفتار" دارای هفت شاخص، "ثبات و پویایی در رفتار" دارای پنج شاخص، "توانایی ایجاد یکپارچگی" دارای تعداد چهار شاخص، مؤلفه "هدف‌گرا" دارای دو شاخص و مؤلفه "استقلال رفتاری" دارای سه شاخص را در بعد رفتار اثربخش فردی به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار، مدنظر قرار داشته باشند.

واژگان کلیدی:

رفتار اثربخش، فرمانده، یگان‌های عملیاتی، پدافند هوایی.

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

^۲ دانشیار علوم دفاعی راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی

^۳ Hossein_shokohi40@yahoo.com*

^۴ استادیار دانشگاه خاتم‌الانبیاء (ص) نجا

استادیار دانشگاه امام علی (ص)

مقدمه

امیرالمؤمنین علی (ع) می‌فرماید: همانا سزاوارترین مردم به فرماندهی کسی است که توانا‌ترین آن‌ها بر اجرای امور و داناترین آن‌ها به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد. (خطبه ۴۰۲ نهج‌البلاغه) و همچنین فرمانده معظم کل قوا در این باره می‌فرمایند: نظام فرماندهی در نیروهای مسلح از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. اساساً محور اصلی نیروهای مسلح، فرماندهی است. همه آنچه در نیروهای مسلح، تأثیر و کارایی و برندگی دارد چه آنچه مادی است و چه آنچه انسانی، بدون فرمانده در حقیقت هیچ و پوچ و بی‌اثر و یا بسیار کم اثر خواهد بود. به همین جهت، این ارکان در نیروهای مسلح را باید بسیار مستحکم و ثابت کرد. (بیانات ف.م.ک.ق، دیدار فرماندهان نظامی و انتظامی ۱۳۹۶/۱۰/۲۲)

اثربخشی تابع دو عامل فرآیند و ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی به عوامل قابل کنترل و غیرقابل کنترل و فرآیند سازمانی به عوامل انسانی و مکانیکی تقسیم می‌شوند. بی‌شک، مدیران نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های نظامی را به عهده‌دارند. چراکه اثربخشی سازمان را می‌توان از طریق توانایی مدیر در به حداکثر رساندن تعادل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه‌گیری کرد. بالاخره این‌که سازمان‌های اثربخش سامانه‌های باز هستند که علاوه بر برقراری ارتباطات مؤثر، خلاق، پویا، انعطاف‌پذیرند، تاب تحمل تغییرات خارجی و داخلی را نیز دارند. (میرسپاسی؛ ۱۳۸۱: ۲۴۵). فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران برای اجرای مأموریت‌های محوله به آن‌ها، هر یک بر اساس "مبانی حاکم بر رفتار اثربخش فردی در سازمان" از خود رفتار متفاوتی در زمان اجرای مأموریت نشان می‌دهند؛ و هرکدام از این رفتارها در اثربخشی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران مؤثر خواهد بود برای شناخت این رفتار اثربخش و دانستن این‌که کدام‌یک اثربخشی زیادی دارد نیاز به یک الگو می‌باشد، در این پژوهش نسبت به طراحی الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران اقدام گردیده است.

در این تحقیق با توجه به اهمیت موضوع و نقش بی‌بدیل فرمانده در ارتقاء بهره‌وری نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سعی شده الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ارائه شود تا بتوان با استفاده از این الگو ضمن بهره‌مندی مناسب و بهینه از منابع انسانی در اختیار و با یک حرکت منظم و منسجم، این الگو را در نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران نهادینه کرد و با به‌کارگیری آن اهداف و چشم‌اندازهای تدوین‌شده در این نیرو تحقق یابد.

به‌رغم محوری بودن اثربخشی در تئوری سازمانی، این مفهوم به‌طور مناسب توسعه‌نیافته یا تعریف‌نشده است و توافق کمی در مورد معیارهایی که برای تعریف اثربخشی سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرند وجود دارد. تنوع مدل‌ها و رویکردهای مورد استفاده و معیارهای اثربخشی محققان بسیار زیاد است. در این بین پارسونز لازمه ادامه حیات نظام اجتماعی را تحقق چهار کارکرد ضروری می‌داند. منظور از این چهار کارکرد ضروری یعنی انطباق، کسب هدف، یگانگی (انسجام) و حفظ الگوها (تداوم، پویایی و ثبات) است (عباس‌زادگان، ۱۳۸۲: ۶۵). از طرفی نظریات مختلفی در مورد رفتارهای اثربخش فردی در سازمان توسط اندیشمندان و نظریه‌پردازان علم رفتار سازمانی عنوان شده است. برای رسیدن به اثربخشی سازمانی در نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران نیاز است، شاخص‌های اثربخشی فردی در این نیرو شناسایی و تأثیرات آنها بر روی مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی سنجیده شود.

از طرفی نیروی پدافند هوایی آجا تا سال ۱۳۹۷ یا زیرمجموعه یک نیرویی (زمینی و هوایی) از آجا بوده یا به‌عنوان یک قرارگاه مأموریت فرانیرویی داشته است و از آن جایی که هر نیرو الگوی رفتاری و بومی مختص به خود را دارد و الگوی رفتاری نیروی پدافند هوایی آجا متأثر از الگوهای رفتاری آن نیروها بوده است. لذا می‌توان گفت که یک نیروی نوپا می‌باشد و فاقد الگوی بومی رفتاری اثربخش هماهنگ و متناسب با ویژگی‌های سازمان و مأموریت محوله برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی خود می‌باشد. یگان‌های عملیاتی نپاچا دارای ویژگی‌هایی مانند، در کنترل عملیاتی قرار گرفتن سایر یگان‌های پدافند هوایی نیروهای مسلح، پشتیبانی لجستیکی و آمادی توسط سازمان‌های کشوری و لشکری، آمادگی دائم و مستمر، حساسیت بسیار بالای اهداف و مأموریت‌های واگذاری، اقدام یکپارچه و منسجم یگان‌های عملیاتی نپاچا و نیروهای سپاه و آجا که در کنترل عملیاتی آنها هستند برای رسیدن به اهداف بلندمدت و یا کوتاه‌مدت و تصمیم‌گیری‌های آنی و لحظه‌ای می‌باشند.

بنابراین مسئله اصلی تحقیق نبود یک الگوی بومی رفتاری اثربخش با ویژگی‌های سازمان، رسالت و مأموریت آن برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران است.

این تحقیق از آن جهت اهمیت دارد که باعث امکان ارتقاء عملکرد و ارائه رفتارهای اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی با توجه به ابعاد و شاخص‌های الگو فراهم می‌گردد و همچنین امکان اجرای بهتر مأموریت محوله و موفقیت بیشتر و همچنین افزایش اثربخشی و بهره‌وری فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا فراهم می‌نماید.

سؤال اصلی تحقیق «الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا چگونه است؟» و سؤالات فرعی تحقیق نیز به ترتیب عبارتند از: ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا کدامند؟ روابط میان ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا کدام است؟ اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

پیشینه تحقیق:

امروزه اثربخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته و به‌عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه‌وتحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود که پیشینه آن به تحقیقاتی مانند کلمن (۱۹۶۶)، راتر (۱۹۷۹)، بروک‌آور (۱۹۷۹)، ادموندز (۱۹۷۹)، موس (۱۹۸۰) و ماداوس (۱۹۸۰) برمی‌گردد (حسینی و سامری، ۱۳۸۸: ۲). پژوهش‌های بسیار اندک و پراکنده‌ای درباره رفتار اثربخش مدیران و فرماندهان انجام شده است. برای مثال وانگ (۲۰۱۱) ضمن پژوهشی ۳۱ مؤلفه شامل ۱۴ عبارت مثبت (رفتار اثربخش) و ۱۷ عبارت منفی (رفتار غیراثربخش یا کمتر اثربخش) را شناسایی کرده است که مهم‌ترین مؤلفه‌های رفتار اثربخش شامل حمایت‌کننده، غمخوار، منصف، متعهد، خویش‌نار، متواضع، پاسخ‌گو و بصیر و مهم‌ترین مؤلفه‌های رفتار غیر اثربخش شامل قدرت‌طلبی، عدم توجه به زیردستان، تبعیض و عدم تعهد است.

