



Futuristic Implications of Defense Personnel's Economic Empowerment on Mission Tranquility

Valiallah Vahdaninia¹ | Amirabbas Dashti² ✉
| Mohammad Mahdi Izadkhah³

1. Assistant Professor of Public Policy, IRI Military Command and Staff University, Tehran, Iran. Email: vvnia@casu.ac.ir
2. M.A. Student in Public Policy, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author). Email: dashti.amirabbas@ut.ac.ir
3. Visiting Professor of Public Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. Email: izadkhah.mehdi@gmail.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received:
2026-5-10
Received in
revised form:
2026-6-28
Accepted:
2026-7-12
Published
online:
2026-8-23

Keywords:

Economic
empowerment,
mission
tranquility,
defense futures
studies, human
capital.

ABSTRACT

Objective: To explain and predict the mission tranquility of defense personnel based on economic empowerment components with a future-oriented approach.

Methodology: This applied research employs a sequential three-phase mixed method (qualitative-quantitative-qualitative). In the first phase, components were extracted through a systematic review of documents from reputable domestic and international databases, and a 17-item instrument was developed by integrating and localizing dimensions of the standard Shi Financial Well-Being Questionnaire. In the second phase, data from 169 commanders and managers of DAFOS AJA were collected through non-probability convenience sampling with a self-selection mechanism and analyzed using multiple linear regression. In the third phase, the policy and future-oriented implications of the model were evaluated and validated via the Delphi technique with 12 experts over two rounds.

Findings: The quantitative findings showed that economic empowerment components explain 64.9% of the variance in mission tranquility. Financial control and debt management had the highest effect ($\beta = 0.417$) among all components. The Delphi results indicated expert consensus on structural solutions such as consolidating debts into a single low-interest loan, fundamentally reforming the base salary, and expanding the support umbrella for families during long-term missions; whereas merely teaching financial literacy without supportive infrastructure was deemed ineffective.

Conclusion: Protecting human capital in the face of uncertainties requires enhancing economic empowerment and transitioning to preventive policies. When livelihood concerns are replaced by financial stability, personnel's mission tranquility is achieved. Analyzing these dimensions within the context of defense futures studies represents a principled strategy for enhancing force readiness.

Cite this article: Vahdaninia,V, Dashti,A and Izadkhah,M M. (2026). Futuristic Implications of Defense Personnel's Economic Empowerment on Mission Tranquility. (e737458). *Defensive Future Studies*, 11(41), 41-82.

DOI: <https://doi.org/10.22034/dfs.2026.2088809.2018>



Extended Abstract

INTRODUCTION:

Introduction and Problem Statement: In new security and defense developments, threats have changed compared to the past. While advanced military equipment plays a crucial role, the ultimate effectiveness of the armed forces depends on focused, agile human capital free from concerns. Economic empowerment in the defense structure does not merely mean providing basic needs; rather, it is a foundation where economic concerns are replaced by sustainable mission tranquility. The future-oriented perspective on economic empowerment becomes important when considering the geopolitical and economic conditions affecting organizations. In the defense futures studies literature, the focus is on preparation for the future rather than mere prediction. From this perspective, personnel's economic empowerment is not a static variable but an important driver shaping organizational resilience across various time horizons. Economic vulnerability is a silent threat that, in some future scenarios, can lead to the gradual erosion of human capital. Therefore, the main objective of this research is to explain and predict the level of mission tranquility of defense personnel based on economic empowerment components (financial stability and assets; financial control and debt management; future foresight and planning) using a future-oriented approach.

METHODOLOGY:

This applied research employs a sequential three-phase mixed-methods design (qualitative-quantitative-qualitative). In the first qualitative phase, components were extracted through a systematic review of documents from reputable domestic and international databases. By integrating and localizing dimensions of the standard Shi Financial Well-Being Questionnaire, a 17-item instrument was developed. In the second quantitative phase, data from 169 commanders and managers of the Command and Staff University (DAFOS AJA) were collected through non-probability convenience sampling with a self-selection mechanism. The data were analyzed using multiple linear regression in SPSS software. In the third qualitative phase, the policy and future-oriented implications of the quantitative model were evaluated and validated via the Delphi technique. The Delphi panel consisted of 12 defense experts, commanders, and futures studies specialists, and the process continued over two rounds until full consensus was achieved, confirmed by Kendall's coefficient of concordance.

