

نقش برنامه‌های توسعه فردی در بهبود تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان میانی دانشگاه افسری امام علی (ع)

احمد رضا ظهرابی^۱

چکیده:

این پژوهش به بررسی نقش برنامه‌های توسعه فردی در بهبود توانایی تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان میانی دانشگاه افسری امام علی (ع) نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌پردازد. با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری استراتژیک در محیط‌های نظامی و پیچیدگی چالش‌های پیش‌رو، برنامه‌های توسعه فردی می‌توانند ابزار مهمی در ارتقای مهارت‌ها و قابلیت‌های فرماندهان باشند. روش پژوهش کیفی و ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. جامعه آماری شامل فرماندهان میانی دانشگاه افسری امام علی (ع) بوده و نمونه‌گیری به روش هدفمند انجام شد. داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که برنامه‌های توسعه فردی تأثیر مثبتی بر افزایش خودآگاهی، تقویت مهارت‌های تفکر خلاق و انتقادی، بهبود توانایی تحلیل و تصمیم‌گیری استراتژیک و تقویت تاب‌آوری روانی فرماندهان داشته است. مشارکت‌کنندگان بر اهمیت برنامه‌های توسعه فردی در ارتقای توانایی مدیریت بحران و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری تأکید کردند. نتایج همچنین نشان داد که این برنامه‌ها می‌توانند فرماندهان را برای مواجهه با شرایط پیچیده و محیط‌های پرفشار آماده کنند.

این پژوهش تأکید می‌کند که گنجاندن برنامه‌های توسعه فردی در فرآیند آموزش فرماندهان میانی از اهمیت بالایی برخوردار است. پیشنهاد می‌شود که طراحی این برنامه‌ها بر اساس نیازهای واقعی و چالش‌های خاص فرماندهان میانی صورت گیرد و ارزیابی مستمر برای بهبود آن‌ها انجام شود. این پژوهش به توسعه ادبیات مرتبط با نقش برنامه‌های توسعه فردی در محیط‌های نظامی کمک می‌کند.

کلمات کلیدی: توسعه فردی، تصمیم‌گیری استراتژیک، دانشگاه افسری امام علی

مقدمه

در دنیای پیچیده و پویا که سازمان‌های نظامی به‌طور مستمر با تغییرات محیطی و چالش‌های راهبردی روبه‌رو هستند، نقش فرماندهان میانی به عنوان پل ارتباطی میان سطوح استراتژیک و عملیاتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تصمیم‌گیری استراتژیک در این سطح نه تنها نیازمند تسلط بر مهارت‌های فنی و مدیریتی است، بلکه توانایی‌های تحلیلی، خلاقیت، و تاب‌آوری روانی نیز به عنوان عوامل کلیدی در کیفیت این تصمیم‌گیری‌ها شناخته می‌شوند. توسعه این مهارت‌ها و توانمندی‌ها در قالب برنامه‌های توسعه فردی می‌تواند نقشی حیاتی در ارتقای عملکرد فرماندهان ایفا کند. از سوی دیگر، سازمان‌های نظامی برای حفظ کارآمدی و بهره‌وری در شرایط مختلف نیازمند سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی هستند، چرا که نیروی انسانی توسعه‌یافته و توانمند، عامل اصلی موفقیت در دستیابی به اهداف سازمانی به شمار می‌آید.

برنامه‌های توسعه فردی به مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که با هدف ارتقای مهارت‌های فردی و توانمندی‌های شخصی طراحی و اجرا می‌شوند. این برنامه‌ها شامل آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری، تفکر انتقادی، مدیریت استرس و تقویت هوش هیجانی است که همگی به‌طور مستقیم بر کیفیت تصمیم‌گیری استراتژیک تأثیر می‌گذارند. با این حال، اجرای موفق این برنامه‌ها در سازمان‌های نظامی به دلیل وجود چالش‌هایی همچون کمبود منابع، مقاومت فرهنگی و محدودیت‌های زمانی همواره با موانعی مواجه بوده است. از این رو، شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت این برنامه‌ها و تحلیل تأثیرات آن‌ها بر تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان میانی از اهمیت بالایی برخوردار است.

دانشگاه افسری امام علی به عنوان یکی از مراکز پیشرو در تربیت فرماندهان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران، نقش مهمی در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه فردی دارد. این دانشگاه با هدف ارتقای سطح آمادگی و توانمندی فرماندهان خود، برنامه‌هایی را در زمینه‌های مختلف آموزشی و تربیتی ارائه می‌دهد که می‌توانند به بهبود تصمیم‌گیری استراتژیک کمک کنند. با این حال، برای ارزیابی اثربخشی این برنامه‌ها نیاز به تحقیقات جامع و علمی وجود دارد. در این پژوهش، تلاش شده است تا با بهره‌گیری از روش کیفی و تحلیل محتوای داده‌های گردآوری‌شده از مصاحبه‌ها، نقش برنامه‌های توسعه فردی در بهبود تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان میانی مورد بررسی قرار گیرد. این مطالعه نه تنها به درک بهتر از تأثیرات این برنامه‌ها کمک می‌کند، بلکه می‌تواند مبنایی برای طراحی و اجرای بهتر برنامه‌های توسعه فردی در سازمان‌های نظامی فراهم آورد.

