



Pathology of the Transformation and Training System of Salehin by Modelling from Harrison's Model (Case study: Basij Organization of Classes in Khorasan Razavi Province)

Sadegh Hasani Moghaddam* Mohammad Hosseinzadeh **
Meysam Babaei *** Mehrdad Sadeghi ****

Abstract

Organizational pathology is often considered as the most critical component of establishing an organizational transformation plan; therefore, an important step that successful organizations take to improve their effectiveness regards performing accurate and timely pathology. This research is mainly intended to identify the defects of the transformation and training system of Salehin from the views of trainers and headmasters, and their ranking in the Basij Organization of Khorasan Razavi province. Harrison's completed model is used to classify the defects. This applied research follows mixed (qualitative-quantitative) method for data collection and descriptive analytical method for analysis. The statistical population of this study includes instructors (team leaders) of Salehin selected on the basis of stratified random sampling containing 168 people according to Cochran's formula. The main research tool contained a researcher-made questionnaire with a reliability coefficient of 93%, measured by SPSS12 software. The results indicated that the defects of Salehin training system contains 28 items, which received the score of 5 and less respectively, in terms of their significance: 1) consideration of quantity, rather than paying sufficient attention to quality by most managers without to quality (extreme attention to quantity), 2) inconsistency of the speech and the deeds of instructors and their practicality, 3) lack of a certain plan for studying the content, 4) lack of a clear and consistent definition of training system of Salehin by managers and commanders, of the righteous educational system, 5) lack of attention to the needs of the trainees.

Keywords: organizational pathology; group and team working; transformational and training system of the Salehin; Harrison model.

* Corresponding author: PhD candidate of system management, Imam Hussein Comprehensive University, Mashhad, Iran sadegh140@chmail.ir

** Master of business management, Firdausi University of Mashhad, Iran Mhei1364@gmail.com

*** Assistant professor of industrial management, Faculty of Management, University of Tehran, Iran meym3m.babae@gmail.com

**** Assistant professor of Islamic Azad University of Isfahan, Khorasgan, Iran mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir



آسیب‌شناسی نظام تحولی و تربیتی صالحین با الگوگیری از مدل هاریسون^۱

مورد مطالعه: سازمان بسیج اقشار استان خراسان رضوی

صادق حسنی مقدم* محمد حسین زاده** میثم بابایی*** مهرداد صادقی****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۲۰

چکیده

آسیب‌شناسی سازمانی اغلب به‌عنوان حساس‌ترین جزء استقرار یک طرح تحول سازمانی تلقی می‌شود، از این رو، یکی از مهم‌ترین اقداماتی که سازمان‌های موفق برای ارتقای اثربخشی خود انجام می‌دهند، آسیب‌شناسی صحیح و به‌موقع است. لذا هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی آسیب‌های نظام تحولی و تربیتی صالحین از دیدگاه مربیان و سرمربیان (رهبران تیم‌ها) و رتبه‌بندی آنها در سازمان بسیج اقشار استان خراسان رضوی است که جهت دسته‌بندی آسیب‌ها از الگوی تکمیل‌یافته هاریسون استفاده شد. روش این پژوهش برحسب نحوه گردآوری اطلاعات، روش آمیخته (کیفی - کمی)، بر مبنای هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و براساس ماهیت و روش از نوع توصیفی، تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، مربیان (رهبران تیم‌ها) و سرگروه‌های نظام تربیتی صالحین می‌باشند که براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و حجم نمونه نیز با استفاده از فرمول کوکران، ۱۶۸ نفر تعیین شد. ابزار اصلی مورد استفاده، پرسشنامه محقق‌ساخته با ضریب پایایی ۹۳ درصد بوده است که با استفاده از نرم‌افزار SPSS12 تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد که آسیب‌های نظام تربیتی صالحین، مشتمل بر ۲۸ آسیب است که از این بین، نمره ۵ آسیب، به ترتیب زیر دارای اهمیت زیاد و بسیار زیادی می‌باشند. ۱. نگاه بیشتر مدیران نسبت به کمی محوری بدون توجه کافی به کیفیت (توجه افراطی به کمیت)، ۲. مطابقت نداشتن گفتار و کردار سرگروه‌ها و الگونبودن آنان به صورت عملی، ۳. نبود سیر مطالعاتی مشخص در محتوای آموزشی، ۴. عدم تعریف مشخص و یکپارچه مدیران متولی و فرماندهان از نظام تربیتی صالحین، ۵. عدم توجه به نیاز مخاطبین.

کلیدواژه‌ها: آسیب‌شناسی سازمانی؛ کارگروهی و تیمی؛ نظام تحولی و تربیتی صالحین؛ الگوی هاریسون

۱. این مقاله برگرفته شده از یک پروژه تحقیقاتی است که در سال ۱۳۹۴ با حمایت پژوهشکده مطالعات بسیج انجام گرفته است.

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت سیستم، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران sadegh140@chmail.ir

** دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران mhei1364@gmail.com

*** استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران mey3m.babae@gmail.com

**** استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران mehr.sadeghi@khuisf.ac.ir

۱. مقدمه

امروزه در هر سازمانی فعالیت تیمی و گروهی به دلیل در کنار هم قرار گرفتن تجربه‌ها، افکار، انرژی و توانمندی‌های متفاوت به امری اجتناب‌ناپذیر و ضروری تبدیل شده است و باعث دستیابی به عملکردی فراتر از عملکرد افراد (اصل هم‌افزایی) و درنهایت به افزایش کمی و کیفی عملکرد سازمانی منجر شده است. در همین رابطه، بسیاری از مدیران سازمان‌ها به این امر معتقدند که به کارگرفتن تیم‌ها و گروه‌های کاری به آنها اجازه می‌دهد تا سریع‌تر و با هزینه مناسب‌تر، محصولات و خدمات بهتر تولید کرده و به سطح بالاتری از عملکرد دست یابند (آریان‌پور و همکاران، ۱۳۸۶).

در هر تشکیلات و سازمانی، کار تیمی و گروهی نیز جزء اولویت‌ها محسوب می‌شود؛ به گونه‌ای که دغدغه کار تشکیلاتی منسجم و تربیت نیروهای با توان مدیریت و سامانده بالا هیچگاه از ذهن دست‌اندرکاران آن خارج نمی‌شود. از طرفی حجم گسترده تشکلهای مردمی انقلاب و بازده نامتناسب آنها در جهت اولویت‌های نظام و آرمان‌های انقلاب اسلامی، لزوم توجه جدی‌تر به دو عنصر «فکر» و «تشکیلات» را در این طیف نمایان می‌سازد. بدیهی است مبانی فکری صحیح، بدون وجود سازماندهی مناسب از اثربخشی لازم برخوردار نمی‌شود و گسترش سازمان بدون آرمان، غلبه پوشالینی از فرم بر محتواست و مشکلی را حل نمی‌کند، بلکه چه بسا مشکل‌آفرین شود. در مجموع، به نظر می‌رسد مجموعه‌هایی که به تحلیل و رشد فکری مناسب رسیده‌اند نیز به خاطر ضعف عنصر تشکیلات، توان بازدهی متناسب با عملکرد و قدرت خود را نداشته‌اند، فلذا باید چاره‌ای اندیشید (جزوه تشکیلات اسلامی با بهره‌مندی از نظرات شهید بهشتی، ۱۳۸۷).

یکی از نظاماتی که حدود پنج سال است با نگاه تحول در نظام تربیتی در تشکیلات بسیج با هدف تربیت نیرو برای آینده انقلاب، مطرح شده است، نظام تربیتی صالحین است. تربیت نیرو برای آینده انقلاب در نظام جامع صالحین، هدف والا و مقدسی است که دارای مفهوم بسیار پیچیده‌ای است که به زعم بسیاری از اندیشمندان کار آسانی نیست. از طرفی با توجه به اینکه آسیب‌شناسی سازمانی اغلب به عنوان حساس‌ترین جزء استقرار یک طرح بهبود سازمانی تلقی می‌شود و اگر

آسیب‌ها درست و به‌موقع شناخته نشوند و نسخه‌های درمانی مرتبطی برای آنها پیچیده نشود، سازمان را به سمت زوال زودرس خواهند کشید و سیر قهقرایی را بر سازمان تحمیل خواهند نمود (توکلی دارستانی و همکاران، ۱۳۸۸)، از این‌رو، یکی از مهم‌ترین اقداماتی که سازمان‌های موفق برای ارتقای اثربخشی خود انجام می‌دهند، آسیب‌شناسی صحیح و به‌موقع است. آسیب‌شناسی صحیح و به‌موقع، این امکان را به مدیران می‌دهد که همواره از مسائل و مشکلات جاری سازمان خود مطلع باشند و از حادث شدن آن جلوگیری نمایند (جنیدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۸).

نظام صالحین از زمان شروع در مجموعه بسیج، در طی مسیر خود و با هدف ذکرشده، دچار فرازونشیب‌های شده است که خروجی موردنظر فرماندهان و مدیران را در برخی موارد نداشته است؛ از جمله اینکه در برخی از اقشار بسیج، حتی هنوز دید یکپارچه و مشترکی نسبت به این طرح به‌وجود نیامده است. همچنین متأسفانه در بعضی جاها کمیت کار بیش از کیفیت مورد توجه قرار گرفته و باعث شده است تا هدف اصلی صالحین مورد غفلت واقع شود. در صورتی که آسیب‌های تشکیلاتی در نظام صالحین برطرف نشود، زیان‌های جبران‌ناپذیری بر پیکره و بدنه نیروهای بسیجی وارد خواهد شد و در بعضی مواقع حتی ممکن است نتیجه معکوس بدهد. بنابراین، با شناسایی دقیق آسیب‌های موجود و استفاده از راهکارهای مناسب رفع آنها سیر تربیتی و توانمندسازی تیم‌ها با صحت تداوم یافته و مانع انحراف از مسیر اصلی می‌شود؛ چراکه آسیب‌ها همیشه در ظاهر نمایان نبوده و در بسیاری از موارد تنها توسط کارشناسان خبره قابل شناسایی است. لذا آسیب‌شناسی، امری ضروری و لازم است. با توجه به توضیحات بیان‌شده، در این نوشتار شجره طیبه صالحین از نگاه درون‌سازمانی و از دیدگاه مربیان و سرمربیان (یا همان رهبران تیم‌ها) در بسیج اقشار استان خراسان رضوی مورد بحث واقع خواهد شد و در نهایت نیز راهکارهایی در جهت اثربخشی بهتر این نظام، ارائه خواهد گردید. بنابراین، هدف اصلی از انجام این تحقیق، شناسایی آسیب‌های نظام تحولی و تربیتی صالحین از دیدگاه مربیان و سرمربیان (رهبران تیم‌ها) در سازمان بسیج اقشار استان خراسان رضوی است و اهداف فرعی ذیل نیز مدنظر محقق است.

- شناسایی و رتبه‌بندی آسیب‌های مربوط به سطح فردی افراد در نظام تربیتی صالحین؛

- شناسایی و رتبه‌بندی آسیب‌های مربوط به سطح گروه و تیمی در نظام تربیتی صالحین؛
- شناسایی و رتبه‌بندی آسیب‌های مربوط به سطح سازمانی و تشکیلاتی در نظام تربیتی صالحین؛
- شناسایی و رتبه‌بندی آسیب‌های مربوط به حوزه محتوایی در نظام تربیتی صالحین.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

الف. آسیب‌شناسی

"آسیب" در لغت به معنای آزار، گزند، درد و صدمه است (عمید، ۱۳۷۹) و پاتولوژی به معنای آسیب‌شناسی، بیماری‌شناسی و تشخیص علل آسیب‌های وارده بر سیستمی مشخص (مورد مطالعه) است. این علم که به طور گسترده در علوم زیستی کاربرد دارد، در علوم انسانی نیز دارای جایگاه است. به طوریکه پاتولوژی سازمان تحت همین عنوان توجه دانشمندان علوم انسانی را به خود معطوف کرده است. البته تمام مطالعاتی که در جهت آشکارسازی عیوب و عوامل آسیب‌زای سیستم خاصی قدم بردارند، در حیطه علم آسیب‌شناسی قرار دارند. آسیب‌شناسی با مشاهده عوارض آسیب آغاز می‌شود. در مورد منابع انسانی عوارض آسیب به طرق گوناگونی بروز می‌کنند که به آن مسائل رفتاری لقب داده‌اند (پیدایی، ۱۳۹۱ به نقل از اسماعیلی، ۱۳۸۱).

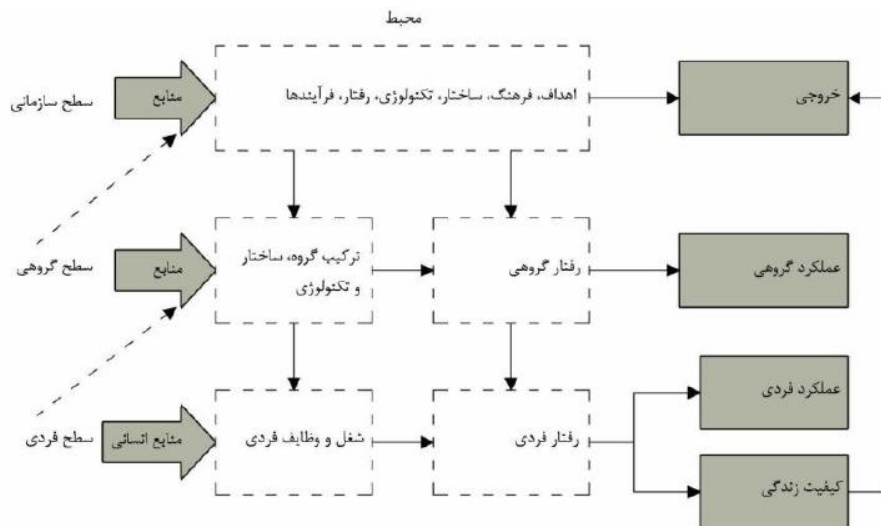
اصطلاح آسیب‌شناسی علاوه بر مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، سایر مفاهیم و روش‌های دانش مدیریت، در زمینه‌های برنامه‌ریزی راهبردی، بازمهندسی فرایندها و بهره‌وری سازمانی را مدنظر دارد. توسعه سازمان یک برنامه عملی مبتنی بر اطلاعات دقیق پیرامون مشکلات جاری، فرصت‌ها و اثرات فعالیت‌ها در جهت حصول به اهداف است. بنابراین، احتیاج مبرمی به یک نظام جمع‌آوری مداوم اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها دارد. این فرایند جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات را آسیب‌شناسی یا علت‌یابی گویند (شریفی کلویی، ۱۳۷۹). به عبارتی، فعالیت آسیب‌شناسی سازمان، با ارزیابی‌ای که از محیط بیرون و درون سازمان خود دارد، قادر به به شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی و قوت و ضعف‌های سازمانی (که همان چهار مولفه SWOT است) خواهد بود.

لذا آسیب‌شناسی با نگاه سازمانی، فرایند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور

تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آنهاست (آفوا^۱، ۲۰۰۴) و هدف از آسیب‌شناسی سازمانی، ایجاد چهارچوبی است که بتواند برای افزایش تلاش‌ها در جهت برقراری سلامت سازمانی، ایجاد انگیزه نماید (آلواردو^۲، ۲۰۰۰). در مشاهده سازمان به‌عنوان یک کل، آسیب‌شناسان سازمانی توجه خود را به فعالیت‌ها و فرایندهای درون‌سازمانی متوجه می‌سازند که برای حیات سازمانی مهم و ضروری هستند، هرچند که حوزه آسیب‌شناسی احتمالاً محدود و نظام‌مند یا گسترده و نظام‌مند است (تیچی^۳، ۲۰۰۳).

آسیب‌ها در شرایط و اقتضائات گوناگون به اشکال مختلف ظاهر می‌شوند و لذا شناخت و تجزیه و تحلیل آنها کاری بس دشوار است و بدون فرایندهای پژوهشی دقیق و داشتن یک چارچوب نظری ممکن نیست (چیت‌ساز، ۱۳۸۳). در این رابطه الگوهای مختلفی در آسیب‌شناسی سازمانی مانند مدل هفت‌بعدی وایزبر^۴، مدل توسعه منابع انسانی^۵ مدل آسیب‌شناسی هاریسون^۶، مدل تحلیل سه‌شاخگی (ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری)، مدل چهار فریمی و مدل S7 مک‌کنزی، وجود دارد که با توجه به اینکه مدل به‌کاررفته در این تحقیق، برگرفته از مدل آسیب‌شناسی هاریسون است، در ادامه این مدل به‌صورت شکل ۱ آورده شده است. این مدل (شکل ۱) با رویکردی نظام‌مند در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی به‌منظور بهبود وضعیت و حذف مشکلات عملکردی ارائه شده است (هاریسون، ۱۹۹۸).

1. Afuah
2. Alvarado
3. Tichy
4. Weisbord
5. Human Resource Management
6. Harrison



شکل ۱. مدل آسب‌شناسی هاریسون، (۱۹۹۸)

ب. مروری بر تعاریف و مفاهیم تربیت و آموزش

آنچه از بررسی در ادبیات تحقیق بر می‌آید، این است که در مفهوم و تعریف تعلیم و تربیت، وحدت و اتفاق نظر وجود ندارد، بلکه تعاریف‌های متعدد و گوناگونی برحسب نوع اندیشه ارائه شده است که یقیناً نظریات و دیدگاه‌های مشخص تعریف‌کنندگان نیز در تعدد این مفاهیم بی‌بهره نبوده است، بدین لحاظ، نمی‌توان تعریف کامل (جامع و مانع) از آن عرضه نمود. ولی در مجموع تعاریف، به نظر می‌رسد ارائه تعریف توصیفی و تحلیلی مفیدتر است. لذا تعریف ذیل، کامل‌تر نمایان می‌شود.

«تربیت عبارت است از فعالیتی هدف‌مند و دوسویه میان مربی و متربی، به منظور کمک به مربی در راستای تحقق بخشیدن به قابلیت‌های وی و پرورش شخصیت او در جنبه‌های گوناگون فردی، اجتماعی، جسمی، عاطفی، اخلاقی و...». در این تعریف چند نکته مورد توجه است: نخست اینکه تربیت، فعالیت و عمل است و به آن به‌عنوان یک واقعیت نگریسته شد؛ دوم اینکه، تربیت فعالیت هدف‌مند و برنامه‌ریزی شده است؛ سوم اینکه، تربیت دوسویه و در اثر تعامل مطلوب و تأثیر

و تأثر متقابل مربی و متربی محقق می‌شود؛ چهارم اینکه، تربیت دارای عناصری است و عناصر اصلی آن مربی و متربی است. بدون وجود این دو، تربیت معنا پیدا نمی‌کند. البته در اینجا مراد از مربی، صرف معلم و مربی انسانی نیست، بلکه شامل سایر عوامل تأثیرگذار نیز هست؛ پنجم اینکه، هرچند تربیت دوسویه است، اما غرض اصلی کمک به متربی و پرورش وی است. نکته ششم اینکه هدف تربیت، شکوفانمودن و پرورش قابلیت‌های متربی در همه ابعاد گوناگون وی است و نگاه بخشی به تربیت و تمرکز آن بر بعد خاصی از ابعاد متربی، نوعی عدول از تربیت مطلوب است (همت بناری، ۱۳۹۰).

در مقایسه آموزش (تعلیم) و تربیت (پرورش) تفاوت‌هایی بیان شده است که عبارتند از:

۱. در تربیت، هدف رشد دادن و شکوفایی همه قابلیت‌ها و توانایی‌های بالقوه انسان است، ولی در آموزش، هدف اصلی در آن، انتقال معلومات است.
۲. در تعلیم بیشتر با یک بعد از ابعاد وجودی انسان، یعنی بعد شناختی و عقلانی او سروکار داریم، اما تربیت فراگیر و همه‌جانبه است.
۳. تعلیم معمولاً بیشتر به وسیله معلم و در جای معینی، همچون مدرسه و کلاس درس صورت می‌گیرد، ولی در تربیت، همه عوامل موجود در محیط به نحوی بر فرد تأثیر می‌گذارند.
۴. آموزش به معنای انتقال دانش است و پرورش به معنای انتقال ارزش‌هاست.
۵. آموزش به فعالیت‌های ذهنی و علمی در داخل کلاس درس مربوط می‌شود، اما پرورش به فعالیت‌های عملی اطلاق می‌شود که در خارج از ساعات درسی انجام می‌گیرد (حاجی ده‌آبادی، ۱۳۹۸).

آنچه بیان شد، برخی تفاوت‌هایی است که از سوی کارشناسان امر تعلیم و تربیت، در تفاوت میان آموزش (تعلیم) و تربیت (پرورش) بیان شد. همه این دیدگاه‌ها ناظر به یک نتیجه مشترک است و آن جدایی و تمایز مفهومی میان تعلیم و تربیت است، ولی آیا به‌راستی چنین است؟! اگر این تفاوت مفهومی را بپذیریم، آیا در مرحله عمل و تحقق آن دو نیز مرزی را می‌توان مشخص نمود؟ به عبارت دیگر، آیا در عمل نیز این دو قابل تفکیک هستند؟!

در کتاب تعلیم و تربیت اسلامی نیز هر کدام جداگانه مورد بررسی قرار گرفته است:
۱. تربیت عبارت است از فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل برای به فعلیت رساندن و شکوفانمودن استعداد‌های انسان در جهت مطلوب.
۲. تعلیم عبارت است از فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل برای اینکه متعلم دانشی را فرا گیرد (شکوهی، ۱۳۶۶).

تعریف فوق نسبت به تربیت حاوی نکات مهمی است. نخست، عبارت «فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل» حاکی از این است که مریی زمینه رشد و شکوفایی استعداد‌های متریی را فراهم می‌نماید و این متریی است که باید جدی و فعال در جهت مطلوب سیر کند و دوم اینکه تعریف بیانگر این حقیقت است که انسان دارای استعداد خدادادی است که تا تحت تربیت قرار نگیرد، رشد نخواهد کرد.

ج. تعریف عناصر مهم نظام تربیتی صالحین

نظام تربیتی صالحین

یک نظام تربیتی است که با هدف تربیت نیرو برای آینده انقلاب در مجموعه بسیج راه‌اندازی شده است و به صورت حلقه‌ای اداره می‌شود. در واقع، شجره طیبه صالحین، ایجاد یک نظام معرفتی، تربیتی و بصیرتی در قالب حلقه‌های منسجم و مرتبط در سطوح مختلف بسیجیان سازمان بسیج مستضعفین است که با استفاده از ظرفیت‌های علمی و معنوی نظام اسلامی، موجبات ارتقای آحاد بسیجیان را در ابعاد مختلف فراهم می‌نماید.

تیم (حلقه)

حلقه‌های تربیتی، جمع محدودی از افراد هم‌سطح است که به صورت هدف‌مند به وسیله شرکت در جلسات تربیتی و ارتباط اثربخش در خارج از جلسات با هدایت‌گری، کنترل، جهت‌بخشی و حرکت‌افزایی مسئول گروه، سیر مشخصی در عرصه‌های تربیتی، معرفتی و بصیرتی را می‌گذراند.

سرگروه (سرتیم)

فردی است با توانمندی‌های خاص که مسئولیت و هدایت جمعی از افراد بسیجی را در قالب گروه‌های صالحین برعهده می‌گیرد و نسبت به اجرای برنامه‌های گروه، اهتمام لازم می‌نماید. در واقع، سرگروه فردی است آگاه، دلسوز و آشنا به روش‌های تربیتی که مهارت‌های تشکیل و اداره گروه

تربیتی را متناسب با متریان داراست. سرگروه، نقش هدایت حلقه متریان را برعهده داشته و موظف است به صورت منظم با مربی ارتباط داشته و در صورت نیاز به منظور رفع مشکلات و شبهات متریان، با وی بحث و تبادل نظر داشته باشد. سرگروه، حلقه اتصال مربی و مربی محسوب خواهد شد. از طرفی مدیریت حلقه متریان توسط سرگروه انجام خواهد شد.

مربی (رهبر تیم‌ها)

فردی است با تجربه و مسلط به روش‌های تربیتی که توانایی نظارت، کنترل، رشد و ارتقای سرگروه‌ها را داد. مربی موظف است علاوه بر پاسخگویی به شبهات و سؤالات سرگروه‌ها، بر عملکرد سرگروه و شیوه‌های مدیریتی وی در حلقه مربوطه نظارت داشته باشد. ارتباط مستقیم مربی با متریان نیز در فاصله‌های زمانی مشخص لازم است. از طرفی مربی وظیفه مدیریت حلقه و سرگروه‌های خود را برعهده خواهد داشت.

متربی

فردی که در نظام تربیتی صالحین، به عنوان یک عضو بسیجی تحت نظام سیر تربیتی و رشد قرار می‌گیرد.

۳. مروری بر پیشینه تحقیق (داخلی و خارجی)

پژوهش‌های مرتبط با نظام تربیتی صالحین

از زمان شروع نظام صالحین در سازمان بسیج، به طور سازمان‌یافته و علمی تاکنون در استان خراسان رضوی آسیب‌شناسی دقیقی در این زمینه صورت نگرفته است. اما در سایر استان‌ها مطالعاتی انجام گرفته است که به دو نمونه اشاره خواهد شد. ضمناً در زمینه آسیب‌شناسی سازمانی نیز مطالعاتی صورت گرفته که بی‌ارتباط با این موضوع نیست و قابل بهره‌برداری است که در ادامه اشاراتی به آنها صورت خواهد پذیرفت.

الف. تحقیقی توسط آقای رهنما و همکارانشان (۱۳۸۵) با هدف شناسایی عوامل آسیب‌زای عمده در تربیت دینی دانش‌آموزان مقطع راهنمایی شهر تهران از دیدگاه مدیران مدارس انجام

گرفت. روش پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی بود و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق، از پرسشنامه محقق‌ساخته که روایی آن از طریق سنجش تجانس درونی سؤالات و پایایی آن به روش دو نیمه کردن و با استفاده از فرمول اسپیرمن - براون به ترتیب ۰/۳۷ و ۰/۷۷ محاسبه گردیده است، استفاده شد.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود:

- محتوای کتب درسی مربوط به تربیت دینی از عوامل آسیب‌زا در تربیت دینی دانش‌آموزان دوره راهنمایی شهر تهران است.

- وجود و یا عدم وجود برخی ویژگی‌ها و خصوصیات در معلمان دینی و پرورشی می‌تواند از عوامل آسیب‌زا در تربیت دینی دانش‌آموزان دوره راهنمایی شهر تهران باشد.

- محیط مدرسه و عوامل مربوط به آموزشگاه می‌تواند از عوامل مؤثر آسیب‌زا در تربیت دینی دانش‌آموزان راهنمایی شهر تهران باشد.

- خانواده و اجتماع، از عوامل مؤثر در تربیت دینی دانش‌آموزان دوره راهنمایی هستند که نگرش منفی آنان نسبت به تربیت دینی از عوامل آسیب‌زا در این حیطه است.

آقای شیری در سال ۱۳۹۲ تحقیقی با موضوع ارزیابی اجرای طرح صالحین در بسیج دانشجویی استان زنجان انجام داد. این تحقیق برحسب نوع داده‌های مورد استفاده، کیفی؛ براساس نتیجه، پژوهشی توسعه‌ای و براساس مدت‌زمان گردآوری داده‌ها، پژوهشی مقطعی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش، دانشجویان حاضر در حلقه‌های صالحین در سطح دانشگاه‌های استان زنجان بوده است. روش گردآوری داده‌ها نیز مصاحبه بوده است.

خلاصه‌ای از یافته‌های پژوهش

- درخصوص تأثیر طرح صالحین بر بهبود بسیج دانشجویی، پاسخگویان به دو دسته از عوامل مثبت و منفی به شرح زیر اشاره کردند:

۱. عوامل مثبت مورد اشاره پاسخگویان: ایجاد نظم در ساختار رده‌های مختلف بسیج، تمرکز و پرورش موضوعات مباحث در شکل تخصصی‌تر، شناسایی شبهات و تلاش برای مرتفع کردن آنها،

شناسایی نیازهای آموزشی، پرورش و تقویت کار گروه، تقویت روحیه مشارکت‌جویی و همچنین مشارکت‌خواه در ساختار بسیج.