Findings and Results:

The descriptive statistics revealed that the mean scores for all dimensions of economic empowerment were below the theoretical average of 3.0 on a 5-point Likert scale. Specifically, the "future foresight and long-term planning" component had the highest dispersion and a mode of 1.00, indicating serious weakness in the respondents' long-term financial planning. In the inferential phase, the multiple linear regression model demonstrated high predictive capability. The components of economic empowerment explained 64.9% of the variance in the defense personnel's mission tranquility ($R^2 = 0.649$, $F = 101.85$, $p < 0.001$). Evaluating the unique contribution of each component (Table 1), the results showed that all three indices have significant predictive power. "Financial control and debt management" had the highest standard effect size ($\beta = 0.417$, $t = 6.614$, $p < 0.001$). "Future foresight and long-term planning" followed with $\beta = 0.268$ ($t = 3.860$, $p < 0.001$), and "financial stability, security, and assets" had $\beta = 0.232$ ($t = 3.383$, $p = 0.001$). In the qualitative Delphi phase, the results indicated expert consensus on structural solutions. The highest priorities were: 1) designing a mechanism to consolidate scattered debts into a single, long-term, low-interest loan (mean importance: 4.83); 2) fundamentally reforming the base salary structure to match standards (mean: 4.82); and 3) expanding the comprehensive support umbrella for families during long-term operational missions (mean: 4.83). Notably, the item regarding the mandatory implementation of purely individual financial management training modules was rejected by the panel (mean: 1.25), indicating that in structurally inflationary conditions, abstract education without supportive infrastructure is deemed ineffective.

Table 1: Multiple Regression Coefficients for Predicting Mission Tranquility

Independent Variables (Economic Empowerment Dimensions)	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t	Sig
(Constant)	-0.161	0.166	---	-0.967	0.335
Financial Stability, Security, and Assets	0.252	0.075	0.232	3.383	0.001
Financial Control and Debt Management	0.518	0.078	0.417	6.614	0
Future Foresight and Long-term Planning	0.242	0.063	0.268	3.860	0

Discussion and Conclusion:

Protecting human capital against geopolitical and macroeconomic uncertainties requires transitioning from reactive welfare programs to preventive and empowering policies. This study demonstrated that military operational readiness and performance are deeply dependent on mental concentration and human capital resilience. When livelihood concerns and pressures from debt are replaced by financial stability, the capacities of the forces increase, and mission tranquility is realized. The strong predictive power of financial control and debt management indicates that the stress caused by the accumulation of consumption debts occupies the mind of the force in the field; thus, enhancing skills in managing household expenses yields the highest return in improving mission focus. Furthermore, the Delphi panel's preference for structural strategies—such as debt consolidation and fundamental base salary reform—challenges the absolute view of abstract training in empowerment literature. To achieve mission tranquility, defense policymakers should focus organizational capacities on institutional levers that protect assets and manage personnel commitments. Providing structural shields, such as unified low-interest loans and automatic family support during deployments, is a fundamental requirement. Analyzing these dimensions within the context of defense futures studies represents a principled strategy for enhancing force readiness and reducing operational error rates in future complex scenarios.

References:

- [1] Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, First Edition, New York: National Bureau of Economic Research. URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- [2] Elbogen, E. B., Serrano, B. N., & Huang, J. (2024). Financial well-being of U.S. military veterans and health impact: Results from the Survey of Household Economics and Decisionmaking. *Medical Care*, 62(12), 91-97. DOI: [10.1097/MLR.0000000000002077](https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000002077)
- [3] Kaur, S., Mullainathan, S., Oh, S., & Schilbach, F. (2021). Do financial concerns make workers less productive? NBER Working Paper No. 28338. National Bureau of Economic Research. URL: <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/28338.html>
- [4] OECD (2021), G20/OECD-INFE Report on Supporting Financial Resilience and Transformation through Digital Financial Literacy, OECD Publishing, Paris. DOI: [10.1787/0132c06d-en](https://doi.org/10.1787/0132c06d-en)



دلالت‌های آینده‌پژوهانه توانمندی اقتصادی کارکنان دفاعی بر آرامش مأموریتی

ولی‌اله وحدانی‌نیا^۱ | امیرعباس دشتی^۲ | محمد مهدی ایزدخواه^۳

۱. استادیار سیاست‌گذاری عمومی، دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش، تهران، ایران. ایمیل: vnvia@casu.ac.ir

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد سیاست‌گذاری عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، (نویسنده

مسئول). ایمیل: dashti.amirabbas@ut.ac.ir

۳. استاد مدعو مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. ایمیل: izadkhan.mehdi@gmail.com

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:	مقاله پژوهشی
تاریخچه مقاله:	تاریخ دریافت:
	۱۴۰۵/۰۲/۲۰
	تاریخ بازنگری:
	۱۴۰۵/۰۴/۰۷
	تاریخ پذیرش:
	۱۴۰۵/۰۴/۲۱
	تاریخ انتشار:
	۱۴۰۵/۰۶/۰۱
کلیدواژه‌ها:	توانمندی
	اقتصادی، آرامش
	مأموریتی،
	آینده‌پژوهی
	دفاعی، سرمایه
	انسانی.

استناد: وحدانی‌نیا، ولی‌اله؛ دشتی، امیرعباس و ایزدخواه، محمد مهدی. (۱۴۰۵). دلالت‌های آینده‌پژوهانه توانمندی اقتصادی

کارکنان دفاعی بر آرامش مأموریتی. *آینده‌پژوهی دفاعی*، ۱۱(۴۱)، ۸۲-۴۱.