بر اساس این چارچوب نظری و عملی، این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های کلیدی برنامه‌های توسعه فردی و تأثیر آن‌ها بر تصمیم‌گیری استراتژیک انجام شده است. همچنین، تلاش شده است تا با ارائه پیشنهادهای عملی و کاربردی، به بهبود فرآیند توسعه فردی در نیروهای نظامی کمک شود. امید است که نتایج این پژوهش بتواند به ارتقای سطح آمادگی و اثربخشی فرماندهان میانی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران کمک کند.

اهمیت پژوهش

اهمیت و ضرورت این پژوهش را می‌توان از دو منظر نظری و عملی بررسی کرد. از منظر نظری، تصمیم‌گیری استراتژیک به عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت و رهبری سازمان‌های نظامی، نیازمند دانش، مهارت‌ها، و توانمندی‌هایی است که تنها از طریق آموزش‌های هدفمند و برنامه‌های توسعه فردی قابل دستیابی است. در این راستا، پژوهش حاضر به تبیین و تحلیل ارتباط میان برنامه‌های توسعه فردی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری استراتژیک می‌پردازد و با ارائه چارچوبی علمی و دقیق، شکاف موجود در ادبیات موضوعی این حوزه را پر می‌کند. در واقع، این مطالعه به درک عمیق‌تر از فرآیندهای یادگیری و توسعه فرماندهان نظامی کمک کرده و راه را برای تحقیقات بیشتر در این حوزه باز می‌نماید.

از منظر عملی، فرماندهان میانی به عنوان نیروهای کلیدی در سازمان‌های نظامی، مسئولیت اجرای استراتژی‌های سازمانی و همچنین ایجاد هماهنگی میان اهداف بلندمدت و نیازهای عملیاتی را بر عهده دارند. در چنین شرایطی، ضعف در تصمیم‌گیری استراتژیک نه تنها می‌تواند اثربخشی عملیات نظامی را کاهش دهد، بلکه ممکن است امنیت ملی را نیز به خطر بیندازد. این پژوهش با شناسایی عوامل کلیدی موثر بر ارتقای توانمندی‌های فرماندهان میانی، امکان طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی موثرتر را برای سازمان‌های نظامی فراهم می‌آورد. به علاوه، یافته‌های این مطالعه می‌تواند به عنوان مرجعی برای بهبود سیاست‌گذاری‌ها و فرآیندهای تربیتی در دانشگاه‌های افسری مانند دانشگاه افسری امام علی مورد استفاده قرار گیرد.

در نهایت، با توجه به پیچیدگی روزافزون محیط‌های عملیاتی و ضرورت پاسخگویی سریع و دقیق به تهدیدات و فرصت‌های محیطی، این پژوهش به سازمان‌های نظامی کمک می‌کند تا با پرورش فرماندهانی توانمندتر و مجهز به مهارت‌های استراتژیک، به اهداف سازمانی خود دست یابند. بنابراین، اهمیت و ضرورت این پژوهش نه تنها در بهبود عملکرد فرماندهان میانی بلکه در تضمین موفقیت کلی سازمان‌های نظامی در محیط‌های پرفشار و متغیر امروز نهفته است.

مبانی نظری

استراتژی و مدیریت استراتژیک

مدیریت استراتژیک به نحو گسترده‌ای امروزه توسط اغلب بنگاه‌های دولتی و خصوصی برای ایستادگی در برابر هجوم بی‌امان رقابت بازار و تغییرات محیطی استفاده می‌شود. پیچیدگی و ظرافت تصمیم‌گیری در کسب و کار، مدیریت استراتژیک را ضروری ساخته است. نتایج تحقیقات در این حوزه نشان داد که بین ۷۰ تا ۹۰ درصد استراتژی‌های تدوین شده در مرحله اجرا با شکست مواجه شده است، این بدان معنی است که اجرای استراتژی‌های تدوین شده خیلی مشکل‌تر از تدوین استراتژی‌های خوب است (کاپلان و نورتون، ۲۰۰۱؛ اکبریان و نجفی، ۱۳۹۳).

