

تأثیر مؤلفه‌های تاب‌آوری خانواده کارکنان سازمان‌های امنیتی بر موفقیت سازمانی در زمان جنگ

● عبدالرضا باقری^۱ ●

استادیار گروه مدیریت دانشگاه فارابی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۰۱

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تعیین میزان تأثیر مؤلفه‌های تاب‌آوری خانواده کارکنان سازمان‌های امنیتی بر موفقیت سازمانی در هنگام جنگ است. سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: کدام مؤلفه‌های تاب‌آوری خانواده در موفقیت سازمانی سازمان‌های امنیتی در زمان جنگ مؤثر هستند؟ و میزان تأثیر هر کدام چقدر است؟ پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به روش پیمایش کمی با رویکرد تحلیل چندمتغیره به بررسی مؤلفه‌های تاب‌آوری خانواده پرداخته و در این راستا با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته از نظرات ۹۸ نفر از کارشناسان شاغل در جامعه اطلاعاتی که به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند بهره‌برداری شده است. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری، برای پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ و برای روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردیده است. داده‌های به دست آمده با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS تحلیل گردید. نتایج حاکی از آن است که: تاب‌آوری خانواده به ترتیب با ۵ مؤلفه (انسجام خانوادگی با ۲۴٪، حل تعارض سازنده با ۲۱٪، سازگاری پویا با ۱۹٪، حمایت درونی با ۱۸٪، و معنابخشی به بحران با ۱۶٪، ضریب مسیر) بیشترین و کمترین تأثیر را در موفقیت سازمان‌های امنیتی در زمان جنگ دارند.

کلید واژگان: تاب‌آوری خانواده، نظریه سیستمی تاب‌آوری خانواده، موفقیت سازمانی، سازمان‌های امنیتی.

امنیتی یک مزیت راهبردی محسوب می‌شود و هرگونه کاهش در ماندگاری نیروها می‌تواند به هزینه‌های قابل توجهی در زمینه آموزش و جایگزینی نیروها منجر شود.

دغدغه دیگر نویسنده آن است که با سال‌ها تجربه کاری و پژوهشی در محیط‌های امنیتی، به‌طور مکرر شاهد این تناقض بوده است که چگونه نیروهای با مهارت‌های فنی و حرفه‌ای بالا گاهی در مواجهه با فشارهای روانی ناشی از تعارضات خانوادگی دچار افت عملکرد می‌شوند درحالی‌که برخی دیگر با وجود شرایط کاری سخت، به دلیل برخورداری از حمایت‌های خانوادگی قوی، به موفقیت‌های چشم‌گیری دست می‌یابند. این مشاهدات عینی، محقق را به این سؤال اساسی هدایت کرده که چرا با وجود سرمایه‌گذاری‌های کلان بر روی آموزش‌های تخصصی و تجهیزات پیشرفته در سازمان‌های امنیتی هنوز شاهد نوسانات قابل توجهی در عملکرد سازمانی هستیم و آیا این نوسانات می‌تواند ریشه در متغیرهای خانوادگی داشته باشد؟

از سوی دیگر تجربه شخصی پژوهشگر از همراهی با خانواده‌های شهدا و ایثارگران به او نشان داده که چگونه برخی خانواده‌ها علی‌رغم فشارهای شدید توانسته‌اند نه تنها خود را حفظ کنند بلکه به منبعی الهام‌بخش برای نیروهای امنیتی تبدیل شوند. این مشاهدات، نویسنده را به این باور رسانده که تاب‌آوری خانواده می‌تواند به عنوان یک منبع راهبردی برای سازمان‌های امنیتی مورد توجه قرار گیرد، نه صرفاً به عنوان یک مسئله شخصی.

از این‌رو، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: کدام مؤلفه‌های تاب‌آوری خانواده کارکنان سازمان‌های امنیتی در موفقیت سازمانی در زمان جنگ مؤثرند؟ بدیهی است هدف اصلی پژوهش عبارت است از: شناسایی مؤلفه‌های مؤثر تاب‌آوری خانواده کارکنان سازمان‌های امنیتی بر موفقیت سازمانی در زمان جنگ. به منظور پرهیز از هرگونه سوگیری، پژوهشگر از بیان فرضیه خودداری نموده است.

پیشینه پژوهش

برای بررسی پیشینه‌های این موضوع منابع متعددی مورد مطالعه قرار گرفته اما به دلیل تخصصی بودن و جنبه‌های امنیتی موضوع، دسترسی آزاد به این‌گونه پژوهش‌ها وجود نداشت هرچند که در هر دو حوزه تاب‌آوری و موفقیت سازمانی به‌طور عام پژوهش شده است. در هر صورت پژوهش‌های زیر

تا حدودی ارتباط بیشتری با موضوع پژوهش کنونی داشته که به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- فضایی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل موفقیت سازمان به ترتیب اولویت‌بندی از نگاه مدیران» اظهار می‌دارد برای اجرای اثربخش مدیریت و موفقیت سازمان باید از عوامل مختلف مؤثر آگاه بود و از آنها استفاده بهینه کرد. ایشان معتقد است درحالی که هدف اساسی عمده‌ترین اهداف برنامه‌ریزی باید تحقق اهداف سازمانی باشد در سازمان‌های معاصر مدیران سازمان‌ها باید به این سؤال‌ها پاسخ دهند که چه ترکیبی از مهارت‌ها در حال حاضر مورد نیاز است؟ یا به چه مهارت‌هایی در آینده نیاز خواهند داشت؟ تمرکز نویسنده در این پژوهش بر تعدادی از عوامل مذکور بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی بر موفقیت سازمان اثر مثبت و معناداری دارد و این اثر در مؤلفه‌های عوامل سازمانی نیز تأیید گردد. پژوهشگر به این نتیجه رسید که اثر مثبت عوامل داخلی سازمان شامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش و فناوری اطلاعات بر موفقیت سازمان در واقع اثر تبیین‌کننده دارند.

- زارعان و همکاران (۱۴۰۰) طی پژوهشی با عنوان «الگوی تاب‌آوری خانواده مبتنی بر تجربیات زیسته» معتقدند تاب‌آوری یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین ویژگی‌هایی است که خانواده را از بحران‌ها و سختی‌ها عبور می‌دهد و باعث شکوفایی آنها می‌شود. ایشان در پژوهش خود به دنبال تهیه و تدوین شاخص‌های الگوی تاب‌آوری خانواده با توجه به بافت فرهنگی و اجتماعی خانواده‌های ایرانی و تجربیات زیسته آنها بودند. پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به تعداد ۱۵ نمونه انجام شد. یافته‌ها نشان دادند که مؤلفه انطباق با واقعیات هستی به عنوان هسته مرکزی الگو و مؤلفه نظام باورها به عنوان عامل علی‌الگو و راهبردهای ارتباطی و انطباقی به عنوان راهبردهای اصلی الگو شناسایی شدند. همچنین سه مؤلفه؛ تاریخچه خانوادگی، بافت فرهنگی و دسترسی به منابع حمایتی اجتماعی به عنوان عوامل زمینه‌ای الگو معرفی گردیدند.

- حاجی آقائزاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با موضوع «اثربخشی آموزش تاب‌آوری خانوادگی بر سازگاری اجتماعی خانواده‌های نظامی» در پی تعیین تأثیر آموزش تاب‌آوری خانوادگی بر سازگاری اجتماعی خانواده‌های نظامی در یکی از شهرک‌های منازل سازمانی نظامی بودند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که آموزش مؤلفه‌های تاب‌آوری خانوادگی بر روی میزان سازگاری اجتماعی خانواده‌های نظامی اثربخش بوده است. در واقع پژوهشگران به این نتیجه رسیدند

که کاربرد آموزش مؤلفه‌های سازگاری اجتماعی در فضای کار برای خانواده‌های نظامی می‌تواند در ارتقای مؤلفه‌های سازگاری اجتماعی و نیز افزایش آگاهی و بالابردن میزان سازگاری اجتماعی آنها اثربخش باشد.