DOI: <https://doi.org/10.22034/dfsir.2026.2088809.2018>



ناشر: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران

مقدمه

در تحولات جدید امنیتی و دفاعی، تهدیدات نسبت به گذشته متفاوت شده‌اند. با اینکه تجهیزات پیشرفته نظامی نقشی مهم و اساسی در تعیین معادلات نظامی ایفا می‌کنند، اما کارآمدی نهایی نیروهای مسلح در گرو سرمایه انسانی متمرکز، چابک، و فارغ از دغدغه‌ها است. سازمان‌های نظامی برای رسیدن به اهداف خود نیازمند کارکنانی هستند که ظرفیت‌های آنان با ثبات همه‌جانبه پشتیبانی شود (باقری و همکاران، ۱۴۰۳). رشد و تعالی سرمایه انسانی در افق‌های زمانی نیازمند شناسایی قابلیت‌ها و رفع موانعی است که تمرکز نیروها را کاهش می‌دهد. یکی از مهم‌ترین عوامل برای حفظ این تمرکز راهبردی، توانمندی اقتصادی کارکنان است. توانمندی اقتصادی در ساختار دفاعی فقط به معنای تأمین نیازهای اولیه نیست بلکه بستری است که در آن دغدغه‌های اقتصادی جای خود را به یک آرامش مأموریتی پایدار می‌دهد.

در این وضعیت کارکنان نظامی با آرامش خاطر نسبی از پشتوانه‌های مالی خود، تمامی ظرفیت‌ها و تمرکز خود را معطوف به انجام صحیح وظایف سازمانی می‌کنند و از این طریق توانمندی نظامی کشور را که یکی از ارکان ارتقای قدرت و جایگاه راهبردی در عرصه بین‌المللی محسوب می‌شود، ارتقا می‌دهند (موسوی زارع، زرقاتی و امیرفرخیان، ۱۴۰۱). نگاه آینده‌نگرانه به توانمندی اقتصادی آن جایی مهم می‌شود که شرایط ژئوپلیتیکی و اقتصادی که بر سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد، مورد بررسی قرار گیرد. در ادبیات آینده‌پژوهی دفاعی، آمادگی برای آینده به جای پیش‌بینی صرف رویدادها، محور تحلیل‌هاست. از این منظر، توانمندی اقتصادی کارکنان نه یک متغیر ثابت، بلکه یکی از پیشران‌های مهم شکل‌دهنده به تاب‌آوری سازمانی در افق‌های زمانی مختلف محسوب می‌شود.

تحریم‌های اقتصادی، فشارهای مالی ناشی از بحران‌های منطقه‌ای و تورم داخل کشور نه به عنوان رویدادهای موقت، بلکه به مثابه عدم قطعیت‌های راهبردی در نظر گرفته می‌شوند که می‌توانند سناریوهای متفاوتی از آینده آرامش مأموریتی را رقم بزنند (صالح اصفهانی و همکاران، ۱۴۰۴).

در این شرایط، آسیب‌پذیری اقتصادی کارکنان یک تهدید خاموش است که در برخی سناریوهای آینده می‌تواند به فرسایش تدریجی سرمایه انسانی و در برخی سناریوهای دیگر، با اتخاذ سیاست‌های مناسب، به فرصتی برای تحول مثبت تبدیل شود.

از نگاه اصول اقتصاد مقاومتی و با رویکرد آینده‌پژوهانه، ارتقای فرهنگ اقتصادی و توانمندسازی مالی آحاد نیروها فقط برای حل مشکلات حال نیست، بلکه برای خلق ظرفیت‌های انطباق‌پذیری در برابر حوادث غیرمنتظره آینده ضروری است (جعفری، ۱۴۰۳). به عبارت دیگر، زمانی که یک نیرو از مهارت مدیریت هزینه برخوردار باشد و آرامش خاطر نسبی از امنیت مالی خود داشته باشد، ضریب خطای محاسباتی و میزان فرسایش عملکردی او در میدان کاهش پیدا می‌کند. در نتیجه، واکاوی ابعاد توانمندی اقتصادی فردی در قالب حوادث آینده، صرفاً یک رویکرد رفاهی نیست؛ بلکه عاملی راهبردی برای صیانت از آمادگی دفاعی در مواجهه با عدم قطعیت‌های پیش‌رو است. از منظر مبانی نظری، ریشه این ضرورت در نظریه سرمایه انسانی و اصول اقتصاد مقاومتی است؛ جایی که دانش و ثبات اقتصادی افراد هزینه نیست، بلکه یک نوع سرمایه‌گذاری با بازگشت سرمایه است. توانمندی اقتصادی کارکنان بخشی از سرمایه انسانی سازمان است که بر بهره‌وری و تمرکز آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

اقتصاد مقاومتی در سطح خرد، با تأکید بر اصلاح الگوی مصرف و تقویت تاب‌آوری مالی فردی، به دنبال تبدیل کارکنان از وضعیت وابستگی مالی به عاملانی مولد و تاب‌آور است؛ لذا واکاوی این توانمندی، یک عامل مهم برای صیانت از آرامش مأموریتی محسوب می‌شود.

