

الگوی جامعه پذیری نظامی در ارتقاء کیفیت منابع انسانی

غلامحسین پنجی^۱

چکیده:

در تاریخ بشری نیروهای نظامی از موقعیت ویژه ای برخوردارند در این رابطه مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا حضرت آیت الله خامنه ای می فرمایند: سر بلندی ملت، پیروزی اسلام و اثبات قدرت درونی و ذاتی ایران اسلامی در سایه انسجام و کارایی روز افزون نیروهای مسلح امکان پذیر است. ارتش یک نیروی نظامی اجتماعی به حساب می آید که ظرفیت تأثیر گذاری بر جامعه غیر نظامی را دارا می باشد، ارتش علاوه بر نقش دفاع از تمامیت سرزمینی، نقش فرانظامی نیز دارد. شکی نیست که عناصر متخصص در این ارگان در تمام مراحل نظام مدیریت منابع انسانی دخیل و مؤثرند ولی در کار برد صحیح این نیروی خلاق و ارزنده نقش مدیران و سرپرستان اجرایی به مراتب حساس ترند. کاربرد صحیح منابع انسانی مشکلات متعدد دارد که یکی از مسائل اصلی آن تفاوت و اختلافات ظاهری و باطنی بین افراد است.

این مقاله سعی دارد به ابعاد فعالیت سازمانی ارتش و نقش منابع انسانی آن به عنوان یک نهاد اجتماعی با کارکرد چند گانه اش و تأثیر جامعه پذیری نظامی که فرایند انتقال رفتارها، احساسات و ارزشی ها از یک نهاد به نهاد دیگر است بپردازد. و تلاش شده به این سؤال پاسخ داده شود که آیا بین جامعه پذیری و ارتقاء کیفی منابع انسانی رابطه ای وجود دارد؟ در این تحقیق اطلاعات با ابزار پرسشنامه جمع آوری شده است و به منظور آرایه الگوی جامعه پذیری ارتش از نظرات مدیران و خبرگان امور مدیریتی که به روش نمونه گیری طبقه ای و به صورت تصادفی انتخاب شده اند استفاده شده است

کلیدواژه:

جامعه پذیری، مدیریت منابع انسانی، ارتقاء کیفی منابع انسانی، انگیزش منابع انسانی

مقدمه

ارتش به مثابه یک نهاد اجتماعی که مسؤولیت مهم دفاع از کشور را به عهده دارد. بنا به فلسفه وجودی آن و داشتن مسؤولیت خطیر موظف است منابع انسانی خود را با شرایط مناسب پذیرش نموده و مدیریت نماید. در غیر این صورت در تحقق اهداف خود موفق نخواهد بود. [۱۸ - ۲] از آنجایی که هدف های مدیریت نیروی انسانی از هدف های کلی سازمان ناشی می شود بنابراین برای شناخت هدف طرح های نیروی انسانی باید هدف های اصلی سازمان را شناخت. بر آورد احتیاجات نیروی انسانی آینده هر سازمان فقط با مطالعه شرایط گذشته و حال و رابطه این سه مقطع زمانی از نظر روند امکان پذیر است. در صورتی که خط مشی های مدیریت نیروی انسان، که خود متأثر از دگرگونی شرایط محیطی است دستخوش تغییر و تحول نگردد، می توان تا حدودی نیازهای نیروی انسانی گذشته و حال را به آینده تعمیم داد. ولی اگر خط مشی ها و هدف ها تغییر کند در نظر گرفتن این روند نمی تواند ملاک تصمیم گیری باشد [۱۷۹ - ۱۳].

این مقاله به دنبال آرایه الگویی که جامعه پذیری را افزایش داده و در ارتقاء کیفیت منابع انسانی موثر واقع گردد بوده و از طرفی به وظایف و کار کرد و اصول مدیریتی سازمان ارتش به عنوان یک سیستم متعادل و پویا نگاه می کند تا در کلیه سطوح سازمانی تاثیرات آن بر افزایش کارایی و کیفی منابع انسانی از این دیدگاه را ارائه دهد.

بیان مسأله و ضرورت انجام تحقیق

از مهم ترین ویژگی های ارتش، فرماندهی متمرکز، ترتیبات سلسله مراتبی قدرت، داشتن انضباط و دارا بودن یک شبکه ارتباطی نیرومند، چه در دوران صلح و چه در ایام جنگ است. [۱۲۳ - ۴] از آنجائی که هر جامعه ای برای خود دشمنانی خیالی یا واقعی دارد و برای مقابله با آن دشمن، ارتشی در خور اهمیت باید پیش بینی و تدارک نماید، تا در روز احتمالی که جنگی به کشور تحمیل شد آن ارتش بتواند از مرز و بوم کشور دفاع نماید. و از طرفی نظر به این که ارتش دارای ساختار سلسله مراتبی بوده و منابع انسانی در سازمان های دارای ساختار رسمی اهمیت زیادی پیدا می کنند، بنابراین

خصلت و نیروی انسانی این سازمان باید واجد شرایطی باشد که بتواند ارتقاء کیفی داشته باشد و به ارزش های حاکم بر جامعه سازمانی اهمیت قائل گردد و معیارها و هنجارهای گروهی را بپذیرد و اهداف سازمانی را بطور گسترده جامه عمل بپوشاند، فرهنگ سازمانی را اعتقاد داشته باشد و موجب ارتقاء آن گردد. در چنین وضعیتی مدیریت منابع انسانی به منافع درون سازمانی توجه داشته و در جامعه پذیری سازمان کوشش می نماید تا سازمان را برای مأموریت اصلی و خطیر که همان دفاع از کشور است مهیا و در نبردهای احتمالی به منافع و حفظ امنیت ملی نائل گردد. چنین سازمانی باید دارای نیروی انسانی متعهد و دارای شرایط و ویژگی هایی بوده تا بتواند در دفاع از ارزش ها و معیارهای جامعه موثر واقع گردد و پشتیبان و حامی جامعه در زمان بحران های طبیعی باشد و در نهایت در سیاست خارجی کشور دارای نقش بازدارندگی و تنش زایی باشد، [۶ - ۵].

بنابراین استراتژی سازمانی باید هنر مدیریت را در جامعه پذیر نمودن منابع انسانی سازمان به کار برده تا سازمان در مأموریت خود در منابع انسانی ایجاد انگیزه نموده و موفق گردد.