- شمس و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی با رویکرد فراترکیب» معتقدند سازمان‌ها برای توسعه بایستی بتوانند در برابر نوسانات چالش‌های پیش‌رو، سازگار و مقاوم باشند. از این‌رو آشنایی با مفاهیم بنیادی تاب‌آوری و توسعه آن برای همه سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بر همین اساس پژوهشگران با هدف ارائه مدلی برای تاب‌آوری سازمانی مبادرت به بررسی نظام‌مند مطالعات انجام شده (مقالات علمی) در حوزه تاب‌آوری سازمانی از سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹ نمودند. آنها تعداد ۳۴۰ کد را مورد شناسایی قرار دادند و سپس کدها را بر اساس میزان تشابه مفهومی دسته‌بندی و ترکیب نمودند. در نتیجه تعداد ۲۴ مؤلفه و ۸ بعد طبقه‌بندی و تحصیل گردید. ابعاد اثرگذار بر تاب‌آوری سازمانی عبارت‌اند از: مدیریت منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، خلاقیت و نوآوری، یادگیری سازمانی، مدیریت زنجیره تأمین، مدیریت تغییر، عناصر سازمانی و مدیریت تولید و فرآیندها.

- کرمان (۱۴۰۰) در پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد خود با موضوع «نقش فرهنگ سازمانی کارکنان تیپ ۱۱۶ پیاده مکانیزه نراجا در ارتقای تاب‌آوری در شرایط جنگ» بیان می‌کند یکی از عواملی که می‌تواند در تاب‌آوری کارکنان تأثیرگذار باشد، فرهنگ سازمانی است. وی با روش توصیفی پیمایشی و با بهره‌گیری از شیوه‌های میدانی و کتابخانه‌ای به این نتیجه رسیده که: شاخص‌های وجود تعهد سازمانی میان کارکنان، میزان اعتقاد به جمع‌گرایی میان کارکنان، توجه به زمان در انجام امور، وجود حس خطرپذیری میان کارکنان، عملگرایی کارکنان و سلسله مراتب بیشترین نقش را در ارتقای تاب‌آوری کارکنان تیپ ۱۱۶ پیاده مکانیزه در زمان جنگ داشته است. همچنین نامبرده معتقد است به منظور افزایش تاب‌آوری در کارکنان نظامی لازم است ابتدا نسبت به شناسایی وضعیت موجود و مطلوب فرهنگ سازمانی موجود در واحد نظامی و شناخت شکاف احتمالی بین این دو اقدام گردد. به زعم نویسنده این امر از این جهت حائز اهمیت است که امکان دارد به گمان کارکنان، فرهنگ موجود، فرهنگی مطلوب و ایده‌آل باشد بنابراین دیگر موضوع تغییر فرهنگ مطرح نیست بلکه باید فرهنگ موجود را تقویت نمود. با این وجود از آنجایی که فرهنگ به

شدت متأثر از رسالت و راهبردهای سازمان است بنابراین لازم است در راهبردهای سازمانی، راهبرد تغییر و تقویت فرهنگ لحاظ گردد. در این صورت می‌توان به کمک انعطاف‌پذیری در شرح مشاغل کارکنان، افزایش میزان تفویض اختیار و برقراری پیوند مفهومی و عملیاتی میان عملکرد افراد با چشم‌انداز و رسالت سازمانی زمینه تغییر فرهنگ را فراهم نمود.

- بیننده (۱۴۰۱) طی پژوهشی با عنوان «بررسی مبانی تقویت تاب‌آوری در خانواده» معتقد است توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی، در شرایط خطرناک است. تاب‌آوری با تأثیر بر نوع احساس و هیجان فردی باعث نگرش مثبت در زندگی می‌شود. رویکرد تاب‌آوری خانواده فهم دلسوزانه‌ای از چالش‌های زندگی والدینی ایجاد می‌کند، سازگاری را تشویق می‌کند و به جست‌وجوی استعدادهای ناشناخته در شبکه روابط خانوادگی می‌پردازد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد عوامل کلیدی در تاب‌آوری خانواده به سه دسته اصلی شامل نظام باورها، الگوهای سازمانی و فرآیندهای ارتباطی تقسیم می‌شوند که نظام باورها شامل: معنا بخشیدن به ناگواری‌ها، چشم‌انداز مثبت و تعالی و معنویت، الگوهای سازمانی شامل: انعطاف‌پذیری، پیوند و منابع اجتماعی - اقتصادی و فرآیندهای ارتباطی شامل: شفافیت، ابراز آشکار احساسات و حل مسئله مشارکتی می‌شود.

با عنایت به پژوهش‌های انجام شده مورد اشاره، به گمان نویسنده نوآوری این پژوهش می‌تواند مشتمل بر موارد ذیل باشد.

- این مقاله با ترکیب یافته‌های میان‌رشته‌ای از روان‌شناسی خانواده، علوم اعصاب و مطالعات امنیتی می‌تواند به الگوی جدیدی در مدیریت منابع انسانی سازمان‌های امنیتی تبدیل شود. نوآوری اصلی، تغییر پارادایم از نگاه تک‌بعدی به خانواده به عنوان «عامل حمایتی» به دیدگاه «سامانه تاب‌آور یکپارچه» است که جزئی جدایی‌ناپذیر از موفقیت عملیاتی سازمان‌های امنیتی محسوب می‌شود.

- ارائه چارچوب نظری یکپارچه‌گرا با ترکیب مدل تاب‌آوری والش (۲۰۱۶) با نظریه‌های مدیریت بحران سازمانی و ایجاد پیوند مفهومی بین سطوح خرد (خانواده) و کلان (سازمان امنیتی).

- شناسایی مؤلفه‌های خاص سازمان‌های امنیتی از جمله مؤلفه‌های نوظهوری همچون رمزگردانی عاطفی (توانایی خانواده در تبدیل ترس به انگیزه خدمت) و انعطاف‌پذیری هویتی (سازگاری

خانواده با تغییرات مکرر نقش‌های اجتماعی ناشی از محرمانگی شغلی).

- ارائه راه‌کارهای مداخله‌ای نوین از جمله: برنامه‌های اختصاصی شامل: آموزش خانواده‌ها در محیط واقعیت مجازی برای آماده‌سازی در برابر استرس‌های شغلی و مشاوره‌های ژنتیکی برای شناسایی آسیب‌پذیری‌های ارثی در برابر استرس.

مبانی نظری

درباره تاب‌آوری نظریه‌های مختلف و متعددی وجود دارد که در ادامه به پنج نظریه مطرح اشاره می‌شود.

نظریه سامانه‌های تاب‌آور خانواده^۱

نظریه تاب‌آوری خانواده والش توسط مونیکا والش، روان‌شناس و پژوهشگر برجسته در حوزه خانواده مطرح شده است. این نظریه بر توانایی خانواده‌ها در مقابله با بحران‌ها، چالش‌ها و فشارهای زندگی تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه برخی خانواده‌ها می‌توانند در مواجهه با مشکلات نه تنها از هم نپاشند بلکه قوی‌تر نیز بشوند. تاب‌آوری خانواده به عنوان ظرفیت سامانه خانواده برای انطباق، بازسازی و رشد پس از مواجهه با شرایط دشوار تعریف می‌شود. این نظریه بر این ایده استوار است که خانواده‌ها می‌توانند با استفاده از منابع درونی و بیرونی، ساز و کارهای انطباقی را توسعه دهند تا از عهده استرس‌ها و تغییرات زندگی برآیند. والش در نظریه خود بر چندین عامل کلیدی تمرکز می‌کند که به خانواده‌ها کمک می‌کنند تا تاب‌آوری خود را تقویت کنند.

اولین عامل، باورها و معانی مشترک است. خانواده‌های تاب‌آور معمولاً دارای سامانه اعتقادی قوی هستند که به آنها کمک می‌کند تا بحران‌ها را به عنوان چالش‌هایی قابل مدیریت ببینند. این باورها شامل نگرش مثبت به زندگی، امیدواری و اعتقاد به توانایی جمعی برای غلبه بر مشکلات است. برای مثال، برخی خانواده‌ها ممکن است بحران‌ها را به عنوان فرصتی برای یادگیری و رشد تفسیر کنند درحالی‌که دیگران ممکن است آنها را فاجعه بار ببینند. این تفسیرها تأثیر مستقیمی بر نحوه پاسخ‌گویی خانواده به استرس دارد.

1. Family Resilience Theory

عامل دوم، سازماندهی و انعطاف‌پذیری خانواده است. خانواده‌های تاب‌آور معمولاً ساختار منعطفی دارند که به آنها اجازه می‌دهد در مواجهه با تغییرات، نقش‌ها و مسئولیت‌ها را بازتعریف کنند. این انعطاف‌پذیری به معنای نداشتن ساختار نیست بلکه به توانایی خانواده برای تعدیل قوانین و نقش‌ها در پاسخ به شرایط جدید اشاره دارد. برای مثال، در دوران بحران اقتصادی ممکن است اعضای خانواده نقش‌های جدیدی را بر عهده بگیرند یا مسئولیت‌های مالی را به اشتراک بگذارند. این انعطاف‌پذیری از فروپاشی سامانه خانواده جلوگیری می‌کند (Walsh, 2016: 47-50).