۲. عوامل منفی مورد اشاره پاسخگویان: نداشتن زمینه اجرای کامل و درست در سطح دانشگاه‌هایی که ساختاری پاره‌وقت و نیمه‌حضوری دارند مانند پیام‌نور و برخی غیرانتفاعی‌ها، کم‌دوامی حلقه‌ها به دلیل ماهیت سیال دوران دانشجویی و بی‌ثباتی ساختار بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها، تأمین‌نشدن نیروی انسانی فعال برای بسیج دانشجویی در سایه اکتفا کردن اعضا به شرکت‌صوری در حلقه‌ها، تغییر مداوم برنامه ابلاغی سالانه، نبود محل و مرکز تولید محتوا، نیازمحور نبودن محتوای ارائه‌شده در سطح حلقه‌ها.

۳. تحقیقی با موضوع تأثیر طرح صالحین بر تعمیق باورهای دینی بسیجیان در سال ۱۳۸۸ توسط آقای سیف‌زاده انجام گرفت. پژوهش مذکور برحسب نوع داده‌های مورد استفاده، کمی، براساس نتیجه، پژوهشی توسعه‌ای و براساس مدت‌زمان گردآوری داده‌ها، پژوهشی مقطعی محسوب می‌شد. جامعه آماری پژوهش، بسیجیان شرکت‌کننده، فرماندهان و مربیان پایگاه‌های مقاومت دست‌اندرکار طرح صالحین بوده است که از این بین، ۳۳۳۴ نفر به صورت خوشه‌ای به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها نیز پرسشنامه بوده است.

۴. یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر، نتایجی به شرح زیر حاصل نمود:

- مربیان و سرگروه‌ها بیش از اعضای بسیج به تحقق کارکردهای فردی، جمعی و سازمانی طرح صالحین اشاره کردند.

- از نظر پاسخگویان، عدم پیش‌بینی بودجه کافی برای طرح، کمبود امکانات آموزشی (از قبیل امکانات سمعی و بصری، کتابخانه و...)، نبود مربی به تعداد لازم و کافی، نبود مکان مناسب، مناسب نبودن زمان برگزاری جلسات، ضعف برنامه‌ریزی مناسب برای اجرای طرح، نبود نظم در اجرای برنامه، عدم اطلاع‌رسانی مناسب در مورد طرح و همچنین عدم تنوع در موضوعات جلسات، از

مهم‌ترین مشکلات و موانع طرح صالحین در راستای تعمیق باورهای دینی بسیجیان بوده است. - از نظر پاسخگویان، آشنایی بیشتر بسیجیان با مسائل سیاسی و عقیدتی، افزایش همبستگی و الفت بین بسیجیان، تقویت بینش معنوی و دینی بسیجیان و تقویت بنیه علمی، برخورداری از مربیان مجرب، بالابردن حس اعتماد به نفس بسیجیان و تقویت قدرت بیان اعضای شرکت‌کننده، از نقاط قوت اجرای طرح صالحین بوده است.

- استفاده از مربیان مجرب، در اختیار قرار دادن بودجه و امکانات لازم، برگزاری منظم کلاس‌ها، برگزاری برنامه‌های اردویی و تفریحی، استفاده بهینه از امکانات آموزشی، برنامه‌ریزی دقیق و مناسب، تقویت انگیزه و تشویق بسیجیان برای شرکت در برنامه و افزایش تعداد جلسات و ساعات برگزاری کلاس‌ها، مهم‌ترین پیشنهادهای پاسخگویان برای بهبود روند اجرای طرح صالحین بوده است.

پژوهش‌های مرتبط با آسیب‌شناسی سازمانی

به لحاظ تجربی نیز پژوهش‌های مختلفی با موضوع آسیب‌شناسی سازمانی در حوزه‌های مختلف از جمله آموزش و توانمندسازی کارکنان و کار تیمی و متغیرهای مرتبط با آن پرداخته‌اند که در ادامه اشاره شده است:

- در تحقیقی که آقای ناصحی‌فر و خانم گیاه در سال ۱۳۸۷ با هدف آسیب‌شناسی سیستم مدیریت و مدیران در معاونت مالی و اداری وزارت بازرگانی و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن در این دو حوزه انجام داد، ۲۰ عامل در حوزه مدیران و ۹ عامل در حوزه نظام مدیریت شناسایی شد. تعداد ۳۲ پرسشنامه از نمونه‌ای آماری برگرفته از جامعه کارشناسان و خبرگان معاونت جمع‌آوری شد. نتایج این مطالعه نشان داد در حوزه مدیران، اشتیاق به کار و انگیزه و تمایل به انجام کار، و در حوزه نظام مدیریت، اطلاع مدیران از سیاست‌ها، بالاترین رتبه را میان شاخص‌های هر گروه، کسب نمود.

- پژوهشی توسط آقای جعفرپور در سال ۱۳۹۶، با هدف آسیب‌شناسی کارگروه در سازمان‌ها انجام گرفت. در این مطالعه جهت دسته‌بندی آسیب‌های کارگروه، از الگوی سه‌شاخگی مشتمل بر آسیب‌های رفتاری، ساختاری و محیطی بهره برده شد و جامعه آماری این مطالعه، کارکنان یکی از

سازمان‌های مردم‌نهاد در تهران بوده است که فعالیت‌هایش مبتنی بر گروه و در قالب کارهای گروه انجام می‌شود. نتایج پژوهش نشان داد که آسیب‌های موجود در مسیر تحقق کارگروه مشتمل بر ۴۸ شاخص است که مواردی چون "فقدان سیستم ارزیابی عملکرد"، "عدم آموزش کارگروه" و "شناخت ناکافی از محیط کاری سازمان"، "وجود تعارضات حل‌نشده در گروه" و "غیرقابل اندازه‌گیری بودن اهداف"، به‌عنوان مهم‌ترین آسیب‌ها و "عدم وفاداری اعضای گروه و رهبر به یکدیگر"، "وجود جو رسمی و غیرراحت بین اعضا" و "عدم اعتماد اعضای گروه و رهبر به یکدیگر" به‌عنوان کم‌اهمیت‌ترین آسیب‌ها شناسایی شدند.

- تحقیقی در سال ۱۳۹۴، توسط آقای محمودی و همکارانش با موضوع آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان با استفاده از الگوی آسیب‌شناسی سه‌شاخگی در یکی از شرکت‌های مادر تخصصی تابعه وزارت نیرو انجام گرفت و اطلاعات آن از طریق پرسشنامه باز و مصاحبه جمع‌آوری شد. تحلیل یافته‌های پژوهشگران نشان داد که بیشتر چالش‌ها، نقاط قوت و فرصت‌های قابل بهبود در مقوله ساختار و سازمان قرار دارد. طبق این تحقیق، در نظام آموزش فعلی کانون توجه به سمت مسائل درون سازمانی است و مقوله‌های رفتاری و محیطی کم‌تر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

- آگاراول و اجیراکار (۲۰۱۶) طی پژوهشی به بررسی تاثیر کار تیمی بر بهره‌وری سازمانی پرداختند. این پژوهشگران سه ویژگی مهم برای کار تیمی شامل همدلی و انسجام، اعتماد و وجود نظام صحیح ارزیابی و پاداش را مطرح کرده و دریافته‌اند که این ویژگی‌ها تأثیر معنی‌داری بر عملکرد کارکنان و در نتیجه بهره‌وری سازمانی دارند.

- شپرز و همکاران (۲۰۰۸) آثار مثبت پشتیبانی مربی و همتای مشاهده در سطح فردی را روی امنیت روانی آشکار کردند و در واقع به اهمیت بعد فردی در ایجاد امنیت روانی تأکید کردند.

- ودن بوش و همکاران (۲۰۰۶) با توسعه مدلی از یادگیری تیمی به‌عنوان یک فرایند اجتماعی، با دستیابی به شناخت مشترک دوجانبه نشان دادند که رابطه بین رفتار یادگیری تیمی و اثربخشی تیم به‌وسیله شناخت مشترک دوجانبه میانجی می‌شود. همچنین ایشان به انسجام وظیفه و توان گروه تأکید کردند.

۴. روش‌شناسی تحقیق

روش این پژوهش برحسب نحوه گردآوری اطلاعات، روش آمیخته (کیفی - کمی)، برمبنای هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و براساس ماهیت و روش از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد، به دلیل اینکه محقق، وضع موجود، ویژگی‌ها و صفات جامعه را مورد مطالعه قرار می‌دهد (حافظ‌نیا، ۱۳۸۴). جامعه آماری این پژوهش، مربیان (رهبران تیم‌ها) و سرگروه‌های نظام تربیتی صالحین در سازمان بسیج اقشار استان خراسان رضوی می‌باشند. روش نمونه‌گیری در این تحقیق براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و حجم نمونه نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با استفاده از فرمول کوکران، ۱۶۸ نفر تعیین شد. ابزار اصلی مورد استفاده جهت گردآوری داده‌های کمی پژوهش با توجه به فقدان ابزار استاندارد، پرسشنامه محقق ساخته بوده است.

در گام اول کار میدانی این مطالعه، جهت شناسایی آسیب‌های نظام تحولی صالحین از نگاه سازمانی و تشکیلاتی، علاوه بر مرور مبانی نظری و مطالعات کتابخانه‌ای، ۱۵ مصاحبه باز نیز با مدیران مرتبط، پیشکسوتان و دست‌اندرکاران در اقشار مختلف بسیج در خصوص آسیب‌های پیش رو انجام شد. پس از تحلیل مصاحبه‌ها و احصای شاخص‌ها و تلفیق آنها با شاخص‌های حاصل از مبانی نظری و همچنین با نگاه به الگوهای آسیب‌شناسی سازمانی در ادبیات پژوهش، مشخص شد که می‌توان شاخص‌های احصاشده را در قالب الگوی هاریسون مورد بررسی قرار داد (شکل ۱) که البته با توجه به نوع کار تعریف شده در نظام صالحین و نظر به اینکه بعد محتوا در نظام صالحین، نقش بسیار محوری دارد، نیازمند اضافه کردن بعد محتوایی به این الگو می‌باشیم. لازم به توضیح است که در این مدل، آسیب‌های فردی، عارضه‌هایی است که بیشتر مربوط به مربی و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری اوست و در سطح گروه، عارضه‌های مربوط به سرگروه‌ها یا رهبران تیم‌هاست که در بستر کار گروه رخ می‌دهد.

برهمن اساس، به منظور تعیین میزان اهمیت هر آسیب، پرسشنامه اولیه طراحی شد. در گام بعد، روایی و اعتبار ابزار مورد سنجش قرار گرفت. برای تعیین اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار محتوا استفاده شد. بدین منظور با بهره‌گیری از نظرات افراد مصاحبه‌شونده و همچنین تعدادی از نخبگان

مرتبط، ابزار اصلاح و مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که با استفاده از نرم‌افزار SPSS12 مقدار ۰/۹۳ حاصل شد.

۵. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS12 انجام شد که درخصوص متغیرهای جمعیت‌شناختی و زمینه‌ای نشان داد که از لحاظ جنسیت ۴۶/۲ درصد را مردان و ۵۳/۸ درصد را زنان تشکیل دادند و همچنین از میان پاسخ‌دهندگان از لحاظ تحصیلات، ۴۰/۴ درصد دیپلم و پایین‌تر، ۱۴/۲ درصد فوق دیپلم، ۳۸/۲ درصد لیسانس و ۶/۹ درصد فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و انتخاب نوع آزمون‌های مربوطه، ابتدا باید به بررسی وضعیت بهنجار (نرمال) بودن متغیرها در جامعه آماری بپردازیم؛ زیرا اگر متغیرها نرمال باشد، می‌توان هم از آزمون‌های پارامتری و هم از آزمون‌های ناپارامتری استفاده نماییم، اما چنانچه متغیرها نرمال نباشد، تنها می‌توان از آزمون‌های ناپارامتری استفاده نمود. آزمونی که جهت بررسی نرمال بودن متغیرها استفاده می‌شود، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف است. از این آزمون زمانی استفاده می‌شود که محقق بخواهد تعیین کند که آیا نمونه مورد نظر از جامعه‌ای با توزیع نرمال یا غیرنرمال به دست آمده است. **آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف) برای عوامل محتوایی**

جدول ۱. مربوط به آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای متغیر آسیب‌های مربوط به سطح محتوایی

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

عوامل محتوایی	
N	۱۶۸
Kolmogorov- Smirnov Z	۲/۱۴۱
Asymp.Sig. (P-Value)	./۰۰۰

H0: داده‌ها از جامعه‌ای با توزیع نرمال به دست آمده‌اند

H1: داده‌ها از جامعه‌ای با توزیع غیرنرمال به دست آمده‌اند

باتوجه به جدول ۱، چون $P\text{-value} < 0/05$ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر تأیید نمی‌شود و داده‌ها برای متغیر موردنظر، غیرنرمال است. پس برای آزمودن این متغیر از روش‌های ناپارامتریک استفاده می‌نمائیم. برای سایر متغیرها نیز از آزمون نرمالیته ذکر شده استفاده می‌شود که در جدول ذیل به طور خلاصه آورده شده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنوف (آزمون نرمالیته)

عوامل محتوایی	عوامل فردی	عوامل گروه	عوامل سازمانی و تشکیاتی	
۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	۱۶۸	تعداد
۳/۸۶۸	۳/۷۳۱	۳/۷۸۹	۴/۰۲۶۸	میانگین
۰/۷۴۸	۰/۸۳۱	۰/۸۲۴	۰/۸۷۵	انحراف معیار
۰/۰۰۰	۰/۰۵۶	۰/۰۵۰	۰/۰۰۱	ضریب معنی‌داری

معنی‌داری مشاهده شده در جدول بالا به جز عوامل فردی که از توزیع نرمال پیروی می‌کند و نیازمند استفاده از آزمون‌های پارامتریک می‌باشیم، در بقیه موارد از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌کنیم.

سؤال فرعی ۱: عوامل آسیب‌زای شجره طیبه صالحین مربوط به محتوای آموزشی در بسیج اقدار، هر کدام به چه میزان دارای اهمیت است؟ همان‌طور که بیان شد باتوجه به اینکه متغیر مربوط به آسیب‌های محتواهای آموزشی، از جامعه‌ای غیرنرمال است (جدول ۲)، بنابراین، باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کنیم. لذا آزمون دو جمله‌ای در اینجا مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۳. شاخص‌های مربوط به متغیر آسیب‌های محتواهای آموزشی

شاخص	مقدار	شاخص	مقدار	شاخص	مقدار
میانگین	۳/۸۶۸	انحراف معیار	۰/۷۴۸	حداکثر	۵/۰۰
		دامنه تغییر	۴/۰۰	تعداد	۱۶۸
		حداقل	۱/۰۰		

جدول ۴. آزمون دوجمله‌ای متغیر آسیب‌های محتوای آموزشی

معنی‌داری	درصد مورد نظر	درصد مشاهده شده	فراوانی	مقوله	گروه‌ها
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۲۶	۴۴	$\leq 3/5$	گروه اول
		۰/۷۴	۱۲۴	$> 3/5$	گروه دوم
		۱۰۰	۱۶۸		جمع

ملاحظه می‌شود معنی‌داری شاخص آسیب‌های محتوای آموزشی از معنی‌داری در سطح آلفای ۵ درصد کوچک‌تر است و در موارد معنی‌دار نسبت مشاهده‌شده بین گروه اول (دارای نمره کم‌تر مساوی $(3/5)$) و گروه دوم (دارای نمره بیشتر از $(3/5)$)، ۲۶ به ۷۴ است. بنابراین، بیشتر پاسخگویان (حدود ۷۴ درصد) قائل به وجود آسیب‌های مربوط به محتوای آموزشی و با اهمیت زیاد و خیلی زیاد بوده‌اند. در ادامه به صورت جزئی آسیب‌های مربوط به محتوا را به صورت جدول ذیل مورد بررسی قرار می‌دهم.

جدول ۵. نتایج مربوط به آسیب‌های محتوای آموزشی

ردیف	گویه (آسیب‌های مربوطه)	میانگین نمره	انحراف معیار	t	رتبه میزان اهمیت	سطح معنی‌داری
۱	تبدیل حلقه تربیتی به کلاس درس و روش استاد، شاگردی	۳/۴۷۶	۱/۲۹۰	۴/۷۸۵	۶	۰/۰۰۰
۲	جذاب‌نبودن محتوای آموزشی	۳/۸۵۷	۱/۱۵۹	۹/۵۸۱	۴	۰/۰۰۰
۳	نبود تعریف الگوی عملی و قابل دسترس در محتوای آموزشی	۳/۸۴۵	۱/۱۳۷	۹/۶۳۴	۵	۰/۰۰۰
۴	نیاز محور نبودن محتوای تیم	۴/۰۱۷	۱/۱۱۳	۱۱/۸۵۱	۲	۰/۰۰۰
۵	نبود سیر مطالعاتی مشخص در محتواهای آموزشی	۴/۰۵۹	۱/۰۳۶	۱۳/۲۵۰	۱	۰/۰۰۰
۶	ابترماندن بسیاری از مباحث آموزشی مطرح‌شده در حلقه‌ها	۳/۹۵۲	۱/۰۵۹	۱۱/۶۴۶	۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۵ نمایش داده شده، از دیدگاه پاسخگویان، آسیب نبود سیر مطالعاتی مشخص در محتواهای آموزشی دارای بیشترین اهمیت، و تبدیل حلقه تربیتی به کلاس درس و روش استاد، شاگردی دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند.

سوال فرعی ۲: عوامل آسیب‌زای نظام تربیتی صالحین مربوط به سطح گروه در بسیج افشار، هرکدام به چه میزان دارای اهمیت است؟ همان‌طور که بیان شد با توجه به اینکه متغیر مربوط به آسیب‌های محتوای آموزشی، از جامعه‌ای غیرنرمال است (جدول ۲)، بنابراین، باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کنیم. لذا آزمون دوجمله‌ای در اینجا مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۶. شاخص‌های مربوط به متغیر آسیب‌های مربوط به سطح گروه

شاخص	مقدار	شاخص	مقدار	شاخص	مقدار
میانگین	۳/۷۸۹	انحراف معیار	۰/۸۲۴	حداکثر	۵/۰۰
		دامنه تغییر	۴/۰۰	تعداد	۱۶۸
		حداقل	۱/۰۰		

جدول ۷. آزمون دوجمله‌ای متغیر آسیب‌های مربوط به سطح گروه

معنی‌داری	درصد مورد نظر	درصد مشاهده شده	فراوانی	مقوله	گروه‌ها	
۰/۰۰۷	۰/۵۰	۰/۳۹	۶۶	$\leq ۳/۵$	گروه اول	آسیب‌های مربوط به سطح گروه
		۰/۶۱	۱۰۲	$> ۳/۵$	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۶۸		جمع	

ملاحظه می‌شود معنی‌داری شاخص آسیب‌های مربوط به سطح گروه از معنی‌داری در سطح آلفای ۵ درصد کوچک‌تر است و در موارد معنی‌دار نسبت مشاهده‌شده بین گروه اول (دارای نمره کم‌تر مساوی $(۳/۵)$) و گروه دوم (دارای نمره بیشتر از $(۳/۵)$)، ۳۹ به ۶۱ است. بنابراین، بیشتر پاسخگویان (حدود ۶۱ درصد) قائل به وجود آسیب‌های مربوط به سرگروه‌ها و روش‌های تربیتی آنها و با اهمیت زیاد و خیلی زیاد بوده‌اند. در ادامه به صورت جزئی آسیب‌های مربوط به سرگروه‌ها و روش‌های تربیتی آنها را در قالب جدول ذیل مورد بررسی قرار می‌دهم.

جدول ۸. نتایج مربوط به آسیب‌های سطح گروه

ردیف	گویه (آسیب‌های مربوطه)	میانگین نمره	انحراف معیار	t	رتبه میزان اهمیت	سطح معنی‌داری
۱	عجب و خودبزرگ‌بینی سرگروه	۳/۵۴۱	۱/۴۳۸	۴/۸۸۰	۹	۰/۰۰۰
۲	عدم نظارت و کنترل تربیتی کافی بر رفتار متریان	۳/۷۹۱	۱/۰۸۰	۹/۴۳۱	۶	۰/۰۰۰
۳	مطابقت نداشتن گفتار و کردار سرگروه‌ها و الگونبودن آنان به صورت عملی	۴/۰۵۹	۱/۰۳۶	۱۳/۲۵۰	۱	۰/۰۰۰
۴	عدم رجوع سرگروه به مربی و بزرگان	۳/۸۴۵	۱/۰۴۳	۱۰/۴۹۵	۵	۰/۰۰۰
۵	غفلت از خودسازی سرگروه	۳/۹۷۰	۱/۱۰۲	۱۱/۴۱۰	۳	۰/۰۰۰
۶	عدم حفظ اسرار متریان توسط سرگروه	۳/۷۰۸	۱/۲۴۹	۷/۳۴۸	۸	۰/۰۰۰
۷	خودمحوری سرگروه	۳/۷۰۸	۱/۲۴۴	۷/۳۷۶	۸	۰/۰۰۰
۸	نقص در مخاطب‌شناسی سرگروه	۳/۷۵۰	۱/۰۶۵	۹/۱۲۶	۷	۰/۰۰۰
۹	نداشتن سعه صدر سرگروه	۳/۸۹۲	۱/۱۶۸	۹/۹۰۳	۴	۰/۰۰۰
۱۰	سختگیری بی‌مورد و ایجاد محدودیت‌های ناروا	۳/۷۰۸	۱/۲۳۰	۷/۴۶۳	۸	۰/۰۰۰
۱۱	صمیمیت افراطی بین سرگروه و متریان	۳/۵۱۷	۱/۳۲۲	۵/۰۷۷	۱۰	۰/۰۰۰
۱۲	عدم اطلاع کافی سرگروه از نظام تربیتی صالحین	۳/۹۸۲	۱/۱۶۵	۱۰/۹۲۰	۲	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۸ نمایش داده شده، از دیدگاه پاسخگویان، آسیب مطابقت نداشتن گفتار و کردار سرگروه‌ها و الگونبودن آنان به صورت عملی دارای بیشترین اهمیت، و صمیمیت افراطی بین سرگروه و متریان دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند.

سوال فرعی ۳: عوامل آسیب‌زای نظام تربیتی صالحین مربوط به سطح فردی افراد در بسیج اقدار، هر کدام به چه میزان دارای اهمیت است؟

همان‌طور که بیان شد با توجه به اینکه متغیر مربوط به آسیب‌های متریان صالحین، از جامعه‌ای نرمال است (جدول ۲)، بنابراین، باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده کنیم. لذا آزمون میانگین در اینجا مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۹. شاخص‌های مربوط به متغیر آسیب‌های حوزه فردی صالحین

مقدار	شاخص	مقدار	شاخص	مقدار	شاخص
۵/۰۰	حداکثر	۰/۸۳۱	انحراف معیار	۳/۷۳۱	میانگین
۱۶۸	تعداد	۴/۰۰	دامنه تغییر		
		۱/۰۰	حداقل		

جدول ۱۰. آزمون t و متغیر فردی

Test Value = ۳,۵					
N	میانگین	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف با میانگین	T
۱۶۸	۳/۷۳۱	۱۶۷	۰/۰۰۰	۰/۲۳۱	۳/۶۰۵

خروجی آزمون t به‌طور خلاصه در جدول شماره ۱۰ آورده شده است. در این جدول تعداد حجم نمونه، میانگین نمرات، درجه آزادی و سطح معنی داری آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین نمرات ۳/۷۳۱ است. از آنجا که سطح معنی داری برای خروجی آزمون t، ۰/۰۰۰ شده است و چون از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بنابراین، بیشتر پاسخگویان قائل به وجود آسیب‌های مربوط به حوزه فردی افراد در نظام صالحین و با اهمیت زیاد و خیلی زیاد بوده‌اند. در ادامه به‌صورت جزئی آسیب‌های مربوط به این سطح، را در قالب جدول ذیل مورد بررسی قرار می‌دهم.

جدول ۱۱. نتایج مربوط به آسیب‌های فردی

ردیف	گویه (آسیب‌های مربوطه)	میانگین نمره	انحراف معیار	t	رتبه میزان اهمیت	سطح معنی داری
۱	نداشتن روحیه اعتماد به نفس و عزت نفس در مرتبی	۳/۶۴۲	۱/۱۶۴	۷/۱۵۴	۳	۰/۰۰۰
۲	عدم اطلاع کافی مرتبی از نظام تربیتی صالحین	۳/۶۴۲	۱/۱۸۰	۷/۰۶۱	۳	۰/۰۰۰
۳	ارتباط مرتبیان با دوستان ناباب	۳/۹۳۴	۱/۰۵۰	۱۱/۵۳۱	۲	۰/۰۰۰
۴	تضاد بین ارزش‌های خانوادگی و رویکرد تربیتی حلقه‌ها	۳/۹۸۲	۱/۰۷۴	۱۱/۸۴۳	۱	۰/۰۰۰
۵	ارتباط عاطفی افراطی بین مرتبیان و سرگروه‌ها	۳/۶۳۱	۱/۱۸۶	۶/۸۹۲	۴	۰/۰۰۰
۶	مراد و مریدبازی بین سرگروه و مرتبی	۳/۵۵۳	۱/۲۶۵	۵/۶۶۹	۵	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۱۱ نمایش داده شده، از دیدگاه پاسخگویان، آسیب تضاد بین ارزش‌های خانوادگی و رویکرد تربیتی حلقه‌ها دارای بیشترین اهمیت و آسیب مراد و مریدبازی بین سرگروه و مربی دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند.

سؤال فرعی ۴: عوامل آسیب‌زای نظام تربیتی صالحین مربوط به تشکیلات و سازمان هر کدام به چه میزان دارای اهمیت است؟

همان‌طور که بیان شد با توجه به اینکه متغیر مربوط به آسیب‌های تشکیلات و سازمان، از جامعه‌ای غیرنرمال است (جدول ۲)، بنابراین، باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کنیم. لذا آزمون دوجمله‌ای در اینجا مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جدول ۱۲. شاخص‌های مربوط به متغیر آسیب‌های تشکیلات و سازمان

مقدار	شاخص	مقدار	شاخص	مقدار	شاخص
۵/۰۰	حداکثر	۰/۸۷۵	انحراف معیار	۴/۰۲۶	میانگین
۱۶۸	تعداد	۴/۰۰	دامنه تغییر		
		۱/۰۰	حداقل		

جدول ۱۳. آزمون دوجمله‌ای متغیر آسیب‌های تشکیلات و سازمان

معنی داری	درصد مورد نظر	درصد مشاهده شده	فراوانی	مقوله	گروه‌ها
۰/۰۰۰	۰/۵۰	۰/۲۹	۴۸	$\leq ۳/۵$	گروه اول
		۰/۷۱	۱۲۰	$> ۳/۵$	گروه دوم
		۱۰۰	۱۶۸		جمع

ملاحظه می‌شود معنی‌داری شاخص آسیب‌های مربوط به تشکیلات و سازمان از معنی‌داری در سطح آلفای ۵ درصد کوچک‌تر است و در موارد معنی‌دار نسبت مشاهده شده بین گروه اول (دارای نمره کم‌تر مساوی $(۳/۵)$) و گروه دوم (دارای نمره بیشتر از $(۳/۵)$)، ۲۹ به ۷۱ است. بنابراین، بیشتر پاسخگویان (حدود ۷۱ درصد) قائل به وجود آسیب‌های مربوط به تشکیلات و سازمان و با اهمیت زیاد و خیلی زیاد بوده‌اند. در ادامه به صورت جزئی آسیب‌های مربوطه را در قالب جدول ذیل مورد بررسی قرار می‌دهم.

جدول ۱۴. نتایج مربوط به آسیب‌های تشکیلات و سازمان

ردیف	گویه (آسیب‌های مربوطه)	میانگین نمره	انحراف معیار	t	رتبه میزان اهمیت	سطح معنی‌داری
۱	نگاه بیشتر مدیران نسبت به کمی محوری بدون توجه کافی به کیفیت (توجه افراطی به کمیت)	۴/۲۷۹	۱/۰۶۶	۱۵/۵۵۷	۱	۰/۰۰۰
۲	عدم تعریف مشخص و یکپارچه مدیران متولی و فرماندهان از نظام تربیتی صالحین	۴/۰۳۵	۱/۰۴۹	۱۲/۷۹۷	۲	۰/۰۰۰
۳	عدم بومی‌سازی دستورالعمل‌های صالحین در هریک از اقشار بسیج	۳/۸۸۶	۱/۰۹۶	۱۰/۴۸۲	۴	۰/۰۰۰
۴	عدم تعریف چشم‌انداز مشخص در نظام تربیتی صالحین	۳/۹۰۴	۱/۲۰۴	۹/۷۳۲	۳	۰/۰۰۰

همان‌طور که در جدول ۱۴ نمایش داده شده، از دیدگاه پاسخگویان، نگاه بیشتر مدیران نسبت به کمی محوری بدون توجه کافی به کیفیت (توجه افراطی به کمیت) دارای بیشترین اهمیت، و عدم بومی‌سازی دستورالعمل‌های صالحین در هریک از اقشار بسیج دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند. سؤال اصلی پژوهش: آسیب‌های نظام تحولی و تربیتی صالحین کدام بوده و رتبه‌بندی آن چگونه است؟

باتوجه به مبانی نظری پژوهش، مطالعه اکتشافی صورت گرفته و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده، می‌توان آسیب‌های نظام تحولی و تربیتی صالحین و رتبه‌بندی آن در جامعه مورد مطالعه همراه با نوع هریک از آسیب‌ها را به شرح جدول ۱۵ برشمرد. براساس نتایج ارائه شده در جدول مذکور، آسیب‌های نظام تربیتی صالحین، مشتمل بر ۲۸ آسیب است که از این بین، نمره ۵ آسیب به ترتیب زیر دارای اهمیت زیاد و بسیار زیادی می‌باشند. ۱. نگاه بیشتر مدیران نسبت به کمی - محوری بدون توجه کافی به کیفیت (توجه افراطی به کمیت)؛ ۲. مطابقت نداشتن گفتار و کردار سرگروه‌ها و الگونبودن آنان به صورت عملی؛ ۳. نبود سیر مطالعاتی مشخص در محتواهای آموزشی؛ ۴. عدم تعریف مشخص و یکپارچه مدیران متولی و فرماندهان از نظام تربیتی صالحین؛ ۵. عدم توجه به نیاز مخاطبین.

آسیب‌شناسی نظام تحولی و تربیتی صالحین با الگوگیری از مدل هاریسون مورد مطالعه: سازمان بسیج اقشار...

جدول ۱۵. نتایج مربوط به آسیب‌های نظام صالحین و رتبه‌بندی آنها

رتبه	میانگین	سطح	آسیب‌ها	رتبه	میانگین	سطح	آسیب‌ها
۱۵	۳/۸۴۵	گ	عدم رجوع سرگروه به مربی و بزرگان	۱	۴/۲۷۹	س	نگاه بیشتر مدیران نسبت به کمی - محوری بدون توجه کافی به کیفیت (توجه افراطی به کمیت)
۱۶	۳/۸۴۵	م	نبود تعریف الگوی عملی و قابل دسترس در محتوای آموزشی	۲	۴/۰۵۹	گ	مطابقت نداشتن گفتار و کردار سرگروه‌ها و الگو نبودن آنان به صورت عملی
۱۷	۳/۷۹۱	گ	عدم نظارت و کنترل تربیتی کافی بر رفتار متریان	۳	۴/۰۵۹	م	نبود سیر مطالعاتی مشخص در محتواهای آموزشی
۱۸	۳/۷۵۰	گ	نقص در مخاطب شناسی سرگروه	۴	۴/۰۳۵	س	عدم تعریف مشخص و یکپارچه مدیران متولی و فرماندهان از نظام تربیتی صالحین
۱۹	۳/۷۰۸	گ	سختگیری بی‌مورد و ایجاد محدودیت‌های ناروا	۵	۴/۰۱۷	م	عدم توجه به نیاز مخاطبین
۲۰	۳/۷۰۸	گ	خودمحوری سرگروه	۶	۳/۹۸۲	ف	تضاد بین ارزش‌های خانوادگی و رویکرد تربیتی حلقه‌ها
۲۱	۳/۷۰۸	گ	عدم حفظ اسرار متریان توسط سرگروه	۷	۳/۹۸۲	گ	عدم اطلاع کافی سرگروه از نظام تربیتی صالحین
۲۲	۳/۶۴۲	ف	عدم اطلاع کافی مربی از نظام تربیتی صالحین	۸	۳/۹۷۰	گ	غفلت از خودسازی سرگروه
۲۳	۳/۶۴۲	ف	نداشتن روحیه اعتماد به نفس و عزت نفس در مربی	۹	۳/۹۵۲	م	ابترماندن بسیاری از مباحث آموزشی مطرح شده در حلقه‌ها
۲۴	۳/۶۳۱	ف	ارتباط عاطفی افراطی بین متریان و سرگروه‌ها	۱۰	۳/۹۳۴	ف	ارتباط متریان با دوستان ناباب
۲۵	۳/۵۵۳	ف	مراد و مریدبازی بین سرگروه و مربی	۱۱	۳/۹۰۴	س	عدم تعریف چشم‌انداز مشخص در نظام تربیتی صالحین
۲۶	۳/۵۴۱	گ	عجب و خودبزرگ‌بینی سرگروه	۱۲	۳/۸۹۲	گ	عدم داشتن سعه صدر سرگروه
۲۷	۳/۵۱۷	گ	صمیمیت افراطی بین سرگروه و متریان	۱۳	۳/۸۸۶	س	عدم بومی‌سازی دستورالعمل‌های صالحین در هریک از اقشار بسیج
۲۸	۳/۴۷۶	م	تبدیل حلقه تربیتی به کلاس درس و روش استاد، شاگردی	۱۴	۳/۸۵۷	م	جذاب نبودن محتوای آموزشی

۶. بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مهم‌ترین رکن هر سازمان و تشکیلات، اعضای آن می‌باشند. تشکیلات منسجم و پویا، حاصل پویایی و انسجام اعضایی است که با بصیرت و آگاهی کامل در بستر یک کار گروهی منسجم سازمان مورد نظر خود را انتخاب کرده و با اعتقاد و ایمان در آن فعالیت می‌نمایند (جزوه تشکیلات اسلامی با بهره‌مندی از نظرات شهید بهشتی، ۱۳۸۷)، لذا تمام ظرفیت تشکیلات باید صرف این شود که اعضای خود را پیوسته همچون نگینی در بر گرفته، پرورش و رشد دهد. بنابر آنچه گفته شد، در تشکیلات بسیج، به‌عنوان یک نهاد انقلابی و باتوجه‌به اهداف و رسالت‌های والای آن، داشتن سازمانده مناسب و نظام جامعی برای تربیت و آموزش در بستر کار گروهی، برای نیل به اهداف والای خود، ضروری به‌نظر می‌رسد.

به‌نظر می‌رسد در سال‌های اخیر، نظام تربیتی صالحین با تدوین این نظام هماهنگ و منسجم و تأمین نیازهای ارکان آن، در حال حاضر، بهترین و موفق‌ترین روش تربیت نیروی انسانی و کادرسازی به‌شمار می‌رود که در این مطالعه به آسیب‌شناسی این نظام تربیتی پرداختیم. در این رابطه باتوجه‌به بررسی منابع مرتبط با پژوهش، به برخی از مهم‌ترین آسیب‌های نظام تربیتی صالحین که به‌نظر می‌رسید مانعی در جهت تحقق اهداف والای آن بوده است، اشاره شد و در طول انجام تحقیق و کار میدانی آن، میزان اهمیت و وجود این آسیب‌ها از دیدگاه رهبران تیم‌ها در اقصای استان خراسان رضوی مورد بررسی قرار گرفت.

در پاسخ به سؤال فرعی اول تحقیق، آسیب‌های جزئی در حوزه محتوای آموزشی تیم‌ها، از پاسخگویان سؤال شد که در نهایت از دیدگاه پاسخگویان، آسیب نبود سیر مطالعاتی مشخص در محتواهای آموزشی دارای بیشترین اهمیت و تبدیل حلقه تربیتی به کلاس درس و روش استاد، شاگردی دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند. البته ناگفته نماند که عدم توجه به نیاز مخاطبین، ناتمام ماندن بسیاری از مباحث آموزشی مطرح شده در حلقه‌ها، در این حوزه نیز دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشند و البته این نوع آسیب به‌صورت کلی با پژوهش آقای رهنما و همکارانشان نیز همسویی دارد.

در پاسخ به سؤال دوم، آسیب‌های جزئی در حوزه مربوط به سطح کار گروه تیم‌ها، روش‌های

تربیتی و حلقه‌داری آنان، از پاسخگویان سؤال شد که درنهایت از دیدگاه پاسخگویان، آسیب مطابقت‌نداشتن گفتار و کردار سرگروه‌ها و الگونبودن آنان به‌صورت عملی دارای بیشترین اهمیت، و صمیمیت افراطی بین سرگروه و متریان دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند. البته ناگفته نماند که عدم‌اطلاع کافی سرگروه از نظام تربیتی صالحین و غفلت از خودسازی سرگروه در این حوزه نیز دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشد و در تحقیقات آقایان سیف‌زاده، آگاراول، اجیرکار و ودن بوش به این نوع آسیب تأکید شده بود.

در پاسخ به سؤال سوم، آسیب‌های جزئی در حوزه مربوط به سطح فردی افراد فعال در صالحین، از پاسخگویان سؤال شد که درنهایت، از دیدگاه پاسخگویان، آسیب تضاد بین ارزش‌های خانوادگی و رویکرد تربیتی حلقه‌ها دارای بیشترین اهمیت و آسیب مراد و مریدبازی بین سرگروه و متربی دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند. البته ناگفته نماند که ارتباط متریان با دوستان ناباب و عدم‌اطلاع کافی متربی از نظام تربیتی صالحین در این حوزه نیز دارای اهمیت ویژه‌ای می‌باشند که با تحقیقات آقای رهنما و همکارانشان، سیف‌زاده و شیررز همسویی دارد.

درنهایت در پاسخ به سؤال چهارم، آسیب‌های جزئی در حوزه مربوط به تشکیلات و سازمان، از پاسخگویان سؤال شد که درنهایت، از دیدگاه پاسخگویان، نگاه بیشتر مدیران نسبت به کمی‌محوری بدون توجه کافی به کیفیت (توجه افراطی به کمیت) دارای بیشترین اهمیت، و عدم بومی‌سازی دستورالعمل‌های صالحین در هریک از اقدار بسیج دارای کم‌ترین اهمیت بوده‌اند. البته عدم تعریف چشم‌انداز مشخص از نظام تربیتی صالحین نیز به‌عنوان یک آسیب مهم به آن اذعان شده است و این نتیجه با مطالعات آقایان شیری، سیف‌زاده، ناصحی‌فر و محمودی همخوانی دارد.

مبتنی بر یافته‌های تحقیق، برای تکمیل و غنای بیش‌ازپیش پژوهش انجام‌شده و رفع آسیب‌های مهم کشف‌شده در این مطالعه پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

۱. با توجه یافته‌های سؤال یک که مشخص شد، نبود سیر مطالعاتی مشخص آموزشی در حلقه‌ها و عدم توجه به نیاز مخاطبین (در اقدار مختلف) به‌عنوان آسیب‌های مهمی اشاره شدند، پیشنهاد می‌شود متولیان امر، نسبت به تدوین یک سیر مشخص مطالعاتی با توجه به نیاز مخاطبین اهتمام ورزند.

انجام یک کار مطالعاتی در رابطه با نیازسنجی آموزشی متریان نیز مفید به نظر می‌رسد. از آنجاکه امکان مطالعه حجم وسیع کتاب‌های مفید دینی و انقلابی توسط نیروها ممکن نیست، تشکل بسیج باید در زمینه‌های مختلف به تهه فهرستی از بهترین کتاب‌ها اقدام کند و آنها را به سرگروه‌ها معرفی نماید.

۲. باتوجه به یافته‌های سؤال دو، به نظر می‌رسد متأسفانه الگوی عملی نبودن سرگروه‌ها (یا حتی مربیان) به عنوان یک آسیب جدی مدنظر قرار گرفته است، بنابراین، در این میان، فعال‌سازی عنصر «نظارت» و مراقبه درونی می‌تواند عاملی مهم در اصلاح روندها و نقایص تشکل و حفظ خلوص و سلامت افراد آن باشد. در نهایت در انتخاب سرگروه باید دقت لازم به عمل آورد؛ چراکه عمل سرگروه، بیش از زبان سرگروه به تربیت افراد کمک خواهد کرد.

۳. باتوجه به یافته‌های سؤال سه، توجه به آسیب تضاد بین ارزش‌های خانوادگی و رویکرد تربیتی حلقه‌ها بسیار ضروری به نظر می‌رسد که مدیران مربوطه باید به آن نگاه ویژه‌ای داشته باشند. برگزاری جلسات مستمر با والدین متریان و برقراری ارتباط صمیمی با خانواده آنان مفید به نظر می‌رسد.

۴. باتوجه به یافته‌های سؤال چهار، متأسفانه نگاه کمی محوری افراطی به صالحین، به عنوان یک آسیب جدی از دیدگاه مربیان و سرمربیان اشاره شده است که در صورت وجود این نگاه، کیفیت حلقه‌ها را تحت الشعاع قرار خواهد داد. توجه به کیفی سازی حلقه‌ها و غنی کردن محتوای آنان مفید واقع خواهد شد. البته ناگفته نماند این نگاه از بالاترین رده سازمان باید اصلاح شود.

۵. در نهایت نیز جذاب کردن برنامه‌های صالحین، استفاده از برنامه‌های تفریحی، ورزشی متنوع، توجه به نیازهای قشر نوجوان و جوان، استفاده از سرگروه‌ها، مربیان و سرمربیان دارای روابط عمومی بالا، خوش‌برخورد و دارای سطح علمی بالا، به‌روز، برگزاری دوره‌های مداوم توجه برای سرگروه‌ها، مربیان و سرمربیان و... پیشنهاد می‌شود. و در پایان، دسته‌بندی متریان، اهم و مهم کردن محتواهای ارائه‌شده در حلقه‌ها در این عرصه اموری بسیار مهم است.

منابع

- آریان‌پور، علی؛ مظلومی، نادر؛ ضرغام، حمید و بخشی‌زاده، نسیم (۱۳۸۶)، *بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد تیم‌های کاری مهندسی*، مجموعه مقالات پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران، ایران.
- افشانی، سیدعلی‌رضا (۱۳۹۰)، *آموزش کاربردی SPSS در علوم اجتماعی و رفتاری*، یزد: انتشارات دانشگاه یزد، چاپ سوم.
- پیدایی، میرمهرداد، و نوری، فیروز (۱۳۹۱)، *آسیب‌شناسی آموزش کارکنان با تأکید بر اثربخشی آن در سازمان‌های ایرانی*، تهران: نشر آذر.
- توکلی دارستانی، شقایق و شهباز مرادی، سعید (۱۳۸۸)، *آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی*، شماره ۴: ۹۴-۱۱۰.
- جزوه تشکیلات اسلامی با بهره‌مندی از نظرات شهید بهشتی (۱۳۸۷)، دفتر مرکزی اتحادیه جامعه اسلامی دانشجویان، شماره ۲۴.
- جنیدی جعفری، مهدی و بیگی‌نیا، عبدالرضا (۱۳۸۸)، *آسیب‌شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه (مورد مطالعه: بانک ملت)*، مجموعه مقالات پنجمین کنفرانس ملی منابع انسانی، تهران.
- چیت‌ساز، حسنعلی (۱۳۸۳)، *آسیب‌شناسی سازمانی*، مقالات هفتمین همایش حمل‌ونقل ریلی، دانشگاه صنعتی شریف.
- حاجی ده‌آبادی، محمدعلی (۱۳۹۸)، *درآمدی بر نظام تربیتی اسلام*، قم: انتشارات المصطفی، چاپ یازدهم.
- حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۸۴)، *مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*، تهران: سمت، چاپ اول.
- رهنما و همکاران (۱۳۸۵)، *آسیب‌شناسی تربیت دینی دانش‌آموزان از دیدگاه مدیران مدارس راهنمایی شهر تهران*، ماهنامه دانشور رفتار، سال سیزدهم، شماره ۲۱.
- سیف‌زاده، علی (۱۳۸۸)، *نظرسنجی از بسیجیان درمورد تأثیر طرح صالحین بر تعمیق باورهای دینی آنها*، سازمان بسیج مستضعفین.
- شریفی‌کلویی، منصور (۱۳۷۹)، *مدلی برای شناخت و آسیب‌شناسی سازمان‌ها، نشریه مدیریت و توسعه*، شماره ۵.
- شکوهی یکتا، محسن (۱۳۶۶)، *تعلیم و تربیت اسلامی، دفتر تحقیقات و برنامه‌ریزی و تألیف*، تهران: نشر ایران.
- شیری، محمد (۱۳۹۲)، *ارزیابی اجرای طرح صالحین در بسیج دانشجویی استان زنجان*، سازمان بسیج دانشجویی و معاونت تربیت و آموزش سپاه استان زنجان.
- عمید، حسن (۱۳۷۹)، *فرهنگ فارسی عمید*، تهران: نشر امیرکبیر.
- محمودی کوچک‌سرای، علی‌اصغر؛ فراهانی، مهدی و رسته‌مقدم، آرش (۱۳۹۴)، *آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان*

با استفاده از الگوی سه‌شاخگی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۵.
ناصحی‌فر، وحید و یاسمن، گیاه (۱۳۹۴)، آسیب‌شناسی سیستم مدیریت و مدیران در معاونت مالی و اداری وزارت
بازرگانی و استراتژی‌های بهبود آن، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال ۲۳،
شماره ۷۷: ۱ - ۲۷.

همت‌بناری، علی (۱۳۹۰)، رابطه تعلیم و تربیت با تأکید بر دیدگاه اسلام، فصلنامه اسلام و پژوهش‌های تربیتی، سال
سوم، شماره دوم: ۳۷ - ۵۶.

- Afuah, A. (2004). *Business Models: Strategic Management Approach*, MC Grow-Hill.
- Agarwal, S. Adjirackor, T.(2016), Impact of teamwork on organizational productivity in some selected basic schools in ACCRA metropoition assembly. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 4(6), 46-52.
- Alvarado, J. M. (2000). *Organizational Pathology*: (www.centrogeo.com).
- Harrison, M.I ,(1998),*Diagnosing organizations, Methods , Model , and Process*, by sage Publication.
- Schepers, J.JON, A Wetzels, M. Ruyter, k.(2008), Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi- level assessment in education. *Computers & Education*(51): 757-775.
- Tichy, N. M. (2003). *Managing Strategic Change: Technical, Political, and Cultural Dynamics*. New York: John Wiley & sons.
- Van den Bossche, P. Gijsselaers, Wim H. Segers, M. kirs chner, PA,(2006), Social and cognitive Factors Driving Teamwork in collaborative Learning Envirement: Team Learning Beliefs and Behaviors. *The journal of small Group Research*, 37(5), 490-511.