بدین ترتیب استنباط می شود که بین جامعه پذیری و ارتقاء کیفی منابع انسانی وجوه مشترک وجود دارد. حال سؤال اساسی ما که به عنوان مسأله اصلی تحقیق مطرح است، این است که آیا جامعه پذیری باعث ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش می شود؟

اهداف تحقیق

الف - هدف اصلی

- شناسایی عوامل موثر جامعه پذیری در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش

ب - اهداف فرعی

۱ - مشخص نمودن عوامل عمده جامعه پذیری

۲ - مشخص نمودن عوامل موثر در الگوی جامعه پذیری نظامی

سوالات تحقیق

- آیا جامعه پذیری نظامی موجب ارتقاء کیفیت منابع انسانی در ارتش می شود؟

- عوامل عمده و اثر گذار سازمانی در ارتقاء کیفی نیروی انسانی ارتش کدامند؟

- عوامل موثر در الگوی جامعه پذیری چیست؟

فرضیه

- جامعه پذیری نظامی در ارتقاء کیفی منابع انسانی موثر است.
- فرهنگ سازمانی موجب ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش می شود.
- الگوی جامعه پذیری نظامی رابطه معناداری با ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش دارد.

روش تحقیق

در این مقاله از روش زمینه ای موردی استفاده شده است.

مروری بر ادبیات تحقیق

اجمالی در مفهوم، تاریخچه منابع انسانی و مدیریت آن

اصطلاح منابع انسانی در سال ۱۹۶۵ توسط ریموند مایلر وضع گردید و اصطلاح مدیریت منابع انسانی از دهه ۱۹۷۰ در ادبیات مدیریت راه یافت .

داگلاس مک گریگور می پنداشت که انسان یک هستی پویا، کار دوست و خوشبین است [۲۰ - ۶] و بر پایه سرشت بنیادی خود از تنبلی و سستی گریزان می باشد. بر اساس نگرش وی، نیروی انسانی منبع بزرگ و پویایی از ذخیره مهارت های گوناگون به، دانش و آگاهی ها را تشکیل می دهد. انسان به عنوان منبعی است که استعداد رشد و پرورش یافتن را دارد و می تواند در نتیجه رشد و پرورش به اوج خود دست یابد.

کیت دیویس و جان نیو استورم، معتقدند که مغز انسان از راه انگیزش مثبت به کار آفریننده تر برانگیخته می شود و کارمایه یگانه ای را فراهم می آورد که به کلی با کاربرد مایه مادی در یک دستگاه تفاوت دارد. دستگاه یک ظرفیت حساب شده ای دارد که فراتر از آن کار نخواهد کرد، حتی اگر مایه اضافی به آن داده شود، ولی انسان می تواند از راه اندیشه های بهتر به اندازه های نامعین تولید کند و پدید آورد. [۲۲ - ۶]

انسان به عنوان اصلی ترین عنصر و عامل بهره وری در سیستم، بایستی به عنوان محور مباحث سازمان قرار گیرد، تا باکشف شایستگی و توانائی های بالقوه او و مدیریت راهبردی این منبع عظیم، در مسیر موفقیت به قله های اهداف سازمانی راه یابد.

آموزش و مهارت منابع انسانی

بی شک غنی ترین منبع اثر گذار یک سیستم که دارای ظرفیت بالایی است منبع انسانی یا نیروی انسانی نام دارد. این سرمایه زمانی جوشان و جاودان می ماند که به میزان هزینه کردن آن، توسعه یابد و این افزایش سرمایه گذاری ها از طریق آموزش حاصل می شود. در اهمیت آموزش منابع انسانی همین بس که در اواخر دهه ۱۹۸۰ موسسات خصوصی و بخش های توسعه در ایالات متحده امریکا سالانه حدود ۴۰ میلیارد دلار هزینه برنامه آموزشی و توسعه خود کردند که کلیه این هزینه ها ارتباط مستقیم به پرورش نیروی انسانی داشته است [۲۰-۶]

انگیزش و منابع انسانی

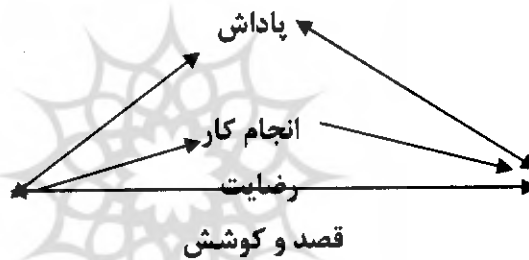
جان ماینر در بیان نسبتاً جامع خود در تعریف انگیزش آورده است: انگیزش به فرآیند درون فردی گفته می شود که موجب رفتار فرد و هدایت آن در جهتی می شود که سازمان بهره مند گردد.

جذابیت های عاطفی منابع انسانی از طریق انگیزش، که آمیخته با جان انسانی است سخت کوشی بسیاری از افراد معلول نگرش مثبت آنان نسبت به مدیریت منابع انسانی در نقش آفرینی و ادارک نقش از سوی کارفرمایان است و یکی از اسباب این مثبت اندیشی پاداش هائی است که به واسطه کوششی که معمول داشته اند نصیبشان گردیده است. بی شک اجرای استراتژی در مسیر اهداف سازمانی در گرو تلاش عوامل موثر سازمانی است و مدیریت منابع انسانی باید بتواند این عوامل را برانگیزاند، برانگیختن این عوامل با برانگیزاننده های متناسب با روحیات، نیازها و ویژگی های هر فردی متفاوت است.

اما حاصل برانگیزاننده ها که همان عوامل ارضا کننده ای که متضمن احساس کسب موفقیت و رشد حرفه ای است و شناسائی و احترامی که فرد می تواند در یک کار توأم با تلاش و چشم انداز تجربه کند بسیار مهم است.

اگر کاهش فشار عصبی و بهداشت روانی نیروی کار را از وظایف عملیاتی مدیریت منابع انسانی برشماریم، انگیزش کار می تواند، علاوه بر برانگیختن نیروی انسانی، به بهبود کیفیت زندگی شغلی منجر گردد.

چنانچه همین نظریه با تئوری مشابه در اندیشه صاحب نظرانی نظیر مک گرگور آمده است (در زمینه مدیریت). تحقیق و مطالعه درباره گرایش شغلی کارکنان، موجب افزایش تولید، کاهش غیبت، و روابط انسانی بهتری در سر کار می گردد. برای فرد، پی بردن به نیروهایی که منجر به به بهبود روحیه شوند، خوشحالی بیشتر و خودیابی فراتری می آورد. [۶۰ - ۸] پس هنگامی که منابع انسانی با انگیزه باشند. کارها در سطح مطلوب و در مدت زمان پیش بینی شده انجام می گیرد. افراد از کار خود لذت برده و از انجام آن بخود می بالند، و روحیه آنها در سطح بالایی قرار خواهد داشت [۱۷۸ - ۹]



ارتباط بین انجام کار و قصد و کوشش با رضایت و پاداش

چگونگی اجتماعی شدن

از زمانی که نوزادی در درون خانواده که به عنوان نهاد اجتماعی است متولد می شود کم کم رشد می یابد و اطرافیان به طور مستقیم و غیر مستقیم در یادگیری او را یاری می دهند و بر اساس فرهنگ رایج در خانواده، قوم و قبیله، معمولاً کارهای معینی را از او انتظار دارند. او به مرور خود را توسط حالات دیگران درست مانند این که در آئینه نگاه می کند، می شناسد و حالات اجتماعی شدنش شروع می شود و پس از گذشت مدتی از سال های اولیه زندگی، در حد مورد انتظار جامعه پرورش می یابد.

