

عوامل محیطی مؤثر بر ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی

محمدحسن باقری^۱، عباسعلی، سلمانی^۲، آرمن حسن‌زاده^۳ (نویسنده مسئول)، حسین رضایی^۴، احمد ویسی پور^۵

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۱۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۰۴

چکیده

شناخت وضع موجود هر حوزه‌ای، یکی از مهم‌ترین مراحل تدوین راهبرد در آن حوزه می‌باشد؛ بدون شناخت صحیح و دقیق از وضعیت حال، امکان برنامه‌ریزی اثربخش برای آینده وجود ندارد. ارتقاء نظم و انضباط امروزه در همه سازمان‌های نظامی و غیرنظامی موردتوجه شدید مدیران سطوح مختلف بوده و در این میان در سازمان‌های نظامی از جایگاه به‌مراتب بالاتر و حساسیت بیشتری برخوردار می‌باشد. بنابراین می‌توان ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی جهت مواجهه مؤثر با تغییرات پرشتاب و پیچیده دنیای امروز را دغدغه‌ای مهم در جهت اجرای مأموریت‌های محوله به سازمان‌های نظامی دانست. لذا هدف اصلی این پژوهش "شناسایی و تعیین عوامل محیطی مؤثر بر ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی" تعیین گردیده است. نوع پژوهش نیز کاربردی بوده و به دلیل استفاده از مجموعه داده‌های کمی و کیفی با رویکرد آمیخته و از روش توصیفی تحلیلی استفاده شده است. یافته‌های حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه‌های میدانی انجام‌شده از صاحب‌نظران، خبرگان و کارشناسان منتج به تنظیم سه پرسش‌نامه گردید. با بهره‌گیری از نظرات کیفی موضوع مورد مطالعه ۴۲ عامل محیطی مؤثر بر ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی احصاء که در نشست خبرگی این عوامل در قالب تعداد ۴ فرصت، ۷ قوت، ۸ تهدید و ۲۳ ضعف، تعیین نقش شدند. با توجه به وضعیت فعلی و وضعیت مطلوب سازمان، جایگاه سازمان‌های نظامی در حوزه نظم و انضباط در ناحیه تدافعی تعیین و راهبردهای پیشنهادی و الزامات اجرایی تحقق راهبردهای احصایی جهت برون‌رفت از وضعیت موجود و حرکت به سمت وضع مطلوب مورد انتظار ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی: نظم، انضباط، انضباط سازمانی، فرهنگ سازمانی، عوامل محیطی، سازمان‌های نظامی

۱ استادیار، مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی

۲ دانشیار، مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی

۳ دانشجوی دکتری، مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی arminhasanzadeh1362@gmail.com

۰۹۱۱۲۳۱۴۳۰۶

۴ دانشجوی دکتری، مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی

۵ دانشجوی دکتری، مدیریت راهبردی نظامی، دانشگاه عالی دفاع ملی

مقدمه

گردش هزاران میلیارد ستاره در فراخنای فضا در مدارهای معینی بانظم و انضباط کامل برهان روشنی بر علم و قدرت آن آفریدگاری است که آن‌ها را در این نظام، دقیق، مقتدر و استوار نموده است (نوری همدانی، ۱۳۸۴: ۵۴). انضباط همواره از ارکان اصلی پایداری و تداوم هر حوزه‌ای بوده و ضرورت انضباط در تمامی جوامع انسانی و در همه‌شمول زندگی انسان موضوعی موردتوجه است. جنبه‌های فردی زندگی انسانی، هنگامی که نظم به خود بگیرند معنادار می‌شوند (بیگی، ۱۳۸۹: ۲۳). نظم و انضباط در تمامی سازمان‌ها دارای اهمیت زیادی بوده و این امر در سازمان‌های نظامی از اهمیت بی‌بدیلی برخوردار می‌باشد؛ ارتقاء انضباط را باید به‌مثابه یکی از ارکان اصلی فرهنگ سازمانی به حساب آورد. انضباط در هر جامعه و سازمانی لازمه و شرط اولیه هر نوع توسعه‌ای به شمار می‌رود. یکی از مشخصه‌های بارز سازمان‌های نظامی که آنان را از سایر اقشار جامعه متمایز می‌سازد، رعایت مسائل انضباطی و پایبندی به نظم و مقررات فردی و سازمانی و اجتماعی از سوی کارکنان سازمان‌های نظامی است. انضباط برای سازمان‌های نظامی همچون نقش آب ماهی را داشته و اگر انضباط را از این سازمان‌ها بگیریم به‌مثابه تسبیحی است که رشته آن گسسته شده و دانه‌های آن هرکدام به سمت و سویی پراکنده خواهند شد. ارتقاء انضباط در سازمان‌های نظامی همواره یکی از دغدغه‌های فرماندهان و مدیران عالی‌رتبه این سازمان‌ها بوده، هست و خواهد بود. با توجه به اهمیت نظم و انضباط، سازمان‌های نظامی قبل از اجرای وظایف ذاتی و قانونی خود باید بتوانند نظم و انضباط را در تمامی بخش‌های سازمان ارتقاء بدهند تا بتوانند ضمن پیشگیری و کاهش تخلفات انضباطی که خود پایه و اساس بروز جرائم در سازمان خواهد بود، سازمانی تأثیرگذار در برقراری نظم و امنیت کشور باشند و بدون شک جهت تحقق این مهم، نقش و بررسی عوامل برون‌سازمانی و درون‌سازمانی در ارتقاء نظم و انضباط بسیار مهم است. با توجه به اینکه محیط مأموریت نیروهای مسلح به سبب حساسیت بالا، مستلزم سرعت، دقت عمل و هماهنگی سطوح مختلف سازمانی است، به نظر می‌رسد با پیچیده‌تر شدن محیط مأموریت در آینده، نیاز به ارتقاء نظم و انضباط سازمان‌های نظامی نیز بیش از گذشته احساس می‌گردد.

بنابراین ارتقاء نظم و انضباط در جهت انجام مأموریت سازمان‌های نظامی به بهترین وجه ممکن نیاز به تعیین عوامل محیطی مؤثر بر نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی می‌باشد. از آنجایی که تلاش‌های به‌عمل‌آمده در این خصوص و شناسایی وضع موجود و بهره‌گیری از فرصت‌های ایجادشده و دوری جستن از تهدیدات موجود به‌صورت علمی سازمان‌یافته و نظام‌مند تدوین‌نشده و بعضاً به علت عدم انسجام و پراکندگی، فاقد اثرگذاری لازم و مناسب می‌باشد لذا باعث ایجاد دغدغه اصلی محقق شده است. اهمیت پژوهش‌های نظری است که با انجام این پژوهش زمینه و بستر مناسب را برای افزایش آگاهی فرماندهان و مدیران سازمان‌های نظامی

در خصوص عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار فراهم می‌کند و موجب بهره‌مندی از الزامات اجرایی متناسب با مأموریت‌ها و مقدرات سازمان در راستای ارتقای وضع سازمان در حوزه نظم و انضباط می‌شود. به نظر می‌رسد عدم انجام پژوهش بر روی چنین موضوع مهمی، مانع از بهره‌گیری از ظرفیت‌های علمی برای ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی می‌شود، و باعث هدر رفت منابع سازمان و سرمایه‌گذاری در زمینه‌هایی که ارتباط چندانی با حوزه‌های نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی ندارد، می‌گردد و کماکان برخی مسائل و مشکلات سازمان‌های نظامی بدون راه‌کار علمی باقی‌مانده و مرتفع نخواهد شد. لذا موارد یادشده منجر به شکل‌گیری مسئله اصلی تحقیق با عنوان اینکه "عوامل محیطی مؤثر بر ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی کدامند؟" گردیده تا پاسخی برای هدف اصلی تحقیق یعنی "شناسایی و تعیین عوامل محیطی مؤثر بر ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی" احصا گردد.

