

شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند هوایی خاتم با رویکرد توسعه‌ای بر اساس الگوی EFQM

ارشد نونهال^۱ *، فریبا حنیفی^۲، محمد تقی ایمانی^۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۳/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند هوایی با رویکرد توسعه‌ای براساس الگوی تعالی سازمانی انجام گرفت. روش تحقیق بر حسب هدف بنیادی - توسعه‌ای و از نظر ماهیت داده‌ها آمیخته از نوع اکتشافی تاییدی است. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از روش نیمه ساختار یافته با تعداد ۱۲ نفر نخبه و خبرگان بصورت هدفمند گلوله برفی و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته با جامعه آماری ۸۴۸ نفر و با حجم نمونه ۲۶۵ نفر با نمونه گیری طبقه‌ای نسبی استفاده گردید. روایی سوالات از طریق روایی محتوی و روایی سازه و پایایی سوالات از طریق ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷. ارزیابی گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای مکس کودا، لیزرل و اس. پی. اس. بهره گرفته شد. یافته‌های این پژوهش در قالب ۱۲۴ شاخص (گویه)، ۶ عامل و ۱۸ مولفه، و در بخش عوامل و مولفه‌ها مقدار شاخص نیکویی برازش ۰/۹۷. برآورد شد. نتایج نشان داد وضعیت موجود برنامه‌های بهبود منابع انسانی در ابعاد بهسازی امنیت ملی، پویایی فردی و نظامی، تحول امنیت ملی، نوسازی و امنیت ملی و اقتدار ملی از میزان رضایت نسبی و عوامل مدیریتی و پدافندی پایین تر از حد متوسط ارزیابی گردید.

واژگان کلیدی: بهسازی، منابع انسانی، برنامه‌های بهسازی، آموزش، توسعه منابع انسانی

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران (نویسنده مسئول)

(Email: arshadnonahal@Yahoo.com)

^۲ استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران

(Email: f.hanifi95@gmail.com)

^۳ استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن، رودهن، ایران

(Email: imani1348mn@gmail.com)

مقدمه

اهمیت توسعه آموزش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است، نیروی انسانی، کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد (خرده گیر و همکاران، ۱۳۹۶) در هر سازمانی، نیروی انسانی از جایگاه خاصی برخوردار است و سرمایه اصلی آن تلقی می‌شود (دراکر، ۱۹۹۹) در سازمان‌های دانش بنیان به طور کلی و در سازمان‌های آموزشی به طور خاص این جایگاه بسیار وزین تر است (نوه ابراهیم، پور کریمی، ۱۳۸۹) چراکه علاوه بر این که عاملی در جهت رشد و توسعه دانش و فناوری مورد نیاز جامعه است، فرایندی است که طی آن نیرویی که چرخه حیات آتی جامعه را در دست خواهد گرفت، و به مرحله رشد و بالندگی می‌رسد (برزگر، ۱۳۸۴)

والتون (۵) توسعه منابع انسانی را به منزله مجموعه فعالیت‌های سازمانی که در مدت زمان معینی صورت می‌گیرد، برای ایجاد تغییرات رفتاری در رفتار کارکنان تعریف می‌کند. (مریم، گلی پورو همکاران، ۱۳۹۹).

مهمترین خصیصه سازمان‌های امروزی، تغییر و تحول است. در چنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر سازمان، مدیران و کارکنان نتوانند متناسب با این تغییرات، خودشان را همگام سازند، قربانی آن خواهند شد. (صبر کش و همکاران، ۱۳۹۲). (مقدسی و همکاران، ۱۳۹۶).

بلوم (۲۰۰۴)^۲ معتقد است مهارت‌های کارکنان به عنوان پایه و اساس موفقیت در محیط کسب و کار رقابتی امروز و اقتصاد مدرن شناخته شده است (عبداللهی، ۱۳۹۲). سازمان‌ها برای سازگاری و بهسازی در اهداف عملیاتی، تغییرات محیطی و توسعه سازمانی، به طور مستمر اقدام به توسعه و بهسازی چهار متغیر نیروی انسانی: به کارگیری فناوری‌های نوین، تجهیزات، قوانین و مقررات و فضای فرهنگی سازمانی می‌نمایند (براج، ۲۰۰۳ و خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۸). در شرایط فعلی جهان حداقل چهار تغییر عمده در راهبرد بهسازی منابع انسانی مشاهده می‌شود که عبارتند از: ۱- تاکید بر کسب مزیت‌های رقابتی با ایجاد سازمان یادگیرنده. ۲- برای جوانان جویای مهارت‌های کمیاب و مورد نیاز، بازار کار جذابیت داشته باشد. ۳- به منظور داشتن نیروی انسانی خلاق با مهارت بسیار بالا، رقابت ایجاد کند. ۴- درهم ریخته شدن سلسله مراتب سازمانی و حضور کارگروهی، ایجاب می‌کند که مدیران سازمان‌ها به توانایی‌های ویژه‌ای در ایجاد ارتباطات بین فردی و سازمانی مجهز شوند.

شرایط مذکور و سایر تحولات اقتصادی- سیاسی و اجتماعی ایجاب می‌کند که در فرایند مدیریت توسعه نظام بهسازی منابع انسانی بر موارد چهار گانه فوق تاکید شود و برون داد نظام، چیزی بیش از نیاز روزمره سازمان باشد (میرسپاسی، ۱۳۹۲). در چنین شرایطی قرارگاه پدافند هوایی نیز دست خوش تغییرات بنیادی شده و بانگ‌ریش به تغییر رویکرد دکترین نظامی، از آفند به پدافند و چالش اساسی پیش رو در دنیای امروز برای عملکرد بهتر در دور رقابت‌های جهانی، درگیر شدن در فرایند مستمر و مداوم پدیده تغییر است، تا بتواند در برابر مشکلات ایستادگی و از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر به منظور رفع کاستی‌ها و کمبودها استفاده نماید. بنابر این قرارگاه پدافند هوایی برای تحقق اهداف آرمانی خود نیازمند تربیت و توسعه نیروی انسانی متناسب با موقعیت راهبردی آینده است، و باید با کاوش و مطالعه در دنیای آینده، این مسئله مهم را کشف کند که، برای انجام ماموریت آتی، نیازمند شناخت توسعه آموزش منابع انسانی خود با چه ویژگی‌هایی است؟ در راستای خط و مشی قرارگاه پدافند پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و توسعه مولفه‌های بهسازی منابع انسانی انجام گرفته است.

- مبانی نظری تحقیق:

- مفهوم بهسازی منابع انسانی^۳ و اهداف آن

^۱ Druker

^۲ bloom

^۳ Human resours development

بهسازی، به فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آن کارکنان به طور مداوم با تغییرات و رشد سازمان همگام می‌شوند. در این پژوهش واژه‌هایی شبیه بالندگی، شایستگی و توسعه منابع انسانی معادل با مفهوم بهسازی منابع انسانی می‌باشند (دعایی، ۱۶۴ ص ۱۳۸۴).

کوپر (۲۰۰۴)^۱ در تعریف بهسازی منابع انسانی می‌نویسد: بهسازی منابع انسانی مربوط به آمادگی برای یادگیری توسعه و فرصت‌های توسعه و فرصت‌های آموزش به منظور بهبود عملکرد فردی و گروهی و بهبود سازمانی می‌باشد. از نظر لی^۲ (۱۹۹۷) بهسازی فرایند طبیعی رشد حرفه‌ای است که در آن کارکنان به تدریج، اعتماد به نفس، رسیدن به دیدگاه تازه، افزایش در دانش، کشف روش‌های جدید و ایفای روش‌های تازه را به برعهده می‌گیرند.