مدیریت استراتژیک مجموعه‌ای از تصمیم‌ها و اقدام‌های مدیریتی است که عملکرد بلند مدت یک شرکت را تعیین می‌کند. مدیریت استراتژیک شامل بررسی محیطی (هم خارجی و هم داخلی)، تدوین استراتژی (برنامه ریزی بلند مدت یا استراتژیک)، اجرای استراتژیک و ارزیابی و کنترل آن است. مدیریت استراتژیک به عنوان یک حوزه مطالعاتی، ضمن تأکید بیشتر بر موقعیت‌های استراتژیک و محیطی، ملاحظات یکپارچه‌ای از سیاست کسب‌وکار را در بر می‌گیرد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۵).

مدیریت استراتژیک یعنی اینکه مدیران دارند به جلو می‌نگرند، به آن چه که می‌خواهند در آینده دور یا نزدیک به آن دست یابند. مدیریت استراتژیک با پایان (مقاصد) و ابزارها (وسیله‌ها) سر و کار دارد. بعنوان یک پایان، وضعیت آتی (چشم انداز) سازمان را نشان می‌دهد و بعنوان ابزار، نشان می‌دهد که انتظار مدیران در خصوص تحقق آن وضعیت چگونه است. (اعرابی، ۱۳۸۹).

مدیریت استراتژیک همسو نمودن استراتژی سازمان با تحولات محیطی جهت بهره‌گیری از فرصت‌های موجود است. (محمودزاده، ۱۳۸۵). اجرای موفقیت آمیز مدیریت استراتژیک، بستگی به این دارد که افراد سازمان، استراتژی‌ها را فهمیده و درک نمایند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۵).

واژه استراتژی از لغت یونانی استراتژیا گرفته شده است که در حدود ۴۰۰ سال پیش از میلاد به کار می‌رفته و به هنر و علم هدایت نیروهای نظامی گفته می‌شده است (فرهی بیلویی، ۱۳۸۷).

استراتژی یعنی جهت‌گیری و حوزه فعالیت بلند مدت سازمان که منابع سازمانی را با شرایط متغیر محیطی و به ویژه بازارها، مشتریان و کارفرمایان به منظور تحقق نیازهای گروه‌های ذینفع هماهنگ می‌سازد.

استراتژی مجموعه‌ای از انتخاب‌های محوری و تعیین کننده یا حساس دوباره اهداف و ابزارها و وسایل فعالیت کسب‌وکار مشخصی است.

استراتژی عبارت از تعیین آرمان‌ها و اهداف بلند مدت برای شرکت و پذیرش مجموعه‌ای از اقدامات و تخصیص منابع لازم برای تحقق آن‌ها است.

استراتژی‌ها ابزاری هستند که شرکت می‌تواند بدان وسیله به هدف‌های بلند مدت خود دست یابد (دیوید، ۱۴۰۰).

استراتژی با چگونگی خلق مزیت رقابتی، که به طور ایده‌آل، بایستی در طی زمان پایدار باشد، از طریق اقدامات فنی و داشتن دیدگاه بلند مدت، سروکار دارد (آرمسترانگ، ۱۳۹۱).

معرفی دانشگاه افسری امام علی (ع)

دانشگاه افسری امام علی (ع) یکی از دانشگاه‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران مربوط به نیروی زمینی است. این دانشگاه در خیابان امام خمینی (سپه سابق) تهران، مقابل ساختمان مجلس خبرگان، سنای پیشین واقع گردیده است. دانشگاه افسری یا نام قدیمی مدرسه صاحب منصبی از قدیمی‌ترین مراکز آموزش عالی در سطح کشور است که توسط رضا شاه پهلوی و در اجرای بند ج ماده ۵ حکم قشونی ۱۴ آذر ماه سال ۱۳۰۰ ایجاد شد. رضا شاه با الگو برداری از مدرسه نظامی سن سیر فرانسه و با ادغام تجهیزات آموزشی موجود در مدرسه صاحب منصبی قزاق خانه، مدرسه صاحب منصبان ژاندارمری و مدرسه نظام مشیر الدوله ابتدا در خیابان اکباتان فعلی (ع) و در ساختمان اهدایی سردار سپه تأسیس گردید. بعدها این مرکز آموزشی به عمارت کامرانیه واقع در خیابان سپه نقل مکان کرد و با خرید زمین‌های اطراف توسعه پیدا نمود به طوریکه این مرکز آموزشی اکنون یکصد و چهل هزار متر مربع وسعت دارد. مدرسه صاحب منصبی از سال ۱۳۱۴ به دانشگاه افسری تغییر نام داد و با بهره‌گیری از استادان ایرانی و خارجی به آموزش کلاسیک و نوین افسران نیروهای سه گانه و نوپای ارتش شاهنشاهی با محوریت نیروی زمینی در رشته‌های پیاده سواره، توپخانه و بعدها مهندسی و اردونانس پرداخت. دوره آموزش در دانشگاه افسری ابتدا دو سال بود و دانشجویان در سال اول دروس عمومی نظامی و از سال دوم با تعیین رشته دروس تخصصی مربوطه را فرا می‌گرفتند. پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی و تحقق اصل ۱۴۴ قانون اساسی تغییرات بنیادی و همه جانبه‌ای در برنامه‌های پرورشی و آموزشی دانشگاه افسری به شرح ذیل ایجاد می‌نمود:

(الف) هماهنگ ساختن آموزش‌های علمی و نظامی دانشگاه افسری با شرایط انقلابی و مکتبی

دولت جمهوری اسلامی ایران بعد از انقلاب شکوهمند اسلامی

(ب) رفع نارسایی‌های برنامه در جهت بالا بردن کیفیت آموزش و در نتیجه افزایش میزان آگاهی

فارغ التحصیلان در رابطه با تخصص‌های نظامی آنها

همگام با انقلاب فرهنگی در آموزش سایر دانشگاه‌ها و مراکز علمی دانشگاهی افسری ضمن شناخت و بررسی معایب و نارسایی‌های برنامه قدم به راه‌سازندگی و تکامل گذاشت تا همراه با رفع نارسایی‌ها و معایب برنامه‌های آموزشی نقش حساس خود را در پی‌ریزی ارتش مکتبی و مردمی ایفا نماید و در این راستا تغییرات اساسی و بنیادی در برنامه‌های آموزشی آن ایجاد شد که نتایج زیر را در برداشت:

(الف) دروس علمی دانشجویان جمعاً هفت نرم و هر ترم شامل هفده هفته‌ی آموزشی به شرح زیر است:

- ۱- ترم اول و دوم دروس عمومی و مکتبی
 - ۲- ترم سوم و چهارم علوم پایه
 - ۳- ترم پنج الی هفت دروس تخصصی در جهت رشته‌ی مربوطه دروس مکتبی و عمومی در طول ترم دو الی شش
- تا سال ۱۳۶۷ به فارغ‌التحصیلان مدرک لیسانس علوم که مورد تأیید وزارت علوم و آموزش عالی بود ارائه می‌شد از سال تحصیلی ۱۳۶۷ - ۱۳۶۸ در برنامه‌های درسی دانشگاه‌ی افسری تجدید نظر گردید و رشته‌های فیزیک و ریاضی و مدیریت در مقطع کارشناسی به دانشجویان ارائه شد. مجوز رشته‌های فیزیک و ریاضی در همان سال و همچنین مجوز رشته‌ی مدیریت با گرایش خاص نظامی در سال ۱۳۶۹ از وزارت فرهنگ و آموزش عالی اخذ گردید و تا سال ۱۳۷۱ دانشجویان در این سه رشته فارغ‌التحصیل می‌شدند.
- در این سال رشته‌های مهندسی کامپیوتر الکترونیک عمران و مکانیک دایر گردید و هم‌زمان نام دانشگاه‌ی افسری با فرمان مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا به دانشگاه افسری تغییر یافت و در نتیجه سه دانشگاه‌ی ۱- فنی مهندسی، ۲- علوم پایه، ۳- علوم انسانی جهت تربیت افسران در رشته‌های فوق تشکیل گردید و مجوز رشته‌ی الکترونیک و کامپیوتر برای یک دوره و رشته‌های عمران و مکانیک دو دوره صادر گردید.
- در مهر ماه سال ۱۳۷۴ دو دانشگاه‌ی دیگر ۱- علوم و فنون هلی کوپتری و ۲- عقیدتی، ۳- سیاسی جهت تربیت افسران در رشته‌های مربی عقیدتی و سیاسی فعالیت خود را در دانشگاه افسری آغاز نمودند و در تاریخ ۸/۲/۱۳۷۵ نام دانشگاه مورد تصویب وزارت فرهنگ و آموزش عالی قرار گرفت. همچنین ساختار جدید دانشگاه در مورخه‌ی ۲۸/۶/۱۳۷۴ مورد تصویب ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران رسید و از آن تاریخ دانشگاه رسماً با ساختار جدید فعالیت می‌نماید.

ماموریت دانشگاه افسری امام علی (ع)

- مأموریت دانشگاه افسری امام علی (ع) تعلیم و تربیت افسران مؤمن لایق، شجاع، کارآمد و مبتکر به منظور تصدی مشاغل مختلف نیروی زمینی ارتش و سایر نیروها و سازمان هاست.
- شناسایی خلاءها و نیازهای آموزشی نظامی کشور و تربیت کادر تخصصی مورد نیاز
- حمایت از اشاعه و ترویج مکاتب و الگوهای فکری توسعه و دانش تولید شده در زمینه مدیریت و امور نظامی

وظایف کلی دانشگاه افسری امام علی (ع)

- آموزش دانشجویان در زمینه‌های علوم و فنون نظامی
- آموزش متخصصان در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد بر طبق برنامه‌های مصوب
- آموزش، تعلیم و تربیت افسران جهت تصدی مشاغل مختلف نیروی زمینی اجا و در نهایت دفاع از تمامیت ارضی کشور مطابقه قانون اساسی
- تشکیل کنفرانس‌ها و سمینارهای علمی
- ترجمه و تألیف کتب و نشریات در زمینه‌های مختلف علوم و فنون
- تأمین و ایجاد تسهیلات لازم آموزشی و غیر آموزشی برای دانشجویان افسری
- ایجاد روابط علمی و آموزشی با متخصصین و دانشگاه‌های داخلی و خارجی
- و تبادل اعضای هیئت آموزشی و پژوهشی و دانشجو

توسعه فردی: مفاهیم، ابعاد و کاربردها

توسعه فردی به مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، اقدامات و فرایندهایی اطلاق می‌شود که فرد با انجام آن‌ها به ارتقای توانایی‌ها، مهارت‌ها و ظرفیت‌های خود در جنبه‌های مختلف زندگی می‌پردازد. این مفهوم در ادبیات روان‌شناسی، مدیریت و علوم تربیتی به‌عنوان یکی از اصول بنیادین در دستیابی به رشد پایدار و اثربخش فردی و سازمانی مطرح است. توسعه فردی به افراد کمک می‌کند تا با شناسایی نقاط قوت و ضعف خود، هدف‌گذاری صحیح انجام داده و از ظرفیت‌های درونی و بیرونی

برای رسیدن به اهداف خود بهره ببرند (بویاتزیس^۱، ۲۰۰۸). در این زمینه، توسعه فردی نه تنها به بهبود مهارت‌های حرفه‌ای می‌پردازد، بلکه ابعاد روانی، عاطفی و اجتماعی فرد را نیز در بر می‌گیرد. یکی از ابعاد کلیدی توسعه فردی، خودآگاهی است. خودآگاهی به توانایی فرد در شناخت دقیق نقاط قوت، ضعف، ارزش‌ها، باورها و هیجانات خود اشاره دارد. این ویژگی، اساس توانایی تصمیم‌گیری صحیح، مدیریت استرس و بهبود روابط اجتماعی است. افرادی که دارای خودآگاهی بالا هستند، به احتمال بیشتری قادر به شناسایی و حل مسائل پیچیده خواهند بود (گولمن^۲، ۱۹۹۵). دومین بعد مهم توسعه فردی، مدیریت زمان و بهره‌وری شخصی است. مدیریت زمان به فرد اجازه می‌دهد تا فعالیت‌های خود را اولویت‌بندی کرده و از منابع زمانی به‌طور بهینه استفاده کند. این مهارت در محیط‌های پرتنش، به‌ویژه در سازمان‌های نظامی، از اهمیت بالایی برخوردار است.

بعد دیگر توسعه فردی که در ادبیات علمی مورد توجه قرار گرفته است، تقویت مهارت‌های ارتباطی است. مهارت‌های ارتباطی شامل توانایی درک و بیان احساسات، انتقال پیام به دیگران و مدیریت تعارضات است. این مهارت‌ها برای فرماندهان نظامی، که مسئول هماهنگی بین اعضای تیم و ایجاد انسجام سازمانی هستند، نقشی حیاتی ایفا می‌کنند. به گفته کووی^۳ (۱۹۸۹)، ارتباط مؤثر، پایه و اساس هر نوع رهبری موفق است.

از منظر نظری، توسعه فردی بر پایه رویکردهایی همچون نظریه خودتعیینی (Self-Determination Theory) بنا شده است. این نظریه که توسط راین^۴ و دسی^۵ (۲۰۰۰) مطرح شد، بر اهمیت انگیزه‌های درونی در رشد و پیشرفت فرد تأکید دارد. مطابق این نظریه، افراد زمانی بهترین عملکرد را دارند که نیازهای اساسی آن‌ها در زمینه استقلال (Autonomy)، شایستگی (Competence) و ارتباطات (Relatedness) تأمین شود. همچنین، نظریه‌های یادگیری، به‌ویژه یادگیری تجربی (Experiential Learning) نیز به‌عنوان یکی از پایه‌های توسعه فردی شناخته می‌شوند. کولب^۶ (۱۹۸۴) در نظریه یادگیری تجربی، تأکید می‌کند که افراد از طریق تجربه،

^۱ Boyatzis, R.E.

^۲ Golman

^۳ Covey

^۴ Ryan

^۵ Deci

^۶ Kolb

مشاهده، تفکر و آزمایش به یادگیری و رشد دست می‌یابند. این نظریه به‌ویژه در محیط‌های نظامی، که یادگیری از طریق تمرین و تجربه عملی صورت می‌گیرد، کاربرد گسترده‌ای دارد.