جامعه از هر کس برای اجتماعی شدن انتظاراتی دارد. این توقعات باید منطقی و مطلوب باشد نه اتفاقی و نامنظم و غیر معقول زیرا هر اجتماعی برای خود معیارهای ارزشی خاصی را بهنجار تلقی می کند که افراد آن اجتماع باید به آن معیارهای ارزشی توجه داشته و رفتار خود را با آن سازگار نمایند و بدان عمل کنند البته این گونه

سازگاری اجتماعی باید با عقل و ادراک توأم باشد نه به او تحمیل گردد. یعنی فرد باید از لحاظ عقلی بپذیرد که این گونه رفتار منطقی و بهنجار، ضرورت اجتماعی است که در آن زندگی می کند و اگر آنها را درست دریابد همواره به آنها عمل خواهد کرد. [۳ - ۱۰]

رابطه انسان با محیط اجتماعی و پرورشی

انسان ضمن رشد جسمی از چگونگی رفتار دیگران تاثیر می پذیرد و به مرور در زندگی اجتماعی دیگران تاثیر می گذارد، این تاثیرات ابتداء طبیعی و بیولوژیکی است و بعد به صورت پذیرش تاثیرات فرهنگی و اجتماعی در می آید. بنابراین باید دید که انسان با محیط پرورشی چگونه روابطی دارد و شخصیت اجتماعی او تحت تاثیر چه عواملی شکل می گیرد. یعنی چگونه پدیده های فرهنگی را از نسل پیش می پذیرد و با تغییراتی به نسل بعد خود تحویل می دهد. رفتار انسان بیشتر از محیط تربیتی و پرورشی و نهاد های اجتماعی و عمدتاً فرهنگ جامعه شکل می گیرد. تاثیر پذیری رفتار مطلوب انسانی تردید ناپذیر است. پدیده های فرهنگ مادی و غیر مادی در تربیت انسان تاثیر فراوان دارد، همان طور که تغییر وزن و اندازه بدن برای انسان به سرعت انجام نمی گیرد و مشهود نیست، تغییر در رفتار نیز کند و غیر محسوس و نامعلوم است [۹ - ۱۰]

بقاء و ادامه حیات فرهنگ سازمانی

همان گونه که فرهنگ، یک روزه، یک هفته و حتی یک ماهه به وجود نمی آید، یک روزه نیز از بین نمی رود. و سال ها وقت لازم است تا فرهنگ نو ایجاد شود. در این حالت، ادامه حیات فرهنگ ها به خصوص فرهنگ سازمانی موثر و مطلوب بستگی به شرایط و مکانیزم های خاص خود دارد. در نتیجه اگر فرهنگ سازمانی مطلوب در بین اعضاء سازمان تبدیل به اسطوره و شعائر مقدس شود در این صورت افول فرهنگی یا صورت نمی گیرد و یا سیر نزولی آن به کندی صورت می گیرد. برای تقویت فرهنگ سازمانی مقتدر، می باید در فرآیند گزینش و استخدام از نیروهای کار آمد بهره گرفت و از سایر روش های مربوط به منابع انسانی نظیر شاخص های ارزیابی عملکرد، اجرای برنامه های آموزشی و سیاست ارتقاء کارکنان در جهت افزایش اثر بخشی سازمان استفاده نمود. پس از شکل گیری یک فرهنگ در سازمان، برای حفظ حیات آن، سه

عمل نقش اساسی ایفاء می کنند که عبارتند از، گزینش، اقدامات مدیریت عالی سازمان و روش هایی که افراد خود را با آن فرهنگ وفق می دهند. که همان جامعه پذیری تفسیر می شود. [۶۱ و ۶۰ - ۱۱]

عوامل موثر در جامعه پذیری

جامعه پذیری تحت تاثیر عوامل فرهنگی و توسط معیارهای رفتار و ضوابط و الگوهای رایج در جامعه صورت می پذیرد. تاثیر این عوامل معمولاً توسط افراد هر جامعه به کودک منتقل شده و او را جامعه پذیر می کند. در جوامع مختلف جریان جامعه پذیری به اشکال متفاوت صورت می گیرد، در پاره ای جوامع خانواده با منطق ابتدائی خود عوامل اجتماعی را به کودک منتقل نموده و کودک با تحصیل این محتوای ناچیز و قبول هنجارهای نسبتاً ثابت جامعه خود، جامعه پذیر می شود. در برخی اجتماعات نهاد های متشکلی چون مدرسه، کتابخانه و رسانه های گروهی وظیفه "جامعه پذیری" افراد را به عهده گرفته اند. فرد برای تامین نیازهای خود به جامعه احتیاج دارد و جامعه برای رسیدن به هدف ها مطلوب خود به "اجتماعی ساختن" افراد می پردازد و اسباب و لوازمی چون کنترل اجتماعی یا "تسلط اجتماعی" در اختیار دارد که مانع تکروی افراد می گردد، تکروی در اینجا به معنای بریدن از پیکر جامعه و به طور کلی پیرو اصل لذت بردن و اصل واقعیت را زیر پا نهادن است. از آنجا که پدر و مادر مایلند کودک خود را مطابق هنجارها و آداب و رسوم اجتماعی پرورانند در غالب موارد کودک را به اجرای اوامر خود که ناشی از ارزش های جامعه می باشند ملزم می نمایند. چه آنها بیم دارند اگر کودک آنان "اخلاق خویشتن داری" نیاموزد در آینده قادر به انطباق خود با ضوابط جامعه نبوده و از ادامه زندگی در جامعه دچار ضایعاتی جبران ناپذیر می گردد. بدین ترتیب جامعه میراث فرهنگی و معنوی خود را به افراد منتقل ساخته و مانع انهدام آنها می گردد، عوامل دیگری که در پرورش شخصیت کودک نقش قاطعی دارند رفتار، کردار و طرز تفکر "گروه همسالان" است. کودک از اطفال هم سن و سال خود عواطف، عقاید و ارزش های خاصی را می آموزد که به سادگی برایش قابل درک است. جامعه لزوماً باید ارزش ها و آداب و رسوم خود را که ضامن ثبات اجتماعی است به فرد منتقل کند [۷۳ - ۷۱ - ۵].