سومین عامل، ارتباطات مؤثر است. خانواده‌های تاب‌آور معمولاً دارای الگوهای ارتباطی باز و حمایتی هستند که به اعضا اجازه می‌دهد احساسات، نگرانی‌ها و نیازهای خود را بیان کنند. ارتباطات مؤثر شامل گوش دادن فعال، احترام متقابل و توانایی حل تعارضات به شیوه‌های سازنده است. زمانی که اعضای خانواده احساس می‌کنند شنیده و درک می‌شوند احتمال بیشتری وجود دارد که در مواجهه با مشکلات به یکدیگر تکیه کنند. علاوه بر این ارتباطات واضح و صادقانه به کاهش سوء تفاهم‌ها و تنش‌ها کمک می‌کند.

عامل چهارم، حمایت اجتماعی و منابع بیرونی است. خانواده‌های تاب‌آور معمولاً از شبکه‌های حمایتی قوی برخوردارند که شامل دوستان، اقوام، همسایگان و نهادهای اجتماعی مانند مدارس و مراکز مشاوره می‌شود. این شبکه‌ها می‌توانند در مواقع بحران، منابع عاطفی، مالی و اطلاعاتی را در اختیار خانواده قرار دهند. برای مثال، یک خانواده ممکن است در دوران بیماری یکی از اعضا، از کمک‌های همسایگان یا سازمان‌های خیریه بهره‌مند شود. این حمایت‌های بیرونی بار فشارهای داخلی خانواده را کاهش می‌دهد و به آنها کمک می‌کند تا بهتر با شرایط کنار بیایند (Walsh, 2016: 55-62).

عامل پنجم، توانایی حل مسئله و تصمیم‌گیری جمعی است. خانواده‌های تاب‌آور معمولاً از مهارت‌های حل مسئله کارآمد برخوردارند و می‌توانند در مواجهه با چالش‌ها، راه‌حل‌های خلاقانه‌ای پیدا کنند. این خانواده‌ها تمایل دارند تا تصمیم‌ها را به صورت مشارکتی گرفته و نظرات همه اعضا را در نظر بگیرند. این رویکرد نه تنها احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری را افزایش می‌دهد، بلکه احتمال یافتن راه‌حل‌های مؤثر را نیز بالا می‌برد. برای مثال، در مواجهه با مشکلات مالی، خانواده ممکن است جلسه‌ای تشکیل دهد تا در مورد کاهش هزینه‌ها یا پیدا کردن منابع درآمدی

جدید بحث کنند (Walsh, 2016:65-69).

والش همچنین بر اهمیت تاریخچه خانوادگی و روایت‌های مشترک تأکید می‌کند. خانواده‌هایی که داستان‌های مثبتی از گذشتگان خود دارند، مانند اینکه چگونه اجدادشان بر مشکلات غلبه کردند، معمولاً تاب‌آوری بیشتری از خود نشان می‌دهند. این روایت‌ها به اعضای خانواده حس تداوم و هویت می‌دهند و به آنها یادآوری می‌کنند که آنها نیز می‌توانند بر چالش‌های فعلی غلبه کنند. برای مثال، یک خانواده ممکن است داستان‌هایی از مهاجرت یا جنگ را نقل کند که چگونه با همبستگی و پشتکار بر مشکلات غلبه کردند. این روایت‌ها به عنوان منبعی برای الهام و انگیزه عمل می‌کنند.

علاوه بر این، مراسم و آیین‌های خانوادگی نیز نقش مهمی در تاب‌آوری خانواده ایفا می‌کنند. این آیین‌ها، مانند جشن‌های سالانه، مراسم مذهبی یا حتی عادات روزمره مانند شام خوردن با هم، به خانواده‌ها حس ثبات و پیوستگی می‌دهد. حتی در دوران بحران، حفظ این آیین‌ها می‌تواند به اعضای خانواده احساس امنیت و آرامش بدهد. برای مثال، یک خانواده ممکن است در دوران سوگواری با حفظ برخی سنت‌ها به اعضا کمک کند تا با از دست دادن عزیزانشان کنار بیایند. یکی از جنبه‌های مهم نظریه والش، تأکید بر رشد پس از بحران است. خانواده‌های تاب‌آور نه تنها از بحران‌ها جان سالم به در می‌برند بلکه ممکن است از این تجربیات درس بگیرند و قوی‌تر شوند. این رشد می‌تواند به شکل افزایش همبستگی خانوادگی، تقویت مهارت‌های مقابله‌ای یا حتی تغییر مثبت در ارزش‌ها و اولویت‌های خانواده ظاهر شود. برای مثال، یک خانواده که با بیماری یکی از اعضا روبه‌رو شده است ممکن است پس از بهبودی به اهمیت سلامت و وقت گذراندن با هم بیشتر پی ببرد.

مدل ABC-X خانواده

این مدل کلاسیک توسط هیل¹ ارائه شد و پایه بسیاری از نظریه‌های بعدی شد. مدل توضیح می‌دهد چگونه (رویداد استرس زا) A + (منابع خانواده) B + (درک خانواده از رویداد) C = (نتیجه بحران) X. خانواده‌هایی که منابع بیشتر (B) و درک مثبت‌تری (C) دارند، بهتر با استرس (A) کنار می‌آیند. تحقیقات بعدی نشان داد خانواده‌های تاب‌آور نه تنها از بحران‌ها جان سالم به در می‌برند، بلکه ممکن است پس از بحران عملکردشان حتی بهبود یابد. این مدل به ویژه در مطالعه خانواده‌های

1.Hill

نظریه سرمایه خانوادگی^۱

این نظریه جدیدتر؛ تاب‌آوری خانواده را از منظر سرمایه‌های مختلف تحلیل می‌کند:

- سرمایه اقتصادی (امکانات مادی)

- سرمایه اجتماعی (شبکه‌های حمایتی)

- سرمایه فرهنگی (آموزش، ارزش‌ها)

- سرمایه عاطفی (پیوندهای خانوادگی)

خانواده‌های تاب‌آور قادر هستند این سرمایه‌ها را در زمان بحران بسیج کنند (Arkin et al, 2014: 34). جالب اینکه این نظریه نشان می‌دهد حتی خانواده‌های کم درآمد اگر سرمایه اجتماعی و عاطفی قوی داشته باشند می‌توانند تاب‌آوری بالایی نشان دهند. تحقیقات نشان داده خانواده‌هایی که در اجتماعات مذهبی یا محلی فعال‌اند، اغلب تاب‌آوری بیشتری دارند.

مدل تنظیم هیجانی خانواده^۲

گاتمن^۳ در تحقیقاتش بر نقش حیاتی تنظیم هیجانی در تاب‌آوری خانواده تأکید کرد. بر اساس این نظریه خانواده‌های تاب‌آور:

- هیجانات منفی را بدون انفجار بیان می‌کنند.

- از طنز و شوخی برای کاهش تنش استفاده می‌کنند.

- مراسم تسکین دهنده دارند (مثل در آغوش گرفتن پس از دعوا).

این نظریه نشان می‌دهد خانواده‌هایی که نسبت مثبت به منفی آنها در تعاملات حداقل ۵ به ۱ است،

1. Family Capital Theory
2. Family Emotional Regulation Model
3. Gottman

تاب‌آوری بیشتری دارند.

یعنی به ازای هر تعامل منفی، پنج تعامل مثبت وجود دارد (Gottman, 1999: 21-28). فنون گاتمن امروزه پایه بسیاری از برنامه‌های مشاوره خانواده است.

نظریه چرخه زندگی خانواده^۱

این نظریه تأکید می‌کند تاب‌آوری خانواده در مراحل مختلف چرخه زندگی (ازدواج، فرزندآوری، نوجوانی، خروج فرزندان، پیری) متفاوت است. بحران‌های طبیعی هر مرحله (مثل بحران میان سالی) اگر به درستی مدیریت شوند منجر به رشد خانواده می‌شوند.

مطابق این نظریه خانواده‌های تاب‌آور:

- مراحل گذار را پیش‌بینی می‌کنند.

- نقش‌ها را به موقع تعدیل می‌کنند.

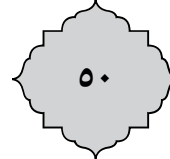
- سنت‌ها را با شرایط جدید تطبیق می‌دهند (Carter & McGoldrick, 2005: 37-45).

