

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمهوری اسلامی ایران

مدیریت حوزه علمیه استان قم

رساله علمی سطح ۳

ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه با تحلیل وضعیت موجود و راهکارهای ارتقای آن

استاد راهنما:

حجت الاسلام والمسلمین دکتر محمد شب‌دینی پاشاکی

استاد مشاور:

حجت الاسلام والمسلمین دکتر سید موسی موسوی

محقق:

حسن محتشمی

سال تدوین: ۱۳۹۵

با سپاس از آن که مرا آموخت تا پیاموزم

سپاس خدای مهربانم را که در کنار نعمت های زیبایی که به من داده توفیق کسب علم و دانش را به من هدیه داده است

که اگر او نمی خواست در ظلمات و تاریکی رها می شدم.

بدین وسیله بر خود وظیفه می دانم از زحمات استاد ارجمند جناب حجت الاسلام والمسلمین دکتر محمد شب‌دینی

پاشاکی به عنوان استاد راهنما که به حق از سرمایه های گرانهای علمی و معنوی این کشور می باشند و همیشه با

راهنمایی ها و توصیه های حکیمانه و با ارزش خود مرا یاری نمودند تقدیر و تشکر نمایم.

همچنین از استاد مشاور جناب حجت الاسلام والمسلمین دکتر سید موسی موسوی که در همه حال با مشاوره های

سازنده و گره گشا نقش بسیار سازنده ای در به ثمر رسیدن این رساله داشته اند کمال تقدیر و تشکر را دارم.

موفقیت و بهروزی کلیه این عزیزان را در تمامی مراحل زندگی خواستارم.

حسن محترمی

تقدیم به پدر و مادر بزرگوارم

**تشکر و سپاس خدایی را بجا می آورم که با آفرینش انسان به
عنوان اشرف مخلوقات و همچنین دو موجود به نام پدر و مادر که
عین فداکاری و از خود گذشتگی و مظهر ایثار هستند، بر انسان
منت نهاد.**

سپاس نامه

الهی ؛

الهی : یکتای بی همتایی ، قیوم توانایی ، بر همه چیز دانایی ، بر همه حال بینایی ، از عیب مصفایی ، از شریک مبرایی ؛

الهی : اصل هر دوایی ، جان داروی دلہایی ، بر تخت عرش معلایی ، مسندنشین استغنائی ، خطبه الوهیت را سزایی ، به تو زبید ملک خدایی ؛

الهی : به عجز و بیچارگی خود گواهم و از لطف و عنایت تو آگاہم ، خواست خواست دوست من چه خواهم ؛

الهی : تو بساز که دیگران ندانند و تو نواز که دیگران نتوانند ؛

الهی : دلی ده که طاعت افزون کند و توفیق طاعتی که به بهشت رهنمون کند ؛

ای عزیز بدان که بهترین کارها شناختن خدای تعالی است (جل جلاله).

اول خدای را باید شناخت که اول هر چیزی است. اگر همه ندهند او بدهد و چون چیزی داد هیچکس نتواند بستاند و چون او ندهد کسی نتواند که بدهد. او را نگاه دار و عمر را در پرستش او خرج کن که حساب خرج هر کس را او خواهد خواست و دلیل راه علم و نماینده صراط مستقیم حق سبحان را دان و عقل را بینا شمار ؛

بدین وسیله از تمامی افرادی که در جمع آوری و تهیه این مطالب ما را یاری نمودند تشکر می نماییم.

چکیده

هدف این پژوهش ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه با تحلیل وضعیت موجود و راهکارهای ارتقای آن می باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری میدانی و از نظر روش اجرا توصیفی از نوع پیمایشی بوده است و داده ها با استفاده از پرسشنامه ای که روایی و پایایی (آلفای کرونباخ برابر ۰.۸۷۲) آن به اثبات رسیده است، گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش خبرگان و صاحب نظران نیروی انتظامی (اعم از روحانی و غیر روحانی که داری مسئولیت های مختلف می باشند)، تشکیل می دهند، که ۳۷۳ نفر (براساس جدول مورگان) از آن ها به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. از نرم افزار spss۲۲ برای تحلیل داده ها استفاده گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان می دهد که بین حوزه و ناجا در بخش آموزش و تأمین محتوای آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. این ارتباط از نظر خبرگان پژوهش در زمینه های:

- الف: تشکیل کمیسیون مشترک ناجا و حوزه علمیه برای پیش آسیب های اجتماعی؛
- ب: بکارگیری ایده ها و تجربیات روحانیون به منظور افزایش اثر بخشی محتوای دوره هایی که در سازمان ناجا و پایگاه های نیروی انتظامی برگزار می شود؛
- ج: همکاری حوزه و ناجا، در زمینه کاهش پدیده طلاق؛
- د: همکاری حوزه و ناجا، در زمینه جلوگیری از پدیده تکدی گری در جامعه؛
- ه: همکاری حوزه و ناجا، در زمینه جلوگیری و درمان اعتیاد در جامعه؛ نسبت به سایر زمینه ها، می تواند مثمرتر واقع شود.

واژگان کلیدی: ارتباط سازمانی، ناجا، حوزه علمیه.

فهرست مطالب

| | | |
|----|---|----|
| ۱ | مقدمه..... | ۱ |
| ۱ | کلیات پژوهش..... | ۱ |
| ۱ | الف- بیان مساله..... | ۱ |
| ۲ | ب- ضرورت تحقیق..... | ۲ |
| ۳ | ج- سؤالات تحقیق:..... | ۳ |
| ۳ | د- فرضیه تحقیق:..... | ۳ |
| ۴ | ه- پیشینه پژوهش:..... | ۴ |
| ۱۲ | و- پیشینه همکاری حوزه و ناجا..... | ۱۲ |
| ۱۴ | ز- وضعیت فعلی ارتباط حوزه و ناجا..... | ۱۴ |
| ۱۵ | ح- چشم انداز ارتباط حوزه و ناجا..... | ۱۵ |
| ۱۵ | ط- امتیاز پژوهش:..... | ۱۵ |
| ۱۵ | ی- کاربرد نتایج تحقیق:..... | ۱۵ |
| ۱۵ | ک-اهداف تحقیق..... | ۱۵ |
| ۱۶ | ل-قلمرو تحقیق..... | ۱۶ |
| ۱۶ | م=تعریف متغیرها..... | ۱۶ |
| ۱۹ | ن- ساختار تحقیق..... | ۱۹ |
| ۲۰ | س-مراحل سازماندهی پژوهش (نقشه راه)..... | ۲۰ |
| ۱۹ | فصل اول:..... | ۱۹ |
| ۱۹ | مفاهیم چهارچوب نظری..... | ۱۹ |
| ۲۰ | چهارچوب نظری پژوهش..... | ۲۰ |
| ۲۰ | ۱-۱) اهمیت ارتباطات..... | ۲۰ |
| ۲۲ | ۲-۱) تعاریف ارتباطات..... | ۲۲ |
| ۲۵ | ۳-۱) فرآیند ارتباط..... | ۲۵ |
| ۲۷ | ۴-۱) مسیر ارتباطات..... | ۲۷ |
| ۲۹ | ۵-۱) مدل ارتباطات..... | ۲۹ |
| ۳۱ | ۶-۱) اصول ارتباطات..... | ۳۱ |
| ۳۳ | ۷-۱) ارتباطات سازمانی از دیدگاه مکاتب مختلف مدیریت..... | ۳۳ |
| ۳۶ | ۸-۱) اثربخشی در ارتباطات میان فردی..... | ۳۶ |
| ۳۶ | ۹-۱) ویژگی های اثربخشی..... | ۳۶ |
| ۴۰ | ۱۰-۱) موانع ارتباطی..... | ۴۰ |
| ۴۸ | ۱۱-۱) نظریه های امنیت..... | ۴۸ |
| ۵۳ | ۱۲-۱) اهمیت امنیت اجتماعی در دیدگاه قرآن..... | ۵۳ |
| ۵۸ | ۱۳-۱) آموزش از منظر قرآن..... | ۵۸ |