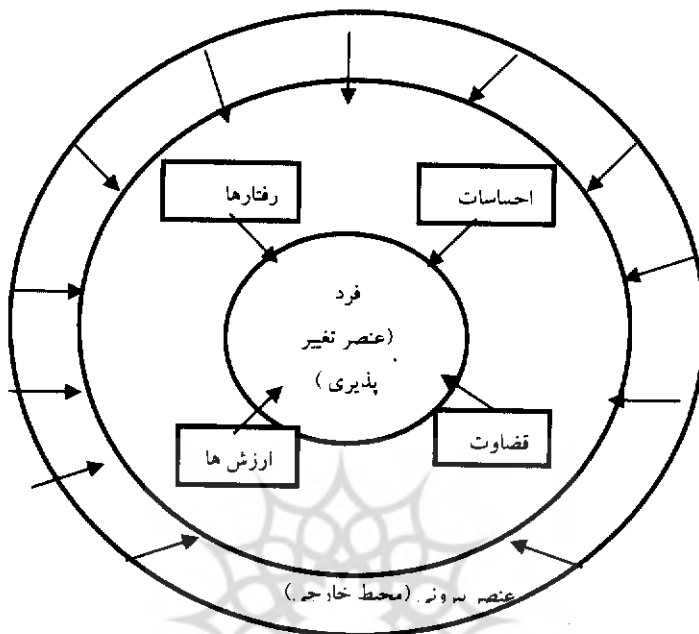
روند جامعه پذیری نظامی

Military Socialization نظامی

جامعه پذیری نظامی فرآیند انتقال رفتارها، احساسات ارزش ها و قضاوت ها به فرد از سوی نهاد دفاعی - امنیتی است. یا روندی است فعال که در آن فرد شبه نظامی، عناصر اجتماعی و فرهنگی محیط نظامی را فرا می گیرد و در تمامی مراحل زندگی خویش آن را درونی می نماید و با ساختار شخصیتی خویش همگون می سازد. در پدیده جامعه پذیری نظامی ۳ عنصر دخالت دارند، یکی فرد که دائماً با سیستم نظامی و محیط خارجی مرتبط است. دیگری، سیستم نظامی یا ارتش که سیستم درونی یا درون سیستم (Enraosysteme) نامیده می شود و سومی، برون سیستم (Extrasystem) یا محیط خارجی است که محیط تلقی می گردد که فرد از آن به درون سیستم نظامی منتقل می شود و فرایند درون سیستم را دچار اختلال می کند

سیستم	بیرونی	همانا	محیط (Enviroment)، جامعه
-------	--------	-------	--------------------------

کلی (Globlzation) و عناصر خارجی (Elements Extermes) است که ارزش ها را به فرد منتقل می کنند و از احزاب سیاسی، شرکت ها، اتحادیه ها، گروه های دینفوذ، سندیکاها و نهادهای مذهبی تشکیل شده است. هدف از جامعه پذیری نظامی آن است که فرد به وضعیت مطلوبی برسد و به عنوان بخشی از سیستم انسجام بخش (System Iteration) یعنی ارتش در آید. به منظور شناخت کارکرد جامعه پذیری نظامی ارتش، مفهوم کارکرد مورد مطالعه قرار می گیرد: کارکرد (Function) به معنای « رابطه موجود میان دو یا چند عنصر است به گونه ای که تغییر ایجاد شده در یکی، منجر به اصلاح و تغییر در دیگری یا دیگران شود و به نوبه خود، سازگاری و انطباق میان عناصر مزبور را فراهم آورد. [۹۵ - ۵]



"عناصر مؤثر در جامعه پذیری"

ارتش ها صرفاً یک نیروی نظامی در خدمت حکومت نیستند، بلکه نیرویی اجتماعی نیز به حساب می آید که ظرفیت تاثیر گذاری بر جامعه غیر نظامی را دارا می باشد. ارتش علاوه بر نقش دفاع از تمامیت سرزمینی نقشی فراتر از (Extra Military Role) نیز دارد، ارتباط مطمئن بین ارتش و جامعه مدنی بیانگر آن است که ارتش، نیروی منزوی از جامعه و جدای از آن نیست، بلکه سعی دارد ضمن حفظ روابط دائمی و ارتباط تنگاتنگ خود با محیط اجتماعی از طریق تمامی شبکه هایش، کارکردی متناسب با شرایط جامعه مورد استقرار داشته باشد. نقش فرا نظامی ارتش بیشتر در زمان ضعف یا فقدان ارگان های اجتماعی کارآمد در جامعه است که در قالب تحول و گسترش کارکردهای این نهاد تجلی می یابد.

مراحل جامعه پذیری نظامی

بر اساس نظریه سیستم ها، سیستم نظامی، سیستمی باز تلقی می گردد که با محیط اجتماعی خود در حال تعامل و تبادل است، یعنی در یکسو، نیرویی متشکل،

سازمان یافته و مجهز به متخصصان نظامی و ارتشیان حرفه ای و افسران رسمی و بهره‌مند از تجربه، کارآمد با آموزش های ویژه دفاعی و حافظ نظم و امنیت و پاسداری از تمامیت ارضی میهن قرار دارند و در سوی دیگر، گروه ها و طبقات سنی همگن و همگون مرکب از جوانان ۱۸ تا ۲۵ ساله وجود دارند که از رهگذر خدمت نظام وظیفه بایستی به عنوان شبه نظامیان یا نیروی نظامی مردمی، از سوی افسران پایور آموزش دیده شوند تا ضرورت های دفاعی و مسؤولیت های میهنی خود را بیاموزند. این تبادل آشکار و باز، میان سیستم نظامی و جامعه جریان های دائمی ورودی و خروجی را ایجاد می کند. به گفته خانم «ایز امرت جماتی» خدمت نظام وظیفه در جامعه شبیه آیین گذار یا انتقالی (Rite de Passage) می باشد که کارکرد پنهان آن گذار از یک گروه سنی به گروه سنی دیگر بر مبنای سمبل ها، آئین ها و تغییرات لباس و شکل ظاهری است. در واقع، جذب نیروی شبه نظامی، شیوه و روشی برای تبادل و ارتباط میان دو سیستم نظامی و اجتماعی تلقی می گردد. به همین دلیل است که جامعه پذیری نظامی موجب اجتماعی کردن ارتش از طریق سرباز گیری و جذب نبرهای مردمی در چارچوب خدمت نظام وظیفه می شود و ارتش را در تبادل دائمی با محیط اجتماعی خود قرار می دهد، به گونه ای که افراد غیرنظامی دائماً وارد ارتش می شوند و از این رهگذر حساسیت مردم نسبت به امور نظامی و در عین حال مشروعیت و ادامه حیات این نهاد نظامی به عنوان نیروی عمومی (Force Publique) تضمین می گردد. از این رو است که کلاوزویتس نوعی همگرایی و همگونی بین ارتش و مردم را از رهگذر آموزش های نظامی قایل است. در این صورت، جریان دائمی ورودی ها به سیستم نظامی از طریق خدمت نظام وظیفه یکی از ویژگی های عمده نهاد نظامی محسوب می گردد، به گونه ای که ورودی سیستم، یعنی فرد، دارای نوعی پیوند و همگونی با نهاد نظامی و اهداف آن می شوند. بر اساس تئوری سیستم ها، ارتش سیستمی است که افراد به عنوان درون دادها وارد آن می شوند و برخی رفتارها را به عنوان برون داد از خود بروز می دهند. در اینجا است که کارکرد نظامی ارتش یعنی رسوخ ارزش های نهاد نظامی در فرد و منطبق ساختن آن با شرایط محیط اجتماعی انجام می شود که از آن به جامعه پذیری نظامی تعبیر می شود، یعنی ارتش نقش عمده ای در روند انتقال رفتارها، احساسات و ارزش ها به فرد ایفا می کند و با رخنه (Penetration) در فرد موفق می شود ارزش های او را

تغییر داده و در رفتار او تغییر و اصلاح ایجاد کند و سازگاری و تطابق (Adaptation) او با محیط نظامی و تعلق وی به نهاد نظامی تاثیر گذار را موجب گردد. در این خصوص دو سطح تحلیل را باید از یکدیگر تمیز داد:

در سطح کلی تحلیل، سیستم نظامی نقش سازگار کننده و منطبق کننده را در خصوص سازگاری فرد با سیستمی دیگر غیر از سیستم نظامی، ایفا می کند. در این سطح خدمت نظام وظیفه، مقدمه ای بر زندگی اجتماعی می گردد که در آن فرد برخی تکنیک ها را فرا می گیرد که برای اشتغال او پس از خروج از نهاد نظامی قابل استفاده است.

در سطح عینی تحلیل، سیستم نظامی با ایجاد شهروندان سرباز از طریق مکانیزم-های جامعه پذیری نظامی، تاثیر مهمی بر افراد شبه نظامی بر جای می گذارد و ضمن سازگار کردن آنها با محیط خود، مبادرت به تحمیل ارزش ها به آنان در مدت زمانی مشخص می نماید که این مهم از طریق جدا ساختن فرد از محیط اجتماعی صورت می پذیرد.

به طور کلی چهار مرحله را یک مشمول نظام وظیفه یا شبه نظامی طی می کند تا از رهگذر خدمت نظام وظیفه به یک نظامی از نظر رفتار و منش تبدیل شود.

(۱) مرحله جامعه پذیری قابل پیش بینی Socialization

Anticipatoire

این مرحله پیش از ورود به سیستم نظامی است. در این مرحله فرد تصمیم می گیرد وارد نهاد نظامی، شود که در نتیجه لازمست وی آشنایی نسبی با سیستم نظامی پیدا کند. برای این مهم، فرد شبه نظامی بایستی از دو پدیده عبور نماید: یکی پدیده ذهنی یا روانی است که به دنبال گردآوری اطلاعات لازم در زمینه نهاد نظامی (با پرس و جو از افراد مطلع نظامی یا افرادی که قبلاً خدمت سربازی را گذارنده اند یا افرادی که همراه وی می خواهند وارد نهاد نظامی شوند، بر می آید. در این مقطع، وی سعی می کند تصویری جدید از محیط نظامی کسب کند و تلاش نماید تا خود را با ارزش های آن تطبیق دهد.

پدیده دوم، در این مرحله که بیشتر جنبه کارکردی دارد، پس از شکل یافتن تصویر انتظارات محیط نظامی در ذهن فرد تحقق می یابد و با آغاز تغییر رفتاری در فرد با توجه به انتظارات نهاد نظامی تجلی می یابد. در این مرحله، فرد براساس

فرآیند پیچیده از تصاویر اجتماعی، فرهنگ کلیشه ای موجود در تصورات عامه مردم و تصاویر ارائه شده از سوی رسانه های جمعی، شروع به تغییر ارزش های خود می نماید تا بتواند آنها را با هنجارهای حاکم بر نهاد نظامی سازگار نماید و تلاش می کند که خود را با تصویری منطبق نماید که سیستم نظامی از او انتظار دارد.

(۲) مرحله انطباق و سازگاری Accomodation

در این مرحله، سیستم نظامی، بیشتر داده ها را به فرد منتقل می نماید و با توجه به منزوی سازی فرد از محیط اجتماعی - در ابتدای ورود به سیستم نظامی - در او نفوذ می کند. این مرحله دارای دو جنبه روانی - ادراکی و عینی - عملیاتی است.

از نظر روانی، فرد خود را آماده تطبیق با تصویر ذهنی از محیط نظامی می نماید و خود را به عنوان عضو کارکردی و صاحب نقش در سیستم نظامی تلقی می کند. در این مرحله که از نظر "ایستون" و "دنيس" (Easton & Denis) به منزله پویایی انطباق با محیط نظامی به حساب می آید، فرد خود را با اهداف سیستم نظامی بر مبنای تاثیر کارگزاران جامعه پذیری نظامی منطبق می سازد و روح و روان خود را با اراده نهاد نظامی سازگار می سازد. از نظر عینی، فرد خود را با جنبه های مختلف زندگی جدید، سازگار می سازد و پذیرش این عینیت با برخی نمودارهای عینی تجلی می یابد. در این مرحله که از نظر ایستون و دنيس، ایستار انطباق با محیط در فرد پدید می آید، وی از نظر بیولوژیک و ظاهری (قیافه، پوشیدن لباس، آرایش و...) و رفتاری از غیر نظامیان متمایز می گردد، به گونه ای که از ظاهر و یا از رفتار وی می توان به تعلق او به نهاد نظامی پی برد.

(۳) مرحله هویت - پیوند Fusion - Identification

در این مرحله پیوند فرد با نهاد نظامی افزایش می یابد، به گونه ای که خود را عضوی از نهاد نظامی تلقی می کند. همگرایی فرد با نهاد نظامی، هم از نظر فیزیکی و ظاهری و هم از لحاظ فکری، احساسی و رفتاری تحقق می یابد، به گونه ای که از نظر روان شناختی، خود را با سیستم همگرا می داند لذا تعلق و پیوند واقعی (Veritable Affinite) میان فرد و اهداف سیستم نظامی احساس می شود، به

گونه ای که فرد ضمن غوطه ور شدن در اهداف سیستم، خود را به عنوان وسیله ای برای تحقق اهداف تلقی می نماید. فرد احساس می کند که در نهاد نظامی دارای نقش (Role) یا جنبه کارکردی Functionnel است و با آن پیوندی ناگسستی دارد.

(۴) مرحله شبیه سازی (Assimilation)

در این مرحله، نظر به گسستن فرد از سیستم بیرونی و پیوند آن با سیستم درونی، وی پادگان را به عنوان خانه و مدرسه خویش و ارتش را به مثابه خانواده خود محسوب می نماید. و با انتخاب گزینه های رفتاری نهاد نظامی، فعالیت ها و ارزش هایی را که در بطن نهاد نظامی شناخته شده است، مورد توجه قرار می دهد. تاثیر پذیری فرد از سیستم نظامی در این مرحله به حداکثر می رسد، چرا که با استقرار در مقرهای نظامی خارج از شهر، پیوند وی از نهادهای مختل کننده جامعه پذیری نظامی به کلی گسسته شده است. در این مرحله، فرد تمام وجود خود را متعلق به نهاد نظامی می بیند و حاضر است جان خود را در راستای تحقق اهداف مقدس آن فدا کند.

۱۰-۶- فرایند و ساز و کار جامعه پذیری نظامی

از آنجا که جامعه پذیری نظامی به معنای روند یادگیری و تغییر طرز تفکر درباره ارزش ها، هنجارها، عقاید، تعصبات و رفتارهای نظامی و پذیرش آنها از رهگذر فرآیند " درونی سازی" (Internalization) می باشد. در این فرآیند، ساز و کارهایی از قبیل خاطره، تکرار و نمادسازی، موجب نهادینه شدن جامعه پذیری نظامی می-گردد.

(۱) خاطره:

آنچه که یک ملت را می سازد، داشتن خاطرات مشترک و امید به آینده مشترک است. خاطره از آن لحاظ حائز اهمیت است که به گذشته یا دیدگاهی وحدت بخش می نگرد و حوادث رنج آور و مصیبت بار را به عنوان نقطه محوری خود - ادراکی (Self - Understanding) گروهی و نسلی، مورد استفاده قرار می دهد، خاطره می تواند مبتنی بر واقعیات عینی و یا تصورات و پندارها باشد.

(۲) تکرار (Repetition)

تکرار به عنوان تکنیکی برای هویت بخشی می تواند از یک سو خوف و ترس و وحشت را در شبه نظامیان و مضمولین ایجاد کند و از سوی دیگر، رجاء و امید و آرزو و تمایل و ارتقاء غرور ملی را در آنان تقویت نماید.

رسالت نهاد نظامی آن است که با آموزش و استفاده از تکرار آیین های انتقالی، بتواند مشارکت فرد را در نهاد نظامی افزایش داده و روحیه غرور، اقتدار و سلطه طلبی را در فرد و احساس مسؤولیت حفاظت از وطن را در جوانان تقویت کند و ارزش ها، رفتارها و قضاوت هایی را در او استوار سازد و با بسیج مردم در امور دفاعی ضمن اعطای مشروعیت و مقبولیت به حکومت، از بنیادهای آن حمایت به عمل آورد. علاوه بر آیین های انتقالی و گذاری، تکرار آیین های مذهبی و ملی و تکرار گفتارها و سرودهای ملی و مذهبی، نفرت از دشمن آب و خاک و دین را در افراد افزایش می دهد. همچنین در عرصه عمل، تکرار برخی اعمال و اقدامات نظامی به تقلید از افسران ارشد سیستم نظامی، موجب رسوخ روحیه اقتدارگرایی و اقتدارپذیری در فرد شبه نظامی می گردد. پذیرش نظام سلسله مراتبی و انقیاد از مافوق در فرد درونی می گردد و پیوند عمیق میان زندگی غیر نظامی و زندگی نظامی بر اساس سیستم زور و قدرت برهنه، نظامی گری و سیاست آهنین تحقق می یابد.

(۳) نماد سازی:

جامعه پذیری، فرآیندی است که از رهگذر آن سیستمی از نمادها فرا گرفته می شود و به دیگران انتقال می یابد. نمادها موجب می شوند که ضمن تعامل با دیگران و شناخت خود، مکالمه ای دائمی بین "من" و "مرا" یعنی من خود جوش، خلاق و قادر به تصمیم گیری و "مرا" یعنی شناخت دیگران درباره من و ضرورت انجام اقداماتی مطابق با درونی سازی توقعات دیگران از من به وجود آید. این فرآیند تعامل گرایی نمادین از طریق فرهنگ و خود آگاهی را ممکن می سازد و در تحکیم همگرایی و وحدت ملی سهم به سزایی ایفا می کند. نمادهای مورد توجه در فرآیند جامعه پذیری نظامی به چهار نوع تقسیم می شوند:

نمادهای نشانه ای، نمادهای نهادی، نمادهای تاریخی و نمادهای آیینی. نمادهای نشانه ای مانند علامت پرچم و سرود ملی است که احیاگر هویت ملی می

باشند. نمادهای نهادی، همانند نهاد اجتماعی مواضع حقوق ملت و مقابله کننده با دشمن می باشند که با نهاد نظامی در حال برهمکنش (Interaction) یا کنش متقابل و ارتباط می باشند. نمادهای تاریخی که به صورت اسطوره هایی در می آیند که بیشتر بر افسانه های مذهبی یا رخدادهای تاریخی استوار هستند. [۹۴ تا ۸۸ - ۵]

۷- استخراج داده های آماری و تحلیل آنها.

۷-۱- جامعه آماری

کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران (از درجه سرهنگ به بالا) که در حال حاضر در سازمان ارتش، در محدود، شهر تهران مشغول به کار در امور مدیریتی می باشند. جامعه آماری در چهار گروه در نظر گرفته می شوند

۷-۲- ابزار گرد آوری اطلاعات

به منظور مشاهده، مدل تحقیق در جامعه آماری و برای گردآوری نظرات خبرگان امور مدیریتی در ارتش (نمونه آماری) دو روش میسر بود، مصاحبه یا ارسال پرسشنامه، با توجه به این جامعه نمونه انتخابی از فرماندهان و مدیران عالیرتبه شاغل و بازنشسته در امور مدیریتی می باشند به دلیل گسترش محل های خدمتی آنها در سطح ارتش و مشغله بیش از حد آنها و همچنین مشکلات ملاقات با همه مسئولین امکان دیدار حضوری با کل نمونه با محدودیت هایی مواجه بود، لذا روش دوم یعنی گردآوری داده ها از طریق پرسشنامه، کتابخانه ای (اسنادی) با استفاده از کتب و مقالات و جزوات، پایان نامه ها، سایت های اینترنتی و تجربیات خدمتی انتخاب گردید. پرسشنامه شامل تعداد ۲۰ سؤال در ارتباط با هدف و فرضیه های آماری می باشد.

۷-۳- نمونه آماری

با توجه به تعداد نسبتاً زیاد واحدهای جامعه آماری و عدم دسترسی به واحدهای جامعه آماری از روش های نمونه گیری برای تکمیل پرسشنامه و جمع آوری داده ها استفاده شده است،

از این رو نخست حجم نمونه با ضوابط قید شده به شرح زیر بر آورد گردید.

- ضریب اعتماد یا اطمینان ۹۵٪

- سطح معنی دار ۵٪

- مقدار اشتباه در برآورد $E = 0/07$

- شاخص پراکندگی (S^2) بر اساس متغیر اصلی مورد بررسی ۲۵٪ جایگزین شده است.

بنابراین حجم جامعه (n) از فرمول زیر ۹۲ محاسبه شده است.

$$n = \frac{\frac{Z^2}{E^2} 0S^2}{1 + \frac{1}{N} \times \frac{Z^2}{E^2} S^2} = \frac{\frac{1/96^2}{107^2} \times 0/25}{1 + \frac{1}{1748} \times \frac{1/96^2 \times 0/25}{0/07^2}} = 176$$

طبق گروه بندی موجود برای تعیین حجم نمونه در هر گروه از سازمان های ارتشی به صورت طبقه بندی متناسب با تعداد افسران ارشد در هر یک از سازمان های چهارگانه به صورت زیر عمل شده و تعداد نمونه در هر سازمان مطابق با جدول زیر تعیین گردیده

نظرات	Ni	pi	$NI=pi \cdot N$
زاجا	۳۵۹	۰/۲۱	۳۷
نہاجا	۱۳۱	۰/۰۷	۱۲
نداجا	۳۶۷	۰/۲۱	۳۷
سماجا	۸۹۱	٪۵۱	۹۰
جمع	۱۷۴۸	۱/۰۰	۱۷۶

بنابراین تعداد نمونه در هر طبقه نمونه گیری (از سازمان های تعیین شده) در شهر تهران مطابق با ستون ۴ (جدول) می باشد.

روش انتخاب واحد های نمونه و انجام مصاحبه جهت تکمیل پرسشنامه از بین لیست واحدهای (افسران ارشد) تعداد نمونه های لازم به صورت تصادفی با کمک جدول اعداد تصادفی انتخاب گردید.

۴-۷- تجزیه تحلیل :

برای یافتن جواب پرسش های پژوهش و آزمون فرضیه های آماری مربوطه از روش های آماری و آزمون Z به صورت یک دامنه، فرضیه ها مورد آزمون قرار داده می شوند و با ساختن جداول قوانین توزیع و در نهایت تحلیل آنها و تبدیل نتایج به دست آمده به جدول قانون توزیع فراوانی ها (اعم از مطلق یا نسبی و غیره...) را بدون جزئیات در این مقاله نتایج آماری به شرح زیر نشان داده می شود.

جدول شماره ۱: قانون توزیع فراوانی های افراد نمونه بر حسب اثر

فرهنگ سازمانی در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش

نظرات	Ni	Nixi	fi	pi
۱- خیلی کم	۸	۸	۸	٪۰۴
۲- کم	۹	۱۸	۱۷	٪۰۵
۳- متوسط	۲۳	۶۹	۴۰	٪۱۳
۴- زیاد	۶۵	۲۶۰	۱۰۵	٪۳۷
۵- خیلی زیاد	۷۰	۳۵۰	۱۷۵	٪۴۰
۶- بدون جواب	۱	۶	۱۷۶	٪۰۱
جمع	۱۷۶	۷۰۵		۱

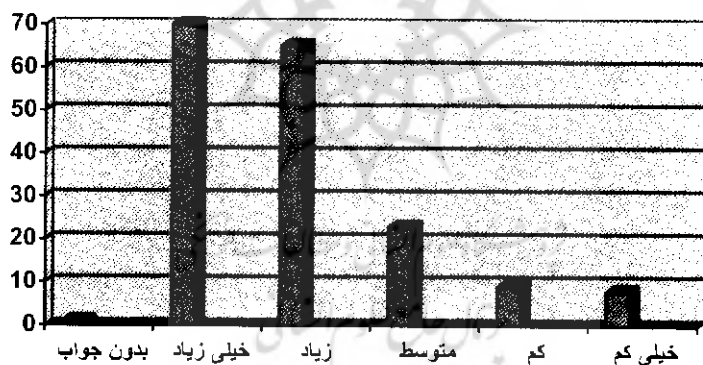
$$X = \frac{705}{176} = 4$$

$$40 \langle m = \frac{176}{2} = 88 \langle 105 \Rightarrow M_e = 4$$

$$M_o = 5$$

الگوی جامعه پذیری نظامی در ارتقاء کیفیت منابع انسانی

چون تعداد ۷۰ نفر بیشترین فراوانی است، پس مد یا نما برابر ۵ می باشد. با توجه به مقدار ۳ مشخص کننده مرکز تمرکز فراوانی ها در نمونه انتخاب شده، معلوم می شود که پاسخ بیشتر افراد به سؤال میزان تاثیر فرهنگ سازمانی در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش خیلی زیاد است. همان طوری که از جدول نتیجه می شود درصد افراد نمونه که فرهنگ سازمانی را خیلی کم و کم موثر دانسته اند جمعاً ۹ درصد بوده و آنان که این موضوع را زیاد موثر دانسته اند ۳۷ درصد و تعداد ۴۰ درصد افراد نمونه تاثیر فرهنگ سازمانی را در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش خیلی زیاد ارزیابی نموده اند و مابقی که ۱۳ درصد است در حد متوسط، فرهنگ سازمانی را در ارتقاء کیفی منابع انسانی موثر دانسته اند و کمتر از ۱ درصد هم به این پرسش پاسخ نداده اند. در مجموع چنین ارزیابی می شود که ۷۷ درصد افراد نمونه معتقدند که فرهنگ سازمانی اثر مثبتی در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش دارد. نمودار شماره ۱ این گفته را تایید می کند.



نمودار شماره ۱ - نمایش نظرات افراد نمونه نسبت به اثر فرهنگ سازمانی در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش

استنتاج آماری و یا بسط اطلاعات آماری از نمونه به جامعه :

فرهنگ سازمانی و اثر آن در ارتقاء کیفی منابع انسانی	فراوانی	فراوانی نسبی
- زیاد و خیلی زیاد	۱۳۵	%۷۷
- متوسط و کمتر	۴۱	%۲۳
جمع	۱۷۶	۱

با توجه به جدول بالا نتیجه می شود که از جامعه افراد نمونه ۷۷ درصد گفته اند فرهنگ سازمانی در ارتقاء کیفی منابع انسانی موثر است حال با ضریب اعتماد ۹۵ درصد و سطح معنی دار ۵ درصد این فرض را آزمون می کنیم .

$$H_0 = P \cong \%5$$

$$H_1 = P > \%5$$

سپس محاسبات زیر را جهت به دست آوردن Z انجام می دهیم

$$P = Pq = \%77 \times \%23 = 0/00010062$$

$$\sqrt{7(P)} = 0/03/7$$

$$Z = \frac{P - 0/5}{\sqrt{7(P)}} = \frac{\%77 - 0/5}{\%3/7} = 8/52$$

با مراجعه به جدول سطح زیر منحنی نرمال استاندارد داریم

$$Z\%5 = 1/65, Z\%1 = 2/33$$

در مقام مقایسه با اندازه Z محاسبه شده داریم

$$Z = 8/52 > Z\%1 = 2/33 > Z\%5 = 1/65$$

بنابراین فرض، یکسان بودن نسبت نظرات (حدود ۵۰ درصد) با احتمال ۹۵ درصد و ۹۹ درصد رد می شود.

