



Factors Affecting Organizational Responsiveness: Experiences of the Islamic Republic of Iran Army Ground Force in Crisis Management

Yahya Namjoo¹ | Ahmad reza zohrabii²

1. PhD in National Security, Higher National Defense University, Tehran, Iran, Tehran, Iran. E-mail: yahyanamjoo5@gmail.com

2. 1. PhD in Sports Management, Lecturer at Imam Ali University, Tehran, Iran. E-mail: Ahmadrezazohrabii@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Objective: Professional ethics plays a fundamental role in improving the quality of accounting services and enhancing trust in financial reporting. However, evidence indicates that Iranian accountants' adherence to professional ethical principles faces several challenges. The objective of this study is to assess the level of acceptance of professional ethics among professional accountants and to identify the factors influencing compliance or non-compliance with these principles.
Article history: Received 1404/07/18 Received in revised form 1404/07/25 Accepted 1404/08/25 Published online 1404/10/06	Methodology: This study is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. Data were collected through a questionnaire based on a five-point Likert scale using convenience sampling among auditors who are members of the Iranian Association of Certified Public Accountants and accountants employed in companies listed on the Tehran Stock Exchange and the Iran Fara Bourse. In total, 152 valid questionnaires were analyzed using descriptive statistics and the chi-square test.
Keywords: <i>Organizational accountability, crisis management, organizational design, Army Ground Forces</i>	Findings: The results show that approximately 42% of respondents believe that professional ethics is observed, while about 49% hold a negative view. The chi-square test indicates that the level of acceptance of professional ethics is not statistically significant and does not reach a desirable level. Moreover, "personal interest," "weak social values," and "pressure from employers or clients" had the greatest impact on reducing ethical compliance. Originality: The findings highlight the need to strengthen professional bodies, revise ethical regulations, provide continuous ethics education, and reduce conflicts of interest in order to improve professional ethics within the Iranian accounting community.

Cite this article: Namjoo, Yahya; zohrabii, | Ahmad reza; (2025). Factors Affecting Organizational Responsiveness: Experiences of the Islamic Republic of Iran Army Ground Force in Crisis Management. Quarterly Futures Studies of Modern Interdisciplinary Studies, 1 (3), 99-117.



Publisher: AJA Imam Ali Military University
DOI: <http://doi.org/00000000000000000000>



عوامل مؤثر بر پاسخگویی سازمانی: تجربیات نیروی زمینی ارتش جمهوری

اسلامی ایران در مدیریت بحران

یحیی نامجو^۱ | احمد رضا ظهرابی^۲

۱. دکتری امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران، رایانامه: yahyanamjoo5@gmail.com

۲. دکتری مدیریت ورزشی، مدرس دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران، رایانامه:

Ahmadrezazohrabii@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: این مطالعه با هدف روشن کردن این موضوع و با تمرکز بر سازمانی که به‌طور خاص برای مدیریت بحران‌ها طراحی شده، آغاز شد. بر اساس تعریف، سازمان‌های واکنش به بحران باید برای پاسخ به رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی آماده باشند. همچنین، نوسانات وضعیت بحران به خودی خود نیازمند سطح بالایی از انعطاف‌پذیری است تا بتوان وضعیت را کنترل یا تحت کنترل نگه داشت.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای و به روش نمونه‌گیری در دسترس گروه بزرگی از افسران نظامی نیروی زمینی ارتش ایران ارسال شد. گردآوری شد. در مجموع ۱۵۳۳ پرسشنامه معتبر با استفاده از آمار توصیفی تحلیل شد.

یافته‌ها: این مطالعه سازمان‌دهی مدولار و حس سازمانی را به‌عنوان محرک‌های کلیدی پاسخگویی سازمانی شناسایی می‌کند. به‌طور تجربی، تأثیر این دو متغیر بر پاسخگویی نیروی زمینی ارتش ایران در استقرار واکنش به بحران بررسی شده است. یافته‌ها نشان می‌دهند که سازمان‌دهی مدولار و حس سازمانی، محرک‌های مؤثری در پاسخگویی سازمانی هستند.

نتیجه‌گیری: مطالعه نشان می‌دهد که سطح تجزیه سیستم یک سازمان نقش مهمی در پاسخگویی دارد؛ به‌گونه‌ای که جزئیات بسیار زیاد سیستم می‌تواند تمرکز درونی را افزایش داده و در نتیجه پاسخگویی سازمانی را کاهش دهد، در حالی که پاسخگویی سازمانی نیازمند یک جهت‌گیری قوی به سمت محیط خارجی است.

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۲۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۹/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۰۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۱/۱۱

کلیدواژه‌ها:

پاسخگویی سازمانی، مدیریت

بحران، طراحی سازمان،

نیروی زمینی ارتش

استناد: نامجو، یحیی، ظهراب، احمدرضا؛ (۱۴۰۴). عوامل مؤثر بر پاسخگویی سازمانی: تجربیات نیروی زمینی ارتش

جمهوری اسلامی ایران در مدیریت بحران. فصلنامه آینده‌پژوهی مطالعات بین رشته‌ای نوین، ۱(۳)، ۹۹-۱۱۷.

ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

DOI: DOI: <http://doi.org/000000000000000000000000>

۱. مقدمه

واقعیت محیط‌های سازمانی آشفته امروزی این است که بیشتر سازمان‌ها باید به طور همزمان با «اینجا و اکنون» و آینده، سر و کار داشته باشند و باید بتوانند رفتار معمول را با بداهه‌سازی ترکیب کنند. بنابراین پاسخگویی سازمانی هم جنبه استراتژیک و هم جنبه عملیاتی دارد. مطالعه ما دو پیشینه فرضی پاسخگویی سازمانی را بررسی می‌کند: سنجش سازمانی و سازماندهی مدولار. پژوهش حاضر حس را به عنوان توانایی سازمان برای درک روابط پیچیده خود با دنیای خارج تعریف می‌کند. فرآیند سنجش شامل سه مرحله متمایز است: توجه، تفسیر و عمل (Daft RL, Weick KE؛ ۱۹۸۴). هوبر^۱ (۲۰۰۴) استدلال می‌کند که پاسخگویی سازمانی به تلاش سنجش جمعی همه اعضای سازمان بستگی دارد. سازمان دهی مدولار به عنوان ترکیبی از واحدهای سازمانی مستقل به صورت سفارشی تعریف می‌شود. سانچز و کالینز^۲ (۲۰۰۱) توضیح می‌دهند که شایستگی کلیدی مدولارسازی افزایش انعطاف‌پذیری سازمانی بدون به خطر انداختن عملکرد است.