بررسی ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که موضوع توانمندسازی اقتصادی در حوزه‌های بیمه سلامت، بازنشستگان نیروی انتظامی، زنان، مددجویان کمیته امداد، شهرداری و کسب‌وکارهای کشاورزی گسترده‌تر از حوزه نظامی و دفاعی مورد توجه قرار گرفته است (پاک‌نیت راد، تاج‌الدین و حبیب‌پور گتایی، ۱۴۰۱؛ رجبی فرجاد و آهی، ۱۳۹۸؛ خلیلی، ۱۳۹۴؛ شجاعی فرد، ۱۳۹۹؛ فعلی، گرجی کرسامی و پایروند، ۱۳۹۷). در سطح بین‌المللی نیز پژوهش‌ها بیشتر معطوف به توانمندسازی روانشناختی، رهبری توانمندساز، چرخش شغلی و اقتصاد کلان دفاعی بوده است (تکسیرا^۱ و همکاران، ۲۰۲۴؛ کوتزه، منون و ووس^۲، ۲۰۰۶؛ کرنته و لوپز^۳، ۱۹۹۳؛ فلستیو^۴، ۲۰۲۵).

^۱ Teixeira

^۲ Kotze, Menon & Vos

^۳ Corrente & Lope

^۴ Flostioiu

در نتیجه، در نقطه‌ای که توانمندی اقتصادی کارکنان دفاعی و پیامدهای آن بر مأموریت‌های نظامی با هم تلاقی می‌کنند، یک شکاف تحلیلی واضح وجود دارد؛ چراکه مطالعات قبلی یا در بافت غیرنظامی انجام شده‌اند، یا ابعاد اقتصادی توانمندسازی را به صورت ملموس بر آرامش مأموریتی کارکنان بسط نداده‌اند. هدف اصلی این پژوهش، تبیین و پیش‌بینی میزان آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی بر اساس مؤلفه‌های توانمندی اقتصادی با رویکردی آینده‌پژوهانه است.

پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به پرسش‌های کلیدی زیر است:

- ۱- آیا شاخص «ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها» قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد؟
 - ۲- آیا متغیر «کنترل مالی و مدیریت بدهی» قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد؟
 - ۳- آیا شاخص «آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت» قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد؟
- نوآوری پژوهش حاضر در همین نکته نهفته است: عبور از مطالعات پراکنده، توصیفی و غیردفاعی، به سوی نگاهی آینده‌نگر و تبیینی که توانمندی اقتصادی کارکنان را به عنوان پیشرانی کلیدی در پیش‌بینی آرامش مأموریت در برابر چالش‌های پیش‌رو قرار می‌دهد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

الف) سرمایه انسانی

گری بکر^۱ در نظریه سرمایه انسانی، با الهام از مفهوم سرمایه فیزیکی، استدلال کرد که دانش، مهارت‌ها، سلامت و توانایی‌های افراد نوعی سرمایه محسوب می‌شوند که می‌توان در آنها سرمایه‌گذاری کرد و از آنها افزایش بهره‌وری، درآمد بالاتر و کارایی سازمانی یا به عبارت کلی بازدهی دریافت کرد. این نظریه دو مفهوم را مطرح کرد: نخست آن که سرمایه انسانی قابل اندازه‌گیری و سرمایه‌گذاری است؛ دوم آن که بازگشت سرمایه در آموزش و توسعه نیروی انسانی، در بلندمدت، از هزینه‌های آن بیشتر است (بکر، ۱۹۶۴).

¹ Becker

در سازمان‌های دفاعی که آموزش‌ها خاص و متفاوت است، سازمان باید سرمایه‌گذاری زیادی روی نیروی انسانی انجام دهد و از ماندگاری و تمرکز کارکنان محافظت کند. در عین حال، آموزش‌های عمومی مثل مهارت‌های مدیریت اقتصادی شخصی و برنامه‌ریزی مالی اهمیت دارند؛ چرا که بر کاهش دغدغه‌های معیشتی و افزایش تمرکز مأموریتی تأثیر می‌گذارند (کورنیا، ساپوترو و مورتیان^۱، ۲۰۲۳). توانمندی اقتصادی را می‌توان بخشی از سرمایه انسانی دانست؛ زیرا بر بهره‌وری و تمرکز فرد تأثیر می‌گذارد. هنگامی که کارمندی دغدغه معیشت دارد، تمرکز او کاهش می‌یابد و نمی‌تواند یا کمتر می‌تواند از آموزش‌هایی که هزینه زیادی برای سازمان داشته‌اند، بهره‌برداری کامل کند (شاه‌محمدی و بی‌آزار، ۱۴۰۲).

علاوه بر این، مطالعات آینده‌پژوهانه در سازمان‌های دفاعی نشان می‌دهد که تدوین راهبردهای ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی و سیاست‌گذاری صحیح برای بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، مستقیماً به کاهش دغدغه‌های معیشتی، حفظ تمرکز نیروها و ارتقای آمادگی عملیاتی یگان‌ها در افق‌های زمانی آینده منجر می‌شود (افراز، شهلائی و دهقان، ۱۴۰۳؛ صمدی فروشانی و رجب‌پور، ۱۴۰۱).

در نهایت، سرمایه‌گذاری در ثبات اقتصادی کارکنان بازگشت سرمایه را به همراه دارد و هزینه‌ای بیهوده محسوب نمی‌شود؛ زیرا از اتلاف سرمایه‌های آموزشی جلوگیری کرده و آمادگی مأموریتی را افزایش می‌دهد. این رویکرد با گذار از دغدغه معیشت به آرامش مأموریتی مرتبط است؛ به گونه‌ای که وقتی فرد از نظر اقتصادی توانمند باشد، می‌تواند تمام تمرکز خود را به مأموریت معطوف کند.

ب) اقتصاد مقاومتی و توانمندسازی اقتصادی آحاد نیروها

اقتصاد مقاومتی که مبتنی بر ارزش‌های انقلاب اسلامی است، یک چارچوب راهبردی بومی به شمار می‌آید که توسط رهبر انقلاب اسلامی تبیین و در قالب سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی در ۲۹ بهمن ۱۳۹۲ ابلاغ شد (امام‌خامنه‌ای، ۱۳۹۲). این سیاست‌ها در ۲۴ بند مطرح شده‌اند و اهدافی همچون کاهش وابستگی به نفت، تقویت تولید ملی، مشارکت مردمی، اصلاح الگوی مصرف و افزایش تاب‌آوری در برابر تحریم‌ها را دنبال

¹ Kurnia, Saputro & Murtiana

می‌کنند. اقتصاد مقاومتی یک اقتصاد منفعل و بسته نیست؛ بلکه اقتصادی پویا، انعطاف‌پذیر، فرصت‌ساز، درون‌زا و برون‌گرا توصیف شده است.

بندهایی که با توانمندسازی نیروی انسانی مرتبط‌اند عبارتند از:

- بند یک: فعال‌سازی امکانات و منابع مالی و انسانی برای توسعه کارآفرینی و افزایش درآمد طبقات کم‌درآمد.
- بند سه: محور قرار دادن رشد بهره‌وری و توانمندسازی نیروی کار.
- بند بیست‌ودو: فرهنگ‌سازی اقتصادی، اصلاح الگوی مصرف و ترویج سبک زندگی متناسب با اقتصاد مقاومتی.

این اصول نشان می‌دهند که توانمندسازی اقتصادی آحاد جامعه از جمله کارکنان نیروهای مسلح، یک هدف ذاتی اقتصاد مقاومتی است و عبور از نگاه مصرف‌کننده به عامل مولد و تاب‌آور را الزامی می‌سازد (جعفری، ۱۴۰۳). در سازمان‌های دفاعی اقتصاد مقاومتی صرفاً به معنای یک مفهوم کلان اقتصادی نیست؛ بلکه به معنای تبدیل کارکنان نظامی از حالت وابستگی مالی که تمرکز مأموریتی را مختل می‌کند، به تاب‌آوری فردی و سازمانی است. به عبارت دیگر، اجرای اصول اقتصاد مقاومتی در نیروهای مسلح، دغدغه‌های معیشتی را کاهش داده و آرامش مأموریتی را تقویت می‌کند؛ چرا که کارکنان، با برخورداری از امنیت مالی حداقلی، تمرکز خود را بر وظایف نظامی خود معطوف می‌کنند، نه اینکه نگرانی‌هایی فراتر از این مورد داشته باشند.

پیوندی بین توانمندی اقتصادی کارکنان و تحقق آرامش در مأموریت‌های سازمانی وجود دارد. اقتصاد مقاومتی در سطح خرد به معنای ارتقای قابلیت‌های فردی و خانوادگی در ابعاد اقتصادی است؛ امری که موجب اصلاح الگوی مصرف، مدیریت هزینه و بودجه‌بندی شخصی و کاهش استرس مالی می‌شود.

همچنین، با افزایش بهره‌وری و ارتقای مهارت‌های درآمدزایی جانبی، زمینه‌ساز خودکفایی و عزت‌نفس می‌شود. کاهش وابستگی از طریق کنترل بدهی و افزایش پس‌انداز نیز امنیت روانی لازم برای مواجهه با شوک‌های اقتصادی را فراهم می‌کند. در این میان، فرهنگ جهادی و خودباوری، تاب‌آوری ذهنی و انعطاف‌پذیری افراد را تقویت کرده و مشارکت مردمی و استفاده از شبکه‌های حمایتی غیردولتی، فشار بر سازمان‌ها را کاهش می‌دهد. نتیجه این فرایند، ایجاد تمرکز کامل بر مأموریت‌های سازمانی و گذار به آرامشی پایدار در انجام وظایف محوله است. این ارتباط نشان می‌دهد که توانمندسازی اقتصادی کارکنان

دفاعی یک اقدام رفاهی حاشیه‌ای نیست؛ بلکه اجرایی‌سازی عینی اقتصاد مقاومتی در سطح سرمایه‌های انسانی است. هرچه کارکنان در مدیریت اقتصاد شخصی خود توانا تر باشند، سازمان در برابر عدم قطعیت‌های آینده تاب‌آورتر خواهد بود و ضریب خطای عملیاتی کاهش می‌یابد (مهدی و خادمی، ۱۴۰۴).

ج) تاب‌آوری مالی، استرس مالی و تأثیر بر عملکرد مأموریتی

مفاهیم تاب‌آوری و استرس مالی چگونگی تأثیر فشارهای اقتصادی بر عملکرد و رفتار افراد را توضیح می‌دهند. در این میان، تاب‌آوری مالی به توانایی افراد در جذب، بازیابی و انطباق با حوادث ناگهانی مالی تعریف شده است که بر اساس مدل سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، شامل پنج بعد می‌شود: تنظیم منابع پولی، نظارت بر هزینه‌ها، ایجاد بافر مالی، مدیریت محدودیت‌های مالی و برنامه‌ریزی بلندمدت (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی^۱، ۲۰۲۱).

استرس مالی به آن فشاری گفته می‌شود که از نگرانی‌های مستمر مالی ناشی می‌شود؛ فشاری که منابع ذهنی محدود فرد را اشغال کرده و منجر به کمبود شناختی می‌شود. در سازمان‌های نظامی، این پدیده می‌تواند به کاهش دقت و افزایش خطاهای انسانی منجر شود (کائور^۲ و همکاران، ۲۰۲۱).

بر این اساس، توانمندی اقتصادی کارکنان دفاعی صرفاً یک مسئله رفاهی نیست؛ بلکه عاملی مهم برای کاهش فرسایش، پایین آوردن ضریب خطا و ایجاد آرامش مأموریتی در برابر عدم قطعیت‌های آینده به شمار می‌آید (البوگن، سرانو و هوانگ^۳، ۲۰۲۴).

جمع‌بندی و تکوین منطق نظری پژوهش

به عنوان یک سنتز و ترکیب کلان از تئوری‌های تشریح‌شده، منطق نظری این پژوهش حاصل تلاقی و هم‌افزایی سه پارادایم مکمل سرمایه انسانی، اقتصاد مقاومتی و مدل‌های تاب‌آوری و استرس مالی است که بستر فکری لازم را برای تبیین رابطه توانمندی اقتصادی و آرامش مأموریتی پرسنل دفاعی فراهم می‌سازد.

¹ OECD

² Kaur

³ Elbogen, Serrano, Huang

نظریه سرمایه انسانی (بکر، ۱۹۶۴) اثبات می‌کند بهره‌وری و کارایی نهایی نیروها در سازمان‌های مأموریت‌محور، یک متغیر تصادفی نیست، بلکه تابعی مستقیم از میزان سرمایه‌گذاری روی پایداری و تمرکز ذهنی آحاد کارکنان است؛ بنابراین، پایداری اقتصادی پرسنل نه یک هزینه رفاهی، بلکه نوعی سرمایه‌گذاری استراتژیک برای جلوگیری از اتلاف آموزش‌های گران‌قیمت نظامی است.

این نگاه کلان، در سطح بومی از طریق اصول خرد اقتصاد مقاومتی (بندهای ۱، ۳ و ۲۲) جهت‌دهی می‌شود تا با ارتقای قابلیت‌های رفتاری، مدیریت هزینه و اصلاح الگوی مصرف، پرسنل نظامی را از وضعیت وابستگی و انفعال مالی به عاملانی مولد و تاب‌آور تبدیل کند. در نهایت، نظریه استرس مالی (کائور و همکاران، ۲۰۲۱؛ سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۲۱) مکانیسم دقیق ارتباطی این ابعاد را تبیین می‌کند؛ بدین معنا که ضعف در ثبات مالی و انباشت بدهی‌ها، با ایجاد کمبود شناختی و اشغال منابع ذهنی محدود فرد، مستقیماً ضریب فرسایش و خطای محاسباتی نیرو را در میدان افزایش می‌دهد؛ بنابراین، هنگامی که چتر حمایتی سازمان و توانمندی مهارتی فرد، استرس‌های معیشتی را مهار کند، منابع شناختی نیرو آزاد شده و گذار به آرامش مأموریتی پایدار محقق می‌گردد. تلاقی این سه رویکرد، توجیه صلب و اصیلی را برای پیش‌بینی آمادگی رزمی از روی پیشران‌های توانمندی اقتصادی ترسیم می‌نماید.

پیشینه پژوهش

پژوهش‌های داخلی

در پژوهش پاک‌نیت راد، تاج‌الدین و حبیب‌پور گتابی (۱۴۰۱) توانمندی اجتماع‌محور مبتنی بر شرایط علی شامل حفظ حقوق بیمه‌شدگان، منابع توانمندساز و کارآمدی کیفی خدمات، شرایط زمینه‌ای شامل عاملیت، احساس برابری و شمول و ظرفیت‌سازی، و شرایط مداخله‌گر شامل آموزش، مشارکت اجتماعی و حمایت اجتماعی شکل گرفته و مهمترین پیامدها توانمندی اقتصادی، روانی، اجتماعی و فرهنگی است که توانمندی اقتصادی یعنی برخورداری از سواد مالی و بیمه‌ای، حفظ و کنترل منابع، شفاف‌سازی مالی، کاهش هزینه‌ها و پرورش احساس مالکیت، پشتوانه‌ای ضروری در برابر بحران‌هایی مانند بیماری، بیکاری و از کارافتادگی محسوب می‌شود.

لعل علیزاده و دیانت (۱۴۰۰) با روش آینده پژوهی نشان دادند ایران با توجه به مؤلفه های قدرت ملی شامل اقتصادی، نظامی، فرهنگی، ژئوپلیتیکی، سیاسی، علمی و ایدئولوژیک در جایگاه قدرت منطقه ای قرار دارد و سناریوی ترکیبی یعنی استمرار ایدئولوژی مقاومت و اصولگرایی اسلامی در کنار تعامل موردی با غرب به واقعیت آینده نزدیک تر است. شجاعی فرد (۱۳۹۹) بیان کرد توانمندسازی اقتصادی مددجویان کمیته امداد مستلزم چهار بعد آماده سازی، ایجاد فرصت های شغلی، پایدارسازی مشاغل و خودکفایی است و فقر تنها ناشی از کمبود درآمد نیست بلکه عدم قدرت، اعتماد به نفس و پذیرش اجتماعی نیز نقش دارند، بنابراین توانمندسازی باید با رویکرد اجتماع محور، مشارکت، آموزش مهارت ها، تقویت خودباوری و مشاوره همراه باشد. رجبی فرجاد و آهی (۱۳۹۸) در الگوی توانمندسازی بازنشستگان ناجا چهار بعد تناسب طرح های بازنشستگی، تکریم و ارائه خدمات، پرداخت های جبرانی و استفاده از تخصص را شناسایی کردند و بعد تکریم با عواملی مانند همسان سازی حقوق با شاغلین و افزایش متناسب با تورم بیشترین تأثیر را دارد و تأکید کردند توانمندسازی اقتصادی زیربنای همه توانمندی ها است و بدون آن جامعه با بیکاری، فساد و بزهکاری مواجه می شود.

فعلی، گرجی کرسامی و پایروند (۱۳۹۷) در بررسی توانمندسازی کارکنان شهرداری ساری دریافتند از میان عوامل پنج گانه، ویژگی های اقتصادی با میانگین ۴/۱۱ بیشترین تأثیر را دارد و پس از آن عوامل سازمانی با ۳/۸۶، شغلی با ۳/۵۹، اجتماعی با ۳/۴۶ و آموزشی با ۳/۱۱ قرار می گیرند و پاداش متناسب با پیشرفت و رضایت از نظام تشویق مبتنی بر عملکرد واقعی نقش کلیدی دارند. ربیعی مندجین و قلی زاده نرگسی (۱۳۹۶) نشان دادند توانمندسازی کارکنان از طریق بهبود انگیزه تأثیر مثبت بر عملکرد شغلی دارد و از میان مؤلفه ها، احساس معناداری و شایستگی با میانجی گری انگیزه تأثیر مستقیم دارند در حالی که استقلال از این طریق تأثیر معناداری ندارد.

خلیلی (۱۳۹۴) توانمندسازی اقتصادی را مرکب از پیشرفت اقتصادی و قدرت و عاملیت دانست و آن را عرصه ای برای شکوفایی استعدادها و کاهش فقر خواند و تأکید کرد تبعیض اقتصادی علیه زنان به اقتصاد ملی ضربه می زند. اسماعیلی، یاسوری و ابراهیمی (۱۳۹۴) از منظر قرآن و حدیث توانمندسازی اقتصادی یا التمکین را به معنای شناخت ارزش افراد در امور معیشتی دانسته و اجرای احکامی چون انفاق، خمس، زکات، قربانی، کفاره، صدقه و وقف را موجب سوق فرد و جامعه به توانمندی معیشتی معرفی کردند و توزیع عادلانه

درآمد، عدالت اقتصادی و ریشه‌کنی فقر را از اهداف اقتصاد اسلامی با پیامدهایی چون رفاه عمومی، کاهش فاصله طبقاتی، ایجاد فرصت‌های شغلی و تقویت سرمایه اجتماعی برشمردند.