علاوه بر این، مفهوم هوش هیجانی (Emotional Intelligence) نیز به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در توسعه فردی شناخته می‌شود. هوش هیجانی به توانایی درک، کنترل و مدیریت احساسات خود و دیگران اشاره دارد. گولمن (۱۹۹۵) بیان می‌کند که هوش هیجانی از پنج جزء اصلی شامل خودآگاهی، خودتنظیمی، انگیزش، همدلی و مهارت‌های اجتماعی تشکیل شده است. در محیط‌های نظامی، هوش هیجانی می‌تواند به فرماندهان کمک کند تا در شرایط بحرانی، احساسات خود را کنترل کرده و تصمیم‌گیری مؤثری داشته باشند.

از منظر کاربردی، توسعه فردی در سازمان‌های نظامی به‌طور ویژه اهمیت دارد. فرماندهان نظامی به دلیل مسئولیت‌های سنگین و محیط کاری پرچالش، نیازمند ارتقای مداوم مهارت‌ها و توانمندی‌های خود هستند. برنامه‌های توسعه فردی در این سازمان‌ها شامل آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری، مدیریت بحران، تفکر خلاق و انتقادی، و تقویت تاب‌آوری روانی است. به گفته کاپلان و تورتون^۱ (۲۰۰۴)، توسعه فردی یکی از ارکان کلیدی در تحقق اهداف استراتژیک سازمانی است.

در نهایت، می‌توان گفت که توسعه فردی به‌عنوان یک فرآیند پویا و مداوم، تأثیر عمیقی بر رشد حرفه‌ای و شخصی افراد دارد. با توجه به چالش‌های پیش‌روی سازمان‌های نظامی، اجرای برنامه‌های توسعه فردی نه تنها به ارتقای عملکرد فرماندهان کمک می‌کند، بلکه منجر به بهبود کلی در کارایی و اثربخشی سازمان نیز می‌شود. از این‌رو، پژوهش حاضر با تمرکز بر نقش توسعه فردی در تصمیم‌گیری استراتژیک، تلاشی در جهت شناخت بهتر این مفهوم و ارائه راهکارهای کاربردی برای سازمان‌های نظامی است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

- بررسی نقش برنامه‌های توسعه فردی در بهبود تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان میانی دانشگاه افسری امام علی (ع).

اهداف فرعی

- شناسایی مؤلفه‌های اصلی برنامه‌های توسعه فردی مؤثر بر تصمیم‌گیری استراتژیک.

¹ Kaplan & Norton

- شناسایی موانع و چالش‌های اجرای برنامه‌های توسعه فردی.
- ارائه راهکارهایی برای بهبود و تقویت برنامه‌های توسعه فردی.

پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی

- برنامه‌های توسعه فردی چگونه بر بهبود تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان میانی تأثیر می‌گذارند؟

پرسش‌های فرعی

- مؤلفه‌های اصلی برنامه‌های توسعه فردی مؤثر بر تصمیم‌گیری استراتژیک کدامند؟
- موانع اجرای برنامه‌های توسعه فردی در سازمان‌های نظامی چیست؟
- چه راهکارهایی برای بهبود این برنامه‌ها وجود دارد؟

جامعه آماری پژوهش

در این پژوهش، جامعه آماری شامل فرماندهان میانی شاغل در دانشگاه افسری امام علی (ع) نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. این گروه از افراد به دلیل قرار گرفتن در موقعیت‌های کلیدی و مسئولیت‌های تصمیم‌گیری استراتژیک، موضوع اصلی این پژوهش را تشکیل می‌دهند. فرماندهان میانی در این پژوهش به افرادی اطلاق می‌شود که نقش میانجی بین فرماندهان عالی‌رتبه و پرسنل عملیاتی را ایفا کرده و مسئولیت اجرای استراتژی‌های سازمانی را بر عهده دارند.

حجم نمونه

با توجه به ماهیت کیفی پژوهش و محدود بودن تعداد فرماندهان میانی در دانشگاه افسری امام علی (ع)، حجم نمونه بر اساس اصل اشباع نظری تعیین شده است. در پژوهش‌های کیفی، نمونه‌گیری معمولاً تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که اطلاعات جدیدی از مصاحبه‌ها و داده‌های جمع‌آوری شده حاصل نشود. انتظار می‌رود در این پژوهش، تعداد مصاحبه‌ها بین ۱۵ تا ۲۰ نفر از فرماندهان میانی باشد، که این تعداد به‌طور تقریبی برای دستیابی به اشباع نظری در این نوع مطالعات کافی است. (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۲)^۱

¹ Lencolan and Guba

روش نمونه‌گیری

روش نمونه‌گیری این پژوهش هدفمند (Purposive Sampling) است. در این روش، افرادی انتخاب می‌شوند که بیشترین اطلاعات را درباره موضوع پژوهش ارائه می‌دهند. فرماندهان میانی بر اساس معیارهایی مانند سابقه خدمت، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، و آشنایی با برنامه‌های توسعه فردی انتخاب خواهند شد. این رویکرد به پژوهشگر امکان می‌دهد تا بر اساس اهداف پژوهش، افرادی را که دارای تجربیات و دیدگاه‌های غنی و مرتبط با موضوع هستند، انتخاب کند.

ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش بر اساس ماهیت کیفی تحقیق و نیاز به تحلیل عمیق تجربیات و دیدگاه‌های فرماندهان میانی، **مصاحبه نیمه‌ساختاریافته** است. این ابزار به پژوهشگر اجازه می‌دهد تا با استفاده از سوالات از پیش طراحی‌شده و همچنین انعطاف‌پذیری در طرح سوالات جدید در طول مصاحبه، اطلاعات دقیق و جامعی از مشارکت‌کنندگان به دست آورد.

تجزیه و تحلیل

تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش‌های کیفی با هدف شناسایی الگوها، معانی و مفاهیم از داده‌های گردآوری‌شده انجام می‌شود. در این پژوهش، با استفاده از روش تحلیل مضمون (Thematic Analysis)، داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. تحلیل مضمون به پژوهشگر کمک می‌کند تا از طریق کدگذاری و دسته‌بندی داده‌ها، مفاهیم کلیدی را استخراج کرده و ارتباطات میان آن‌ها را شناسایی نماید. در این بخش، مراحل تحلیل داده‌ها، نتایج به‌دست‌آمده و تفسیر یافته‌ها ارائه شده است.

مراحل تحلیل داده‌ها

آشنایی با داده‌ها: در اولین مرحله، تمامی مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شده و چندین بار به صورت کامل مطالعه شدند. این مرحله به پژوهشگر کمک کرد تا با محتوای داده‌ها آشنا شده و ایده‌های اولیه درباره موضوعات کلیدی شکل بگیرد.

کدگذاری اولیه: در این مرحله، داده‌ها به واحدهای معنایی کوچک‌تر تقسیم شده و کدهای اولیه استخراج شدند. این کدها شامل عباراتی بودند که مستقیماً به سوالات پژوهش و اهداف تحقیق مرتبط بودند. برای مثال، برخی از کدهای اولیه شامل “افزایش خودآگاهی”، “بهبود مهارت‌های تفکر انتقادی”، و “تقویت تاب‌آوری روانی” بودند.

۳. شناسایی مضامین: کدهای اولیه در مرحله بعدی بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌ها گروه‌بندی شده و مضامین اصلی و فرعی استخراج شدند. به عنوان مثال، مضمون اصلی “توسعه مهارت‌های تصمیم‌گیری استراتژیک” از کدهای مرتبط با “تفکر خلاق”، “تحلیل شرایط پیچیده” و “مدیریت بحران” شکل گرفت.

۴. بازبینی مضامین: در این مرحله، مضامین شناسایی‌شده بازبینی و با داده‌های خام تطبیق داده شدند تا از جامعیت و انسجام آن‌ها اطمینان حاصل شود. این کار باعث شد که برخی مضامین تغییر کرده یا ادغام شوند.

۵. تعریف و نام‌گذاری مضامین: در این مرحله، مضامین نهایی تعریف و نام‌گذاری شدند. مضامین نهایی باید به وضوح بیانگر موضوعات اصلی پژوهش باشند و به سوالات پژوهش پاسخ دهند.

۶. ارائه نتایج: نتایج نهایی تحلیل در قالب مضامین اصلی و فرعی به همراه شواهد مرتبط از داده‌های مصاحبه ارائه شدند.

نتایج تحلیل داده‌ها

مضمون اصلی ۱: افزایش خودآگاهی و خودتنظیمی

یکی از مهم‌ترین نتایج این پژوهش، نقش برنامه‌های توسعه فردی در افزایش خودآگاهی فرماندهان میانی بود. اکثر مشارکت‌کنندگان بیان کردند که شرکت در این برنامه‌ها به آن‌ها کمک کرده است تا نقاط قوت و ضعف خود را بهتر بشناسند و توانایی مدیریت هیجانات و استرس را در موقعیت‌های بحرانی تقویت کنند. برای مثال، یکی از فرماندهان اظهار داشت: “برنامه‌های توسعه فردی به من یاد داد که چگونه قبل از تصمیم‌گیری، احساسات خود را کنترل کنم و به صورت منطقی عمل کنم.”

مضمون اصلی ۲: تقویت مهارت‌های تفکر انتقادی و خلاق

برنامه‌های توسعه فردی همچنین تأثیر مثبتی بر مهارت‌های تفکر انتقادی و خلاق فرماندهان داشتند. مشارکت‌کنندگان به‌ویژه بر اهمیت یادگیری تکنیک‌های تحلیل شرایط پیچیده و تولید راه‌حل‌های نوآورانه تأکید کردند. به عنوان نمونه، یکی از فرماندهان گفت: “این برنامه‌ها به من کمک کردند تا مسائل را از زوایای مختلف ببینم و راه‌حل‌هایی ارائه دهم که پیش از این به آن‌ها فکر نکرده بودم.”

مضمون اصلی ۳: بهبود توانایی تصمیم‌گیری استراتژیک

بخش قابل توجهی از یافته‌ها نشان داد که برنامه‌های توسعه فردی باعث بهبود کیفیت تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان شده است. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که این برنامه‌ها به آن‌ها کمک کرده است تا اطلاعات موجود را بهتر تحلیل کنند، پیامدهای احتمالی تصمیمات خود را ارزیابی کنند و در نهایت تصمیمات دقیق‌تری بگیرند. یکی از فرماندهان بیان کرد: “من آموختم که قبل از اتخاذ تصمیم استراتژیک، همه جوانب را بسنجم و گزینه‌های مختلف را مقایسه کنم.”

مضمون اصلی ۴: افزایش تاب‌آوری روانی و مدیریت بحران

یافته‌ها نشان داد که برنامه‌های توسعه فردی نقش مؤثری در تقویت تاب‌آوری روانی فرماندهان داشته است. این موضوع به ویژه در موقعیت‌های بحرانی، که نیاز به تصمیم‌گیری سریع و منطقی وجود دارد، اهمیت پیدا می‌کند. یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار داشت: “آموزش‌های مربوط به توسعه فردی به من کمک کردند تا در شرایط سخت آرامش خود را حفظ کنم و تصمیمات مؤثرتری بگیرم.”

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که برنامه‌های توسعه فردی تأثیر قابل توجهی بر بهبود تصمیم‌گیری استراتژیک فرماندهان میانی دانشگاه افسری امام علی (ع) دارند. این برنامه‌ها از طریق افزایش خودآگاهی، تقویت تفکر انتقادی و خلاق، بهبود مهارت‌های تصمیم‌گیری استراتژیک و افزایش تاب‌آوری روانی، فرماندهان را برای مواجهه با چالش‌های پیچیده و محیط‌های پرفشار آماده می‌کنند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که سازمان‌های نظامی برنامه‌های توسعه فردی را به عنوان بخشی از فرآیند آموزش و توسعه فرماندهان خود در نظر بگیرند.

پیشنهادهای

- طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه فردی مبتنی بر نیازهای واقعی فرماندهان میانی.
- گنجاندن مهارت‌های تفکر خلاق و انتقادی در برنامه‌های آموزشی نظامی.
- استفاده از روش‌های نوین آموزش، مانند شبیه‌سازی‌های عملیاتی و مطالعات موردی، برای تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری استراتژیک.
- ارزیابی مستمر تأثیر برنامه‌های توسعه فردی بر عملکرد فرماندهان و به‌روزرسانی این برنامه‌ها بر اساس بازخوردها.

منابع

- اعرابی، مهدی و آقازاده، هاشم. (۱۳۸۹). مدیریت استراتژیک و سیاست کسب و کار، تهران، انتشارات: رسام.
- اکبریان، مجتبی و نجفی، سید اسماعیل. (۱۳۹۳). ترسیم نقشه استراتژی در کارت امتیازی متوازن با استفاده از روش دیماتل. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، ۱۲، ۱۳۳-۱۵۴.
- آرمسترانگ، مایکل. مترجمان: اعرابی، مهدی، و مهدیه، امید. (۱۳۹۱) مدیریت استراتژیک منابع انسانی، چاپ سوم، تهران، انتشارات رسام.
- دیوید، فردا. مترجمان: پارساییان، علی، و اعرابی، محمد. (۱۴۰۰). مدیریت استراتژیک. انتشارات: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- فرهی بیلویی، رضا. (۱۳۸۷). رویکردهای نوین در مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تدبیر، ۱۹۸، ۱۴-۱۹.
- Boyatzis, R. E. (۲۰۰۸). Competencies in the ۲۱st century. Journal of Management Development, ۲۷(۱), ۵-۱۲.
<https://doi.org/۰۲۶۲۱۷۱۰۸۱۰۸۴۰۷۳۰/۱۰,۱۱۰۸>
- Covey, S. R. (۱۹۸۹). The vhabits of highly effective people: Powerful lessons in personal change. Free Press.
- Goleman, D. (۱۹۹۵). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (۲۰۰۴). Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes. Harvard Business School Press.
- Kolb, D. A. (۱۹۸۴). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice Hall.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (۲۰۰۰). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, ۵۵(۱), ۶۸-۷۸. <https://doi.org/۰۶۶-۰۰۳/۱۰,۱۰۳۷X.۵۵,۱,۶۸>.