این نظریه به ویژه در مشاوره‌های پیش از ازدواج و برنامه‌ریزی برای بازنشستگی مفید است.

با توجه به نظریات ارائه شده، نظریه تاب‌آوری خانواده والش به دلایل زیر به عنوان چارچوب نظری این پژوهش انتخاب می‌گردد:

- ماهیت کل‌نگر و سامانه‌ای نظریه: نظریه والش بر درک خانواده به عنوان یک «سامانه یکپارچه» تأکید دارد که در آن تعامل پویای بین باورها، الگوهای سازمانی و فرآیندهای ارتباطی منجر به تاب‌آوری می‌شود. این رویکرد سامانه‌ای برای مطالعه سازمان‌های امنیتی که خود سامانه‌های پیچیده‌ای هستند، بسیار مناسب است. سازمان‌های امنیتی در زمان جنگ به‌عنوان سامانه‌هایی عمل می‌کنند که عملکرد آنها متأثر از عملکرد زیرسامانه‌هایشان (از جمله خانواده‌های کارکنان) است.

- تمرکز بر بحران و شرایط سخت: نظریه والش به‌طور خاص بر چگونگی پاسخ‌دهی خانواده‌ها به «بحران‌ها و شرایط پراسترس» تمرکز دارد. جنگ به‌عنوان اوج شرایط بحرانی و پراسترس،



بستری ایده‌آل برای آزمودن این نظریه فراهم می‌کند. این نظریه چهارچوبی مفهومی ارائه می‌دهد تا سازوکارهایی را شناسایی کند که طی آن خانواده‌های تاب‌آور از طریق کاهش استرس ناشی از جنگ، افزایش تمرکز و بهبود عملکرد روانی کارکنان، به صورت غیر مستقیم بر موفقیت عملیات‌های امنیتی تأثیر می‌گذارند.

- وجود مؤلفه‌های قابل سنجش و عملیاتی‌سازی: نظریه والش مؤلفه‌های تاب‌آوری را در سه دسته قابل اندازه‌گیری ارائه می‌دهد: سامانه باورهای خانوادگی (مانند معناسازی از رنج، نگرش مثبت)، الگوهای سازماندهی خانوادگی (نعطاف‌پذیری، پیوندهای اجتماعی) و فرآیندهای ارتباطی (ارتباط شفاف، حل تعارض). این مؤلفه‌ها به راحتی قابل تبدیل به متغیرهای کمی و کیفی در پژوهش هستند. برای مثال، می‌توان «انعطاف‌پذیری نقش‌ها» را در خانواده‌های کارکنان امنیتی طی جنگ با شاخص‌هایی مانند توزیع وظایف در غیاب عضو خانواده اندازه گرفت.

- توجه به بافت و زمینه (جنگ): نظریه والش بر اهمیت «زمینه و بافت» در شکل‌گیری تاب‌آوری تأکید می‌کند. جنگ به عنوان یک پدیده و بافت خاص، نیازمند سازگاری‌های منحصر به فرد در خانواده‌هاست. این نظریه به پژوهشگر کمک می‌کند تا مشخص کند کدام مؤلفه‌های تاب‌آوری (مثلاً «سامانه باورها» یا «انعطاف‌پذیری») در شرایط جنگ از اهمیت بیشتری برخوردارند و چگونه این مؤلفه‌ها در این بافت خاص عمل می‌کنند.

- قابلیت تبیین سازوکارهای علی: این نظریه تنها به همبستگی بین متغیرها نمی‌پردازد، بلکه «سازوکارهای واسطه‌ای» را که از طریق آنها تاب‌آوری خانواده بر موفقیت سازمان تأثیر می‌گذارد، تبیین می‌کند.

برای مثال:

باورهای خانوادگی ← کاهش استرس روانی کارکنان ← افزایش دقت در عملیات

انعطاف‌پذیری نقش‌ها ← تداوم خدمت کارکنان ← حفظ تجربه سازمانی

تاب‌آوری خانواده

تاب‌آوری خانواده به توانایی سامانه خانواده در سازگاری، مقاومت و رشد پس از مواجهه با بحران‌ها اشاره دارد. این مفهوم بر ظرفیت خانواده برای حفظ عملکرد مطلوب، تقویت پیوندهای عاطفی و تبدیل چالش‌ها به فرصت‌های یادگیری تأکید می‌کند (Walsh, 2016:81).

ویژگی‌های کلیدی تاب‌آوری خانواده عبارت است از:

۱- **سازگاری پویا**: یعنی توانایی تعدیل ساختار و نقش‌ها در شرایط استرس‌زا. به عبارت دیگر سازگاری پویا در چارچوب تاب‌آوری خانواده به توانایی سامانه خانواده در تعدیل ساختارها، نقش‌ها و تعاملات خود در پاسخ به تغییرات محیطی یا بحران‌ها اشاره دارد. این فرآیند مستلزم انعطاف‌پذیری در الگوهای ارتباطی، توزیع مجدد مسئولیت‌ها و بازتعریف هنجارهای خانوادگی برای حفظ عملکرد مطلوب در شرایط استرس‌زا است. به‌عنوان مثال، خانواده‌هایی که با بیماری مزمن یکی از اعضا مواجه می‌شوند، ممکن است با بازخوانی نقش‌های سنتی (مانند واگذاری مسئولیت‌های مالی به فرزندان یا تغییر تقسیم کار خانگی) سازگاری نشان دهند (Patterson, 2002:237). این نوع سازگاری یک فرآیند فعال محسوب می‌شود که نه تنها شامل واکنش به بحران، بلکه شامل پیش‌بینی تغییرات و ایجاد آمادگی برای چالش‌های آینده نیز هست. مطالعات نشان می‌دهند خانواده‌های دارای سازگاری پویا، در مواجهه با استرس‌های مزمن (مانند مشکلات اقتصادی یا بیماری‌های صعب‌العلاج) بهتر عمل می‌کنند، چرا که قادرند بدون از دست دادن انسجام درونی، ساختار خود را با شرایط جدید هماهنگ سازند (Henry et al, 2015:31).

۲- **حمایت درونی**: یعنی وجود شبکه‌های عاطفی و ارتباطی قوی بین اعضای خانواده. حمایت درونی در چارچوب تاب‌آوری خانواده به شبکه ارتباطات عاطفی و کارکردی بین اعضای خانواده اشاره دارد که طی آن منابع روانی - اجتماعی مانند عشق، پذیرش، همدلی و کمک‌های عملی در مواجهه با استرس‌ها مبادله می‌شود (Walsh, 2016:86). این سازه بر سه سازوکار اصلی استوار است: نخست، وجود پیوندهای دلبستگی ایمن که امکان ابراز آسیب‌پذیری بدون ترس از قضاوت را فراهم می‌کند. دوم، دسترسی به سرمایه‌های روانی مشترک مانند حس شوخ‌طبعی، خوش‌بینی یا ارزش‌های معنوی که به‌عنوان ضربه‌گیر استرس عمل می‌کنند. سوم، الگوهای کمک‌رسانی متقابل که در آن اعضا بر اساس نیازهای متغیر، نقش حمایتی خود را تنظیم می‌کنند (Henry et al, 2015:33).

۲- **حمایت درونی:** شبکه‌های عاطفی قوی در خانواده (مانند ارتباطات صمیمانه بین زوجین) باعث کاهش استرس‌های شغلی کارکنان می‌شود. این امر به‌ویژه در مشاغل پر تنش امنیتی حیاتی است زیرا مطالعات روی نیروهای ویژه نشان می‌دهد کارکنانی که حمایت عاطفی خانوادگی دریافت می‌کنند، ۴۰٪ کمتر دچار اختلال اضطراب پس از حادثه^۱ (PTSD) می‌شوند و تصمیم‌گیری بهتری در شرایط بحرانی دارند (Southwick et al, 2014:28).

۳- **معنا بخشی به بحران:** خانواده‌هایی که می‌توانند مشاغل پرخطر را به‌عنوان «خدمت به کشور» تفسیر کنند، به کارکنان کمک می‌کنند با چالش‌های اخلاقی این مشاغل کنار بیایند. این نگرش مثبت، تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد و از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. پژوهش‌ها در سازمان سیا نشان داده است کارکنانی که خانواده‌هایشان به مأموریت‌ها معنا می‌دهند، ۳۰٪ بیشتر در سازمان می‌مانند (Harms et al, 2018:16).

