



شناسایی و اولویت بندی پیشندهای همکاری میان سازمانی در سازمان‌های دفاعی

مصطفی لطفی جلال آبادی^۱

چکیده

الزامات و شرایط حاکم بر محیط فعالیت سازمان‌ها را بیش‌ازپیش ناگزیر به برقراری ارتباط با یکدیگر نموده است، لذا همکاری بین سازمانی نقش قابل توجهی در عملکرد سازمان‌ها ایفا می‌نماید؛ در این راستا هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل موثر بر تقویت همکاری سازمانی در یک یگان دفاعی است. این تحقیق از نظر هدف، پژوهشی اکتشافی و از نظر نوع استفاده، کاربردی است و با روش آمیخته متوالی کیفی- کمی انجام شده است. مرحله کیفی با هدف شناسایی پیشندهای همکاری میان سازمانی انجام شده است. مشارکت‌کنندگان این مرحله خبرگان حوزه ارتباطات بوده است. اطلاعات این مرحله با مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری و با روش تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شدند. این الگو در بخش کمی اعتبارسنجی شد و پیشندهای شناسایی شده رتبه‌بندی شدند. جامعه آماری این مرحله را کارکنان یکی از یگان‌های دفاعی تشکیل داده‌اند. نمونه‌گیری با روش تصادفی انجام شد. داده‌های این مرحله با کمک پرسشنامه گردآوری و با روش تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی.آل. اس تجزیه و تحلیل شد. پیشندهای شناسایی شده برای تقویت همکاری میان سازمانی در سه طبقه اصلی دسته‌بندی شدند: عوامل سازمانی (تعیین راهبرد همکاری، ساختار هماهنگ، اعتماد سازمانی و اهداف مشترک)، عوامل انسانی (ویژگی‌های فرماندهان و ظرفیت منابع انسانی) و عوامل محیطی (بحران‌های محیطی و وجه و اعتبار یگان‌های دفاعی). یافته‌های کمی نیز نشان داد دسته‌بندی انجام شده قابل تأیید است رتبه‌بندی میزان تأثیرگذاری این عوامل نیز به ترتیب عبارت‌اند از پیشندهای انسانی، محیطی و سازمانی. الگوی ارائه شده می‌تواند به افزایش همکاری سازمانی یگان‌های دفاعی با سایر سازمان‌ها برای ایفای نقش مؤثرتر کشور یاری برساند و باعث افزایش قدرت دفاعی کشور شود.

کلیدواژه‌ها: همکاری، همکاری میان سازمانی، سازمان دفاعی، ارتباطات

مقدمه

فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در حکم انتصاب فرماندهان نیروهای مسلح بر ضرورت ارتباط با یکدیگر و سایر سازمان‌های کشوری تأکید نمودند. در حکم انتصاب فرمانده کل ارتش فرمودند: «...هم‌افزایی با سایر نیروهای مسلح، شتاب‌گیر و مجموعه آجا به نصاب شایسته‌تر برسد» (۱۳۹۶/۵/۳۰)؛ و یا در حکم انتصاب فرمانده نیروی هوایی ارتش فرمودند «...تعامل اثربخش و هم‌افزا با مجموعه بزرگ ارتش جمهوری اسلامی ایران و بخش‌های ذی‌ربط لشکری و کشوری، مورد انتظار است» (۱۴۰۰/۶/۲۸). امروز شرایط و محیط حاکم بر فعالیت سازمان‌ها به گونه‌ای شکل گرفته که به جرأت می‌توان گفت تداوم حیات آن‌ها در گرو ارتباط با یکدیگر است. هزینه‌های بالای زیرساخت، تجهیزات فناوری اطلاعات و ارتباطات، پویایی بالای محیط، ورود فناوری‌های جدید (وحدی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۸) باعث الزام سازمان‌ها به ارتباط با یکدیگر شده است. شاید در گذشته، این تصور وجود داشت که ادامه حیات سازمان‌ها با اتکا بر ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود آن‌ها از قبیل تجهیزات و منابع مالی، انسانی و اطلاعاتی امکان‌پذیر است؛ اما در افق زمان و به‌موازات سیر تحول و تطور سازمان‌ها، این تصور کم‌رنگ‌تر شده و ضرورت ارتباطات بین سازمان‌ها تقویت یافته است (طهماسبی و زوارنیا، ۱۳۹۹). سازمان‌ها از طریق منابع مالی و بودجه، تسهیم و تشریک دانش، پرسنل و تدارکات می‌توانند با یکدیگر همکاری نمایند (وان دیک و استین، ۲۰۲۲). ارتباطات را می‌توان عنصر الزام‌آور توفیق در تمام سیستم‌ها و زیر سیستم‌های اجتماعی تلقی نمود و موفقیت و عدم موفقیت در ارتباطات به منزله‌ی عامل بزرگی در بروندادهای یک پدیده‌ی اجتماعی به شمار می‌آید (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۷). همکاری‌های سازمانی در سال‌های اخیر به شکل فزاینده‌ای در بین انواع موسسات دولتی، خصوصی و عمومی رواج پیدا کرده است و بر اساس تحقیقات انجام شده ۸۰ درصد از مدیران عالی ۱۰۰۰ شرکت در مجله فورچون معتقدند که همکاری با سایر سازمان‌ها باعث افزایش ۲۶ درصدی درآمد آنها شده است (جبارزاده و همکاران، ۱۳۹۸). لذا همکاری میان سازمانی به‌عنوان واقعیتی غیرقابل‌انکار و یکی از چالش‌های سازمانی مطرح می‌باشد. همکاری میان سازمانی افزایش انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری و تمایل به تغییر را در سازمان‌ها افزایش می‌دهد (پریا و همکاران، ۲۰۲۰). دین مبین اسلام برای همکاری با یکدیگر اهمیت خاصی قائل است خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَىٰ وَ لَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ

الْعُدْوَانِ» (مائده، ۲). در نیکوکاری و پرهیزکاری یکدیگر را یاری کنید و در گناه و تجاوز، به یکدیگر یاری نرسانید. امام جعفر صادق (علیه السلام) می‌فرماید: «خَالَطُوا النَّاسَ وَ اتَّوَهُمُ وَ اَعِينُوهُمْ وَ لَا تُعَايِنُوهُمْ وَ قُولُوا لَهُمْ كَمَا قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: وَ قُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا» (مستدرک الوسائل، ج ۸: ۳۱۴). با مردم باشید؛ در اجتماعشان شرکت کنید و آن‌ها را در کارها یاری کنید؛ مزوی نشوید و از جامعه کناره نگیرید و با آنان چنان سخن بگویید که خداوند متعال فرموده است: با مردم به خوبی سخن بگویید. روابط صحیح و به موقع بین سازمان‌ها، مزیت‌های فراوانی دارد از جمله کسب منابع اطلاعاتی، انسانی، مدیریتی و مالی جدید، تسهیل در کسب، حفظ و ارتقای مزیت‌های رقابتی پایدار، کسب سهم بیش‌تر از بازار، کاهش هزینه ارائه خدمات و تولید کالاها، افزایش نوآوری و خلاقیت، کاهش هزینه‌های مبادله و به‌طور خلاصه امکان تأمین بیش‌تر منافع ذی‌نفعان داخلی و خارجی سازمان را در پی دارد. از این منظر، همکاری سازمانی از باارزش‌ترین منابع سازمان تلقی شده که هر سازمانی باید در کسب و حفظ آن بکوشد (هاشمی، عربیون، ۱۴۰۰). همکاری شبکه‌ای با ذی‌نفعان می‌تواند نتایج ارزشمندی را ایجاد کند. لازمه همکاری بین سازمانی نیاز به محیط باز و و انعطاف پذیر دارد در نتیجه سازمان‌ها می‌توانند با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و باعث افزایش هم‌افزایی و یادگیری شود (پریرا و همکاران، ۲۰۲۰). همکاری به عنوان یک سازو کار برای اهرم قرار دادن شایستگی‌ها، احتمال بقا را در شرایط پیچیده محیط افزایش می‌دهد (الحاقی، فتحیان، ۱۴۰۰). سویج و همکاران (۲۰۱۰) همکاری بین سازمانی قابلیت‌های ارزشمندی مانند شیوه‌های انتشار سریع اطلاعات، نوآوری‌های سریع به سازمان‌های کمک می‌کند. عبدالرحمانی (۱۳۹۵) سه دلیل اصلی را برای تصمیم سازمان‌ها برای وارد شدن به فرایند همکاری برمی‌شمارند که عبارت‌اند از الف): به دست آوردن چیزی که خود نمی‌توانند به آن دسترسی پیدا کنند. ب): کمک به حل مشکلات اجتماعی بیش‌از اندازه بزرگ که از عهده یک سازمان خارج است. ج): دستیابی به مزیت انطباق‌پذیری از طریق همکاری برای موضوعات پیچیده. از طرف دیگر تعاملات و ارتباطات بین سازمانی باعث هماهنگی و یکپارچه‌سازی و ایجاد زمینه مشترک برای فعالیت سازمان و کاهش اثرات و حوادث نامشخص و غیرقابل پیش‌بینی می‌شود (پول و کوستر، ۲۰۱۷). همچنین انطباق و سازگاری از راه افزایش تسهیم ارتباطات و اطلاعات را ارتقاء می‌بخشد (عبدالرحمانی، ۱۳۹۵). همکاری بین سازمان‌ها باعث درک بهتر چرخه حیات فناوری‌های جدید، افزایش دانش در مورد چشم‌اندازهای آینده و راه حل‌های ممکن برای برآورده ساختن آن و همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای دستیابی به نوآوری‌های رادیکال ضروری

است (جرما و پسجل، ۲۰۱۹) هم افزایی روش دقیق و همدفمند برای همکاری بین تمام مجموعه های نظامی، متمرکز نمودن توانمندی‌های نیروها، ارتقای روحیه همکاری و کار گروهی، ایجاد تفکر کلان و کل نگر و فراسازمانی، استفاده بهینه از امکانات و تجهیزات از سویی دیگر به واسطه میزان اهمیت و اثرگذاری فراوان سیستم ارتباطات و تعاملات برون سازمانی در موفقیت سازمان‌ها، بسیاری از اندیشمندان بر این باورند هر سازمانی برای نیل به موفقیت، بر اساس شرایط روز و لحاظ نمودن تغییرات فرهنگی - اجتماعی و پیشرفت‌های فن آوری می‌بایست به همکاری با سایر سازمان‌ها بپردازد؛ برای قدرت دفاعی کشور نیاز به ضرورت همکاری همه جانبه بین نیروها وجود داشته باشد. هر گونه اقدام تامینی، اطلاعاتی، عملیاتی نیاز به پشتیبانی و هماهنگی یکپارچه بین مجموعه‌های یگان‌های نظامی و غیر نظامی دارد. جهت رسیدن به این حد از هماهنگی بایستی پیشایندهای آن شناسایی گردد. بر این اساس سوال اصلی تحقیق پیشایندهای همکاری بین سازمانی یگان‌های دفاعی کدام است؟

مبانی نظری

همکاری سازمانی به این امر توجه دارد که چه سازمانی با سازمان دیگر ارتباط دارد؟ در چه مورد ارتباط دارد؟ از چه راهی؟ به چه میزان و در چه سطحی با یکدیگر ارتباط دارند؟ (عبدالرحمانی، ۱۳۹۵). همکاری فرایندی است که در آن افراد و یا سازمان‌ها بارها و باهم و از طریق تسهیم دانش، یادگیری و ایجاد اجماع در یک تقاطع مشترک از هدف‌ها کار می‌کنند. در فرایندهای همکاری افراد یا سازمان‌ها به خلق روابطی می‌پردازند. روابطی که در آن سازمان‌ها به شیوه‌ای مبتنی بر همکاری صادقانه و شفاف برای دستیابی به هدفی مشترک عمل می‌کنند (محمودیان، ۱۳۹۹). همکاری سازمانی تنها محدود به بخش خصوصی نمی‌شود و در سال‌های اخیر به شکل فزاینده‌ای در بین مؤسسات دولتی، خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد نیز رواج یافته چراکه جامعه نیز از منافع ناشی از این همکاری و هماهنگی بین سازمانی سود خواهد برد (جبارزاده، ۱۳۹۸). همکاری بین سازمانی می‌تواند در سه زمینه اتفاق بیفتد: (الف): طراحی و توسعه؛ (۲): تولید کالا یا خدمات و (۳): بازاریابی و فروش کالا یا خدمات (پاول و کاستر، ۲۰۱۷). همکاری میان سازمانی یک رابطه متقابل سودمند و تعریف شده توسط دو یا چند سازمان برای دستیابی به هدف‌های مشترک است. این رابطه شامل تعهد به تعریف روابط متقابل و هدف‌ها، ایجاد یک ساختار مشترک و مسئولیت مشترک، مسئولیت متقابل و پاسخگویی برای

موفقیت به اشتراک‌گذاری منابع و پاداش‌ها است (محمودیان، ۱۳۹۹). باتیستلا و همکاران (۲۰۱۵) پنج عنصر عوامل مربوط به الف) منبع دانش، ب) عوامل مربوط به پذیرنده دانش، ج) عوامل مربوط به رابطه شامل اعتماد، چگالی رابطه، تفاوت فرهنگی، د) عوامل مربوط به دانش شامل ماهیت دانش، سرعت تغییر و عدم اطمینان ه) عوامل مربوط به زمینه شامل ریسک و زمان انجام پروژه را در همکاری مشخص کردند. الشمسی و اجمل (۲۰۱۸) نه عامل را در همکاری بین سازمانی معرفی می‌نمایند که شامل رهبری، فرهنگ، استراتژی، فرایند‌های سازمان، عملکرد سازمان، مدیریت منابع انسانی، زیرساخت‌های فناورانه و مشارکت کارکنان.

ارتباطات بین سازمانی به دو گونه رسمی و غیررسمی دسته‌بندی می‌شوند. درحالی‌که ارتباط غیررسمی، نانوشته است در تمام سطوح سازمان وجود دارد. ارتباطات بین سازمانی رسمی و در چارچوب اختیارات، تکالیف، سلسله‌مراتب سازمان‌دهی و ساختار اداری بوده، مبتنی بر اساس‌نامه، آئین‌نامه‌ها و قوانین و مقررات سازمان‌هاست. به‌صورت کلی ارتباطات بین سازمانی به دسته‌های مختلفی تقسیم می‌شوند از جمله: ارتباطات افقی و عمودی (ستاری، ۱۳۹۳)، ارتباطات یک‌جانبه، دوجانبه و چندجانبه (شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸) ارتباطات مکاتبه‌ای، کلامی (شفاهی) و غیرکلامی (مورهدوگرفین، ۱۳۹۸) تقسیم‌بندی کرده‌اند و سطوح آن را در سه سطح: نهادی، نمایندگی و فردی (ایزن برگ، ۱۹۸۵) و رویکردهای آن را در شش رویکرد: کلاسیک، روابط انسانی، منابع انسانی، سیستمی، فرهنگ و انتقادی (میلر، ۱۳۹۰) عنوان کرده‌اند.

اسناد بالادستی در یگان‌های دفاعی بر همکاری با سایر سازمان‌ها تأکید شده است که نمونه آن در جدول زیر خلاصه شده است.

جدول ۱. خلاصه اسناد بالادستی ارتباطات و تعاملات سازمان‌های دفاعی (منبع: اکرمی‌نیا و همکاران (۱۴۰۰))

ردیف	سند	منبع/تاریخ	متن	نوع ارتباط
۱	حضرت امام خمینی (ره)	صحیفه امام، ج ۶، ص ۵۳۱	ارتش ما پشتوانه ملت ماست، ارتش ما ضامن استقلال کشور است، ملت و ارتش از هم جدایی ندارند	ارتباط با مردم
۲	حضرت امام خمینی (ره)	همان، ج ۱۶، ص ۲۰۰	مردم آن‌چنان با ارتش پیوند ناگسستنی دارند که هر دو یک واحد منسجم را تشکیل می‌دهند	ارتباط با مردم
۴	مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)	۱۳۷۵/۱۲/۲۰	خصوصیت مهم نیروهای مسلح جمهوری اسلامی، ارتباط آن با مردم است.	ارتباط با مردم
۵	مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)	۱۳۹۱/۰۱/۲۸	امروز ارتش یکی از مردمی‌ترین نهادهای کشور ماست	ارتباط با مردم

جدول ۱. خلاصه اسناد بالادستی ارتباطات و تعاملات سازمان‌های دفاعی (منبع: اکرمی‌نیا و همکاران (۱۴۰۰))

ردیف	سند	منبع/تاریخ	متن	نوع ارتباط
۶	مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)	۱۳۸۴/۹/۳۰	با برادران خود در سازمان‌های دیگر، همچون پاره تن یکدیگر رفتار کنند؛ به هم اعتماد کنید، از هم بهره‌مند شوید، تجارب یکدیگر را به کار بگیرید	ارتباط با سایر نیروهای مسلح
۷	قانون اساسی	اصل ۱۴۷	دولت باید در زمان صلح از افراد و تجهیزات فنی ارتش در کارهای امدادی، آموزشی، تولیدی و جهاد سازندگی با رعایت کامل موازین عدل اسلامی استفاده کند در حدی که به آمادگی رزمی ارتش آسیبی وارد نیاید	ارتباط با سازمان‌ها و نهادهای دولتی
۹	قانون آجا	ماده ۱۶	تعامل و ارتباط با سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به‌عنوان بخشی از مأموریت و وظایف سازمان حفاظت اطلاعات ارتش جمهوری اسلامی ایران	ارتباط با سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

در رابطه با ارتباطات بین سازمانی پارادایم‌های مختلفی مطرح می‌شود که در جدول ذیل به‌صورت خلاصه بیان شده است:

جدول ۲. پارادایم‌های ارتباطات بین سازمانی

پارادایم تئوریک	شرح پارادایم	مبنای منطق ارتباطات بین سازمانی
هزینه‌های اقتصادی مبادله	چگونگی سازمان‌دهی فعالیت‌ها بین سازمانی به‌گونه‌ای که مجموع هزینه‌های تولید و مبادله حداقل گردد	حداقل نمودن مجموع هزینه‌های تولید و مبادله، امکان کاهش عدم قطعیت ناشی از بازار و هزینه‌های مربوط به سازمان‌دهی ارتباطات را میسر می‌سازد
وابستگی منابع	چگونگی اعمال قدرت و کنترل بر سازمان‌هایی که دارای منابع کمیاب هستند و امکان تأمین منابع موردنیاز	تمام سازمان‌ها ملزم به تعامل با محیط جهت کسب منابع هستند.
اتحاد استراتژیک	فراهم نمودن فرصتی جهت حضور و افزایش قدرت بازار، کسب مزیت‌های رقابتی و ارائه کالا و خدمات جدید	ایجاد اتحاد موجب افزایش توان سازمان در تحویل کالاها و خدمات نوین و کاهش رقابت می‌گردد

جدول ۲. پارادایم‌های ارتباطات بین سازمانی

پارادایم تئوریک	شرح پارادایم	مبنای منطق ارتباطات بین سازمانی
تئوری ذی‌نفعان	هم‌راستا نمودن خواسته‌های سازمان با خواسته‌های ذی‌نفعان و کاهش عدم اطمینان محیط.	سازمان‌ها در شبکه‌ای از ذی‌نفعان قرار دارند و ملزم به در نظر گرفتن خواسته‌ها مشروع آن‌ها در تصمیم‌گیری و مبادلات بازرگانی هستند.
یادگیری سازمانی	جذب حداکثر مقدار ممکن دانش که منجر به افزایش شایستگی‌ها و در غایت خود ایجاد ارزش برای سازمان گردد	در این زمینه توانایی جذب که به معنای توانمندی سازمان‌ها در شناخت دانش نوین و ارزشمند، جذب و پیاده‌سازی آن می‌باشد، یک عامل کلیدی است.
تئوری نهادینه شدن	کسب مشروعیت و یا تطبیق با هنجارهای اجتماعی از طریق تقلید از سازمان‌هایی که چنین کرده‌اند.	محیط‌های نهادی، فشارهایی را در جهت کسب مشروعیت و تطابق با هنجارهای پذیرفته‌شده اجتماعی بر سازمان‌ها تحمیل می‌کنند.