مبانی نظری

- پیشینه شناسی:

علی عباسی رائی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان "مدل تأثیرگذاری نظام آراستگی محیط کار (۵۵)^۱ در ارتقای انضباط و تعالی سازمان‌های نظامی" با ارائه یک مدل، ارتباط اصول نظام آراستگی سازمانی با آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح و رعایت نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی و بالاخره نقش آن‌ها در تعالی سازمان‌های نظامی مشخص کرده است.

نعمت نعمتی (۱۴۰۰) در رساله خود با عنوان "طرح راهبردی شناسایی و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی در چهار سازمان نیروهای مسلح ایران" عنوان می‌کند که مهم‌ترین آسیب‌های اجتماعی نیروهای مسلح بر اساس یافته‌های این پژوهش به ترتیب عبارت‌اند از: فساد اخلاقی، معضلات معیشتی، استعمال مواد مخدر و سایر جرائم مرتبط با آن، ناهنجاری‌های اقتصادی - مالی، استفاده نادرست از فضای مجازی، مشکلات و معضلات خانوادگی و اشرافی‌گری و سبک زندگی غربی. در این پژوهش، مهم‌ترین علل، عوامل و زمینه‌ها، تبعات و پیامدها و راه‌های پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی در نیروهای مسلح شناسایی و اولویت‌بندی شده است.

لازار جلی^۲ (۲۰۲۴) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر نظم و انضباط، محیط کار و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان" به این نتیجه دست‌یافت که انضباط علاوه بر نظم‌بخشی در سازمان بر انگیزه کارکنان جهت ایفای نقش خود در سازمان و انجام وظایف محوله نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد. این بدان معناست که نظم و انضباط با شاخص‌های رعایت مقررات

1. Sort, set in order, shine, standardize, sustain

2. Lessar Jelly

زمانی، رعایت قوانین رفتاری در محیط کار موجب بالا رفتن انگیزه کارکنان در محیط کار نیز می‌شود. نظم و انضباط همچنین از طریق ارتقای انگیزش بهبود عملکرد کاری را فراهم می‌نماید. حسن دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با "عنوان بازپردازی انضباط کارکنان" با استفاده از روش تحقیق بنیادی گونه شناسی (راهبرد قیاسی)، چهار گونه انضباط کارکنان، یعنی انضباط به مدد ابزارهای کنترلی و قرارداد، انضباط به مدد اخلاق، انضباط به مدد قانون الهی، انضباط به مدد اخلاق فردی الهی معرفی کرده است.

غلامرضا مرادی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان "بررسی تأثیر مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان انتظامی" بیانگر آن است که اعمال مدیریت انضباط برافزایش کارایی کارکنان تأثیر بسزایی دارد که نتایج تحقیق نشان می‌دهد؛ مدیریت انضباط به صورت مثبت، منفی و جامع بر کارایی کارکنان انتظامی، تأثیر بیش از حد متوسط دارد.

سلیمان طاهری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان "نقش معنویت در انضباط ظاهری و انضباط معنوی کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران" به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین معنویت و هر سه مؤلفه آن (وحدت، پیوند معنوی، کامروایی) با انضباط ظاهری و معنوی کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران برقرار می‌باشد، همچنین بر اساس نتایج پژوهش نقش معنویت در انضباط معنوی بیشتر از انضباط ظاهری کارکنان نیروهای مسلح می‌باشد.

مفهوم شناسی:

نظم: واژه نظم در لغت به معنای به رشته درآوردن مهره‌های جواهر، هم‌ردیف کردن چیزی با چیز دیگر یا ضمیمه کردن پاره‌ای از آن به پاره‌ای دیگر به کار می‌رود. ترتیب دادن هر چیزی از جمله وزن و ترتیب دادن به سخن، «نظم» و به نخی که جواهر یا هر چیز دیگری را به نظم درآورد، «نظام» گفته می‌شود. درباره کسی که در کارهایش استوار نباشد، گفته می‌شود آموزش نظام ندارد؛ بنابراین، نظم به معنای ترتیب، آراستگی، سامان و پیوستگی است (حسینی سیاهکلرودی، ۱۳۹۹: ۱۳).

انضباط: التزام عملی به ولایت فقیه، آداب و سنن و احکام اسلامی و تبعیت از فرامین مقام معظم فرماندهی کل قوا، قوانین و مقررات و دستورات سلسله مراتب فرماندهان و روسا و مدیران (ماده ۶ آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح). به عبارتی دیگر اعمال روشی که باعث ایجاد نظم در کار و حسن انجام وظیفه، طبق موازین تعیین شده در افراد می‌شود و تخطی از موازین، کارکنان را الزاماً با نوعی تنبیه روبرو می‌کند (عامری و همکاران، ۱۳۹۴).

نظم و انضباط^۱: نظم و انضباط جزء لاینفک و هسته‌ی اصلی تمام سازمان‌های نظامی بوده و انضباط آهنین، ارزش و ملاک اصلی سازمان نظامی را تشکیل می‌دهد. یک نیروی نظامی باید در کیفیت پوشیدن لباس نظامی، سروقت حضور یافتن در محل کار، به غیر کار موظف، نپرداختن به برخی امور نیز مقید باشد؛ برای دفاع از اسلام و میهن اسلامی آمادگی کامل داشته باشد؛ سلسله‌مراتب نظامی را رعایت کند؛ احترام مقامات مافوق خود را نگه دارد؛ در برخورد با همکاران هم‌ردیف، منظم و منضبط باشد. (رائی و همکاران، ۱۳۹۲).

ارتقاء^۲: در فرهنگ لغت معین به معنای بلند شدن و برآمدن و همچنین به معنای صعود آمده است. در این پژوهش ارتقاء به مفهوم افزایش و بالا بردن سطح موجود می‌باشد.

انضباط سازمانی^۳

«انضباط سازمانی» عبارت است از مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری افراد در جامعه که توسط قوانین و مقررات آن جامعه مشخص می‌شوند؛ یعنی نظام‌پذیری در همه امور. برای ارائه تعریف عملیاتی از انضباط سازمانی در سازمان، لازم است به شاخص‌ها، معرف‌ها، مصداق‌ها و آثار آن در سازمان توجه کرد و لذا می‌توان گفت: نمود عینی یا پدیده‌ای است که در ساختارهای سازمانی «انضباط سازمانی در سازمان» چه در ساختارهای رسمی و چه در ساختارهای سازمانی ظاهر شده و نتایج، آثار و تبعات آن با نمودهای مثبتی از قبیل نظم، ترتیب، قاعده، رویه، برنامه، سازمان، هماهنگی و غیره در سطح سازمان نمایان می‌شود. انضباط سازمانی یک هنجار اجتماعی است که برای تداوم زندگی اجتماعی و ایجاد نظم در جامعه پدید می‌آید. وجود انضباط سازمانی موجب آرامش جامعه و محیط کار و در نتیجه موجب افزایش بهره‌وری می‌گردد. درواقع انضباط سازمانی برخاسته از باورها و ارزش‌های اجتماعی هر جامعه و هر فرد است. باورها و ارزش‌های اجتماعی از روابط و مناسبات اجتماعی هر جامعه نشأت می‌گیرد. (کریمی و همکاران، ۱۳۸۹).

فرهنگ سازمانی^۴

از نظر عملی، فرهنگ سازمانی محیطی را که افراد در آن کار می‌کنند و تأثیر آن بر نحوه فکر، عمل و تجربه کار آن‌ها را شرح می‌دهد را توصیف می‌کنند. دنیون^۵ معتقد است که فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اسلامی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود که همچون شالوده‌ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می‌کنند. علاوه بر آن، هم ارزش‌ها و باورها و هم نظام مدیریتی باعث تقویت آن اصول اولیه می‌گردند. این اصول و ارزش‌ها ماندگارند چون برای اعضای

1. Discipline and order

2. Upgrade

3. Discipline of organisation

4. Culture of organisation

5. Denion.

سازمان حاوی معانی و مفاهیم خاصی می‌باشد. وی در مدل خود ابعاد فرهنگ‌سازمانی را برای سازمان‌ها در چهار محور اصلی، شامل درگیر شدن در کار(مشارکت)، سازگاری(ثبات و یکپارچگی، انطباق‌پذیری)، انعطاف‌پذیری و رسالت و مأموریت در نظر می‌گیرد. مهم‌ترین ویژگی فرهنگ‌سازمانی، رسالت و مأموریت آن است. سازمان‌هایی که نمی‌دانند به کجا می‌روند و وضعیت موجودشان چیست، معمولاً به بیراهه می‌روند. سازمان‌های موفق درک روشنی از اهداف و جهت خود دارند؛ به‌طوری‌که اهداف سازمانی و اهداف استراتژیک را تعریف کرده و چشم‌انداز سازمان را به‌روشنی ترسیم می‌کنند(رجب‌پور و ایجازی، ۱۳۹۶). محققان سازمان معمولاً از واژه فرهنگ‌سازمانی به معنای وسیع استفاده می‌کنند تا به فرهنگ کلی یک سازمان با هر واحد از افراد که در داخل سازمان همکاری می‌کنند اشاره شود(وریک^۱، ۲۰۱۷).

تحلیل محیطی^۲

محیط سازمانی، مجموعه‌ی همه‌ی عوامل بیرونی و درونی سازمان است که بر پیشرفت سازمان در راستای نیل به آن اهداف تأثیر می‌گذارد. (پورصادق و همکاران، ۱۳۹۶). ازجمله مفاهیم اصلی در ادبیات تدوین استراتژی، مطالعه و شناخت محیط و تجزیه و تحلیل و ارزیابی مجموعه عوامل محیطی است که از درون یا بیرون سازمان بر اجرای مأموریت، فرایند کار و فعالیت‌های سازمان و طرح‌ها، استراتژی‌ها و تصمیمات مربوط به آن تأثیر می‌گذارند. سازمان‌ها در اجرای مأموریت و انجام فعالیت‌های جاری خود همواره تحت تأثیر شرایط و عوامل و فشارهای محیط پیرامونی خود قرار دارند و توانایی‌ها و ناتوانایی‌های درونی آن‌ها نیز در دستیابی به اهدافشان مؤثر می‌باشد. در ادبیات استراتژی به مجموعه این عوامل اعم از داخلی یا خارجی محیط سازمان گفته می‌شود. برخی از صاحب‌نظران معتقدند که محیط فراتر از یک عامل^۳ و به‌عنوان یک بازیگر^۴ اصلی به‌حساب می‌آید و واژه محیط را تنها بر مجموعه عوامل خارجی و شرایط برون‌سازمانی که بر طرح‌ها و تصمیمات سازمان و درنهایت بر فرآیند فعالیت‌ها و اجرای مأموریت تأثیر می‌گذارند، اطلاق می‌کنند. اما اغلب صاحب‌نظران حوزه مدیریت، علاوه بر عوامل خارجی، عوامل داخلی مربوط به سازمان را که آن‌ها نیز بر فرآیند کار سازمان و طرح‌ها و تصمیمات آن تأثیر می‌گذارند موردتوجه قرار داده‌اند و مجموعه این عوامل را در کنار محیط بیرونی سازمان تحت عنوان محیط درونی یا داخلی سازمانی مطرح می‌کنند(دانش‌آشتیانی، ۱۳۸۹). در بررسی محیطی، باید به تأثیر عوامل توجه نمود، یعنی باید عواملی موردبررسی قرار گیرند که، قدرت ایجاد تغییر و توان کنترل‌کنندگی داشته باشند. (دانش‌آشتیانی، ۱۳۸۹) برای تشخیص و تعیین عوامل داخلی و خارجی، باید به توانایی کنترل آن‌ها توجه نمود. تغییر و کنترل

^۱ Warrick

^۲ Environmental analysis

^۳ Factor.

^۴ Actor.

عوامل تأثیرگذار محیط خارجی (برون‌سازمانی) خارج از قدرت و اختیارات سازمان (یا مدیریت سازمان) بوده و بر سازمان تحمیل می‌شوند و به همین علت، در تجزیه و تحلیل‌ها، معمولاً آن‌ها را مفروض و داده^۱ در نظر می‌گیرند؛ درحالی‌که عوامل داخلی (درون‌سازمانی) تحت کنترل و نظارت سازمان بوده و سازمان می‌تواند با آن‌ها در پژوهش‌های محیطی به‌صورت متغیرهای مستقل، وابسته یا میانجی برخورد کند. (علی‌احمدی، ۱۳۸۲)

نقاط قوت^۲: به آن دسته از شرایط و متغیرهای محیطی سازمان که در کنترل مدیران و تصمیم‌گیران می‌باشند و در انجام مأموریت‌های سازمانی دارای اثرات مثبت هستند، قوت گفته می‌شود (نظامی‌پور، ۱۳۹۷). فرد آر. دیوید نیز قوت‌ها را در زمره فعالیت‌های قابل کنترل سازمان می‌داند که سازمان می‌تواند آن‌ها را به‌شیوه‌ای بسیار عالی انجام دهد. (دیوید، ۱۳۹۵: ۳۷)

نقاط ضعف^۳: عواملی هستند که سازمان آن‌ها را ضعیف انجام می‌دهد و یا توانایی انجام آن‌ها را ندارد و یا در آن زمینه‌ها دارای آسیب‌پذیری زیادی است ازاین‌رو موجب تضعیف توان عملی سازمان در رقابت و یا تحقق رسالت و چشم‌انداز مطلوب آن می‌شود، و یا عوامل و شرایط ضعیف داخلی که رفع نکردن آن‌ها در فرایند جلوگیری از تهدید در محیط خارجی مانع ایجاد می‌کنند. (حسن بیگی، ۱۳۹۰: ۲۹۸)

فرصت^۴: تعیین مجموعه‌ای از شرایط و موقعیت‌های خارج از سازمان که بهره‌گیری از آن‌ها می‌تواند در انجام مأموریت و اجرای وظایف سازمان اثرگذار باشد که این عوامل را فرصت می‌نامند (شهلائی، ۱۳۹۳: ۷۹). کلیه عوامل و پدیده‌هایی که منشأ آن عمدتاً در محیط جامعه یا سازمان (خارج از جامعه یا سازمان) وجود دارند و می‌توانند مجموعه را در رسیدن به هدف‌های خود و یا انجام موفقیت‌آمیز مأموریت کمک کنند. (واژه‌گزینی س.ک.ن.م، ۱۳۹۲)

تهدید^۵: تهدید برآیند وضعیتی است که عوامل محیطی برخلاف خواسته سازمان و خارج از کنترل آن عمل می‌کنند و از این حیث، روند امور مطلوب نیست و احتمال آشفتگی، به خطر افتادن یا زیان برای مؤسسه وجود دارد بر این اساس هر عنصر و یا وضعیتی که موجودیت سازمان را به خطر اندازد تهدید محسوب می‌شود. (حسن بیگی، ۱۳۹۰: ۲۹۹) فرد آر. دیوید نیز همچون بسیاری دیگر از صاحب‌نظران این حوزه، تهدیدات را همانند فرصت‌ها، رویدادها و روندهایی می‌داند که خارج از کنترل یک سازمان است. (دیوید، ۱۳۹۵: ۳۵)

¹ Given.

² Strengths

³ weaknesses

⁴ Opportunity

⁵ threat

سازمان نظامی^۱

سازمان های نظامی به یکی از نهادهای حکومت گفته می شود که به وسیله قانون اساسی اجازه تاسیس و سازماندهی یافته و با در اختیار داشتن انواع تسلیحات و بکارگیری تجهیزات نظامی آماده است تا هر نوع تهدید ایجاد شده در تقابل با دولت را که با مرزهای ملی شناسایی می شود، مهار کند (رستمی، ۱۴۰۱: ۵۳). سه عنصر دولتی بودن، تأسیس شدن توسط قانون اساسی و دائمی بودن، سازمان نظامی را از سازمان های خصوصی امنیتی جدا می کند. فلسفه وجودی و کارکرد اصلی سازمان نظامی در هر جامعه ای عبارت است از جنگیدن و کسب پیروزی در جنگ، برای حفظ امنیت یا کسب اهداف سیاسی. این کارکرد، در عین حال، اولین ویژگی آن نیز هست و آن را تا اندازه زیادی از دیگر سازمان های اجتماعی جدا می کند. نظم، انسجام گروهی و روحیه وجود این سه شرط موجب می شود تا خطرات مأموریت های نظامی برای افراد شرکت کننده در مأموریت، به حداقل برسد و توانائی آنها برای انجام موفق مأموریت ها افزایش یابد (حسینی، ۱۳۹۷). شاید بتوان گفت مأموریت درگیری با دشمن و دفع نیروهای دشمن یا بازداشتن آنان از تجاوز و برهم زدن امنیت ملی هر جامعه ای اصلی ترین و مهم ترین وظیفه هر سازمان نظامی است (پارسایی، ۱۳۹۲: ۱۱۲).

محیط شناسی سازمان های نظامی استخراج شده از مصاحبه با خبرگان

۱- مهم ترین عوامل عمده موفقیت سازمان های نظامی مؤثر بر نظم و انضباط کارکنان

وحدت فرماندهی و مدیریت اثربخش؛ علاقه؛ روحیه و انگیزه کارکنان؛ ساختار و سازمان؛ آموزش و آگاهی کارکنان نسبت به نظم و مقررات سازمان قداست نیروهای مسلح سلسه مراتب؛ آموزش سرمایه انسانی کیفی؛ متخصص و انقلابی؛ وجود قوانین و مقررات و آیین نامه انضباطی؛ وجود فرهنگ ایثار و از خودگذشتگی در انجام وظیفه؛ تعهد و مسئولیت پذیری تشکیل و فعال نمودن گروه ناظران انضباطی در سازمان ها و رده های تابعه؛ اعطای جوایز به خدمت برجسته ی کارکنان در امورات انضباطی سازمان ها؛ وجود تشکیلاتی به نام سازمان قضایی نیروهای مسلح؛ وجود سازمان های نظارتی همچون حفاظت اطلاعات؛ بازرسی و عقیدتی سیاسی؛ عجن شدن نظم و انضباط نیروهای مسلح مکتبی با آموزه های دینی و اسلامی؛ وجود الگو و مدل های مؤثر بر نظم و انضباط (مصاحبه با: محمدحسن باقری؛ حبیب الله سیاری؛ محمد کلهر؛ محمد علاء؛ مهدی ترکمن؛ قادر عبدالعلی پور)

۲- مهم ترین ظرفیت های عمده داخل کشور ج.ا.ایران مؤثر بر نظم و انضباط سازمان های نظامی

- نظام آموزشی کشور؛ خانواده؛ نهادهای فرهنگی از جمله مساجد؛ حسینیه ها؛ سینماها؛ فرهنگ اجتماعی به عنوان یک الگو اقتصاد و بودجه نظامی کشور به عنوان عامل انگیزاننده؛ جایگاه و موقعیت اعضای سازمان های نظامی در بین مردم؛ وضعیت معیشتی سازمان های نظامی؛

¹. Military organization

قانون‌گذاری در کشور و قانون‌گذاری در خصوص حقوق کارکنان؛ اعتبارات در بخش دفاعی و نظامی؛ پشتیبانی ملت به‌عنوان یک دلگرمی برای سازمان‌های نظامی و پشتیبانی مردم در ابعاد مختلف؛ توجه به اصل حاکمیت ارزش‌ها و مبانی دینی در جامعه؛ همراهی قوای حاکم و دولت با سازمان‌های نظامی (مصاحبه با: محمدحسن باقری؛ حبیب‌الله سیاری؛ محمد کلهر؛ محمد علاء؛ مهدی ترکمن، قادر عبدالعلی پور؛ منوچهر قدیمی)

۳- مهم‌ترین ظرفیت‌های عمده خارج از کشور ج.ا.ایران مؤثر بر نظم و انضباط سازمان‌های نظامی

فضای مجازی و دسترسی آحاد مردم به اطلاعات خارج از کشور؛ مراودات دوجانبه در زمینه اعزام توریست و گردشگر و اثرگذاری و اثرپذیری آن‌ها در نظم و انضباط؛ سفر توریست‌ها به ایران و اعزام توریست ایرانی به خارج کشور؛ الگوبرداری از سازمان‌های بین‌المللی در خصوص عمل به قوانین و مقررات؛ عدم توجه مناسب برای ملزومات نظامی؛ تأثیر رزمایش‌های مشترک نظامی بین کشورها؛ تعدد و کثرت مأموریت‌های خارج از کشور توسط سازمان‌های نظامی؛ استفاده از تجربیات کشورهای منطقه در اجرای نظم و انضباط؛ دقت کشورها در نظم و رعایت آن‌ها؛ الگو گرفتن و تعامل و تبادل با کشورهای دوست در خصوص دستورپذیری؛ نظم و انضباط‌پذیری کارکنان؛ سلسله‌مراتب و وجدان کاری؛ فناوری و نوآوری (مصاحبه با: محمدحسن باقری؛ حبیب‌الله سیاری؛ محمد کلهر؛ محمد علاء؛ مهدی ترکمن، قادر عبدالعلی پور؛ رضا ریوندی؛ خانی پور)

روش‌شناسی تحقیق

نوع تحقیق کاربردی، روش تحقیق توصیفی تحلیلی و رویکرد آن آمیخته (کمی - کیفی) می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش از بین صاحب‌نظران، خبرگان و متخصصین نظامی با ویژگی‌هایی همچون انتصاب در مشاغل فرماندهی تیپ و هم‌تراز به بالا، دارای سوابق خدمتی بیش از ۲۰ سال در یگان‌های صف و ستاد و اینکه حداقل دارای مدرک کارشناسی ارشد باشند، انتخاب شده‌اند، که معادل ۹۵ نفر می‌باشند که حجم نمونه جامعه کلی تحقیق به‌صورت سهمیه‌بندی سازمان‌های نظامی با در نظر گرفتن یک ضریب ۱۲۵ نفر برآورد گردید. جامعه آماری خبرگی این پژوهش از میان کارشناسان حوزه راهبردی نظم و انضباط جهت مصاحبه و تولید ادبیات و روایی سنجی پرسش‌نامه استفاده شده است. این افراد در حوزه‌های مختلف موردنیاز پژوهش، خبره بوده و صاحب تجربه‌ی مرتبط با حداقل ۲۰ سال سابقه‌ی کار علمی و اجرایی می‌باشند و علاوه بر آن، دید راهبردی در موضوع نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی نیز دارند. حجم جامعه نمونه خبرگی به‌صورت هدفمند، همگون و ناهمگون می‌باشد. در این تحقیق از دو روش کتابخانه‌ای (مطالعه منابع، فیش‌برداری، بررسی اسناد و مدارک و درگاه‌های اینترنتی) و میدانی (مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسش‌نامه) برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. به‌منظور روایی سؤالات از روش کنترل بیرونی استفاده شده است و سؤالات طرح شده

توسط خبرگان مرتبط با موضوع مورد ارزیابی و بازنگری قرار گرفته تا هرگونه ابهام و نارسایی برطرف گردد. برای تعیین میزان پایایی سؤالات مصاحبه و پرسشنامه از فرمول آلفای کرون باخ استفاده شده که ضریب آن معادل ۰/۸۳۲. محاسبه گردید و نشان‌دهنده سطح بالایی از پایایی در سؤالات و فرم مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها کلیه عوامل محیطی که بر ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی مؤثر می‌باشند را در قالب پرسش‌نامه پس از تأیید جامعه خبرگی، در بین جامعه آماری و خبره توزیع و نتایج آن توسط نرم‌افزار SPSS مورد تحلیل قرار گرفت. سپس نقش‌های چهارگانه میزان تأثیر عوامل محیطی در ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی مشخص و میانگین هر یک از عوامل از مجموعه پاسخ‌ها، نشان از توافق نسبی بر روی سؤالات دارند. همچنین پس از اخذ آزمون تی تک نمونه‌ای، سطح معنی‌داری کلیه عوامل با توجه به اینکه ارزش آزمون تی برابر ۳ مشخص و مورد بررسی قرار گرفت و سؤالاتی که خارج از بازه ۱/۹۶- و ۱/۹۶ هستند و نیز مقادیر سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۵ با میزان ۹۵ درصد و سطح معنی‌داری کوچک‌تر از ۰/۰۱ با ۹۹ میزان درصد پذیرفته و تأیید گردیدند. سپس ماتریس EFE برای عوامل خارجی (فرصت و تهدید) و ماتریس IFE برای عوامل داخلی (قوت و ضعف) و ماتریس SPACE برای تعیین موقعیت فعلی و مطلوب تشکیل گردید. در ادامه ماتریس زوجی عوامل فرصت، تهدید، ضعف و قوت احصا گردید.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

۱) ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه تحقیق (جامعه کیفی)
وضعیت تحصیلی و سابقه خدمت در مشاغل راهبردی

جدول ۱ توزیع فراوانی مقطع تحصیلی افراد نمونه

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی ارشد	۲۰	۱۶
دانشجوی دکتری	۵۰	۴۰
دکتری	۵۵	۴۴
جمع	۱۲۵	۱۰۰٪

جدول ۲ توزیع فراوانی سابقه در مشاغل راهبردی

سنوات خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
تا ۱۵ سال	۱۳	۱۰.۳
۱۶ تا ۲۰ سال	۳۰	۲۴
۲۱ تا ۳۰ سال	۵۰	۴۰.۳
بیش از ۳۰ سال	۳۲	۲۵.۶
جمع	۱۲۵	۱۰۰٪

۴) تشکیل جدول IFE و EFE

جدول ۴ جدول IFE عوامل محیطی داخلی

قوت و ضعف (IFE)							
R	عوامل	ضریب اهمیت عامل بر تدوین راهبرد	وزن	ضریب وضعیت فعلی عامل	نرمالیزه وضعیت فعلی	ضریب وضعیت مطلوب عامل	نرمالیزه وضعیت مطلوب
S1	حاکمیت روح معنویت و خداباوری در بدنه سازمان‌های نظامی ج.ا.ایران	4.4545	0.0355	3	0.1066	4	0.1422
S2	تأثیر هم‌افزایی و حضور سازمان‌های نظامی در محیط خارج سازمان بر ارتقاء نظم و انضباط	3.7272	0.0297	3.5	0.1041	4	0.1190
S3	ساختار سلسله‌مراتبی و فرهنگ سازمانی حاکم	4.5454	0.0363	3.8	0.1378	4	0.1451
S4	توجه به مبانی ارزشی در سازمان‌های نظامی ج.ا.ایران	4.5454	0.0363	4	0.1451	4	0.1451
S5	قوانین و مقررات	4.6363	0.0370	3.1	0.1147	4	0.1480
S6	نظام فرماندهی در سازمان‌های نظامی ج.ا.ایران	4.5454	0.0363	4	0.1451	4	0.1451
S7	تجربیات ن.م در هشت سال دفاع مقدس و مبارزه با نیروهای تکفیری	4.1800	0.0334	۴	0.1334	4	0.1334
W1		4	0.0319	۱.۵	0.0479	2	0.0638
W2		4.5454	0.0363	۱.۳	0.0472	2	0.0725
W3		4.3600	0.0348	۱.۵	0.0522	2	0.0696
W4		4.2727	0.0341	۱.۲	0.0409	2	0.0682

قوت و ضعف (IFE)							
نرمالیزه وضعیت مطلوب	ضریب وضعیت مطلوب عامل	نرمالیزه وضعیت فعلی	ضریب وضعیت فعلی عامل	وزن	ضریب اهمیت عامل بر تدوین راهبرد	عوامل	R
0.0725	2	0.0363	۱	0.0363	4.5454		W5
0.0682	2	0.0580	۱.۷	0.0341	4.2727		W6
0.0667	2	0.0434	۱.۳	0.0334	4.1818		W7
0.0682	2	0.0477	۱.۴	0.0341	4.2727		W8
0.0740	2	0.0185	۰.۵	0.0370	4.6363		W9
0.0725	2	0.0363	۱	0.0363	4.5454		W10
0.0667	2	0.0567	۱.۷	0.0334	4.1818		W11
0.0638	2	0.0543	۱.۷	0.0319	4		W12
0.0653	2	0.0522	۱.۶	0.0326	4.0909		W13
0.0566	2	0.0368	۱.۳	0.0283	3.5454		W14
0.0696	2	0.0557	۱.۶	0.0348	4.3636		W15
0.0711	2	0.0498	۱.۴	0.0355	4.4545		W16
0.0653	2	0.0522	۱.۶	0.0326	4.0909		W17
0.0638	2	0.0447	۱.۴	0.0319	4		W18
0.0624	2	0.0593	۱.۹	0.0312	3.9090		W19
0.0595	2	0.0387	۱.۳	0.0297	3.7272		W20
0.0479	2	0.0359	۱.۵	0.0239	3		W21

قوت و ضعف (IFE)							
R	عوامل	ضریب اهمیت عامل بر تدوین راهبرد	وزن	ضریب وضعیت فعلی عامل	نرمالیزه وضعیت فعلی	ضریب وضعیت مطلوب عامل	نرمالیزه وضعیت مطلوب
W22		3.1818	0.0254	۱.۵	0.0381	2	0.0508
W23		۴.۵	0.0359	۱	0.0359	2	0.0718
		۱۲۵.۳۱۱۷	۱.۰۰۰		۱.۹۲۵۵		2.5

جدول ۵- جدول EFE عوامل محیطی خارجی

فرصت و تهدید (EFE)							
R	عوامل	ضریب اهمیت عامل بر تدوین راهبرد	وزن	ضریب وضعیت فعلی عامل	نرمالیزه وضعیت فعلی	ضریب وضعیت مطلوب عامل	نرمالیزه وضعیت مطلوب
O1		4	0.0833	۳	0.249766	4	0.3330
O2		۴.۵	0.0937	۳	0.280987	4	0.3746
O3		4.0909	0.0851	۳.۵	0.298015	4	0.3406
O4		4.4545	0.0927	۲.۸	0.259602	4	0.3709

فرصت و تهدید (EFE)							
R	عوامل	ضریب اهمیت عامل بر تدوین راهبرد	وزن	ضریب وضعیت فعلی عامل	نرمالیزه وضعیت فعلی	ضریب وضعیت مطلوب عامل	نرمالیزه وضعیت مطلوب
T1		3.7272	0.0776	۱.۵	0.116366	2	0.1552
T2		3.6363	0.0757	۱.۸	0.136234	2	0.1514
T3		3.8181	0.0795	۱.۴	0.111257	2	0.1589
T4		4.5454	0.0946	۱.۸	0.170293	2	0.1892
T5		3.3636	0.0700	۱	0.070009	2	0.1400
T6		4	0.0833	۱.۳	0.108232	2	0.1665
T7		4.2727	0.0889	۱	0.088931	2	0.1779
T8		3.6363	0.0757	۱	0.075685	2	0.1514
		۴۸.۰۴۵	۱.۰۰۰		1.9653		۲.۷۰۹۶

۵) تعیین موقعیت سازمان‌های نظامی در خصوص نظم و انضباط

الف) تعیین موقعیت وضعیت فعلی

جهت تعیین موقعیت فعلی بر روی محور مختصات دکارتی باید از جداول ارزیابی عوامل داخلی و خارجی باید استفاده نمود.

حاصل جمع نمره موزون جدول ارزیابی عوامل داخلی

برای موقعیت فعلی EFE نمره وزن‌های موزن

۱.۹۲

حاصل جمع نمره موزون جدول ارزیابی عوامل خارجی

برای موقعیت فعلی EFE نمره وزن‌های موزن

۱.۹۶

در محور مختصات، روی محور عمودی که در ریاضیات به آن محور Y گفته می‌شود، عوامل محیطی داخلی یعنی ضعف‌ها و قوت‌ها و روی محور افقی که در ریاضیات به آن محور X گفته می‌شود، عوامل محیطی خارجی یعنی فرصت‌ها و تهدیدات قرار می‌گیرند.

پس از تعیین نتیجه نمرات موزون عوامل داخلی و خارجی و مشخص شدن امتیاز موزون نهایی آن‌ها در ماتریس‌ها به منظور تعیین موقعیت (وضعیت و جایگاه فعلی) و برای تدوین و فرموله کردن عوامل ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی امتیازات فوق را روی محورهای مختصات دکارتی برابر شکل ذیل مشخص نموده و نقطه حاصل از تقاطع این دو عدد را به دست می‌آوریم. این نقطه وضعیت و موقعیت فعلی ما را در این حوزه نشان می‌دهد. این ناحیه که نقطه در آن قرار گرفته تعیین‌کننده رویکرد فعلی است که محققین آن را A نامیده‌اند.

(ب) تعیین موقعیت وضعیت مطلوب

مثل حالت قبل جهت تعیین موقعیت وضعیت مطلوب بر روی محور مختصات دکارتی باید از جداول ارزیابی عوامل داخلی نمره نهایی را از حاصل جمع نمره موزون ضعف‌ها و نمره موزون قوت‌ها به دست آورد. حاصل جمع نمره موزون جدول ارزیابی عوامل داخلی

برای موقعیت مطلوب IFE: نمره وزن‌های موزن

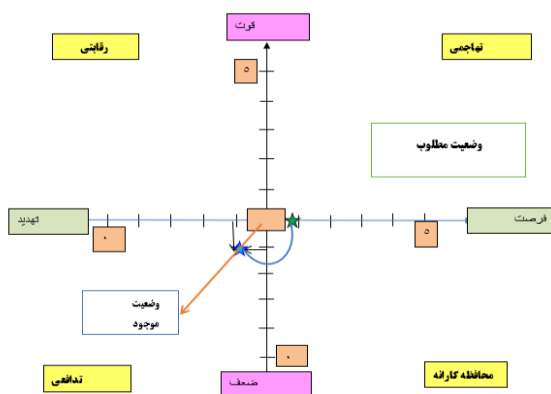
۲.۵

حاصل جمع نمره موزون جدول ارزیابی عوامل خارجی

نمره موزون تهدیدها- نمره موزون فرصت‌ها

۲.۷

همانند مرحله قبل در محور مختصات، روی محور عمودی (محور Y)، عوامل محیطی داخلی یعنی ضعف‌ها و قوت‌ها و روی محور افقی (محور X)، عوامل محیطی خارجی یعنی فرصت‌ها و تهدیدها قرار می‌گیرند. پس از تعیین نتیجه نمرات موزون عوامل داخلی و خارجی و مشخص شدن امتیاز موزون نهایی آن‌ها در ماتریس‌ها به منظور تعیین وضعیت و جایگاه مطلوب و تدوین و فرموله کردن راهبردهای ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی، امتیازات فوق را روی محورهای مختصات دکارتی برابر شکل زیر مشخص و نقطه حاصل از تقاطع این دو عدد را به دست می‌آوریم.

- ماتریس ارزیابی موقعیت^۱

نمودار ۱ تعیین موقعیت راهبردی

تشریح نمودار تعیین موقعیت وضعیتی فعلی و وضعیت مطلوب بیانگر مطالب ذیل است:
 الف) وضعیت موجود در ربع تدافعی قرار گرفته و وضعیت مطلوب در روی خط فرصت‌ها در ربع تهاجمی قرار دارد.

ب) وضعیت موجود نشان می‌دهد سازمان‌های نظامی در حوزه نظم و انضباط در شرایط کنونی دارای ضعف و تهدید می‌باشند، یعنی مؤلفه‌های محیطی اثرگذار داخل و خارج سازمان نیروهای نظامی در حوزه نظم و انضباط در شرایط مساعدی قرار ندارند. بنابراین سازمان‌های نظامی بایستی مؤلفه‌های آسیب‌پذیری در این حوزه را کاهش و توانمندی خود را تقویت نمایند.

ج) وضعیت مطلوب سازمان‌های نظامی در حوزه نظم و انضباط بیشتر معطوف به فرصت‌های خفیف است. این بدان معنی است که در شرایط فعلی اگر بخواهیم به نقطه مطلوب برسیم باید منابع موجود سازمان‌های نظامی در حوزه نظم و انضباط جهت شکار فرصت‌ها تقویت گردد. وضعیت مطلوب سازمان‌های نظامی در حوزه نظم و انضباط نشان می‌دهد که از قوت بالایی جهت برقراری نظم و انضباط برخوردار نیستند، لذا باید برنامه‌ها، سیاست‌ها و راهبردهای کلی سازمان‌های نظامی جهت ایجاد قوت و منابعی که قابلیت تقویت نظم و انضباط را داشته باشد، پیش‌بینی شود.

د) نمودار بالا بیانگر آن است که سازمان‌های نظامی برای ارتقاء نظم و انضباط بیشتر متکی به محیط سازمانی خود بوده تا اینکه به محیط فراسازمانی وابسته باشند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

الف- نتیجه‌گیری

موضوع نظم و انضباط و ارتقاء سطح آن امروزه در همه سازمان‌های نظامی برای تحقق اهداف سازمان بسیار حائز اهمیت است. با توجه به ویژگی‌های جدید محیط مأموریت سازمان‌های نظامی مانند عدم قطعیت، پیچیدگی، متغیر و خلاق بودن و گستردگی و پیچیدگی روزافزون حوزه‌های تأثیرگذاری سازمان‌های نظامی در سطح ملی و فراملی، موضوع نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی اهمیت دوچندان پیدا کرده است. آنچه در پژوهش حاضر می‌تواند وجه افتراق آن با پژوهش‌های پیشین باشد تحلیل محیط راهبردی سازمان‌های نظامی پیرامون اصل نظم و انضباط و شناسایی عوامل آن است. نتایج حاصل نشان‌دهنده آن است که درمجموع ۴۲ عامل شامل ۷ عامل قوت، ۲۳ عامل ضعف، ۴ عامل فرصت و ۸ عامل تهدید به‌عنوان عوامل محیطی مؤثر بر تدوین راهبردهای ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی شناسایی گردید، که حاکم بودن روح معنویت و خداباوری در بدنه نیروهای مسلح، حضور سازمان‌های نظامی در محیط خارج سازمان، ساختار سلسله‌مراتبی و فرهنگ‌سازمانی حاکم، توجه به مبانی ارزشی در سازمان، قوانین و مقررات، تجربیات نیروهای مسلح در دوران هشت‌ساله دفاع مقدس به‌عنوان نقاط قوت، عواملی چون وجود ضعف در اطاعت‌پذیری و روحیه انقلابی و جهادی در انجام مأموریت‌ها، ضعف در الگوسازی، بی‌توجهی به مطالبات کارکنان در قانون‌گزینی، تأثیر منفی جغرافیای مأموریت در میزان پایبندی به نظم و انضباط در کارکنان، گردش نامناسب مشاغل، آشنایی کم، برخی از فرماندهان و مدیران نسبت به قوانین و مقررات، وجود مشکلات معیشتی و اقتصادی کارکنان، صدور دستورات خارج از توان و شفاف نبودن دستورات در برخی موارد، عدم تطابق مأموریت با ساختار ابلاغی سازمان، شفاف نبودن نحوه تعامل سازمان‌های نظامی با دستگاه‌های کشوری در برخی موارد به‌عنوان نقاط ضعف بررسی شده و عواملی چون وجود فناوری‌های نرم‌افزاری در اجرای نظام ارزیابی و ارزشیابی مؤثر بر ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی، تأثیر نظام آموزشی به‌ویژه نظام خانواده بر ارتقاء نظم و انضباط، تأثیر روابط آموزشی با برخی کشورها، بالا بودن جایگاه و منزلت نیروهای مسلح درون جامعه به‌عنوان فرصت، و عواملی مانند بالا بودن میزان نرخ جرایم و بزهکاری در جامعه، تأثیر رسانه‌های جمعی دشمن و تأثیرات شناختی آن در سازمان‌های نظامی، کاهش روح معنویت و تربیت دینی در برخی کارکنان، جذابیت مشاغل بیرونی برای اشتغال برخی کارکنان سازمان‌های نظامی به‌عنوان تهدید در ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی در نظر گرفته شدند. آنچه به‌عنوان نتیجه بحث بیان می‌شود این است که در سازمان‌های نظامی چنین استدلال می‌شود که عوامل فرهنگی- اجتماعی، علمی- فناوری، اقتصادی، قانونی، ساختاری و سازمانی در تعیین نقش عوامل محیطی به‌عنوان ضعف، قوت، فرصت و یا تهدید مؤثر بوده است. وضعیت موجود سازمان‌های نظامی

در حوزه نظم و انضباط در شرایط کنونی دارای ضعف و تهدید می‌باشند، یعنی مؤلفه‌های محیطی اثرگذار داخل و خارج سازمان نیروهای نظامی در حوزه نظم و انضباط در شرایط مطلوبی قرار ندارند. از آن سو وضعیت مطلوب بیشتر معطوف به فرصت‌های معدودی بوده و از قوت‌های لازم جهت برقراری نظم و انضباط نیز برخوردار نیستند، بنابراین سازمان‌های نظامی بایستی مؤلفه‌های آسیب‌پذیری در حوزه نظم و انضباط را کاهش و منابع موجود را نیز برای استفاده بهینه از فرصت‌ها تقویت نمایند. در واقعیت چنین به نظر می‌رسد وجود ضعف در شناسایی عوامل محیطی پیش‌گفته در این تحقیق، سازمان‌های نظامی را در موقعیت قابل‌توجهی قرار داده است؛ بنابراین، در صورتی که با تکیه بر این عوامل برای تدوین راهبردها می‌تواند در بلندمدت کارایی سازمان‌های نظامی را به همراه داشته باشد. از این رو باید با طرح‌ریزی، برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی مناسب، در راستای سیاست‌ها و راهبردهای کلی سازمان، قوت‌ها و منابعی که قابلیت ارتقاء نظم و انضباط در تمامی سطوح سازمانی، سازمان‌های نظامی را در جهت پیشگیری و کاهش سطح جرائم و تخلفات، مدیریت درست منابع انسانی و تقویت استحکام سازمانی و رسیدن به کارایی مناسب در اجرای مأموریت‌ها محوله داشته باشند پیش‌بینی کنند. نتایج این پژوهش می‌تواند تأثیرات مثبت بر کارایی سازمان‌های نظامی از جمله ایجاد زمینه و بستر مناسب برای شناخت عوامل محیطی مؤثر بر ارتقاء نظم و انضباط، کمک به فرماندهان و مدیران سازمان‌های نظامی برای رسیدن به اهداف سازمانی با شناسایی حوزه‌های تأثیرگذار بر نظم و انضباط، ارائه راهکارهای اساسی برای رفع موانع و مشکلات ارتقاء نظم و انضباط، هدفمند شدن سرمایه‌گذاری در حوزه‌های ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌ها و در نهایت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌های نظامی داشته باشد.

ب- پیشنهادها

در راستای یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای کاربردی ذیل می‌تواند مؤثر باشد:

- ۱- عوامل محیطی شناسایی شده در راستای ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی به شورای عالی هماهنگی و هم‌افزایی نیروهای مسلح ارائه تا پس از تصویب مبنای تدوین راهبردها در ستاد کل نیروهای مسلح قرار گیرد.
- ۲- معاونت آموزش ستادکل نیروهای مسلح به منظور آگاه‌سازی و آموزش هر چه بیشتر فرماندهان و مدیران سطوح مختلف سازمان‌های نظامی با قوانین و مقررات انضباطی در حوزه مسئولیتی خود از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی اقدام نماید.
- ۳- معاونت نیروی انسانی ستادکل نیروهای مسلح در راستای توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر نظم و انضباط از طریق ابلاغ شیوه‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، برگزاری همایش‌ها، دوره‌ها و نظارت‌های ستادی اقدام نماید.