موچیری، کوکسی، دی ملیا و والومبوا (۲۰۱۱) رفتارهای اثربخش مدیران را به شرح ذیل معرفی کرده‌اند. مدیران اثربخش کارکنان را مورد حمایت قرار می‌دهند، به‌طور فعال به داده‌ها و بازخوردهای کارکنان گوش می‌دهند، کارکنان را برای انجام اهداف مرتبط با وظیفه برمی‌انگیزانند و به آنها الهام می‌بخشند، کارکنان را آموزش و توسعه می‌دهند، در دسترس و قابل احترام هستند و از دانش فنی و مدیریتی برخوردارند.

پاتل و هالین (۲۰۱۲) در راستای ارائه یک‌گونه اثربخش مدیریتی اروپایی ضمن پژوهش از طریق مشاهده نمونه‌های عینی رفتارهای مدیریتی اثربخش و غیر اثربخش ۱۴ معیار رفتار اثربخش و ۱۳ معیار رفتار غیر اثربخش را شناسایی کرد. ۱۴ معیار رفتار اثربخش شامل کمک و حمایت از کارکنان از طریق رهبری حمایتی فعال، قدردانی و پاداش‌دهی به عملکرد خوب کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان، برخورداری از احساس مسئولیت در قبال کارکنان هنگام

مواجهه آنها با موقعیت‌های دشوار کاری، تلاش برای تأمین منافع کارکنان و واحد سازمانی خود و رسیدگی فعال به نیازهای توسعه‌ای و یادگیری کارکنان، گشاده‌رویی در مقابل کارکنان و ارتقای روابط مبتنی بر اعتماد، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فرایند حل مسئله، برخورداری از عملکرد خوب در برنامه‌ریزی و سازماندهی، استفاده از دیدگاه شخصی در مدیریت و رهبری کارکنان، آگاه نگه‌داشتن کارکنان نسبت به تصمیمات، تغییرات و سایر رویدادهای سازمانی که به‌طور مستقیم بر آنها اثر می‌گذارند، برخورداری از عملکرد اثربخش در تصمیم‌گیری و حل مسئله، برخورداری از عملکرد خوب در کنترل و اجرای مشورت با کارکنان و گشادگی در مقابله ایده‌های آنها و داشتن دیدار و ملاقات منظم با کارکنان بودند.

دانایی‌فرد و فانی (۱۳۹۳) ضمن بررسی سازه‌پردازی اثربخشی مدیریتی، موفق به کاربرد روش پژوهشی شبکه خزان در عمل شدند. در گام دوم پژوهش با انجام تحلیل محتوا بر روی ۴۰۵ سازه شخصی اولیه، شبکه خزانه جمعی با ۳۳ سازه ثانویه و ۱۰ عنصر شکل گرفت. در گام آخر با انجام تحلیل‌های آماری بر روی شبکه خزانه جمعی ۳۳ سازه ثانویه در قالب شش بعد شامل اثربخشی ادراکی - شناختی، اثربخشی عملکردی - نتیجه‌ای، اثربخشی شخصی - رفتاری، اثربخشی کارکردی - وظیفه‌ای، اثربخشی ارتباطی - اجتماعی و اثربخشی دینی - اخلاقی دسته‌بندی شد و از این طریق منظومه اثربخشی مدیریتی به‌عنوان مدل استخراج شده از پژوهش به نمایش درآمد.

افجه‌ای، خسروپناه و بانسی (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی با عنوان طراحی الگوی جامع رهبری اثربخشی سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت به این نتیجه رسیدند که می‌توان اصول مستخرجه از قرآن کریم را از سویی به‌عنوان مبانی فکری و نظر رهبری سازمانی تلقی و آنها را به دو دسته مبانی بینشی اعتقادی و منشی اخلاقی طبقه‌بندی کرد و از طرف دیگر بر اساس ادبیات مدیریت راهبردی دسته نخست را به‌مثابه اصول راهبردی و دسته دوم را به‌مثابه اصول عملیاتی طبقه‌بندی می‌کنند. همچنین سبک رهبری پیامبر (ص) بیشتر بر محور تحول فردی و خصوصی و محور تحول اجتماعی استوار بوده که این دو محور خود متکی به تحول اعتقادی اخلاقی ایشان بوده و منش مدیریت امیرکبیر نیز مبتنی بر سه بعد اصلی اقتدار شخصی، اخلاقی و عملی استوار بوده است؛ بنابراین هر دو الگوی موردبررسی چه در اسلام و چه در ایران در حوزه مدیریت دارای مبانی اعتقادی بسیار محکم و استواری بوده، به‌طوری‌که ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری پیامبر (ص) در حوزه عمل تابعی از مبانی مذکور محسوب شده و این امر نه‌تنها مانع از انحراف در گفتار و رفتار شده، بلکه موجب نفوذ بیشتر و کسب محبوبیت بر پیروان آنان شده است.

امین نیک پور، رستم پوررشیدی و سمیه نوبری آیدیشه، (۱۳۹۳)، در پژوهشی مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص) تبیین کرده‌اند. در این پژوهش، ۴۲ مؤلفه رفتار سازمانی در سه سطح فرد، گروه و سازمان شناسایی شد. عناصر سطح فردی رفتار در سیره نبی اکرم (ص) عبارتند از: مهرورزی با مردم؛ ارج‌گذاری و احترام به افراد؛ تواضع و فروتنی؛ حسن خلق؛ وفای به عهد (تعهد)؛ عشق به کار؛ نظم و انضباط فردی؛ سعه صدر؛ مدارا و گذشت؛ عیب‌پوشی؛ تقوا و پرهیزگاری؛ صداقت و راست‌گویی؛ امانت‌داری و درستکاری؛ صمیمیت و محبت؛ وجدان اخلاقی؛ تهذیب نفس؛ خلوص نیت؛ رضایت از کار (رضایت شغلی)؛ شجاعت و قاطعیت؛ همت و بلندنظری؛ انگیزه؛ یادگیری فردی و مؤثر بودن رهبری، عناصر سطح گروهی رفتار در سیره نبی اکرم (ص)، انسجام و همدلی گروه؛ تصمیم‌گیری گروهی؛ مشورت؛ ارتباطات و رهبری و عناصر سطح سازمانی رفتار در سیره نبی اکرم (ص) نیز، انسجام ساختاری؛ انعطاف‌پذیری ساختاری؛ قدرت؛ تفویض اختیار؛ سلسله‌مراتب اختیار؛ آزادی بیان؛ عدالت و انصاف سازمانی؛ نظم و انضباط سازمانی؛ تنبیه و تشویق؛ نظارت و بازرسی؛ سیستم پرداخت؛ مدیریت فرهنگ؛ مدیریت تعارض؛ مدیریت تغییر می‌باشند.

علی‌اکبر پیرزاد، رضا ساکی و فریبا کریمی، (۱۳۹۷)، پژوهش دیگری با موضوع ارائه الگوی رفتار اثربخش مدیران دانشگاه فرهنگیان به‌منظور ارتقای مدیریت در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار انجام دادند که نتایج تحقیق حاکی از آن است که رفتار اثربخش مدیران شامل ده مؤلفه الهام‌بخشی، تحول‌آفرینی، تفکر راهبردی، انگیزه خدمت، حمایت‌گری علمی-آموزشی، تفکر فرهنگی- تربیتی، روابط انسانی، توانمندسازی، توان اجرایی و اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

مبانی نظری

رفتار اثربخش، درجه و میزان تأثیر هر رفتار برای تحقق اهداف و انجام دادن مأموریت‌های محوله می‌باشد.