لی بهسازی کارکنان را منوط به سه چیز می‌داند: ۱. دانش، تجربه و شخصیت شاغل ۲. زمینه محیط کار ۳. تماس‌های حرفه‌ای و بحث‌های بیرون از محیط کار. وی همچنین بهسازی کارکنان را نتیجه سه عامل می‌داند: عامل اول، عامل فردی است که برآیند فراگیری مداوم شخصی است. عامل دوم، عامل نهادی است که بازتاب تعاملات در محیط کار بین کارکنان و موضوع کار است و عامل سوم، عامل مدیریتی است که

- نظریه سازمان یادگیرنده^۳

سازمان یادگیرنده، کارکنان سازمان را در آفریدن دانش جدید، تسهیم آن بین خودشان در آوردن به صورت دانش سازمانی و مورد استفاده قرار دادن آن مبنای قرار می‌دهد (جمشیدی و میرزایی، ۱۳۸۹:۳۷). سنج (۱۹۹۰) پنج بعد مهم برای سازمان یادگیرنده معرفی می‌کند که طراحان برنامه‌های بهسازی منابع انسانی باید آنها را مدنظر قرار دهند: تسلط فردی^۴، مدل‌های ذهنی^۵ یادگیری تیمی^۶، بینش مشترک^۷ تفکر سیستمی^۸ (نیاز آذری، ۱۳۸۲). مسئولیت برنامه ریزی و اجرای فعالیت‌های بهسازی کارکنان را بر عهده دارد (مقدسی و همکاران، ۱۳۹۶).

- نظریه پویایی شناسی گروهی^۹

این نظریه به آزمایشات کرت لوین^{۱۰} (۱۹۴۳) بنیانگذار این جنبش بر می‌گردد. لوین نشان داد که سبک‌های مختلف رهبری، پاسخ‌های مختلفی در گروه‌ها بوجود می‌آورد. گروه‌ها ویژگی‌هایی دارند که با خصوصیات افرادی که آنها را پدید می‌آورند، متفاوت است. یافته‌های تحقیق لوین نشان داد که اگر با افراد به عنوان اعضای گروه روبه رو شویم، برای تغییر عقاید آنها موفق هستیم (برومند، ۱۳۸۹:۲۶۵).

- نظریه یادگیری خود راهبر^{۱۱} نظریه‌های یادگیری مادام العمر^{۱۲}

نولز^{۱۳} (۱۹۷۵) یادگیری خود رهبر را فرایندی می‌داند که افراد با بهره‌گیری از ابتکار و با کمک یا بدون کمک گرفتن، نیازهای

^۱ KPPER

^۲ lee

^۳ learning organization

^۴ personal maste

^۵ Mental model

^۶ Team learning

^۷ shared vision

^۸ systematic thinking

^۹ group dynamics

^{۱۰} kurt lewin

^{۱۱} self-directed learning

^{۱۲} life-long learning

^{۱۳} knowls

یادگیری خود را تشخیص می‌دهند اهداف یادگیری را تدوین می‌کنند، منابع مادی و انسانی یادگیری را شناسایی می‌کنند، راهبردهای مناسب یادگیری را انتخاب و اجرا می‌کنند و در نهایت منابع یادگیری را ارزیابی می‌کنند. که مدیران مدارس با استفاده از فعالیت‌هایی همچون اقدام پژوهی، برنامه ریزی راهبردی و رهبری ساختاری، توسعه حرفه‌ای خود را ارتقاء می‌دهند، همچنین مدل موثر توسعه حرفه‌ای مدیران شامل ابعادی همچون ارزیابی نیازها، هدف گذاری، توانمند سازی، خودآموزی، سمینارهای متمرکز، اقدام پژوهی و ارزیابی

- توسعه منابع انسانی

شامل پروژه‌های نظام جامع آموزش کارکنان، مسیر رشد (کارراه) شغلی، ارزیابی عمل کرد و شایستگی کارکنان، ارزیابی، و پرورش رهبران آینده (اپرا) و انضباط کار می‌باشد. (رستمی، ۱۳۸۴، ص ۱۴) ستم می‌شود.

- پیشینه پژوهش

بیزل^۱ (۲۰۱۱)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که برنامه توسعه حرفه‌ای مدیران مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه در ایالت ورجنیا از لحاظ تداوم و توسعه در سطح پایین، از لحاظ تناسب با اهداف مدرسه و ناحیه آموزشی در سطح متوسط و از لحاظ نهادینه شدن توسعه حرفه‌ای در سطح بالاتر از متوسط قرار داشت. همچنین در این پژوهش مهمترین موانع توسعه حرفه‌ای مدیران شامل نبود فرصت‌های توسعه حرفه‌ای توسط مدرسه یا ناحیه، نبود دانش توسعه حرفه‌ای در دسترس مدیران و موانع جغرافیایی معرفی شده است.

- بهسازی شبکه بهسازی سازمانی و حرفه‌ای در آموزش عالی^۲ (۲۰۰۹) بر بهسازی هیئت علمی به عنوان مدرس (بهسازی آموزشی: سازماندهی کلاس، ارزشیابی دانشجویان، مهارت‌های ارائه در کلاس و . . .) به عنوان فرد (بهسازی فردی: حسن مدیریت، مهارت‌های بین فردی، مدیریت استرس و بهزیستی) تاکید می‌نماید.

- شر واورلی^۳ (۲۰۰۹) در پژوهش خود تاثیر توسعه حرفه‌ای را بر دانش و مهارت معلمان و موفقیت دانش آموزان را بررسی و نتیجه پژوهش نشان داد، تاثیر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بر ارتقای دانش و مهارت معلمان و در نهایت در موفقیت دانش آموزان تاثیر سزایی دارد.

ضرورت ارتقاء و بهسازی منابع انسانی و عملکرد ضعیف برخی از مولفه‌های مربوط به آموزش منابع انسانی قرارگاه و تاکید سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور به اقتصاد دانش بنیان مبنی بر این که، اقتصاد دارای سه مولفه نیروی انسانی، فرایند و فناوری است (مقدسی و مکاران، ۱۳۹۶). و با توجه به مطالب مورد بحث و چالش‌های پیش رو، بهسازی نیروی انسانی در قرارگاه پدافند خاتم را ضرورتی اجتناب ناپذیر می‌سازد، چراکه بهبود فرایندهای یاددهی-یادگیری و در نتیجه موفقیت کارکنان، به بهسازی منابع انسانی قرارگاه پدافند وابسته است، و پژوهش‌هایی که تاکنون در زمینه شناسایی عوامل و مولفه‌های بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های مختلف منجمله آموزش و پرورش انجام گرفته و در مقدمه به آنها اشاره شد، الگوی جامعی از توسعه منابع انسانی را ارائه نداده است، که شامل تمامی شاخص‌های بهسازی منابع انسانی باشد، تا بتوان بوسیله آن عوامل و مولفه‌های موثر بر میزان توسعه منابع انسانی را در قرارگاه پدافند مورد سنجش قرار دهد. لذا ضرورت توسعه و بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافند با انگیزه عملکرد ضعیف برخی از مولفه‌های مربوط به آموزش منابع انسانی و چالش‌های پیش رو، محقق را بر آن داشت تا با شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی منابع انسانی بر اساس الگوی ای. اف. کیو. ام^۴ دست به این تحقیق بزند، لذا جهت نیل به هدف مذکور سوالات زیر مطرح است.