| | |
|----|--|
| ۶۱ | ۱۴-۱ الگوهای آموزش کارکنان..... |
| ۷۱ | ۱۵-۱ مدل مفهومی پژوهش..... |
| ۷۳ | فصل دوم..... |
| ۷۳ | روش شناسی تحقیق..... |
| ۷۴ | مقدمه..... |
| ۷۴ | ۱-۲ روش و نوع تحقیق..... |
| ۷۵ | ۲-۲ جامعه آماری..... |
| ۷۵ | ۳-۲ حجم نمونه..... |
| ۷۵ | ۴-۲ روش نمونه گیری..... |
| ۷۶ | ۵-۲ روش گردآوری اطلاعات..... |
| ۷۶ | ۱-۵-۲ مطالعات کتابخانه‌ای..... |
| ۷۶ | ۲-۵-۲ تحقیقات میدانی..... |
| ۷۷ | ۶-۲ روایی ابزار گردآوری اطلاعات..... |
| ۷۷ | ۷-۲ تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه..... |
| ۷۹ | ۸-۲ روش تحلیل داده‌ها..... |
| ۷۹ | ۱-۸-۲ فنون تحلیل توصیفی..... |
| ۷۹ | ۲-۸-۲ فنون تحلیلی استنباطی..... |
| ۷۹ | ۹-۲ جمع بندی..... |
| ۸۰ | فصل سوم..... |
| ۸۰ | یافته های تحقیق..... |
| ۸۲ | ۱-۳ بخش اول: آمار توصیفی..... |
| ۸۲ | ۱-۱-۳ قسمت اول: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان..... |
| ۸۵ | ۲-۱-۳ بررسی سوالات پژوهش..... |
| ۸۸ | ۲-۳ - بخش دوم: آمار استنباطی..... |
| ۸۸ | ۲-۲-۳ بررسی فرضیات پژوهش..... |
| ۹۰ | ۱-۳-۳ چرایی وجود نوع خاصی از ارتباط سازمانی..... |
| ۹۱ | ۲-۳-۳ مدل بومی سازی ارتباط حوزه و ناجا..... |
| ۹۳ | فصل چهارم..... |
| ۹۳ | نتیجه گیری و پیشنهادها..... |
| ۹۵ | ۱-۴ یافته های توصیفی..... |
| ۹۵ | ۲-۴ یافته‌های پژوهش و بحث در مورد آن‌ها..... |
| ۹۶ | ۳-۴ پیشنهادها بر مبنای یافته‌های پژوهش..... |
| ۹۶ | ۴-۴ پیشنهادهای کاربردی..... |
| ۹۸ | ۵-۴ پیشنهادها برای پژوهش‌های آتی..... |

۶-۵ محدودیت‌های پژوهش ۹۸

منابع ۹۹

فهرست اشکال

| | |
|----|---|
| ۲۰ | شکل الف- مراحل سازماندهی پژوهش |
| ۲۹ | شکل ۱-۱، مدل ارتباطات |
| ۶۳ | شکل ۳-۱ فرآیند آموزش کارکنان "هاکت" |
| ۶۴ | شکل ۴-۱، الگوی آموزش کارکنان واگن |
| ۷۱ | شکل ۵-۱، مدل مفهومی پژوهش |
| ۸۲ | شکل ۱-۳، نمودار دایره‌ای مربوط به فراوانی جنسیت پاسخ دهندگان |
| ۸۳ | شکل ۲-۳، نمودار دایره‌ای مربوط به فراوانی تحصیلات پاسخ دهندگان |
| ۸۴ | شکل ۳-۳، نمودار دایره‌ای مربوط به فراوانی سابقه کاری پاسخ دهندگان |
| ۹۱ | شکل ۴-۳، مدل بومی سازی ارتباط حوزه و ناجا |

فهرست جداول

| | |
|----|--|
| ۸ | جدول الف، اولویت شایستگی‌های مورد نیاز مدیران تربیت بدنی |
| ۱۰ | جدول شماره ب، مقایسه شایستگی‌های مورد نیاز مدیران و کارآموزان تربیت بدنی |
| ۱۱ | جدول شماره ج مقایسه شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های ورزشی |
| ۷۹ | جدول ۱-۲، آلفای کرونباخ |
| ۸۲ | جدول ۱-۳، توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخ دهندگان |
| ۸۳ | جدول ۲-۳، توزیع فراوانی مربوط به تحصیلات پاسخ دهندگان |
| ۸۴ | جدول ۳-۳، توزیع فراوانی مربوط به سابقه کاری پاسخ دهندگان |
| ۸۵ | جدول ۳-۴، میانگین، انحراف معیار سوالات پژوهش |
| ۸۸ | جدول ۳-۵، تحلیل واریانس رگرسیون |
| ۸۹ | جدول ۳-۶، ضرایب معادله رگرسیون |
| ۸۹ | جدول ۳-۷، ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده |
| ۹۰ | جدول ۳-۸، تحلیل واریانس رگرسیون |
| ۹۰ | جدول ۳-۹، ضرایب معادله رگرسیون |
| ۹۰ | جدول ۳-۱۰، ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده |
| ۹۱ | جدول ۳-۱۱، تحلیل واریانس رگرسیون |
| ۹۱ | جدول ۳-۱۲، ضرایب معادله رگرسیون |
| ۹۲ | جدول ۳-۱۳، ضریب همبستگی، ضریب تعیین، ضریب تعیین تعدیل شده |

مقدمه

کلیات پژوهش

ارتباط سازمانی، شکلی از ارتباط میان فردی است؛ که در آن، ارتباط، ناظر به روابط کاری کارکنان درون یک سازمان می‌باشد (واحدی، ۱۳۹۳). این‌گونه از ارتباط، که ریشه در آموزش‌های سخنرانی برای مدیران شرکت‌ها در دهه‌ی ۱۹۲۰ دارد، در سال ۱۹۲۷ مورد توجه قرار گرفت. در آن سال "تلیسبرگر" و "دیکسون" در کارخانجات "وسترن الکتریک"، در زمینه روابط کاری بین رئیس و مرئوس، مطالعاتی انجام دادند. بعد از ایشان، بسیاری از پژوهشگران مدیریت، در این زمینه مطالعه کرده و نظریاتی را به جامعه بشری ارائه دادند؛ که از این میان می‌توان به نظرات "ردینگ" در سال ۱۹۷۲، نظرات "پرتز" و "لسنيسک" در سال ۱۹۷۸ و تحقیقات "جابلین" در ۱۹۸۵ و "کلی" در ۱۹۸۲ اشاره کرد. در سال ۱۹۷۸ "گلدهی‌بر" و سایر نویسندگان کتاب "تجزیه و تحلیل ارتباطات سازمانی" اولین تحلیل‌گری نظام‌گرایانه ارتباط سازمانی را انجام دادند. تأکید اساسی بررسی‌های فوق، عمدتاً بر چگونگی ارتباطات سازمانی، رضایت کارکنان و عملکرد سازمان بود. در دهه‌ی ۱۹۸۰ مطالعه ارتباطات سازمانی از رشدی سریع برخوردار شد و تعداد زیادی از رویکردهای متدولوژیکی و تئوریک را شامل گردید. برخی از کوشش‌های تحقیقی که از افق‌های جدید در تحقیقات مربوط به ارتباطات سازمانی به‌شمار می‌روند عبارتند از: ۱. دیدگاه پردازش اطلاعات؛ ۲. دیدگاه بلاغی؛ ۳. دیدگاه فرهنگی؛ ۴. دیدگاه سیاسی (قبادی، ۱۳۹۳).

ارتباطات سازمانی همراه با توسعه روان‌شناسی صنعتی، روان‌شناسی اجتماعی، رفتار سازمانی و علوم اداری صورت گرفت و تئوری‌های رایج و مفاهیمی که صاحب‌نظران ارتباطات سازمانی مطرح کرده‌اند، عموماً توسط متخصصان رشته‌های مذکور شکل گرفته است.

هدف پژوهش حاضر، بررسی ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه با تحلیل وضعیت موجود و راهکارهای ارتقای آن است؛ این پژوهش، از یک مقدمه و ۵ فصل به شرح ذیل تشکیل شده است:

مقدمه: کلیات پژوهش، فصل اول: مفاهیم چهارچوب نظری، فصل دوم: روش شناسی تحقیق، فصل سوم: یافته‌های تحقیق و تحلیل یافته‌ها، فصل چهارم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها تشکیل شده است.

الف- بیان مساله

اولین و مهم‌ترین مأموریت نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، ایجاد امنیت و حفظ آن در تمام حوزه‌ها و شئون اجتماعی است. حصول کامل امنیت در جامعه زمانی میسر می‌شود که حافظان امنیت خود در سطوح مطلوبی از آرامش و اطمینان و سلامتی روحی و روانی باشند تا بتوانند محیطی آرام برای جامعه فراهم آورند. چرا که عدم تعادل روحی و روانی مأمور ناجا مانند پرخاشگری، عصبانیت، استرس و ... نه

تنها آرامشی حاصل نمی‌کند، بلکه ایجاد تشنج در سطح جامعه می‌نماید. و حال آن که داشتن روحی آرام و باطمینان آن گاه به دست می‌آید که یاد و نام خداوند به طور مستمر و مداوم در دل ماموران باشد، که این حالت فقط از طریق آموزه‌های دینی امکان‌پذیر است. حوزه‌های علمیه که پرچم‌دار نشر معارف دینی هستند، برای این منظور تنها نهادی می‌باشند که معارف دینی را می‌توانند به طور صحیح و همه جانبه با تبیین و تفسیر دقیق در سطح جامعه بویژه کارکنان نیروی انتظامی ترویج نمایند. از آن جایی که کارکنان ناجا برای حفظ و ارتقای سلامت روحی خود نیاز به درک و فهم آموزه‌های دینی دارند و از سویی حوزه‌های علمیه متصدیان و دست‌اندرکاران حوزه دینی و دیانت هستند، این سؤال مطرح می‌شود که بین حوزه‌های علمیه و نیروی انتظامی چه نوع ارتباط سازمانی می‌تواند باشد تا از این رهگذر، ناجا بتواند در انجام ماموریت‌های خود، به ویژه ایجاد امنیت در شهرها و روستاها و ... براساس موازین شرعی عمل نماید.

برای این منظور از مسیرهای ارتباطی حوزه‌های علمیه و ناجا که عبارتند از: حضور روحانیون در ناجا در غالب عقیدتی سیاسی‌ها، امور تبلیغی (دعوت از روحانیون غیر سازمانی - مبلغین - در زمان‌های خاص در ناجا)، آموزش معارف دینی، دوره‌های بصیرت و ... بهره‌گیری شده است.

در این پژوهش ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه، در زیر شاخه آموزش که اصلی‌ترین و مهمترین پل ارتباطی فی مابین است، مورد بررسی قرار می‌گیرد و با تحلیل وضعیت موجود آموزش‌های عقیدتی در ناجا، راهکارهای ارتقای آن هم ارائه می‌گردد.

ب- ضرورت تحقیق

جهان کنونی جهانی است پر از تغییرات شتابان. دگرگونی‌های بسیاری در ارکان جامعه صورت گرفته و پیشرفتهای سریع علوم و تکنولوژی انسان را با وضعیتی روبرو ساخته که کمتر شباهتی با گذشته دارد. یکی از علومی که تحولات بسیاری داشته علم مدیریت است که پا به عرصه نوینی از حیات خود گذاشته و در پاسخ به چالشهای محیطی به جستجوی روشهای تازه پرداخته است. یکی از تحولات اساسی که در مدیریت ایجاد شده است تحول در نحوه نگرش به سازمان است. تا چند دهه گذشته سازمانها به عنوان ابزارهایی برای ایجاد هماهنگی بین افراد و کنترل افراد در راستای دستیابی به اهداف بودند ولی امروزه سازمانها با نگرش وسیع‌تر در نظر گرفته می‌شوند و به مفاهیمی چون فرهنگ و ارتباطات سازمانی توجه ویژه‌ای می‌شود. تقریباً در دو دهه گذشته بسیاری از دانشمندان و محققان مدیریت به بررسی نقش فرهنگ و ارتباطات در عملکرد سازمانها پرداخته و تحقیقات و مطالعات فراوانی نیز در این زمینه انجام گرفته است. ارتباطات سازمانی یک موضوع پیچیده و نقش آن در عملکرد سازمان بسیار حائز اهمیت است. توجه به فرهنگ و ارتباطات سازمانی منحصر به مراکز علمی نیست، بلکه سازمانهای تجاری و تولیدی نیز از آن بعنوان کلید

موفقیت یاد نمودند. ارتباط برای هماهنگی فعالیتهای گروهی، اجرای وظایف رهبری و انجام وظایف مدیریتی لازم است، بنابراین مدیرانی که مدیریت خود را با توجه به مفاهیم ارتباطات سازمانی اعمال نمایند از موفقیت بیشتری برخوردار خواهند گردید. در مدیریت اموری چون ارتباطات انسانی، عوامل مؤثر بر ارتباطات، گروه‌های رسمی و غیررسمی، روش‌های بهبود ارتباطات و رفع موانع ارتباطی در سازمان حائز اهمیت است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۲).

آنچه سبب الزام این پژوهش شده، ضرورت وجود امنیت پایدار بر مبنای آموزه‌های دینی است. ایجاد امنیت از راه‌های مختلف می‌تواند میسر گردد، ولی آنچه به این موضوع ارزش معنوی می‌دهد، ارتباط برقراری امنیت براساس تفکر توحیدی است. بنابراین نیروی انتظامی که مأموریت برقراری نظم و امنیت را دارد از یک سو و حوزه‌های علمیه که مکلف به تبیین و تفسیر معارف دینی هستند از سوی دیگر می‌بایست در برپایی امنیت که یکی از دو گمشده آدمی است، از هیچ تلاشی فروگذار نکنند.

ج- سؤالات تحقیق:

سؤال اصلی:

ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه در وضعیت موجود چگونه است و به چه نحوی این رابطه قابل ارتقاء است؟

سؤالات فرعی:

۱. چه رابطه‌ای بین ناجا و حوزه علمیه در خصوص تأمین محتوای آموزشی معارف دینی وجود دارد؟
۲. وضعیت موجود ناجا و حوزه علمیه در خصوص آموزش معارف دینی چگونه است؟
۳. راهکارهای ارتقای سطح ارتباط ناجا با حوزه علمیه در خصوص آموزش‌های دینی کدامند؟

د- فرضیه تحقیق:

فرضیه اصلی

بین ناجا و حوزه علمیه در بخش آموزش رابطه معنا داری وجود دارد.

فرضیات فرعی

۱. بین ناجا و حوزه علمیه در خصوص تأمین محتوای آموزشی معارف دینی رابطه معنا داری وجود دارد.
۲. بین وضعیت موجود ناجا و حوزه علمیه در خصوص آموزش معارف دینی رابطه معنا داری وجود دارد.

۵- پیشینه پژوهش:

در رابطه با موضوع پژوهش، تا کنون تحقیقی در داخل کشور، انجام نشده است، لذا تحقیق حاضر، تلاشی است، که برای اولین بار در ایران، برای بررسی ارتباط ناجا و حوزه علمیه صورت می‌گیرد؛ در ادامه به پژوهش‌هایی پرداخته می‌شود، که به نحوی با موضوع پژوهش همسو می‌باشد:

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور:

- کمالی رنجبر (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان: شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت سازمانهای مردم نهاد با پلیس در مدیریت پیشگیری از وقوع جرم، به این نتیجه می‌رسد که، هم عوامل درون سازمانی و هم عوامل برون سازمانی بر مشارکت سازمانهای مردم نهاد با پلیس تأثیر گذار است. در این راستا به ترتیب، متغیرهای اعتماد اجتماعی، کیفیت اقدامات پلیس، مقوله جامعه محوری پلیس، امکانات مدرن پلیس، نوع اطلاعات و آگاهی از سمن‌ها باعث مشارکت بیشتر سمن‌ها با پلیس می‌گردد.

- نوروزی و همکاران (۱۳۸۶)، در پژوهشی تحت عنوان موانع و مشکلات جلب مشارکت‌های مردمی در کلانتری‌های شمال شرق تهران، بیان می‌کنند که از اولویت بندی موانع و مشکلات مردم با کلانتری‌ها به ترتیب عبارتند از: آموزش کارکنان، منابع و امکانات کلانتری‌ها، آموزش همگانی، ساختار و تشکیلات پلیس، فرهنگ اجتماعی مردم، و فرهنگ سازمانی پلیس.

- فلاحتی، منیژه. بررسی موانع ارتباطات در سازمان راه آهن از دیدگاه مدیران و کارکنان. پایان نامه (کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران. مجتمع آموزش عالی قم. به راهنمایی: حسن زارعی متین. ۱۳۸۳.

موضوع پژوهش بررسی موانع ارتباطات سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان می‌باشد. قلمرو موضوعی تحقیق مربوط به موانع ارتباطات است و سازمان راه آهن به عنوان قلمرو مکانی انتخاب شده است. نتایج نشان می‌دهد که: بین نظر مدیران و کارکنان در مورد موانع برقراری ارتباطات تفاوت معنی‌دار وجود ندارد.

- الهی - مریم، «بررسی رابطه بین مهارتهای ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی معلمان شهرستان مانه و سملقان سال تحصیلی ۸۳-۸۲»، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خراسان، مدیریت آموزش و پژوهش، به راهنمایی محمدرضا ذبیحی، ۱۳۸۳.

پژوهش حاضر به منظور شناخت رابطه مهارتهای ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی معلمان ابتدائی شهرستان مانه و سملقان با تاکید بر دیدگاه معلمان صورت پذیرفته است. لذا سئوالات این پژوهش رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی معلمان را مورد بررسی قرار می‌دهد.

برای تحلیل داده‌ها از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج زیر بدست آمد:

۱- بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود ندارد.

۲- بین هر یک از مهارت‌های ارتباطی مدیران (کلامی، شنیداری، بازخورد) و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود ندارد.

• دادپند - قربانعلی، «بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی شهر شیروان - سال تحصیلی ۸۲-۸۱»، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خراسان، مدیریت آموزش و پژوهش استان، به راهنمایی: حسینعلی بهرامزاده، ۱۳۸۲.

هدف از پژوهش فوق، بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی شیروان، از دیدگاه دبیران می‌باشد. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t استفاده شد که نتایج حاصل عبارت بود از: بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و تعهد سازمانی دبیران از دیدگاه دبیران رابطه مشاهده شد. بین مهارت‌های کلامی، شنود و بازخورد مدیران و تعهد سازمانی دبیران، از دیدگاه دبیران رابطه وجود داشت. همچنین بین مهارت‌های ارتباطی مدیران ورشته تحصیلی آنان (مدیریت و غیر مدیریت) از دیدگاه دبیران رابطه‌ای مشاهده نشد.

• رحیمی - اکرم، «بررسی رابطه میزان مهارت‌های ارتباطی مدیران و میزان انگیزش کادر آموزشی دبیرستانهای آموزش و پرورش شهرستان بجنورد»، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خراسان، مدیریت آموزش و پژوهش، به راهنمایی محمود قربانی، ۱۳۸۲.

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین میزان مهارت‌های ارتباطی مدیر و میزان انگیزش کادر آموزشی در مدارس متوسطه شهرستان بجنورد بوده است نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها عبارتند از: ۱- بین میزان مهارت‌های ارتباطی مدیران و میزان انگیزش کادر آموزشی ارتباط معنی داری وجود دارد. ۲- بین میزان مهارت ارتباطی کلامی، بازخورد و شنود مدیر و میزان انگیزش کادر آموزشی ارتباط معنی داری وجود دارد. ۳- بین میزان مهارت ارتباطی غیر کلامی مدیر و میزان انگیزش کادر آموزشی رابطه وجود ندارد.

• رادینا - محمد، «بررسی مشکلات ارتباطی کارکنان امور اقتصادی و دارایی شهرستان بیرجند با مؤدیان مالیاتی (بخش مشاغل)»، پروژه تحقیقاتی کارشناسی ارشد دولتی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان خراسان، مدیریت آموزش و پژوهش واحد آموزشی بیرجند، به راهنمایی: محمد علی حقیقی، تابستان ۱۳۸۲.

فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

۱. ارتباط بین کارکنان اداره دارایی و مؤدیان مالیاتی متأثر از نحوه رفتار و برخورد کارکنان اداره دارایی است.

۲. ارتباط بین کارکنان اداره دارائی و مؤدیان مالیاتی تحت تأثیر عوامل فنی و ساختاری اداره دارایی است.

۳. ارتباط بین کارکنان اداره دارائی و مؤدیان مالیاتی تحت تأثیر قوانین و مقرراتی است که مبنای تعیین و محاسبه مالیات می‌باشد.

پس از تجزیه و تحلیل آماری، فرضیه ۱ و ۳ تأیید و فرضیه ۲ رد شده است.

● مسعودفر - فاطمه، «بررسی رابطه ارتباطات سازمانی با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان»، پایان‌نامه (کارشناسی ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی (واحد کرمان)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، به راهنمایی: محمد علی حقیقی، استاد مشاور: ید... جوادی، ۱۳۷۸.

در این تحقیق رابطه ارتباطات سازمانی با رضایت شغلی در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی در شهر کرمان مورد مطالعه قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از پژوهش به صورت زیر مطرح می‌شود.

بین ارتباطات اثربخش و رضایت شغلی رابطه وجود دارد،

بین بازخورد در فرآیند ارتباطی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد،

بین تعدد کانال‌های ارتباطی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

همچنین در کنار نتایج اصلی مشخص شد که متغیرهای اصلی پژوهش به متغیرهای تعدیل کننده (جنس، سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات) نیز بستگی ندارد.

هاشمی طاری - سپیده، «بررسی رابطه بین ارتباطات اثربخش و جو سازمانی دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر تهران از دیدگاه دبیران در سال تحصیلی ۷۸-۷۹»، پایان‌نامه (کارشناسی ارشد)، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، به راهنمایی: محمد حسن پرداختچی، ۱۳۷۸.

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین ارتباطات اثربخش و جو سازمانی دبیرستان‌های دخترانه دولتی شهر تهران، از دیدگاه دبیران، در سال تحصیلی ۷۸-۷۹ انجام شده است. در نهایت نتایج زیر به دست آمد:

بین ارتباطات اثربخش و جو سازمانی رابطه وجود دارد.

اثربخشی ارتباطات در مدارس با جو باز، بیشتر از اثربخشی ارتباطات در مدارس است که جو بسته دارند.

بین هر یک از متغیرهای ارتباطات اثربخش شامل: گشودگی، همدلی، حمایتگری، مثبت‌گرایی، تساوی با جو سازمانی رابطه وجود دارد.

نگرش دبیران درباره ارتباطات اثربخش بر حسب سن و سابقه خدمت آنان تفاوت معناداری را نشان نمی‌دهد.

مجید رنجبران، تحقیقی با عنوان «بررسی میزان اثربخشی ارتباطات در ادارات کل استان همدان در سال ۱۳۷۷» انجام داده است.

هدف اصلی این پژوهش، بررسی دقیق وضع موجود ارتباطات سازمانی در ادارات کل دولتی استان همدان می‌باشد. سؤال تحقیق به صورت زیر مطرح گردیده است: «آیا میزان اثربخشی ارتباطات در ادارات کل دولتی همدان، متفاوت است؟»

یافته‌های پژوهش، نشان می‌دهد که اثربخشی ارتباطات سازمانی در جامعه‌ی مورد بررسی، ضعیف و پایین است.

پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور:

جیزلا هس کارمن^۱، از دانشگاه هاروارد تحقیقی با عنوان «توسعه و ارتباطات و تأثیرات آن در مواجهه با تقابل فرهنگی در اکوادور در سال ۱۹۹۴» انجام داد.

یافته‌های پژوهش، نشان داد که: علت شکست پروژه‌های توسعه در کشور اکوادور، عدم توجه اجراکنندگان، به موانع ارتباطی میان فرهنگ‌ها می‌باشد.

کارشناسان پروژه‌های توسعه، نمی‌دانند چگونه با مردم بومی ارتباط صحیح و اثربخش برقرار کنند. این افراد تصور می‌کنند که وظیفه‌ی اصلی آنان عبارت است از ارائه‌ی تکنیک‌ها و اطلاعات علمی. آنان به موانع ارتباطی در بین فرهنگ‌های مختلف، کم توجه بوده و این نکته را منظور نمی‌دارند که مفهوم پیام در دو گروه با دو فرهنگ متفاوت، مشابه و یکسان نیست.

«ارتباطات اجتماعی، رفتارهای مردمی سازمانی، و میزان فروش در سازمان‌های بازاریابی چند سطحی» عنوان تحقیقی است که توسط جان آر. اسپارکس^۲ و جوزف ای چنک^۳ (۱۹۹۹) انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ارتباطات اجتماعی به طوری مؤثر بر همکاری اعضاء اثر می‌گذارد که این نیز به نوبه خود، باعث اثرهای مستقیم و غیر مستقیم بر روی فروش می‌شود.

چارترز^۴، تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباطات در سازمان‌های آموزشی آمریکا در سال ۱۹۸۴» انجام داد.

یافته‌های پژوهش، نشان می‌دهد که: میزان ارتباطات، در مدارس ابتدایی، بسیار بیشتر از مدارس متوسطه است. میانگین تماس‌ها، در بین اعضاء هیئت آموزشی، با افزایش تعداد آنان، کاهش می‌یابد. معلمانی که زمینه‌ی تخصصی مشترک دارند، تمایل بیشتری دارند که با یکدیگر شبکه‌های ارتباطی با دوام ایجاد کنند. مقاطع تحصیلی، تخصص و قرابت فیزیکی، بر الگوهای ارتباط افقی در مدارس، تأثیر دارند. (هاشمی طاری، ۱۳۷۸).

^۱-Gisela Hess Carmen

^۲ - John R.Sparks

^۳ -Joseph A.Schenk

^۴ - Charters

طی مطالعاتی که گری بینسون^۱ توسط سؤالاتی که برای ۱۷۵ نفر از مدیران شرکت‌های بزرگ ایالت‌های غربی آمریکا فرستاد، روشن ساخت که مهارت‌های ارتباطی، چه شفاهی و چه کتبی، نه تنها در احراز شغل، بلکه در انجام مؤثر امور محوله تأثیر بسزایی دارد. سؤالات مطروحه در زمینه فاکتورها و مهارت‌های مهم و حیاتی که در استخدام دانشجویان فارغ‌التحصیل مؤثر بوده، مورد بررسی و تحقیق به عمل آمده و مشخص گردید که ارتباطات شفاهی^۲ به عنوان اولین و مهمترین مهارت و ارتباط کتبی^۳ دومین مهارت محسوب می‌گردند (میرآبی، ۱۳۸۰).

یک بررسی نشان می‌دهد که حدود ۴۰ تا ۶۰ درصد از زمان کار در یک کارخانه‌ی معمولی، صرف ایجاد ارتباط شده و یا درگیر مسائل و مراحل حاد ارتباطی است. از سوی دیگر، این نسبت برای مدیریت‌های اجرایی در سطوح میانی و بالایی، رقمی حدود ۶۰ تا ۸۰ درصد را نشان می‌دهد. (گوئل کهن، ۱۳۷۶).

در یک پژوهش به عمل آمده در سال ۱۹۸۸ به وسیله‌ی فارمر^۴ در استرالیا، پیرامون تعیین اولویت و اهمیت شایستگی‌های مورد نیاز مدیران تربیت‌بدنی، ۲۴۳ نفر مورد پژوهش قرار گرفتند. ۹ اولویت اول به دست آمده از نتایج به ترتیب در جدول الف آمده است.

جدول الف، اولویت شایستگی‌های مورد نیاز مدیران تربیت بدنی

| رتبه | شایستگی |
|------|-----------------------------|
| ۱ | ارتباطات با مشتریان |
| ۲ | فرآیند تصمیم‌گیری |
| ۳ | تدارک و تهیه بودجه |
| ۴ | مهارت نوشتاری |
| ۵ | تهیه و تدارک برنامه و توسعه |
| ۶ | برنامه‌ریزی استراتژیک |
| ۷ | مدیریت زمان |
| ۸ | بازاریابی |
| ۹ | احساس مسئولیت |

۲-Gary Benson

۳- Oral Communication

۴-Written Communication

۲- Farmer

نتایج این پژوهش نیز نشان می‌دهد که ارتباطات با مشتری به عنوان اولویت اول و مهارت‌های نوشتاری به عنوان اولویت چهارم از بین ۹ موضوع مورد بررسی قرار دارد. این تحقیق اهمیت ارتباطات را جهت انجام وظایف شغلی مورد بررسی و نظرخواهی و مورد تأکید قرار می‌دهد.

در امور تربیت بدنی در سال ۱۹۸۰ جامیسون^۱ در یک تحقیق پیمایشی شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدیران ورزشی در واحدهای نظامی، آموزشی، درمانی را در سه سطح مدیران پایینی، میانی، عالی مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که توانایی ارتباطات از میان دوازده شایستگی مورد بررسی در دو گروه مدیران میانی و عالی در این واحدها به لحاظ اهمیت و اولویت در رتبه‌ی چهارم قرار داشت.

در یک پژوهش در دانشکده‌ی تربیت بدنی، دانشگاه ایلینویز، ساختار ارتباطات با در نظر گرفتن متغیرهایی چون سن، جنسیت، عضویت در دپارتمان، طول خدمت، ملیت، موقعیت قرارگیری دپارتمان‌ها و همچنین تأثیر صفات شخصیت بر چگونگی ارتباطات در افراد مورد مطالعه قرار گرفت و یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که:

معمولاً افراد کلیدی و رابط‌ها در ساختار ارتباطی، کسانی بودند که در مراکز قدرت قرار داشتند مانند رئیس، معاونان دپارتمان‌ها و بخش‌ها.

از میان متغیرهای مستقل یاد شده، جنسیت، عضویت در دپارتمان و موقعیت قرارگیری دپارتمان‌ها تأثیر زیادی بر شکل‌گیری کانال‌های ارتباطی داشته است.

نتایج حاصل از بررسی صفات شخصیت نشانگر آن بوده است که بین صفات شخصیت میان افراد منزوی و رابط‌ها در ارتباطات سازمانی تفاوت معنی‌داری ($\alpha = 0/05$) وجود دارد. افرادی که دارای نقش کلیدی و رابط بودند دارای صفات اجتماعی مصر، وظیفه‌شناس، پوست کلفت و... شناخته می‌شدند.

به عبارتی نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که شکل شبکه ارتباطی تابعی از چند عامل اصلی و اساسی است، نخست موقعیت قرارگیری فرد در ساختار سازمان و کانون‌های قدرت و دوم خصوصیات شخصیتی.

همچنین همجواری فیزیکی و تنوع تکرار در ارتباطات به واسطه قلمرو جغرافیایی مشترک، می‌تواند شکل شبکه ارتباطی را تحت تأثیر خود قرار دهد.

سارا جین لرسن^۲، از دانشگاه مارکوئیت^۳، تحقیقی با عنوان «اثر بخشی برنامه‌های هدایت معلم در پیشرفت و بهبود مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های مدیریتی و اجتماعی شدن در سال ۱۹۷۱» انجام داد.

۲- Jamieson

۲ - Sara Jean Lersen

۲- Marquette University

یافته‌های پژوهش، نشان می‌دهد که: مهارت‌های ذکر شده در برنامه‌های رسمی و غیر رسمی هدایت معلمان تازه کار، تفاوت معنی‌داری با یکدیگر نشان می‌دهد. در برنامه‌های رسمی، پیشرفت بیشتری در عملکرد معلمان در مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی شدن مشاهده می‌شود. در صورتی که مهارت‌های مدیریتی کاهش می‌یابند. در اثر برنامه‌های رسمی، نگرش بهتری در معلمان تازه‌کار نسبت به مدرسه‌شان ایجاد می‌شود.

داونز و هیزین^۱، تحقیقی با عنوان «عوامل مربوط به رضایت ارتباطی کارکنان» انجام دادند. یافته‌های پژوهش، نشان می‌دهد که: ادراک یک کارمند از سیستم ارتباطی سازمان، متشکل از چند عامل می‌باشد. این دو محقق رضایت ارتباطی^۲ را، شامل رضایت شخصی که ناشی از ارتباط موفق فرد با فرد دیگر است، دانستند و آن را حاصل عواملی چون توضیح خط مشی‌ها، اطلاع قبلی از تغییرات، آزادی در ارائه پیشنهادات، قدردانی و ابراز تشکر در مقابل عملکرد خوب و کفایت اطلاعات مربوطه تلقی می‌کنند. آنان دریافتند که مریمان، از کمیت و کیفیت ارتباط در ناحیه‌ی خود رضایت داشتند. به علاوه، رضایت ارتباطی با رضایت شغلی، رابطه‌ی مثبتی دارد. معهدا، معلمان از بازخورد شخصی و اقلیم عمومی برای ارتباط، رضایت کمی داشتند.

کوپن و پارکس^۳ در یک تحقیق پیمایشی اقدام به بررسی شایستگی‌ها و اولویت‌های آن، در میان کارآموزان مدیریت در مشاغل آمادگی جسمانی، تبلیغات ورزشی، بازاریابی ورزشی، مدیریت ورزشی، رهبری ورزشی و ورزش‌های آبی نمودند. در این پژوهش ۸ شایستگی از لحاظ اولویت، در ۶ گروه شغلی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این بررسی نشان داد که مهارت‌های نوشتاری به عنوان یکی از زمینه‌های ارتباطی در بین حرفه‌های تبلیغات ورزشی و بازاریابی ورزشی دارای اولویت اول و مهارت‌های گفتاری دارای اولویت دوم می‌باشد. علاوه بر آن روابط انسانی در عموم رشته‌ها و حرفه‌ها دارای اولویت بالایی بوده که در مجموع افراد در حرفه‌ها، به لحاظ اهمیت، اولویت اول را کسب نموده است. مجموع نتایج در جدول ب درج گردیده است.

جدول شماره ب: مقایسه شایستگی‌های مورد نیاز مدیران و کارآموزان تربیت بدنی

| جمع | AQM | SD | SAM | SMKTG | SP | PF | شایستگی |
|-----|-----|----|-----|-------|----|----|---------------|
| ۳۶۵ | ۵۹ | ۸۱ | ۸۲ | ۳۹ | ۴۹ | ۵۵ | |
| ۴ | ۷ | ۶ | ۴ | ۱ | ۱ | ۵ | مهارت نوشتاری |
| ۲ | ۱/۵ | ۳ | ۲ | ۳/۵ | ۶ | ۳ | مدیریت پرسنل |
| ۵ | ۶ | ۷ | ۶ | ۲ | ۲ | ۶ | مهارت گفتاری |
| ۳ | ۳ | ۵ | ۵ | ۳/۵ | ۴ | ۴ | مدیریت زمان |

^۱ - Dawns & Hazen^۲ - Communication Satisfaction^۳ - Quain & Parks

| | | | | | | | |
|---|-----|---|---|---|---|---|--------------|
| ۶ | ۴ | ۴ | ۳ | ۶ | ۷ | ۷ | مدیریت مالی |
| ۱ | ۱/۵ | ۱ | ۱ | ۷ | ۳ | ۲ | روابط انسانی |
| ۸ | ۵ | ۸ | ۸ | ۸ | ۸ | ۱ | آمدگی شخصی |
| ۷ | ۸ | ۲ | ۷ | ۵ | ۵ | ۸ | دانش ورزشی |

آمدگی جسمانی = PF، رهبری ورزشی = SD، مدیریت ورزش‌های آبی = AQM، تبلیغات ورزشی = SP، بازاریابی ورزشی = SMKTG، مدیریت ورزشی = SAM.

در یک پژوهش دیگر اقدام به تعیین اولویت و شایستگی‌های مورد نیاز مدیران بر اساس اندازه و وسعت باشگاه‌ها شد. باشگاه‌ها به سه دسته بر اساس تعداد اعضاء تقسیم شدند. گروه اول ۵۰۰ تا ۹۹۹ نفر عضو داشتند، گروه دوم ۱۰۰۰ تا ۲۰۰۰ نفر و گروه سوم بیش از ۲۰۰۰ نفر. از میان ۳۳ فاکتور مورد اندازه‌گیری، ۱۰ شایستگی به ترتیب اولویت و رتبه به دست آمده در جدول ج نشان داده شده است.