اثربخشی دارای سطوح فردی، گروهی، سازمانی می‌باشد. اساسی‌ترین سطح اثربخشی فردی است. اثربخشی فردی بر عملکرد وظیفه‌ای کارمند یا اعضای خاص یک سازمان تأکید می‌کند. مدیران به‌طور روزانه اثربخشی فردی را از طریق فرایندهای ارزیابی عملکرد که مبنایی برای افزایش حقوق، ترفیعات و سایر پاداش‌های قابل‌دسترسی در سازمان هستند، ارزیابی می‌کنند. کارمندان اغلب در گروه‌ها کار می‌کنند و این دیدگاه دیگری در زمینه اثربخشی ایجاد می‌کند. دیدگاه دیگر اثربخشی گروهی است. اثربخشی گروهی مشارکت تمام اعضای سازمان است. گروه اثربخش، گروهی است که سطوح عالی عملکرد کاری و حفظ و نگهداری نیروی انسانی را طی زمان کسب کند و سومین دیدگاه اثربخشی سازمان است که دو سطح اثربخشی فردی و

گروهی را نیز در برمی‌گیرد و وظیفه مدیریت سازمان این است که علت‌های اثربخشی فردی و گروهی را مشخص کند تا نهایتاً اثربخشی سازمانی مشخص شود (رضائیان، ۱۳۸۷: ۹۳). از نظر پارسونز، بقای سیستم اجتماعی به عملکرد چهار کارکرد حساس بستگی دارد. همه دستگاه‌های اجتماعی، مانند یگان‌های نظامی، باید این چهار مشکل کارکردی را حل کنند، یعنی انطباق، کسب هدف، یگانگی (انسجام) و حفظ الگوها (تداوم، پویایی و ثبات).

➤ انطباق، به نیاز سیستم برای کنترل محیط خود مربوط است، مثل نوآوری و خلاقیت.
 ➤ کسب هدف، به منزله پاداش برای سیستم اهداف است. این سیستم مقاصد خود را تعیین می‌کند و منابع خود را مانند تعهد سازمانی برای کسب اهدافش بسیج می‌کند.

➤ یگانگی، به انسجام و وحدت اجتماعی در داخل سیستم اشاره می‌کند، مانند رضایت شغلی کارکنان.

➤ حفظ الگوها، عبارت است از حفظ سیستم ارزشی مانند الگوهای انگیزشی و فرهنگی سیستم. (عباس‌زادگان، ۱۳۸۲: ۶۵).

با توجه به مطالعات صورت گرفته و طبق بررسی‌های انجام‌شده از اسناد و مدارک شامل؛ آیات و روایات و احادیث، فرمایشات مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا، کتب و نشریات مرتبط با موضوع رفتار اثربخش و نظرات دانشمندان و صاحب‌نظران این حوزه در بعد فردی و مطابقت‌های صورت گرفته این مفاهیم با ارزش‌ها و معیارهای اسلامی و ایرانی، جهت بومی‌سازی، ۵ مؤلفه و ۴۹ شاخص احصاء گردید.

روش‌شناسی تحقیق:

نوع تحقیق کاربردی است و با استفاده از روش‌های توصیفی و موردی-زمینه‌ای انجام‌شده است و جامعه آماری این تحقیق شامل، جامعه اسناد مدارک که کلیه اسناد، گزارش‌ها، آیین‌نامه‌ها، سایت‌های فضای مجازی، کتب و مقالات فارسی و انگلیسی مربوط به اثربخشی در سازمان، رفتار در سازمان و فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا شامل می‌شود، جامعه خبرگان (صاحب‌نظران) که شامل خبرگان، صاحب‌نظران نظامی و فرماندهان و مدیران شاغل و بازنشسته و متخصص، اساتید دانشگاه‌های نیروهای مسلح، فرماندهان و مسئولین سازمان‌های نیروهای مسلح که با مباحث مرتبط با موضوع تحقیق آشنا بوده و دارای سابقه تصدی مشاغل فرماندهی در یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران در حال حاضر و یا در ۱۵ سال گذشته بوده و یا با این دسته از فرماندهان نیروی یادشده به‌طور بلا

واسطه در محیط خدمتی کار کرده‌اند باشند و دارای مدرک دکتری و یا دانشجوی دکتری و حداقل به مدت ۲۵ سال در نیروهای مسلح سابقه خدمت داشته باشند و جامعه آماری کارشناسان جامعه کارشناسان این تحقیق شامل کارشناسان، فرماندهان، مدیران و اساتید دانشگاه‌های نیروهای مسلح است که دارای حداقل ۲۰ سال تجربه، دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر و آشنا به مباحث علمی و عملی مرتبط با عنوان تحقیق و سابقه تصدی مشاغل فرماندهی یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌باشند. برابر بررسی‌های به‌عمل‌آمده و مطالعه تحقیقات مشابه و مشورت با اساتید راهنما و مشاور و با لحاظ یک ضریب امنیتی به دلیل دارا بودن طبقه‌بندی این جامعه آماری، تعداد اعضای جامعه آماری در حدود ۲۸۰ نفر برآورد گردیده است. نظر به این‌که تعداد اعضای جامعه آماری (صاحب‌نظران) تحقیق زیاد و دسترسی به همه آن‌ها با توجه به محدودیت زمانی تحقیق و جایگاه آن‌ها میسر نمی‌باشد، لذا با در نظر گرفتن همگونی صفات موردنظر تحقیق از جامعه آماری نمونه‌گیری به عمل می‌آید و برای این کار از فرمول کوکران با ضریب خطای ۵٪ به شرح زیر استفاده شده و در نتیجه حجم نمونه تحقیق برابر ۱۶۱ نفر تعیین گردیده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left[\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right]} = \frac{\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{280} \left[\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} - 1 \right]} = \frac{384.16}{2.368} = 161.229 \cong 161$$

در جامعه خبرگی روش نمونه‌گیری به صورت تمام شمار است ولی در جامعه کارشناسان روش نمونه‌گیری به صورت طبقاتی تصادفی ساده می‌باشد، به عبارت دیگر ۱۶۱ نفر جامعه نمونه به صورت تصادفی از طبقات جامعه صاحب‌نظران انتخاب شده است. نمونه‌ها از بین کارکنان ستاد کل نیروهای مسلح، ستاد آجا، سازمان‌های عقیدتی سیاسی و حفا نیروی پدافند هوایی آجا و نیروی پدافند هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران با دارا بودن ویژگی‌های مدنظر انتخاب گردیده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها آمیخته (کیفی و کمی) می‌باشد و از فنون تحلیل محتوایی استفاده شده است و فرآیند تجزیه و تحلیل به شرح ذیل است:

در این تحقیق ابتدا محقق با مطالعه اسناد و مدارک موجود درباره الگوهای رفتاری و اثربخشی در سازمان در داخل و خارج از کشور پرداخته و در کنار این کار، با طرح سؤالات نظرسنجی در قالب یک مطالعه اکتشافی و اجرای مصاحبه با خبرگان نسبت به استخراج عوامل تأثیرگذار در موضوع تحقیق اقدام کرده است. در هر دو مورد از روش توصیفی استفاده شده است. پس از تعیین این عوامل، محقق اقدام به تنظیم پرسشنامه نموده و پس از تعیین پایایی و روایی

سؤالات طراحی گردیده است. با استفاده از روش‌های آماری با اجرای آن در نمونه آماری تحقیق، داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از طیف لیکرت، به داده عددی تبدیل و با استفاده از نرم‌افزارهای EXCEL و SPSS تجزیه و تحلیل شده است. در این راستا از محاسبه میانگین، واریانس و استفاده از آزمون شیپر و ویلک بهره برده شده است و همچنین از محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرها و مدل‌سازی رگرسیونی نیز استفاده گردیده است. همچنین یافته‌های به دست آمده از مطالعات اسنادی و مدارک و مصاحبه به صورت کیفی پس از تلخیص و پردازش مورد استنتاج و قضاوت قرار گرفت تا با تلفیق این دو روش (ترکیبی یا آمیخته) یک تحلیل کامل صورت گرفته است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها:

تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده در مورد سؤال اول تحقیق:

«ابعاد و مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا کدامند؟»

برای هر کدام از پنج مؤلفه‌های بعد فردی، میزان تأثیر هر شاخص بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا آزمون میانگین انجام شده و در نهایت وضعیت همه‌ی شاخص‌های ذیل مؤلفه‌ها در بخش‌های جداگانه با استفاده از نمودار به تصویر کشیده شده است. با توجه به اینکه میزان تأثیر هر شاخص در مقیاس رتبه‌ای یک تا پنج ارزش‌گذاری شده است و میانگین کدهای تخصیصی برابر سه است میانگین هر شاخص از نظر آماری با مقدار سه مورد مقایسه قرار می‌گیرد.

جدول (۱) آزمون میانگین‌های شاخص‌های مؤثر بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی

ردیف	مؤلفه	درجه آزادی	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
۱	توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران برای رسیدن به اهداف نپاجا	۱۶۰	۴,۳	۰,۷۵	۲۲	۱
۲	ارتقاء دادن رضایت شغلی کارکنان توسط فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا	۱۶۰	۴,۳۱	۰,۹۱	۱۸,۲۸	۱
۳	برخورداری رضایت شغلی فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا	۱۶۰	۴,۳۳	۰,۸	۲۰,۹۶	۱

ردیف	مؤلفه	درجه آزادی	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی داری
۴	وفاداری فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا به کارکنان	۱۶۰	۴,۳۱	۰,۸۴	۱۹,۸۳	۱
۵	وفاداری فرماندهان یگان‌های عملیاتی به نپاجا	۱۶۰	۴,۳۲	۰,۸۷	۱۹,۲۳	۱
۶	برخورداری فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا از توانایی اعمال رهبری بر زیردستان به منظور ترغیب آنها برای انجام وظایف سازمانی جهت تحقق اهداف سازمانی نپاجا	۱۶۰	۴,۴	۰,۸۲	۲۱,۸۱	۱
۷	روحیه مسئولیت‌پذیری	۱۶۰	۴,۳۷	۰,۸۳	۲۰,۹۷	۱
۸	انجام داوطلبانه امور	۱۶۰	۴,۲۵	۰,۹۱	۱۷,۴۹	۱
۹	توانایی فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا در ترویج اخلاق حرفه‌ای	۱۶۰	۴,۲۹	۰,۹	۱۸,۲۴	۱
۱۰	همسو کردن اهداف کارکنان با اهداف نپاجا توسط فرماندهان یگان‌های عملیاتی	۱۶۰	۴,۲۶	۰,۸۳	۱۹,۲	۱
۱۱	برخورداری فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا از قدرت انگیزه لازم برای ارائه خدمتی توأم با اثربخشی در شغل سازمانی فعلی	۱۶۰	۴,۳	۰,۹	۱۸,۳۶	۱
۱۲	توانایی و مهارت فرماندهان یگان‌های عملیاتی برای ایجاد رقابت بین کارکنان	۱۶۰	۴,۳۵	۰,۸۴	۲۰,۴۶	۱
۱۳	قدرت هدایت منابع انسانی	۱۶۰	۴,۲۷	۰,۹۳	۱۷,۴	۱
۱۴	قدرت به‌کارگیری منابع انسانی	۱۶۰	۴,۳۳	۰,۸۴	۲۰,۰۲	۱
۱۵	استفاده از دانش فنی به‌روز در جهت پیشبرد اهداف نپاجا	۱۶۰	۴,۳۳	۰,۸۶	۱۹,۶۳	۱
۱۶	داشتن مهارت در راستای دانش حرفه‌ای	۱۶۰	۴,۲۹	۰,۹۳	۱۷,۷	۱
۱۷	استفاده مناسب از اطلاعات توأم با تجربه کارکنان	۱۵۹	۴,۲۸	۰,۸۸	۱۸,۳۳	۱
۱۸	داشتن تجربه فرماندهی در یگان‌های عملیاتی نپاجا	۱۶۰	۴,۴	۰,۸۶	۲۰,۶	۱
۱۹	توانایی نفوذ در کارکنان به‌منظور تغییر رفتار آنان در مسیر اهداف نپاجا	۱۶۰	۴,۳	۰,۸۷	۱۹,۱	۱
۲۰	برخورداری از سطح تیزهوشی بالاتر از فرماندهان هم‌سطح خود	۱۶۰	۴,۲۵	۰,۹۲	۱۷,۳۶	۱
۲۱	توانایی در یادگیری	۱۶۰	۴,۲۴	۰,۸۹	۱۷,۶	۱

ردیف	مؤلفه	درجه آزادی	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی داری
۲۲	کاهش دادن مقاومت کارکنان در برابر تغییرات سازمان	۱۶۰	۴,۲۹	۰,۸۹	۱۸,۳۸	۱
۲۳	توانایی در گزینش اصلح کارکنان	۱۶۰	۴,۲۷	۰,۸۸	۱۸,۳	۱
۲۴	برخورداری از قابلیت لازم در واگذاری مشاغل سازمانی به کارکنان با توجه به تناسب بایسته بین توانایی فرد با شغل موردنظر	۱۶۰	۴,۳۴	۰,۸۳	۲۰,۴۵	۱
۲۵	توانایی ایجاد انگیزه خدمت در بین کارکنان	۱۶۰	۴,۳۱	۰,۹۱	۱۸,۲۸	۱
۲۶	برخورداری از انگیزه خدمت	۱۶۰	۴,۳۲	۰,۸۹	۱۸,۷۷	۱
۲۷	اهمیت دادن به ارزش‌های دینی - معنوی در یگان‌های عملیاتی نپاجا	۱۶۰	۴,۲۴	۰,۹۳	۱۶,۸۸	۱
۲۸	اهمیت دادن به ارزش‌های اجتماعی در یگان‌های عملیاتی نپاجا	۱۶۰	۴,۳۲	۰,۸۳	۲۰,۲۶	۱
۲۹	استحکام روحیه در بین کارکنان نپاجا توسط فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا	۱۶۰	۴,۳	۰,۸۷	۱۹,۰۴	۱
۳۰	برخورداری از سلامت جسمی و قدرت بدنی	۱۶۰	۴,۳۲	۰,۸۶	۱۹,۶۱	۱
۳۱	ایجاد زمینه مناسب برای خلاقیت و ابتکارات در بین کارکنان نپاجا	۱۶۰	۴,۲۵	۰,۸۹	۱۷,۶	۱
۳۲	حرکت در مسیر تحول‌آفرینی در سازمان با بهره‌مندی از مشاوره‌های لازم	۱۶۰	۴,۲۴	۰,۸۴	۱۸,۸۸	۱
۳۳	تشویق در ایجاد زمینه جهت عملیاتی نمودن افکار نو	۱۶۰	۴,۲۳	۰,۹۱	۱۷,۱۵	۱
۳۴	فراهم نمودن فضای باز رقابت به منظور ایجاد خلاقیت	۱۶۰	۴,۳	۰,۸۳	۱۹,۸۹	۱
۳۵	توانایی انجام امور محوله و مأموریت‌های نپاجا با بهره‌گیری از کارکنان موجود	۱۶۰	۴,۳۹	۰,۸۲	۲۱,۳۸	۱
۳۶	برخورداری فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا از توانایی لازم در انجام وظیفه اثربخش در شغل سازمانی خود	۱۶۰	۴,۳۴	۰,۸۲	۲۰,۶۴	۱
۳۷	پذیرش هنجارهای مثبت حاکم در سازمان و توسعه آن در نپاجا	۱۶۰	۴,۳۳	۰,۹	۱۸,۸۷	۱
۳۸	قدرت تعامل در محیط کار	۱۶۰	۴,۳۴	۰,۸۷	۱۹,۵۹	۱
۳۹	برقراری تعامل سازنده با سایر یگان‌های نپاجا	۱۶۰	۴,۲۶	۰,۹۳	۱۷,۲۹	۱