پیشینه پژوهش

۱) محمدیان و حداد برمی (۱۳۹۹) طی تحقیقی تحت عنوان تبیین فرایند شکل‌گیری قابلیت شبکه‌ای در سازمان‌های دولتی فعال در پنجره واحد تجاری ایران با استفاده از نظریه داده بنیاد به این نتیجه رسیدند که انگیزه‌های درونی و بیرونی شرایط علی ایجاد قابلیت شبکه‌ای بوده و ابعاد توسعه قابلیت شبکه‌ای در سازمان‌های دولتی نیز هم دربردارنده قابلیت‌های درونی و هم قابلیت‌های بین سازمانی هستند. شرایط محیطی دور و نزدیک جز شرایط زمینه‌ای اثرگذار بر توسعه قابلیت شبکه‌ای بوده است. همچنین ویژگی حاکمیت شبکه و معماری فناوری اطلاعات شبکه جزء شرایط مداخله‌گر مؤثر بر توسعه قابلیت شبکه‌ای است. بر اساس مدل نظری پیشنهادی، در سطح بلوغ سازمان‌های ایرانی، سازوکارها عبارت‌اند از ادغام و تعامل‌پذیری و راهبردها نیز عبارت‌اند از ارتباط‌ها و همکاری در نهایت پیامدهای حاصل از توسعه قابلیت شبکه‌ای سازمان شامل ایجاد مزایا برای شهروندان، سازمان‌ها و متولیان شبکه هستند.

۲) جبارزاده و کرباسی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان عناصر مؤثر بر همکاری میان سازمانی در مراحل پیش آیند به این نتیجه رسیدند که تعهد مدیریت عالی، ارتباطات، انگیزش، چشم‌انداز مشترک، روابط متقابل، هدف‌های همسو، فرهنگ همکاری، اعتماد، برنامه‌ریزی مشترک، توزیع قدرت، مدیریت تعارض، ایجاد سامانه‌های کنترلی و نظارتی، ایجاد سامانه‌های اطلاعاتی، محور قرار نگرفتن ملاحظات سیاسی و نیز اقتصادی بر اثربخشی همکاری میان سازمانی مؤثرند. بعلاوه این مدل مشخص می‌سازد که اثربخشی همکاری میان سازمانی نیز می‌تواند بر ایجاد ارزش و موفقیت کسب‌وکار مؤثر باشند.

۳) عبدالرحمانی (۱۳۹۵) طی مطالعه‌ای تحت عنوان نقش ارتباطات بین سازمانی نیروی انتظامی در ارتقاء امنیت عمومی مورد مطالعه (شهر بندرعباس) یافته‌ها نشان از متوسط بودن سطح امنیت عمومی برای خانواده‌های بندرعباسی، به ترتیب ۶۵ و ۶۴ درصد از کارشناسان موافق حضور سازمانهای مردم‌نهاد و شورای اسلامی در امنیت شهر بندرعباس هستند؛ ارتباط در سطوح فرهنگی و اطلاع‌رسانی باید در اولویت نیروی انتظامی باشد؛ ارتباط دوسویه نیروی انتظامی با سازمانهای مردم‌نهاد با ۸۰ درصد بالاتر از ارتباطات خطی و یک‌سویه نیروی انتظامی مؤثر است؛ شیوه‌های بین شخصی بیشتر برای تقویت و قوام ارتباط با سازمانها و شیوه‌های رسانه‌های بیشتر برای اطلاع دهی و آگاهی‌رسانی عمومی کاربرد دارد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که از بین سازمانها، سازمانهای مردم‌نهاد، بسیج و شوراهای اسلامی شهر، سهم بیشتری در هدایت امنیت سواحل به همراه تعامل با نیروی انتظامی دارند.

۴) امیرخانی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق تعاملات بین سازمانی در مدیریت کاهش حوادث جاده‌ای به این نتیجه رسیدند که استفاده از سیستم‌های حمل‌ونقل هوشمند با تعامل و مشارکت سازمانهای مسئول در حوادث جاده‌ای در جهت کنترل و کاهش سوانح ترافیکی به خصوص خطای انسانی، موردبررسی قرار گیرد. ایمنی راهها نیازمند تلاشهای هماهنگ بخشهای مختلف است. استفاده بهینه از امکانات و منابع موجود جهت ارتقاء سطح ایمنی، کارایی و بهره‌وری شبکه حمل‌ونقل با بهره‌گیری از سیستم‌های هوشمند حمل‌ونقل زیربنای مناسبی جهت کاهش پیامدهای منفی حمل‌ونقل است. خدماتی که می‌تواند ارائه گردد؛ ترکیبی از مشارکت انسان، سازمانهای مسئول، سخت‌افزار و نرم‌افزار می‌باشد. برای این منظور پیشنهاد گردید که از فن

تحلیل راهبردی سوات با در نظر گرفتن فرصتها و تهدیدات، نظر متخصصان و شرایط و منابع موجود کشور استفاده شود.

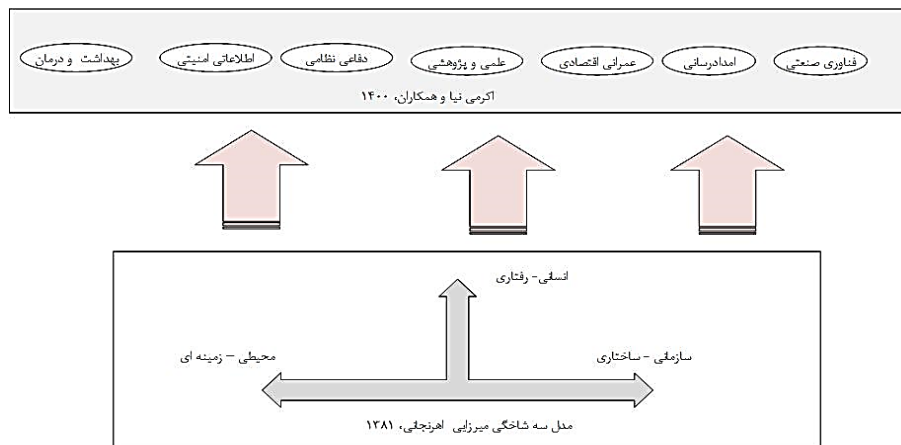
۵) صداقت زادگان (۱۳۹۴) مطالعه راهبردی ارتباط همکاری بین سازمانی با فعالیت‌های خدماتی و صنعتی به این نتیجه رسیدند که سازمان‌های صنعتی برای ادامه تولید و سازمان‌های خدماتی برای ارائه خدمات اعم از فرهنگی و غیر فرهنگی نیازمند ارتباطات میان یکدیگر هستند. سازمان‌های اشاره شده به سبب گستره دامنه فعالیت و نیاز دیگران به خدمات آن‌ها، از جمله مواردی هستند که سازمان‌های دیگر نیازمند ارتباط با آن‌ها هستند. اداره راهنمایی و رانندگی از جهت ارتقای فرهنگ ترافیکی و پیشگیری از تصادفات و نیروی انتظامی از جهت ارتقای امنیت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرائم، شهرداری از جهت تأمین خدمات شهری و شورای شهر از جهت ارتقای سطح ارائه خدمات شهری و ارتقای سطح زندگی ساکنان و... به‌طور مشترک با همه سازمان‌های خدماتی-صنعتی در ارتباط هستند. چراکه کلیه سازمان‌های خدماتی از محل: حمل و نقل کارکنان، نیازمندی‌ها و مشتریان و سازمان‌های صنعتی از محل: حمل و نقل کارکنان، نیازمندی‌ها، مشتریان و محصولات تولیدشده، نیازمند هماهنگی بین سازمان‌های اشاره شده و نیازمند خدمات آن‌ها هستند.

۶) اسکات (۲۰۱۹) طی مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی عرضه کنندگان مواد اولیه در زنجیره تامین به این نتیجه رسیدند عرضه کنندگان می‌توانند از شبکه‌های مشتریان خود برای بهبود فرایند ارتباط با مشتریان خود استفاده کنند و از طریق شبکه‌ای از مشتریان و زنجیره تأمین می‌توانند ارتباطات بین سازمانی را افزایش دهند و در نتیجه باعث افزایش کارایی در سازمان شوند.

۷) لارن (۲۰۱۹) طی مطالعه‌ای تحت عنوان رویکرد چندجانبه به ارتباطات بین سازمانی در سازمان‌های مدیریت بحران به این نتیجه رسیدند که مدیرانی که از طریق توئیتر و شبکه‌های مجازی استفاده بیشتری می‌کنند ارتباطات بین سازمانی آنان بیشتر است و زمینه‌ای برای ارتباطات بیشتر فراهم می‌شود.