- ۴- معاونت پشتیبانی ستادکل نیروهای مسلح به موضوع نظام آراستگی محیط سازمان‌های نظامی رابه منظور ایجاد تأثیرات مثبت بر رفتار کارکنان اهتمام داشته باشد.
- ۵- معاونت‌های بازرسی و نیروی انسانی ستادکل نیروهای مسلح از طریق راه‌های ارتباطی مؤثر بین سطوح مختلف سازمان و تقویت ارتباطات درون‌سازمانی، به ایجاد حس مشترک در کل سازمان‌های نظامی نسبت به موضوع ارتقاء نظم و انضباط اقدام نماید.
- ۶- معاونت نیروی انسانی ستادکل نیروهای مسلح با استفاده از فناوری‌های نوین در مدیریت رفتارهای سازمانی، امکان تحلیل و توسعه نظام‌مند سازمان در فرآیند، خروجی، پیامدها و اثرات ارتقاء نظم و انضباط در سازمان‌های نظامی را فراهم آورد.
- ۷- معاونت‌های بازرسی و نیروی انسانی ستاد ک.ن.م از طریق نظارت‌های ستادی و میدانی و کنترل راهبردی مفروضات برنامه‌های ابلاغی در این زمینه، ارزیابی و ارزشیابی فرماندهان، مدیران و آحاد کارکنان در کل سازمان را اجرایی نماید.
- ۹- معاونت طرح و برنامه ستادکل نیروهای مسلح آینده‌نگاری و آینده‌پژوهی به‌منظور ترسیم تصویر مطلوب سازمان ارتقاء یافته در حوزه نظم و انضباط را مورد توجه قرار دهد.
- ۱۰- معاونت بازرسی ستادکل نیروهای مسلح با توجه به شاخص‌ها و سنجه‌ها و تصویر مطلوب نسبت به الگوسازی در سازمان به‌منظور ایجاد وحدت رویه و همسان‌سازی در روش‌ها و نظامات، ایجاد انگیزه و حس پاسخگویی اقدام نماید.

فهرست منابع:

الف - منابع فارسی

- بیگی، محسن (۱۳۸۹). پلیس و انضباط اجتماعی، مجموعه مقالات همایش ملی امنیت و انضباط اجتماعی، تهران معاونت اجتماعی ناجا.
- پارسایی، سعید (۱۳۹۲). عوامل محتوایی مؤثر در بهینه‌سازی سازمان‌های نظامی، فصلنامه علوم و فنون نظامی، شماره ۹، ۱۰۷-۱۲۷.
- پورکریمی، جواد؛ مزاری، مهسا (۱۳۹۸). برنامه‌ریزی توسعه فردی (راهنمای عمل خودتوسعه‌ای مدیران و کارکنان)، تهران: انتشارات ابجد.
- پورصادق، ناصر و بیک، علی اصغر و طهماسبی، پرویز (۱۳۹۶). تبیین و بازاندیشی در تعریف، فرآیند و قالب طرح راهبردی، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی
- حسینی سیاهکلودی، سیدقوام‌الدین (۱۳۹۹). مبانی دینی نظم و انضباط در نیروهای مسلح. قم پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق(ع): انتشارات زمزم هدایت.
- حسینی، حسین (۱۳۹۷). شناخت سازمان نظامی نگرش جامعه‌شناسی. نشریه علمی سیاست دفاعی
- حسن بیگی، ابراهیم (۱۳۹۰)، مدیریت راهبردی، چاپ اول، تهران، انتشارات: سمت
- رجب‌پور، ابراهیم؛ ایجازی، محمدحمید (۱۳۹۶). رابطه فرهنگ، کارآفرینی، عملکرد در سازمان‌های پژوهش فناوری. مجله مدیریت فرهنگی، سال دهم، شماره ۳۱.
- رائی، علی عباسی؛ حاجی پور، ابراهیم؛ فقیهی پور، جواد (۱۳۹۲). مدل تأثیرگذاری نظام آراستگی محیط کار ۵S در ارتقای انضباط و تعالی سازمان‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۲۸۱-۲۸۶.
- عامری، محمدعلی؛ رحمتی، داریوش؛ حبیبی، صفر (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر کاهش سطح انضباط در ناجا. نشریه مدیریت منابع در نیروی انتظامی شماره ۸، ۹۰-۱۱۵.
- دانایی فرد، حسن؛ لطیفی، میثم؛ نقی پورفر، ولی‌الله؛ مشبکی (۱۳۸۹) اصغر باز پردازی مفهوم انضباط کارکنان: رویکردی قرآنی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران دوره ۱۴، شماره ۳
- دانش‌آشتیانی، محمدباقر (۱۳۸۹). جزوه درسی مدیریت استراتژیک (دفاعی - امنیتی)، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
- دیوید، فرد آر (۱۳۹۵). مدیریت استراتژیک، چاپ سی و چهارم، ترجمه: علی چارسیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: انتشارات پژوهش‌های فرهنگی.
- ستادکل نیروهای مسلح دفتر واژه‌گزینی نظامی (۱۳۹۲). فرهنگ واژه‌های نظامی مصوب فرهنگستان زبان و ادب فارسی، تهران، انتشارات روناس.
- شهلائی، ناصر؛ ولیوندزمانی، حسین (۱۳۹۳). نظریه‌های راهبردی، چاپ دوم، تهران، انتشارات دافوس آجا.
- طاهری، سلیمان؛ سعادت، علیرضا؛ شیخ‌ویسی، یاسر (۱۳۹۸). نقش معنویت در انضباط ظاهری و انضباط معنوی کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران. فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک سال هفدهم، شماره ۷۵، مقاله چهارم، از صفحه ۱۰۶ - ۸۳.
- علی‌احمدی، علیرضا (۱۳۸۲). نگرش جامع بر مدیریت استراتژیک، چاپ اول، تهران: انتشارات تولید دانش.

- معین، محمد، «فرهنگ معین»، تهران، انتشارات زرین، ۱۳۸۶.
- مرادی، غلامرضا؛ مجیدی، عبدالله؛ فضل‌الله؛ سالار، روح‌الله (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت انضباط بر کارایی کارکنان انتظامی فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال چهارم، شماره ۲.
- نظامی‌پور، قدیر (۱۳۹۷). جزوه درسی مدیریت راهبردی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
- نعمتی، نعمت (۱۴۰۰). طرح راهبردی شناسایی و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی در چهار سازمان نیروهای مسلح ایران، رساله دکتر، دانشگاه و پژوهشگاه دفاع ملی، تهران.
- نوری‌همدانی، حسین (۱۳۸۴). دانش عصر فضا. قم: انتشارات مهدی موعود.

ب - منابع انگلیسی

- Yunita Lessar Jelly, Miami(2024) The influence of discipline, work environment, and organizational commitment on employee performance through motivation in pt. Bank people inesia tbk makassar city region. Rgsa.volume .18.
 - Warrick, D. D. (2017). What leaders need to know about organizational culture?
 - Pierre, andrew j. (1982) arms sales: the new diplomacy, foreign affairs 60; no. 2
- Business Horizons, 60(3), 395-404.
- COPYRIGHTS

© 2025 by the authors. Published by The National Defense University.
This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