ردیف	مؤلفه	درجه آزادی	میانگین	انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
۴۰	برخوردار از احساسات مثبت در محیط خدمتی	۱۶۰	۴,۲۵	۰,۸۹	۱۷۸	۱
۴۱	برخوردار از خلیات نیکو	۱۶۰	۴,۳۷	۰,۸۲	۲۱,۱۷	۱
۴۲	توجه به ترویج خودکنترلی در بین کارکنان نپاجا	۱۶۰	۴,۳	۰,۸۷	۱۸,۹۵	۱
۴۳	تصمیم‌گیری لازم در کمترین زمان در مواجهه با شرایط سخت	۱۶۰	۴,۲۴	۰,۹۱	۱۷,۲	۱
۴۴	توانایی تجزیه و تحلیل بازخورد تصمیم‌های گذشته در رابطه با یک مسئله و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌های آتی	۱۶۰	۴,۳۲	۰,۸۹	۱۸,۸۳	۱
۴۵	اعتماد به کارکنان به جهت تفویض اختیار برای تصمیم‌گیری در مسائل مربوط به خودشان	۱۶۰	۴,۳۶	۰,۸۵	۲۰,۳۵	۱
۴۶	واگذار نمودن کار بیش از حد به کارکنان	۱۶۰	۴,۳۶	۰,۸۶	۲۰,۳۷	۱
۴۷	برخوردار فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا از قدرت بالای ریسک‌پذیری	۱۶۰	۴,۲۵	۰,۹۲	۱۷,۳۶	۱
۴۸	شجاعت در قبول مسئولیت	۱۶۰	۴,۴۶	۰,۷۹	۲۳,۴۳	۱
۴۹	شجاعت در تصمیم‌گیری	۱۶۰	۴,۳۵	۰,۸۳	۲۰,۶۴	۱

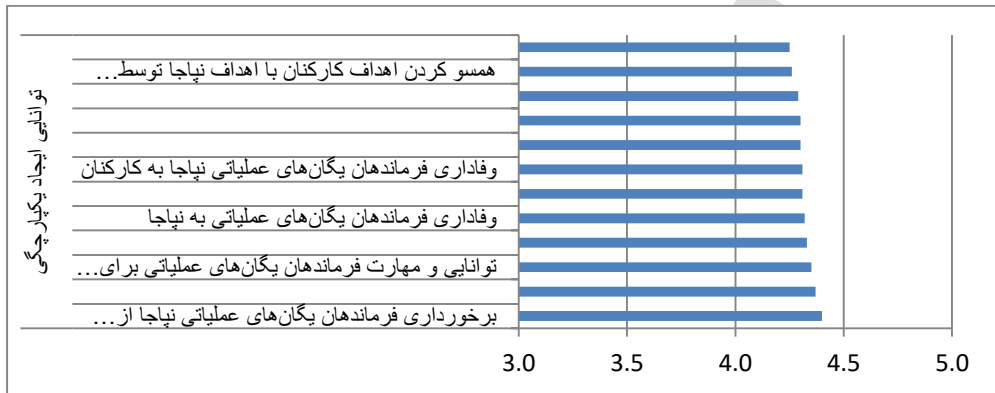
با توجه به سطح معنی‌داری محاسبه‌شده مشاهده می‌شود که همه این مقادیر بزرگ‌تر از ۰,۰۵ است و در نتیجه همه شاخص‌های احصا شده بعد فردی بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی در سطوح میانی و اجرایی در نپاجا مؤثر هستند. لذا ملاحظه می‌کنیم تأثیرگذاری همه شاخص‌های احصا شده بعد فردی بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی در سطوح میانی و اجرایی در نپاجا به دو شکل تحلیل کیفی و کمی تأیید می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده در مورد سؤال دوم تحقیق:

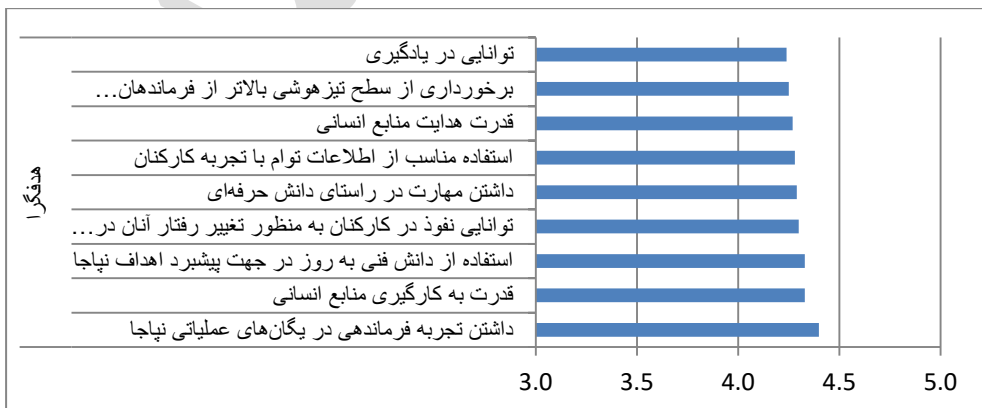
«روابط میان ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا کدام است؟»

در ادامه به منظور مقایسه میزان تأثیر شاخص‌های هر مؤلفه با یکدیگر، برای هر یک از مؤلفه‌ها میزان تأثیر شاخص‌های هر یک از مؤلفه‌های بعد فردی در قالب نمودار به تصویر کشیده شده است. با توجه به نمودارهای ترسیم‌شده ملاحظه می‌شود که میانگین میزان تأثیر همه شاخص‌ها در هر مؤلفه بین زیاد تا خیلی زیاد است. با توجه به نمودارهای ترسیم‌شده مشاهده

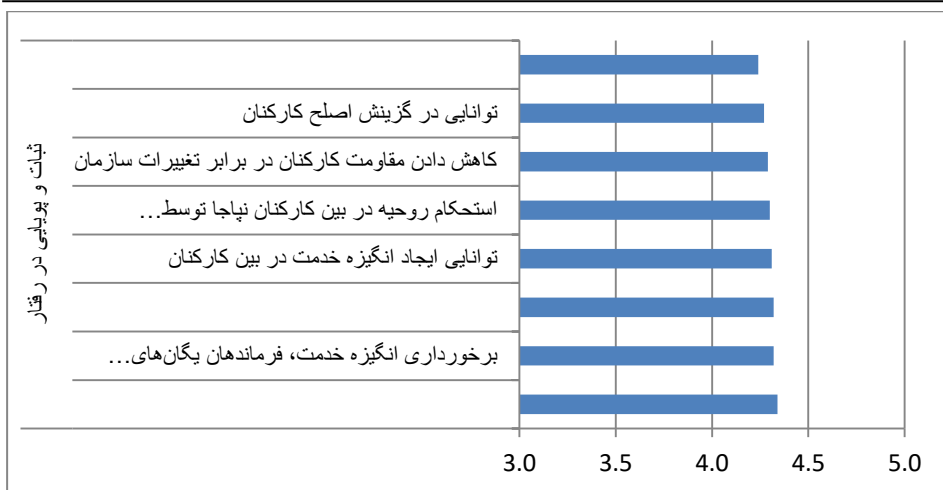
می‌شود که در مؤلفه توانایی ایجاد یکپارچگی شاخص «برخوردار ی فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا از توانایی اعمال رهبری بر زیردستان به‌منظور ترغیب آنها برای انجام وظایف سازمانی جهت تحقق اهداف سازمانی نپاجا»، در مؤلفه هدف‌گرا شاخص «داشتن تجربه فرماندهی در یگان‌های عملیاتی نپاجا»، در مؤلفه ثبات و پویایی در رفتار (تداوم، پویایی و ثبات) شاخص «برخوردار ی از قابلیت لازم در واگذاری مشاغل سازمانی به کارکنان با توجه به تناسب بایسته بین توانایی فرد با شغل موردنظر»، در مؤلفه انعطاف‌پذیری در رفتار شاخص «توانایی انجام امور محوله و مأموریت‌های نپاجا با بهره‌گیری از کارکنان موجود» و در مؤلفه استقلال رفتاری شاخص «شجاعت در قبول مسئولیت» بیشترین تأثیر را بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی در سطوح میانی و اجرایی در نپاجا دارند.



نمودار (۱) میزان تأثیر عوامل مؤلفه توانایی ایجاد یکپارچگی بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی

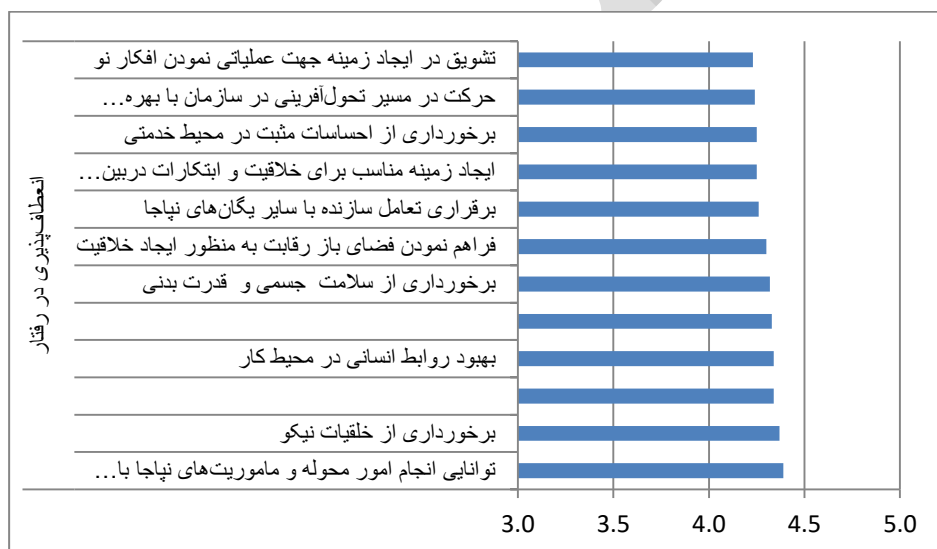


نمودار (۲) میزان تأثیر عوامل مؤلفه هدف‌گرا بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی



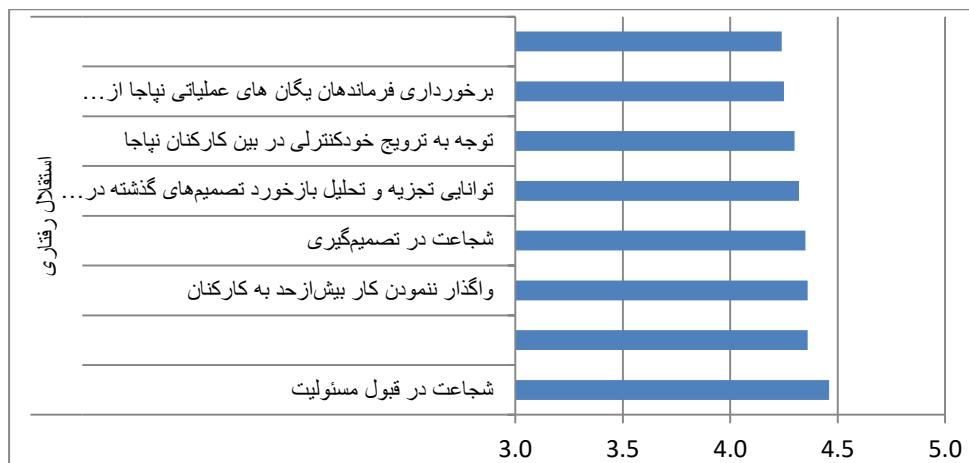
نمودار (۳) میزان تأثیر عوامل مؤلفه ثبات و پویایی در رفتار بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های

عملیاتی



نمودار (۴) میزان تأثیر عوامل مؤلفه انعطاف‌پذیری در رفتار بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های

عملیاتی



نمودار (۵) میزان تأثیر عوامل مؤلفه استقلال رفتاری بر رفتار اثربخش فرماندهان یگان‌های عملیاتی تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی ارتباط مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و الگو:

در این بخش به منظور بررسی ارتباط مؤلفه‌ها با شاخص‌های الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی نپاجا، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است. تحلیل عاملی تأییدی ارتباط هم‌زمان مؤلفه‌ها با شاخص‌ها و نیز مؤلفه‌ها با الگو را مورد بررسی و سنجش قرار می‌دهد و همچنین بررسی می‌شود که آیا شاخص‌ها تبیین‌کننده مؤلفه و آیا مؤلفه‌ها تبیین‌کننده الگوی مورد مطالعه هستند یا خیر. با توجه به اینکه تعداد مؤلفه‌ها، ۴۹ مؤلفه و حجم نمونه (۱۶۱ پرسشنامه تکمیل شده)، ابتدا نرم‌افزار آماري smart pls مورد استفاده قرار گرفت و با اجرای متوالی مدل و اصلاح مرحله‌ای و حذف مؤلفه‌های دارای بار عاملی با مقادیر بسیار کم طی ۷ مرحله و توجه به ضرایب مسیر و نیز بارهای عاملی سایر شاخص‌ها، در نهایت تعداد ۲۸ شاخص از مؤلفه‌های مختلف جدول (۱) حذف گردید و تعداد ۲۱ شاخص برابر جدول (۳) باقی ماندند. علاوه بر پیرایش اولیه در تحلیل صورت گرفته، ضرایب همبستگی مؤلفه‌های الگو نیز محاسبه و در قالب جدول ذیل ارائه گردیده است. مقادیر ضرایب مسیر و بارهای عاملی با توجه به آزمون تی استیودنت مربوط به آن‌ها معنی‌دار شده‌اند برای هر ضریب مسیر یا بار عاملی آزمون شده است که آیا پارامتر مورد اشاره از نظر آماري برابر صفر است یا خیر؛ اگر مقدار تی استیودنت محاسبه شده برای آزمون آن پارامتر در حدود بزرگ‌تر از ۱,۹۶ یا کوچک‌تر از -۱,۹۶ باشد آن پارامتر از نظر آماري مخالف صفر بوده و شاخص مورد آزمون در مدل باقی‌مانده است. با توجه به حجم نمونه آماري تعداد شاخص‌ها و مؤلفه‌ها در ابتدای تحلیل عاملی تأییدی امکان استفاده از نرم‌افزار لیزرل فراهم نبوده و شروع تحلیل و پیرایش شاخص‌ها

با استفاده از اسمارت PLS بوده و نیز ارتباط مؤلفه‌ها صرفاً توسط اسمارت PLS قابل محاسبه و بررسی بوده است. پس از پیرایش شاخص‌ها و کاهش تعداد آن‌ها امکان استفاده از لیزرل نیز فراهم گردید که الگوی نهایی با استفاده از مؤلفه‌ها و شاخص‌های مانده در مدل با استفاده از آن، بر داده‌ها برازش داده شد. با توجه به ضرایب مسیر محاسبه‌شده به‌وسیله نرم‌افزار آماری smart pls و آزمون آماری تی استیودنت، بیشترین اثرگذاری بر الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان مربوط به مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری در رفتار، ثبات و پویایی در رفتار، توانایی ایجاد یکپارچگی، هدف‌گرا و در آخر استقلال در رفتار است. علاوه بر این، سه مؤلفه توانایی ایجاد یکپارچگی، هدف‌گرا و ثبات و پویایی در رفتار بیشترین همبستگی را با یکدیگر دارند و نیز مؤلفه استقلال رفتاری کمترین همبستگی را با سایر مؤلفه‌ها دارد.

جدول (۲) ضرایب همبستگی مؤلفه‌های بعد فردی الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های

عملیاتی نپاجا

مؤلفه‌ها	الگوی رفتاری اثربخش (ضریب مسیر)	یگانگی	کسب هدف	حفظ الگوها	انطباق
توانایی ایجاد یکپارچگی	۰,۶۲۵	۱			
هدف‌گرا	۰,۵۸۱	۰,۳۳۲	۱		
ثبات و پویایی در رفتار	۰,۷۰۸	۰,۴۱۶	۰,۳۳۰	۱	
انعطاف‌پذیری در رفتار	۰,۷۱۰	۰,۲۹۳	۰,۲۴۳	۰,۲۹۳	۱
استقلال رفتاری	۰,۴۹۱	۰,۱۳۳	۰,۱۶۵	۰,۲۳۶	۰,۲۶۳

تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده در مورد سؤال سوم تحقیق:

«اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا کدام است؟»

جدول (۳) اولویت‌های مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر بر الگو

ردیف	مؤلفه	ضریب مسیر	شاخص	بار عاملی
۱	ابعاد پذیرش در رفتار	۰,۷۲	تشویق در ایجاد زمینه جهت عملیاتی نمودن افکار نو	۰,۶۱
۲			پذیرش هنجارهای مثبت حاکم در سازمان و توسعه آن در نپاجا	۰,۴۶
۳			برقراری تعامل سازنده با سایر یگان‌های نپاجا	۰,۳۸
۴			برخورداری از احساسات مثبت در محیط خدمتی	۰,۳۶
۵			قدرت تعامل در محیط کار	۰,۳۵
۶			فراهم نمودن فضای باز رقابت به منظور ایجاد خلاقیت	۰,۳۳
۷			برخورداری از سلامت جسمی و قدرت بدنی	۰,۲۷
۸	ثبات و پویایی در رفتار	۰,۷۱۸	توانایی ایجاد انگیزه خدمت در بین کارکنان	۰,۳۰
۹			اهمیت دادن به ارزش‌های دینی _ معنوی در یگان‌های عملیاتی نپاجا	۰,۲۹
۱۰			برخورداری از انگیزه خدمت	۰,۲۵
۱۱			توانایی در گزینش اصلح کارکنان	۰,۲۰
۱۲			اهمیت دادن به ارزش‌های اجتماعی در یگان‌های عملیاتی نپاجا	۰,۱۷
۱۳	توانایی ایجاد یکپارچگی	۰,۶۶۵	برخورداری رضایت شغلی فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا	۰,۳۲
۱۴			ارتقاء دادن رضایت شغلی کارکنان توسط فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا	۰,۳۰
۱۵			همسو کردن اهداف کارکنان با اهداف نپاجا توسط فرماندهان یگان‌های عملیاتی	۰,۲۵
۱۶			برخورداری فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا از قدرت انگیزه لازم برای ارائه خدمتی توأم با اثربخشی در شغل سازمانی فعلی	۰,۲۵
۱۷	هدف‌گرا	۰,۶۰۷	قدرت هدایت منابع انسانی	۰,۶۲
۱۸			قدرت به‌کارگیری منابع انسانی	۰,۴۷
۱۹	مستقلال رفتاری	۰,۴۹۱	تصمیم‌گیری لازم در کمترین زمان در مواجهه با شرایط سخت	۰,۵۴
۲۰			اعتماد به کارکنان به جهت تفویض اختیار برای تصمیم‌گیری در مسائل مربوط به خودشان	۰,۴۰
۲۱			توانایی تجزیه و تحلیل بازخورد تصمیم‌های گذشته در رابطه با یک مسئله و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری‌های آتی	۰,۲۸

مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری در رفتار، ثبات و پویایی در رفتار، توانایی ایجاد یکپارچگی، هدف‌گرا و در آخر استقلال رفتاری بیشترین تأثیر را بر اثربخشی رفتار فردی فرماندهان یگان‌های عملیاتی نپاجا دارند که شاخص‌های ذیل هر یک از آن‌ها به ترتیب شدت تأثیر در قسمت نتایج در ذیل ارائه شده است:

نتیجه‌گیری و پیشنهادها:

در این تحقیق برای " الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا" پنج مؤلفه و ۲۱ شاخص به شرح صفحه بعد یافت شد.

مؤلفه انعطاف‌پذیری در رفتار با هفت شاخص به شرح زیر:



مؤلفه ثبات و پویایی در رفتار با پنج شاخص:



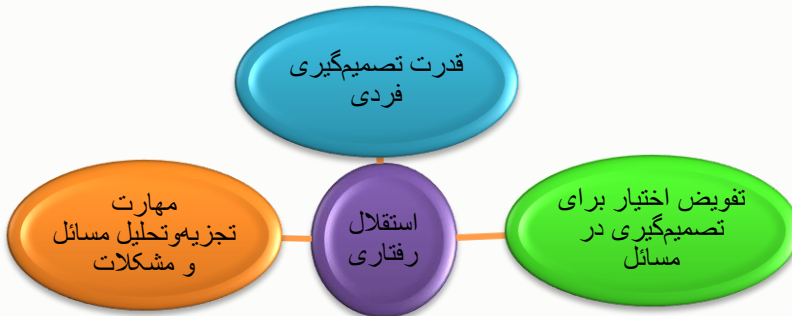
مؤلفه توانایی ایجاد یکپارچگی با چهار شاخص:



مؤلفه هدف‌گرا با دو شاخص:



و مؤلفه استقلال رفتاری با سه شاخص:



پس از بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش اکثریت قریب به اتفاق پرسش‌شوندگان مؤلفه‌ها و شاخص‌ها اثرگذاری و همبستگی و ارتباط کاملاً معنی‌دار آن را با الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا مورد تأیید خود قرار داده‌اند. لازم به ذکر است که با توجه به تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش، کلیه

شاخص‌های مذکور در هر کدام از مؤلفه‌های مورد بحث ضمن داشتن همبستگی لازم بر مؤلفه‌های خود تأثیرگذار بودند.

مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری در رفتار، ثبات و پویایی در رفتار، توانایی ایجاد یکپارچگی، هدف‌گرا و در نهایت استقلال رفتاری به ترتیب اولویت حائز اهمیت هستند و شاخص‌ها به ترتیبی که در بالا آمده به ترتیب اولویت حائز اهمیت می‌باشد که شاخص‌های «تشویق در جهت عملیاتی نمودن افکار نو، توانایی ایجاد انگیزه خدمت، برخورداری از رضایت شغلی، قدرت هدایت منابع انسانی و قدرت تصمیم‌گیری فردی» در اولویت اول حائز اهمیت هستند و شاخص‌های «توانایی جسمی، اهمیت به ارزش‌های اجتماعی، برخورداری از قدرت انگیزه، قدرت به‌کارگیری منابع انسانی و مهارت تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات» در اولویت آخر و کمترین اهمیت را دارا می‌باشند.

پس از شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و اولویت‌بندی آنها الگوی نهایی با پنج مؤلفه و ۲۱ شاخص برابر شکل ذیل ارائه می‌گردد. در این شکل اولویت مؤلفه‌ها و شاخص‌ها براساس جهت گردش ساعت نشان داده شده است.



شکل (۵) الگوی رفتاری اثربخش برای فرماندهان یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا

پیشنهاد‌های تحقیق:**پیشنهاد‌های اجرایی:**

✓ نتایج تحقیق به معاونت نیروی انسانی و معاونت تربیت و آموزش نپاجا ارائه شود تا الگوی ارائه‌شده مبنایی برای آموزش، ارزیابی و گزینش فرماندهان سطوح اجرایی و میانی یگان‌های عملیاتی نپاجا قرار گیرد.

✓ معاونت تربیت و آموزش نپاجا، برای تربیت و آموزش فرماندهانی در سطوح اجرایی و میانی برای یگان‌های عملیاتی برنامه‌های آموزشی و متون درسی مراکز آموزشی را بر اساس مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی فوق قرار دهد.

✓ پیشنهاد می‌شود قبل از انتصاب فرماندهان سطوح اجرایی و میانی یگان‌های عملیاتی، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها با شغل پیشنهادشده، مقایسه و خصوصیات فردی در اعطای مشاغل لحاظ شود. در این صورت، اقدامات مربوط به اصلاح رفتار کم‌هزینه‌تر، اثربخش‌تر و زودبازده‌تر خواهد بود.

✓ پیشنهاد می‌شود ارزیاب‌هایی که از این الگو برای ارزیابی و انتخاب فرماندهان استفاده می‌کنند، حتماً آموزش لازم برای این کار را ببینند.

پیشنهاد‌های تحقیقاتی:

تحقیق انجام‌شده در بعد رفتارهای اثربخش برای فرماندهان در سطوح اجرایی و میانی یگان‌های عملیاتی نیروی پدافند هوایی آجا انجام‌گرفته لذا پیشنهاد می‌گردد تحقیقی با همین عنوان:

✓ برای فرماندهان در سطوح عالی نپاجا نیز انجام گیرد.

✓ در ابعاد رفتارهای اثربخش گروهی و سازمانی نیز برای کلیه فرماندهان نپاجا در سطوح مختلف انجام گیرد.

✓ برای نیروهای دیگر آجا در تمام ابعاد برای کلیه فرماندهان در سطوح مختلف انجام گیرد.

قدردانی

از خبرگان توانمندی که در طول پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند و استواری پژوهش حاضر بر مشارکت و دانش این بزرگواران قرار گرفته است بسیار سپاسگزاریم.

منابع:

۱. امام خمینی (ره) (۱۳۶۱). صحیفه نور. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ اسلامی.
۲. آقایی میلاد، (۱۳۹۳)، نقش ابعاد رفتاری شغل در کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در صنعت سلولزی ایران، دانشگاه علوم انتظامی تهران
۳. احمدخانی، مسعود، (۱۳۷۹)، الگوسازی رفتار مدیران با توجه به نامه‌های حضرت امیر (ع) در نهج البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع).
۴. افجه‌ای سید علی‌اکبر، خسروپناه عبدالحسین و بانسی عباداله، (۱۳۹۳)، طراحی الگوی جامع رهبری اثربخشی سازمانی با رویکرد الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۳ شماره ۷
۵. پیرزاد علی‌اکبر، ساکی رضا و کریمی فریبا، (۱۳۹۷)، ارائه الگوی رفتار اثربخش مدیران دانشگاه فرهنگیان به منظور ارتقای مدیریت در این دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
۶. عباس‌زادگان سید محمد، (۱۳۸۲)، اصول و مفاهیم اساسی مدیریت.
۷. کریتنر، رابرت و کینیکی، آنجلو؛ (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، چاپ دوم، تهران، پیام پویا.
۸. سلطانی، ایرج، (۱۳۸۶) اثربخشی آموزش در سازمان‌های صنعتی و تولیدی، نشریه تدبیر، شماره ۱۱۹.
۹. دانایی‌فرد، مرتضوی لیلا، فانی علی‌اصغر، (۱۳۹۳) سازه‌پردازی اثربخشی مدیریتی: کاربرد روش پژوهشی شبکه خزانه در عمل، تهران، انتشارات صفار
۱۰. رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مدیریت تعارض و مذاکره (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: انتشارات سمت، چاپ سوم.
۱۱. میرسپاسی، ناصر؛ (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، چاپ بیست و یکم، تهران.
۱۲. مشبکی محمدحسین و روحانی اصغر، (۱۳۸۷)، مدیریت رفتار سازمانی، چاپ اول، انتشارات اقبال.

۱۳. نیک‌پور امین، پوررشیدی رستم و نوبری آیدیشه سمیه، (۱۳۹۳)، تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، شماره ۲، پاییز و زمستان.

۱۴. هال، ریچارد اچ، (۱۳۸۳)، سازمان، ساختار، فرایند و ره‌آوردها. ترجمه پارساییان علی و اعرابی سید محمد. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- a. Royce, Joseph R. (December 1983)"Personality Integration: A Synthesis Of The Parts Wholes Of Individuality Theory", Journal Of Personality.
- b. Fishbein, Martin & Icek Ajzen; (1975); Belief, Attitude, Intention And Behavior. An Introduction To Theory And Research; Reading, Mass.: Addison- Wesley Publishing.
- c. Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin; (1989); Organizational Behavior; 2nd ed. Boston: Houghton Mifflich Co.
- d. Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard: (1993); Management Organizational Behavior: Utilizing Human Resources; 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- e. Muchiri, M. K. Cooksey, R. W. Di Milia, L. V. & Walumbwa, F. O. (2011). Gender and managerial level differences in perceptions of effective leadership. Leadership de Organization Development Journal, 32(5), 462-492.
- f. Patel, T. & Hamlin, R. G. (2012). Deducing a taxonomy of perceived managerial and leadership effectiveness: A comparative study of effective and ineffective managerial behaviour across three EU countries. Human Resource Development International, 15(5), 571-587.

Subject: Effective Behavior Model for AJA Air Defense Operations Unit Commanders

Abstract:

This research is important because it enables the improvement of performance, better execution of the assigned mission and increasing the effectiveness of the commanders of the operational units of the AJA Air Defense Force, and ultimately facilitates the implementation of unsuccessful strategies and the achievement of the set goals. The present research is based on the main purpose, which is: an effective behavioral model for commanders of AJA air defense operational units, and based on this, first in the first chapter, the problem is stated and explained, then the main purpose of the research is to develop a behavioral model. It is effective for the commanders of the operational units of the Air Defense Force. Its plan and sub-objectives are stated. The type of research was applied and the research method was descriptive (case study). Due to the fact that in some of the research, the relationships between dimensions and components and their importance and correlation coefficients have been considered and the correlation method has been used.

The method of data collection in this research was 1- library and documentary method 2- survey method (interview method and questionnaire).

According to the research results, operational unit commanders are required to have effective behaviors, in order to increase performance and improve performance, five components, "flexibility in behavior" with seven indicators, "stability and dynamism in behavior" with five indicators, "The ability to create integration with four indicators, the "goal-oriented" component with two indicators and the "behavioral independence" component with three indicators should be considered in terms of effective individual behavior as the most important influential components.

Keywords:

Effective Behavior, Commander, Operational Units, Air Defense.

نویسندگان:

Goolmohammad nasiri *

۱- گل محمد نصیری

* دانشجوی دکتری عملیات مشترک و مرکب دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا،

Professional PhD Student, join and combined operations of command and headquarters AJA university

mohammad.nasiri1352@yahoo.com

آدرس ایمیل:

آدرس: تهران- اتوبان بسیج- شهرک شهید شجاعی- بلوک ۶۶- طبقه ۴- پلاک ۱

کدپستی: ۱۷۸۱۹۴۳۱۳۶

Address: Tehran - Basij Highway - Shahid Shojaei Town - Block 66 - 4th Floor - No. 1

Postal Code: 1781943136

تلفن تماس: ۰۲۱۳۳۲۳۵۸۷۲ - ۰۹۱۲۶۰۴۲۵۷۸

Hossein_shokohi

۲- حسین شکوهی*

دانشیار علوم دفاعی راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی

Associate Professor of Strategic Defense Sciences, Higher National Defense University

Hossein_shokohi40@yahoo.com

آدرس ایمیل:

eraj bakhtiari

۳- ایرج بختیاری

دانشیار دانشگاه خاتم النبیا (ص) نیاجا

eraj-baktiar@yahoo.com

آدرس ایمیل:

abbas farrokhi

۴- عباس فرخی

استادپار دانشگاه امام علی (ص) نیروی زمینی آجا

abbasfarrokhi40@yahoo.com

آدرس ایمیل: