

بررسی رابطه عوامل فردی و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول در یگان‌های اطلاعات نظامی

حسن کاویانی^۱

ایمان ابوئی مهریزی^۲

حمید علیزاده^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۴/۲۰

چکیده

در شرایط متلاطم و پیچیده‌ی دنیای کنونی، سازمان‌های اطلاعات نظامی به‌منظور کسب برتری اطلاعاتی نیازمند ایجاد تغییرات مستمر در راهبردها، فرآیندها و تاکتیک‌های خود هستند. در این میان پذیرش یا مقاومت کارکنان در موفقیت اجرای برنامه‌های تحول حائز اهمیت است. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه عوامل فردی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی در یکی از یگان‌های اطلاعات نظامی است. این تحقیق از حیث هدف، یک تحقیق کاربردی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش در برگزیده کلیه فرماندهان و کارکنان یک یگان اطلاعات نظامی به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. داده‌های پژوهش، به‌وسیله پرسشنامه محقق ساخته ۳۶ سؤالی جمع‌آوری شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و روایی آن علاوه بر نظر متخصصان و اساتید دانشگاه با استفاده از تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که در سطح $p \leq 0/01$ تمامی عوامل فردی مورد مطالعه بر تمایل کارکنان سازمان هدف برای پذیرش و اجرای برنامه‌های تحول سازمانی تأثیرگذار بوده است. موضوعی که نیاز است سازمان‌های اطلاعات نظامی در برنامه‌های خود مد نظر قرار دهند.

کلید واژگان: اطلاعات نظامی، تحول سازمانی، عوامل فردی، تمایل به اجرای برنامه‌های تحول

^۱ کارشناس ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (نویسنده مسئول)

Hassn_kavyani@gmail.com

^۲ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان Iman.abooei@gmail.com

^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص) Alizadeh_hamid64@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر توسعه فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات^۱ منجر به تغییرات کیفی در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در جوامع گردیده است. لیکن این فناوری‌های نوین همانند سایر فناوری‌های نوظهور در کنار خود تنگناهای ویژه و لبه‌های تاریکی را ایجاد نموده‌اند (کمسیون امنیت ملی آمریکا، ۱۳۸۳:۳۸). در عرصه امنیت ملی و حوزه دفاعی نیز توسعه فناوری‌های جدید ارتباطی نوعی جنگ را پایه‌ریزی نموده است که در آن تعداد نفرات، یگان‌ها و حتی قدرت آتش نتیجه را تعیین نمی‌کند بلکه در این جنگ طرفی که بیشتر می‌داند، بهتر می‌تواند بر محیط سایه افکنده و بر میدان نبرد غلبه می‌کند (رضایی، ۱۳۸۶:۳۸). در این شیوه جنگ که از آن به‌عنوان جنگ اطلاعات^۲ یاد می‌شود، پیروزی به هنر سازمان‌های اطلاعات نظامی^۳ در جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی بستگی دارد. در چنین شرایطی تأکید بیش از حد بر استفاده از شیوه‌های سنتی، عدم ایجاد تغییر در روش‌ها و مقاومت در مقابل نوآوری یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های اطلاعات نظامی به‌ویژه در کشورهای جهان سوم است (زارعی و همکاران، ۱۳۸۹:۶۵). چالشی که نهادهای اطلاعات نظامی را ملزم می‌سازد که به‌منظور جلوگیری از هرگونه غافلگیری و شکست اطلاعاتی دکترین، راهبردها، ساختار، فرآیندها، عملیات و تاکتیک‌های خود را مطابق با مقتضیات عصر ارتباطات و اطلاعات شکل دهند (راندنر^۴، ۲۰۰۲:۵۵۰). این قابلیت که در عرصه مدیریت و سازمان از آن به‌عنوان تحول سازمانی^۵ یاد می‌شود موجب بهینه‌سازی، اثربخشی سازمان‌ها، کمک به آن‌ها و پاسخگویی به تغییرات محیطی می‌گردد (حسین و همکاران^۶، ۲۰۱۶:۲). تحول سازمانی کوششی است برنامه‌ریزی شده تحت نظارت مدیریت عالی سازمان و به‌منظور تأمین سلامت و اثربخشی سازمان از راه دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فرآیندهای سازمانی با بهره‌گیری از علوم رفتاری (مانزینی، ۱۳۸۵:۷). فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) از این قابلیت به‌عنوان یکی از خصوصیات نیروهای مسلح یاد نموده‌اند.

^۱ Information and communication technology

^۲ Information warfare

^۳ Military intelligence

^۴ Runder

^۵ organizational development

^۶ Hussain et al

ایشان در بیانات خود در جمع فرماندهان نیروهای مسلح در این خصوص عنوان داشته‌اند که «نیازها را شناختن، نیازها را سنجیدن، بر اساس این نیازها در خود تغییر و تحول ایجاد کردن، یعنی یک صیورت (گردش) دائمی، رو به تکامل رفتن، این از خصوصیات نیروهای مسلح است، اگر این باشد ان شاءالله مبارک خواهد بود» (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۲).

علی‌رغم اهمیت فراوان پروژه‌های تحول و تغییر سازمانی آمار نشان می‌دهد که بیش از ۶۰ تا ۷۰ درصد این برنامه‌ها به علت مقاومت‌های فردی و سازمانی با شکست مواجه می‌گردند (سانجیو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). در این میان قشر وسیعی از صاحب‌نظران و محققان بر این باورند که عوامل فردی مهم‌ترین عامل موفقیت یا شکست برنامه‌های تغییر و تحول در سازمان می‌باشند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۰)، (ایل بوم و همکاران^۲، ۲۰۱۷: ۲۱۴)، (گوهِیل و همکاران^۳، ۲۰۱۴: ۲۲۵). زیرا اگر سیستم تغییر را به تعبیری متشکل از سه مؤلفه محرک‌های تغییر، مکانیسم‌های تغییر و عوامل تغییر بدانیم عامل انسانی به‌عنوان هسته اصلی و محرک واقعی این مؤلفه‌ها مطرح است (صائبی، ۱۳۸۴: ۱۲). در کنار این مهم با توجه به اینکه برتری اطلاعاتی بر اساس کیفیت بالای سرمایه‌های انسانی محقق می‌گردد نقش و جایگاه کارکنان در طرح‌های تغییر و تحول در یگان‌های اطلاعاتی از اهمیت دوچندانی برخوردار می‌باشد (بنگ^۴، ۲۰۱۷: ۳۹) (پیتچ و همکاران^۵، ۲۰۱۵: ۱۸۵).

عوامل، ویژگی‌ها و نگرش‌های کارکنان می‌توانند عکس‌العمل آن‌ها را نسبت به تغییر، تعدیل و میزان انطباقشان با شرایط جدید تعیین کنند (ناصری فر و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۶). لذا شناسایی و بررسی روابط عوامل و ویژگی‌های فردی بر تمایل و پذیرش تغییر و تحول در سازمان می‌تواند از اهمیت ویژه‌ای در خصوص تحقق پروژه‌های تحول سازمانی برخوردار باشد. موضوعی که در حوزه مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت تحول و نیز پژوهش‌های حوزه دفاعی و امنیتی کمتر بدان توجه شده است؛ لذا از این کم‌توجهی می‌توان به‌عنوان مسئله‌ای نیازمند بررسی و تحقیق یاد نمود. در این پژوهش با توجه به خلأ علمی و تجربی، ضرورت شناسایی عوامل فردی مؤثر بر پذیرش برنامه‌های تحول در سازمان هدف، لزوم ارزیابی

¹ Sanjiv et al

² Appelbaum et al

³ Gohil et al

⁴ Bang

⁵ Petch

نقاط قوت و ضعف برنامه‌های کنونی سازمان مورد مطالعه و تأثیرگذاری موضوع در فرآیندهای تحول سازمانی به بررسی رابطه و تأثیر عوامل فردی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی در یکی از یگان‌های عمده جمع‌آوری، پردازش و انتشار اطلاعات نظامی به‌عنوان هدف اصلی تحقیق پرداخته‌ایم. بر اساس مبانی نظری و تجربی و با بهره‌گیری از نظرات تنی چند از اساتید و خبرگان مطالعات سازمانی و حوزه امنیتی و دفاعی متغیرهای احساس مالکیت، تعهد سازمانی، نگرش مثبت، احساس خودکفایی و اعتماد به مدیران به‌عنوان ابعاد عوامل فردی انتخاب شده‌اند. همچنین در این پژوهش به‌منظور ارزیابی تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی از ترکیب دو مدل پذیرش فناوری^۱ و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده^۲ استفاده شده است که قدمی نو در مطالعات سازمانی می‌باشد. بر این اساس فرضیات تحقیق حاضر به شرح ذیل می‌باشند:

فرضیه اصلی

بین عوامل فردی و تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین احساس خودکفایی و تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین نگرش مثبت و تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین تعهد سازمانی و تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۴. بین اعتماد به مدیران تغییر و تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
۵. بین احساس مالکیت و تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

¹ Technology acceptance model(TAM)

² Theory of planned behavior(TPB)

مبانی نظری

پیشینه تحقیق

هرچند در خصوص بررسی رابطه عوامل فردی بر افزایش تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی به‌ویژه در نهادهای نظامی تاکنون تحقیقات چندانی صورت پذیرفته است لیکن نتایج برخی پژوهش‌های مشابه و مرتبط به شرح ذیل است.

نتایج مطالعه صورت گرفته در ناتو مؤید آن است که تحول سازمانی در یگان‌های نظامی منجر به تغییر در شکل ارتباطات و ساختار سازمانی، نحوه تسهیم دانش و تخصیص منابع و هماهنگی میان واحدها می‌گردد (باروکس^۱، ۲۰۱۱: ۳۵۶). یافته‌های مطالعه موردی فیروزیان حاکی از آن است که عوامل مقاومت کارکنان در برابر برنامه‌های تحول عمدتاً شامل سه دسته از عوامل عقلایی (عدم اعتماد به تغییر، از دست دادن قدرت و عدم امنیت اقتصادی) روان‌شناختی (علاقه و سلیقه افراد، ترس از ناشناخته‌ها، مسائل فرهنگی و اجتماعی) و مهارتی (مهارت فنی و مهارت ارتباطی) می‌باشد (فیروزیان و همکاران، ۱۳۸۶: ۵). یافته‌های تحقیقی در خصوص رابطه ویژگی‌های فردی و سازمانی کارکنان با پذیرش تغییر از سوی آن‌ها نشان داد که بین میزان تحصیلات، جنسیت (از ویژگی‌های فردی) آموزش سازمانی، تعهد سازمانی، مشارکت گروهی، سطح سازمانی (از ویژگی‌های سازمانی) کارکنان و پذیرش تغییر از سوی آن‌ها رابطه مستقیم وجود دارد ولی بین تجربه کاری و امنیت شغلی با میزان پذیرش تغییر رابطه مستقیمی مشاهده نشد (اکبری، ۱۳۸۵: ۱۰). در پژوهشی که در دو شرکت مالی دولتی اندونزیایی صورت گرفته است نتایج حاکی از نقش میانجی رضایت شغلی در بین رهبری تغییر و آمادگی و تعهد کارکنان به تغییر حکایت دارد. (وسترای^۲، ۲۰۱۵: ۴۷۱). یافته‌های تحقیقی که در بین کارکنان شاغل در بخش‌های بانکی، بیمارستان‌ها، شرکت‌های مهندسی و مؤسسات آموزشی شهر تهران صورت پذیرفت نشان داد که ابعاد شخصیت بر هوش عاطفی اثرگذارند همچنین هوش عاطفی نیز بر بهبود و تحول سازمانی تأثیر معناداری دارد (تقوا و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۱). مصاحبه با ۲۱ مدیرعامل و

¹ Barbaraoux

² Wustari

عامل تغییر که تغییرات موفقیت‌آمیزی در سازمان‌هایی با مالکیت و اندازه و صنایع مختلفی ایجاد کرده بودند نشان داد که توجه همه‌جانبه به ابعاد گوناگون محتوایی، زمینه‌ای و فرآیندهای تغییر جهت موفقیت در تغییرات سازمانی ضروری است. لیکن جدای از این عوامل، پذیرش تغییرات تا حد زیادی وابسته به ویژگی‌ها و نگرش‌های کارکنان است (ناصحی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۹). نتایج تحقیقی که در بخش خدماتی کشور غنا انجام شده است از ارتباط مثبت و معنادار نوآوری در محصول و رهبری سازمانی با تحول سازمانی حکایت دارد (توماس و همکاران^۱، ۲۰۱۷). یافته‌های تحقیقی که در اداره کل آموزش و پرورش استان کردستان صورت پذیرفت رابطه مثبت و معنادار بین رهبری تحول‌آفرین و آمادگی برای تغییر و همچنین مشارکت کارکنان و آمادگی برای تغییر را تأیید نمود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۴: ۹۹). نتایج تحقیقات وطن‌خواه و همکاران وی در سازمان صنایع دریایی استان خراسان رضوی نشان داد که ترجیحات ذهنی کارکنان با میزان آمادگی آن‌ها برای تغییر سازمانی رابطه معناداری دارد (وطن‌خواه و همکاران، ۱۳۹۴: ۱). مطالعه موردی در سازمانی که برنامه‌های تحول در آن حال اجرا بود از افزایش تعهد کارکنان به تحول و تغییر از طریق روابط رسمی و غیر رسمی حکایت دارد (اپل بوم و همکاران^۲، ۲۰۱۷: ۲۱۴).

به استناد پیشینه تحقیق، مطالعات صورت گرفته در این حوزه را می‌توان در سه بخش طبقه‌بندی نمود. در حوزه اول که غالباً در دهه ۷۰ و ۸۰ میلادی رخ داده است محققانی چون لوین، شاین و... با ارائه نظریات خود سعی در تبیین اهمیت و ضرورت‌های تحول سازمانی نموده‌اند. محققان و پژوهشگران مدیریت تحول در طبقه دوم تحقیقات این حوزه غالباً بررسی روابط و تأثیر الگوها و مدل‌های مدیریت تحول بر عملکرد، موفقیت و... سازمانی محل توجه محققان بوده است. در موج سوم پژوهشگران به بررسی دلایل شکست و پیروزی تحقیقات مدیریت تحول، پیش‌رانه‌ها و... اجرای برنامه‌های تحول و نیز طراحی الگوها و مدل‌هایی جهت اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت تحول متمرکز بوده‌اند. نکته قابل توجه آن است که تقریباً در تمام این مطالعات موضوع تمایل و یا مقاومت کارکنان یکی از کلیدی‌ترین مباحث سنجش اثربخشی و کارایی پژوهش‌های این حوزه

¹ Thomas et al

² Appelbaum et al

بوده است. موضوعی که ضرورت تمرکز بر این موضوع را نمایان می‌سازد. در حوزه اطلاعاتی نیز بررسی پیشینه تحقیق مؤید آن است که با توجه به تغییرات شگرف فناورانه و تغییر ماهیت جنگ‌ها، یگان‌های جمع‌آوری اطلاعات نیازمند بازنگری در فرآیندها، ساختار و روش‌های خود هستند.

اطلاعات نظامی

موضوع اطلاعات یا به عبارتی جمع‌آوری، تحلیل، پردازش و انتشار اطلاعات به نحوی که در امور نظامی و امنیتی کشور اهمیت داشته باشد بحث جدیدی نیست، بلکه این موضوع حتی در زمان‌های خیلی قدیم هم وجود داشته است. شاید یکی از قدیمی‌ترین حکایت‌ها، از کاربرد آگاهی و خبرگیری در زمینه نظامی، مربوط به جنگ رومی‌ها و کارتاژها^۱ باشد. در این واقعه مهم‌ترین عاملی که باعث غلبه رومی‌ها بر رقیب خود شد استفاده از یکی از وجوه آگاهی و خبرگیری از منابع انسانی (جاسوسی) توسط رومی‌ها بوده است. اندیشمندان چین باستان نیز با این مفاهیم، آشنایی داشتند به طوری که سان تزو اولین شخصی است که شیوه‌های مختلفی را برای جمع‌آوری اطلاعات پیشنهاد کرد؛ او معتقد بود که یک فرآیند آگاهی و خبرگیری از پنج عنصر جمع‌آوری، تحلیل، عمل سری، خبر اطلاعات و فرصت تحلیل تشکیل شده است (گودزی، ۱۳۹۲: ۷). به هر حال توسعه و سازمان‌دهی سازمان‌های اطلاعاتی مدرن به اواخر قرن ۱۹ برمی‌گردد. زمانی که نهادهای اطلاعاتی به‌عنوان مشاوران دولتی و جزئی تفکیک‌ناپذیر از واحدهای نظامی مطرح گردیدند (پیچ و همکاران، ۲۰۱۵: ۶۳). اطلاعات نظامی توسط دولت‌ها هدایت می‌شوند بنابراین فعالیت‌های اطلاعاتی شکل ویژه‌ای از اداره امور عمومی محسوب می‌شوند (بنگ، ۲۰۱۷: ۳۲). هدف این نهادها جمع‌آوری اطلاعات و توسعه دانش برای تصمیم‌گیری دولتمردان و سلسله مراتب نظامی است (پیچ و همکاران، ۲۰۱۵: ۶۴). سیستم‌های اطلاعات نظامی در خصوص وظایف و عملکرد خود متکی به ساختار سیاسی کشور خود هستند و می‌توانند به جمع‌آوری اطلاعات راهبردی یا رزمی مشغول باشند (هاثو و همکاران، ۲۰۱۵). اطلاعات راهبردی به‌عنوان عملیاتی مداوم در زمان صلح و جنگ، اصولاً جهانی و مربوط به قدرت جنگی، اوضاع سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و.. کشور یا کشورهای خارجی می‌باشد که مورد استفاده رهبران نظامی و غیرنظامی (طراحان ملی) قرار می‌گیرد. اطلاعات

¹ Carthage

رزمی نیز شامل اطلاعات در مورد جو، زمین و دشمن یک منطقه عملیات می‌باشد که در زمان جنگ تولید و مورد استفاده فرماندهان نظامی و ستاد آن‌ها واقع می‌گردد. هرچند اطلاعات مربوط به هر دو موضوع در دوطبقه (طیف) جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد لیکن بین اطلاعات رزمی و اطلاعات راهبردی مناسبات فراوانی وجود دارد. به‌عنوان نمونه اطلاعاتی از قبیل نقشه‌ها، بررسی ترتیب نیروهای خارجی، بررسی سامانه‌های ترابری و ارتباطی، بررسی سواحل، بندرها، شهرها و... که برای منظورهای راهبردی جمع‌آوری می‌گردند می‌توانند در اجرای عملیات تاکتیکی مفید باشند؛ همچنین بعضی از اخباری که به‌وسیله یگان‌های رزمی جمع‌آوری می‌گردند می‌توانند به تولید اطلاعات راهبردی کمک نمایند (شیخ و همکاران، ۱۳۹۴: ۷-۹). برای توصیف روشن اطلاعات نظامی، زمینه‌های اطلاعاتی را می‌توان به شش نظام اطلاعاتی تقسیم‌بندی نمود: (کراوری^۱، ۲۰۱۸)

۱. اطلاعات انسانی^۲: این اطلاعات توسط عنصر انسانی تهیه و جمع‌آوری می‌گردد. معمولاً این اطلاعات را جهت تثبیت، تکذیب و یا بزرگ کردن اطلاعات به‌دست‌آمده از نظام‌های دیگر بکار می‌برند.
۲. اطلاعات تصویری^۳: محصول تجزیه و تحلیل تصویری است. تصویرها معمولاً از حسگرهای رادار، مادون قرمز چشمی و چشم الکترونیکی گرفته می‌شوند.

۳. اطلاعات سنجش^۴ و اثر: این اطلاعات توسط ابزارهای فنی از قبیل لیزرها، رادارها، حسگرهای چشم الکترونیکی غیرفعال، گیرنده‌های اشعه‌ای، ارتعاشی و حسگرهای دیگر سنجش اشیاء جمع‌آوری می‌شود.

۴. اطلاعات سیگنالی^۵: اطلاعات سیگنالی در نتیجه جمع‌آوری، مکان‌یابی، پرورش، تجزیه و تحلیل و گزارش فرستنده‌های ارتباطاتی و تماس غیر ارتباطی ره‌گیری شده به‌دست می‌آید. اطلاعات سیگنالی برای فرمانده اطلاعات ارزشمندی که اغلب نزدیک به زمان واقعی هستند مهیا می‌نماید (ارتش آمریکا، ۱۳۸۷: ۴۱-۴۳).

¹ Keravuori
² HUMINT
³ IMINT
⁴ MASINT
⁵ SIGINT

۵. اطلاعات منابع آزاد^۱: اخبار و اطلاعاتی است که دسترسی آن برای عموم به طرق مختلف مهیا است. این اخبار ممکن است از طریق رادیو، تلویزیون، روزنامه، ماهواره، اینترنت، تصویر نقاشی و بانک‌های اطلاعاتی منتشر گردد. اخبار و اطلاعات فنی، علمی، سیاسی و اقتصادی موجود در رسانه‌ها می‌تواند منبع بسیار خوبی برای دشمن باشد

۶. اطلاعات جغرافیایی^۲: دریافت، استخراج و تولید اطلاعات مرتبط و دقیق جغرافیایی با وضوح بالا که برای ارائه به تصمیم‌گیرندگان، سیستم‌های فرماندهی و سایر تحلیل‌گران می‌باشد (رزمخواه و همکاران، ۱۳۸۷:۱۴۲).

تحول سازمانی

تحول سازمانی به‌عنوان مفهومی جامع و چندبعدی برای اولین بار پس از جنگ جهانی دوم با توجه به چالش شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی در تأمین منابع سازمانی و انسانی مطرح گردید (کارکایا و همکاران^۳، ۲۰۱۳: ۲۲۶)، (داسته و همکاران^۴، ۲۰۱۵: ۶۸). به هر حال رشته تحول سازمانی به‌عنوان رشته‌ای جداگانه در حوزه علوم رفتاری در دهه ۱۹۷۰ و با تلاش افرادی چون کرت لوین، رابرت بلیک، ریچارد بکهارد و شپارد پایه‌گذاری شد (ال دفت، ۱۳۹۲: ۳۴۳). تحول سازمانی پاسخی به تغییرات فنی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محیط داخلی و خارجی سازمان است که با کمک متخصصان تحول و مشاوران سعی در تغییر نگرش و رفتار کارکنان و بهبود کارایی و سلامتی سیستم‌های سازمانی دارد (ریزسکیو و همکاران^۵، ۲۰۱۶: ۱۴۱)، (کارکایا و همکاران، ۲۰۱۳: ۲۲۷). تحول سازمانی به‌عنوان برنامه‌ای گسترده و کاربردی با به‌کارگیری دانش علوم رفتاری و بهبود برنامه‌ریزی و تقویت راهبردها، ساختارها و فرآیندها به‌دنبال افزایش اثربخشی سازمان می‌باشد لیکن این قابلیت اساسی خود به‌شدت تحت تأثیر زمینه‌های تاریخی و فرهنگی کشورها و سازمان‌ها

¹ OSINT

² GEOINT

³ Karakaya et al

⁴ Doste et al

⁵ Reizescu et al

می‌باشد (توماس و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۲)، (سانجیو و همکاران، ۲۰۱۸). به‌طور کلی توفیق در اجرای برنامه‌های تحول سازمانی به عوامل ذیل بستگی دارد

۱. طبیعت کار و برنامه (مانند بلندمدت بودن، برنامه‌ریزی شده و سامانمند بودن).
۲. طبیعت عوامل یا فعالیت‌های تغییر دهنده (مانند علوم رفتاری در شکل‌های آموزشی تغییر برای افزایش توان حل مشکلات).
۳. هدف مورد تغییر (ابعاد و فرآیندهای انسانی - اجتماعی در سازمان‌ها بخصوص اعتقادات فردی، گرایش‌ها، ارزش‌ها، فرهنگ و کیفیت روابط گروهی که بلوک‌های سازنده سازمان هستند)
۴. اهداف و نتایج مورد نظر (محمد زاده، ۱۳۶۹: ۶۳).

غالباً در مقابل برنامه‌های تحول مقاومت‌های فردی و سازمانی صورت می‌پذیرد (رایبیز، ۱۳۸۲: ۴۰۶)، (سانجیو و همکاران، ۲۰۱۸). در حوزه مقاومت فردی این مقاومت برگرفته از دلایلی چون عادت، احساس به خطر افتادن امنیت، وحشت از پدیده‌های مجهول، عوامل اقتصادی و عدم اعتماد به مدیران و ... می‌باشد. در خصوص دلایل مقاومت سازمانی نیز مواردی چون مکانیسم‌های ساختاری، هنجارهای گروهی، تهدید قدرت مدیران و .. مطرح می‌باشد (رایبیز، ۱۳۸۲: ۴۱۰). به‌طور کلی برخی بر این باورند حلقه مفقوده برنامه‌های تغییر و تحول از این نکته نشأت می‌گیرد که سازمان‌ها قادر به ایجاد هماهنگی بهینه بین عناصر مختلف برنامه‌های تغییر نیستند و ایجاد یکپارچگی بین مراحل مختلف تغییر سازمانی به‌تناسب زمینه سازمانی آن‌ها و جلب مشارکت و همراهی کارکنان با تحول سازمانی، بزرگ‌ترین مشکلی است که سازمان‌ها در مدیریت تغییر و تحول با آن مواجه هستند (ناصحی فر و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۳).

در این عرصه نظریات و دیدگاه‌های فراوانی مطرح گردیده است که یکی از اولین تئوری‌های این حوزه مدل لویت (۱۹۶۵) می‌باشد. این مدل شامل چهار مؤلفه وابسته به هم وظایف، ساختار، مؤلفه‌های انسانی و فنی است به‌طوری‌که تغییر در یکی باعث تغییر در مابقی می‌گردد. از دیگر نظریات مطرح این حوزه می‌توان به مدل هفت اس مک کینزی اشاره نمود. این مدل خود شامل مؤلفه‌های سبک رهبری، کارکنان سیستم، استراتژی، ساختار، مهارت‌ها و ارزش مشترک در خصوص تغییر و تحول سازمانی می‌باشد (محمد پور زندی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱۸).

تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی

در بین الگوهای مطرح در حوزه تحول سازمانی لوین یک الگوی سه مرحله‌ای در خصوص تغییرات برنامه‌ریزی شده ارائه نموده است که شامل مراحل خروج از انجماد (سعی در ایجاد انگیزه جهت تحول و پذیرش راحت‌تر آن از سوی کارکنان) تغییر (آموختن شیوه‌های جدید نگرستن، الگوهای رفتاری جدید و اطلاعات جدید) و تثبیت مجدد (انطباق رفتار با نگرش جدید با روش‌های معمول انجام کار) (حسین وهمکاران، ۲۰۱۶: ۲). آریناکیس نیز فرآیند تغییر را شامل سه مرحله اصلی مقدمه سازی برای تغییر، پذیرش تغییر و نهادینه کردن آن به‌وسیله قرار دادن اصلاحات و تغییرات جدید در هنجارهای سازمان می‌داند (وطن‌خواه، ۱۳۹۴: ۸). در این الگوها و مدل‌ها یکی از الزامات اصلی موفقیت برنامه‌های تغییر و تحول، تمایل و همگامی کارکنان در اجرای این برنامه‌ها می‌باشد. تمایل را وجود نوعی گرایش و یا اظهار میل و رغبت کردن به‌سوی چیزی دانسته‌اند (شکیبا پور، ۱۳۸۰: ۱۸۹). تمایل به اجرای روش‌های نو و استفاده از فناوری جدید به دو دسته اصلی تمایل به یادگیری و تمایل به عملکرد تقسیم می‌شود. افرادی که تمایل به عملکرد دارند، دوست دارند که توانایی را به‌عنوان یک چیز ثابت در ذهنشان تصور کنند. آنان به‌دنبال عملکرد هستند تا شایستگی خود را نشان دهند. اما در مقابل افرادی که تمایل به یادگیری دارند، وظایف جدیدی انجام می‌دهند تا سطح شایستگی خود را افزایش دهند. آنان باور دارند توانایی و مهارت به‌طور مستمر به‌وسیله مواجه شدن با دانش جدید ایجاد می‌شود. بنابراین این افراد خود را با فناوری جدید سریعاً وفق می‌دهند و از انجام کارهای چالشی لذت می‌برند و درنهایت، اعتماد به نفس و باور خود را در انجام وظایف و مسئولیت‌های جدید بالا می‌برند (سلاجقه، ۱۳۹۰: ۳۴). لذا با عنایت به تعریف متداول فناوری به‌عنوان اطلاعات، روش‌ها، فنون و فرآیندهای لازم برای تبدیل داده‌ها به ستاده‌ها می‌توان اذعان داشت که ایجاد تحول در سازمان همانند ورود یک فناوری جدید می‌تواند انجام کارها، روابط سازمانی، فرهنگ سازمان، استراتژی‌ها و جنبه‌های مختلف دیگر سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (رایبیز، ۱۳۸۶: ۱۵۱).

از بین مدل‌ها و الگوهای مطرح‌شده برای پذیرش فناوری، مدل پذیرش فناوری و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده به علت جامعیت و سهولت استفاده بیشترین کاربرد را در مطالعات و پژوهش‌های این حوزه دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۳) در این تحقیق با توجه اینکه هدف بررسی تمایل (باورهای)

کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول است بر اساس نظرات پانل خبرگان چهار بعد رفتاری مدل‌های مذکور به‌عنوان ابعاد متغییر تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی انتخاب گردیدند که این چهار بعد در ادامه به‌اختصار توضیح داده می‌شوند.

۱. هنجارهای ذهنی: یکی از سازه‌های اصلی تئوری عمل منطقی^۱ بوده و برداشت کلی فرد از آنچه می‌باشد که اطرافیانش فکر می‌کنند که وی باید یا نباید آن رفتار را انجام دهد. از این رو است که تصمیم به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی یا عدم اجرای برنامه‌های تحول سازمانی نیز ممکن است از فشارهای اجتماعی متأثر شود که از سوی همکاران، سرپرستان و سایرین بر او وارد می‌شود (لی، ۲۰۰۹: ۱۳۸).

۲. برداشت از کنترل رفتاری: یکی از سازه‌های اصلی تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده است، کنترل رفتاری مشاهده‌شده اشاره به عواملی دارد که ممکن است اجرای یک رفتار ویژه از طرف فرد را تسهیل نماید (آژن و همکاران، ۱۹۸۰: ۲۳۴).

۳. برداشت از سهولت استفاده: یکی از سازه‌های اصلی مدل پذیرش فناوری بوده و به میزان یا درجه‌ای اطلاق می‌شود که یک فرد باور دارد استفاده و کاربرد یک سیستم خاص بدون سختی و بی‌نیاز از تلاش زیاد است (چنگ و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۵۶۸).

۴. برداشت از فایده یا سودمندی: این بعد نیز مانند برداشت از سهولت استفاده یکی از سازه‌های اصلی مدل پذیرش فناوری است و به میزان و درجه‌ای اشاره دارد که یک فرد باور دارد، استفاده از یک سیستم ویژه عملکرد کاری وی را بهبود می‌بخشد (دیویس، ۱۹۸۹: ۳۲۵).

¹ Subjective Norms

² Theory of Reasoned Action (TRA)

³ Perceived Behavioral Control (PBC)

⁴ Ajzen et al

⁵ Perceived Ease of Use (PEOU)

⁶ Cheng et al

⁷ Perceived Usefulness (PU)

⁸ Davis

عوامل فردی

یکی از مهم‌ترین عوامل درون‌سازمانی که بر عملکرد کارکنان سازمان تأثیرگذار است عوامل فردی است. در این پژوهش بر اساس نظرات خبرگان و اساتید دانشگاهی (تشریح شده در بخش یافته‌ها) پنج بعد احساس مالکیت، تعهد سازمانی، نگرش مثبت، احساس خودکفایی و اعتماد به مدیران تغییر به‌عنوان عوامل فردی انتخاب گردیدند که به‌اختصار شرح داده می‌شوند:

۱. احساس خودکفایی: به نظر اینسلین خودکفایی فردی یعنی «ایجاد روابط بین فردی مناسب و مؤثر، انجام مسئولیت‌های اجتماعی بدون کمک دیگری، انجام تصمیم‌گیری‌های صحیح، حل تعارض و کشمکش‌ها بدون توسل به اعمالی که به خود یا دیگران صدمه می‌زنند» (انسلین^۱، ۲۰۰۸: ۲۱). منظور از خودکفایی فردی آن نوع قابلیت‌ها و مهارت‌های عملی است که موجب رفتارهای مثبت و سازگارانه گردیده و احساس کامیابی، توانمندی و شادمانی را در زندگی فردی و یافتن شغل، رضایت از شغل و ثبات شغل را در زندگی اجتماعی برای فرد پدید می‌آورد (لافتیج و همکاران^۲، ۲۰۰۵: ۳۲۵). (میگلیور و همکاران^۳، ۲۰۰۸: ۳۵). وجه مشترک برداشت‌های گوناگون از مهارت‌های خودکفایی فردی تأکید بر مقوله‌های ذیل است: مهارت‌های اجتماعی، مقابله با هیجانات منفی و استرس، مهارت‌های تصمیم‌گیری، خودکنترلی، ابراز وجود، آگاهی شغلی و حرفه‌ای (نوتا و همکاران^۴، ۲۰۰۶: ۳۷۴).

کاترین مهارت‌های خودکفایی را شامل: شایستگی‌های فردی، قابلیت اعتماد و مهارت‌های اجتماعی می‌داند (کاترین^۵، ۲۰۰۷: ۶۹). هنگامی که کارکنان سازمان احساس کنند که خودشان می‌توانند تصمیم‌گیری کنند و با موفقیت وظایف محوله خود را انجام دهند، تمایل بیشتری به انجام کارهای مختلفی که از آن‌ها خواسته می‌شود خواهند داشت. در این پژوهش متغییر احساس خودکفایی با شاخص‌های تفکر مثبت، سازگاری، توانمندی و خودکنترلی سنجیده می‌شود.

۲. نگرش: نگرش یک حالت آمادگی ذهنی و عصبی برای پاسخ دادن است که از طریق تجربه، سازمان می‌یابد و تأثیر مستقیم و پویا بر رفتار دارد. امروز اغلب محققین معتقدند که مفهوم

¹ Enslin

² Luftig et al

³ Migliore et al

⁴ Nota et al

⁵ Katherine

ساده بیان شده توسط تورستون و فیش بین^۱ مفیدترین تعریف می‌باشد. بدین معنا که نگرش بیانگر احساس مناسب یا نامناسب مشخص در مورد شی مورد بحث است (پیتز و همکاران^۲، ۱۹۸۷:۳۶۱). نگرش بیان احساسات درونی است که منعکس‌کننده هر آنچه یک شخص نسبت به یک‌سری از موضوعات نظر مساعد یا نامساعد دارد، می‌باشد (اسچیفمن^۳، ۱۹۹۴:۳۹). کیان و دانیلس^۴ طی پژوهشی (۲۰۰۸) به بررسی تأثیر فرآیندهای ارتباطات اجتماعی بر بدبینی کارکنان نسبت به تغییر سازمانی پرداختند که نتایج نشان‌دهنده تأثیر سه متغیر کیفیت اطلاعات، بدبینی نسبت به همکاران و اعتماد، بر بدبینی کارکنان نسبت به برنامه‌های تحول سازمانی و به دنبال آن مقاومت در برابر تغییر بود. این‌گونه به ذهن می‌رسد که اگر کارکنان نسبت به طرح‌های تحولی نگرش مثبتی داشته باشند، مشارکت بهتر و سازنده‌تری خواهند داشت، بنابراین اجرای طرح‌های تحول سازمانی با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد. ابعاد نگرش که در این مقاله مورد سنجش قرار گرفته‌اند به سه نوع شناختی، عاطفی و رفتاری تقسیم‌بندی می‌شوند.

۳. تعهد سازمانی: تعهد را شدت تعیین هویت فرد با سازمان خاص و درگیری و مشارکت با آن سازمان تعریف نموده‌اند. شاخص مورد استفاده جهت سنجش این متغیر شامل ارزیابی انگیزش، تمایل به باقی ماندن در سازمان و تعیین هویت فرد با ارزش‌های سازمان می‌باشد (تیموری، ۱۳۹۰:۱۶۹). معمولی‌ترین تعریف تعهد این است که به‌عنوان نگرشی که انعکاس احساساتی مانند دل‌بستگی، هویت و وفاداری نسبت به اهداف می‌باشد در نظر گرفته شود که کمبود آن می‌تواند باعث غیبت کارکنان، جابه‌جایی، ایجاد هزینه‌های کاری، سرقت و نارضایتی شغلی باشد (بروس و همکاران^۵، ۲۰۰۵:۱۴۱). شاید هرگاه کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود متعهد باشند، حمایت بیشتری از برنامه‌های تحولی کنند، همچنین به ارزش‌های سازمان پایبندی بیشتری داشته و همکاری بیشتری با مدیران تغییر داشته باشند. تعهد اخلاقی، هنجاری و رفتاری سه نوع تعهد سازمانی است که در این مقاله به آن پرداخته شده است.

¹ Thurstone and Fishbein

² Peter et al

³ Schiffman et al

⁴ Qian et al

⁵ Bruce et al

۴. اعتماد به مدیران تغییر: چهارمین عامل فردی مورد مطالعه در این پژوهش، اعتماد به مدیران تغییر است. گیبز^۱ (۱۹۷۲) اعتماد سازمانی را به‌عنوان فضایی که افراد در آن احساسات متقابلی از اطمینان، ملایمت و مقبولیت دوطرفه دارند؛ تعریف می‌کند. از دیدگاه مت‌های^۲ (۱۹۸۹) اعتماد سازمانی به‌عنوان احساس اطمینان کارکنان به سودمندی و ثبات رفتار و اظهارات سازمان هنگام مواجهه با شرایط ناپایدار و مخاطره‌آمیز تعریف می‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۴) و الوون (۲۰۰۸). اعتماد سازمانی را به‌عنوان «اعتقاد و اطمینانی می‌داند که کارکنان به مدیران و هم به سازمان و اهداف سازمانی دارند و اینکه فعالیت‌های سازمانی رهبران در راستای منافع کارکنان و سازمان می‌باشد.» اعتماد میزان باور کارکنان به گفته‌های مدیران است (کیسی^۳، ۲۰۰۹: ۱۵۶۹). اعتماد به مدیران تغییر با شاخص‌های اعتماد به مهارت مدیران، اعتماد به اهداف تغییر، پیروی مدیر از دستورالعمل‌ها و اطمینان از دستیابی به اهداف سنجیده می‌شود. توفیق طرح و برنامه تحولی درگرو پذیرش این برنامه‌ها توسط مدیران و کارکنان سازمان است.

۵. احساس مالکیت: آخرین عامل فردی مورد مطالعه در این پژوهش احساس مالکیت است. وقتی مدیران درباره مالکیت صحبت می‌کنند، چیزی که آن‌ها به‌طور معمول می‌خواهند القای مالکیت مالی نیست، بلکه القای مالکیت روان‌شناختی است. مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه شناختی - عاطفی توصیف شده است و حالتی است که در آن افراد احساس می‌کنند، مالکیت جزئی از آن (از نظر ماهیت، چه مادی و چه غیرمادی)، به آن‌ها تعلق دارد. به‌طوری‌که این حس، آگاهی فردی، اندیشه‌ها، عقاید و باورهای معطوف به هدف را منعکس می‌کند (اوریلی^۴، ۲۰۰۲: ۲۰). به نظر می‌رسد اگر کارکنان قدرت تصمیم‌گیری در مورد فعالیت‌های خود را داشته باشند، همچنین اختیار لازم جهت استفاده از منابع مورد نیاز را داشته باشند، همکاری بیشتری در اجرای برنامه‌های سازمانی خواهند داشت. شاخص‌های مالکیت در این مقاله شامل مالکیت ایده، مالکیت منابع، حق تصمیم‌گیری و نفوذ می‌باشد.

¹ Gibbs

² Matthai

³ Casey

⁴ O'Reilly

مدل مفهومی تحقیق

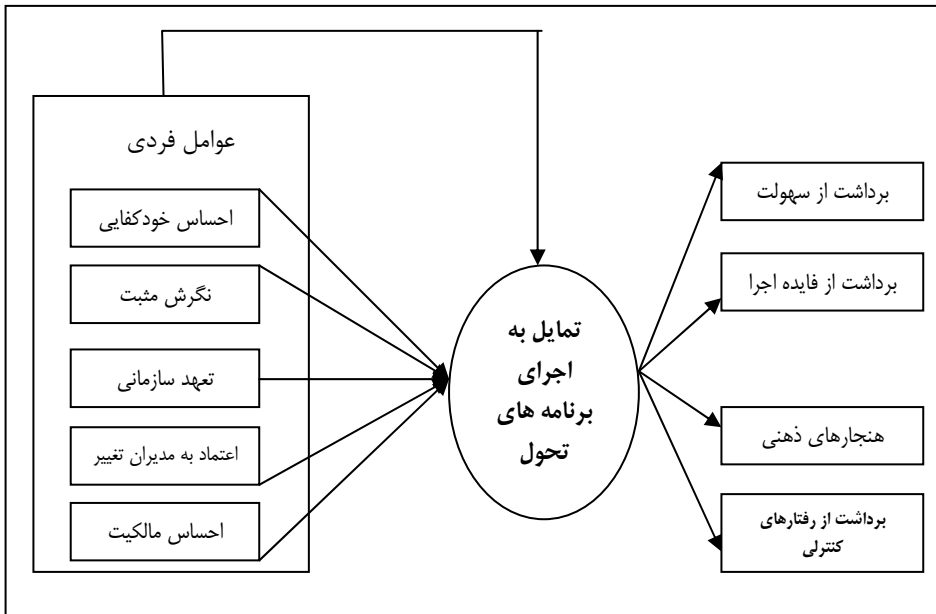
در اعصار مختلف تاریخ، اطلاعات در جنگ همیشه به‌عنوان یکی از عوامل حیاتی مطرح بوده است. طبق نظر کلاوزوتیز^۱ اطلاع ناقص از یک وضعیت می‌تواند یک اقدام نظامی را با بن‌بست روبرو سازد (رضایی، ۱۳۸۶: ۴۱). لیکن در دهه‌های اخیر با توجه به پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، روند جهانی‌سازی و... به‌تبع آن تغییر سیمای جنگ‌های کلاسیک و ظهور مفاهیمی چون جنگ اطلاعات، جنگ سایبری^۲، جنگ هیبریدی^۳ و... اطلاعات به‌عنوان رکن اصلی پیروزی در نبرد از اهمیت دوچندانی برخوردار گردیده است. در این میان با توجه به تغییرات برق‌آسا و نیز پیچیدگی‌های محیط فعالیت، نهادهای اطلاعاتی و امنیتی نیازمند تحول سازمانی و تطبیق دکترین، راهبردها، ساختار، فرآیندها، آموزش، تاکتیک‌ها و... خود بر اساس تحولات محیطی می‌باشند. اتخاذ چنین رویکردی خود نیازمند برنامه‌ریزی دقیق، مستمر، بلندمدت با نگاهی کل‌نگر و ارزش‌محور و نیز با تمرکز بر نقش و جایگاه مدیران و کارکنان به‌عنوان محور سنگ آسیاب تحول در سازمان می‌باشد. با توجه به مغفول ماندن شناسایی روابط، پیشراندها و عوامل مؤثر بر پذیرش و اجرای برنامه‌های تحول سازمانی در عرصه مدیریت نظامی و امنیتی و نیز تأثیر اعتقادات، نگرش‌ها و گرایش‌های فردی کارکنان در این پژوهش به بررسی تأثیر و روابط عوامل فردی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول پرداخته‌ایم. با توجه به فقدان تحقیقات مشابه، پس از واکاوی مطالعات تجربیات مربوط به حوزه سازمان و مدیریت و نیز نهادهای جمع‌آوری، پردازش و انتشار اطلاعات نظامی و نیز مشورت با خبرگان و صاحب‌نظران مدل مفهومی تحقیق مطابق نمودار شماره (۱) تنظیم گردیده است. ابعاد متغیر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی عبارت از برداشت از سهولت اجرا، برداشت از فایده اجرا، هنجارهای ذهنی و برداشت از رفتارهای کنترلی می‌باشند. این ابعاد شامل مجموع ابعاد باورهای رفتاری (تمایلات) مدل پذیرش فناوری و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده می‌باشند. ابعاد متغیر عوامل فردی شامل پنج عامل احساس خودکفایی، نگرش مثبت، تعهد

^۱ Clausewitz

^۲ Cyber warfare

^۳ Hybrid Warfare

سازمانی، اعتماد به مدیران تغییر و احساس مالکیت پس از مرور ادبیات با نظرخواهی از خبرگان حوزه تحقیق (تشریح شده در بخش یافته‌ها) انتخاب گردیده‌اند.



نمودار شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق (منبع یافته‌های تحقیق)

روش تحقیق

در این پژوهش که از نظر هدف کاربردی و از نوع همبستگی است در مرحله اول به منظور احصای ابعاد عوامل فردی پس از مرور ادبیات، مطالعات اکتشافی و بررسی پیشینه تحقیق تعداد ۱۱ بعد از عوامل شخصی مؤثر بر اجرای برنامه‌های تحول شناسایی و سپس با نظرخواهی از تعداد ۷ نفر از خبرگان حوزه مطالعه و اساتید دانشگاهی (پانل خبرگان) بر اساس نتایج آزمون تی یک‌طرفه تعداد ۵ بعد که دارای نمره میانگین اهمیت حداقل ۴ بودند به عنوان ابعاد عوامل فردی انتخاب شدند. در خصوص ابعاد متغیر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول بر اساس نظرات پانل کلیه ابعاد رفتاری (تمایلات) مدل‌های پذیرش فناوری و تئوری رفتار برنامه‌ریزی شده انتخاب گردید. در گام بعد پس از تدوین پرسشنامه‌ای محقق ساخته بر اساس ابعاد مستخرج رابطه عوامل فردی و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول در یگان‌های اطلاعات

نظامی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کلیه کارکنان یک یگان اطلاعات نظامی می‌باشند که تعداد آن‌ها ۲۵۰ نفر بوده و از این میان ۱۰۳ نفر از آن‌ها با استفاده از جدول مورگان و به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند؛ که نهایتاً تعداد ۸۵ پرسشنامه عودت داده شده است.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر ۱۰ تن از خبرگان دانشگاهی و کارشناسان حوزه دفاعی و اطلاعاتی مورد تأیید قرار گرفت و روایی سازه عوامل فردی و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی به وسیله تحلیل عاملی با کمک نرم‌افزار Amos سنجیده شده است که بر اساس آن سطح معناداری هر یک از سنجه‌ها کمتر از $0/05$ بوده و به این صورت روایی پرسشنامه در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شده است که به معنی آن است که گویه‌های پرسشنامه توانسته‌اند به خوبی متغیر مربوط به خود را بسنجند. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای عوامل فردی برابر $0/91$ ، برای عوامل تمایل به اجرای برنامه‌های تحول برابر $0/89$ و برای کل پرسشنامه برابر با $0/95$ بوده است و از آنجا که این ضرایب به دست آمده بالاتر از $0/7$ است پایایی پرسشنامه با ضریب بالایی مورد قبول می‌باشد.

در این پژوهش از آمار توصیفی جهت تحلیل داده‌های جمعیت شناختی استفاده شده است. همچنین از آزمون T تک نمونه‌ای برای تعیین سطح و میزان متغیرها، روش آماری ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون روابط همبستگی متغیرها و از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌ها و محاسبه ضریب رگرسیونی استفاده شده که برای انجام این آزمون‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Amos بهره گرفته شده است.

یافته‌های تحقیق

آمار توصیفی

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه نشان می‌دهد که ۷۸ درصد از آن‌ها افراد متأهل و ۲۲ درصد از آن‌ها مجرد هستند که فراوانی آن‌ها بر اساس تحصیلات، سابقه کار و سن نیز به صورت جدول شماره (۱) است.

متغیرهای جمعیت شناختی	دسته‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۷	۲۰
	فوق دیپلم	۱۳	۱۵/۲۹
	لیسانس	۳۹	۴۷/۰۵
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۶	۱۷/۶۶
	۵ سال و کمتر	۱۳	۱۵/۲۹
سابقه کار	۶ تا ۱۰ سال	۱۹	۲۲/۳۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۴	۲۸/۲۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۷	۲۰
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۲	۱۴/۱۳
	کمتر از ۲۵ سال	۲۳	۲۷/۰۵
سن	۲۶ تا ۳۵ سال	۳۷	۴۳/۵۳
	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۱	۲۴/۷
	بالاتر از ۴۶ سال	۴	۴/۷۲

جدول شماره ۱: یافته‌های جمعیت شناختی (n=۸۵)

تعیین ابعاد متغیر عوامل فردی

به منظور شناسایی ابعاد عوامل فردی مؤثر بر اجرای برنامه‌های تحول پس از مطالعات اکتشافی تعداد ۱۱ متغیر شناسایی و با استفاده از پرسشنامه دارای مقیاس لیکرت در اختیار تعداد ۷ نفر از خبرگان جهت تعیین میزان اهمیت هر بعد در اجرای برنامه‌های تحول قرار گرفت. در این مرحله که تجزیه و تحلیل آن با نرم افزار spss آزمون T یک طرفه صورت پذیرفت متغیرهایی که نمره میانگین آن‌ها کمتر از ۴ بود حذف گردیدند. نتایج این مرحله در جدول شماره ۲ ارائه گردیده است.

ردیف	مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت کارکنان دانشی	میانگین	انحراف معیار	رتبه
۱	احساس مالکیت	۴/۹۱	۰/۲۱	۹/۱۲
۲	اعتماد به مدیران	۴/۸۳	۰/۲۷	۸/۲۵
۳	تعهد سازمانی	۴/۷	۰/۳۲	۸/۰۳
۴	احساس خودکفایی	۴/۶۷	۰/۳۶	۷/۴۵
۵	نگرش مثبت	۴/۶۲	۰/۳۲	۷/۳۶
۶	تجربه کاری	۳/۶۵	۰/۵۲	۶/۹
۷	امنیت اقتصادی	۳/۱	۰/۳۹	۶/۱
۸	مهارت‌های شغلی	۲/۶۹	۰/۴۱	۵/۲۱
۹	امنیت شغلی	۲/۳	۰/۳۷	۴/۰۳
۱۰	تحصیلات	۱/۷۵	۰/۳۶	۳/۲
۱۱	سن	۱/۱۳	۰/۱۶	۲/۸۲

جدول شماره ۲: نتایج شناسایی ابعاد متغیر عوامل فردی

نتایج نشان می‌دهد که به ترتیب ابعاد احساس مالکیت، اعتماد به مدیران، تعهد سازمانی، احساس خودکفایی و نگرش مثبت با کسب نمره بالاتر از ۴ از دیدگاه خبرگان مهم‌ترین عوامل فردی تأثیرگذار بر اجرای برنامه‌های تحول هستند.

تعیین سطح متغیرهای پژوهش

در این تحقیق به منظور تعیین سطح شاخص‌های متغیر وابسته (تمایل به اجرای برنامه‌های تحول) و نیز متغیر مستقل (عوامل فردی) در سازمان هدف مطابق فرضیه ذیل از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{(متغیر مورد نظر در سطح بالایی قرار دارد)} \quad H_1: \mu > 3 \\ \text{(متغیر مورد نظر در سطح بالایی قرار ندارد)} \quad H_0: \mu \leq 3 \end{array} \right.$$

نتایج تعیین سطح متغیرهای مربوط به عوامل فردی در جدول شماره (۳) و یافته‌های تعیین سطح متغیرهای مربوط به تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی در جدول شماره (۴) ارائه گردیده است.

عوامل فردی	آماره t	معناداری دو طرفه	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای میانگین	
				حد پایین	حد بالا
احساس خودکفایی	۶/۵۷۹	۰/۰۰۰	۰/۲۹۲۷۹	۰/۲۰۴۸	۰/۳۸۰۷
نگرش کارکنان	۲/۵۳۰	۰/۰۱۲	۰/۱۵۰۹۰	۰/۰۳۳۰	۰/۲۶۸۸
تعهد سازمانی	۴/۷۰۸	۰/۰۰۰	۰/۲۷۲۵۲	۰/۱۵۸۱	۰/۳۸۶۹
احساس مالکیت	۰/۹۲۳	۰/۳۵۸	۰/۰۵۴۰۵	-۰/۰۶۱۷	۰/۱۶۹۸
اعتماد به مدیران تغییر	۱/۳۱۸	۰/۱۹۰	۰/۰۸۱۰۸	-۰/۰۴۰۵	۰/۲۰۲۷

جدول شماره ۳: آزمون t تک نمونه‌ای برای شاخص‌های عوامل فردی

نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که در سطح خطای ۹۵ درصد میانگین ابعاد احساس مالکیت و اعتماد به مدیران تغییر تفاوت معناداری با سطح متوسط (عدد ۳) ندارد. درحالی‌که میانگین ابعاد احساس خودکفایی، نگرش کارکنان و تعهد سازمانی بیشتر از ۳ بوده و در سطح بالایی قرار دارند.

ابعاد تمایل به اجرای برنامه تحول	آماره t	معناداری دو طرفه	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای میانگین	
				حد پایین	حد بالا
درک از سهولت اجرا	۸/۶۲۰	۰/۰۰۰	۰/۴۶۳۹۶	۰/۳۵۷۶	۰/۵۷۰۳
درک از سودمندی اجرا	-۱/۴۸۳	۰/۱۴۰	-۰/۰۹۲۳۴	-۰/۲۱۵۴	۰/۰۳۰۸
هنجارهای ذهنی	۵/۴۱۵	۰/۰۰۰	۰/۳۱۳۰۶	۰/۱۹۸۸	۰/۴۲۷۳
برداشت از رفتارهای کنترلی	۲/۵۵۳	۰/۰۱۲	۰/۱۲۸۳۸	۰/۰۲۹۰	۰/۲۲۷۷

جدول شماره ۴: آزمون t تک نمونه‌ای برای ابعاد تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمان

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان داده است که تنها میانگین درک از سهولت اجرا تفاوت معناداری با سطح متوسط (عدد ۳) ندارد. همچنین نتایج نشان داده است میانگین درک از سهولت اجرا، هنجارهای ذهنی و برداشت از رفتارهای کنترلی با سطح متوسط تفاوت معنی‌داری دارد و در سطح بالاتری قرار می‌گیرد.

بررسی همبستگی ابعاد متغیرهای مستقل و وابسته

به منظور بررسی همبستگی میان ابعاد عوامل فردی (احساس خودکفایی، نگرش مثبت به تغییر، تعهد سازمانی، احساس مالکیت، اعتماد به مدیران تغییر) و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج این آزمون در جدول (۵) ارائه شده است.

تمایل به اجرای برنامه‌های تحول		عوامل فردی
سطح اطمینان	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	۰/۶۶۴	احساس خودکفایی
	۰/۷۴۷	نگرش مثبت به تغییر
	۰/۷۱۹	تعهد سازمانی
	۰/۶۸۷	احساس مالکیت
	۰/۷۵۱	اعتماد به مدیران تغییر

جدول شماره ۵: ضرایب همبستگی میان ابعاد متغیر عوامل فردی

بر اساس یافته‌های جدول شماره (۵)، بین عوامل فردی و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد و می‌توان گفت هرچقدر که عوامل فردی شرایط بهتر و مناسب‌تری داشته باشند، تمایل کارکنان در پذیرش و اجرای برنامه‌های تحول سازمانی بیشتر خواهد بود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری

در ابتدا پیش از بررسی مدل کلی پژوهش مدل اندازه‌گیری عوامل فردی و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی به صورت جداگانه مورد مطالعه قرار گرفتند که بر اساس خروجی نرم‌افزار Amos و با توجه به محدوده مجاز برای شاخص‌های برازش مدل، همان‌طور که در جدول شماره (۶) نشان داده شده است، نسبت کای دو^۱ به درجه آزادی (CMIN/DF^۲) بین ۱ تا ۵ و ضرایب PCFI و PNFI بالاتر از ۰/۵، ضرایب TLI و CFI نزدیک و بالاتر از ۰/۹ و نیز ضریب RMSEA پایین‌تر از ۰/۰۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ضرایب برازش هر دو مدل اندازه‌گیری در سطح قابل قبول و مطلوب قرار داشته است که بیان می‌کند ابعاد مربوط به عوامل فردی و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی به خوبی توانسته‌اند متغییر وابسته و مستقل را اندازه‌گیری کنند.

نتیجه‌گیری	مدل تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی	مدل عوامل فردی	مهم‌ترین شاخص‌ها
مدل تأیید گردید.	۱۰۰/۹۹۲	۹/۵۳۵	CMIN
مدل تأیید گردید.	۰/۹۶۰	۰/۹۹۸	TLI ^۳
	۰/۸۶۵	۰/۹۲۱	CFI ^۴
مدل تأیید گردید.	۰/۰۹۲	۰/۰۴	RMSEA ^۵
	۲/۲۴۴	۱/۰۵۹	CMIN/DF
	۰/۶۱۹	۰/۵۹۹	PCFI ^۶
	۰/۵۷۹	۰/۵۸۹	PNFI ^۷

جدول شماره ۶: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری عوامل فردی و تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی

¹ Chi-square

² Degree of freedom

³ Tucker-Lewis Index

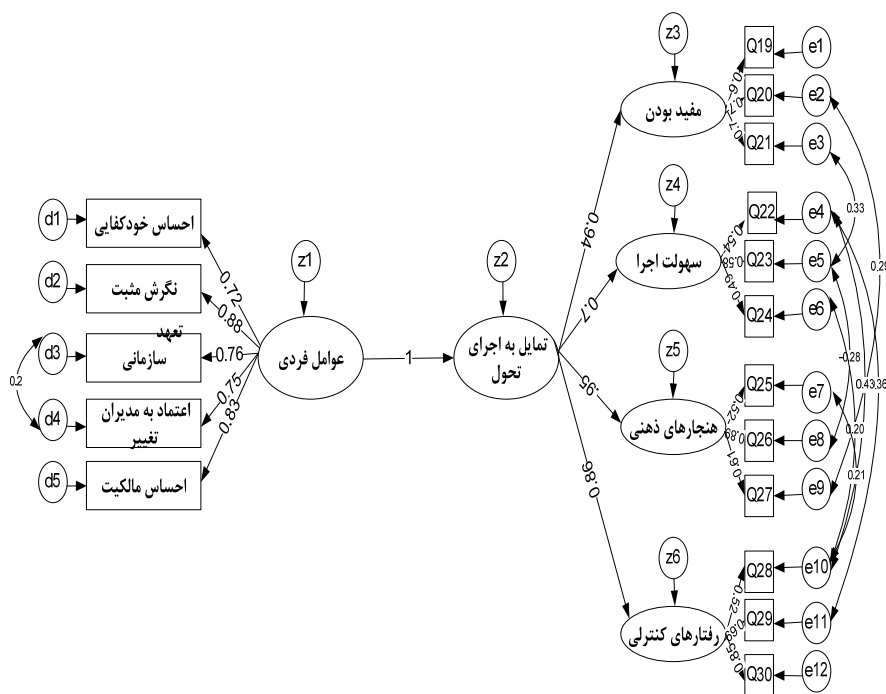
⁴ Comparative Fit Index

⁵ Root Mean Squared Error of Approximation

⁶ Parsimonious Compared Fit Index

⁷ Parsimonious Normed Fit Index

مدل آزمون شده پژوهش نیز برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش با در نظر گرفتن مدل مفهومی ارایه شده در نمودار شماره (۲) در قالب معادلات ساختاری ارایه شده است. ضرایب رگرسیونی بیانگر تأثیر مثبت عوامل فردی بر تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی است. ضریب رگرسیونی استاندارد برابر ۱ می‌باشد و در میان عوامل فردی نگرش مثبت و پس از آن احساس مالکیت بیشترین تأثیر را بر تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی دارند.



نمودار شماره ۲: مدل معادلات ساختاری مربوط به تأثیر عوامل فردی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول

مطابق با نتایج به‌دست‌آمده از آزمون اصلاح شده، نسبت کای دو به درجه آزادی برابر با ۱/۸۱۵ بوده و با توجه به این که حداکثر قابل قبول برای این شاخص بین ۱ تا ۵ است، این شاخص در سطح مطلوب قرار دارد. نتایج به‌دست‌آمده برای ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (شاخص RMSEA)، برابر با ۰/۰۷۴ می‌باشد که برازش بسیار خوب و قابل قبولی را نشان می‌دهد. همچنین سایر شاخص‌های نیکویی برازش که در جدول (۷) ارایه شده است نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل

نهایی و تأیید فرضیه اصلی پژوهش است. به عبارتی بر اساس نتایج می‌توان اذعان داشت که عوامل فردی بر اجرای برنامه‌های تحول در سازمان هدف (یگان اطلاعات نظامی) تأثیر معناداری دارد.

مقدار به دست آمده	مهم‌ترین شاخص‌ها	شاخص‌ها
۲۳۳/۱۰۴	CMIN	شاخص‌های مطلق
۰/۰۰۰	P-value	
۰/۸۶۴	TLI	شاخص‌های تطبیقی
۰/۸۹۴	CFI	
۰/۹	RMSEA	شاخص‌های مقتصد
۲/۱۹۹	CMIN/DF	
۰/۶۹۷	PCFI	
۰/۶۴۴	PNFI	

جدول شماره ۷: شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری تأثیر عوامل فردی بر تمایل به اجرای برنامه‌های تحول

برای آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش، مدل‌های معادلات ساختاری جداگانه‌ای در نظر گرفته شده است که نتایج بررسی و مطالعه آن‌ها در جدول شماره (۸) ارائه شده است.

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب استاندارد رگرسیونی	مقدار بحرانی	p	نتیجه‌گیری
اصلی	عوامل فردی	تمایل به اجرا	۱	۷/۶۷۸	۰/۰۰۰	تأیید گردیده است
فرعی ۱	احساس خودکفایی	تمایل به اجرا	۰/۹۹	۳/۷۳۰	۰/۰۰۰	تأیید گردیده است
فرعی ۲	نگرش مثبت به تغییر	تمایل به اجرا	۱/۰۹	۵/۹۸۸	۰/۰۰۰	تأیید گردیده است
فرعی ۳	تعهد سازمانی	تمایل به اجرا	۰/۸۸	۴/۱۸۸	۰/۰۰۰	تأیید گردیده است
فرعی ۴	احساس مالکیت	تمایل به اجرا	۰/۸۵	۴/۴۵۰	۰/۰۰۰	تأیید گردیده است
فرعی ۵	اعتماد به مدیران	تمایل به اجرا	۰/۹۱	۶/۷۰۰	۰/۰۰۰	تأیید گردیده است

جدول شماره ۸: شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری فرضیه‌های فرعی پژوهش

نتایج آزمون فرضیات فرعی نشان داد که با توجه به $p \leq 0/01$ تمامی فرضیه‌های فرعی مورد تأیید قرار گرفته است و احساس خودکفایی، نگرش مثبت به تغییر، تعهد سازمانی، احساس مالکیت و اعتماد به مدیران بر تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی تأثیر دارند و در میان این عوامل نگرش مثبت از سایر عوامل تأثیرگذارتر می‌باشد. به عبارتی اعتقاد به مثبت و اثربخش بودن تحول و برنامه‌های تغییر بیشترین تأثیر را در اجرای موفقیت آمیز این برنامه‌ها خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

در عصر حاضر و با توجه به تغییرات شگرف در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات و نیز عدم قطعیت و پیچیدگی محیط فعالیت سازمان‌های اطلاعات نظامی، کسب برتری و اشراف اطلاعاتی منوط به نهادینه‌سازی تغییر و تحول مستمر در دکترین، راهبردها، فرآیندها، تاکتیک‌ها و نهادهای فعال در این حوزه می‌باشد. پذیرش و اجرای موفقیت‌آمیز فرآیندهای تحول در حوزه منابع انسانی به‌سان محور چرخ آسیاب تغییر و تحول محقق می‌گردد؛ نتایج آزمون فرضیه اصلی نشان داد که عوامل فردی مورد مطالعه بر تمایل کارکنان سازمان هدف برای پذیرش و اجرای برنامه‌های تحول سازمانی تأثیرگذار بوده است؛ که این یافته‌ها با نتایج تحقیق ناصحی فرد و همکاران هم‌راستا می‌باشد. بررسی مدل اندازه‌گیری تمایل به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی ارائه شده در شکل ۲ نشان داده است که از میان چهار عامل تأثیرگذار بر تمایل کارکنان به اجرای برنامه‌های تحول سازمانی (درک از سهولت اجرا، درک از سودمندی اجرا، هنجارهای ذهنی و برداشت از رفتارهای کنترلی)، هنجارهای ذهنی کارکنان بیشترین تأثیر و برداشت آن‌ها نسبت به سهولت اجرای برنامه‌های تحول سازمانی کمترین تأثیر را بر تمایل کارکنان سازمان مورد مطالعه در اجرای برنامه‌های تحول سازمانی دارد در این مدل پس از اصلاح، تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوب بوده‌اند که نشان‌دهنده آن است که متغیرهای آشکار توان سنجش متغیر پنهان را دارند. همچنین نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های فرعی نشان داد که کلیه ابعاد متغیر عوامل فردی بر اجرای برنامه‌های تحول در یگان اطلاعات نظامی تأثیرگذار بوده‌اند که در این میان نگرش مثبت از سایر عوامل تأثیرگذارتر بوده است و نیز احساس خودکفایی کمترین تأثیر را در مقایسه با سایر عوامل داشته است.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌ها ضروری است افراد دارای نگرش مثبت در سازمان‌های متولی جمع‌آوری، پردازش و اطلاعات نظامی بکار گرفته شوند. لذا به نظر می‌رسد اجرای فرآیندهای پالایشی و آموزشی در خصوص کارکنان کنونی و اصلاح فرآیندهای جذب و تأمین با مد نظر قرار دادن شرایط سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز در سازمان و مشاغل یکی از زیرساخت‌های مورد نیاز برای شکستن مقاومت کارکنان در برابر تغییر، تمایل به اجرای برنامه‌های تحول و نهایتاً موفقیت در طرح‌های تغییر می‌باشد. همچنین نتایج بررسی مدل نشان می‌دهد که مدیران سازمان هدف و نهادهای مشابه در حوزه اطلاعات نظامی باید در اجرای برنامه‌های تحول سازمانی از برنامه ریزی‌های زمان‌بندی شده که نتایج تغییرات را به صورت مرحله‌ای مورد بررسی قرار می‌دهد، استفاده نمایند و بر اساس نتایج به کارکنان بازخورد دهند تا فرآیند اجرای برنامه‌های تحول سازمانی در مسیر درست هدایت شود و کارکنان انگیزه بیشتری برای مشارکت در اجرای برنامه‌ها داشته باشند. صداقت بین کارکنان و سرپرستان و نیز تفویض اختیار و قدرت بر اساس مقدمات و ملاحظات امنیتی موضوعاتی هستند که در این فرآیند نیازمند توجه بیشتری می‌باشند.

موضوعی که در کنار مقوله‌ای چون برگزاری دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای برنامه‌های تحول و به موقع در سازمان باید مد نظر قرار گیرد. از این رو در کنار بازنگری فرآیندهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌های اطلاعاتی چون تناسب شغل و شاغل، مدیریت استعدادها، کیفیت زندگی کاری، ارزیابی عملکرد و... به عنوان زیرساخت‌های اولیه مورد نیاز، در قالب زیرسیستم بهسازی و توسعه منابع انسانی در کنار آموزش‌های تخصصی، بهبود هوش فرهنگی، مهارت‌های زبان‌های خارجه با بهره‌گیری از روانشناسان و مشاوران خارج از سازمان ارائه مشاوره‌ها و آموزش‌های لازم به کارکنان در زمینه افزایش اعتماد به نفس، احساس خودکفایی، غلبه بر استرس و... ضروری به نظر می‌رسد. همچنین بر اساس یافته‌ها پیشنهاد می‌گردد جهت بالا بردن سطح دانش و مهارت مدیران در زمینه طرح‌های تحولی، دوره‌های آموزشی مختلفی برای مدیران برگزار شود. در کنار این مهم در نظر گرفتن بازدیدهای مختلف برای مدیران می‌تواند اجرای طرح‌های تحول تسهیل کند. از دیگر مواردی که می‌توان بدان اشاره نمود لزوم انتخاب افراد شایسته برای هدایت فعالیت‌های ایجاد

تحول نمود، افرادی که کارمندان به آن‌ها اعتماد کافی داشته باشند و آن‌ها را در اجرای برنامه‌ها حمایت کنند. همچنین مدیران باید اهدافی را انتخاب نمایند که قابل قبول و دست‌یافتنی باشد و گرنه عدم دستیابی به اهداف ممکن است منجر به بی‌اعتمادی کارمندان به مدیران شود و در نتیجه تأثیرات سوئی را به همراه داشته باشد

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

- امام خامنه‌ای، سید علی، (۱۳۹۲)، *بیانات در جمع فرماندهان نیروهای مسلح* ۹۲/۱/۱۸، قابل دسترسی در www.leader.ir
۱. ارتش امریکا، (۱۳۸۷)، *عملیات جنگ اطلاعات و الکترونیک*، مترجم: ابراهیم پوردهقان، تهران: انتشارات مرکز آموزشی و پژوهشی شهید سپهبد صیاد شیرازی، چاپ اول.
۲. اردلان، محمدرضا و دیگران، (۱۳۹۴)، *نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان در ارتباط بین رهبری کارآفرین و آمادگی برای تغییر سازمانی*، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۳، شماره ۷۷، صص ۹۹-۱۲۳.
۳. اکبری، منیژه، (۱۳۸۵)، *بررسی رابطه ویژگی‌های فردی و سازمانی کارکنان با میزان پذیرش تغییر از سوی آن‌ها در اداره پست منطقه ۱۳*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۴. ال. دفت، ریچارد، (۱۳۹۳)، *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، مترجم: علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ دهم.
۵. تقوا محمدرضا و هادی عبدالهی، (۱۳۹۲)، *بررسی تأثیر ۵ عامل بزرگ شخصیت بر هوش عاطفی و بهبود تحول سازمانی*، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت، سال ۲۳، شماره ۷۲، صص ۲۳-۴۸.
۶. تیموری، هادی، (۱۳۹۰)، *تحلیل مقایسه‌ای چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دو بخش دولتی و خصوصی صنعت پتروشیمی در ایران و طراحی مدل جامع نظام مدیریت منابع انسانی اثربخش*، پایان‌نامه دکتری مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، گروه مدیریت.
۷. دانایی فرد، حسن و دیگران، (۱۳۸۸)، *ارتقای اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران*، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره چهارم، صص ۵۹-۹۰.

۸. رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۲)، *مبانی رفتار سازمانی*، مترجم: علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ ششم.
۹. رابینز استیفن پی، (۱۳۸۶)، *تئوری سازمان (ساختار و طراحی سازمانی)*، مترجم: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ نوزدهم.
۱۰. رزمخواه محمدرضا و جواد شیخ الاسلام زاده، (۱۳۸۷)، *بررسی نقش مسنت در ارتقاء سامانه اطلاعات نظامی*، مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۳۱ و ۳۲، صص ۱۵۸-۱۳۳.
۱۱. رضایی، بهرام، (۱۳۸۶)، *عملیات اطلاعاتی عامل برتر ساز توان رزمی و برتری اطلاعاتی به عنوان هنر جنگ*، فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال سوم، شماره ۸ و ۹، صص ۵۶-۳۶.
۱۲. زارعی، علی اصغر و مرتضی واحدی، (۱۳۸۹)، *موضوع شناسی اطلاعات نظامی، مطالعات راهبرد دفاعی*، شماره ۱۱۰، صص ۱۱۰-۶۳.
۱۳. سلاجقه، مسلم، (۱۳۹۰)، *تحلیل عوامل مؤثر بر پذیرش بانکداری اینترنتی: مطالعه موردی مشتریان بانک ملت شهر اصفهان*، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
۱۴. شکبیا پور، عنایت الله، (۱۳۸۰)، *دایره المعارف روانشناسی، شامل مباحث مختلف*، تهران: نشر فروغی.
۱۵. شیخ، محمدرضا و حمید حسن پور، (۱۳۹۴)، *طرح ریزی عملیات اطلاعاتی (زمینی)*، تهران: انتشارات دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول.
۱۶. صائی، محمد، (۱۳۸۴)، *گام های دهگانه تحول سازمانی، تحول اداری*، دوره ۶ شماره ۵۰، صص ۲۰-۷.
۱۷. فیروزیان، محمود و محمود دهقان، (۱۳۸۶)، *عوامل مقاومت کارکنان در برابر برنامه‌های بهبود سازمانی*، مجله مدیریت، شماره ۱۲۳ و ۱۲۴، صص ۹-۴.
۱۹. کمیسیون امنیت ملی آمریکا، (۱۳۸۳)، *استراتژی‌های امنیت ملی آمریکا در قرن ۲۱*، مترجمان: جلال دهشگی، بابک راه چمنی و ابوالقاسم راه چمنی، تهران: مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر.
۲۰. گودرزی، علی، (۱۳۸۷)، *تاریخچه و تقسیم بندی اطلاعات*، تهران: انتشارات مرکز آموزشی و پژوهشی شهید سپهبد صیاد شیرازی، چاپ اول.

۲۱. مانزینی اندرو، (۱۳۸۵)، *آسیب شناسی سازمانی*، مترجمان: علی عطا فر، مرضیه قبادی پور و سعید انالوئی، اصفهان: انتشارات دانش پژوهان برین، چاپ اول.
۲۲. محمد پور زندگی، حسین و دیگران، (۱۳۹۶)، *نقش تغییر سازمانی بر بهبود عملکرد مالی و اقتصادی سازمان‌ها (مطالعه موردی بانک شهر)*، فصلنامه اقتصاد مدیریت شهری، شماره هیجدهم، ص ۱۲۶-۱۱۳.
۲۳. محمدزاده عباس، (۱۳۶۹)، *بهبود و بازسازی دانش تغییر و تحول سازمانی*، دانش مدیریت، شماره ۸، صص ۷۷-۵۷.
۲۴. ناصحی فر، وحید و دیگران، (۱۳۹۲)، *الگوی یکپارچه تغییرات سازمانی*، بررسی ابعاد محتوایی، فرآیندی و زمینه‌ای در موفقیت تغییرات سازمانی، مدیریت و توسعه، دوره ۲۶، شماره ۴، صص ۷۲-۴۹.
۲۵. وطن خواه، احمد و ایمان ظهوریان، (۱۳۹۴)، *بررسی الگوی ترجیحات فکری کارکنان و آمادگی آنها برای تغییر سازمانی*، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، شماره ۴، صص ۲۵-۱.
۲۶. یعقوبی، نورمحمد و رویا شاکری، (۱۳۸۷)، *مقایسه تحلیلی مدل‌های پذیرش فناوری با تأکید بر پذیرش بانکداری اینترنتی*، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۴۴-۲۱.

ب) منابع لاتین

1. Appelbaum Steven, Aleksey Cameron, Floris Ensink, Jahnabi Hazarika, Raid Attir, Rouba Ezzedine & Varsha Shekhar (2017); Factors that impact the success of an organizational change: a case study analysis, Industrial and Commercial Training, Vol. 49 Issue: 5, pp.213-230
2. Ajzen I & Fishbein M (1980); Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior, London, Prentice-hall, Englewood Cliffs.
3. Bang Martin (2017); Military intelligence analysis: institutional influence, Doctoral dissertation for the degree of Doctor of Military Sciences, National defence university, Helsinki
4. Barbaroux Pierre (2011); A design-oriented approach to organizational change: insights from a military case study, Journal of Organizational Change Management, Vol. 24 Iss 5 pp. 626 - 639

5. Bruce E & Russell G (2005); Transformational leadership, Organizational Culture and Organizational Effectiveness in Sport Organization, *The Sport Journal*. 4(2) :111-169.
6. Casey Payne & Eime R (2009); Building the health promotion capacity of sport and recreation organizations: A case study of Regional Sports Assemblies, *Decision Support Systems*, 42(3): 1558-1572.
7. Cheng T, Lam D & Yeung A (2006); Adoption of internet banking: An empirical study in Hong Kong, *Decision Support Systems*, 42(1): 1558-1572.
8. Davis F (1989); Perceived usefulness, Perceived ease of use, and user acceptance of information technology, *MIS Quarterly*, 13(3): 319-340.
9. Dotse John, Marijke Akua Adobea Okyireh & Stephen Kodjo Kumako (2013); Evolution of Organizational Development and Implications for Management of Ghanaian Organizations, *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.30
10. Enslin P (2008); Developing The Employability Skills Of Medical Assisting Students In a Vocational High School, (Doctoral Dissertation). Available From Proquest database., 7-53.
11. Gohil Sandip & Prakash Deshpande (2014); A Framework To Map A Practice As Organization
12. Development, *Procedia Economics and Finance* 11, 218 – 229
13. Hao Fu & Kelvin (2015); Globalisation and Its Impact on Military Intelligence, *Journal of the Singapore armed forces*, Vol.41. No.2
14. Hussain Seyed Talib, Shen Lei, Tayyaba Akram, Muhammad Jamal Haider, Syed Hadi, Muhammad Ali (2016) Kurt Lewin process model for organizational change: the role of leadership and employee involvement: a critical review, *Journal of innovation & Knowledge*, in press
15. Katherine M (2007); The Effect of Life Skills Instruction on the Personal- Social Skills Scores Of Rural High School Students With Mental Retardation (Doctoral Dissertation), Available From Proquest database, 1-40.

16. Karakaya Abdullah & Kasim Yilmaz(2013); Problem solving approach at organizational development activities: A Research at Karabuk University, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 99,222-231
17. Keravuori Rose (2018); Expansibility and Army Intelligence. *Parameters* 47(4) .
18. Lee M (2009);Factors influencing the adoption of internet banking: An integration of TAM and TPB with perceived risk and perceived benefit, *Electronic Commerce Research and Applications*, 8(2): 130-141.
19. Luftig R & Muthert D (2005); Patterns of employment and independent living of adult graduates with learning disabilities and mental retardation of an inclusionary high school Vocational Program,*Journal of research in Developmental Disabilities*,26:317
20. Migliore A & Butterworth J (2008); Trends In Outcomes Of The Vocational Rehabilitation Program For Adults With Developmental Disabilities:1995-2005,*Journal of Rehabilitation Counseling Bulletin*,25(1) ,35-44
21. Nota L, Soresi S & Perry J (2006);Quality of Life in Adults With Intellectual Disability, *Journal Of Intellectual Disability Research*, 30,371-38.
22. O'Reilly C (2002); The wrong kind of ownership, *Across the Board*, Sept/Oct, 19-20.
23. Qian Y & Daniels D (2008); A communication model of employee cynicism toward organizational change, *Corporate Communications*, 13.(3) :319-332.
24. Pecht Eyal & Asher Tishler (2015); The value of military intelligence, *Defence and Peace Economics*, 26:2, 179-211
25. Peter J & Olson J (1987); Consumer behavior marketing strategy perspectives, *Homewood, Illinas*.
26. Rizescu Alexandru & Cosmin Tileaga(2016); factors influencing continuous organisational change, *Journal of defence resource management*, Vol.7,Issue2(13),139-145

27. Rudner Martin (2002); The Future of Canada's Defence Intelligence, International Journal of Intelligence and CounterIntelligence, 15: 540±564.
28. Sanjiv Gungadeen, Megan Paull & David Holloway(2018);Partisanship and organisational change in Mauritius, Journal ofOrganizational Change Management, in press
29. Schiffman L & Leslie L (1994); Consumer behavior,(5th ed), New Jersey Perntice Hall
30. Thomas Cummings & Christopher Worley(2009); Organization Development & Change,9th Edition, South-Western Cengage Learning.
31. Thomas Anning-Dorson, Raphael Kofi Odoom, George Acheampong, Ernest & Tweneboah-Koduah(2017);Innovation andorganizational development: the role of organizational leadership, African Journal of Economic and Management Studies, in press
32. Venkatesh V& Davis F (2000); A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies,Management Science , 46(2): 186-204.
33. Wustari Mangundjaya, Dharmayati Utoyo & Permata Wulandari(2015); The role of leadership and employee's condition on reaction to organizational change, Procedia - Social and Behavioral Sciences 172, 471-478