برای بررسی پاسخگویی سازمانی، مطالعه ما از تجربیات واکنش به بحران نیروی زمینی ارتش استفاده می‌کند. از مجموعه وظایف اکتشافی واکنش به بحران بسیاری از نیروهای مسلح امروزی غربی به عنوان استعاره ای برای سازمان‌هایی استفاده می‌کند که با آشفتگی‌های محیطی مواجه هستند. تقریباً تمام عملیات‌های اعزامی واکنش به بحران، تلاش‌های منحصربه‌فردی هستند، اما توسط گروه‌های ضربت سازمان‌یافته مشابه (به‌طور مدولار) انجام می‌شوند (de Waard & Kramer؛ ۲۰۰۸). نیروهای مسلح مختلف طراحی مدولار را به عنوان یک رویکرد سازمانی مفید برای واکنش مؤثر به موقعیت‌های بحرانی بسیار متفاوت یافته‌اند. علاوه بر این، یک نیروی ضربت نظامی مستقر شده خود را در وضعیت دائمی جریان عملیاتی می‌بیند. نوسانات بیشتر موقعیت‌های بحرانی، حس سازمانی - یا به عبارت نظامی، دستیابی به آگاهی موقعیتی مستمر (Alberts DS, Garstka JJ, Stein FP، ۲۰۰۰) را به یک عامل موفقیت حیاتی برای پیشی گرفتن مکرر حریف و ماندن در راس موقعیت تبدیل کرده است.

برای بررسی پاسخگویی سازمانی، مطالعه ما از تجربیات واکنش به بحران نیروی زمینی

1 Huber

2 Sanchez and Collins

ارتش ایران استفاده می‌کند. وظایف اکتشافی واکنش به بحران در نیروی زمینی ارتش، مشابه بسیاری از نیروهای مسلح جهان، به‌ویژه نیروهای مسلح غربی، به‌عنوان استعاره‌ای برای سازمان‌هایی که با آشفتگی‌های محیطی مواجه هستند، مورد استفاده قرار می‌گیرد. تقریباً تمام عملیات‌های اعزامی واکنش به بحران، تلاش‌هایی منحصربه‌فرد هستند که با این حال توسط گروه‌های ضربت سازمان‌یافته مشابه (به‌طور مدولار) اجرا می‌شوند (de Waard & Kramer, ۲۰۰۸).

نیروی زمینی ارتش ایران نیز طراحی مدولار را به‌عنوان رویکردی سازمانی مفید برای واکنش مؤثر به موقعیت‌های بحرانی مختلف پذیرفته است. نوسانات بیشتر در موقعیت‌های بحرانی، حس سازمانی یا به عبارتی در ادبیات نظامی، دستیابی به آگاهی موقعیتی مستمر (Alberts DS, Garstka JJ, Stein FP, ۲۰۰۰) را به یک عامل موفقیت حیاتی تبدیل کرده است.

این خط فکری به پرسش پژوهشی منجر شد که پژوهش حاضر را هدایت کرد: "تأثیر حس‌گرایی سازمانی و سازمان‌دهی مدولار بر پاسخگویی نیروی زمینی ارتش ایران چیست؟"

پژوهش حاضر به پنج بخش اصلی تقسیم می‌شود. در بخش اول، یک مدل نظری ارائه می‌شود که روابط میان حس‌گرایی، سازمان‌دهی مدولار و پاسخگویی سازمانی را نشان می‌دهد. در بخش بعدی، روش مطالعه را توضیح داده که شامل یک نظرسنجی بزرگ مقیاس در میان ۱,۲۰۸ افسر ارشد نیروی زمینی ارتش ایران بوده است. بخش سوم نتایج مطالعه را ارائه می‌کنیم که نشان می‌دهد سازمان‌دهی مدولار و حس‌گرایی سازمانی، عوامل تقویت‌کننده پاسخگویی هستند؛ اما علاوه بر این، سطح تجزیه سیستم سازمان نیز عاملی مهم است که باید مورد توجه قرار گیرد.

در بخش چهارم، یافته‌های را مورد بحث قرار می‌دهیم، از جمله مقایسه نیروی زمینی ارتش ایران با ارتش‌های ایالات متحده برای نشان دادن اینکه چگونه اندازه سازمان بر پاسخگویی تأثیر می‌گذارد. بخش نهایی به نتیجه‌گیری اختصاص دارد.

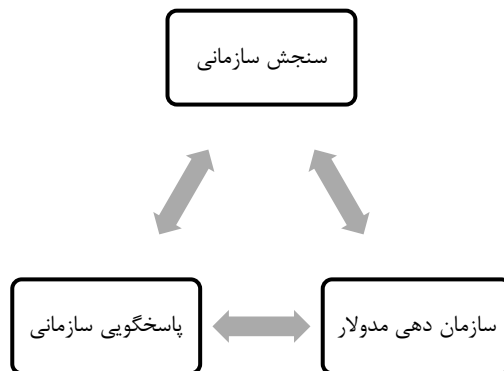
۲. مدل نظری

این مطالعه بر اساس مدل نظری ارائه شده در شکل ۱ انجام شده است. سازمان‌دهی مدولار (MO) به‌عنوان متغیر مستقل، حس‌گرایی سازمانی (OS) به‌عنوان متغیر میانجی و پاسخگویی (R) به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند. روابط میان این متغیرهای

کلی بر اساس سه استدلال نظری پایه گذاری شده‌اند. نخست، با توجه به این باور فزاینده که مانورهای استراتژیک و عملکرد عملیاتی به طور متقابل به هم مرتبط هستند، حس گرایی به عنوان یک قابلیت کلیدی مرتبط با پاسخگویی سازمانی شناخته شده است (Doz & Kosonen، ۲۰۰۸، ۲۰۱۰). فرض تلویحی این است که سازمان‌ها باید تلاش کنند فرهنگی ایجاد کنند که در آن همه اعضا به اسکن و تفسیر محیط فوری خود به صورت فعالانه ترغیب شوند.

به طور مشخص تر، هابر (۲۰۰۴: ۵۷) بیان می‌کند: "در محیط کسب و کار آینده، جایی که منابع تغییر کمتر از گذشته قابل پیش‌بینی خواهند بود، مسئولیت جامع و متنوعی نیاز است تا عمل انتساب پرسنل متخصص برای نظارت و گزارش بر اجزای خاص محیطی تکمیل شود. بدون مسئولیت جامع، بسیاری از تهدیدها و فرصت‌های غیرمنتظره نادیده گرفته می‌شوند، زیرا هیچ حس گر تخصصی برای منبع آنها تعیین نشده است."

شکل ۱: مدل تحقیق



دوم، سازماندهی مدولار یک استراتژی طراحی است که پاسخگویی استراتژیک و ساختاری و عملیاتی را تسهیل می‌کند. از منظر استراتژیک، برای مثال، سازماندهی مدولار اختراع و کاربرد فناوری‌های جدید، توسعه محصولات جدید و ارتقاء محصولات موجود را تحریک کرده است (Brusoni S, Prencipe A، ۲۰۰۵). در نظر گرفتن دیدگاه پاسخگویی ساختاری روشن می‌کند که مدولار بودن به سازمان‌ها این توانایی را ارائه کرده است که فرآیندهای تولید داخلی خود را به گونه‌ای سازماندهی مجدد کنند که بتوان به طور همزمان به صرفه‌های مقیاس و دامنه دست یافت (Anand N, Daft RL، ۲۰۰۷). نگاه

کردن از طریق یک لنز عملیاتی نشان می‌دهد که اصل زیربنایی ماژولاریت در اتصال شل، یک سیستم سازمانی ایجاد می‌کند که می‌تواند از مزایای خاصی مانند محلی‌سازی سازگاری و مشکل، و کاهش هزینه‌های هماهنگی بهره‌مند شود.

سوم، مدل نظری پژوهش حاضر همچنین از تئوری‌های موجود پیروی می‌کند که توضیح می‌دهند سازمان‌دهی مدولار نقش دوگانه‌ای ایفا می‌کند. استدلال شده است که مدولار بودن نه تنها به‌طور مستقیم بر پاسخگویی تأثیر می‌گذارد، بلکه ترکیب و تطبیق واحدهای سازمانی مستقل از طریق رابط‌های استاندارد به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به منابع جدید دانش به‌صورت انعطاف‌پذیر دسترسی پیدا کنند.

علاوه بر این، به دلیل ماهیت مستقل و تخصصی اجزای مدولار، سرعت حل مسئله نیز به‌طور همزمان افزایش می‌یابد. در این زمینه، پیل و کوهن (۲۰۰۶) بیان می‌کنند: "از آنجا که هر جزء یا زیرسیستم بر یک عملکرد خاص به‌طور متمرکز باقی می‌ماند، توسعه‌دهندگان ممکن است تجربه انباشته‌ای از انواع خاصی از مشکلات را سریع‌تر به دست آورند. این امر به آنها امکان می‌دهد تا به سرعت به دنبال راه‌حل‌های جایگزین بگردند و آنها را ارزیابی کنند."

۳. روش پژوهش

این مطالعه بر یک نمونه آماری بزرگ مبتنی است. پرسشنامه‌ای به گروه بزرگی از افسران نظامی نیروی زمینی ارتش ایران ارسال شد. این گروه شامل سرگردها، سرهنگ دوم‌ها، و سرهنگ‌هایی از بخش‌های اصلی نیروی زمینی. چارچوب نمونه‌گیری بر سطوح میانی و بالاتر متمرکز بود، زیرا پژوهش نیاز به پاسخ‌دهندگانی داشت که تجربه و دانش نظامی قابل‌توجهی داشته باشند و بتوانند درک عمیقی از جنبه‌های راهبردی و سازمانی نیروی زمینی ارتش ایران ارائه دهند.

هدف اصلی این پژوهش، درک نحوه‌ای بود که سازمان‌دهی مدولار و حس سازمانی در ارتقای پاسخگویی نیروی زمینی ارتش ایران به‌عنوان یک کل نقش داشت. بنابراین، از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که نیروهای مسلح را به‌صورت جمعی توصیف کنند، با وجود تفاوت در زمینه‌های خدماتی. در پایان پرسشنامه نیز فضایی برای ارائه نظرات باز در نظر گرفته شده بود.

در اولین مرحله تعدادی پرسشنامه برای جامعه آماری مد نظر ارسال شد. طی پنج هفته، مجموعاً ۱,۵۳۳ افسر پرسشنامه را تکمیل کرده و ارسال کردند. به دلیل درصد بالای

بازگشت پرسشنامه‌ها، یادآوری دیگری برای افزایش نرخ پاسخ‌دهی ارسال نشد. مجموعه داده‌ها با حذف پرسشنامه‌هایی که مقادیر مفقودی در متغیرهای مدل یا متغیرهای کنترلی داشتند، پاک‌سازی شد. همچنین، پرسشنامه‌های پاسخ‌دهندگان که تجربه مأموریتی واقعی نداشتند، کنار گذاشته شد. در نهایت، ۱,۲۰۸ پرسشنامه قابل استفاده باقی ماند که منجر به نرخ پاسخ‌دهی ۳۳ درصد شد.

۴. نتایج

جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی را ارائه می‌دهد که در آن سازمان دهی مدولار (MO) و سنجش سازمانی (OS) به عنوان متغیرهای پیش بینی کننده پاسخگویی سازمان (R) در مدل ۲ وارد شده است. نتایج نشان می‌دهد که MO با ضریب ($\beta = 0.32$) و OS با ضریب ($\beta = 0.31$) هر دو به‌طور معنادار و تقریباً به یک اندازه در افزایش پاسخگویی سازمان (R) مؤثر هستند. علاوه بر این، مقدار R^2 تعدیل شده برابر با ۰.۲۹ نشان می‌دهد که این دو متغیر نسبت قابل توجهی از تغییرات در پاسخگویی سازمان را تبیین می‌کنند.

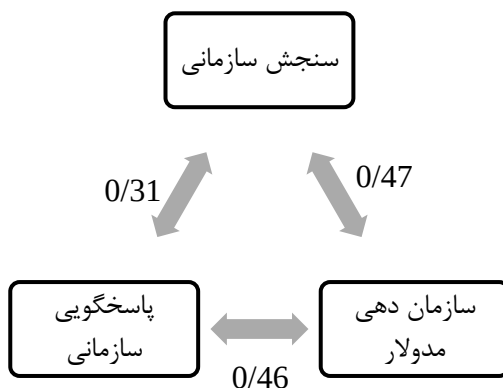
جدول ۲. رگرسیون سلسله مراتبی متغیرهای پیش بینی کننده پاسخگویی سازمانی

مدل ۲				مدل ۱				
ΔR^2	β	SE _B	B	ΔR^2	β	SE _B	B	
		0/1	1/76			0/04	3/56	ثابت
متغیرهای کنترل								
	-00	0/02	۰۰		0/02	0/03	0/02	کنترل سرویس ۱
	-0/6	0/03	-0/05		-0/03	0/03	-0/03	کنترل سرویس ۲
	-0/12	0/03	-0/09		-0/22	0/04	-0/16	کنترل رتبه ۱
	-0/08	0/04	-0/06	0/02	-0/15	0/04	-0/12	کنترل رتبه ۲
متغیرهای پیش بینی کننده								
	0/32	0/03	0/33					سازمان دهی مدولار (MO)
0/28	0/31	0/02	0/2					سنجش سازمانی (OS)
۱۲۰۳								df
0/01								R ² تعدیل شده

برای بررسی اثر میانجی فرضی سنجش سازمانی، رابطه‌ای معنادار بین متغیر مستقل (سازمان‌دهی مدولار) و متغیر وابسته (پاسخگویی) مشاهده شد ($\beta = 0.46$, $p < 0.001$).

این رابطه پس از کنترل برای متغیر میانجی کاهش یافت ($p = 0.33, \beta = 0.00$). برای تأیید کاهش معنادار این رابطه، آزمون میانجی سوبل به صورت جداگانه انجام شد که این کاهش را تأیید کرد. شکل ۲ نتایج این تحلیل‌ها را به صورت شماتیک ارائه می‌دهد.

شکل ۲. نتایج مدل تحقیق



توجه اعداد نشان داده شده ضرایب رگرسیون استاندارد شده برای رابطه بین سازمان‌دهی مدولار و پاسخگویی نیروی زمینی ارتش ایران هستند که سنجش سازمانی میانجی در نظر گرفته شده است. ضریب رگرسیون استاندارد شده بین سازمان‌دهی مدولار و پاسخگویی، با در نظر گرفتن سنجش سازمانی، در داخل پرانتز قرار دارد.

به طور کلی، نتایج آماری یافته‌های تحقیقات پیشین درباره عملکرد نیروی زمینی ارتش ایران در واکنش به بحران را تأیید می‌کند و نشان می‌دهد که همکاری درون سازمانی و بین سازمانی به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای مقابله مؤثر با پیچیدگی شرایط واکنش به بحران‌های بین‌المللی تبدیل شده است. اکثر مأموریت‌ها به دنبال حل ترکیبی پیچیده از مسائل نظامی، دیپلماتیک، اقتصادی و بشردوستانه هستند. در چنین شرایطی که ابهام در رابطه علت و معلول وجود دارد، هیچ بازیگری به تنهایی نمی‌تواند یک راه حل جامع ارائه دهد. پیشرفت زمانی ممکن می‌شود که شرکای نظامی و غیرنظامی با یکدیگر همکاری کنند، دانش خود را به اشتراک بگذارند و ایده‌های جدیدی ایجاد کنند.

کار در گروه‌های چندخدمتی و چندبازیگری توانایی یادگیری سازمان نیروی زمینی ارتش

را افزایش داده است. علاوه بر این، همکاری بلندمدت میان افراد و گروه‌های مختلف سازمانی تحت شرایط سخت، درک عمیق‌تری از روش‌های کاری یکدیگر به وجود می‌آورد. این همکاری نه تنها به کسب دانش جدید منجر می‌شود، بلکه بینش‌هایی فراهم می‌آورد که امکان ترجمه دانش به رویه‌ها و فرآیندهای عملی و قابل استفاده را فراهم می‌کند. این دانش و بینش‌های جدید می‌توانند برای بهبود تاکتیک‌ها و تکنیک‌های مأموریت‌های در حال اجرا و مأموریت‌های آینده استفاده شوند.

به‌طور کلی، تأثیر قوی سازمان‌دهی مدولار و حس سازمانی بر اساس این واقعیت است که این دو متغیر به نظر می‌رسد یکدیگر را تقویت می‌کنند. به‌طور اساسی، یک حلقه بازخورد مثبت شکل می‌گیرد که در آن نتایج یادگیری در محیط‌ها و ترکیب‌های جدید اعمال می‌شود و به بینش‌های جدیدی منجر می‌گردد که مجدداً قابل استفاده خواهند بود.

تحلیل رگرسیون همچنین تأثیر معنادار متغیر کنترل رتبه (Dummy Variable Rank) (۱) را نشان داد. این متغیر تفاوت امتیازات بین سرهنگ‌ها و سرگردها را اندازه‌گیری می‌کند. نتیجه مدل ۲ با مقدار $-۱۲/۰$ نشان می‌دهد که سرگردها واکنش‌پذیری نیروی زمینی ارتش ایران را به‌طور معناداری کمتر مثبت از سرهنگ‌ها ارزیابی کرده‌اند. متغیر کنترل دیگر (پیشینه خدمتی) بین سه شاخه اصلی نیروها تفاوت آماری معناداری نشان نداد، با وجود اینکه تحلیل واریانس (ANOVA) قبلی نتایج متفاوتی را نشان داده بود.

یک توضیح احتمالی برای اختلاف نظرات بین سرگردها و سرهنگ‌ها می‌تواند به سطح تجربه عملیاتی آن‌ها مرتبط باشد که در جدول ۱ نشان داده شده است. سرگردها در مقایسه با سرهنگ‌ها گروهی با تجربه بالا محسوب می‌شوند. نکته جالب‌تر این است که بسیاری از نظرات انتقادی ارائه‌شده در پرسش باز انتهای پرسشنامه عمدتاً از سوی افسران با تجربه مطرح شده است. در مجموع، ۳۹ نظر مرتبط با روابط بین سازمان‌دهی مدولار، سنجش سازمانی و واکنش‌پذیری بیان شده است که این نظرات به سه جهت اشاره دارند. گروه اول متشکل از ۱۹ پاسخ‌دهنده است که استدلال می‌کنند نیروی زمینی ارتش ایران «چرخ را از نو اختراع می‌کند» و به‌طور واقعی از تجربیات گذشته درس نمی‌گیرد. گروه دوم شامل ۱۶ پاسخ‌دهنده است که مشکل را به مدولارسازی ناقص مرتبط می‌کنند. اظهارات آن‌ها به این موضوع اشاره دارد که ساختار دائمی سازمان با نقش واکنش به بحران همخوانی ندارد. از آنجا که هر مأموریت نیازمند یک پیکربندی سفارشی است، فرآیند ترکیب و تطبیق برای ایجاد یک سازمان موقت، مرزهای سلسله‌مراتبی و عملکردی

موجود را می‌شکند. در نتیجه، واحدهای نظامی سفارشی سازی شده‌ای که به کار گرفته می‌شوند، گاهی با مشکل ناآشنایی روبه‌رو می‌شوند.

این واقعیت که یک نیروی ضربت بر اساس پروژه‌های موقت با وظایف عملیاتی بسیار خاص تشکیل می‌شود، می‌تواند منجر به شرایطی شود که واحدها و افراد مجبور به همکاری نزدیک با یکدیگر شوند، بدون اینکه آشنایی زیادی با هم داشته باشند. با وجود برنامه‌های آموزشی اضافی، این واحدهای موقت به‌ندرت به سطح واکنش‌پذیری عملیاتی واحدهای دائمی می‌رسند. علاوه بر این، زمانی که یک مأموریت به پایان می‌رسد، واحدها به موقعیت‌های اصلی خود در سازمان دائمی بازمی‌گردند و این موضوع بستن چرخه یادگیری سازمانی را دشوار می‌کند.

گروه سوم که شامل تنها ۴ پاسخ‌دهنده است، شکایت دارند که استراتژی ترکیب و تطبیق منجر به تأکید بیش از حد بر عمومی‌سازی وظایف می‌شود. مثال‌های مشخصی که مطرح شده‌اند شامل این است که پرسنل نیروی دریایی و هوایی مجبور به انجام وظایفی شبیه پیاده‌نظام می‌شوند یا به‌طور کلی سربازان به‌عنوان نیروی کمکی موقت یا پلیس به کار گرفته می‌شوند.

به طور کلی، اظهارات آزاد نشان می‌دهند که پیوند با سطح عملیاتی یا سازمانی/راهبردی، ارزیابی پاسخ‌گویی سازمان را تعیین می‌کند. سرگردها که ارتباط قوی‌تری با اجرای وظایف در سطح عملیاتی سازمان دارند، بیشتر به پیامدهای منفی و عملی برخی تصمیمات در سطح راهبردی اشاره می‌کنند. در مقابل، سرهنگ‌ها که در سطح بالاتری از سازمان قرار دارند، درک بهتری از ترکیب پیچیده عوامل تأثیرگذار بر یک تصمیم راهبردی دارند. آن‌ها ممکن است این نکته را بدیهی بدانند که تصمیمات طراحی «کامل» وجود ندارند و پیامدهای دشوار عملیاتی بخشی از فرآیند واکنش به بحران است.

۵. بحث و پیامدها

به طور کلی، مطالعه ما به معضل سنتی طراحی سازمان یعنی تمایز و یکپارچگی مرتبط است. تئوری‌های موجود بیان می‌کنند که سیستم‌های سازمانی مدولار موفق بر اصول تمایز، مانند تجزیه‌پذیری نزدیک و پیوندهای سست، متکی هستند. اینجاست که نیروی زمینی ارتش ایران با بسیاری از مشکلات سازمانی خود مواجه می‌شود. غیرقابل پیش‌بینی بودن و تنوع محیط امنیتی کنونی، کار را برای سازمان‌های واکنش به بحران دشوار کرده است تا واحدهای عملیاتی مستقلی را در چارچوب سازمان مادر ایجاد کنند که بتوانند

مجموعه گسترده‌ای از شرایط واکنش به بحران را پوشش دهند. پذیرش یک استراتژی مدولار برای ارائه راه‌حل‌های سفارشی، نیروی زمینی ارتش ایران را مجبور کرده است تا زمان و انرژی بیشتری را صرف سازوکارهای یکپارچه‌سازی، مانند تمرین‌ها و برنامه‌های آموزشی مشترک، کند تا هماهنگی و انسجام واحدها را ارتقا بخشد.

۵.۱. تأثیر اندازه بر پاسخگویی

نیروی زمینی ارتش ایران در این چالش تنها نیست. بیشتر ارتش‌های کشورهای غربی که اهدافی برای واکنش به بحران‌های اعزامی دارند، با همان مسائل مربوط به تفکیک و یکپارچگی مواجه هستند. شواهد موجود از این حوزه گسترده نشان می‌دهد که اندازه سازمان یک عامل مهم و تأثیرگذار بر پاسخگویی سازمانی است. جدول ۳ روابط اصلی میان اندازه سازمان، ساختار، و پاسخگویی را در ارتش‌های ایران، استرالیا و ایالات متحده خلاصه می‌کند.

جدول ۳. اندازه سازمانی، ساختار و پاسخگویی

ایالات متحده	ایران	ارتش استرالیا	
متوسط	متوسط	متوسط	اندازه سازمانی
تیپ‌های تخصصی	تیپ‌های تخصصی	تیپ‌های چند منظوره	ساختار دائمی
تیپ‌های تخصصی	تیپ‌های تخصصی	نیروهای ضربت ثابت	ساختار استقرار
متوسط	متوسط	بالا	پاسخگویی استراتژیک
بالا	بالا	متوسط	پاسخگویی ساختاری
بالا	متوسط	بالا	پاسخگویی عملیاتی

ایران کشوری بزرگ با وسعت و تنوع جغرافیایی چشمگیر است و ساختار نیروی زمینی ارتش آن نیز مشابه کشورهای غربی به صورت سلسله‌مراتبی و بر اساس تقسیم‌بندی استاندارد طراحی شده است. این ساختار از چندین «ارتش کوچک‌تر» تشکیل شده است که هر یک دارای سطوح مختلف سازمانی هستند. به‌طور خاص، یک لشکر نظامی در ایران از چندین تیپ تشکیل شده است. هر تیپ به گردان‌ها و هر گردان به گروهان‌ها تقسیم می‌شود. این تقسیم‌بندی سلسله‌مراتبی اجازه می‌دهد تا سازمان بتواند وظایف مختلف را

به‌طور مؤثر مدیریت کند.

هرچه سطح سازمانی کوچک‌تر باشد، عناصر مانور، پشتیبانی رزمی، خدمات پشتیبانی رزمی و فرماندهی آن نیز متناسب با مقیاس کوچک‌تر می‌شوند. تیپ‌ها به‌عنوان کوچک‌ترین واحد سازمانی محسوب می‌شوند که ترکیبی کافی از عناصر عملکردی را برای انجام عملیات‌های نظامی به‌صورت مستقل و برای مدت طولانی دارند. به همین دلیل، تیپ‌ها با قاعده تجزیه‌پذیری جزئی در نظریه مدولار کاملاً سازگار هستند.

با وجود این، در ساختار نیروی زمینی ارتش ایران، استقرار یک تیپ کامل برای هر مأموریت واکنش به بحران می‌تواند منابع زیادی را درگیر کند و فشار سنگینی بر سازمان وارد سازد. علاوه بر این، ماهیت تخصصی برخی از تیپ‌ها - مکانیزه، پیاده‌نظام سبک یا سنگین - ممکن است آن‌ها را برای پوشش کامل طیف گسترده‌ای از وظایف کمتر مناسب کند.

به همین دلیل، نیروی زمینی ارتش ایران، مشابه بسیاری از ارتش‌های پیشرفته دنیا، از رویکرد استقرار تیپ به‌عنوان ساختار اصلی در مأموریت‌های بحران صرف‌نظر کرده و به سمت ساختارهای موقت و انعطاف‌پذیر حرکت کرده است. در چنین وضعیتی، عناصر عملکردی مختلف از سازمان مادر انتخاب شده و در قالب نیروهای عملیاتی موقت به اندازه گردان ادغام می‌شوند. برای انجام وظایف عملیاتی مورد نیاز، این واحدهای عملکردی (مانند پیاده‌نظام، توپخانه، پشتیبانی نزدیک هوایی و مهندسی) به شدت به یکدیگر وابسته هستند و نیاز به هماهنگی نزدیک و ساختاریافته دارند، که این مسئله برای موفقیت مأموریت‌ها ضروری است.

با توجه به رویکرد سازمانی خود، نیروی زمینی ارتش ایران به نظر می‌رسد بر پاسخگویی ساختاری تمرکز دارد. این رویکرد به سازمان امکان می‌دهد تا به‌طور ساختاری خود را با انواع مختلف موقعیت‌های واکنش به بحران تطبیق دهد. علاوه بر این، این ساختار به میزان معینی پاسخگویی استراتژیک را نیز بهبود می‌بخشد، زیرا فرایند انتخاب و گروه‌بندی دقیق، امکان اجرای وظایفی را فراهم می‌آورد که فراتر از محدودیت‌های تشکیلات نظامی سنتی و دکترین‌های موجود است.

با این حال، این پاسخگویی استراتژیک می‌تواند از جهاتی تحت تأثیر منفی قرار گیرد. نخست، استراتژی ترکیب و تطبیق (Mixing and Matching) بلندپروازی‌های مربوط به آماده‌باش بالا و واکنش سریع نیروی زمینی ارتش ایران را با چالش مواجه می‌کند، زیرا

یک نیروی عملیاتی ویژه (Task Force) سفارشی نمی تواند بلافاصله مستقر شود و نیازمند آموزش های اضافی پیش از اعزام است. دوم، واحدهایی که در مأموریت ها شرکت نمی کنند، به طور موقت از عناصر عملکردی حیاتی خود محروم می شوند. این مسئله باعث می شود این واحدها فرصت تمرین و توسعه کامل قابلیت های خود را از دست بدهند و در نتیجه، ایجاد پایه ای محکم برای استقرارهای نظامی آینده با دشواری همراه باشد.

علاوه بر پیامدهای منفی برای پاسخگویی استراتژیک سازمان، پاسخگویی عملیاتی نیز آسیب می بیند. این سوال مطرح می شود که آیا استفاده از مکانیزم های یکپارچه سازی لازم برای تبدیل ترکیب عناصر عملکردی مختلف به یک سیستم روان و هماهنگ، در نهایت منجر به سطح کافی از آشنایی سازمانی خواهد شد؟ این آشنایی باید به ایده "ارتباط با دقت و آگاهی" وییک و رابرتز^۱ (۱۹۹۳) نزدیک باشد. برای دستیابی به این سطح از تعامل، لازم است پیوند حرفه ای محکمی میان اعضا وجود داشته باشد تا مشکلات را پیش از وقوع حس کنند یا انحرافات از روال عادی را بلافاصله تشخیص دهند.

۵.۲. مقایسه با ارتش آمریکا و استرالیا

به عنوان یکی از بزرگ ترین ارتش های جهان، مسئله بزرگ بودن تیپ به عنوان یک واحد سازمانی، برای ارتش ایالات متحده مطرح نیست. بررسی انتخاب های طراحی ساختار ارتش ایالات متحده، دیدگاه های بیشتری درباره ارتباط میان تجزیه سیستم و پاسخگویی سازمانی ارائه می دهد. یک شباهت جالب با نیروی زمینی ارتش ایران این است که ارتش ایالات متحده نیز ابتکاری را برای تبدیل به یک نیروی دائمی متمرکز بر تیپ آغاز کرده است. منطق پشت این تصمیم این است که ساختار سنتی لشکر بیش از حد بر سناریوهای بزرگ مقیاس و مکانیزه مشابه جنگ سرد متمرکز است، در حالی که ساختار تیپ بهتر با شرایط امروز که نیازمند آمادگی بالا، اعزام های سریع و واکنش های بحران است، سازگاری دارد. ساختار تیپ کوچک تر است و قابلیت استقرار سریع تری دارد.

علاوه بر بُعد سرعت، ساختار تیپ در دو بُعد دیگر نیز پاسخگویی استراتژیک را تسهیل می کند. نخست، این ساختار شامل ترکیبی جامع از عناصر مانور، پشتیبانی رزمی، پشتیبانی خدمات رزمی، و فرماندهی است که به آن امکان می دهد دامنه گسترده ای از

وظایف نظامی را انجام دهد. دوم، استقلال سازمانی آن باعث می‌شود که بتوان آن را از ساختار دائمی ارتش جدا کرد، بدون این که ظرفیت عملیاتی واحدهای سازمانی باقی‌مانده تحت تأثیر قرار گیرد.

شباهت دیگری در گروه‌بندی تیپ‌های تخصصی قابل مشاهده است. در حالی که نیروی زمینی ارتش ایران تفاوت‌هایی میان تیپ‌های مانور هوایی سبک و تیپ‌های مکانیزه خود قائل است، به لحاظ ظرفیت عددی، نمی‌تواند مانند ارتش ایالات متحده این واحدهای بزرگ را به‌طور کامل به‌کار گیرد. همان‌طور که پیش‌تر توضیح داده شد، نیروی زمینی ارتش ایران از ساختار دائمی خود به‌عنوان مخزنی از توانایی‌های نظامی استفاده می‌کند که از آن واحدها برای تشکیل نیروهای وظیفه موقت و سفارشی انتخاب و گروه‌بندی می‌شوند.

در مقابل، ارتش ایالات متحده با ۴۲ تیپ رزمی فعال (BCTs) و ۲۸ تیپ گارد ملی، این امکان را دارد که به سه نوع تیپ متمایز تقسیم شود که می‌توانند به‌طور کامل مستقر شوند:

- تیپ‌های پیاده‌نظام (Infantry BCTs)
- تیپ‌های سنگین (Heavy BCTs)
- تیپ‌های متوسط استرایکر (Medium Stryker BCTs)

این تقسیم‌بندی ساختاری پایه‌ای قوی از پاسخگویی ساختاری ایجاد می‌کند، زیرا تیپ‌ها از قبل برای شرایط خاص زمینی و عملیاتی طراحی و آماده شده‌اند. علاوه بر این، پاسخگویی عملیاتی نیز از تعادل میان ساختار اساسی و ساختار استقرار بهره می‌برد. تیپ‌ها نه تنها ستون فقرات سازمان دائمی را تشکیل می‌دهند، بلکه واحدهای استاندارد عملیاتی برای انجام مأموریت‌های نظامی هستند.

در نتیجه، برخلاف رویکرد سفارشی‌سازی نیروی زمینی ارتش ایران، هنگامی که این تیپ‌ها در ارتش ایالات متحده مستقر می‌شوند، نیازی به سازوکارهای اضافی برای یکپارچگی نیست. در گزارشی از مؤسسه رند درباره مزایا و معایب ساختار نیروی ماژولار ارتش ایالات متحده (Johnson, Kitchens, Martin, & Fischbach, ۲۰۱۲: ۱۲)، یکی از پاسخ‌دهندگان ساختار ماژولار مبتنی بر تیپ را تحسین کرده و بیان می‌کند که این ساختار به "... حداکثرسازی انسجام واحدها از طریق ایجاد روابط مداوم میان واحدهای رزمی، پشتیبانی رزمی، و پشتیبانی خدمات رزمی کمک می‌کند... این روابط اعتماد متقابل

و وفاداری در میان یگان‌ها، گردان‌ها و تیپ‌ها ایجاد می‌کند که به نوبه خود واحدها را در میدان نبرد مؤثرتر می‌سازد."

ارتش استرالیا، با قرار گرفتن در موقعیت میانی از نظر اندازه و انتخاب‌های طراحی، نیز سازمانی جالب برای ارزیابی است. مشابه ارتش‌های ایالات متحده و ایران، ارتش استرالیا نیز از یک ساختار سازمانی مبتنی بر لشکر به ساختاری مبتنی بر تیپ تبدیل شده است. با این حال، برخلاف دو ارتش دیگر، ارتش استرالیا ساختار تیپ‌های تخصصی خود را کنار گذاشته است. به جای آن، تیپ‌های چندمنظوره‌ای تشکیل شده‌اند که عناصر رزمی سنگین، متوسط و سبک را به طور همزمان در اختیار دارند. هدف این ساختار، پوشش دادن تمام طیف عملیات‌ها با یک نوع تیپ است.

با این وجود، علی‌رغم بزرگ‌تر بودن نسبت به نیروی زمینی ارتش ایران، ارتش استرالیا با همان معضل پایداری مواجه است؛ یعنی استقرار یک تیپ کامل برای سازمان به‌طور کلی فشار زیادی ایجاد می‌کند. برای اجتناب از عدم تعادل بین ساختار دائمی و ساختارهای استقراری - مشکلی که نیروی زمینی ارتش ایران تا حدودی آن را پذیرفته است - استرالیایی‌ها اکنون در حال بررسی امکان ایجاد ساختارهای اولیه نیروی واکنش سریع در داخل تیپ هستند. این ساختارها شامل ترکیب‌هایی استاندارد از عناصر عملکردی هستند که به احتمال زیاد مورد نیاز خواهند بود، و این رویکرد بر اساس تجربیات گذشته پیشنهاد شده است.

با این "نیروهای واکنش سریع استاندارد"، ارتش استرالیا قصد دارد یک واحد عملیاتی جدید و کوچک‌تر در سطح گردان ایجاد کند که بتوان آن را به طور کامل برای اکثر وظایف عملیاتی به کار گرفت. علاوه بر این، استرالیایی‌ها معتقدند که برای مأموریت‌های بسیار تخصصی یا منحصر به فرد، این ساختار پایه همیشه می‌تواند با اضافه کردن قابلیت‌های بیشتر سفارشی شود.

به طور کلی، می‌توان گفت که رویکرد استقرار استرالیا امتیاز ویژه‌ای در پاسخگویی استراتژیک و عملیاتی دارد. با توجه به پاسخگویی استراتژیک، هم واحدهای به اندازه تیپ و هم واحدهای گردان دارای یک ویژگی چند عملکردی قوی هستند که از استقرار نظامی در دو سطح سازمانی مختلف در طول طیف گسترده‌ای از عملیات پشتیبانی می‌کند. در مورد پاسخگویی عملیاتی، نکته کلیدی این است که ایجاد تعادل بین ساختار دائمی و استقرار منجر به واحدهای عملی می‌شود که از سطح بالایی از یکپارچگی سیستم و انسجام

واحد برخوردار هستند. نکته منفی رویکرد استرالیایی این است که تشکیل واحدهای چند منظوره ذاتاً به معنای ایجاد مصالحه در مورد تعداد و سهمیه بندی منابع بین جنگ، پشتیبانی رزمی، پشتیبانی خدمات رزمی و عناصر فرماندهی است. پاسخگویی ساختاری ممکن است آسیب ببیند زیرا واحدهای استاندارد شده در درجه اول برای پوشش حداکثری طیف عملیاتی نظامی مجهز نیستند.

۶. نتیجه گیری

این پژوهش با تمرکز بر تجربیات نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در مدیریت بحران، به بررسی نقش ساختارهای سازمانی ماژولار و سطح تجزیه پذیری سیستم در شکل دهی به پاسخگویی سازمانی پرداخت. یافته های تحقیق نشان می دهد که سطح و کیفیت ماژولارسازی سازمانی نه تنها بر سرعت و انعطاف پذیری واکنش در شرایط بحرانی اثرگذار است، بلکه به طور همزمان الگوی وابستگی های وظیفه ای، جریان اطلاعات و شیوه های هماهنگی میان واحدها را نیز تعیین می کند. به عبارت دیگر، پاسخگویی سازمانی حاصل یک تعادل پویا میان استقلال واحدها و یکپارچگی سیستم کلان است، نه نتیجه افراط در هر یک از این دو قطب.

نتایج مطالعه نشان می دهد که ماژولارسازی دقیق، در عین ایجاد ظرفیت واکنش سریع و تصمیم گیری محلی، منجر به شکل گیری شبکه ای از وابستگی های متقابل میان واحدها می شود. این وابستگی ها، به ویژه در شرایط بحران، نیازمند سازوکارهای هماهنگی فرابخشی، اعتماد سازمانی و توانمندی های مدیریتی پیشرفته هستند. در نبود این سازوکارها، خطر شکل گیری تمرکزهای بیش از حد درون واحدی، تضعیف دید سیستمی و کاهش توجه به محیط بیرونی افزایش می یابد. تجربه نیروی زمینی ارتش ایران نشان می دهد که پاسخگویی مؤثر زمانی محقق می شود که وابستگی های وظیفه ای نه حذف، بلکه مدیریت و هدایت شوند.

از منظر تطبیقی، یافته های این پژوهش با بخش قابل توجهی از ادبیات نظری و تجربی موجود هم خوانی دارد. مطالعات پیشین در حوزه نظریه سیستم ها، ماژولاریتی و طراحی سازمانی تأکید کرده اند که سازمان ها نمی توانند بدون وابستگی های کاری عمل کنند، زیرا نقاط وابستگی محل اصلی تبادل اطلاعات، یادگیری سازمانی و هم ترازی شناختی میان واحدها هستند. نتایج این مقاله این دیدگاه را تقویت می کند که وابستگی های وظیفه ای، برخلاف تلقی رایج به عنوان عامل کاهش کارایی، می توانند در صورت طراحی و مدیریت

مناسب به یک منبع راهبردی برای پاسخگویی سازمانی تبدیل شوند. در مقایسه با تجربیات ارتش‌های ایالات متحده و استرالیا، که در ادبیات موجود به‌عنوان نمونه‌هایی از پیاده‌سازی ساختارهای ماژولار مبتنی بر اصل «تقریباً تجزیه‌پذیری» معرفی شده‌اند، تجربه نیروی زمینی ارتش ایران واجد تمایزهای معناداری است. اگرچه این ارتش‌ها از طریق تفکیک وظایف و افزایش استقلال واحدها توانسته‌اند انعطاف‌پذیری عملیاتی خود را ارتقا دهند، اما پژوهش‌های مرتبط نشان می‌دهد که آن‌ها نیز با چالش‌هایی نظیر انزوای واحدها، تضعیف هماهنگی افقی و دشواری یکپارچه‌سازی اطلاعات در شرایط پیچیده مواجه بوده‌اند. در مقابل، استراتژی ترکیب و تطبیق در نیروی زمینی ارتش ایران، با حفظ سطحی از وابستگی‌های کنترل‌شده، امکان دسترسی گسترده‌تر به دانش عملیاتی، یادگیری سازمانی مستمر و انطباق تدریجی با شرایط متغیر بحران را فراهم کرده است.

از منظر نظری، این یافته‌ها به‌طور مستقیم یک خلأ مهم در نظریه ماژولار بودن سازمان‌ها را برجسته می‌سازد؛ یعنی ابهام مفهومی پیرامون واژه «نزدیک» در اصطلاح «تقریباً تجزیه‌پذیری». نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که «نزدیکی» نه یک مقدار ثابت، بلکه مفهومی وابسته به زمینه (context-dependent) است که تحت تأثیر عواملی چون نوع مأموریت، سطح عدم قطعیت محیطی، بلوغ مدیریتی، زیرساخت‌های ارتباطی و فرهنگ سازمانی قرار دارد. بنابراین، تعیین آستانه بهینه وابستگی‌های وظیفه‌ای باید به‌عنوان یک تصمیم راهبردی و اقتضایی در طراحی سازمان‌ها در نظر گرفته شود.

با وجود دستاوردهای نظری و تجربی، این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه است. نخست، تمرکز مطالعه بر یک سازمان نظامی خاص ممکن است قابلیت تعمیم مستقیم نتایج به سایر سازمان‌ها، به‌ویژه در بخش‌های غیرنظامی، را محدود سازد. دوم، داده‌های مورد استفاده عمدتاً مبتنی بر تحلیل تجربیات سازمانی و شواهد کیفی بوده و به‌کارگیری داده‌های کمی و مدل‌های شبیه‌سازی می‌تواند در پژوهش‌های آینده به افزایش دقت تحلیلی کمک کند. همچنین، ماهیت امنیتی محیط نظامی دسترسی به برخی اطلاعات و مقایسه‌های بین‌المللی را محدود ساخته است.

بر این اساس، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی به بررسی تطبیقی مفهوم «تقریباً تجزیه‌پذیری» در سازمان‌های نظامی و غیرنظامی، در صنایع، سطوح پیچیدگی و مناطق جغرافیایی مختلف بپردازند. توسعه شاخص‌های کمی برای سنجش ظرفیت سازمان‌ها در

مدیریت وابستگی‌های وظیفه‌ای و تحلیل ارتباط آن با پاسخگویی در شرایط بحرانی، می‌تواند مسیرهای جدیدی برای غنای نظری و کاربردی این حوزه بگشاید. در نهایت، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران و طراحان سازمان‌ها کمک کند تا ساختارهایی را طراحی کنند که ضمن حفظ انعطاف‌پذیری و استقلال عملیاتی، از انسجام، یادگیری مستمر و پاسخگویی مؤثر در مواجهه با بحران‌ها برخوردار باشند.

۷. منابع

- وهبی، زهرا، و رزمی، آرش. (۱۴۰۱). تدابیر حمایتی انگلستان در قبال قاچاق مهاجرین در شرایط خاص با نگاهی ویژه به وضعیت اقدام نظامی روسیه علیه اوکراین و دوران همه گیری کرونا. تمدن حقوقی، ۵(۱۳)، ۳۸۵-۳۹۴.
- آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ غلامی فشارکی، محمد (۱۳۹۰)؛ عوامل موثر بر استرس شغلی نظامیان؛ مجله طب نظامی، ۱۳ (۱)
- تولایی، روح اله، منتصری، هاشم، اسلامبولچی، علیرضا، و اعرابی، نهال. (۱۳۹۸). بررسی میزان اثربخشی سیستم اطلاعات جامع مدیریتی در ساماندهی مراکز رشد دانشگاه علوم پزشکی شیراز. علوم پزشکی صدا، ۷(۴)، ۳۵۷-۳۶۸.
- نجف قلیزاده، معصومه. (۱۳۹۷). تاثیر تحولات مدیریتی در اثربخشی سازمانها. کنفرانس ملی اندیشه های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری، مطالعات حقوقی و اجتماعی.
- علیزاده عطار، مهدی، و تقی زاده هرات، علی. (۱۳۹۹). مروری بر مدل های ارزیابی آمادگی استقرار سیستم های مدیریتی. کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.
- قلی پور، آرین. (۱۳۹۳). بحران مدیریت در مدیریت بحران. کمال مدیریت، ۲(۴-۵)، ۰-۰.
- سعیدی مهر، سعید، گراوندی، سحر، صاحب الزمانی، محمد، و محمدی، محمدجواد. (۱۳۹۳). تاثیر آموزش مدیریت بحران بر میزان آگاهی پرستاران در مدیریت شرایط بحران. مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، ۲(۴)، ۴۶-۵۲.
- رحمانی مقدم، ابراهیم، زرین، وحیده، کشی پور، هادی، و راعی، مهدی. (۱۳۹۹). مدیریت بحران در پاندمی کووید-۱۹. طب دریا، ۲(۱)، ۶۱-۶۲.
- پورشاسب، عبدالعلی، و آزادی، فرزاد. (۱۳۹۷). راهبردهای نحوه فعالیت آجا در مدیریت بحران. مطالعات دفاعی استراتژیک، ۱۶(۷۴)، ۵۳-۷۴.
- رضاپور، دانیال، و مجیدی، ابوالفضل. (۱۴۰۰). جنگ هیبریدی روسیه در قبال جمهوری اوکراین با تاکید بر راهبرد اطلاعاتی. مدیریت و پژوهش های دفاعی، ۲۰(۹۱)، ۶۹-۱۰۱.
- مرزبان، آمنه، و مصلحی، شاندیز. (۱۴۰۱). جنگ اوکراین و بحران نان در خاورمیانه. مجله انسان محیط زیست و ارتقا سلامت، ۸(۳)، ۱۷۲-۱۷۴.

۷.۲. منابع انگلیسی

Alberts DS, Garstka JJ, Stein FP. ۲۰۱۸. Network Centric Warfare: Developing

and Leveraging Information Superiority. CCRP Publication Series, Washington, D.C.

Anand N, Daft RL. (2017). What is the right organization design? *Organizational Dynamics* ۳۶(۴): ۳۴۴-۳۲۹

Baron RM, Kenny DA. (2009) . The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* ۵۱(۶): -۱۱۷۳ .۱۱۸۲

Bonin JA, Crisco TE. ۲۰۰۴. The modular army. *Military Review* March-April: ۲۷-۲۱

Brusoni S, Prencipe A. ۲۰۰۶. Making design rules: A multi-domain perspective. *Organization Science* ۱۷(۲): ۱۸۹-۱۷۹

Brusoni S. (2015). The limits to specialization: Problem solving and coordination in “modular networks.” *Organization Studies* ۲۶(۱۲): ۱۹۰۷-۱۸۸۵

Cohen WM, Levinthal DA. (2020). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly* ۳۵: ۱۵۲-۱۲۸

Cummings JN. ۲۰۰۴. Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science* ۵۰(۳): ۳۶۴-۳۵۲

Daft RL, Weick KE. (2004). Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of Management Review* ۹(۲): ۲۹۵-۲۸۴.

de Waard EJ, Kramer FJ. (2018). Tailored task forces: Temporary organizations and modularity. *International Journal of Project Management* ۲۶(۵): ۵۴۶-۵۳۷

de Waard EJ, Volberda HW, Soeters J. (2012). How to support sensing capabilities in highly volatile situations. *Journal of Management and Organization* ۱۸(۶): ۷۹۴-۷۷۴

Doz YJ, Kosonen M. (2018). The dynamics of strategic agility: Nokia’s rollercoaster

Doz YJ, Kosonen M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. *Long Range Planning* ۴۳: ۳۸۲-۳۷۰ experience. *California Management Review* ۵۰(۳): ۱۱۸-۹۵

Field A. ۲۰۰۵. *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage Publishers, London, U.K.

Hansen MT. (2009). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organizational subunits. *Administrative Science Quarterly* ۴۴: ۱۱۱-۸۲

Helfat CE, Eisenhardt KM. (2-14). Inter-temporal economies of scope,

organizational modularity, and the dynamics of diversity. Strategic Management Journal ۲۵(۱۳): ۱۲۱۷-۱۲۳۲

Huber GP. (2014). The Necessary Nature of Future Firms. Sage Publishers, Thousand Oaks, CA.

Hutcheson J. ۲۰۰۳. A shield for a hardened army: The infantry mobility vehicle and the concept of a motorised battle group. Australian Army Journal ۱(۲): ۱۰۲-۹۵

Jansen JJP, Van den Bosch FAJ, Volberda HW. ۲۰۰۵. Managing potential and realized absorptive capacity: How do organizational antecedents matter? Academy of Management Journal ۴۸(۶): ۱۰۱۵-۹۹۹

Johnson SE, Peters JE, Kitchens KE, Martin A, Fischbach JR. ۲۰۱۲. A Review of the Army's Modular Force Structure. RAND National Defense Research Institute, Santa Monica, CA.

Karim S. (2016). Modularity in organizational structure: The reconfiguration of internally developed and acquired business units. Strategic Management Journal ۲۷: ۸۲۳-۷۹۹

Kenis P, Janowicz-Panjaitan M, Cambré B. (2019). Temporary Organizations: Prevalence, Logic, and Effectiveness. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, U.K.