جدول شماره ج مقایسه شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های ورزشی

| رتبه در کل | رتبه در گروه سوم | رتبه در گروه دوم | رتبه در گروه اول | شایستگی |
|------------|------------------|------------------|------------------|---|
| ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ارتباطات با مشتری |
| ۲ | ۲ | ۳ | ۳/۵ | انگیزش پرسنل |
| ۳ | ۴ | ۲ | ۳/۵ | رفع مشکلات ارباب رجوع |
| ۴ | ۳ | ۴ | ۲ | ارتباطات با پرسنل |
| ۵ | ۵ | ۵ | ۵ | توانایی تصمیم‌گیری |
| ۶/۵ | ۶ | ۷ | ۶/۵ | سرپرستی پرسنل و مستخدمین |
| ۶/۵ | ۷ | ۶ | ۶/۵ | ارزیابی باشگاه به عنوان یک فعالیت تجاری |
| ۸ | ۹ | ۸ | ۸ | مدیریت زمان |
| ۹ | ۱۰ | ۹ | ۹ | برنامه‌ریزی |
| ۱۰ | ۸ | ۱۰ | ۱۰ | تهیه بودجه |

نتایج این پژوهش مندرج در جدول فوق نشان می‌دهد که، ارتباطات با مشتری در کل دارای بالاترین رتبه و میزان اهمیت شناخته شده است. همچنین برانگیزش پرسنل از لحاظ اهمیت و اولویت، رتبه دوم را در کل گروه‌ها دارا بوده است و این در حالی است که به تعبیر دراکر^۱ برانگیزش پرسنل به عنوان یکی از وظایف

اساسی مدیران از طریق کلمات شفاهی، کتبی، زبان اعداد و اعلام می‌باشد. همچنین ارتباطات با پرسنل و کیفیت آن نیز در اولویت چهارم قرار گرفته است. در مجموع نتایج مندرج در جدول نشان می‌دهد که عموم وظایف مدیریت که آمیختگی بیشتری با فنون و روش‌های ارتباطی مؤثر دارد، اعم از ارتباط با ارباب رجوع و یا پرسنل سازمان و بر انگیختن آنان دارای بالاترین اولویت‌ها بوده است.

در یک پژوهش در سازمان‌ها این مسئله روشن شد که کارکنانی که ارتباط بیشتری با مافوق خود داشتند خود را به درستی با افکار و عقاید واقعی سرپرست خود تطبیق می‌دادند، در حالی که درباره‌ی کارکنانی که در تماس دائم و همیشگی با سرپرست خود نبودند، این موضوع وجود نداشت. این اختلاف ناشی از آن بود که مافوق در حالی که به زیردستان اعتماد نداشت به آنان اظهار اعتماد می‌نمود، به همین دلیل مجبور می‌شد، احساسات واقعی خود را آشکار نسازد و این عدم اعتماد بین مافوق و زیردست به عنوان یک مانع بر سر راه ایجاد فهم متقابل آن‌ها عمل می‌نمود. (یوسفی - بهرام، ۱۳۷۶)

در یک پژوهش که پژوهشگران بر روی مدیران و سرپرستان یک سازمان صنعتی کاملاً اتوماتیک با بیش از ۶۰۰۰ پرسنل انجام داده‌اند و هدف آن‌ها اصلاح مهارت‌های ارتباطی مدیران و سرپرستان بوده است، به این نتیجه رسیدند که یکی از بهترین و مطمئن‌ترین راه‌های وصول به کارایی بیشتر در میان کارکنان، دادن بازخورد به موقع و درست از عملکرد آنان است. پس از یک سال و نیم از این تجربه نتیجه‌ای که به دست آمد کاملاً محسوس و ملموس بود و کاهش ۷۰۰۰،۰۰۰ دلار از میزان ضایعات را به دنبال داشت. چرا که به علت بازخوردهای مکرر و به موقع و در عین حال درستی که کارکنان از سرپرستان و مدیران خود دریافت می‌کردند، اصلاحات لازم را در نحوه‌ی کار و روش‌های تولید خود انجام دادند و به افزایش تولید و کاهش ضایعات منتج شد. (همان منبع).

و- پیشینه همکاری حوزه و ناجا

پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران در ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ و تغییر و تحول‌های مختلف در همه ارکان کشور، گروهی از نیروهای مذهبی و انقلابی به همراه عده‌ای از کارکنان مؤمن ارتش در ستاد مشترک جمع شدند و در محل ساختمان مستشاران نظامی آمریکا - که تنها ساختمان خالی ستاد بود - کمیته نظامی امام خمینی (ره) را تشکیل دادند. از طرف دیگر لیبرال‌ها معتقد بودند که اداره ارتش باید به دست فرماندهان سابق سپرده شود و به همین دلیل درصدد بودند که مسئولیت‌های کلیدی را در اختیار بگیرند و گروهک‌ها نیز با تشکیل نشست‌ها و ایراد سخنرانی‌ها و حتی به‌راه انداختن تظاهرات، خواستار انحلال ارتش و ایجاد ارتش به اصطلاح خلقی بودند.

اما با هوشیاری حضرت امام خمینی(ره)، از انحلال ارتش و یا افتادنش به دست لیبرال‌ها جلوگیری شد و از اواخر سال ۱۳۵۷ در بیت حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، جلسه‌هایی درباره ارتش تشکیل شد که آیت‌الله هاشمی رفسنجانی و برخی از اعضای کمیته نظامی امام(ره) در ستاد مشترک ارتش، در آن شرکت می‌کردند. در همین جلسه‌ها و به ابتکار حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، فکر ایجاد نهادی فرهنگی - اسلامی در ارتش شکل گرفت و اصول حاکم بر آن بررسی و تدوین شد. سپس حجت‌الاسلام والمسلمین غلامرضا صفایی که در آن زمان در مدرسه عالی شهید مطهری، ضمن داشتن مسئولیت اعزام مبلغین به سراسر کشور، پاسخگوی مسائل نظامیان نیز بود و کارهای ارتش به ایشان ارجاع داده می‌شد، در ستاد مشترک ارتش استقرار یافت و حضرت آیت‌الله خامنه‌ای نیز که در آن زمان عضو شورای انقلاب بود، طی حکمی در تاریخ ۲۳ مهرماه ۱۳۵۸ دستور ادامه کار در زمینه طرح سیاسی ایدئولوژیک در ارتش و اقدام‌های لازم برای پیاده کرده آن را صادر فرمودند. فردای آن روز این طرح در شورای انقلاب مطرح شده و به تصویب رسید و با این حرکت، اولین گام در جهت قانونی‌شدن نهاد عقیدتی سیاسی در ارتش برداشته شد. البته موانع و مشکل‌های بسیاری بر سر راه ایجاد این سازمان و تهیه جدول سازمانی آن از طرف عوامل نفوذی و گروهک‌های مختلف ایجاد شد.

این عوامل که به تحریک مخالفان انقلاب کار می‌کردند، به هیچ وجه نمی‌خواستند و راضی نبودند که روحانیت در ارتش حضور داشته باشد و تشکیلات منظم و سازمان داده شده مذهبی در درون ارتش شکل بگیرد. عناصر انجمن‌های اسلامی موجود در ارتش نیز که حاضر نبودند در یک چارچوب قانونی حرکت کنند و می‌خواستند در موارد متعدد و در سطح وسیعی از امور ارتش دخالت داشته باشند، با تشکیل این نهاد و قانونمندشدن کارها مخالف بودند.

با همه این موانع و مشکل‌ها، عقیدتی سیاسی یا همان سیاسی ایدئولوژیک آن زمان، تا زمان روی کار آمدن بنی‌صدر و جانشینی فرماندهی کل قوا توسط او، در جهت شکل‌گیری و قوام بیشتر گام برداشت، اما چون او مدعی بود که باید عقیدتی سیاسی زیر نظرش باشد، آشکارا با عقیدتی سیاسی به مخالفت پرداخت و با اقدام‌هایی که انجام داد، جوّ ارتش به گونه‌ای شده بود که روحانیون و کارکنان این نهاد به حاشیه رانده شدند. طیف مخالف انقلاب و خط امام (ره) نیز او را در این راه حمایت و تشویق می‌کردند.

در پی وقوع این حوادث و فشارهای بنی‌صدر و مخالفان خط امام (ره) بر این نهاد، حضرت امام خمینی (ره) با آگاهی کاملی که از اوضاع داشتند، با صدور حکمی، حجت‌الاسلام والمسلمین غلامرضا صفایی را به‌عنوان رئیس اداره سیاسی ایدئولوژیک ارتش منصوب کردند و حکمی نیز خطاب به رئیس ستاد مشترک ارتش صادر فرموده و تصریح کردند که سازمان سیاسی ایدئولوژیک در انتخاب خط مشی خود، صرفاً تابع ولایت فقیه است و فقط از نظر انسانی و آماد و پشتیبانی تابع ستاد مشترک ارتش می‌باشد. سپس اولین جدول سازمان اداره سیاسی ایدئولوژیک ارتش در تاریخ ۱۳۶۰/۳/۲۵ مورد تصویب قرار گرفت و متعاقب

آن مرحوم حجت‌الاسلام والمسلمین سید احمد خمینی طی نامه‌ای به دفتر مشاورت امام (ره) در ارتش اعلام کرد که به فرموده امام (ره)، این جدول به کلیه سازمان‌ها و ادارات وابسته به ستاد مشترک ارتش، نیروهای سه‌گانه و دیگر ارگان‌های ذی‌ربط ابلاغ و نسبت به اجرای آن تأکید شود.

جهت اجرای این دستور نیز، دفتر مشاورت حضرت امام (ره)، در تاریخ ۱۳۶۰/۶/۱ طی نامه‌ای به اداره پنجم ستاد مشترک ارتش، ضمن ابلاغ فرمان امام (ره) به مسئولان امر، ضرورت و اهمیت ویژه مأموریت این اداره را متذکر و یادآور شد که ارتش جمهوری اسلامی ایران بدون حضور فعال اداره‌ای با این مأموریت و شرح وظایف، از کارایی و جهت‌گیری متناسب با شرایط کنونی ناتوان خواهد بود.

عقیدتی سیاسی به مرور و طی مدت سه چهار ماه، جدول سازمانی کلیه قسمت‌ها، از ادارات تا تیم‌ها را تنظیم و ابلاغ کرد و در تاریخ چهارم مرداد ۱۳۶۲، اداره سیاسی ایدئولوژیک، به اداره عقیدتی سیاسی تغییر نام داد.

تا قبل از تصویب قانون ارتش در سال ۱۳۶۶، علاوه بر اداره‌های نیروهای سه‌گانه ارتش و ستاد مشترک، عقیدتی سیاسی وزارت دفاع نیز در تابعیت سازمان عقیدتی سیاسی ارتش بود و سپس با ادغام وزارتخانه‌های دفاع و سپاه در یک وزارتخانه تحت عنوان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، عقیدتی سیاسی این وزارتخانه مستقل شد.

ز- وضعیت فعلی ارتباط حوزه و ناجا

ارتباط بین حوزه و ناجا به صورت رسمی از سال ۱۳۵۸ آغاز گردید. در ابتدا حضور روحانیون در ناجا به صورت یک نیاز و ضرورت مورد توجه قرار گرفت. نقطه عطف این رابطه در سال ۱۳۷۰ با ادغام شهربانی-ژاندارمری-کمیته انقلاب اسلامی و پلیس قضایی وارد فضائی جدید گردید، که منجر به تشکیل نهاد جدیدی با عنوان نیروی انتظامی(ناجا) گردید. ریشه این ارتباط در سال‌های متمادی به صورت‌های مختلفی وجود داشته، تا این که در سال ۱۳۸۸ با امضاء قراردادی بین حوزه و ناجا تحت عنوان(ارتقاء علمی تحصیلی روحانیون شاغل در ناجا) توسط حوزه علمیه قم، کیفیت بالاتری به خود گرفت. در سال‌های اخیر به منظور ارتقاء سطح علمی روحانیون در سایر زمینه‌ها(مدیریت، روانشناسی، سیاست و ...) در داخل به صورت دوره‌های کوتاه مدت(۱- دوره مقدماتی برای روحانیون جدیدالورود؛ ۲- دوره عالی- کاربردی ویژه رتبه ۱۴ و بالاتر؛ ۳- دوره عالی-راهبردی ویژه روحانیون رتبه ۱۶ و بالاتر) انجام پذیرفت. با توجه به نظرات صاحب نظران می‌توان گفت که وضعیت ارتباط ناجا و حوزه علمیه در سال‌های گذشته تا کنون از حالت شکلی به صورت محتوایی درآمده است.

ح- چشم انداز ارتباط حوزه و ناجا

مأموریت: براساس ماده ۱۴ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، ارتقای بینش دینی و سیاسی کارکنان آجا، ارائه آموزش‌های عقیدتی و سیاسی، انتشار نشریات، کتاب‌ها و دیگر محصولات فرهنگی و هنری، نظارت بر حفظ و اجرای موازین اسلامی و انجام کلیه وظایف روابط عمومی در آجا بر عهده سازمان عقیدتی سیاسی می‌باشد.

در سال‌های گذشته تلاش‌های فراوانی به منظور بکارگیری مبلغان صالح و برجسته حوزه علمیه در بحث آموزش در حوزه ناجا صورت گرفته است، که همین تدابیر مطابق با فرامین و سیاست‌های رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی) و مراجع بزرگ تقلید منجر به افزایش محبوبیت ناجا در بین مردم و افزایش کارایی این نهاد نظامی و مردمی، شده است، به گونه‌ای که در زمینه‌های مختلف اجتماعی و فرهنگی شاهد برخوردهای متفاوتی نسبت به گذشته از طرف پرسنل نیروی انتظامی هستیم. امید است با افزایش تعامل حوزه و ناجا در سال‌های آینده در راستای افق چشم انداز ۱۴۰۴، به سوی جامعه‌ای آرمانی-دینی حرکت نمائیم.

ط- امتیاز پژوهش:

با توجه به عنوان پژوهش مبتنی بر ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه با تحلیل وضعیت موجود و راهکارهای ارتقای آن، این تحقیق برای اولین بار در ایران انجام می‌گیرد و نتایج آن می‌تواند راهگشای ارتباط بهتر و مثمرتر تر حوزه و ناجا گردد.

ی- کاربرد نتایج تحقیق:

تبیین دقیق و شفاف رابطه سازمانی ناجا و حوزه علمیه:

به منظور ارتقای سطح آن رابطه.

ارتقای محتوای آموزش معارف دینی.

کاربردی‌تر نمودن آموزه‌های دینی در سطح کارکنان ناجا.

نشان دادن اهمیت آموزه‌های دینی در ارتقاء ایجاد امنیت فراگیر.

ک-اهداف تحقیق

۱- هدف اصلی

تبیین نوع ارتباط سازمانی ناجا با حوزه علمیه

۲- اهداف فرعی

- ۱- بررسی رابطه بین ناجا و حوزه علمیه در خصوص تأمین محتوای آموزشی معارف دینی.
- ۲- بررسی وضعیت موجود ناجا و حوزه علمیه در خصوص آموزش معارف دینی
- ۳- تبیین راهکارهای ارتقای سطح ارتباط ناجا با حوزه علمیه در خصوص آموزش‌های دینی

ل- قلمرو تحقیق

۱- قلمرو موضوعی

تمرکز اصلی این تحقیق بر ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه با تحلیل وضعیت موجود و راهکارهای ارتقای آن است.

۲- قلمرو زمانی

قلمرو زمانی این پژوهش به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ است.

م= تعریف متغیرها

۱- تعریف مفهومی

ارتباط سازمانی: از ترکیب دو واژه ارتباط و سازمان می‌توان به مفهوم جدیدی دست یافت که ارتباط یا ارتباطات سازمانی نام دارد. در ارتباط سازمانی که یکی از انواع ارتباطات انسانی است، چهار ویژگی هدفمندی، ساختارمندی، وظیفه‌مداری و محاط بودن در یک سازمان، در مقایسه با انواع دیگر ارتباط بیشتر مورد توجه است (دنيس^۱ و همکاران، ۲۰۱۳).

۲- تعریف عملیاتی

ارتباط سازمانی: در این پژوهش منظور از ارتباط سازمانی، بررسی وضعیت ارتباط سازمانی ناجا و حوزه علمیه می‌باشد.

ناجا:

نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (با به طور مخفف ناجا) پلیس ایران است که در سال ۱۳۷۰ خورشیدی از ترکیب شدن شهربانی جمهوری اسلامی ایران و ژاندارمری جمهوری اسلامی ایران و نیز کمیته انقلاب اسلامی به وجود آمد و در حال حاضر بطور رسمی نیروی اصلی مسئول حفظ امنیت داخلی ایران است.

^۱ Dennis

سیستم نوین ایجاد نظم و امنیت داخلی یعنی سازمان پلیس در ایران به حدود یکصد سال پیش مربوط می‌باشد. شاه قاجار ناصرالدین شاه در سفرهای سه گانه خود به اروپا و مشاهده پلیس نوین در آن کشورها و با استخدام یک مستشار بلژیکی به نام کنت دو بینو اولین سیستم پلیسی جدید را در ایران پایه گذاری نمود. این پلیس در طی یکصد سال گذشته و تا پیروزی انقلاب اسلامی در بهمن سال ۱۳۵۷ از فراز و نشیبهای متفاوت برخوردار بوده است.

پلیس ایران برای مدتهای طولانی از دو قسمت مهم پلیس شهری و ژاندارمری (مرزی و روستایی) تشکیل شده بوده، کمیته انقلاب اسلامی نیز به عنوان یکی از ارکان مهم حفظ نظم و امنیت داخلی و دفاع از ارزشهای انقلاب در داخل کشور در بعد از پیروزی انقلاب به این مجموعه افزوده شد. کثرت نیروهای پلیس در بعد از انقلاب و ضرورتهای ادغام این نیروها باعث شد تا در سال ۱۳۷۰ با تصمیم مجلس شورای اسلامی این سه نیرو در یکدیگر ادغام و سیستم پلیس واحد به وجود آید. براساس قانون جدید، پلیس ایران جزیی از ستاد نیروهای مسلح و وابسته به وزارت کشور و در تبعیت از رهبری معظم انقلاب قرار دارد.

پلیس جدید ایران در سه بخش تقریباً مستقل فرماندهی، سازمان حفاظت اطلاعات و سازمان عقیدتی سیاسی تشکیل شده است. حوزه فرماندهی و حفاظت اطلاعات تقریباً در ساختار سیستم پلیس کلیه کشورهای جهان مشترک می باشد. اما وجود سازمان عقیدتی سیاسی از ویژگی های سیستم پلیس ایران محسوب می‌گردد. این سازمان موظف است تا در بعد اعتقادی، سیاسی نسبت به حفظ دستاوردهای ارزش های انقلاب و ایجاد روحیه دینداری و اخلاق متناسب با تعلیم دین اسلام که حفظ حرمت انسان ها از جمله اصول اساسی است اقدام نماید.

حوزه علمیه

حوزه علمیه، عنوانی متأخر برای سازمانها، نهادها و مراکز آموزش نظام‌مند علوم دینی در میان شیعه امامیه می‌باشد.

معنای حوزه

حوزه در لغت عرب به معنای ناحیه، مجتمع و مکان ثقل آمده است و حوزه الاسلام به معنای حدود و ثغور و نواحی اسلامی است.

کلمه حوزه یا حوزه‌های علمیه اصطلاحی است رائج در جهان به ویژه نزد شیعیان به معنای مرکز تحصیل علوم دینی و به اصطلاح دانشگاهی است برای آموزش و فراگیری علوم دینی و قدیمه، که با در اختیار داشتن گنجینه به یادگار مانده از خاندان نبوت و عترت، فرهنگ بی‌نظیری را در تمام زمینه‌های علمی، اجتماعی و بعضاً سیاسی از خود به یادگار گذارده است.

تاریخچه

این نهاد مقدس نیز مانند همه نهادهای اجتماعی به تدریج و در طول سال‌های متمادی شکل گرفته است، که ریشه شکل‌گیری آن به صدر اسلام و آغاز بعثت پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله باز می‌گردد. مطالعه سیر تحول و شکل‌گیری حوزه علمیه مستلزم نگاهی اجمالی به چهارده قرن تاریخ آموزش در اسلام است که باید در ضمن دو دوره جداگانه بررسی شود.

عصر حضور

عصر حضور حدود سه قرن طول کشید که هم‌زمان با طلوع اسلام شروع و تا زمان غیبت حضرت ولی عصر (عج) ادامه یافت.

عنصر مشترک در طول این مدت وجود معصوم به عنوان عامل محوری در آموزش معارف دین می‌باشد.

دوران پیامبر (ص)

با آغاز رسالت حضرت محمد صلی‌الله‌علیه‌وآله در مکه، اولین حلقه‌های رسمی آموزش اسلام تشکیل گردید.

یکی از اولین مکان‌های تجمع و آموزش در آغاز بعثت خانه (ارقم بن ابی ارقم) در دامنه کوه صفا بود که در این محل چهل نفر از جمله حضرت حمزه و ابوذر غفاری به اسلام گرویدند.

بعد از هجرت مسلمین به مدینه و نزول آیه نفر تلاش بیشتری برای آموزش و فراگیری احکام و معارف اسلامی صورت پذیرفت و مسجد به عنوان کانون برگزاری جلسات آموزش دین معرفی شد، که تا قرن‌ها بعد نیز این محوریت حفظ گردید.

دوران ائمه (ع)

با رحلت رسول مکرم اسلام این رسالت عظیم توسط حضرت علی و امامان بعد از ایشان به بهترین وجه ممکن عملی شد و تشنگان معارف اصیل اسلام با حضور یافتن در محضر این بزرگان و شاگردان آنها، کام تشنه خود را سیراب می‌کردند.

در عصر امام باقر و امام صادق تحولی عظیم در آموزش اسلامی پدید آمد؛ این دو بزرگوار در مسجد نبوی رواقی برای تدریس داشتند و جلسات درس و گفتگوی علمی در منازلشان نیز بر پا بود که روایان و طالبان علم در آنها حضور می‌یافتند.

علاوه بر آن به سؤالات مسلمانانی که از نقاط مختلف جهان آمده بودند پاسخ می‌گفتند.

سازمان این حوزه‌های درسی، ساده و قابل استفاده و بهره‌برداری برای همگان و پاسخگوی نیازهای زمان بود.

دانشمندان متعددی در رشته‌های مختلف علوم اسلامی، علوم عقلی و علوم طبیعی در این عصر پرورش یافتند.

چندین نسل از فقها تربیت شدند که دارای قدرت اجتهاد بودند.

قواعد مهم فقهی و اصولی وضع شد و مدارس فلسفه و کلام تاسیس گردید.

کتاب‌های مختلفی توسط دانشمندان تعلیم یافته در محضر این بزرگواران نگاشته شد.

علاوه بر مدینه، کوفه نیز به دلیل دو سال حضور امام صادق در آن، مرکز علمی نشر و آموزش علوم آل محمد گردید.

حوزه علمی و درسی، در این عصر الگوی تاسیس و اداره حوزه‌های علمیه در قرون بعد و خصوصا در عصر غیبت شد.

بعد از این حرکت عظیم علمی، به دلیل سخت‌گیری خلفاء بنی عباس، این حرکت دچار کندی شد، تا این‌که زمان غیبت امام عصر فرا رسید.

عصر غیبت

در سال ۳۲۹ هـ.ق با وفات آخرین نایب خاص حضرت مهدی (عج) علی بن محمد سمیریغیبت کبری آغاز شد.

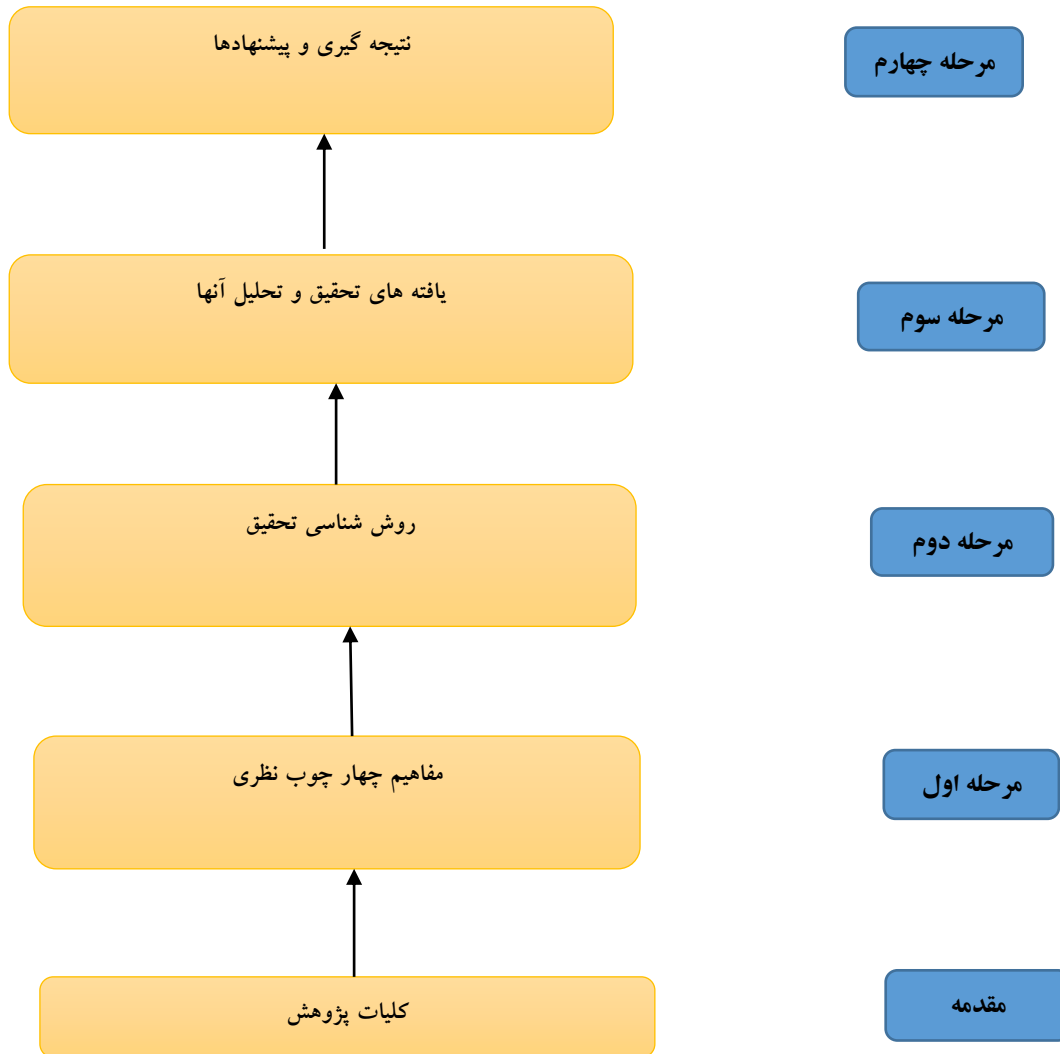
در این مقطع حضرت مسئولیت اداره امور فرهنگی و مرجعیت دینی را به فقهای تربیت شده در مکتب اهل بیت واگذار نمود (اشاره به این بیان حضرت است که فرمودند: «و اما الحوادث الواقعة فارجعوا فیها الی رواه حدیثنا فانهم حجتی علیکم و انا حجه الله...») «در حوادثی که اتفاق می‌افتد و پیش می‌آید (و شما به موارد آن‌ها آگاهی دینی ندارید و وظیفه خود را نمی‌دانید). به راویان سخنان ما مراجعه کنید، همانا آنان حجت من بر شمایند و من حجت خدا هستم از همین جا سازمان روحانیت شکل گرفت و در حوزه‌های علمیه تبلور یافت.

ن - ساختار تحقیق

این تحقیق از یک مقدمه و چهار فصل به صورت زیر تشکیل شده است:

فصل اول شامل مفاهیم چهارچوب نظری است. در فصل دوم روش شناسی تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته است. فصل سوم نیز یافته‌های تحقیق و تحلیل یافته‌ها انجام شده است. در فصل چهارم نیز به نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها و راهکارهای لازم پرداخته شده است.

س-مراحل سازماندهی پژوهش (نقشه راه)



شکل الف- مراحل سازماندهی پژوهش