۴- **انسجام خانوادگی:** پیوندهای قوی خانوادگی، پشتوانه‌ای برای کارکنان ایجاد می‌کند تا در محیط‌های پر استرس (مانند عملیات‌های مخفی) عملکرد پایدار داشته باشند. در واقع انسجام خانواده از طریق سازوکارهای عصبی - روانی مانند ترشح اکسی‌توسین^۲، اضطراب را کاهش می‌دهد و تمرکز را بهبود می‌بخشد (Carter, 2014:61).

۵- **حل تعارض سازنده:** خانواده‌هایی که مهارت مدیریت اختلافات را دارند، تنش‌های ناشی از برنامه‌های کاری غیرقابل پیش‌بینی را کاهش می‌دهند. از همین رو کارکنان امنیتی با تعارضات خانوادگی کمتر، اشتباهات امنیتی کمتری مرتکب می‌شوند. بر اساس تحقیق در مؤسسه MITRE^۳، ۶۰٪ نقض‌های امنیتی توسط نیروهای ناراضی رخ می‌دهد که ریشه در مشکلات خانوادگی دارد (Anderson, 2020:41).

موفقیت سازمانی

موفقیت سازمانی در سازمان‌های امنیتی به دستیابی به اهداف راهبردی با حفظ تعادل میان کارایی عملیاتی، امنیت ملی، سلامت نیروی انسانی و مسئولیت‌های اجتماعی تعریف می‌شود (Born et al, 2015:14).

1. Post Traumatic Stress Disorder

2. Oxytocin

۳. MITRE: شرکت میتیر (تأسیس ۱۹۵۸م) یک سازمان غیرانتفاعی آمریکایی با دو دفتر مرکزی در بدفورد، ماساچوست و مک‌لین، ویرجینیا است. این شرکت، مراکز تحقیق و توسعه با بودجه فدرال را مدیریت می‌کند که از سازمان‌های مختلف دولتی ایالات متحده در زمینه‌های هوانوردی، دفاع، مراقبت‌های بهداشتی، امنیت داخلی و امنیت سایبری و موارد دیگر پشتیبانی می‌کنند.

برخلاف سازمان‌های تجاری که موفقیت را عمدتاً با شاخص‌های مالی می‌سنجند، سازمان‌های امنیتی باید معیارهای پیچیده‌تری را در نظر بگیرند که مهم‌ترین این معیارها عبارت‌اند از:

۱- **تحقق مأموریت‌های محرمانه:** اثربخشی در انجام عملیات‌های امنیتی بدون افشای روش‌ها یا منابع، که با شاخص‌های کیفی مانند «حفظ غافلگیری راهبردی» یا «پیشگیری از تهدیدات» ارزیابی می‌شود (Gill, 2012:27). برای مثال، سازمان‌های امنیتی موفق، آنهایی هستند که بتوانند حملات را قبل از وقوع ختنی کنند نه صرفاً با واکنش پس از حادثه.

۲- **تاب‌آوری نیروی انسانی:** توانایی حفظ سلامت روانی و وفاداری کارکنان در محیط‌های پر استرس. تحقیقات روی سازمان‌های اطلاعاتی نشان می‌دهد نرخ پایین «فرسودگی شغلی» و «خروج نیروهای متخصص» از شاخص‌های کلیدی موفقیت هستند (Sanders et al, 2020:12). برنامه‌های مراقبت روان‌شناختی و حمایت از خانواده کارکنان در این زمینه حیاتی است.

۳- **امنیت سایبری و فناوری:** در عصر دیجیتال، موفقیت سازمان‌های امنیتی به توانایی آنها در مقابله با تهدیدات سایبری و استفاده از فناوری‌های پیشرفته (مانند هوش مصنوعی) گره خورده است (Rid & Buchanan, 2015:11). برای نمونه، کشف به موقع نفوذ به شبکه‌های داخلی یک شاخص عملکرد محسوب می‌شود.

۴- **اعتماد عمومی و مشروعیت:** برخلاف تصور رایج، سازمان‌های امنیتی نیازمند اعتماد جامعه هستند. موفقیت آنها به حفظ تعادل میان «شفافیت کنترل‌شده» و «محافظة از اسرار» بستگی دارد (Marx, 2018:79). رسوایی‌های اخلاقی (مانند سوءاستفاده از قدرت) می‌تواند مشروعیت سازمان را برای دهه‌ها تخریب کند.

۵- **هماهنگی بین سازمانی:** توانایی همکاری با نهادهای داخلی (مانند پلیس) و بین جامعه اطلاعاتی بدون از دست دادن استقلال عملیاتی (Aldrich, 2018:38). مثلاً، سازمان‌های حفاظت اطلاعات که بتوانند با پلیس در پرونده‌های مفاسد اقتصادی یا قاچاق مواد مخدر هماهنگ عمل کنند، نتایج بهتری کسب می‌کنند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی بوده و به روش پیمایش کمی با رویکرد تحلیل چندمتغیره به شمار می‌رود زیرا به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مستقل (تاب‌آوری خانواده) و متغیر وابسته (موفقیت سازمانی) می‌پردازد. از منظر نوع داده‌های پژوهش، کمی به حساب می‌آید. جامعه آماری مشتمل بر ۹۸ نفر از کارشناسان در دسترس سازمان‌های امنیتی است. در پژوهش حاضر، جهت سنجش روایی پرسشنامه محقق ساخته با ۲۰ سؤال بسته، از روش روایی محتوا و سازه استفاده شده است. برای سنجش روایی محتوا، پرسشنامه در اختیار گروه خبرگی ۱۰ نفره قرار گرفت. خبرگان تحقیق شامل متخصصان نظری و کارکنانی هستند که پیشینه حضور در عملیات‌های دفاعی دارند. ایشان به روش دلفی مبادرت به ارزیابی کیفی پرسشنامه نمودند. بدین گونه که بسته اولیه پرسشنامه شامل اهداف پژوهش، چارچوب نظری و تعاریف متغیرها برای ایشان ارسال و سپس در مورد کفایت گویه‌ها، وضوح و فهم پذیری، مرتبط بودن و حساسیت فرهنگی و امنیتی نظرات جمع‌بندی و پرسشنامه بر اساس نظرات کیفی اصلاح و تأیید گردید. گویه‌های تأیید شده گروه خبرگی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱- گویه‌های مؤلفه‌های تاب‌آوری خانواده

ردیف	مؤلفه	سنجه
۱	سازگاری پویا	انعطاف‌پذیری خانواده من در برابر تغییر برنامه‌های کاری غیرمنتظره، به من کمک می‌کند با تمرکز بیشتری به مأموریت‌های محوله برسم.
۲		توانایی خانواده من در تقسیم نقش‌های جدید هنگام مأموریت‌های طولانی، استرس شغلی من را کاهش می‌دهد.
۳		سازگاری سریع خانواده با شرایط بحرانی، تصمیم‌گیری من در فعالیت‌های امنیتی را بهبود می‌بخشد.
۴		انعطاف‌پذیری خانوادگی‌ام، وفاداری من به سازمان را افزایش می‌دهد.

حمایت عاطفی بدون قضاوت خانواده، خطاهای امنیتی ناشی از استرس را در من کاهش می‌دهد.	۵	حمایت درونی
احساس امنیت ناشی از حمایت خانواده، ریسک‌پذیری حساب‌شده در عملیات‌ها را افزایش می‌دهد.	۶	
درک خانواده از فشارهای شغلی من، تعهد سازمانی‌ام را تقویت می‌کند.	۷	
پشتیبانی خانوادگی، توانایی مرا برای کار تیمی در اقدامات امنیتی افزایش می‌دهد.	۸	
تفسیر مثبت خانواده از خطرات شغلی به‌عنوان «خدمت به کشور»، انگیزه‌ام برای انجام مأموریت‌ها را افزایش می‌دهد.	۹	معنابخشی به بحران
نگرش خانواده‌ام به شغل من به‌عنوان یک «فریضه ملی»، دقت عملیاتی‌ام را بهبود می‌بخشد.	۱۰	
باور خانوادگی به اهمیت مأموریت‌های من، تاب‌آوری‌ام در برابر شکست‌های عملیاتی افزایش می‌دهد.	۱۱	
تعبیر خانواده از سختی‌های شغلی به‌عنوان «آزمایش الهی»، گزارش‌دهی شفاف خطاها را در من تقویت می‌کند.	۱۲	
پیوندهای عاطفی قوی در خانواده، اطمینان از پشتیبانی پایدار در مأموریت‌های پرخطر را فراهم می‌کند.	۱۳	انجام خانوادگی
احساس تعلق خانوادگی، مسئولیت‌پذیری‌ام در قبال اسرار سازمانی را افزایش می‌دهد.	۱۴	
وحدت خانواده در بحران‌ها، قضاوت اخلاقی مرا در منطقه خاکستری عملیاتی بهبود می‌بخشد.	۱۵	
همبستگی خانوادگی، مشارکت فعالم در فعالیت‌های جمعی سازمان را افزایش می‌دهد.	۱۶	

مهارت خانواده در مدیریت اختلافات، توانایی مرا برای تنش زدایی در عملیات تقویت می کند.	حل تعارض سازنده	۱۷
حل غیر خشونت آمیز تعارضات خانوادگی، رویکرد من در برخورد با منابع انسانی را بهبود می بخشد.		۱۸
الگوی ارتباطی سازنده در خانواده، گزارش نویسی دقیقم را ارتقا می دهد.		۱۹
مدیریت تعارض در خانواده، توانایی مرا در پیش بینی تهدیدات داخلی افزایش می دهد.		۲۰

برای سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی و مقدار بار عاملی هر سازه استفاده شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲- بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس

پایایی ترکیبی بزرگتر از ۰/۷	آلفای کرونباخ بزرگتر از ۰/۷	AVE بزرگتر از ۰/۵	بارعاملی بزرگتر از ۰/۴	گویه	متغیر
۰/۸۲۶۶	۰/۷۵۲۴	۰/۵۸۲	۰/۷۹۲	Q1	سازگاری پویا
			۰/۸۸۹	Q2	
			۰/۸۶۶	Q3	
			۰/۷۴۵	Q4	
۰/۸۳۸۸	۰/۷۴۳۲	۰/۶۱۰	۰/۷۲۳	Q5	حمایت درونی
			۰/۶۹۸	Q6	
			۰/۷۱۸	Q7	
			۰/۷۳۴	Q8	

۰/۸۴۳۹	۰/۷۶۸۱	۰/۵۴۷	۰/۷۷۹	Q9	معنابخشی به بحران
			۰/۸۰۶	Q10	
			۰/۷۷۴	Q11	
			۰/۷۷۸	Q12	
۰/۸۳۹۲	۰/۸۱۰۲	۰/۵۸۹	۰/۶۵۲	Q13	انسجام خانوادگی
			۰/۶۹۴	Q14	
			۰/۸۵۲	Q15	
			۰/۶۶۸	Q16	
۰/۸۷۵۴	۰/۷۹۵۱	۰/۶۲۷	۰/۷۱۲	Q17	حل تعارض سازنده
			۰/۷۲۶	Q18	
			۰/۶۹۸	Q19	
			۰/۷۴۱	Q20	

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌گردد، بارهای عاملی تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۴ است. در نتیجه در مدل کلی، هیچ یک از سؤالات حذف نمی‌شوند. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ گویه‌های مورد سنجش در هریک از متغیرهای مورد بررسی بالاتر از ۰/۷ است، می‌توان نتیجه گرفت که پایایی پرسشنامه در سطح خوبی قرار داشته و مورد تأیید است.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. این روش از دو گام اساسی تشکیل شده است؛ گام نخست، بررسی نیکویی مدل و گام بعد، مشخص کردن مقدار اثر متغیرها بر همدیگر است.

الف) نیکویی مدل اندازه‌گیری

در این تحقیق از روش حداقل مربعات جزئی توسط نرم افزار PLS و روش هالاند به منظور بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و اثر متغیرها بهره گرفته شده است.

بر اساس داده‌های جدول ۲ مقادیر آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده و بیانگر

پایایی قابل قبول است. با استفاده از پایایی ترکیبی نیز نیکویی مناسب مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود چرا که بر اساس داده‌های جدول ۲ مقدار تمامی متغیرها بیش از ۰/۷ هستند. از سوی دیگر با توجه به داده‌های جدول ۲ که مقادیر بارهای عاملی تمامی گویه‌ها بیش از ۰/۵ است موجب تأیید پایایی مدل از هر نظر می‌گردد.

روایی همگرا ابزار دیگری است که برای سنجش نیکویی مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار برده می‌شود. با توجه به داده‌های جدول ۳، مشاهده می‌گردد که میزان میانگین واریانس استخراج شده و روایی همگرا برای تمامی متغیرها به ترتیب بیش از ۰/۷ و ۰/۵ می‌باشد که بیانگر آن است که ابزار اندازه‌گیری به‌خوبی می‌تواند متغیرهای مکنون (مستقل و وابسته) پژوهش را اندازه‌گیری و ارزیابی نماید.

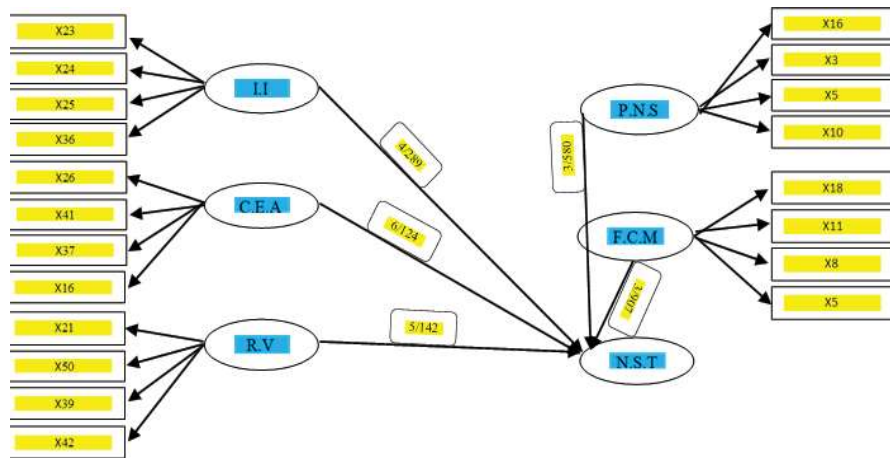
جدول ۳- روایی و پایایی پرسشنامه

پایایی (آلفای کرونباخ)	روایی همگرا		روایی همگرا (CR)
	میانگین واریانس (AVE)	میانگین واریانس (AVE)	
۰/۷۵۲۴	۰/۶۸۳	۰/۵۸۲	سازگاری پویا
۰/۷۴۳۲	۰/۷۷۱	۰/۶۱۰	حمایت درونی
۰/۷۶۸۱	۰/۶۰۱	۰/۵۴۷	معنابخشی به بحران
۰/۸۱۰۲	۰/۷۰۱	۰/۵۸۹	انسجام خانوادگی
۰/۷۹۵۱	۰/۸۲۱	۰/۶۲۷	حل تعارض سازنده

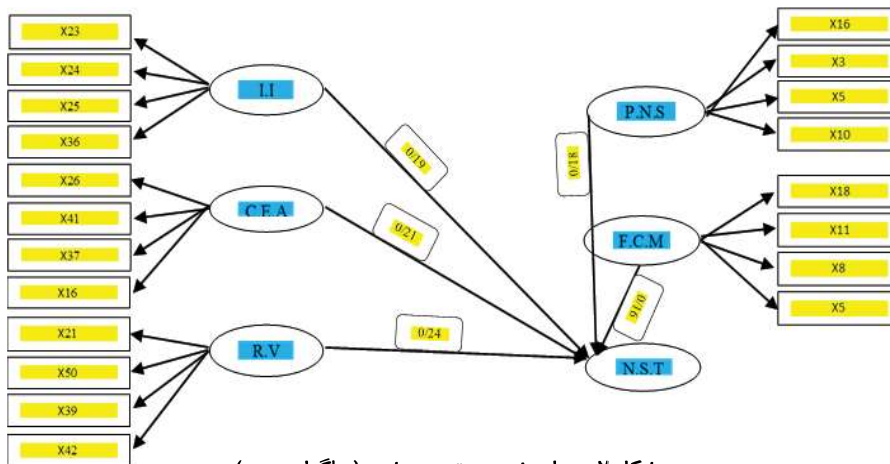
ب) آزمون مقدار اثر متغیرها

گام دوم از معادلات ساختاری، آزمون مقدار اثر متغیرها است. به منظور آزمون اثر متغیرها ابتدا مقدار ضرایب معناداری Z (t-value) با مقدار جدول (۱/۹۶) مقایسه شده اگر بزرگتر بود تأثیرات تأیید می‌شود و برعکس. ضریب‌های مسیر هم مقدار همبستگی متغیرها را نشان می‌دهد. خروجی‌های Smart PLS در شکل‌های ۱ و ۲ مقدار معناداری t و ضریب مسیر را نشان می‌دهد.

با توجه به اینکه مقدار معناداری t آماری در سطح اطمینان ۹۵٪ در خارج از فاصله $1/96$ و $-1/96$ است، حاکی از تأیید مقدار اثر متغیرهای تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ است.



شکل ۱- مدل پژوهش با ضرایب معناداری Z (t-value)

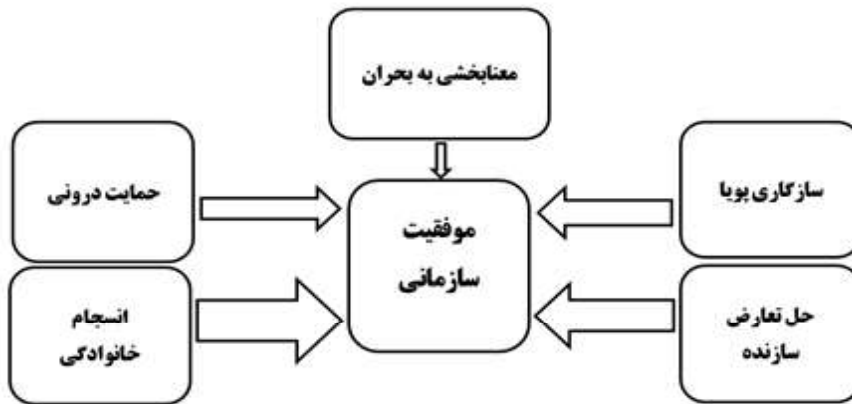


شکل ۲- مدل مفهومی تدوین شده (دیاگرام مسیر)

در شکل ۱ مشاهده می‌شود که در مدل پژوهش ضریب تمامی مسیرها بزرگتر از $1/96$ است که این معنادار بودن روابط میان سازه‌ها را نشان می‌دهد.

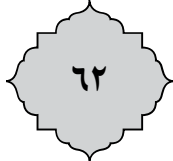
در شکل ۲ نیز مشاهده می‌شود که ضریب مسیر برای تمامی متغیرهای مستقل و وابسته عددی مثبت و بین ۱ و ۱- است. بنابراین بین متغیرهای مستقل و وابسته یک رابطه خطی و مثبت وجود دارد. با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که انسجام خانوادگی با ضریب مسیر ۰/۲۴ بیشترین تأثیر را در موفقیت سازمان‌های امنیتی در زمان جنگ داشته و متغیر معنابخشی به بحران با ضریب مسیر ۰/۱۶ کمترین تأثیر را در موفقیت سازمان‌های امنیتی در زمان جنگ دارد.

با عنایت به مبانی نظری، متغیرهای پژوهش و یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها یک مدل مفهومی طراحی گردید که در شکل ۳ آمده است. نکته قابل توجه آن است که در مدل مفهومی، قطر فلش به تناسب کاهش میزان تأثیرگذاری مؤلفه بر موفقیت سازمان باریکتر می‌شود.



شکل ۳- مدل مفهومی پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها



تاب‌آوری خانواده به‌عنوان یک عامل کلیدی در عملکرد سازمان، به‌ویژه در سازمان‌های امنیتی که با استرس‌های مزمن و فشارهای کاری شدید سروکار دارند، نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند. به‌خصوص اگر شرایط جنگی بر کشور حاکم باشد. تحقیقات نشان می‌دهد کارکنان سازمان‌های امنیتی که از خانواده‌های تاب‌آور برخوردارند، عملکرد شغلی بهتر، تعهد سازمانی بالاتر و توانایی بیشتری در مدیریت بحران‌های شغلی دارند. ترتیب اولویت تأثیرگذاری مؤلفه‌های تاب‌آوری خانواده کارکنان سازمان‌های امنیتی بر موفقیت سازمانی در زمان جنگ به شرح زیر است:

الف) انسجام خانوادگی: این مؤلفه بیشترین تأثیر را در موفقیت سازمانی سازمان‌های امنیتی دارد. دلیل این انتخاب را می‌توان در چند بعد تحلیل کرد:

- پایداری و ثبات روانی کارکنان: سازمان‌های امنیتی نیازمند افرادی هستند که از ثبات روانی و عاطفی بالایی برخوردار باشند. انسجام خانوادگی به معنای پیوندهای قوی، حمایت متقابل و احساس تعلق در خانواده است که باعث می‌شود کارکنان در محیط پرتنش شغلی، از پشتوانه‌ای محکم برخوردار باشند. این امر به آنها کمک می‌کند تا تحت فشارهای عملیاتی، عملکرد بهتری داشته باشند.

- کاهش استرس شغلی و افزایش تمرکز: کارکنان سازمان‌های امنیتی غالباً با موقعیت‌های خطرناک و پراسترس مواجه هستند. اگر خانواده به‌عنوان یک محیط امن و منسجم عمل کند فرد می‌تواند با آرامش بیشتری به مأموریت‌های خود پردازد. در مقابل، اختلافات خانوادگی می‌تواند باعث کاهش تمرکز و افزایش خطا در تصمیم‌گیری‌های حساس شود.

- تأثیر غیرمستقیم بر وفاداری سازمانی: خانواده‌های منسجم معمولاً ارزش‌هایی مانند تعهد، مسئولیت‌پذیری و فداکاری را تقویت می‌کنند. این ویژگی‌ها به‌صورت غیرمستقیم بر وفاداری کارکنان به سازمان و مأموریت‌های آن تأثیر می‌گذارد. در سازمان‌های امنیتی که کار تیمی و اعتماد متقابل حیاتی است این وفاداری می‌تواند عامل کلیدی موفقیت باشد.

- حفظ نیروی انسانی در بلندمدت: سازمان‌های امنیتی نیازمند حفظ نیروهای باتجربه هستند. اگر خانواده نتواند انسجام خود را در شرایط سخت حفظ کند ممکن است کارکنان به دلیل مشکلات

خانوادگی از ادامه خدمت انصراف دهند یا بازدهی کمتری داشته باشند. انسجام خانوادگی باعث می‌شود افراد بتوانند در چالش‌برانگیزترین شرایط نیز به فعالیت خود ادامه دهند.

ب) حل تعارض سازنده: سازمان‌های امنیتی اغلب در شرایط فشار بالا و تصمیم‌گیری سریع عمل می‌کنند. از همین رو توانایی مدیریت تعارض در خانواده به کارکنان کمک می‌کند تا در محیط کار نیز تعاملات مؤثرتری داشته باشند. این مهارت کار تیمی و هماهنگی عملیاتی را بهبود می‌بخشد. از آنجاکه سازمان‌های امنیتی مبتنی بر سلسله مراتب و فرماندهی هستند حل تعارض سازنده از تفرقه‌های داخلی جلوگیری می‌کند.

ج) سازگاری پویا: ماهیت سازمان‌های امنیتی پویا و غیرقابل پیش‌بینی است. خانواده‌هایی که توانایی سازگاری با تغییرات (مانند نقل مکان‌های مکرر، تغییر شیفت‌های کاری و غیبت‌های طولانی) را دارند، از کارایی سازمانی بیشتری برخوردارند. این مؤلفه به کارکنان کمک می‌کند در مواجهه با مأموریت‌های اضطراری، انعطاف‌پذیری بالاتری داشته باشند. در سازمان‌های امنیتی که مأموریت‌های غیرقابل پیش‌بینی وجود دارد خانواده‌های تاب‌آور می‌توانند به سرعت نقش‌ها را بازتنظیم کنند. این شامل:

تقسیم وظایف پویا؛ وقتی یکی از والدین در مأموریت است دیگری مسئولیت‌های خانه را به‌طور کامل می‌پذیرد.

مرزهای منعطف: خانواده‌های نیروهای امنیتی موفق یاد گرفته‌اند بین زمان کاری و زمان خانوادگی مرزهای سیال ایجاد کنند.

پذیرش غیبت‌ها: درک مشترک از ضرورت مأموریت‌ها از ایجاد تنش هنگام غیبت‌های ناگهانی جلوگیری می‌کند.

د) حمایت درونی: حمایت عاطفی و روانی خانواده به کارکنان کمک می‌کند در شرایط بحرانی تمرکز و آرامش خود را حفظ کنند. خانواده‌های تاب‌آور با ایجاد یک شبکه حمایتی قوی، فشارهای روانی ناشی از مشاغل امنیتی را کاهش می‌دهند. این حمایت سه شکل دارد:

حمایت همسر: نقش همسران در مدیریت اضطراب شغلی حیاتی است.

حمایت فرزندان: حتی حمایت عاطفی کودکان (مثل نامه نگاری یا مراسم استقبال) می‌تواند استرس

عملیات‌های طولانی را کاهش دهد.

حمایت گسترده خانوادگی: شبکه خویشاوندی قوی، پشتیبان روانی کارکنان در غیبت‌های طولانی است. با این حال، این مؤلفه نسبت به موارد قبلی کمتر سازمان‌محور است و بیشتر بر رفاه فردی تأثیر دارد.

۵) معنابخشی به بحران: معنابخشی به بحران کمترین تأثیر مستقیم را در موفقیت سازمانی سازمان‌های امنیتی دارد. دلیل آن را می‌توان در موارد زیر بررسی کرد:

- ماهیت فردی و درونی بودن معنابخشی به بحران: این مؤلفه بیشتر به درک و تفسیر شخصی افراد از بحران‌ها مربوط می‌شود و کمتر به تعاملات سازمانی یا خانوادگی ارتباط دارد. در حالی که سازمان‌های امنیتی به کار تیمی، انسجام و هماهنگی نیاز دارند. معنابخشی به بحران یک فرآیند ذهنی است که ممکن است تأثیر محدودی بر عملکرد جمعی داشته باشد.

- اولویت‌های سازمان‌های امنیتی عملگرایی و انعطاف‌پذیری است. سازمان‌های امنیتی بیشتر بر اقدام عملی، انطباق سریع با شرایط (سازگاری پویا) و مدیریت تعارض (حل تعارض سازنده) تمرکز دارند تا تفسیر فلسفی از بحران. حتی اگر کارکنان معنای عمیقی به بحران بدهند این امر لزوماً به بهبود کارایی سازمانی منجر نمی‌شود.

- تأثیر غیر مستقیم و بلندمدت: معنابخشی به بحران ممکن است به تاب‌آوری روانی فرد کمک کند اما این تأثیر در مقایسه با مؤلفه‌هایی مانند انسجام خانوادگی (که پشتیبانی عینی از فرد دارد) یا حل تعارض سازنده (که مستقیماً بر روابط کاری اثر می‌گذارد) کم‌رنگ‌تر است.

- جایگزین‌پذیری با سایر مؤلفه‌ها: سازمان‌های امنیتی معمولاً از طریق آموزش‌های روان‌شناختی، رهبری قوی و فرهنگ سازمانی با استرس و بحران مقابله می‌کنند نه لزوماً از طریق معنابخشی فردی. درحالی‌که مؤلفه‌هایی مثل حمایت درونی خانواده یا سازگاری پویا را نمی‌توان به راحتی جایگزین کرد.

پیشنهادها

برای ارتقای تاب‌آوری خانواده‌ها به منظور افزایش موفقیت سازمانی در سازمان‌های امنیتی در هنگام جنگ، هشت راه کار در چهار محور کلیدی پیشنهاد می‌شود:

- ۱- برنامه‌های حمایت روانی و مشاوره‌ای که شامل اقدامات زیر است
 - ارائه خدمات مشاوره‌ای تخصصی به خانواده‌های کارکنان برای مقابله با استرس‌های ناشی از شرایط ویژه.
 - برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه مدیریت استرس، تاب‌آوری روانی و بهبود روابط خانوادگی در زمان جنگ.
- ۲- تقویت روابط سازمانی و خانوادگی که از طریق زیر انجام می‌شود:
 - ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف بین سازمان و خانواده‌ها برای افزایش اعتماد و درک متقابل.
 - برگزاری جلسات منظم با خانواده‌ها برای آگاهی‌بخشی درباره مأموریت‌ها و چالش‌های سازمانی.
- ۳- حمایت‌های مالی و رفاهی:
 - تأمین بیمه‌های تکمیلی، کمک‌های مالی اضطراری و تسهیلات رفاهی برای کاهش دغدغه‌های اقتصادی خانواده‌ها.
 - ارائه برنامه‌های تفریحی و اردوهای خانوادگی برای تقویت انسجام و شادابی خانواده‌ها.
- ۴- آموزش مهارت‌های تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری:
 - برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه خانواده‌ها در زمینه تاب‌آوری اجتماعی، مدیریت بحران و سازگاری با تغییرات.
 - ترویج فرهنگ خودمراقبتی و توانمندسازی خانواده‌ها برای مواجهه با شرایط دشوار.

منابع

منابع فارسی

۱. بیننده، اسماعیل (۱۴۰۱)، بررسی مبانی تقویت تاب‌آوری در خانواده، نهمین همایش ملی تازه‌های روان‌شناسی مثبت، ایران: دانشگاه هرمزگان.
۲. حاجی آقائزاد، یاسر و دیگران (۱۴۰۰)، اثربخشی آموزش تاب‌آوری خانوادگی بر سازگاری اجتماعی خانواده‌های نظامی، فصلنامه علوم مراقبتی نظامی، شماره ۲۹، صص ۲۶۳-۲۵۴.
۳. زارعان، قدرت‌اله و دیگران (۱۴۰۰)، الگوی تاب‌آوری خانواده مبتنی بر تجربیات زیسته، فصلنامه علمی فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، شماره ۵۵، صص ۳۰-۷.
۴. شمس، زهرا و دیگران (۱۴۰۰)، شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی با رویکرد فراترکیب، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۴۳، صص ۶۵-۳۹.
۵. فضایی، فاطمه (۱۳۹۹)، بررسی عوامل موفقیت سازمان به ترتیب اولویت‌بندی از نگاه مدیران، فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، شماره ۲۶، صص ۸۵-۴۹.
۶. کرمان، مصطفی (۱۴۰۰)، نقش فرهنگ سازمانی کارکنان تیپ ۱۱۶ پیاده مکانیزه نراجا در ارتقای تاب‌آوری در شرایط جنگ، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده علوم و فنون فارابی.

منابع لاتین

1. Aldrich, R. J. (2018). *The Hidden Hand: Britain's Intelligence and the Cold War*. John Murray Publishing.
2. American Psychological Association [APA]. (2020). *the Road to Resilience*. APA Publishing.
3. Anderson, R. (2020). *Security Engineering*. Wiley & Sons Publishing.
4. Arkin, E., et al. (2014). *Family capital: Theory and practice*. Springer Press.
5. Born, H., et al. (2015). *Democratic Accountability of Intelligence Services*. Geneva Centre for Democratic Control Press.
6. Carter, B., & McGoldrick, M. (2005). *the expanded family life cycle*. Pearson Publishing.
7. Carter, C. S. (2014). *Oxytocin and Human Behavior*. Routledge Publishing.
8. Gill, P. (2012). *Intelligence Governance and Democratization*. Routledge Publishing.
9. Gottman, J. (1999). *The seven principles for making marriage work*. Harmony Publishing.
10. Harms, P. D., et al. (2018). Resilience in Military Families. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), pp: 12-25.

11. Henry, C. S., Sheffield Morris, A., & Harrist, A. W. (2015). Family resilience: Moving into the third wave. *Family Relations*, 64(1), pp: 22-43.
12. Hill, R. (1985). Social stresses on the family. *Social Casework*, 39, pp: 139-150.
13. Koenig, J., Zimmermann, J., & Ehrling, T. (2018). Interpersonal processes in family resilience. *Journal of Family Psychology*, 32(1), pp: 112-122.
14. Marx, G. T. (2018). *Windows into the Soul: Surveillance and Society*. University of Chicago Press.
15. Masten, A. S. (2018). *Resilience Theory and Research on Children and Families*. Springer Publishing.
16. Neimeyer, R. A. (2006). *Meaning reconstruction & the experience of loss*. American Psychological Association Press.
17. Olson, D. H., Waldvogel, L., & Schlieff, M. (2019). Circumflex model of marital and family systems: An update. *Journal of Family Theory & Review*, 11(2), pp: 199-211.
18. Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature. *Psychological Bulletin*, 136(2), pp: 257-301.
19. Patterson, J. M. (2002). Understanding family resilience. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), pp: 233-246.
20. Rid, T., & Buchanan, B. (2015). Attributing Cyber Attacks. *Journal of Strategic Studies*, 38(1-2), pp: 4-37.
21. Sanders, R., et al. (2020). Burnout in Intelligence Analysts. *International Journal of Intelligence and Counterintelligence*, 33(2), pp: 1-25.
22. Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psych traumatology*, 5(1), pp: 25-38.
23. Southwick, S. M., et al. (2014). *Resilience and Mental Health*. Cambridge University Press.
24. Walsh, F. (2016). *Strengthening family resilience (3thed)*. Guilford Press.