توضیح: برای سایر سؤالات مرتبط با فرضیه های ۱ و ۲ و ۳ به روش فوق عمل شده است که در این جا از ذکر جزئیات آن خود داری نموده و فقط به ذکر نتایج می پردازیم.

نتایج تحقیق:

- بیشترین درصد از جامعه مورد مطالعه اعتقاد دارند که فرهنگ سازمانی بر ارتقاء کیفی منابع انسانی تاثیر دارد. این موضوع مبین این است که بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی ارتباط نسبتاً قوی وجود دارد.

- درصد بیشتری از افراد نمونه اظهار داشته اند که الگوی جامعه پذیری مناسب در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش موثر است. زیرا که بعد از گزینش افراد مهمتر از آن خوی گرفتن افراد با فرهنگ سازمان است. به عبارت دیگر جامعه پذیر نمودن به معنای روند یادگیری و تغییر طرز تفکر درباره ارزش ها، هنجارها، عقاید و رفتارهای نظامی و پذیرش آن توسط فرد جدید الورد است.

- بیشترین درصد جامعه مورد مطالعه معتقدند اصول مدیریت مناسب در ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش خیلی اثر دارد. زیر سبک مدیریت سازمان بر فرهنگ سازمان تاثیر شدید داشته و در نهایت نیز در جامعه پذیری آن موثر است، زیرا جامعه پذیری تحت تاثیر عوامل فرهنگی قرار می گیرد.

- همچنین در رابطه با انگیزش، بیشترین درصد افراد جامعه نمونه تاثیر شدید آن را در جامعه پذیری و ارتقاء کیفی موثر دانسته اند زیرا که انگیزه مند ساختن افراد برابر با کار بهتر و مطلوبتر است که هدف ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش را تامین می کند. باید توجه داشت که مساله انگیزش موضوعی بسیار پیچیده است، آدم ها در موقعیت های مختلف از خود رفتارهای متفاوت نشان می دهند، و اگر به این متغیرها توجه نشود همیشه این خطر خواهد بود که در کار انگیزش انسان ها با ناکامی روبرو خواهند شد.

پیشنهادهات :

با توجه به یافته های این تحقیق و آزمون فرضیه ها، پیشنهاد های مبتنی بر نتایج تحقیق در زمینه جامعه پذیری نظامی و ارتقاء کیفی منابع انسانی ارتش به شرح زیر ارائه می گردد.

الف - در رابطه با فرضیه ۱:

چون میانگین نظرات تعداد چشمگیری از جامعه مورد مطالعه، فرهنگ سازمانی را در ارتقاء کیفی منابع انسانی موثر دانسته اند، و به منظور ایجاد رضایت شغلی در نیروی انسانی سازمان توصیه می شود: از طریق آموزش نیروها به ایجاد هماهنگی در نگرش افراد نسبت به فرهنگ سازمانی پرداخته شود.

ب - در رابطه با فرضیه ۲:

میانگین نظرات جامعه مورد مطالعه نشان دهنده تایید جامعه پذیری در ارتقاء کیفی منابع انسانی است، و از طرفی بعد از جذب نیروی انسانی نیاز است که فرهنگ سازی شود (جامعه پذیر نمودن افراد) لذا توصیه می شود. بعد از استخدام، سازمان باید بکوشد تا افراد جدید الیورود را با فرهنگ سازمانی وفق دهد. به عبارت دیگر او را جامعه پذیر نماید. که این عمل به ۳ مرحله تقسیم می شود، مرحله پیش از ورود به سازمان، مرحله رویارویی و مرحله دگرذیسی

پ - در رابطه با فرضیه ۳

نتایج نشان داده است که بیشترین افراد نمونه جامعه آماری معتقدند که اصول مدیریت مناسب که از الگو های جامعه پذیری است در ارتقاء کیفی منابع انسانی خیلی موثر است. زیرا اقدامات مدیر سازمان بر فرهنگ آن سازمان تاثیرات شدیدی دارد، مدیران سازمان، باید برای افراد فرصت هایی را فراهم آورند تا آنان بتوانند به بالاترین حد انگیزش برانگیزیته شود و به بالا ترین حد رضایت شغلی برسند. عامل اساسی تغییر انگیزش در برخورد و رفتار مدیران نهفته است، فواید ایجاد انگیزش در کارکنان عبارتند از:

- ایجاد کارآیی در سطح مطلوب

- افزایش روحیه کارکنان و رضایت شغلی بالا

- و در نهایت کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری می باشد.

- (۱) رهنمود های مقام معظم رهبری و فرمانده کل قوا حضرت آیت الله خامنه ای، ارتش در نگاه رهبری
- (۲) ازغندی، علیرضا، ارتش و سیاست، نشر قوس، تهران، ۱۳۷۴.
- (۳) میر سپاسی، ناصر، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران ۱۳۷۲.
- (۴) محمد صادق مهدوی، نشر قوس، تهران، ۱۳۸۰. می یر، پیتر، جامعه شناسی جنگ و ارتش، ترجمه علیرضا ازغندی،
- (۵) پنجی، غلامحسین، جامعه پذیری در ارتش، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ۱۳۸۰.
- (۶) مجله علمی کاربردی، مرکز آموزش مدیریت دولتی شماره ۲۰ پائیز ۱۳۷۲.
- (۷) احمدی، احمد رضا، ماهنامه علمی فرهنگی اجتماعی، اعتقادی و سیاسی اندیشه دانشجو، ۱۳۸۶.
- (۸) هرسی، پال و کنت بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی علاقمند، چاپ موسسه امیرکبیر، ۱۳۶۸.
- (۹) مجموعه مقالات همایش مدیریت و رهبری نظامی دانشگاه های ارتش جلد ۱ چاپخانه دانشگاه امام علی (ع) سال ۱۳۸۴.
- (۱۰) فرجاد، محمد حسین، اصول و مبانی جامعه شناسی، انتشارات اساطیر، تهران، ۱۳۷۶.
- (۱۱) حسین نژاد، حمید، بررسی تطبیقی فرهنگ سازمانی وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، ۱۳۸۱.
- (۱۲) دهشیری، رضا، فصلنامه مطالعات فلسطین، پائیز ۱۳۷۸.



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی