

نقش تاب آوری خانواده‌ها در موفقیت سازمان‌های امنیتی با تأکید بر نظریه والش

مهدی کمالی اطلس^۱

پریسا اسدیان بناب^۲

چکیده

اصلی‌ترین هدف هر سازمانی دستیابی به موفقیت سازمانی است و مدیران عالی هر سازمانی همواره به دنبال عوامل مؤثر در موفقیت سازمانی هستند تا با کنترل و هدایت این عوامل میزان دستیابی به موفقیت سازمانی را افزایش دهند. یکی از عواملی که در موفقیت سازمانی نقش دارد؛ تاب آوری خانواده‌ها است. در سازمان‌های امنیتی نیز با توجه به شرایط خاص این نوع از سازمان‌ها همواره کارکنان نقش بسزایی در موفقیت سازمانی داشته‌اند؛ بنابراین این پژوهش با هدف تعیین نقش تاب آوری خانواده کارکنان بر موفقیت سازمان‌های امنیتی صورت گرفت. محققین در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که «نقش تاب آوری خانواده‌ها در موفقیت سازمان‌های امنیتی چیست؟»

با توجه به اکتشافی بودن این پژوهش، فرضیه‌ای مطرح نگردید. برای پاسخ به سؤال پژوهش و دستیابی به هدف پژوهش از روش توصیفی-تحلیلی استفاده گردید. رویکرد پژوهش کیفی است که با انجام مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته با جامعه آماری (تعداد ۱۰ نفر از صاحب نظران واجد شرایط) و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از مصاحبه مشخص گردید: طبق نظریه والش تاب آوری خانواده دارای سه بعد ۱- باورهای مشترک (باورهای خانواده یا ذهنیت اعضا یا نظام باورهای خانواده) ۲- انعطاف‌پذیری نقش‌ها (سازماندهی خانواده) ۳- حل مسئله جمعی (ارتباطات خانواده) است که این

۱. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد حفاظت اطلاعات دانشکده علوم و فنون فارابی

sahand1413kamali@gmail.com

۲. دانش‌آموخته کارشناسی کشاورزی

سه بعد با افزایش تاب‌آوری خانواده باعث کارایی کارکنان سازمان‌های امنیتی و در نهایت منجر به موفقیت سازمانی می‌گردد.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری، خانواده، موفقیت سازمانی، الگوی والش، سازمان‌های امنیتی

جستارگشایی

مقدمه: در عصر حاضر که جهان رو به ترقی و پیشرفت ناگهانی است، نقش سازمان‌های امنیتی در پیشرفت اهداف عالی کشور انکارناپذیر است. با توجه به این موضوع، پیشرفت هر کشوری در صحنه داخلی و بین‌المللی منوط به موفقیت سازمان‌ها و تحت تأثیر مستقیم تحول و موفقیت سازمانی است. افراد و سازمان‌ها همواره خواهان موفقیت در انجام وظایف خود هستند؛ اما به دلیل عدم آگاهی از عوامل کلیدی موفقیت در بعضی از مواقع در این زمینه توفیق کسب نکرده‌اند. برای پیشرفت هر سازمانی نیاز به مطالعه موفقیت، راه‌های دستیابی به آن و غلبه بر موانع و بازدارنده‌های آن می‌باشد؛ بنابراین شناخت عوامل مختلف موفقیت سازمانی بسیار حائز اهمیت است. یکی از این عوامل قطعاً ویژگی‌های خانواده‌های کارکنان و از جمله تاب‌آوری خانواده‌ها است. در عصر حاضر که سازمان‌ها با چالش‌های روانی - اجتماعی کارکنان مواجه‌اند؛ تاب‌آوری خانواده (توانایی سازگاری با استرس‌های کاری) می‌تواند به عنوان یک عامل محافظتی در حفظ عملکرد سازمانی عمل کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که استرس‌های شغلی نه تنها بر عملکرد فردی، بلکه بر کل سیستم خانواده تأثیر می‌گذارد؛ از سوی دیگر، خانواده‌های تاب‌آور با ایجاد محیطی حمایتی، می‌توانند به عنوان ضربه‌گیر استرس‌های شغلی عمل کنند. در بافت سازمانی، تاب‌آوری به عنوان توانایی خانواده‌ها در تطابق با استرس‌های ناشی از محیط کار تعریف می‌شود (Masten, 2018).

ضرورت و اهمیت: با توجه به اینکه هدف نهایی هر سازمانی نیل به موفقیت سازمانی است، انجام این تحقیق فواید زیر را به دنبال خواهد داشت:

- ۱- یکی از عوامل مؤثر در موفقیت سازمانی شناسایی شده و ابعاد مختلف آن بررسی خواهد شد و ادبیات مرتبط با آن شکل خواهد گرفت.

۲- مدیران و فرماندهان سازمان در سطوح مختلف، با اطلاع از نقش و جایگاه تاب‌آوری خانواده کارکنان در موفقیت سازمانی، برنامه‌ریزی‌های لازم را در خصوص ارتقای تاب‌آوری کارکنان به عمل خواهند آورد.

۳- کارکنان با اطلاع از نقش تاب‌آوری خانواده در موفقیت سازمانی، اهمیت بیشتری به این موضوع داده و اقدامات لازم را برای حفظ و افزایش تاب‌آوری کارکنان انجام خواهند داد.

۴- انجام این پژوهش گامی در جهت موفقیت سازمانی است.

بیان مسئله: بی‌شک هدف نهایی و غایی هر سازمانی دستیابی به موفقیت سازمانی است و همواره دغدغه اصلی مدیران هر سازمانی شناسایی عوامل تأثیرگذار بر موفقیت سازمانی بوده است. موفقیت‌های چشمگیر سازمان‌هایی با حداقل امکانات از یک سو و شکست سازمان‌هایی با بهترین توانایی‌های مادی از سوی دیگر، بیانگر نقش قابل توجه عوامل غیرمادی و معنوی در موفقیت آنها بوده است که در این میان تاب‌آوری خانواده‌های کارکنان نیز به عنوان یکی از عوامل غیرمادی و معنوی نقش اساسی در این موفقیت دارد. شرایط خاص سازمان‌های امنیتی از قبیل خدمت کارکنان در مناطق محروم و به دور از بستگان و اقوام و همچنین حضور طولانی مدت کارکنان در محل کار نیز لزوم توجه به این موضوع را افزایش می‌دهد. چرا که این شرایط خاص باعث فشار روحی و روانی بر خانواده‌ها شده و در نتیجه خانواده‌ها نه تنها نمی‌توانند نقش حمایتی خود را انجام دهند، بلکه بخشی از انرژی و توان کارکنان را مصروف خود می‌نمایند. بدین ترتیب انجام این پژوهش می‌تواند باعث برنامه‌ریزی‌های بهتر و دقیق‌تر در حوزه خانواده کارکنان شود. بنابراین دغدغه اصلی محقق از انجام پژوهش حاضر این است که نقش تاب‌آوری خانواده کارکنان را در موفقیت سازمانی به صورت علمی تبیین و به این سؤال که «نقش تاب‌آوری خانواده‌ها در موفقیت سازمان‌های امنیتی چیست؟» پاسخ دهند.

هدف پژوهش: تعیین نقش تاب‌آوری خانواده کارکنان بر موفقیت سازمانی ساحفاجا

سؤال پژوهش: نقش تاب‌آوری خانواده‌ها در موفقیت سازمانی ساحفاجا چیست؟

پیشینه پژوهشی

پژوهشی که در سال ۱۳۹۶ توسط اصغرزاده و کمالی اطلس با عنوان «رابطه تاب‌آوری با تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی» صورت گرفت، نشان داد که بین دو متغیر تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ضریب همبستگی $r = 0.508$ است. در پژوهشی که توسط بیدارم، محتشمی و باقری در سال ۱۳۹۲ با عنوان «پیش‌بینی تاب‌آوری خانواده بر اساس جهت‌گیری مذهبی و کیفیت عملکرد خانواده» صورت گرفت، مشخص شد: عملکرد خانواده و جهت‌گیری مذهبی، تاب‌آوری خانواده را پیش‌بینی کرده‌اند. بنابراین وجود محیط مذهبی و عملکرد مناسب خانواده باعث افزایش تاب‌آوری خانواده و توان مدیریت مشکلات می‌شود. به نظر می‌رسد با آموزش مهارت‌هایی در زمینه بهبود عملکرد خانواده و افزایش آگاهی مذهبی و معنوی آنان به ارتقای تاب‌آوری خانواده کمک خواهد شد.

پژوهشی که در سال ۱۳۹۹ توسط شفیع‌آبادی، موزیری، اسمعیلی و یونسی با عنوان «تدوین مدل تاب‌آوری خانواده ایرانی: یک پژوهش کیفی» صورت گرفت، به ۵ مقوله اصلی شخصیت، نظام باورها، مهارت‌ها، ساختار خانواده و منابع بیرونی دست یافت. برابر نتایج حاصل از این پژوهش مدل بومی به دست آمده جامع است و می‌توان از آن برای طراحی آموزش‌هایی استفاده کرد که در پی افزایش تاب‌آوری و تحمل خانواده‌ها در برابر مشکلات هستند.

برابر یافته‌های پژوهشی که توسط عیسی‌نژاد و حیدریان در سال ۱۳۹۶ با روش نیمه‌تجربی و با عنوان «اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر بهبود کیفیت زندگی زناشویی و تاب‌آوری خانواده آزادگان (اسرای جنگی)» صورت گرفت، میانگین کیفیت زندگی زناشویی و تاب‌آوری خانواده آزادگان در گروه مداخله نسبت به گروه کنترل، در پس‌آزمون بیشتر بود و تفاوت معنی‌داری وجود داشت و این افزایش در مرحله پیگیری نیز حفظ شد. بنابراین آموزش تاب‌آوری می‌تواند بر ارتقای کیفیت زندگی زناشویی و تاب‌آوری خانواده آزادگان تأثیری باثبات و پایدار داشته باشد.

جمع‌بندی پیشینه‌های پژوهشی: در بررسی پیشینه پژوهشی مشخص شد که پژوهش‌های بسیار زیادی در رابطه با تاب‌آوری صورت گرفته و تأثیر عوامل و متغیرهای مختلف بر روی تاب‌آوری و همچنین تأثیر تاب‌آوری بر روی عوامل مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و حتی جامعه آماری برخی از پژوهش‌ها سازمان‌های امنیتی بوده است؛ لیکن هیچکدام از این پژوهش‌ها به نقش تاب‌آوری خانواده در موفقیت سازمان‌های امنیتی نپرداخته است. بنابراین نکته مغفول واقع شده در پژوهش‌های قبلی که در واقع نوآوری پژوهش فعلی نیز هست، موضوع نقش تاب‌آوری خانواده در موفقیت سازمانی می‌باشد.

ادبیات نظری

تاب‌آوری: تحقیقات متعدد همواره در پی این بوده‌اند که عواملی را کشف کنند که بتوانند در شرایط آسیب‌زا به کمک انسان آمده و مانع آسیب‌دیدگی و اضمحلال وی زیر فشار سنگین مسائل و مشکلات گردند. یکی از مهم‌ترین توانایی انسان که باعث سازگاری مؤثر با عوامل خطر می‌شود، تاب‌آوری است (امینی، ۱۳۹۲: ۹۵).

واژه تاب‌آوری را می‌توان به صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف نمود. در واقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار فائق می‌شود بلکه طی آن و با وجود آن قوی‌تر نیز می‌گردد. پس تاب‌آوری به معنای توان موفق بودن، زندگی کردن و خود را رشد دادن در شرایط دشوار (با وجود عوامل خطر) است. این فرایند خود به خود ایجاد نمی‌شوند مگر اینکه فرد در موقعیت دشوار و ناخوشایندی قرار گیرد تا برای رهایی از آن یا صدمه‌پذیری کمتر، حداکثر تلاش را برای کشف و بهره‌گیری از عوامل محافظت‌کننده (فردی و محیطی) در درون و بیرون خود که همواره به صورت بالقوه وجود دارد به کار گیرد. تاب‌آوری در مورد کسانی به کار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچار اختلال نمی‌شوند. از این رو شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجهه شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری هست اما شرط کافی نیست. عوامل تاب‌آور باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دست‌یابی به موفقیت

و رشد زندگی استفاده کند و از این چالش و آزمون‌ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جوید و از آنها سربلند بیرون آید (یزدانی، ۱۳۹۱: ۵۶).

ورنر از جمله اولین دانشمندانی بود که در دهه ۱۹۷۰ از اصطلاح تاب‌آوری استفاده کرد. تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون^۱، ۲۰۰۳ به نقل از احمدی و شریفی درآمدی، ۱۳۹۳: ۲).

تاب‌آوری مقاومت در برابر سختی‌ها و تلاش برای رد شدن از موانع و کسب موفقیت است و توانایی فرد در برابر ناکامی‌ها، مصیبت‌ها، تعارض‌ها و موانع را نشان می‌دهد. این پدیده از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و علی‌رغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۱، به نقل از آخوندی و آفاعلیخانی، ۱۳۹۸: ۴۰).

تاب‌آوری عاملی است که به افراد در مواجهه و سازگاری با شرایط سخت و استرس‌زای زندگی کمک می‌کند و آن‌ها را در برابر اختلالات روانی و مشکلات زندگی محافظت می‌کند (ایزدیان و همکاران، ۲۰۱۰، به نقل از بحری، دهقان منشادی و دهقان منشادی، ۱۳۹۳: ۱۲۳). تاب‌آوری، صرفاً مقاومت منفعل در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه فرد تاب‌آور، مشارکت‌کننده فعال و سازنده محیط پیرامون خود است. تاب‌آوری قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی- معنوی در مقابل خطر است؛ یعنی نوعی ترمیم خود که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی همراه است. گرچه باورهای اولیه در خصوص تاب‌آوری، آن را صفتی ذاتی در نظر گرفته و افراد تاب‌آور را غیرآسیب‌پذیر و با ویژگی‌های منحصربه‌فرد می‌پنداشتند، اما نتایج تحقیقات در سال‌های اخیر نشان داده که تاب‌آوری توانمندی ذاتی نبوده و قابل دستیابی است و زمانی حاصل می‌شود که عوامل حفاظتی مناسب به رغم وجود عوامل خطرزا در زندگی افراد تاب‌آور حضور داشته باشد (زارعان و همکاران، ۱۳۹۹: ۸).

عوامل مؤثر در تاب‌آوری: با اینکه تعاریف تاب‌آوری ممکن است متنوع باشد، بیشتر محققان متفقند که افراد تاب‌آور در عوامل مشابهی مشترکند. برخی از این عوامل عبارتند

1. Werner

2. Conner & Davidson

از: هوش بالاتر، تعلق کمتر به همسالان بزه‌کار و عدم سوء مصرف مواد و بزه‌کاری. محققان ویژگی‌های مشترک دیگری را نیز در افراد تاب‌آور بررسی کرده‌اند که عبارتند از: خودمختاری بالاتر، استقلال، همدلی، تعهد به کار، جدیت، مهارت‌های حل مسئله خوب و روابط خوب با همسالان. یکی از ویژگی‌های فردی مؤثر در تاب‌آوری، توانایی ایجاد خودنظم‌دهی یا خودکنترلی است. در مجموع ویژگی‌های شخصیتی همچون خودپنداره مثبت، اجتماعی بودن، هوش، کفایت در کار آموزشی، خودمختاری، عزت نفس، ارتباطات خوب، مهارت‌های حل مسئله و سلامت روانی و جسمانی از جمله عوامل مؤثر بر افزایش تاب‌آوری به شمار می‌رود. از جمله مسائلی که در حوزه عوامل مؤثر بر تاب‌آوری مطرح است، نقش هوش بر تاب‌آوری است. برخی یافته‌ها حکایت از آن دارد که هوش یک عامل تعیین‌کننده تاب‌آوری است و برخی هم خلاف این نظر را تأیید کردند (همایون‌نیا و دیگران، ۱۳۹۳: ۲۵).

یکی از پژوهش‌های مهم در راستای پاسخ به این پرسش و در زمینه ویژگی‌های افراد تاب‌آور، پژوهش ماستن، بست و گارمزی (۱۹۹۰) است که به سه ویژگی بارز در افراد تاب‌آور اشاره داشت، این خصایص عبارتند از: توانایی رشد و پیشرفت با وجود شرایط ناگوار و پرخطر و بروز پیامدهای مثبت پس از تجربه کردن آن‌ها، قابلیت همیشگی در عملکرد تحت فشار روحی و تنش و توانایی بازگشت پس از ضربه روحی ناشی از تجربه موقعیت‌های ناگوار در زندگی (جلیلی و حسینچاری، ۱۳۹۰: ۱۳۳).

در بین همه عوامل و عناصر زمینه‌ساز و پرورش‌دهنده تاب‌آوری، نقش فرایندهای درونی و مربوط به خود را نیز نباید نادیده گرفت. این مطلب در مورد کلیت رفتارها و ویژگی‌های انسانی (اعم از تاب‌آوری) صادق است (جلیلی و حسینچاری، ۱۳۹۰: ۱۳۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند برخی افراد تاب‌آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد بازمی‌گردند و عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها، نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند. در مجموع، افراد تاب‌آور دارای ویژگی‌هایی هستند از جمله این که (لوتانز و آویلو، ۲۰۰۹، به نقل از آخوندی و آقاعلیخانی، ۱۳۹۸: ۱۳۲):

واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند.

زندگی را با معنا می‌دانند.

دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفقی سریع خود با تغییرات بزرگ هستند. برای افزایش تاب‌آوری به مجموعه‌ای از نگرش‌ها و مهارت‌ها نیاز است که در اصطلاح «سخت‌رویی» نامیده می‌شود. سخت‌رویی به افراد کمک می‌کند تا در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواری‌ها را به فرصت‌هایی پُر منفعت تبدیل کنند.

کوباسا و مدی، سخت‌رویی را برای توصیف افرادی به کار برده‌اند که با وجود تجربه حوادث استرس‌زای زندگی، تسلیم عوارض منفی آنها نمی‌شوند. در سخت‌رویی سه مؤلفه «تعهد»، «کنترل» و «چالش طلبی» دخالت دارند.

مقصود از تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه ترجیح دهد حضور خود را در صحنه حفظ کرده، به افراد درگیر در آن موقعیت در برطرف کردن دشواری کمک کند. مقصود از کنترل آن است که فرد به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد.

مقصود از چالش طلبی، آن است که فرد در رویارویی با چالش‌ها به جای مقصر دانستن سرنوشت، در صدد ایجاد فرصت‌هایی برای رشد خود و دیگران باشد. در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سخت‌روییانه افراد باید مهارت‌های حل مسئله و تعامل با دیگران را در خود پرورش دهند (مدی، ۲۰۰۷، به نقل از آخوندی و آقاعلیخانی، ۱۳۹۸: ۱۳۳).

اطلاعات مرتبط با سرسختی عمدتاً از کار روان‌شناسان بالینی با نوجوانانی به دست آمده است که با وجود مصائب^۱ زیاد به موفقیت دست یافته‌اند (ماستن و رید^۲، ۲۰۰۲، به نقل از آخوندی و آقاعلیخانی، ۱۳۹۸: ۱۳۴). سرسختی با انطباق مثبت در مواجهه با خطرات یا مصائب قابل توجه مشخص شده است. این ویژگی با توجه به محیط کار این‌گونه تعریف شده است: «ظرفیت روانی مثبت برای برگشت^۳، جهش^۴ از مصیبت، تعارض، خطا یا حتی تغییر مثبت در جهت پیشرفت که فرد را برای پذیرش مسئولیت آماده می‌کند».

1. adversity

2. Masten & Reed

3. rebound

4. bounce back

بنابراین سرسختی و تاب‌آوری پدیده‌ای است که از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و علی‌رغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷، به نقل از آخوندی و آقاعلی‌خانی، ۱۳۹۸: ۱۳۴).

تاب‌آوری خانواده: پاسخ مثبت خانواده را به مشکلات، تاب‌آوری خانواده می‌گویند. تاب‌آوری خانواده ارکان، ابعاد، منابع و موانع خانواده در مواجهه با مشکلات را مورد مطالعه قرار می‌دهد. مطالعات زیادی وجود دارد که تاب‌آوری خانواده را به عنوان یک ویژگی در نظر گرفته‌اند، با این حال دسته دیگری از مطالعات تاب‌آوری خانواده را به عنوان فرآیند لحاظ کرده‌اند. تاب‌آوری خانواده به توانایی یک خانواده برای مقاومت در برابر ناملایمات، استفاده از نقاط قوت و منابع خود برای عبور از چالش‌ها و حفظ یا بازیابی عملکرد مناسب اشاره دارد (مقدسی، ۱۴۰۳: سایت خانه تاب‌آوری).

تاب‌آوری خانواده از حفظ عملکردهای اصلی خانواده و توانایی ترمیم و بازسازی در صورت بروز سانحه و فراتر از آن از رشد و توسعه خانواده می‌گوید. در این روند ظرفیت‌های سه گانه جذب یا کنارآمدن، سازگاری یا انطباق و تغییر یا تحول در کنار مجموعه‌ای عوامل اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، تربیتی و ژنتیکی مد نظر قرار می‌گیرد. تاب‌آوری خانواده یک فرایند پویا و پیچیده است که شامل عوامل متعددی مانند ویژگی‌های فردی اعضای خانواده، روابط درون خانواده، حمایت اجتماعی و منابع موجود در جامعه می‌شود. تاب‌آوری خانواده به معنای مقاومت در برابر فشارهای زندگی و توانایی بازیابی پس از مواجهه با مشکلات است. خانواده‌های تاب‌آور قادر هستند با چالش‌ها سازگار شوند، از آنها درس بگیرند و در نهایت قوی‌تر از قبل بیرون بیایند. این خانواده‌ها معمولاً دارای ویژگی‌هایی مانند انعطاف‌پذیری، حمایت متقابل، حل مسئله مؤثر و نگرش مثبت به زندگی هستند (بیگدلی، ۱۴۰۴، سایت سیوپلیکا).

تاب‌آوری خانواده نقش مهمی در سلامت و بهزیستی اعضای خانواده ایفا می‌کند. خانواده‌های تاب‌آور قادر هستند با چالش‌های زندگی به شیوه‌ای سازنده مواجه شوند و از آنها به عنوان فرصتی برای رشد و تقویت روابط استفاده کنند. این خانواده‌ها معمولاً دارای سطح بالاتری از سلامت روانی و جسمی هستند و احتمال بروز مشکلات در آنها کمتر

است. تاب‌آوری خانواده می‌تواند به عنوان یک عامل محافظت‌کننده در برابر آسیب‌های اجتماعی عمل کند. خانواده‌های تاب‌آور قادر هستند فرزندان خود را در برابر خطرات اجتماعی مانند اعتیاد، خشونت و انحرافات رفتاری محافظت کنند و آنها را به سمت مسیرهای مثبت هدایت کنند.

هر خانواده در هر مرحله از زندگی، بحران‌ها، درگیری‌ها و نیازهای سازگاری ویژه‌ای دارد. مفهوم تاب‌آوری خانواده نیز به معنای توانایی خانواده برای مواجهه با تغییرات در موقعیت‌های بحرانی، توانایی احیای مجدد و کسب تعادل پس از بحران است و شامل مؤلفه‌های ارتباط خانوادگی و حل مسأله، بهره‌مندی از منابع اقتصادی و اجتماعی، حفظ یک چشم‌انداز مثبت، پیوند خانوادگی، معنویت خانواده و توانایی ایجاد معنا برای مشکلات است. واژه تاب‌آوری خانواده به فرایندهای انطباقی و مقابله‌ای خانواده به عنوان یک واحد کارکردی اشاره دارد در شرایط آسیب‌زا به خصوص آسیب‌های عودکننده پیچیده و پیش‌رونده، کارکرد خانواده و شبکه‌های حیاتی وابسته بدان، ممکن است از هم گسیخته شوند، همچنان که این امر با زندگی در جنگ و نواحی پر تعارض تجربه شده است. تاب‌آوری خانواده یک چارچوب نظری برای فهم ظرفیت خانواده‌ها در مواجهه شدن با بحران‌ها، چالش‌ها، ناراحتی‌ها، حل موفقیت‌آمیز آنها و سازگاری را فراهم می‌کند. وقتی یک بحران یا استرس وارد می‌شود، خانواده‌ها سعی می‌کنند بین نیازها و ظرفیت‌هایشان تعادل برقرارکنند (عیسی‌نژاد و حیدریان، ۱۳۹۹: ۴۱۱).

موفقیت سازمانی: موفقیت سازمانی عبارتست از کسب اهداف سازمانی بر مبنای اثربخشی لازم در سازمان. موفقیت سازمانی هدف اصلی سازمان است. هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان دلیل وجودی هر سازمان است و موفقیت سازمانی عبارتست از دستیابی به ترفیعات بلندمدت و مستمر سازمان‌ها در ایفای مأموریت‌ها و مسئولیت‌ها. عوامل تسهیل‌کننده دستیابی به موفقیت سازمانی شامل ویژگی‌های مدیریت، سبک مدیریت، ریسک‌پذیری مدیران، مدیریت مؤثر هزینه‌ها، ارتباطات مناسب مدیران، برنامه‌ریزی مدیران، نظارت مؤثر، ایجاد انگیزه برای کارکنان، تیم‌سازی، سیستم استخدامی کارمند، آموزش مؤثر کارکنان، وجود واحد تحقیق و توسعه در سازمان. عوامل بحرانی موفقیت، تعداد محدودی از عوامل مختلف هستند که در راه موفقیت سازمان و دستیابی به اهداف استراتژیک به عنوان

گلوگاه یا عوامل بحرانی شناسایی می‌شوند و در صورتی که سازمان بتواند این گلوگاه‌ها را با انجام تمهیداتی مرتفع سازد و یا موارد بحرانی و بحران‌ساز را تحت کنترل درآورد؛ می‌تواند از دستیابی به موفقیت سازمانی و مزیت‌های رقابتی که در نتیجه دستیابی به اهداف سازمانی به دست می‌آید، اطمینان حاصل کند (بابایی نژاد و شمس‌الدینی، ۱۴۰۰: ۱۱).

موفقیت سازمانی را می‌توان مجموعه‌ای از عواملی دانست که منجر به موفقیت یک سازمان در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده خود می‌شود.

موفقیت سازمانی نیز مانند موفقیت در زندگی، موفقیت در کسب و کار و موفقیت در هر زمینه دیگری دارای اصولی است.

اگر یک سازمان را مانند یک ساعت در نظر بگیریم، برای اینکه بتواند کار خود را به بهترین نحو و بدون وقفه انجام دهد، نیازمند مجموعه‌ای از عوامل است که به صورت هماهنگ در راستای هدفی خاص فعالیت کنند. برای دستیابی به موفقیت سازمانی، هر سازمان به پنج فاکتور مهم نیاز دارد که در ادامه مطرح می‌شود (یاوریان، ۹۷، سایت یاوران).

عوامل موفقیت سازمانی



۱- **اهداف سازمان:** هدف مهم‌ترین عامل در موفقیت سازمانی است. این هدف است که مشخص می‌کند مسیر آینده یک سازمان به چه سمت خواهد بود. در واقع می‌توان هدف را مانند جاده‌ای ترسیم کرد که باعث موفقیت و یا عدم موفقیت یک سازمان می‌شود. از همین رو است که یکی از مهارت‌های کلیدی مدیران سازمان‌ها مهارت هدف‌گذاری است. آنها باید بتوانند اهداف کلی سازمان خود را به صورت شفاف و قابل اندازه‌گیری مشخص کنند. از آنجا که هدف سازمان رسیدن به وضعیت مطلوبی است که یک

سازمان قصد رسیدن به آن را دارد، مدیران ارشد سازمان‌ها باید بتوانند با تعیین راهبردهای مناسب و ایجاد محیط مطلوب برای دسترسی به این راهبرد رسیدن به این مهم و موفقیت سازمانی را ممکن کنند.

به بیانی دیگر اهداف را می‌توان مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای یک سازمان دانست که در پاسخ به سه سؤال کجا هستیم؟ به کجا می‌رویم؟ و برای رسیدن به این هدف باید چه کنیم؟ داده می‌شود. برای هدف‌گذاری صحیح، اطلاع از مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای یک سازمان ضروری است.

نکته حائز اهمیت در هدف‌گذاری سازمان‌ها این است که اهداف واقع‌بینانه باشند. از جمله ویژگی‌های دیگری که یک هدف سازمانی خوب باید داشته باشد آن است که روشن و واضح باشد. هدف باید برای همه ذینفعان سودمند بوده و قابلیت انعطاف‌پذیری داشته باشد. علاوه بر آن هدف نباید یک مسئله کلی باشد بلکه باید قابل اندازه‌گیری باشد. در مجموع رعایت این نکات است که گام اساسی برای موفقیت سازمانی برداشته می‌شود.

۲- منابع انسانی (کارکنان): شاید منابع انسانی را بتوان مهم‌ترین رکن یک سازمان دانست. اگر در یک سازمان کارکنان و منابع انسانی وجود نداشته باشند؛ سازمان نمی‌تواند به اهداف خود و موفقیت سازمانی برسد. تریسی در واژه‌نامه منابع انسانی، منابع انسانی را به عنوان افرادی که کار می‌کنند و سازمان را به فعالیت می‌اندازند تعریف می‌کند.

منابع انسانی که شامل کارکنان یک شرکت، مؤسسه و یا سازمان است؛ بخش مهمی از مباحث مدیریت سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد. در واقع یکی از پایه‌های موفقیت یک سازمان منابع انسانی آن سازمان است که به دلیل اهمیت فراوان این موضوع رشته دانشگاهی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی در بسیاری از دانشگاه‌های معتبر جهان تشکیل شده است. بر اساس آنچه تحقیقات نشان داده است، یک مدیر منابع انسانی باید شش فعالیت کلیدی در ارتباط با کارکنان خود انجام دهد تا منابع انسانی باعث موفقیت سازمانی شود. این شش فعالیت عبارتند از:

۱- مدیریت مؤثر افراد

۲- ارزیابی عملکرد منابع انسانی

۳- توسعه مواردی که باعث ارتقای عملکرد فردی و موفقیت سازمانی می‌شود.

۴- افزایش خلاقیت و نوآوری برای افزایش رقابت و موفقیت سازمانی

۵- اعمال رویکردهای نوآورانه در طراحی استراتژی برنامه‌ریزی و توسعه حرفه‌ای بین سازمانی

۶- مدیریت پیاده‌سازی و ادغام فناوری از طریق آموزش ارتباط و بهبودی منابع انسانی در عصر حاضر نیروی انسانی متخصص و کارآمد آن چنان اهمیت دارد که تمام سازمان‌ها و شرکت‌ها در سرتاسر جهان می‌کوشند تا کارکنان خود را به صورت متخصص و متعهد کارآمد کنند و با افزایش آگاهی آنها، تا حد امکان از خروج آنها از سازمان جلوگیری کنند. چرا که به مراتب استخدام یک نیروی انسانی جدید هزینه‌های بالاتری را برای سازمان به همراه خواهد داشت.

۳- **منابع مالی (مادی):** منابع مالی و مادی را می‌توان مجموعه‌ای از تجهیزات و هزینه دانست که برای پرداخت هزینه‌های سازمان از جمله پرداخت حقوق کارکنان مصرف می‌شود. مدیریت صحیح منابع مالی در نهایت منجر به بهبود عملکرد و موفقیت سازمانی می‌شود.

مدیریت صحیح منابع مالی در یک سازمان دارای اهمیت زیادی است؛ به‌طوری که اگر این مدیریت صحیح انجام نشود؛ ممکن است باعث ایجاد نارضایتی در مشتریان و حتی کارکنان یک سازمان شود که در نتیجه می‌تواند ضربات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد کند؛ به‌طوری که می‌توان یکی از اصلی‌ترین دلایل شکست سازمان‌ها و کسب و کارها را عدم موفقیت در مدیریت جریان نقدینگی دانست.

۴- **مشتری:** معمولاً مشتری به افراد خارج از سازمان اطلاق می‌شود که در ازای پرداخت هزینه، کالاها و یا خدماتی را از سازمان خریداری می‌کنند. مشتری در موفقیت سازمانی دارای نقش کلیدی است. آنچنان که پیتز دراکر سال‌ها قبل در اهمیت مشتری گفته است که: هدف اصلی کسب و کارها باید به دست آوردن و نگهداری مشتری باشد.

برای جذب مشتری سازمان‌ها معمولاً از بازاریابی استفاده می‌کنند. آنچه باید در بازاریابی و جذب مشتریان، سازمان‌ها مورد توجه قرار دهند؛ این است که به مشتریان خود خدمات و یا کالاهایی بدهند که آنها نیاز دارند؛ نه چیزی که خود سازمان‌ها به دنبال آن

هستند. برای موفقیت سازمانی در جذب مشتری، باید آن سازمان به اصل افزایش وفاداری مشتری توجه کند. برای افزایش وفاداری مشتری راهکارهای زیادی وجود دارد که سازمان‌ها می‌توانند با انجام آنها مشتریان وفادار خود را نگه دارند؛ چرا که هزینه نگهداری مشتریان فعلی یک سازمان تقریباً ۷ برابر کمتر از جذب یک مشتری جدید است. کلید ایجاد مشتریان وفادار و موفقیت سازمانی را می‌توان راضی نگه داشتن مشتریان دانست. یک سازمان باید در مشتریان خود به‌گونه‌ای احساس رضایت ایجاد کند که آنها به این نتیجه برسند که برای سازمان حائز اهمیت هستند.

۵- فرایندها و عملیات: فرایند و عملیات را می‌توان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقداماتی دانست که کارکنان یک سازمان برای دستیابی به اهداف ترسیم شده آن سازمان انجام می‌دهند. عملیات سازمان آن‌چنان با یک سازمان عجین شده است که انجام درست و یا نادرست آن می‌تواند یک عامل مهم و کلیدی در شکست یا موفقیت سازمانی شود. عملکرد مؤثر و صحیح کارکنان یک سازمان باعث می‌شود که همان ارزشی که سازمان به دنبال آن است ایجاد شود.

به‌طور کلی می‌توان گفت برای دستیابی به موفقیت سازمانی باید عوامل مطرح شده در راستای یکدیگر، به‌طور صحیح انجام شود. به عبارت دیگر انجام صحیح چند مورد از موارد بالا، به تنهایی منجر به موفقیت سازمانی نمی‌شود؛ بلکه نقص در هر یک از عوامل مطرح شده ممکن است، باعث شکست و نابودی یک سازمان شود.

موفقیت سازمان عبارت است از دستیابی به توفیقات بلندمدت و مستمر سازمان‌ها در ایفاء مأموریت‌ها و مسئولیت‌ها. در حقیقت یکی از اهداف اصلی هر سازمانی، دستیابی به موفقیت است. برای رسیدن به این هدف، راهی جز توسل به نوعی دیدگاه سیستمی، بومی و کاربردی وجود ندارد (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۶).

سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

جاسوسی، خبرچینی و درنهایت، افرادی با توانایی‌های فوق‌العاده و دسترسی به ابزارهای ویژه که کارهای خارق‌العاده می‌کنند، در نزد عموم مردم از مصادیق اطلاعات به شمار می‌روند. بخشی از این برداشت به داستان نویسان متبحر و قسمتی دیگر به جلوه‌آفرینی‌های سینمایی به‌خصوص هالیوود باز می‌گردد. اگرچه فعالیت‌هایی این

چنین در دنیای اطلاعات تا حدودی عاری از تصور نیست، این برداشت فقط بخشی از واقعیت اطلاعات را نمایش می‌دهد، در حالی که مفهوم و کارکرد اطلاعات بسیار فراتر و گسترده‌تر است (میرمحمدی و سالارکیا، ۱۳۹۹: ۲۴).

در ادبیات اطلاعات، به سازمان‌هایی که فعالیت اطلاعاتی انجام می‌دهند، سازمان اطلاعاتی گفته می‌شود. یکی از ویژگی‌های بارز سازمان‌های اطلاعات، پنهانکاری است. بسیار از روش‌های عملیاتی این سازمان‌ها، نظیر استفاده عوامل مخفی یا قوانین سفت و سخت درباره دسترسی به اخبار از این ضرورت نشأت می‌گیرند. از آنجا که سازمان‌های اطلاعاتی به منظور افزایش توانایی خود برای پنهانکاری سازمان‌دهی می‌شوند، ممکن است علاوه بر وظایف کسب یا محدود نمودن دسترسی به اخبار، مسئولیت انجام اقدام پنهان یا عملیات ویژه جهت پیشبرد مستقیم تر اهداف سیاسی نیز به عهده‌ی آنها گذارده شود (شولسکی، ۱۳۸۱، به نقل از میرمحمدی و سالارکیا، ۱۳۹۹: ۴۵).

بنابراین، می‌توان سازمان‌های اطلاعاتی را در تعریفی که جامع و مانع باشد به این صورت تعریف کرد: «سازمان‌های اطلاعاتی، ساختارهایی دولتی هستند که با مبادرت ورزیدن به یک یا مجموعه‌ای از کارکردهای چهارگانه اطلاعات (جمع‌آوری، بررسی، اقدام پنهان و ضد اطلاعات) به تولید محصول اطلاعاتی اقدام می‌نمایند (میرمحمدی و سالارکیا، ۱۳۹۹: ۴۵).

دلایل وجودی سازمان‌های اطلاعاتی

به طور کلی، سازمان‌های اطلاعاتی به چهار علت عمده به وجود آمده‌اند: (لونتال، ۱۳۸۷، به نقل از میرمحمدی و سالارکیا، ۱۳۹۹: ۴۵).

جلوگیری از غافلگیری راهبردی

مهم‌ترین علت ایجاد سازمان‌های اطلاعاتی، جلوگیری از غافلگیری راهبردی با اعلام هشدار به موقع است. طی یک صد سال گذشته، بسیاری از کشورها در معرض تهاجم در اشکال گوناگون که بارزترین شکل آن، حمله نظامی بوده است قرار گرفته و در موارد متعدد از آمادگی لازم برای مقابله با آنها برخوردار نبوده‌اند. نمونه بارز آن، حمله غافلگیرانه عراق به حکومت نوپای ج.ا.ایران در غیاب سازمان‌های کارآمد و منسجم اطلاعاتی در سال ۱۳۵۹

بود. از نمونه‌های دیگر می‌توان به حمله غافلگیرانه‌ی ژاپن به ایالات متحده در سال ۱۹۴۱ در پرل هاربر و یا حمله غافلگیرانه مصر و سوریه به رژیم اشغالگر قدس در سال ۱۹۷۳ اشاره کرد (میرمحمدی و سالارکيا، ۱۳۹۹: ۴۵).

تأمین کارشناسی بلند مدت

در نظام‌های مردم‌سالار، مدت خدمت سیاست‌گذارانی که در رأس دولت قرار می‌گیرند محدود است. رئیس‌جمهور در ج.ا. ایران برای مدت چهار سال و در نهایت برای دو دوره انتخاب می‌شود. این میزان ممکن است برای مدیران پایین‌تر کمتر از این میزان باشد؛ به همین علت، غیرممکن است که سیاست‌گذاران ارشد در تمامی موضوعات پیش‌رو، مهارت و تجربه‌ی کافی داشته باشند، به ویژه آنکه تغییرات مردم‌سالارانه در نظام‌های سیاسی منجر به کاهش آگاهی تاریخی مدیران ارشد ملی از حوزه مسئولیت و مدیریتشان می‌گردد (همان: ۴۷).

اما از آنجا که کارشناسان اطلاعاتی از ثبات شغلی نسبی بلندمدت برخوردارند، سازمان‌های اطلاعاتی ملی مستقل در هنگام تغییر مردم‌سالارانه مدیران و سیاست‌گذاران ارشد با ارائه‌ی مشاوره‌های سیاست‌گذارانه به مدیران جدید، شکاف تجربی و شناختی میان مدیران جدید و سابق را پوشش می‌دهند؛ به همین سبب، در سطح کارشناسی سازمان‌های اطلاعاتی، انتصابات سیاسی محدود می‌شوند. در واقع جامعه اطلاعاتی بخشی از نظام اداری دائمی است، در حالی که سیاستمداران نقش موقتی دارند (همان).

پشتیبانی از روند سیاست‌گذاری

سیاست‌گذاران در همه موضوعات به اطلاعات دقیق، صریح و به موقع نیازمندند تا امکان تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف را برای آنان تسهیل نماید. در حقیقت، اطلاعات به منزله‌ی، قطب‌نمایی برای سیاست‌گذاران در مقام ناخدای کشتی امنیت ملی به شمار می‌رود تا از این طریق، کشتی امنیت ملی را در دریای پرتلاطم بین‌الملل به سلامت به سرمنزل مقصود رهنمون سازد (همان).

حفاظت از پنهان ماندن روش‌ها، نیازمندی‌ها و اطلاعات

همان‌گونه که گفته شد، پنهانکاری ویژگی ذاتی و هستی‌شناختی اطلاعات است. لذا این نهادها در میان سایر نهادهای ملی، بیشترین مهارت و توانایی را در طراحی رویه‌های پنهانکاری ملی دارند. همان‌طوری که ما به دانستن اطلاعات پنهان دیگران نیاز داریم، کشورهای دیگر نیز تلاش‌های وسیعی را برای دسترسی به اطلاعات و داده‌های حساس ما در دستور کار خود دارند. حفظ اطلاعات حساس خودی در برابر تهاجم اطلاعاتی دیگران، یکی از ضرورت‌های موفقیت در رقابت با بازیگران بین‌المللی است. نهادهای اطلاعاتی به علت داشتن تخصص بالا در پنهانکاری، وظیفه‌ی حفاظت از گنجینه‌ی اسرار ملی را بر عهده دارند (همان: ۴۷).

گونه‌های کلی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

بر اساس الگوهای تجربه شده دولت‌های لیبرال غربی و دول سوسیالیست شرقی و نیز سایر کشورهای جهان، می‌توان سه دسته کلی از اعضای جامعه اطلاعاتی را از هم تفکیک کرد (نادی و خلیلی، ۱۳۹۵: ۶۳).

۱- دستگاه‌های اطلاعاتی: این‌گونه سازمان‌ها تشکیلاتی هستند که در راستای دست‌یابی به اهداف سیاست خارجی کشور متبوع خود، در قالب سازوکارهای رسمی و غیررسمی، وظیفه انجام تمامی اقدام‌های اطلاعاتی و عملیات پنهانی را بر عهده دارند (همان). این نوع سازمان‌ها طیف وسیعی از اقدام‌ها، از جمع‌آوری اخبار و اطلاعات گرفته تا انجام انواع عملیات پنهان و اقدام‌های ویژه، نظیر عملیات روانی- فرهنگی، سیاسی- نظامی و تجاری و اقتصادی را تحت پوشش‌ها و محمل‌های مختلف انجام می‌دهند (همان).

این‌گونه سازمان‌ها خود به دو دسته مشخص‌تر قابل تقسیم هستند.

الف) سازمان‌های اطلاعاتی چند سویه

این نوع از سازمان‌ها که به دنبال اهداف متنوعی هستند، گستره فعالیت متنوعی را به خود اختصاص می‌دهند. جمع‌آوری اخبار و اطلاعات و جاسوسی، انجام فعالیت‌های زیرزمینی و پنهان، پژوهش در حوزه مسایل سیاسی و امنیتی نظیر جنگ روانی، اقدام‌های فرهنگی، ایجاد ناآرامی، شورش، کودتا، اعتراضات داخلی، ترور، آدم‌ربایی، گروگان‌گیری

و...، در قالب اقدام‌های پنهان و عملیات ویژه، از جمله فعالیت‌هایی هستند که سازمان‌های نوع اول به آنها دست می‌یازند؛ به عنوان نمونه، سازمان‌هایی مانند CIA، MI6، BND، MOSSAD به ترتیب سازمان‌های اطلاعات خارجی (چند سویه) کشورهای آمریکا، انگلستان، آلمان و رژیم صهیونیستی را تشکیل می‌دهند (همان: ۶۴).

ب) سازمان‌های اطلاعاتی ویژه

برخلاف نوع اول، این‌گونه سازمان‌ها معمولاً برای هدف یا اهدافی محدود و خاص تأسیس و به کار گرفته می‌شوند و بخشی محدود اما جهت‌یافته و گراشی از نیازمندی‌های اطلاعات خارجی کشور را تأمین می‌کنند. سازمان اطلاعات ارتش‌های جهان، مانند DIA در آمریکا، GRU در شوروی سابق DIS در انگلستان AMAN در رژیم صهیونیستی، از این جمله‌اند (همان).

البته ارتش کشورهای جهان علاوه بر سازمان اطلاعات نظامی تحت نظر فرماندهی کل ارتش، خود در هر کدام از نیروهای چندگانه نظامی نیز دستگاه اطلاعات خاصی را به خدمت می‌گیرند که هماهنگ و تحت نظارت اطلاعات نظامی کشور فعالیت می‌کنند. برخی کشورها سازمان‌های دیگری را برای رفع نیازمندی‌های خاص اطلاعاتی خود تأسیس کرده‌اند. به عنوان نمونه اداره اطلاعات انرژی اتمی، یا اداره اطلاعات خزانه‌داری در آمریکا، به ترتیب در پی کسب اطلاعات مربوط به انرژی هسته‌ای و توان اتمی کشورهای هدف و نیز کسب اطلاعات تجاری و اقتصادی و مالی سایر کشورها می‌باشند (همان).

۲- سازمان‌های امنیتی (حفاظتی): عبارتند از تشکیلاتی که به عنوان تشکیلات اجرایی تأمین امنیت (پلیس سیاسی-امنیتی)، مسئولیت کشف، تحقیق، پیشگیری، کنترل، پیگیری و مقابله و خنثی نمودن فعالیت‌ها و اقدام‌های پنهانی و خصمانه نیروهای مخالف داخلی یا عناصر نفوذی و عوامل سازمان‌های اطلاعاتی و مأموران بیگانه را به منظور صیانت از امنیت ملی و حفظ اسرار، اشخاص و تأسیسات حیاتی کشور، بر عهده دارند (همان).

۳- سازمان‌های مختلط

در کنار دو دسته کلی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، به نوع سوم از این سازمان‌ها برمی‌خوریم که تحت عنوان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی مختلط نامیده می‌شوند. این نوع تشکیلات، مجموعه‌ای از اهداف و وظایف عام و خاص در بسیاری از حوزه‌های

داخلی و خارجی نیازمندی‌های اطلاعاتی و امنیتی را در مدار مسئولیت خود قرار می‌دهند. دستیابی به اهداف اطلاعات خارجی چندسویه و بعضاً نظامی، حضور و فعالیت در امنیت داخلی و حفاظت از حوزه‌های خاص و اعمال قدرت گوناگون برای رسیدن به اهداف مزبور، از جمله خصوصیات این سازمان‌هاست. از جمله نمونه‌های این دسته سازمان‌ها هم اطلاعات خارجی و هم امنیت داخلی را در قالب یک تشکیلات واحد جمع کرده باشند، می‌توان به کمیته امنیت فدرال KGB در اتحاد شوروی سابق، سازمان ساواک در رژیم پهلوی یا سازمان اطلاعات و امنیت کشورهای امارات اتحاد شوروی در سال‌های حاکمیت و حیات آنها اشاره کرد؛ به عنوان نمونه، در اتحاد شوروی سابق، سازمان KGB تمامی اهداف اطلاعات خارجی و امنیت داخلی را در خود جمع کرده بود. حتی مسئولیت ضد اطلاعات ارتش سرخ را هم یکی از ادارات مستقل KGB بر عهده داشت و اداره کل اطلاعات ارتش شوروی (GRU)، فقط مسئول کسب اطلاعات راهبردی نظامی و رزمی بود. در این نوع کشورها تنوع و تفکیک موجود در ساختار جامعه اطلاعاتی کشورهای غربی به ندرت به چشم می‌خورد و معمولاً تعداد معدودی سازمان‌های اطلاعاتی (خصوصاً در الگوی بلوک شرق)، متصدی امور اطلاعاتی و امنیتی هستند. ساخت سیاسی حاکم بر کشور، محیط سیاسی-ارزشی جامعه، درجه پیشرفت و توسعه یافتگی سیاست و جامعه، ملاحظات حاکم بر مدیریت سیاسی کشور، سطح فرهنگی سیاسی مردم، ملاحظات فنی و تاریخی، از جمله عوامل ایجاد و به‌کارگیری این‌گونه جامعه اطلاعاتی است (همان: ۶۵).

چهارچوب نظری تحقیق

الگوی تاب‌آوری خانواده والش Walsh Family Resilience Model

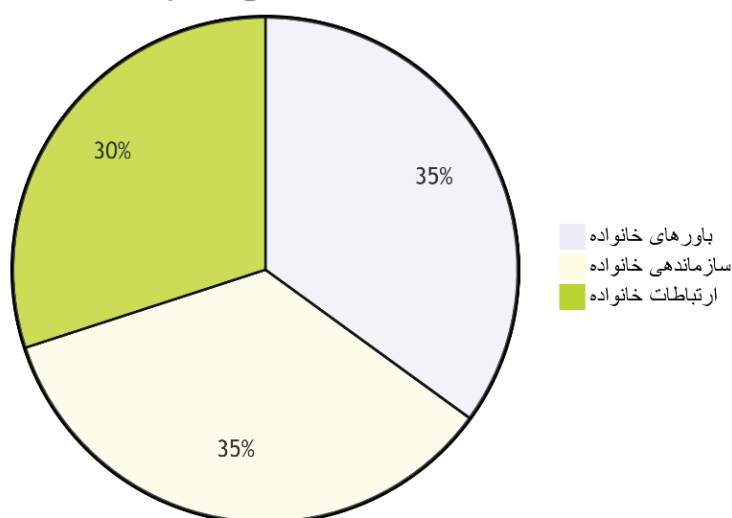
برای تاب‌آوری خانواده الگوهای مختلفی وجود دارد که در این مقاله از مدل والش استفاده خواهد شد. فرانسیس والش (۲۰۱۶) مدل تاب‌آوری خانواده را به عنوان یک چارچوب سیستمی ارائه کرد که بر سه حوزه کلیدی تمرکز دارد. الگوی والش مثل یک «جعبه ابزار» برای خانواده‌هاست که به آنها کمک می‌کند در شرایط سخت (مثل مشکلات مالی، بیماری، استرس شغلی) نه تنها آسیب نبینند، بلکه قوی‌تر هم بشوند. این مدل سه بخش اصلی دارد:

۱. باورهای مشترک (باورهای خانواده یا ذهنیت اعضا یا نظام باورهای خانواده)

۲. انعطاف‌پذیری نقش‌ها (سازماندهی خانواده)

۳. حل مسئله جمعی (ارتباطات خانواده)

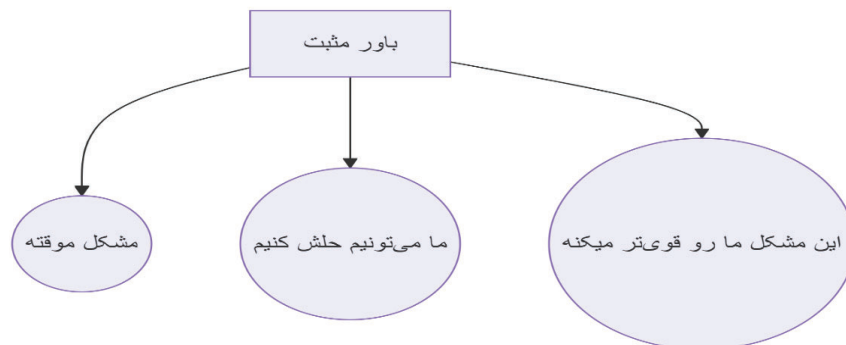
سه بخش اصلی مدل والش



۱- باورهای مشترک (باورهای خانواده یا ذهنیت اعضا یا نظام باورهای خانواده):

خانواده‌های تاب‌آور مشکلات را فرصتی برای رشد می‌دانند؛ به عنوان مثال پژوهش Walsh (۲۰۲۰) نشان داد خانواده‌هایی که باور «ما می‌توانیم از پس این بحران برآیم» داشتند، ۵۰٪ کمتر دچار فرسودگی شغلی شدند.

- معنا بخشی به بحران‌ها: تفسیر مثبت از مشکلات، تفسیر چالش‌ها به عنوان فرصت رشد؛ مثال: خانواده‌ای که نقل مکان شغلی را فرصتی برای تجربه جدید می‌داند.
- امیدواری و خوش‌بینی: باور به امکان تغییر شرایط، تمرکز بر راه حل‌ها به جای مشکلات. مثال: برنامه‌ریزی برای آینده پس از دست دادن شغل
- باورهای معنوی و فرهنگی: استفاده از منابع معنوی، استفاده از باورهای مذهبی. مثال: توکل در فرهنگ اسلامی- ایرانی



مثال: وقتی پدر شغلش را از دست می‌دهد، خانواده به جای ناامیدی می‌گوید: «این فرصتی برای شغل بهتر است»

۲. انعطاف‌پذیری نقش‌ها (سازماندهی خانواده یا نحوه چیدمان نقش‌ها): توانایی

تغییر نقش‌ها در شرایط بحرانی؛ مثلاً وقتی مادر به جای پدر نان‌آور می‌شود یا وقتی مادر بیمار می‌شود، پدر آشپزی می‌کند و بچه‌ها در نظافت کمک می‌کنند.

- انعطاف‌پذیری در ساختار نقش‌ها: توانایی تغییر نقش‌ها تغییر نقش‌ها در شرایط بحران؛ مثال: وقتی پدر بیکار می‌شود، مادر شغل نیمه‌وقت پیدا می‌کند.
- ارتباطات شفاف: توزیع مناسب قدرت، توزیع مناسب اختیارات؛ مثال: مشارکت نوجوانان در تصمیم‌گیری‌های مالی.
- مرزهای سالم بین اعضا: تعادل بین پیوستگی و استقلال، تعادل بین استقلال و وابستگی؛ مثال: احترام به حریم شخصی اعضا.

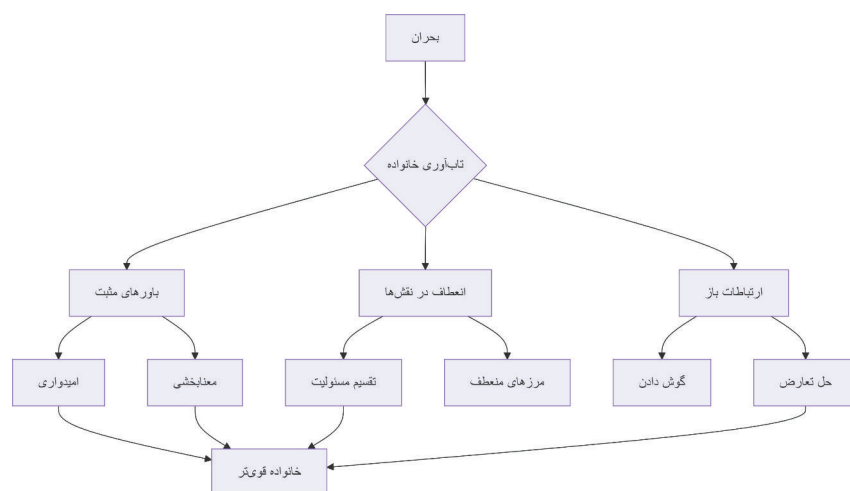
۳. حل مسئله جمعی (ارتباطات خانواده یا چرخه ارتباطات سالم): خانواده‌های

تاب‌آور از راهبردهای مشارکتی استفاده می‌کنند.

- شفافیت: تنظیم هیجانات، بیان صادقانه نیازها و احساسات، گفتگوی باز درباره مشکلات مالی.
- گوش دادن فعال: حل مسئله مشارکتی، درک متقابل، درک عمیق تجارب دیگران؛ مثال: توجه به نگرانی‌های فرزندان درباره تغییر مدرسه.

- مدیریت تعارض: همدلی و حمایت متقابل، حل سازنده اختلافات، حل اختلافات بدون خشونت؛ مثال: استفاده از میانجی‌گری در مشاجرات.

خانواده غیرتاب‌آور	خانواده تاب‌آور	راهبرد
فردی	مشترک	تصمیم‌گیری
پرخاشگری	گفت‌وگوی سازنده	مدیریت تعارض



مثال عملی ۱

- مشکل: اخراج پدر از کار
- باور: این آزمون خداست
- سازماندهی: مادر شغل نیمه وقت گرفت
- ارتباطات: هفته‌ای دو بار جلسه خانوادگی
- نتیجه: پس از ۶ ماه، پدر شغل بهتر پیدا کرد.

مثال عملی ۲

- خانواده‌ای با فشارهای شغلی پدر (ساعات کار طولانی):
- نظام باورها: این دوره موقتی است.
- سازماندهی: مادر مسئولیت بیشتر خانه را می‌پذیرد.

- ارتباطات: جلسات هفتگی برای بررسی وضعیت

تفاوت‌های فرهنگی در کاربرد مدل

خانواده‌های ایرانی: ۱- تأکید بیشتر بر باورهای معنوی ۲- نقش پررنگ خانواده گسترده

۳- اهمیت احترام به سلسله مراتب

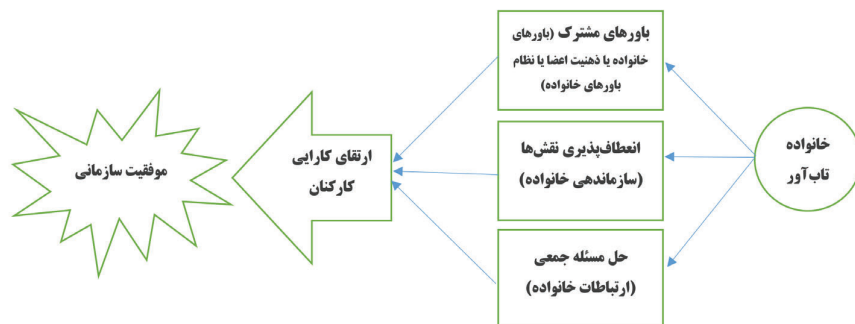
خانواده‌های غربی: ۱- استقلال بیشتر اعضا ۲- نقش انعطاف‌پذیرتر جنسیتی ۳-

مرزهای مشخص‌تر بین افراد

روش پژوهش و گردآوری اطلاعات: این پژوهش با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی انجام شده است. همچنین از امکانات کتابخانه‌ای و میدانی (مصاحبه) به عنوان روش گردآوری اطلاعات استفاده شده است. رویکرد پژوهش نیز کیفی است.

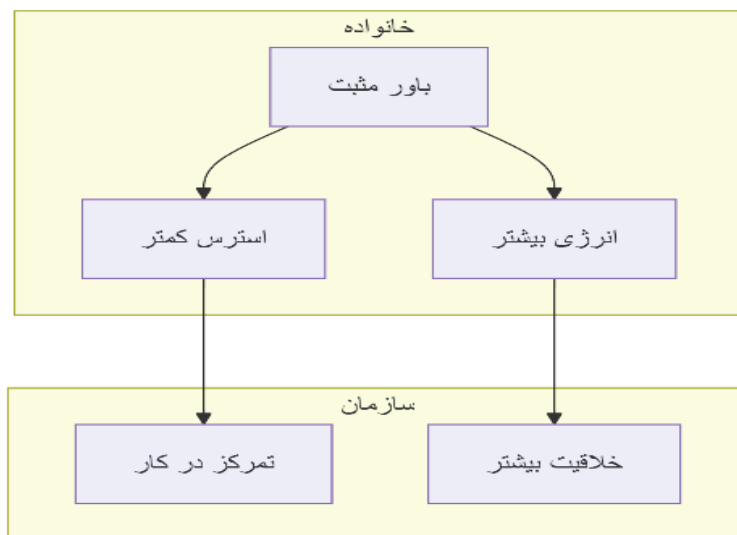
جامعه آماری: جامعه آماری پژوهش را تعداد ۱۰ نفر از صاحب‌نظران سازمان‌های امنیتی در حوزه مدیریت و روان‌شناسی تشکیل می‌دهند که مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: پس از جمع‌آوری داده‌ها نسبت به کدگذاری و تحلیل داده‌ها اقدام شد که مشخص گردید سه بعد تاب‌آوری خانواده الگوی والش با تأثیرگذاری بر روی کارایی کارکنان در موفقیت سازمانی سازمانهای امنیتی نقش دارد.

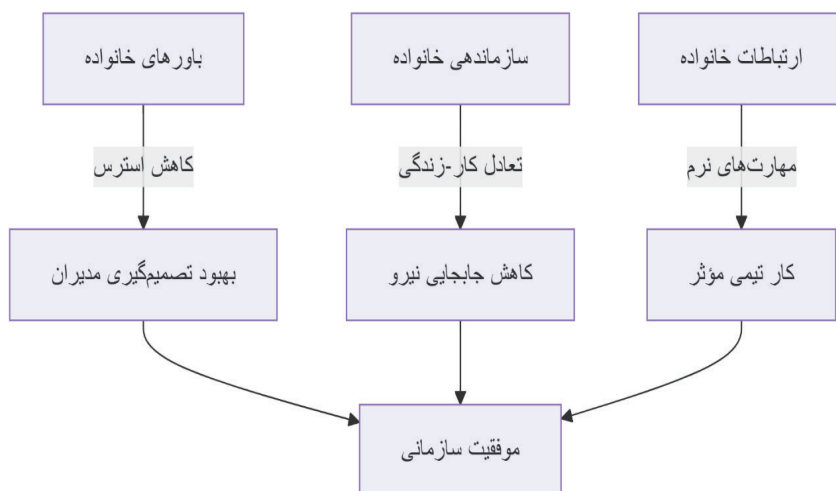


هرکدام از ابعاد خانواده تاب‌آور با سازوکاری جداگانه بر روی کارایی کارکنان تأثیر می‌گذارد به عنوان مثال نقش بعد باورهای مشترک (باورهای خانواده یا ذهنیت اعضا یا نظام باورهای خانواده در موفقیت سازمانی) به این نحو است که باورهای مثبت با ایجاد

انرژی بیشتر باعث خلاقیت بیشتر و با کاهش استرس باعث تمرکز بیشتر در کار شده و نهایت باعث افزایش کارایی کارکنان و موفقیت سازمانی می‌گردد.



عوامل واسطه‌ای بین ابعاد تاب‌آوری و موفقیت سازمانی



نتیجه‌گیری

ابعاد تاب‌آوری خانواده با تأثیر بر روی عوامل واسطه‌ای به شرح زیر در موفقیت سازمانی نقش ایفا می‌نماید:

۱- نظام باورهای خانواده در صورتی که مثبت باشد با کاهش استرس کارکنان و مدیران باعث آزاد شدن منابع شناختی آنان شده و منابع شناختی محدود آنان را برای تصمیم‌گیری بهتر مصرف می‌نماید که تصمیمات درست نیز به نوبه خود منجر به موفقیت سازمانی می‌گردد. از انواع باورهای مثبت می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

الف) باورهای کارآمدی جمعی: یعنی اینکه ما به کارآمدی خودمان و اینکه توانایی عبور از چالش‌ها را داریم؛ باور داشته باشیم؛ به عنوان مثال «ما به عنوان یک خانواده می‌توانیم از پس این چالش برآییم» این باور باعث افزایش تاب‌آوری در برابر شکست‌های پروژه‌ای خواهد شد.

ب) باورهای معنا بخشی: یعنی اینکه در سختی‌های زندگی معنای جدیدی بیابیم؛ به عنوان مثال «دشواری‌های شغلی فرصتی برای رشد هستند» که باعث می‌شود تهدیدها به فرصت‌های راهبردی تبدیل شوند.

ج) باورهای امیدواری: یعنی باور داشته باشیم که در آینده اتفاقات خوبی برای ما روی خواهد داد و آینده خوبی در انتظار ما است؛ به عنوان مثال «آینده می‌تواند بهتر از حال باشد» این باور باعث خواهد شد که برنامه‌ریزی بلندمدت و خوش‌بینانه داشته باشیم.

۲- سازمان‌دهی خانواده با ایجاد انعطاف‌پذیری در نقش‌های خانوادگی باعث می‌گردد که بین کار و زندگی تعادل ایجاد شود که به نوبه خود رضایت شغلی و کاهش جابه‌جایی نیرو را به دنبال دارد و کاهش جابه‌جایی نیرو نیز باعث موفقیت سازمانی می‌گردد. مؤلفه‌های کلیدی سازماندهی خانواده عبارتند از:

انعطاف‌پذیری نقش‌ها: توانایی تبادل نقش‌ها در شرایط مختلف

مرزهای سالم: تعادل بین استقلال و وابستگی اعضا

سلسله مراتب کارآمد: توزیع مناسب قدرت و مسئولیت

۳- ارتباطات خانواده نیز با ارتقای مهارت‌های نرم باعث بهبود کار تیمی مؤثر شده و در نهایت موفقیت سازمانی را تضمین می‌نماید.

مؤلفه‌های کلیدی ارتباطات خانواده:

گوش دادن فعال: درک عمیق نیازها و احساسات اعضا

ابراز وجود: بیان واضح و محترمانه نیازها و انتظارات

حل تعارض: مدیریت سازنده اختلاف نظرها

همدلی: درک و پاسخ به احساسات دیگران

پیشنهادهای

- ۱- برگزاری کارگاه‌های آموزش تاب‌آوری برای خانواده‌های کارکنان
- ۲- ایجاد خط‌مشی‌های حمایتی مانند مشاوره رایگان
- ۳- ایجاد «واحد تاب‌آوری خانواده» در سازمان
- ۴- انجام پژوهشی پیرامون سازوکارهای ارتقای تاب‌آوری خانواده در سازمان‌های امنیتی

منابع

- احمدی، رضا و پرویز شریفی درآمدی (۱۳۹۳)، بررسی اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد در کانون توسکای شهر تهران، فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی، سال چهارم، شماره شانزدهم، ۱-۱۷.
- آخوندی، نیلا و علی محمد آقاعلیخانی (۱۳۹۸)، روان‌شناسی مثبت، تهران: انتشارات نیون.
- اصغرزاده، مجید و مهدی کمالی اطلس (۱۳۹۶)، فصلنامه امنیت پژوهی، سال شانزدهم، شماره ۵۷ (بهار ۱۳۹۶)، ۳۷-۶۳.
- امینی، فهیمه (۱۳۹۲)، رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران، مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، دوره دهم، شماره ۲، ۹۴-۱۰۲.
- بابایی‌نژاد، عباس و سهیلا شمس‌الدینی (۱۴۰۰)، بررسی همبستگی بین تفکر استراتژیک با حل تعارضات سازمانی و موفقیت سازمانی، فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، دوره ۱۸، شماره ۷۶، صص ۱۱-۴۰.
- بحری، سیده لیلا و ماریه دهقان منشادی و زبیده دهقان منشادی (۱۳۹۳)، بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی تاب‌آوری و حمایت اجتماعی در سلامت روانی والدین کودکان نابینا و ناشنوا، تعلیم و تربیت استثنایی، سال چهاردهم، شماره ۱، پیاپی ۱۲۳، ۵-۱۲.
- بیدرام، مریم و سمیرا محتشمی و مسعود باقری (۱۳۹۲)، پیش‌بینی تاب‌آوری خانواده بر اساس جهت‌گیری مذهبی و کیفیت عملکرد خانواده، ششمین کنگره ملی آسیب‌شناسی خانواده.
- بیگدلی، نرگس (۱۴۰۴)، تاب‌آوری چیست؟ تاریخ انتشار: ۱۰ فروردین ۱۴۰۴، سایت سیویلیکا: <https://4589/civilica.com/note>
- پرهیزگار، محمد مهدی و علیرضا پیرعلی و سعیده سیادت (۱۳۹۶)، بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی بر کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه پلیس راهور شهرستان بوشهر)، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال دوازدهم، شماره ۴۹.
- جلیلی، علی و مسعود حسینچاری (۱۳۹۰)، تبیین تاب‌آوری روان‌شناختی بر حسب خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار، نشریه رشد و یادگیری حرکتی - ورزشی، شماره ۱۳۱، ۶-۱۵۳.
- رحیمی، فاطمه و دیگران (۱۳۹۱)، رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲.
- زارعان، قدرت‌اله و حسین سلیمی بجستانی و کیومرث فرحبخش و عبدالله معتمدی (۱۳۹۹)، الگوی تاب‌آوری خانواده مبتنی بر تجربیات زیسته، نشریه علمی - فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده، سال شانزدهم، شماره ۵۵، تابستان ۱۴۰۰: ۷-۳۰.
- سهرابی، محمد و علیرضا عادل و اکبر کردعلیوند (۱۳۹۵)، تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر نهاده شدن انضباط در مراکز آموزش ناجا، فصلنامه انتظام اجتماعی، سال هشتم، شماره چهارم.
- شفیع‌آبادی، عبدالله و عباس موزیری و معصومه اسمعیلی و جلیل یونسی (۱۳۹۹)، تدوین مدل تاب‌آوری خانواده ایرانی: یک پژوهش کیفی، نشریه دانشگاه علوم پزشکی البرز، پاییز ۱۳۹۹، سال ۹، شماره ۴، ۴۱۵-۴۲۴.

- عیسی‌نژاد، امید و منصور حیران (۱۳۹۹)، اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر بهبود کیفیت زندگی زناشویی و تاب‌آوری خانواده‌آزادگان (اسرای جنگی)، مجله طب نظامی، دوره ۲۲، شماره ۵، مرداد ۱۳۹۹، ۴۱۰-۴۲۰.
- مقدسی، محمدرضا (۱۴۰۳)، تاب‌آوری خانواده، تاریخ انتشار: ۱۶ فروردین ۱۴۰۳، دسترسی اینترنتی: [/https://www.resiliency.ir](https://www.resiliency.ir) به آدرس
- میر محمدی، مهدی و غلامرضا سالارکیا (۱۳۹۹)، سازمان‌های اطلاعاتی: چهارچوبی برای تحلیل، تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر.
- نادى، حمیدرضا و ابراهیم خلیلی (۱۳۹۵)، مدیریت سازمان‌های امنیتی، تهران: انتشارات دانشگاه فارابی.
- همایون‌نیا، مرتضی و دیگران (۱۳۹۳)، ارتباط بین هوش هیجانی و تاب‌آوری روان‌شناختی در بین کشتی‌گیران لیگ برتر ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی، سال ششم، شماره اول، ۲۳-۳۶.
- یاوریان، سینا (۱۳۹۷)، موفقیت سازمانی چیست و چگونه می‌توان به آن دست یافت؟ تاریخ انتشار: سوم آذر ۱۳۹۷ سایت یاوریان به آدرس [/https://yavarian.ir/what-is-organizational-success](https://yavarian.ir/what-is-organizational-success)
- یزدانی، امین (۱۳۹۱)، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ارتش در سال ۱۳۹۱، پایان‌نامه، دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- Masten, A. S. (2018). Resilience theory and research on children and families. *Annual Review of Psychology*, 69, 117-144.