¹ Bizzel

² professional and organization development in higer education

³ scher & orally

⁴ EFQM

سوالات پژوهشی:

- ۱- ابعاد ومولفه‌های آموزش منابع انسانی قرارگاه خاتم بر مبنای الگوی ای. اف. کیو. ام. کدامند؟
- ۲- وضعیت موجود مولفه‌های شناسایی شده در آموزش منابع انسانی قرارگاه خاتم بر مبنای الگوی ای. اف. کیو. ام. چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش برحسب هدف، بنیادی-توسعه‌ای، برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی تائیدی؛ برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی بود، و دلایلی که منجر به انتخاب این روش پژوهشی (ترکیبی) به جای پژوهش کمی شده، به شرح ذیل می‌باشد:

به منظور درک مفاهیم وابعاد موضوعات میان رشته ای، نیازمند توجه به تنوع مفاهیم این موضوع از منظر خبرگان ذینفع وذیربط می‌باشد، تا به فصل مشترکی از مفاهیم مرتبط برسد. تحقق این امر، مستلزم استفاده از رویکرد پژوهش کیفی است. با توجه به عوامل فوق، در پژوهش حاضر جهت شناسایی مفاهیم ومولفه‌های آموزش منابع انسانی از روش تحقیق کیفی به روش گلوله برفی استفاده گردید. بنابراین بر اساس تقدم اجرایی فرایند تحقیق، ابتدا از مراحل روش تحقیق کیفی و سپس مراحل روش تحقیق کمی استفاده گردید. جامعه ونمونه آماری در این پژوهش در دویبخش کیفی به تعداد ۱۲ نفر شامل خبرگان و اساتید دانشگاه‌ها ومراکز آموزشی ودانشگاهی، ودر بخش کمی به تعداد ۸۴۸ نفر جامعه آماری وبا حجم نمونه ۲۶۵ نفر مرد که بصورت نمونه گیری طبقه‌ای نسبی انتخاب گردید. روش اجرای تحقیق بر حسب هدف بنیادی-توسعه ای، بر حسب نوع داده ها آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی تائیدی است. روش گردآوری داده‌ها به دو روش اسنادی (کتابخانه ای) و روش میدانی و ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی از روش نیمه ساختار یافته هدفمند با ۶ سوال ودر بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته با ۱۲۴ گویه با طیف ۵ گزینه‌ای که از میان ۱۲۴ گویه شناسایی شده ۶ عامل و ۱۸ مولفه مشخص و تعیین، وبه مرحله اجرا گذاشته شده است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده گردید. و تایید پایایی سوالات از طریق ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ بدست آمد که نشان دهنده پایا بودن سوالات را نشان داد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از کد گذاری (باز، انتخابی ومحوری) بوسیله نرم افزار مکس کودا^۱ و در بخش کمی با توجه به سوالات جهت توصیف سوال‌های پژوهشی از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، نمودار درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و نیز روش‌های آمار استنباطی (تحلیل عاملی، آزمون تی تک نمونه‌ای) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

- یافته‌های توصیفی پژوهش

- توصیف آماری اطلاعات جمعیت شناختی بخش کیفی

برای جمع‌آوری داده‌های در بخش کیفی با ۱۲ نفر از مطلعین کلیدی و خبرگان برگزیده‌ی قرارگاه خاتم الانبیا شامل، روسا، مدیران و معاونین به شرح جدول زیر مصاحبه گردید.

جدول ۴-۱: آمار جمعیت شناختی مصاحبه شونده‌گان

ردیف	طبقه	فراوانی	مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
۱	روسای مناطق	۳	لیسانس	-	-
۲	معاونین ستادی	۳	فوق لیسانس	۷	۵۸/۳۳
۳	مدیران ستادی	۳	دکتری تخصصی	۵	۴۱/۶۶
۵	کارشناسان با سابقه کار اجرایی	۳	مجموع	۱۲	۱۰۰

منبع: (محاسبات نگارنده)

¹ MAXQDA

- توصیف آماری اطلاعات جمعیت شناختی بخش کمی

در بخش کمی نیز، اطلاعات جمعیت شناختی آزمودنی‌ها بر اساس مدرک تحصیلی و سابقه خدمت بیشترین فراوانی تحصیلات کارکنان با ۱۳۷ نفر معادل ۵۵/۵ درصد به کارکنان دارای مدرک تحصیلی لیسانس و کمترین فراوانی نیز با ۳۰ نفر معادل ۱۱/۳ درصد به کارکنان دارای مدرک تحصیلی دکتری تعلق گرفت؛ همچنین تعداد ۸۸ نفر معادل ۳۳/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس می‌باشند که در جدول زیر نشان داده می‌شود.

جدول ۴-۲: آمار جمعیت شناختی بخش کمی

ردیف	مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
۱	لیسانس	۱۴۷	۵۵/۵
۲	فوق لیسانس	۸۸	۳۳/۲
۳	دکتری تخصصی	۳۰	۱۱/۳
۵	مجموع	۲۶۵	۱۰۰

منبع: (محاسبات نگارنده)

- استنباط آماری داده‌ها

سؤال اول: ابعاد و مولفه‌های آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند خاتم بر اساس الگوی EFQM کدامند؟

در پاسخ به سوال اول از روش داده بنیان و پس از تدوین یک لیست حاصل از مصاحبه نیمه ساختار یافته با مصاحبه شونده‌گان، مبانی نظری و پیشینه‌ها - عوامل و مولفه‌ها پس از کد گذاری باز - محوری و انتخابی به شرح جداول زیر استخراج و اکتشاف که در جدول زیر نشان داده می‌شود.

الف - عوامل شامل: بهسازی امنیت ملی کشور، پویایی فردی و نظامی، عوامل مدیریتی پدافندی، تحول امنیت ملی، نوسازی امنیت ملی، اقتدار ملی.

ب - مولفه‌ها شامل: رقابت‌پذیری با کشورها، نوع سیاستگذاری آموزش دفاع ملی، نحوه جذب نیروی انسانی، رفع نیازهای کارکنان، تامین امنیت ملی - منطقه ای، فرسودگی شغلی، عدم کاربست صحیح تفکر راهبردی، تحول در زمینه آموزش‌های امنیت ملی، تحول در زمینه ساختار آموزش‌ها، تاکید بر جان‌نشین‌پروری، تاکید بر فرایندمحوری، تاکید بر مشارکت کارکنان در زمینه برنامه ریزی آموزشی، اصلاح ساختار سازمانی، ایجاد تفکر استراتژیک، بهبود عملکرد آموزشی، ترسیم چشم انداز.

جدول ۴-۱: کدگذاری نهایی حاصل از تکنیک مصاحبه نیمه ساختار یافته

سازه	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کد مفهوم	مفاهیم	کد مصاحبه شونده
آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند خاتم بر اساس الگوی EFQM	بهسازی امنیت ملی کشور	رقابت‌پذیری با کشورها	MIC1	الگوپردازی از کشورهای موفق	I11, I6, I5, I1, I4
			MIC2	شناسایی توان ذی نفعان و رقبا	I3, I7, I12
			MIC3	توجه به شاخص‌های رقابت‌پذیری	I9, I6, I5, I1, I4
			MIC4	برنامه‌های فعلی و آتی رقبا	I9, I2, I8, I6
			MIC5	بهره مندی از توانایی‌های سایر کشورها	I12, I4, I2
			MIC6	آشنایی با انواع روش‌های آموزش سایر رقبا	I10, I9, I1, I11, I3
			MIC7	توجه به فرهنگ سازمان رقبا	I12, I6, I10, I7, I2
			MIC8	بررسی نقاط ضعف و قوت رقبا	I8, I2, I3, I5
			MIC9	جهت‌گیری، سرمایه‌گذاری و تحقیقاتی رقبا	I5, I7, I1, I9
			MIC10	جذب نخبگان در سازمان	I5, I4, I6,
			MIC11	توانایی صحیح شناسایی رقبا	I2, I6, I1

سازه	کدگذاری انتخابی	کدگذاری محوری	کد مفهوم	مفاهیم	کد مصاحبه شونده
		نوع سیاستگذاری آموزش دفاع ملی	MIP1	توانایی شناسایی نقاط قوت وضعف	I11, I8, I1, I3, I5
			MIP2	برخوررداری از توانایی تجزیه و تحلیل محیط کاری	I3, I1, I5, I10, I12
			MIP3	توانایی تحلیل سیاست گذاری	I2, I6, I15, I7
			MIP4	شناسایی سریع و صحیح تغییرات	I4, I9, I10, I11, I5
			MIP5	آشنایی با مسائل روز	I10, I7, I4, I1, I2
			MIP6	استفاده از اسناد بالادستی	I9, I3, I7, I6
		نحوه جذب نیروی انسانی	MIA1	جذب فرد بر اساس علایق	I12, I4, I2, I9, I5
			MIA2	جذب فرد متناسب باشغل	I7, I5, I8, I3, I10
			MIA3	توجه به ورودی‌های سازمان	I4, I10, I9, I2
آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند خاتم بر اساس الگوی EFQM	پویایی فردی و نظامی	رفع نیازهای کارکنان	MDN1	تامین نیازهای محیطی	I9, I8, I7, I4, I2
			MDN2	توجه به مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان	I2, I11, I4, I3
			MDN3	ایجاد انگیزش و توجه به ارتقاء شغلی	I8, I2, I10, I7, I5
			MDN4	توجه به بعد اجتماعی نیازهای کارکنان	I4, I7, I12, I10
			MDN5	شناسایی نیازهای سازمانی	I5, I3, I9, I12, I7
			MDN6	افزایش انگیزش شغلی برای کارکنان	I3, I6, I10, I11
			MDN7	شناخت انتظارات از طریق ارزیابی	I12, I6, I5, I4, I1
			MDN8	مشخص کردن شاخص سطح انتظار	I10, I14, I2
			MDN9	مشخص نمودن نیاز فرد وسازمان	I9, I5, I4, I3, I11
			MDN10	افزایش روحیه و انگیزه	I10, I4, I12, I3
			MDN11	تامین نیازهای مشروع کارکنان	I8, I7, I2
			MDN12	عدم انکار تاثیر عوامل معیشتی بر کارکنان	I4, I8, I1, I3, I7
			MDN13	محیط کاری عاری از استرس	I5, I8, I10, I7, I3
			MDN14	شناخت روش‌های تامین مالی و تامین نیازهای کارکنان	I9, I8, I1, I3, I2
			MDN15	توجه به منابع در اختیار سازمان	I4, I1, I3, I12, I5
		تامین امنیت ملی - منطقه‌ای	MDS1	آموزش تکنیک‌های دفاع روانی	I4, I5, I1, I6
			MDS2	برخوررداری از راهکارهای برخورد با جنگ الکترونیکی و سایبری	I12, I8, I10, I8
			MDS3	افزایش برد سامانه‌های پدافندی	I9, I2, I4
			MDS4	بالا بردن قدرت دفاعی واقتصادی	I5, I2, I8, I11, I6
	عوامل مدیریتی پدافندی	فرسودگی شغلی	MMB1	عدم دلبستگی شغلی	I4, I3, I10, I1
			MMB2	عدم امنیت شغلی	I11, I1, I12, I8, I10
			MMB3	بی توجهی به نیازهای کارکنان	I5, I8, I3, I2
آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند خاتم بر اساس الگوی EFQM	عوامل مدیریتی پدافندی	عدم کاربست صحیح تفکر راهبردی	MMS1	عدم مدیریت و رهبری مناسب	I7, I8, I4, I6, I2
			MMS2	عدم جانشین پروری	I3, I10, I2, I11
			MMS3	عدم انسجام گروهی	I1, I2, I11, I7, I15
			MMS4	عدم داشتن برنامه منقطع	I9, I7, I6, I1
			MMS5	نداشتن برنامه ارتقاء بهداشت روانی	I12, I3, I9, I2, I4
			MMS6	عدم توانایی برقراری ارتباط بین خط‌مشی گذاری و ذی نفعان	I4, I10, I3
			MMS7	عدم عدالت توزیعی، تعاملی و رویه ای	I9, I7, I5
			MMS8	عدم حساسیت مدیران به پیشرفت کارکنان	I7, I3, I10, I12, I10

سازه	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد مفهوم	مفاهیم	کد مصاحبه شونده
	تحول امنیت ملی	تحول در زمینه آموزش های امنیت ملی	MTE1	کیفیت بخشی آموزش کارکنان	I4, I1, I3, I5
			MTE2	منحصر به فرد بودن در آموزش و انجام امور	I2, I5, I1, I8
			MTE3	آموزش آخرین یافته های علمی به کارکنان	I12, I8, I2, I4
			MTE4	امکان انتقال و مهارت کسب شده به داخل	I7, I5, I1, I8
			MTE5	تقویت آموزش های تخصصی در سازمان	I6, I8, I4, I10
	تحول در زمینه ساختار آموزش ها	تاکید بر جانشین پروری	MTS1	دارا بودن درک صحیح از مسئله	I5, I8, I10, I7
			MTS2	ایجاد ارتباط بین طی دوره و آینده شغلی	I5, I7, I1, I2
			MTS3	ایجاد وبستر سازی توسعه آموزش	I6, I8, I4, I5, I3
			MTS4	ساختار گرای و تمرکز زدایی	I5, I12, I2, I10
	نوسازی امنیت ملی	تاکید بر مشارکت کارکنان در زمینه برنامه ریزی	MRS1	استقرار نظام شایسته سالاری	I3, I2, I8, I9
			MRS2	طراحی مدل شایستگی برای هر شغل	I5, I7, I8, I3
MRS3			رفع تبعیض و عدالت محوری	I10, I7, I9, I2, I8	
MRS4			طی دوره های طولی و عرضی برای کارکنان سازمان	I2, I15, I7	
MRS5			کشف استعداد های نهفته در سازمان	I7, I9, I5	
MRS6			اعزام کارکنان به خارج	I3, I5, I1, I7	
نوسازی امنیت ملی	تاکید بر مشارکت کارکنان در زمینه برنامه ریزی	MRP1	مشخص کردن کلیه مراحل انجام کار	I5, I1, I12	
		MRP2	توجه بر مراحل انجام کار	I11, I7, I10, I3, I9	
		MRP3	آموزش و یادگیری فرایند سازی	I6, I3, I5, I12, I4	
		MRO1	همافکنی بین بخشی	I10, I3, I2, I8, I7	
		MRO2	اعتماد به مشارکت کارکنان	I11, I9, I5, I4, I10	
		MRO3	هویت بخشی به فرد	I4, I8, I7, I6, I1	
		MRO4	توانایی مشارکت در سیاست گذاری	I8, I10, I4, I11	
		MRO5	احترام به آراء کارکنان	I1, I2, I11, I7, I10	
		MRO6	توجه به توانایی های درون سازمانی	I8, I7, I11, I18	
		MRO7	انجام کار تیمی	I6, I3, I9, I2, I7	
نوسازی امنیت ملی	اصلاح ساختار سازمانی	MRO8	استفاده از مدیریت مبتنی بر انسان	I1, I9, I3	
		MRO9	ایجاد تعامل بین رئیس و مرنوس	I5, I7, I9	
		MRO10	حق تجدید نظر برای کارکنان	I2, I3, I4, I12, I8	
		MRG1	اصلاح ساختار اداری	I10, I1, I12, I14	
		MRG2	برقراری ارتباطات اثر بخش	I9, I7, I8, I5	
		MRG3	برقراری سیستم قردادانی و پاداش دهی	I10, I7, I8, I4	
		MRG4	اصلاح فرهنگ حاکم بر سازمان	I10, I5, I1, I9	
		MRG5	اتخاذ تدابیر مناسب محیط و مقررات	I1, I7, I3, I5	
		MRG6	کم هزینه اجرا کردن برنامه ها	I9, I2, I3	
		MRG7	دارا بودن نگرش سیستمی	I3, I2, I1, I5, I8	
		MRG8	تدوین رهنمود های کاربردی	I8, I12, I7, I10	
نوسازی امنیت ملی	تاکید بر کاربرد رهبری آموزشی در تدوین و اجرای دوره ها	MRG9	توسعه استراتژی همکاری درون سازمانی	I10, I3, I11, I9, I4	
		MRG10	دارا بودن ساعت کاری منعطف	I7, I9, I5, I11	
		MRG11	آگاهی از محدودیت های آموزشی و ساختاری	I3, I9, I10, I16	
		MRL1	متعهد بودن	I4, I5, I7, I3	
		MRL2	حامی کارکنان بودن	I2, I10, I2, I1	
		MRL3	مسئولیت پذیر بودن	I2, I1, I4,	
		MRL4	مصمم و با اراده بودن	I5, I6, I2, I4	

آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند خاتم بر اساس الگوی EFQM

آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند خاتم بر اساس الگوی EFQM

سازه	کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد مفهوم	مفاهیم	کد مصاحبه شونده			
سازه اول			MRL5	توانایی ریسک پذیر بودن	I5, I3, I9, I12, I7			
			MRL6	صداقت در گفتار و رفتار	I3, I6, I10, I11			
			MRL7	داشتن رفتاری منحصر به فرد و کاررزماتیک	I10, I2, I1, I3,			
			MRL8	سخت کوش مشارکت جو بودن	I10, I14, I2			
			MRL9	تحول آفرین بودن	I2, I6, I5, I9			
			MRL10	آشنایی با رهبر تحولی در سازمان	I3, I8, I2, I1			
			MRL11	آشنایی با مفاهیم روانشناسی	I7, I0, I12, I7, I4			
			MRL12	توانایی واگذاری کارها	I1, I8, I14, I9			
			MRL13	توجه به مقبولیت مدیران نزد کارکنان	I2, I1, I4, I10, I8			
			MRL14	تسهیل گر بودن در کار	I4, I5, I2, I7			
			MAS1	افزایش کیفیت زندگی کاری	I10, I7, I8, I3, I6			
			MAS2	همسویی متقابل فرد و سازمان	I5, I3, I1			
			ایجاد تفکر استراتژیک	اقتدار ملی		MAT1	شناخت اهداف و علت دشمنی	I8, I2, I6, I7, I10
						MAT2	افزایش توان تصمیم گیری	I5, I4, I2, I11
MAT3	توانایی ترسیم چشم انداز	I6, I8, I4						
MAT4	توانایی بازنگری و کنترل در اهداف	I2, I6, I5, I9, I8						
MAT5	برخورداري از تفکر راهبردی	I1, I3, I12, I4, I5						
MAT6	درک ابهامات و پیچیدگی سازمان	I2, I5, I7, I4						
MAT7	توانایی برنامه ریزی استراتژیک	I4, I1, I3, I12, I5						
MAT8	آموزش بر اساس جدول سوات	I6, I4, I3, I9						
بهبود عملکرد آموزشی	اقتدار ملی		MAP1	شناخت عوامل تاثیر گذار بر تغییر	I10, I5, I4, I3, I2			
			MAP2	شفافیت و پاسخ گویی	I2, I6, I11			
			MAP3	تعامل با موسسات علمی داخلی و خارجی	I5, I6, I3, I4, I8			
			MAP4	برنامه ریزی و سازمان دهی منابع	I1, I8, I5, I6			
			MAP5	رعایت عدالت سازمانی	I12, I3, I7			
			MAP6	توانایی وزن دهی به عوامل درون و برون سازمانی	I11, I8, I6, I10,			
ترسیم چشم انداز	اقتدار ملی		MAV1	تولید ابزار توانمندی	I5, I6, I1, I7, I3			
			MAV2	کسب دانش تخصصی	I6, I4, I2, I5			
			MAV3	نگاه به توانمندی داخلی	I8, I5, I1, I7			
			MAV4	استفاده از علم متناسب با تهدیدات	I2, I9, I6,			
			MAV5	پرهیز از رفتارهای تهدید آمیز	I7, I9, I3			

منبع: (یافته‌های نگارنده)

سوال دوم- وضعیت موجود مولفه‌های شناسایی شده در آموزش منابع انسانی قرارگاه خاتم بر مبنای الگوی ای. اف. کیو. ام. چگونه است؟

جهت پاسخ به سوال دوم ابتدا باید عوامل اصلی شناسایی شده با استفاده از آزمون نرمالیته با استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا غیرپارامتریک مورد بررسی قرار گیرد. (استفاده شده است. نتایج اجرای این آزمون به شرح جدول زیر است. K-S برای این منظور از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف)

۴/۱۲۵	۱/۲۰۱	۱/۰۴۹	۱/۱۲۵	۰/۰۰۰	۲۶۴	۲۹/۰۴۶	رقابت پذیری با کشورها
۳/۸۶۴	۰/۹۶۳	۰/۷۶۶	۰/۸۶۴	۰/۰۰۰	۲۶۴	۱۷/۳۲۶	نوع سیاستگزاری آموزش دفاع ملی
۴/۲۶۷	۱/۳۳۲	۱/۲۰۲	۱/۲۶۶	۰/۰۰۰	۲۶۴	۳۸/۳۶۵	نحوه جذب نیروی انسانی
عامل پویایی فردی و نظامی							
۳/۸۵۴	۰/۹۰۶	۰/۸۰۲	۰/۸۵۴	۰/۰۰۰	۲۶۴	۴/۴۳۶	رفع نیازهای کارکنان
۳/۹۸۹	۱/۰۵۱	۰/۹۲۷	۰/۹۸۹	۰/۰۰۰	۲۶۴	۳۱/۳۲۰	تامین امنیت ملی - منطقه ای
عامل مدیریتی و پدافندی							
۳/۹۹۸	۱/۰۶۱	۰/۹۳۶	۰/۹۹۸	۰/۰۰۰	۲۶۴	۳۱/۵۸۰	فرسودگی شغلی
۴/۱۶۲	۱/۲۳۷	۱/۰۸۷	۱/۱۶۲	۰/۰۰۰	۲۶۴	۳۰/۴۳۶	عدم کاربست صحیح تفکر راهبردی
عامل تحول امنیت ملی							
۴/۱۱۷	۱/۱۸۷	۱/۰۴۶	۱/۱۱۶	۰/۰۰۰	۲۶۴	۳۱/۳۲۹	تحول در زمینه آموزش‌های امنیت ملی
۳/۹۸۱	۱/۰۶۳	۰/۸۹۸	۰/۹۸۱	۰/۰۰۰	۲۶۴	۲۳/۳۸۷	تحول در زمینه ساختار آموزش‌ها
عامل نوسازی امنیت ملی							
۳/۹۴۷	۱/۰۲۳	۰/۸۷۲	۰/۹۴۷	۰/۰۰۰	۲۶۴	۲۴/۶۳۸	تاکید بر جانشین پروری
۰/۸۷۳	۰/۹۵۴	۰/۸۹۱	۰/۸۷۲	۰/۰۰۰	۲۶۴	۲۱/۱۵۱	تاکید بر فرایندمحوری
۴/۰۰۶	۱/۰۵۲	۰/۹۶۱	۱/۰۰۶	۰/۰۰۰	۲۶۴	۴۳/۴۳۸	تاکید بر مشارکت کارکنان در زمینه برنامه‌ریزی آموزشی
۴/۰۶۱	۱/۱۱۶	۱/۰۰۷	۱/۰۶۱	۰/۰۰۰	۲۶۴	۳۸/۶۶۶	اصلاح ساختار سازمانی
۰/۸۹۶	۰/۹۷۲	۰/۸۲۰	۰/۸۹۶	۰/۰۰۰	۲۶۴	۲۳/۱۳۰	تاکید بر کاربرد رهبری آموزشی در تدوین و اجرای دوره‌ها
- عامل اقتدار ملی							
۳/۸۹۳	۰/۹۲۴	۰/۸۶۱	۰/۸۹۲	۰/۰۰۰	۲۶۴	۵۶/۵۶۰	رضایتمندی
۴/۱۲۰	۱/۱۷۵	۱/۰۶۴	۱/۱۲۰	۰/۰۰۰	۲۶۴	۳۹/۷۵۶	ایجاد تفکر استراتژیک
۳/۹۵۸	۱/۰۲۴	۰/۸۹۲	۰/۹۵۸	۰/۰۰۰	۲۶۴	۲۸/۶۲۶	بهبود عملکرد آموزشی
۳/۸۸۳	۰/۹۴۴	۰/۸۲۳	۰/۸۸۳	۰/۰۰۰	۲۶۴	۲۸/۷۲۲	ترسیم چشم انداز

- با توجه به داده‌های جدول ۴-۵ و سطح معناداری آزمون‌ها (کوچک بودن سطح معناداری هر یک از شاخص‌ها از $p < 0.05$) می‌توان نتیجه گرفت که، ($p = 0.001$ و $p = 0.000$ ، $p = 0.000$)

سیاستگزاری آموزش دفاع ملی و نحوه جذب نیروی انسانی معنادار می‌باشد. یعنی بین میزان میانگین‌های محاسبه شده و میانگین جامعه (۳) تفاوت معناداری مشاهده می‌شود و چنین استدلال می‌شود که پاسخ دهی کارکنان قرارگاه پدافند خاتم الانبیا نسبت به وضعیت موجود مولفه‌های شناسایی شده با میزان میانگین جامعه از لحاظ آماری متفاوت است. با توجه به بزرگ‌تر بودن میزان میانگین هر ۳ مولفه (رقابت پذیری با کشورها، نوع سیاستگزاری آموزش دفاع ملی، نحوه جذب نیروی انسانی) ($4/125$)، ($3/864$) و ($4/267$) از میانگین جامعه (۳) می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان قرارگاه پدافند خاتم الانبیا این ۳ مولفه در حال حاضر در وضعیت مطلوبی بسر می‌برند.

- با توجه به بزرگ‌تر بودن میزان میانگین هر ۲ مولفه (رفع نیازهای کارکنان و تامین امنیت ملی - منطقه‌ای) ($3/854$) و ($3/989$) از میانگین جامعه (۳) می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان قرارگاه پدافند خاتم الانبیا این ۲ مولفه در حال حاضر در وضعیت مطلوبی بسر می‌برند.

- با توجه به بزرگ‌تر بودن میزان میانگین هر ۲ مولفه (فرسودگی شغلی و عدم کاربست صحیح تفکر راهبردی) ($3/998$) و ($4/162$) از میانگین جامعه (۳) و از طرفی با توجه به منفی بودن جملات می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان قرارگاه پدافند خاتم الانبیا این ۲ مولفه در حال حاضر در وضعیت مطلوبی بسر نمی‌برند بطوریکه فرسودگی شغلی و عدم کاربست صحیح تفکر راهبردی در قرارگاه پدافند خاتم الانبیا بیشتر از میانگین دیده می‌شود.

- با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین هر ۲ مولفه (تحول در زمینه آموزش‌های امنیت ملی و تحول در زمینه ساختار آموزش‌ها) (۴/۱۱۷) و (۳/۹۸۱) از میانگین جامعه (۳) می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان قرارگاه پدافند خاتم الانبیا این ۲ مولفه در حال حاضر در وضعیت مطلوبی بسر می‌برند

- با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین هر ۵ مولفه (تاکید بر جانشین پروری، تاکید بر فرایندمحوری، تاکید بر مشارکت کارکنان در زمینه برنامه ریزی آموزشی، تاکید بر کاربرد رهبری آموزشی در تدوین و اجرای دوره‌ها) (۳/۹۴۷)، (۳/۸۷۳)، (۴/۰۰۶)، (۴/۰۶۱) و (۳/۸۹۶) از میانگین جامعه (۳) می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان قرارگاه پدافند خاتم الانبیا این ۵ مولفه در حال حاضر در وضعیت مطلوبی بسر می‌برند.

- با توجه به بزرگتر بودن میزان میانگین هر ۴ مولفه (رضایتمندی، ایجاد تفکر استراتژیک، بهبود عملکرد آموزشی، ترسیم چشم انداز) (۳/۸۹۳)، (۴/۱۲۰)، (۳/۹۵۸) و (۳/۸۸۳) از میانگین جامعه (۳) می‌توان نتیجه گرفت که از نظر کارکنان قرارگاه پدافند خاتم الانبیا این ۴ مولفه در حال حاضر در وضعیت مطلوبی بسر می‌برند

بحث و نتیجه‌گیری:

این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد و توسعه مولفه‌های بهسازی آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند براساس الگوی ای. اف. کیو. ام، انجام گرفت، که با هم پوشانی داده‌های حاصل از مصاحبه با صاحب نظران و مطالعه اسناد و مدارک، مبانی نظری و پیشینه‌ها مبتنی بر تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها و سپس با بررسی آماری و تجربه و تحلیل کمی اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه، مورد مطالعه قرار گرفت. مطالعات انجام شده نشان داد که در راستای توسعه نیروی انسانی ابعاد و مولفه‌های مختلفی در سازمان‌های متعدد توسط محققان ارائه شده است. ولی ابعاد و مولفه‌های جامع برای توسعه بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافند هوایی خاتم موجود نیست. برای مثال، . بیگدلی، محمد و همکاران، (۱۳۹۷) در خصوص شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی منابع انسانی به فلسفه و اهداف ابعاد و مولفه‌ها، فرایند اجرایی و برون داد اشاره کرده است. پورکریمی (۱۳۸۸) جهت بهسازی اعضای هیئت علمی سه بعد حرفه‌ای، سازمانی و فردی را معرفی نموده اند، همین طور شفیع زاده (۱۳۸۸) جهت بهسازی اعضای هیئت علمی پنج بعد آموزشی، فردی، سازمانی و اخلاقی اشاره می‌کند، در همین راستا، جمشیدی (۱۳۸۶) برای ارتقای وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی به چهار بعد حرفه‌ای، فردی، آموزشی و سازمانی تاکید می‌کند. غنی زاده و همکاران (۱۳۹۶) شایستگی‌های مورد نیاز معلمان را در هشت بعد دانش‌پداگوژی و موضوعی، فناوری، پژوهشی، خودبالندگی، شایستگی‌های پایه، اجتماعی-عاطفی، اخلاقی-معنوی و هویت حرفه‌ای عنوان می‌کنند. از سوی دیگر، شبکه بهسازی سازمانی و حرفه‌ای در آموزش عالی (۲۰۰۹)، بهسازی اعضای هیئت علمی را در سه محور هیئت علمی به عموان مدرس، محقق و فرد تاکید می‌نماید. رستون^۱ (۲۰۱۵) کانکوکر^۲، پونگتورف^۳ و (۲۰۱۴) هر کدام ابعاد خاصی را برای بهسازی مدیران منابع انسانی اشاره می‌کنند در این پژوهش با مرور مدل‌های مختلف و بررسی ابعاد و مولفه‌های آنها در نهایت از میان ۱۲۴ شاخص (گویه) شناسایی شده، ۶ عامل (بهسازی امنیت ملی کشور، پویایی فردی و نظامی، عوامل مدیریتی پدافندی، تحول امنیت ملی و نوسازی امنیت ملی) و ۱۸ مولفه (رقابت پذیری با کشورها، نوع سیاست‌گذاری آموزش، دفاع ملی، نحوه جذب نیروی انسانی، رفع نیازهای کارکنان، تامین امنیت ملی- منطقه‌ای، فرسودگی شغلی، عدم کاربست صحیح تفکر راهبردی، تحول در زمینه آموزش‌های امنیت ملی، تحول در زمینه ساختار آموزش‌ها، تاکید بر جانشین پروری، تاکید بر فرایندمحوری، تاکید بر مشارکت کارکنان در زمینه برنامه ریزی آموزشی، اصلاح ساختار سازمانی، تاکید بر کاربرد رهبری آموزشی در تدوین و اجرای دوره‌ها، رضایتمندی، ایجاد تفکر استراتژیک، بهبود عملکرد آموزشی، ترسیم چشم انداز شناسایی و بر

¹ reston

² pongtorf

³ kank

اساس این مولفه‌ها نام‌گذاری گردید. نتایج حاصل از تحقیق فوق موبد این قضیه است که در این تحقیق از ۶ عامل با عنوان شرایط علی (بهسازی امنیت ملی)، شرایط زمینه‌ای (پویایی فردی و نظامی)، مقوله محوری (تحول امنیت ملی)، شرایط مداخله گر (عوامل مدیریتی و پدافندی)، راهبرده (نوسازی و امنیت ملی)، پیامدها (اقتدار ملی) به جر عوامل مدیریتی و پدافندی (فرسودگی شغلی و عدم کاربست صحیح مدیریتی) بین میانگین محاسبه شده و میانگین جامعه مورد مطالعه تفاوت معنا داری وجود دارد و این بدین معنی است که مولفه‌های تحت بررسی در وضعیت مناسبی قرار دارند، اما این نه بدین معناست که قرارگاه پدافند در برنامه ریزیهای راهبردی خود هیچ گونه تغییراتی را مد نظر قرار ندهد چراکه تغییر و تحولات محیطی منجمله رقبای داخلی و منطقه‌ای همواره در سکون نمانده و در حال رشد و پیشرفت هستند بنابر این به نظر می‌رسد قرارگاه پدافند هوایی در جهت رقابت پذیری همواره کلیه برنامه‌های آتی رقا را رصد نموده و بر اساس آن باید برنامه ریزی راهبردی خود را در خصوص آموزش منابع انسانی انجام دهد، تا بتواند در موقع ضرورت از خود واکنش مناسب انجام دهدضمن اینکه در خصوص عوامل مدیریتی و پدافندی که یکی از شاخصهای مهم و اساسی است، و با روحیات مستقیم کارکنان سرو کار دارد و این موضوع می‌تواند مولفه‌های دیگر را تحت تاثیر قرار داده و کارایی کارکنان را به شدت پایین بیاورد، اهتمام ویژه‌ای بورزد، چراکه در دنیای امروز توجه به آموزش و بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافند یکی از مهم ترین راهکارهای ارتقای کیفیت فریندهای آموزشی و پرورش محسوب می‌شود. در دنیای پرقابته امروز، منابع انسانی مولد، مهمترین سرمایه سازمان‌ها تلقی می‌شود که می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. در سند بنیادین آموزش و پرورش، تامین تسهیلات و سازکارهای کارا و اثر بخش در آموزش و بهسازی منابع انسانی و تقویت انگیزه و مهارت حرفه‌ای آنان برای یادگیری مداوم مورد توجه قرار گرفته است (چرخاب، ۱۳۹۲) و محققان زیادی همچون والاس^۱ (۲۰۰۹)، شر و اورلی^۲ (۲۰۰۹) و محمدی (۱۳۹۵) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای ارتقای سطح یادگیری آنان تاثیر دارند. همچنین نتایج تحقیق خرده گیر و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد شاخص‌های بهسازی منابع انسانی بر اثر بخشی عملکرد کارکنان اثر دارد. طبق یافته‌های این پژوهش به نظر می‌رسد موانع و مشکلات عوامل مدیریتی و پدافندی در صورت عدم توجه کافی می‌تواند موجب عدم بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافند خاتم را موجب شود. از جمله آنها می‌توان به فرسودگی شغلی و عدم کاربست صحیح مدیریتی . . . را در سازمان اشاره کرد. بنابراین قرارگاه پدافند هوایی در جهت بهسازی منابع انسانی خود گامهای لازم را جهت رفع موانع یاد شده بر دارد. طبق یافته‌های پور کریمی (۱۳۸۸)، قوانین و مقررات، تامین مالی، فرهنگ سازمانی، ساختار و فرایند، مشارکت اعضاء و نگرش مدیران از جمله عوامل موثر بر بهسازی علمی اعضای هیئت علمی می‌باشند. همچنین طبق یافته‌های بیزل^۳ (۲۰۱۱) نبود فرصت‌های توسعه حرفه‌ای مدیران در مدارس ایالت ویرجینیا گزارش شده است. لذا شاخصهای شناسایی شده آموزش منابع انسانی قرارگاه پدافند خاتم دارای ساختار مناسبی ارزیابی گردید. و بر اساس این شاخص‌ها سازمان می‌تواند به بهسازی کارکنان اقدام نمایداز طرفی علاوه بر تایید آماری ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده، متخصصان حوزه منابع انسانی بر اهداف، فلسفه و فرایند اجرای آن صحه گذاشته اند. نکته‌ای که در بحث بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافند می‌تواند مد نظر قرار گیرد، این است که موفقیت برنامه‌های بهسازی در گرو توجه به همه ابعاد بهسازی منابع انسانی است، به طوری که این پدیده به صورت یک کلیت و یک مجموعه درهم تنیده دیده می‌شود. هر چند می‌توان برای بخش‌های مختلف، برنامه ریزیهای گوناگونی انجام داد و لزوما فقط تاکید بر یک بخش از فرایند بهسازی تغییرات و اهداف مورد نظر پژوهش را پوشش نمی دهد بلکه این موارد در کنار هم وبا یکدیگر معنا ومفهوم پیدا می‌کنند، با در نظر گرفتن این موضوع که میزان پرداختن به هر یک ابعاد بهسازی بر اساس نوع نیازهای افراد می‌تواند متفاوت باشد. برنامه‌های بهسازی منابع انسانی، هر قدر هم که خوب طراحی شده باشند، بدون حمایت رسمی سازمان بویژه فرماندهان و مدیران

¹ valas

² sher& orly

³ bizel

تصمیم‌گذار موفق نخواهد بود. حمایت سازمان دارای اهمیت عملی و نمادین است، عملی از این جهت که باید نیروی انسانی مناسب، تسهیلات و منابع کافی و مکان مطلوب برای فعالیت‌های مرتبط با برنامه‌های بهسازی وجود داشته باشد. نماد این حمایت‌ها علاوه بر گفتار بلکه در منابع و تخصیص به موقع آن باید نمود پیدا کند. گاف^۱ (۱۹۷۳) در مطالعه‌ای در مورد دلایل عدم علاقه مندی اعضای هیئت علمی به برنامه‌های بهسازی به این نتیجه رسید که بودجه‌های کم، امتیازات تشویقی پایین و عدم حمایت قوی توسط مدیریت دانشگاه موجبات این امر را فراهم می‌آورد. برودی و شولر^۲ (۲۰۰۷) نیز در بررسی عوامل موفقیت یا شکست برنامه‌های بهسازی هیئت علمی در تایلند، حمایت سازمانی را به عنوان مهمترین عامل ذکر کردند. از نظر آنها حمایت سازمانی و به ویژه مدیران ارشد دانشگاه از برنامه‌های بهسازی هیئت علمی باعث ایجاد انگیزه در آنها می‌شود و در نهایت ایجاد تغییرات سازمانی در دانشگاه را تسهیل خواهد کرد. به طور کلی، برخی از موانع و مشکلات برنامه‌های بهسازی منابع انسانی قرارگاه به ویژگی‌های خود برنامه بر می‌گردد، برای مثال متناسب و معتبر بودن برنامه، تمرکز بر نیاز سنجی، تنوع برنامه، محتوای برنامه و برخی از موانع دیگر به مولفه‌های بیرونی برنامه‌های بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافندبر می‌گردد، که از جمله می‌توان به حمایت فرماندهان و مدیران منابع انسانی، منابع مالی، نظام پاداش و قوانین مناسب اشاره کرد.

لذا با توجه به نتایج و یافته‌های پژوهش در زمینه بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافند مبتنی بر یافته‌ها پیشنهاد می‌شود:

- در برنامه‌های بهسازی منابع انسانی در قرارگاه پدافند به تمام ابعاد و مولفه‌های شناسایی شده بویژه عوامل مدیریتی و پدافندی که نقشی بسیار اثر گذار در دیگر مولفه‌ها می‌باشد مورد لحاظ قرار گیرد.
- با توجه به برنامه‌های بهسازی منابع انسانی نیازمند توجه و حمایت فرماندهان و مدیران ارشد می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که فرماندهان و مدیران تصمیم‌گذار با شرکت در کارگاه‌های آموزشی به اهمیت، اهداف و روش‌های بهسازی آشنا شوند و ضمن در اختیار قرار دادن امکانات و تجهیزات آموزشی و رفاهی برای اجرای برنامه‌های بهسازی منابع انسانی، در جریان مشکلات و موانع موجود قرار گیرند.
- در راستای مشارکت منابع انسانی در برنامه‌های بهسازی، پیشنهاد می‌شود که فهرست متنوعی از برنامه‌های بهسازی بر مبنای نیاز سنجی انجام شده تدوین شود و در اختیار افراد قرار گیرد تا این افراد با توجه به نیاز و علاقمندی خود در این برنامه‌ها مشارکت فعال داشته باشند.
- با توجه به اهمیت سازوکارهای انگیزشی در برنامه‌های بهسازی منابع انسانی، پیشنهاد می‌شود، در طراحی این برنامه‌ها، وساختار پاداش مشخص شود تا انگیزه افراد برای شرکت در این برنامه‌ها افزایش یابد.
- با توجه به اهمیت نقش فرهنگ سازمانی در موفقیت برنامه‌های بهسازی پیشنهاد می‌شود که قرارگاه پدافند از طریق آگاهی بخشی نسبت به نقش یادگیری در بهبود فعالیت‌ها به تقویت فرهنگ آموزش و یادگیری مادام و اعمار پردازد.
- همواره نقص پذیری جزء خصوصیات اقدامات علمی و پژوهشی است و این تحقیق نیز از این قضیه مستثنی نبوده و در جهت اطمینان از نتایج حاصل در جهت تعمیم پذیری هرچه بهتر پیشنهاد می‌شود این تحقیق با نگرش به اینکه بر روی نخبگان فرماندهان، مدیران و کلیه کارکنان متخصص که سوابق مدیریتی و اجرایی داشتند انجام گرفت و این مسئله ممکن است بر اساس ملاحظات اخلاقی نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار دهد، جهت کارکنان عادی نیز انجام تا نتایج حاصله مورد مقایسه قرار گیرد.

¹ Gaff

² berody & sholer

منابع:

- ۱- ذاکر شهرک، اباذری، زهرا، (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان در ایران با استفاده از مدل تعالی کیفیت اروپا.
- ۲- میر سپاسی، ناصر (۱۳۹۰)، رهبری و مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات یسپرون.
- ۳- محمدپور زرنندی، حسین، و همکاران (۱۳۹۰)، ارزیابی عملکرد ادارات کل تربیت بدنی استانهای ایران بر اساس مدل تعالی کیفیت اروپا.
- ۴- اجتهادی، مصطفی (۱۳۹۶)، رساله دکتری، مدیریت آموزش عالی، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.
- ۵- غنی زاده گرایلی، مه‌ری و همکاران (۱۳۹۶)، شناسایی ابعاد و سنجش وضعیت مولفه‌های بهسازی معلمان مقطع متوسطه استانتهران، مدیریت مدرسه ۵ (۲): ۴۱-۶۰.
- ۶- مقدسی، جواد و همکاران (۱۳۹۶)، مقایسه وضعیت موجود و مطلوب ابعاد و مولفه‌های بهسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، نوآودی‌های مدیریت آموزشی، ۱۲ (۳): ۶۳-۸۱.
- ۷- قنبری، سیروس و محمدی، بهرام (۱۳۹۵)، الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه: تحقیق کیفی، مدیریت مدرسه: ۱۲۳-۱۴۳. -خورشیدی، عباس و حجتی، اکرم. (۱۳۹۵). مدیریت استعداد. تهران: انتشارات نورالعلم.
- ۸- دعایی، حبیب الله (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی (نگرش کاربردی) مشهد: بیان هدایت نور.
- ۹- صبرکش، علی رضا و همکاران (۱۳۹۲)، آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان، مطالعات مدیریت برآموزش انتظامی، ۶ (۴): ۱۰۷-۱۳۴.
- ۱۰- محمدپور زرنندی، حسین، و همکاران (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌ها. تهران: انتشارات کوهسار.
- ۱۱- بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت. (۲۰۱۳)، مدل تعالی ترجمه: پورآقا، امیر و ابراهیمی جمارانی، مستود. (۱۳۹۲). تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی.
- ۱۲- عادل‌فر، مقتدی. (۱۳۹۱)، سرآمدی و تعالی سازمانی: ماهنامه علمی - تخصصی انجمن روابط عمومی ایران، شماره ۸۲.

منابع خارجی:

- 1- Bizzel, y, (2011), professional Development of School principals in Virginia, Faculty of the Virginia polytechnic Institute, Blacksburg, Virginia.
- 2- Brody, c. & Scholar, F, (2007), SUCCESS Factors for Faculty development in Thailand Higher Education, TUSEF: <http://www.fulbrighththai.org>
- 3- European foundation for quality management (2012) an overview of the EFQM Excellent model. Brussels: EFQM European Quality Assurance in vocational Education and Training (n. d. b) welcome to EQAVET. Retrieved from <http://www.equavet.eu/gns/hom.aspx>
- 4- JOShi. M (2013) Human resource management (PDF) Retrieved from <http://bookboon.com/en/human-resource-management-book>
- 5- Mc Afee, o, (2008) Current characteristics of Faculty Development in public Two-year colleges in Arkansas, Doctoral Dissertation, University of Capella.
- 6- Reston, v. A (2015), National policy board for educational Administration, professional standards for educational leaders, American Association of colleges if Teacher education.
- 7- Richman, j, (2007), Andragogy: History, meaning, context, function, At: River, new yourk: prentice-Hall, <http://WWW.andragogy.net>.
- 8- Scher, L & O'Reilly, F, (2009), professional development for K-12 math and schenc 209-249.
- 9- Vartia. L (2016), An overview of environmental excellence models & Environmental studies. 16 (3) 337-337.
- 10- Vartiak. L (2015), Achieving excellence in projects. procedia Economics and finance. 26. 292-299.