مرور مطالعات پیشین انجام شده در ارتباط با عوامل مؤثر بر همکاری سازمانی نشان می‌دهد عوامل سازمانی، محیطی و انسانی در این زمینه تأثیرگذار هستند. همچنین ماهیت و تأثیرگذاری این عوامل بسته به شرایط زمینه‌ای و جامعه هدف متفاوت بوده است. با وجود این ماهیت خاص

سازمان‌های دفاعی از جنبه امنیتی بودن موجب می‌شود عوامل مؤثر بر همکاری سازمانی متفاوت باشند و در خصوص آن تحقیقات کمی انجام شده است. بر این اساس در تحقیق حاضر در یک یگان دفاعی و با روش آمیخته متوالی انجام شده تا بتواند تبیین بهتری از همکاری میان سازمانی در یک یگان دفاعی ارائه دهد. در راستای هدف اصلی پژوهش که شناسایی عوامل مؤثر بر همکاری سازمانی در جامعه پژوهش است، الگوی همکاری بین سازمانی اکرمی نیا و همکاران (۱۴۰۰) در نظر گرفته شده است. در تلاش برای کسب شناخت جامعی از عوامل مؤثر بر همکاری سازمانی نیز از مدل سه شاخگی میرزایی اهرنجانی به عنوان چارچوب مبنایی شناسایی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر در نظر گرفته شده است. همه پدیده‌های سازمانی و اجتماعی را می‌توان در قالب نظری سه شاخگی: ساختار، رفتار و زمینه قرار داد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۱) ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویدادی را نمی‌توان خارج از تعامل سه شاخه انجام گیرد و این مدل، مدل نظام‌مندی است که کلیه عوامل مؤثر در شکل‌گیری یک پدیده را تبیین می‌کند. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و رتبه‌بندی عوامل انسانی - رفتاری، سازمانی و محیطی است که بر همکاری سازمانی اثرگذارند. شکل ۱ شمای ترسیمی چارچوب نظری منتخب پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر روش آمیخته متوالی (کیفی و کمی) و پژوهشی اکتشافی - کاربردی است در مرحله کیفی با توجه به ماهیت اکتشافی آن از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. داده‌های موردنیاز از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با فرماندهان آشنا با مباحث ارتباطات و تحلیل اسناد بالادستی گردآوری شد. هر یک از مصاحبه‌ها بلافاصله مورد تحلیل قرار گرفت. ابتدا واحدهای معنایی برآمده از مصاحبه با مشارکت کنندگان، پس از ویرایش‌های نگارشی و املایی وارد نرم‌افزار مکس کیودا ورژن ۲۲ شده سپس طی سه مرحله تلفیق و در قالب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر مورد تحلیل قرار گرفت به این صورت که بر اساس تشابهات و سنخیت داده‌ها در یک فرآیند استقرایی، مجموعهای از داده‌های مشابه حول یک مفهوم گرد آمدند.

مفاهیمی که معانی مشترکی را در خود داشتند، در قالب مقوله‌ها که سطحی انتزاعی‌تر نسبت به مفاهیم دارند، سازمان‌دهی گردیدند و نهایتاً مقوله‌هایی که بار معنایی و محتوایی‌شان از قرابت بیشتری برخوردار بود در ذیل طبقه ویژه‌ای قرار داده شدند. بعد از تکرار مؤلفه‌ها در مصاحبه‌ها، مصاحبه تکمیلی دیگری (مصاحبه بیست و یکم) نیز جهت اطمینان از اشباع نظری انجام شد. جامعه خبرگی شامل فرماندهان عالی رتبه با جایگاه ۱۸ به بالا و صاحب نظر در حوزه ارتباطات و روابط عمومی در داخل و خارج از یگان‌های دفاعی، دارای مدرک دکترا، ۲۵ سال سن خدمتی و تجربه کار در امور یادشده بودند که محل خدمت به شرح جدول شماره ۳ بیان شده است.

جدول ۳. محل خدمت مصاحبه‌شوندگان

ردیف	محل خدمت	تعداد
۱	معاونت‌های تخصصی	۱۰
۲	اساتید و فرماندهان دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی	۵
۳	مسئولان فرهنگی	۵

در بخش کیفی برای بررسی قابلیت اعتماد (پایایی)، از روش توافق درونی موضوعی دو کدگذار استفاده شد. به این صورت که از یک نفر دعوت شد که به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند. از این رو پس از تهیه دستورالعمل و راهنمای کدگذاری، آموزش‌های لازم در مورد موضوع پژوهش و نحوه کدگذاری به ایشان داده شد. سپس تعدادی از مصاحبه‌ها برای کدگذاری در اختیار همکار پژوهش قرار گرفت. در هر کدام از مصاحبه‌ها،

کدهایی که از نظر هر دو نفر باهم مشابه هستند به عنوان توافق و کدهای غیرمشابه به عنوان عدم توافق شناسایی شدند و در نهایت درصد توافق درون موضوعی با استفاده از فرمول هولستی به صورت زیر محاسبه شد.

$$\text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

نتایج حاصل در جدول ۴ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، درصد توافق ۸۲/۸ محاسبه شده است که بیش از ۶۰ درصد (ترنر ۱، ۲۰۱۰) است؛ از این رو قابلیت اعتماد کد گذاری‌ها مورد تأیید است.

جدول ۴. نمونه‌ای از نتایج ضریب توافق بین دو کدگذار

کد مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد توافق
مصاحبه‌شونده ۴	۷۰	۲۰	۳	۸۷/۶
مصاحبه‌شونده ۳	۴۳	۲۸	۳	۸۷/۶
کل	۱۱۶	۴۸	۶	۸۷/۶

همچنین، سنجش روایی در بخش کیفی از طریق بررسی مشارکت کنندگان و ممیزی خارجی مورد ارزیابی قرار گرفت. به این ترتیب که پژوهشگر داده‌های گردآوری شده را به تعدادی از مشارکت کنندگان ارائه داد و از آن‌ها خواست تا در مورد صحت و اعتبار آن‌ها قضاوت کنند و همچنین داده‌های گردآوری شده با تعدادی از اساتید دانشگاه که در حوزه ارتباطات صاحب نظر بودند نیز مورد بررسی و در صورت لزوم مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت.

بخشی کمی پژوهش ماهیتی توصیفی - پیمایشی دارد و به منظور آزمون و اعتبارسنجی الگوی استخراج شده در مرحله کیفی در جامعه هدف پژوهش انجام شده است. جامعه آماری مرحله کمی پژوهش شامل کارکنان یگان دفاعی مورد مطالعه بوده است که بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران ۲۳۰ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها در این مرحله پرسشنامه‌ای محقق ساخته است که حاصل عملیاتی سازی مفاهیم موجود در الگو بوده است. در این پرسشنامه عوامل انسانی - رفتاری، سازمانی و محیطی به ترتیب با ۱۱، ۱۳ و ۳۱ گویه سنجیده شده‌اند. تحلیل داده‌های این مرحله با روش تحلیل عاملی تأییدی و

مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار پی.آل. اس انجام شده است. برای ارزیابی روایی ابزار از تحلیل عاملی تأییدی و برای ارزیابی پایایی آن از روش پیش‌آزمون استفاده شده است. نتایج حاصل از ارزیابی پایایی پرسشنامه در جدول شماره ۵ ارائه شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای همه متغیرها بالای ۰/۷ به دست آمد که بیانگر پایایی پرسشنامه است.

جدول ۵. مقادیر ضریب کرونباخ در مورد پایایی ابزار پژوهش

شرح عامل	تعداد گویه‌ها	میزان ضریب الفای کرونباخ
عوامل انسانی	۱۱	/۷۷۷
عوامل سازمانی	۳۱	/۸۵۱
عوامل محیطی	۱۳	/۸۵۱
همکاری سازمانی	۱۰	/۹۲۱
کل پرسشنامه	۶۵	/۹۳۲

یافته‌های پژوهش

باتوجه به این که در این پژوهش از روش تحقیق آمیخته متوالی (کیفی-کمی) استفاده شده است، تحلیل‌های انجام شده در دو بخش ارائه می‌شود: نخست فرایند استخراج الگوی پیشایندهای همکاری سازمانی یگان‌های دفاعی با روش تحلیل مضمون ارائه می‌شود و سپس تأیید این الگو به صورت کمی با روش تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری بیان می‌شود.

الف) ساخت الگو

بعد از انجام ۲۰ مصاحبه تمامی مقوله‌های اصلی و اکثر مقوله‌های فرعی مشخص شدند و مقوله‌ها تکراری حذف شدند یا به عبارت دیگر به اشباع رسیدند. برای اطمینان از کیفیت، هر مصاحبه پیاده شده موردبازنگری مجدد قرار گرفت که مراحل آن به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

الف) تفسیر داده‌ها

پژوهشگر در مرحله کدگذاری از تمام مصاحبه‌های انجام شده پرداخت و بعد از ادغام و ترکیب کدهای مشابه و حذف موارد تکراری یا مبهم، بیش از ۲۰۰ مضمون پایه استخراج شد که نمونه آن در جدول شماره ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. نمونه‌هایی از فرآیند کدگذاری باز

کد مصاحبه	عبارات کلیدی	پاسخ مصاحبه‌شونده
A	نیروی انسانی متخصص در یگان‌های نظامی	به نظر من از مواردی که کمک بسیار زیادی به همکاری بین نیروهای نظامی می‌شود نیروی انسانی متخصص در نیروهای مسلح است.
B	هدایت و راهبری توسط فرماندهی معظم کل قوا / تجربه یگان‌های دفاعی	از نقاط مثبت و بسیار مهم در نیروهای مسلح هدایت و راهبری امور یگان‌های دفاعی توسط فرماندهی معظم کل قوا است و همچنین تجربه بسیار بالایی که یگان‌های دفاعی در تعاملات و ارتباطات خود داشته است.
W	اعتبار یگان‌های دفاعی	جایگاه مناسب اجتماعی نیروهای مسلح در نظر شهروندان یک فرصت ایده‌آل برای گسترش تعاملات است.
O	امکانات و تجهیزات مناسب	وجود تجهیزات و امکانات مناسب در یگان‌های دفاعی در مواقع بحران می‌تواند به کشور کمک کند و همکاری و تعاملات خود را گسترش دهد
C	اعتماد عمومی	یکی از ویژگی‌ها و مزیت‌های مهم نیروهای مسلح که در همکاری‌های بین سازمانی اهمیت دارد این است که اعتماد عمومی نسبت به آن بالا است و با توجه به فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) اعتماد بالایی نسبت به یکدیگر دارند.
F	فرماندهان	با توجه به ویژگی‌های سلسله‌مراتبی بودن سازمان‌های دفاعی، فرماندهان در همکاری‌های بین سازمانی نقش بسیار برجسته‌ای دارند. یکی از ویژگی‌های مهم فرماندهان در این مهم داشتن ویژگی اقتناع‌کنندگی و رسانه‌ای بودن آنان است
R	ارتباط منسجم	ارتباط منسجم و سازمان یافته سازمان‌های دفاعی با بخش‌های مختلف حاکمیتی کشوری ویژگی مهمی در همکاری بین سازمانی به شمار می‌رود.

ب) تحلیل داده‌ها

مضامین سازمان دهنده تعیین الگوهای موجود در داده‌ها می‌باشد. در این مرحله مقایسه دائمی داده‌ها انجام می‌گیرد. محقق داده‌های کدگذاری شده را با یکدیگر مقایسه کرده و به صورت مقوله‌هایی که با هم تناسب دارند در می‌آورد. به این منظور هر یک از کدهای سطح اول را با سایر کدها مقایسه می‌کند و کدهای مشابه را به عنوان مضمون سازمان دهنده قرار می‌دهد.

جدول ۷. نمونه ادغام کدگذاری

کدها	مضامین پایه
F4	اتحادهای استراتژیک
Z2 /A1 /S4	ایجاد شبکه‌ای از دی نفعان
H6	ادغام

جدول ۷. نمونه ادغام کد گذاری

کدها	مضامین پایه
D3/ A4/ S1	تقویت روابط عمومی
M1/B4 /N6	حضور در جشنواره‌های و نمایشگاه‌ها
Q4/W12	آمایش سرزمین برای مشخص کردن نقاط حادثه‌خیز
W1/O8	تجربه گذشته یگان‌های دفاعی
R4	رضایت سلسله‌مراتب
E12/ E6/A5	افزایش وجه یگان‌های دفاعی
F2/E13/S5	ارتباط با وزارت دفاع
G7/D2/F9	ارتباط با ستادهای بحران و مردم‌نهاد

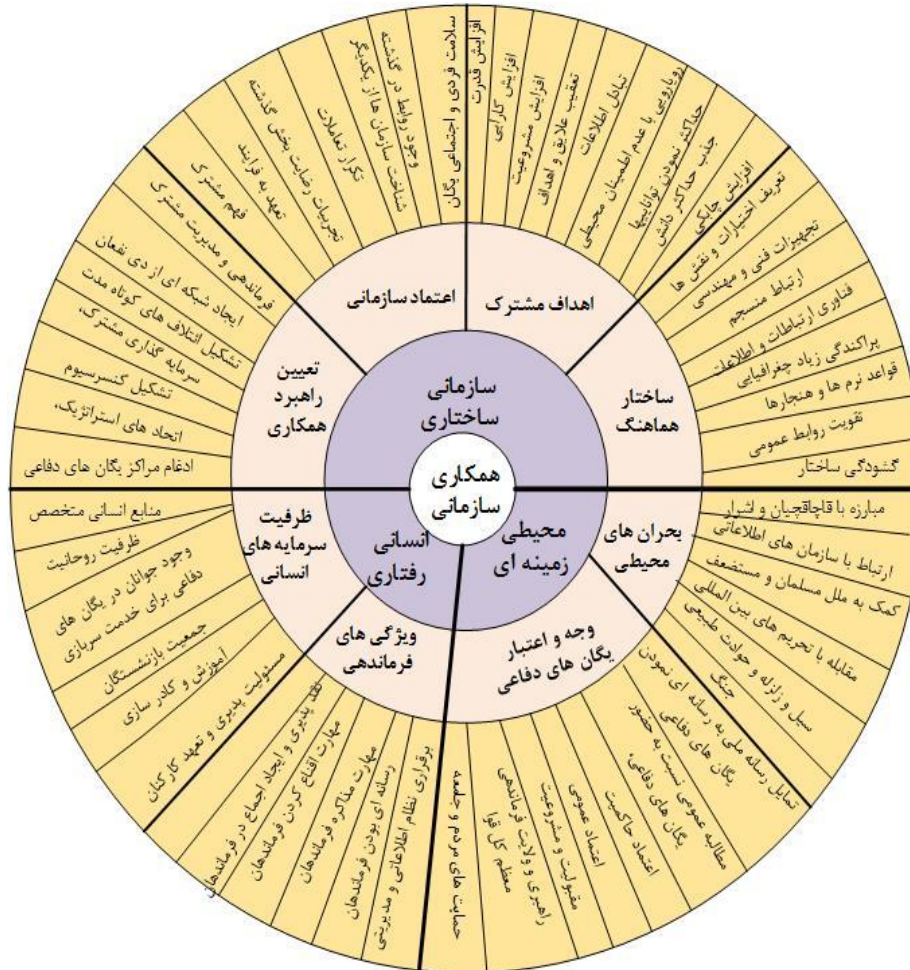
در این مرحله، با تحلیل داده‌ها در مجموع ۵۷ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر شناسایی شدند که در ادامه این دسته‌بندی در جدول ۸ گزارش شده‌اند. جدول ۸ عوامل شناسایی و طبقه‌بندی شده مؤثر بر همکاری بین سازمانی

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
اهداف مشترک	افزایش قدرت، افزایش چابکی، تعقیب علایق و اهداف، افزایش کارایی، رویارویی با عدم اطمینان محیطی، افزایش مشروعیت، تبادل اطلاعات، حداکثر نمودن توانایی‌ها، ایجاد تصویر مناسب، جذب حداکثر دانش
ساختار هماهنگ	تعریف اختیارات و نقش‌ها، تجهیزات فنی و مهندسی، گشودگی ساختار سازمانی، ارتباط منسجم یگان‌های دفاعی، پراکندگی زیاد جغرافیایی یگان‌های دفاعی، فناوری ارتباطات و اطلاعات در یگان‌های دفاعی، قواعد نرم‌ها و هنجارها، تقویت روابط عمومی
اعتماد سازمانی	وجود روابط در گذشته، سلامت فردی و اجتماعی یگان‌های دفاعی، تجربیات رضایت بخش گذشته یگان‌های دفاعی، شناخت سازمان‌ها از یکدیگر، تکرار تعاملات، تعهد به فرایند، فهم مشترک
تعیین راهبرد همکاری	فرماندهی و مدیریت مشترک، ایجاد شبکه‌ای از دی‌نفعان، سرمایه‌گذاری مشترک، تشکیل ائتلاف‌های کوتاه مدت، تشکیل کنسرسیوم، اتحاد‌های استراتژیک، ادغام مراکز یگان‌های دفاعی
ظرفیت سرمایه‌های انسانی	مسئولیت‌پذیری و تعهد کارکنان یگان‌های دفاعی، آموزش و کادر سازی در یگان‌های دفاعی، جمعیت بازنشستگان یگان‌های دفاعی، وجود جوانان در یگان‌های دفاعی برای خدمت سربازی، ظرفیت روحانیت در یگان‌های دفاعی، منابع انسانی متخصص یگان‌های دفاعی

جدول ۸. عوامل شناسایی و طبقه‌بندی شده مؤثر بر همکاری بین سازمانی

مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
ویژگی های فرماندهی	برقراری نظام اطلاعاتی و مدیریتی، رسانه‌ای بودن فرماندهان، مهارت مذاکره فرماندهان یگان‌های دفاعی، مهارت اقناع کردن فرماندهان، نقد پذیری و ایجاد اجماع در فرماندهان یگان‌های دفاعی،
وجه و اعتبار یگان‌های دفاعی	حمایت های مردم و جامعه از یگان‌های دفاعی، مطالبه عمومی نسبت به حضور یگان‌های دفاعی، اعتماد حاکمیت به به یگان‌های دفاعی، اعتماد عمومی به یگان‌های دفاعی، مقبولیت و مشروعیت یگان‌های دفاعی، راهبری و ولایت فرماندهی معظم کل قوا، تمایل رسانه ملی به رسانه ای نمودن یگان‌های دفاعی
بحران های محیطی	مبارزه با قاچاقچیان و اشراک، ارتباط با سازمان‌های اطلاعاتی، کمک به ملل مسلمان و مستضعف، مقابله با تحریم های بین المللی، جنگ، سیل و زلزله و حوادث طبیعی

ج) تفسیر داده‌ها: در این مرحله به تلفیق و یکپارچه‌سازی مقوله‌های سازمان دهنده استخراج شده در گام دوم پرداخته می‌شود و زمینه ارتباط بین آن‌ها تشریح شود. با توجه به چارچوب نظری منتخب پژوهش این مقولات در قالب سه مقوله فراگیر پیشایندهای محیطی، انسانی و سازمانی طبقه‌بندی شدند. دستاورد این گام ارائه الگویی شماتیک یا متنی روایی است که به تبیین ارکان تشکیل دهنده پدیده مورد نظر و ارتباط میان آن‌ها پرداخته می‌شود. در نتیجه این گام از تحلیل الگوی پیشایندهای همکاری سازمانی یگان دفاعی بوده است. نتایج حاصل از این مرحله از تحلیل در نمودار ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. عوامل مؤثر بر ارتقای همکاری میان سازمانی

ب) اعتبارسنجی الگو رتبه‌بندی عوامل: مرحله دوم (بخش کمی) با هدف اعتبارسنجی الگو رتبه‌بندی عوامل شناسایی شده انجام شده است. بدین منظور ابتدا به ارزیابی نرمال بودن داده‌ها پرداخته می‌شود و سپس برای ارزیابی اعتبار روابط فرض شده میان عوامل شناسایی شده آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق به کمک آزمون کولموگروف - اسمیرنوف انجام شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره ۹ ارائه شده است.

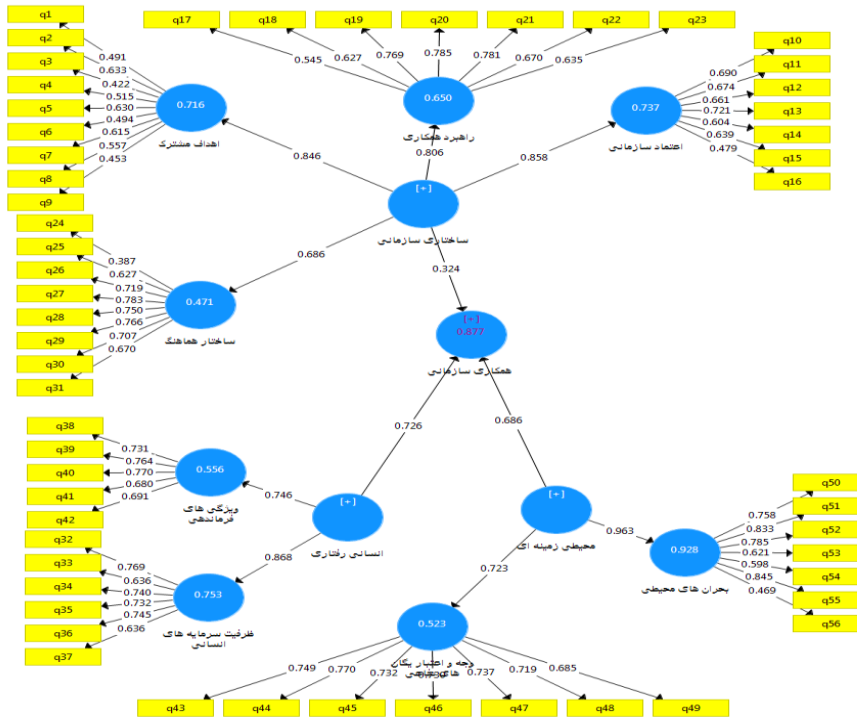
جدول ۹. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	Sig (سطح معنی داری)	α (مقدار خطا)	نتیجه آزمون
عوامل انسانی	۲/۳۵	۰/۵۶	۰/۰۹۶	۰/۰۵	نرمال
عوامل سازمانی	۲/۶۸	۰/۶۲	۰/۱۹۸	۰/۰۵	نرمال
عوامل محیطی	۲/۹۸	۰/۵۸	۰/۱۶۸	۰/۰۵	نرمال

همان گونه که در محتوای جدول ۴ دیده می شود چون مقدار سطح معنی داری همه متغیرها بزرگ تر از مقدار ۰/۵۰ است، تو توان نتیجه گرفت توزیع داده های پژوهش نرمال بوده است. بر این اساس برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش می توان آزمون های آماری پارامتریک استفاده کرد.

به منظور اعتبارسنجی و برازش الگوی استخراج شده در فاز کیفی، از تحلیل عاملی تأییدی و روش حداقل مربعات جزئی با کمک نرم افزار پی.آل.اس استفاده شده است. شکل ۳ ساختار عاملی (مدل اندازه گیری) همکاری سازمانی یگان دفاعی را بر اساس خروجی این نرم افزار در وضعیت تخمین ضرایب استاندارد نشان می دهد.

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی



شکل ۳. مدل ساختار عاملی تحقیق در وضعیت تخمین ضرایب استاندارد

جدول ۹ نیز نتایج حاصل آزمون تحلیل عاملی تأییدی دومرتبه‌ای اجزای تشکیل دهنده مدل را نشان می‌دهد. بدین ترتیب که در مرحله اول معناداری ارتباط پیش‌بینی شده بین مؤلفه‌های ۸ گانه با ابعاد سه گانه ارزیابی شده است و در مرحله دوم نیز میزان تأثیرگذاری هر یک از این ابعاد سه گانه به عنوان عوامل ارتقا دهنده همکاری سازمانی نشان داده شده است.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم مدل عوامل مؤثر همکاری سازمانی

مؤلفه‌ها	عدد معناداری	ضریب تأثیر	شاخص‌ها	عدد معناداری	ضریب تأثیر
سازمانی	۴/۵۹	۰/۳۲۴	اعتماد سازمانی	۱۱/۱۴	۰/۸۵۸
			راهبرد همکاری	۱۵/۹۸	۰/۸۰۶
			اهداف مشترک	۸/۲۴	۰/۸۴۶
			ساختار هماهنگ	۷/۸۵	۰/۶۸۶
انسانی	۷/۸۲	۰/۷۲۶	ویژگی های فرماندهی	۱۰/۸۸	۰/۷۴۶

جدول ۱۰. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم مدل عوامل مؤثر همکاری سازمانی

مؤلفه‌ها	عدد معناداری	ضریب تأثیر	شاخص‌ها	عدد معناداری	ضریب تأثیر
			ظرفیت سرمایه های انسانی	۸/۲۳	۰/۸۶۸
محیطی	۷/۸۸	۰/۶۸۶	وجه و اعتبار یگان‌های دفاعی	۹/۰۴	۰/۷۲۳
			بحران های محیطی	۶/۶۶	۰/۹۶۳

همان گونه که در جدول ۱۰ دیده می‌شود عدد معناداری به دست آمده برای ابعاد و مؤلفه‌های مدل بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است بنابراین ضرایب استاندارد به دست آمده برای آن‌ها معنادار بوده و هیچ مؤلفه‌ای حذف نشده است؛ و روابط فرض شده میان مؤلفه‌ها و ابعاد تشکیل دهنده مدل معنادار بوده است. بر اساس میزان ضریب تأثیر به دست آمده برای عوامل نیز می‌توان گفت عوامل انسانی، محیطی و ساختار با ضریب تأثیر ۰/۷۲۶، ۰/۶۸۶ و ۰/۳۲۴ به ترتیب بیشترین تأثیر را بر تقویت همکاری سازمانی یگان دفاعی داشته‌اند.

برای سنجش برآزش مدل اندازه‌گیری تحقیق از شاخص‌های سنجش روایی شاخص AVE و شاخص فورنل لارکر و پایایی (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) استفاده می‌شود. برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هر دو معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به کار برده می‌شوند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). اگر مقدار این دو معیار از ۰/۷ بالاتر باشد، نشانگر پایایی قابل قبول است. روایی همگرا نشان‌دهنده میانگین واریانس استخراج شده ۱ بین هر سازه با شاخص‌های خود است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند.

همان گونه که در جدول ۱۱ دیده می‌شود مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای همه سازه‌های مدل بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین مقدار AVE همه متغیرها از ۰/۵ بیشتر است که حاکی از روایی همگرای قابل قبول مدل اندازه‌گیری است.

1. Average Variance Extracted(AVE)

جدول ۱۱. مقادیر شاخص‌های پایایی و روایی همگرا مدل اندازه‌گیری تحقیق

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی CR	واریانس متوسط استخراج شده AVE
اعتماد سازمانی	۰/۸۱۲	۰/۸۲۲	۰/۷۱۲
راهبرد همکاری	۰/۹۱۵	۰/۸۶۸	۰/۶۵۲
اهداف مشترک	۰/۸۲۱	۰/۸۱۹	۰/۶۵۲
ساختار هماهنگ	۰/۹۲۵	۰/۸۳۵	۰/۵۲۴
پیشایندهای سازمانی	۰/۸۹۷	۰/۸۳۵	۰/۵۴۵
ویژگی های فرماندهی	۰/۹۵۴	۰/۸۵۷	۰/۵۹۸
ظرفیت سرمایه های انسانی	۰/۹۵۲	۰/۸۶۷	۰/۶۵۲
پیشایندهای انسانی	۰/۹۵۸	۰/۸۵۹	۰/۵۶۷
وجه و اعتبار یگان‌های دفاعی	۰/۸۶۵	۰/۸۵۴	۰/۶۲۵
بحران های محیطی	۰/۸۷۹	۰/۸۹۹	۰/۵۰۹
پیشایندهای محیطی	۰/۸۳۸	۰/۸۶۵	۰/۵۴۶

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بحث و نتیجه‌گیری

یگان‌های دفاعی برای کسب آمادگی‌های لازم و اینکه بتواند در مقابل دشمنان منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای از قدرت لازم برخوردار باشد بایستی بتواند منابع لازم را از محیط کسب کنند و یکی از راه‌های آن همکاری با سایر سازمان‌ها است. سازمان‌ها در یک محیط از عدم اطمینان قرار گرفته‌اند سرعت تغییرات بسیار زیاد است برای رویارویی با این سرعت بالای تغییرات و عدم پیش‌بینی آینده، همکاری یگان‌های دفاعی با سایر سازمان‌ها الزامی است. همکاری بین آن‌ها از مهم‌ترین ابزار مدیریت به‌ویژه در محیط‌های مدیریتی پیچیده است. لیکن تاکنون تحقیقی در این زمینه در یگان‌های دفاعی انجام نشده است و همین موضوع سبب شده است تا شناخت مناسبی از ابعاد پیچیده آن ایجاد نشود در راستای تأمین این نیازمندی‌ها و زمینه‌سازی برای تحقق نتایج سازنده حاصل از همکاری میان سازمانی، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر همکاری بین سازمانی، از روش پژوهش آمیخته بهره گرفته شد.

بر اساس نتایج تحقیق برای همکاری میان سازمانی نیاز است که تمام شرایط محیطی، سازمانی و رفتاری - انسانی فراهم شود. که مهمترین آن بعد رفتاری - انسانی است که میزان تاثیر آن ۷۲۶/۱ است. منظور از شاخه رفتار یا محتوا، عوامل انسانی و روابط انسانی در سازمان می‌باشد که شکل‌های رفتاری و الگوهای خاصی به هم پیوسته و محتوای اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد که در این حوزه عمدتاً به انسان پرداخته می‌شود. که به دو بعد ظرفیت‌های منابع انسانی و ویژگی‌های فرماندهان در این تحقیق شناسایی گردید. دانش، مهارت و تخصص، مسئولیت پذیری و تعهد کارکنان یگان‌های دفاعی، آموزش و کادرسازی از پیشایندهای مهم همکاری میان سازمانی به شمار می‌رود به خصوص در سازمان‌های دفاعی فرماندهان نقش بسیار مهمی بر عهده دارند فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) در خصوص اهمیت فرماندهی در نیروهای مسلح می‌فرماید: نظام فرماندهی در نیروهای مسلح از حساسیت‌های مهمی برخوردار است چند جمله از حساسیت‌های مربوط به نظام فرماندهی در نیروهای مسلح عرض بکنم. اساساً محور اصلی نیروهای مسلح، فرماندهی است. همهی آنچه در نیروهای مسلح، تأثیر و کارایی و بُرندگی دارد چه آنچه مادی است، چه آنچه انسانی است بدون نظام فرماندهی، در حقیقت هیچ و پوچ و بی‌اثر و یا بسیار کم اثر خواهد بود. به همین جهت، این ستون فرماندهی در نیروهای مسلح را باید بسیار مستحکم و ثابت کرد (امام خامنه‌ای، ۶۹). بر این اساس اینکه چقدر فرماندهان از قدرت مذاکره کردن، اقناع کردن، نقد پذیری و ایجاد اجماع برخوردار هستند باعث تقویت همکاری میان سازمانی خواهد شد همچنین برای جلوگیری از دوباره کاری، کارهای موازی و اتلاف منابع در سازمان‌های دفاعی نیاز به ایجاد نظام‌های اطلاعاتی و مدیریتی است چرا که باعث ایجاد یک حافظه قوی سازمانی خواهد شد و همکاری میان سازمانی را تسهیل خواهد کرد.

دومین طبقه تاثیر گذار بر همکاری سازمانی شرایط محیطی است که ۶۸۶/۱ تاثیر دارد. تاثیر گذاری این عوامل به این دلیل است که زمانی که بحران ایجاد می‌شود همکاری میان سازمانی افزایش خواهد یافت. عوامل شناسایی شده عبارتند از مبارزه با قاچاقچیان و اشرار، ارتباط با سازمان‌های اطلاعاتی، کمک به ملل مسلمان و مستضعف، مقابله با تحریم‌های بین‌المللی، جنگ، سیل و زلزله و حوادث طبیعی. در اسناد بالادستی نیز بر این امر تاکید زیادی شده است.

در ماده ۱۶ قانون نیروهای مسلح نیز بر همکاری میان سازمانی با سایر سازمان‌ها تاکید شده است از جمله "کشف و شناسایی فعالیت‌های سیاسی پرسنل و نفوذ جریانات و تشکل‌های سیاسی در ن.م و وزارت دفاع و سازمان‌های وابسته به آن‌ها" و یا در ماده ۵ بخش دوم قانون آجا بیان شده است: "یاری به ملل مسلمان یا مستضعف غیر معارض با اسلام در جهت دفاع از سرزمین‌های مورد تهدید یا اشغال نیروهای متجاوز در صورت درخواست ملل مزبور" همچنین در ماده ۷ قانون نیروهای مسلح بیان شده "همکاری با نیروی انتظامی و سپاه پاسداران در مقابله با اشراک، یاغیان، قاچاقچیان، تجزیه طلبان و جریانات برانداز در مواقع ضروری بنا به دستور" و نیز در اصل ۱۴۷ قانون اساسی بیان می‌کند: "دولت باید در زمان صلح از افراد و تجهیزات فنی ارتش در کارهای امدادی، آموزشی، تولیدی و جهاد سازندگی با رعایت کامل موازین عدل اسلامی استفاده کند در حدی که به آمادگی رزمی ارتش آسیبی وارد نیاید"

وجه و اعتبار یگان‌های دفاعی نیز از پیشنهادهای محیطی تاثیر گذار بر همکاری سازمانی است عوامل شناسایی شده عبارتند از حمایت‌های مردم و جامعه از یگان‌های دفاعی، مطالبه عمومی نسبت به حضور یگان‌های دفاعی، اعتماد حاکمیت به به یگان‌های دفاعی، اعتماد عمومی به یگان‌های دفاعی، مقبولیت و مشروعیت یگان‌های دفاعی، راهبری و تمایل رسانه ملی به رسانه‌ای نمودن یگان‌های دفاعی است.

سومین طبقه تاثیر گذار عوامل سازمانی است که میزان تاثیر آن ۳۲۴/ می باشد. بر اساس نظریه انتخاب عقلایی، افراد زمانی دست به کاری می‌زنند که در بردارنده نفع‌هایی برای آنها باشد بنابراین مهمترین مشوق برای همکاری میان سازمانی اهداف مشترک می‌باشد که شاخص‌های شناسایی شده عبارتند از -افزایش قدرت ۲- افزایش چابکی ۳- تعقیب علایق و اهداف مشترک ۴- افزایش کارایی ۵- رویارویی با عدم اطمینان محیطی وجود تغییرات بسیار سریع: ۶- افزایش مشروعیت ۷- تبادل اطلاعات ۸- حداکثر نمودن توانایی‌ها ۹- ایجاد تصویر مناسب ۱۰- جذب حداکثر دانش

ساختار هماهنگ یکی از مهمترین عوامل پیشنهادی همکاری میان سازمانی به شمار می‌رود ساختارهای خشک، بوروکراسی سخت با مرزهای بسته همکاری میان سازمانی را سخت می‌کند میزان گشودگی ساختار سازمانی باعث گسترش همکاری خواهد شد چرا که خلق دانش و جریان

دانش را تسهیل می‌کند، روابط ارگانیک در ساختار باعث افزایش تفویض اختیار و خلاقیت و نوآوری کارکنان خواهد شد ساختار بایستی به صورتی باشد که انطباق در موفقیت همکاری را همواره مورد تاکید قرار دهد. یکی از ابعاد مهم ساختار پیچیدگی جغرافیایی است و میزان پراکندگی جغرافیایی سازمان را نشان می‌دهد هرچه سازمان از نظر پیچیدگی جغرافیایی بیشتر باشد باعث ارتباط و همکاری میان سازمانی بشتری خواهد شد همچنین فناوری ارتباطات و اطلاعات در یگان‌های دفاعی، قواعد نرم‌ها و هنجارها، تقویت روابط عمومی از دیگر موارد شناسایی شده به شمار می‌رود.

از مهمترین پیشنهادهای همکاری میان سازمانی اعتماد سازمانی است به خصوص در محیطی که از ریسک و عدم قطعیت بالایی برخوردار است همچنین بر اساس نظریه بازی‌ها اعتماد در نتیجه تکرار بدست می‌آید چرا که افراد با توجه به گذشته نسبت به آینده اعتماد بدست می‌آورند بر این اساس افزایش تعاملات، تجربه‌های موفق، سلامت فردی و اجتماعی یگان‌های دفاعی، تجربیات رضایت بخش گذشته یگان‌های دفاعی، شناخت سازمان‌ها از یکدیگر، تکرار تعاملات، تعهد به فرایند، فهم مشترک از عوامل شناسایی شده به شمار می‌رود.

از دیگر پیشنهادهای همکاری سازمانی تعیین راهبرد همکاری است که شاخص‌های شناسایی شده عبارتند از فرماندهی و مدیریت مشترک، ایجاد شبکه‌ای از ذی‌نفعان، سرمایه‌گذاری مشترک، تشکیل ائتلاف‌های کوتاه مدت، تشکیل کنسرسیوم، اتحادهای استراتژیک، ادغام مراکز یگان‌های دفاعی. با توجه به اینکه این تحقیق به شناسایی عوامل پرداخته است به محققین آینده پیشنهاد می‌شود با توجه به مقوله محدودیت‌ها در همکاری و هم‌افزایی یگان‌های دفاعی تحقیقی مستقل و جامع راهکارهای مرتفع ساختن محدودیت‌های آن بررسی و مطالعه شود. همچنین بررسی دائمی موانع و تسهیل‌کننده‌های پیش روی نهادهای علمی، صنعتی، سیاست‌گذاری در یگان‌های دفاعی

نتایج این پژوهش با مطالعات جبارزاده کرباسی و همکاران (۱۳۹۸)، مبنی تعهد مدیریت عالی، چشم انداز مشترک و خوشنامی؛ مرادی و همکاران (۱۳۹۹) مبنی بر محیط سازمان؛ هاشمی و عربیون (۱۴۰۰) مبنی بر رهبری تسهیل کننده، ساختار هماهنگ، مهارت اقناعی و چانه زنی، تسهیم اطلاعات؛ احقاقی و فتحیان (۱۴۰۰) اعتماد؛ محمدیان و خداداد برمی (۱۳۹۹)؛ ساختار سازمانی و مدیریت اطلاعات طهماسبی، زاورنیا (۱۳۹۹) تجربیات رضایت بخش، فناوری اطلاعات، ساختار منسجم همخوان است.

پیشنهادات

بر اساس نتایج تحقیق می توان پیشنهادات زیر را ارائه نمود:

با توجه به الگوی تحقیق سازمان‌های دفاعی بایستی نسبت به ارتقای همکاری خود از طرق زیر اقدام نماید: ۱- ارتقای ارتباطات دفاعی نظامی با سازمان‌های دفاعی و دیگر ارتش‌های دیگر کشورها از طریق برگزاری رزمایش‌های مشترک و ایجاد سازوکارهای دفاعی امنیتی در چارچوب مقررات با استفاده از تجربیات موجود. ۲- تقویت ارتباطات اطلاعاتی امنیتی با جامعه اطلاعاتی امنیتی کشور از طریق تعامل با جامعه اطلاعاتی با استفاده از جلسات، نشست‌ها و شوراهای اطلاعاتی منظم و مستمر. ۳- ارتقای سطح ارتباطات با رسانه‌های مختلف از طریق ایجاد ساختارها و سازوکارهای مناسب و به‌روز با استفاده از نیروهای متخصص پایور و وظیفه. ۴- افزایش مشارکت در طرح‌های سازندگی و محرومیت‌زدایی کشور از طریق تعامل و ارتباط با دستگاه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط با استفاده از امکانات و توانمندی‌های موجود در یگان‌های دفاعی. ۵- ارتقای ارتباطات اقتصادی یگان‌های دفاعی با دستگاه‌ها و بخش‌های حاکمیتی و غیر حاکمیتی ذی‌ربط از طریق ساختارهای موجود و اقدامات غیر ساختاری مناسب و مستمر. ۶- افزایش ارتباطات علمی، آموزشی، پژوهشی و فناورانه با مراکز علمی پژوهشی داخل و خارج از کشور از طریق ارتباط مستقیم و غیرمستقیم با استفاده از مراکز علمی و دانشگاهی و کارکنان متخصص موجود. ۷- ارتباط با مراکز دانشی کشور برای افزایش نوآوری و دست یافتن به دانش جدید. ۸- توجه به اشتراکات فرهنگی در برقراری ارتباط با سازمان‌های دیگر. ۹- ارتباط با سازمان‌های دیگر برای حمایت از هنجارها و باورهای رایج و نهادینه سازی آن در جامعه. ۱۰- ارتباط با سایر سازمان‌ها بر

اساس اعتماد، عدل، انصاف ۱۱ - تنوع بخشیدن به مجاری ارتباط برای اطمینان از بدست آوردن منابع و افزایش کارایی ۱۲- ارتباط به صورت شبکه‌ای با سایر سازمان‌ها و نهادهای کشور برای بدست آوردن منابع و دانش البته بایستی به صورتی باشد که یگان‌های دفاعی در مرکز شبکه قرار گیرند و از نظر قدرت و ارتباط از سایر سازمان‌ها بیشتر باشد. ۱۳- اعتلای ارتباطات فرهنگی یگان‌های دفاعی با دستگاه‌ها و نهادهای فرهنگی حاکمیتی و غیر حاکمیتی از طریق اقدامات انعقاد توافقنامه‌های جامع فرهنگی با استفاده از ظرفیت‌ها و توانمندی‌ها. ۱۴- افزایش ارتباطات بهداشتی، درمانی و امدادی یگان‌های دفاعی با دانشگاه‌ها و مراکز آموزش پزشکی در داخل کشور از طریق مبادله استاد، دانشجو و تجربیات علمی و پژوهشی با استفاده از ظرفیت‌های دانشگاه علوم پزشکی یگان‌های دفاعی و ادارات بهداشت و درمان. ۱۵- ارتقای ارتباطات با بخش صنعت و فناوری دولتی و غیردولتی از طریق مشارکت و واسپاری طرح‌های صنعتی عمده و حساس با استفاده از ظرفیت‌های موجود ۱۶- یگان‌های دفاعی با برقراری اتحادهای استراتژیک، سرمایه‌گذاری مشترک، ایجاد شبکه، تشکیل هیات مدیره مشترک، ایجاد شبکه‌ای از ذی‌نفعان با سازمان‌های دیگر ارتباط برقرار کند. ۱۷- ایجاد کنسرسیوم‌ها با مراکز دانشی کشور جهت تحقیق و توسعه ۱۸- ادغام با بخش‌های سازمان‌های دیگر با توجه به مقتضیات امنیتی ۱۹- برقراری ارتباطات کوتاه مدت با مراکز علمی و ستاد بحران و برقراری اتحادهای استراتژیک با سایر سازمان‌های دفاعی ۲۰- استفاده از ساز و کارهای مناسب جهت آگاهی و شناخت بیشتر نیروها و سازمان‌ها از یکدیگر ۲۱- افزایش روابط غیر رسمی به عنوان مثال شرکت در جشن‌ها و مراسمات مختلف سازمان‌های دیگر ۲۲- انتقال فرماندهان به سایر سازمان‌ها ۲۳- تقویت روابط عمومی چرا که روابط عمومی، به مثابه پلی است میان یک سازمان و مخاطبان آن و تقویت مهارت‌های کارکنان روابط عمومی

فهرست منابع

- احقاقی، الهام، فتحیان، محمد، (۱۴۰۰)، علم سنجی و فراترکیب وضعیت موجود پژوهش‌های حوزه شبکه‌های همکاری بین‌سازمانی، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره نهم، شماره ۱، ص ۱۱ تا ۳۰
- امیرخانی، معصومه، (۱۳۹۳)، تعاملات بین‌سازمانی در اجرای ITS و مدیریت کاهش حوادث جاده‌ای، نخستین همایش سیستم‌های حمل و نقل هوشمند جاده‌ای.
- اکرمی‌نیا، محمد، فلاح، خداداد، شعبان‌پور، موسی، تندرو، حمیدرضا، (۱۴۰۰)، طرح پژوهشی راهبردهای تعاملات و ارتباطات آجا، مرکز مطالعات راهبردی آجا
- جبارزاده کرباسی، بهرام، رحمان سرشت، حسین، خاشعی، وحید، خلیل‌نژاد، شهرام، (۱۳۹۸)، عناصر مؤثر بر همکاری میان‌سازمانی در مراحل پیش‌آینده، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۳، شماره ۲.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۷) مبانی رفتار سازمانی، ترجمه فرزاد امیدواران، کامیار رئیسی فر، محمدرضا اخوان، نهال عظیمی، ماندانا مدیری و شیرانا محلوجی، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر.
- سند چشم‌انداز بیست‌ساله سازمان عقیدتی سیاسی ارتش (ابلاغی از سوی ستاد کل نیروهای مسلح)
- سند راهبردهای فرهنگی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۸، سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- سند راهبردی مرکز مطالعات راهبردی آجا، ۱۳۹۲
- صحیفه امام، (۱۳۷۸) مجموعه آثار امام خمینی (ره)، مرکز تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، تهران.
- صداقت زادگان، شهناز، (۱۳۹۴)، مطالعه راهبردی ارتباط همکاری بین‌سازمانی با فعالیت‌های خدماتی و صنعتی، فصلنامه راهبرد، سال ۲۴، شماره ۷۵، ص ۱۰۹-۱۳۷
- طهماسبی، اصغر، زوارنیا، مه‌ری، (۱۳۹۹)، تحلیل شبکه همکاری سازمانی در مدیریت مقاصد گردشگری، دو فصلنامه مطالعات اجتماعی گردشگری، سال هشتم، شماره پانزدهم، ص ۲۷۷-۲۹۶
- عبدالرحمانی، رضا، حبیب‌زاده، اصحاب، (۱۳۹۵) نقش ارتباطات بین‌سازمانی نیروی انتظامی در ارتقاء امنیت عمومی) مورد مطالعه: شهر بندرعباس، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال یازدهم، شماره دوم، ۲۹۰-۲۶۱
- فرهنگی، علی‌اکبر (۱۳۹۹). ارتباطات انسانی چاپ هشتم، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- محمدیان، ایوب، خداداد برمی، مریم، (۱۳۹۹)، تبیین فرایند شکل‌گیری قابلیت شبکه‌ای در سازمان‌های دولتی فعال در پنجره واحد تجاری ایران با استفاده از نظریه داده بنیاد، مدیریت دولتی، دوره ۱۲، شماره ۱، ص ۸۸-۱۱۹
- میلر، کترین (۱۳۹۰). ارتباطات سازمانی، ترجمه آذر قبادی، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- میرزایی اهرنجانی، (۱۳۸۱)، ارائه مدل سه بعدی تحلیل مبانی فلسفی و زیرساخت‌های بنیادین نظریه‌های مدیریت، مجله دانش مدیریت، دانشگاه تهران، ص ۷۴-۵۶
- هاشمی، صفیه سادات، عربیون، ابوالقاسم، (۱۴۰۰)، شناسایی و بررسی مولفه‌های مؤثر در همکاری میان‌سازمانی در سیاستگذاری عمومی، فصلنامه دولت پژوهی، سال هفتم، شماره ۲۸ صفحات، ۹۵-۱۲۰

وحیدی نیا، الهام، حسین زاده شهری، معصومه، خداداد حسینی، سید حمید، (۱۳۹۸)، شناسایی و مفهوم‌پردازی محرک‌های همکاری رقابتی برای ورود به بازار در صنعت فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۴۰، ص ۱۹.

- AlShamsi, O., & Ajmal, M. (2018). Critical factors for knowledge sharing in technology-intensive organizations: evidence from UAE service sector. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 412-384.
- Battistella, C., De Toni, A. F., & Pillon, R. (2016). Inter-organisational technology/knowledge transfer: a framework from critical literature review. *The Journal of Technology Transfer*, 41(5), 1234-1195.
- Charlotte Van Dijck & Trui Steen (2020), Collaborating for Innovation: A Systematic Review of the Red Tape Effects at Play, *International Journal of Public Administration*, 28(7), 583-598.
- Daft, Richard L. and Dorothy Marcic (2010) *Understanding Management*, 7th ed. South-Western.
- Eisenberg, E.M. (1985) communication linkages in interorganizational system: review and synthesis. In b. dervin and m. voigt (eds), *progress in communication sciences*, vol. 6 (pp. 258-231). Norwood, NJ: ablex.
- Hamilton, Cheryl (2011). *Communicating for Results: A Guide for Business and the Professions*, 20 Channel Center St. Boston, MA 02210, USA, Ninth Edition.
- Ivan Pouwels, Ferry Koster (2017) Inter-organizational cooperation and organizational innovativeness. A comparative study *International Journal of Innovation Science* 35(1), 152-128.
- Johnson, Lauren, (2019). "A Multidimensional Approach to Interorganizational Communication Via Emergency Management Organizations And Their Twitter Accounts" *Theses and Dissertations--Communication*. 83.
- Katharina Jarmai and Heike Vogel-Pöschl (2019) Meaningful collaboration for responsible innovation *Journal of Responsible Innovation* 115(4): 723-739.
- literature review, *International Journal of Innovation*, Vol. 23No. 1, pp. 71-56.
- Miles, R.E., Snow, C.C., Meyer, A.D., and Coleman Jr., H.J. (1978), "Organizational strategy, structure, and process", *Academy of Management Review*, Vol. 3No. 3, pp. 562-546.
- Mishra, A. and Sinha, K.K., (2016), "Work design and integration glitches in globally distributed technology projects", *Production and Operations Management*, Vol. 25No. 2, pp. 369-347.
- Rafael Morais Pereira, Maria Laura Ferranty MacLennan, Eliane Fernandes Tiago (2020), *Interorganizational cooperation and eco-innovation: a*
- Savage, G. T., Bunn, M. D., Gray, B., Xiao, Q., Wang, S., Wilson, E. J. & Williams, E. S. (2010). "Stakeholder collaboration: Implications for stakeholder theory and practice". *Journal of business ethics*, 96(1), 26-21.
- Scott J. Grawe (2019) Intra-organizational communication, understanding, and process diffusion in logistics service providers. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management* Vol. 37No. 5, pp. 1412-1390.