جعفری صمیمی و اعظمی (۱۳۹۳) بیان کردند نااطمینانی در اقتصاد کلان به ویژه نرخ ارز و نرخ رشد با راهبرد اقتصاد مقاومتی رابطه منفی داشته و افزایش نااطمینانی مخارج دولتی را شدیداً افزایش داده و مقاومت اقتصاد را کاهش می‌دهد، در حالی که توانمندسازی اقتصادی از طریق کاهش نوسانات و ایجاد فضای مطمئن از رشد بی‌رویه هزینه‌های دولت جلوگیری کرده و ثبات اقتصادی را افزایش می‌دهد.

پژوهش‌های خارجی

منابع خارجی

در پژوهش ساندري^۱ و همکاران (۲۰۲۵) بیان شد که منابع انسانی در بخش دفاعی نقشی استراتژیک در تقویت دفاع از طریق توسعه قدرت انسانی، سواد دیجیتال و همکاری بین‌المللی ایفا می‌کند و سیاست‌های ملی دفاعی باید بر سرمایه‌گذاری در مراکز تخصصی، طراحی برنامه‌های درسی متناسب با تهدیدات جهانی و ایجاد مشارکت‌های استراتژیک متمرکز شوند تا توانمندی اقتصادی و عملیاتی کارکنان دفاعی را تقویت کنند. فلستيو (۲۰۲۵) بیان کرد صنعت دفاعی علاوه بر تأمین امنیت ملی، از طریق ایجاد اشتغال، تحریک نوآوری و تولید درآمد به اقتصاد ملی کمک می‌کند و سرمایه‌گذاری در این بخش می‌تواند رشد اقتصادی را تحریک کرده و با انتقال فناوری به صنایع غیرنظامی، بهره‌وری کل اقتصاد را افزایش دهد، ضمن اینکه مدیریت کارآمد منابع و ادغام مناسب این صنعت در اقتصاد ملی می‌تواند آن را به محرک رشد تبدیل کند. کلیگایت^۲ و همکاران (۲۰۲۶) دریافتند قابلیت‌های آینده‌نگر شامل هفت مؤلفه تفکر سیستمی و آینده‌نگری، خلاقیت و نوآوری، همکاری و یکپارچه‌سازی دیدگاه‌های متنوع، عاملیت و تغییرسازی و رهبری، رویه اخلاقی و پایدار و مسئولیت‌پذیر اجتماعی، خودآگاهی و تأملی بودن، و دانش فنی و عملی نقش کلیدی در توانمندسازی فارغ‌التحصیلان برای ایجاد تغییر معنادار دارد و تأکید کرد فقط داشتن دانش و مهارت کافی نیست، بلکه ایجاد زمینه و شرایط سازمانی

^۱ Sundari

^۲ Kligyte

مساعده برای تبدیل این قابلیت‌ها به عملکردهای مؤثر شرط تحقق آرامش مأموریت و توانمندی پایدار است.

کورنیا، ساپوترو و مورتیانا (۲۰۲۳) با اشاره به اینکه منابع انسانی مهمترین عامل در تلاش‌های دفاعی کشور است و کمیت و کیفیت نیروی انسانی تأثیر مستقیم بر توانایی مقابله با تهدیدات دارد، نشان دادند در اندونزی با وجود جمعیت بالا، سهم نیروهای نظامی ۰/۰۰۴ درصد است که کافی نیست و مدیریت منابع انسانی دفاعی می‌تواند ضمن تقویت بازدارندگی به اقتصاد ملی کمک کرده و زمینه آرامش مأموریت و کاهش دغدغه‌های معیشتی کارکنان دفاعی را فراهم آورد. تکزسیرا و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی درباره رهبری توانمندساز در نیروهای نظامی دریافتند این سبک رهبری با به‌اشتراک‌گذاری قدرت، افزایش خوداتکایی و دادن اختیار تصمیم‌گیری، انطباق‌پذیری نیروهای مسلح را افزایش می‌دهد و با تقویت فرهنگ اعتماد، شفافیت و رفتار اخلاقی می‌تواند به کاهش نارضایتی شغلی، افزایش تعهد سازمانی و بهبود نرخ نگهداشت کارکنان دفاعی کمک کند. جسمین و کانیا^۱ (۲۰۲۱) بیان کردند چرخش شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان در صنعت تولیدی دفاعی دارد و از میان شش شاخص توانایی، تجربه، دانش، مهارت، کاهش یکنواختی و فعالیت، شاخص مهارت بالاترین بار عاملی را دارد و کارکنان بهبود مهارت را مهمترین هدف چرخش شغلی می‌دانند، که ضمن ارتقای مهارت و ایجاد تنوع شغلی می‌تواند به کاهش دغدغه‌های معیشتی و افزایش آرامش مأموریت منجر شود. کوتزه، منون و ووس (۲۰۰۷) در پژوهش خود درباره توانمندسازی روانشناختی در نیروهای نظامی آفریقای جنوبی دریافتند ساختار عاملی مقیاس منون در این نمونه تأیید نشد و داده‌ها ابتدا ساختاری دو عاملی نشان دادند، بنابراین توانمندسازی روانشناختی مفهومی وابسته به فرهنگ است و مقیاس‌های غربی بدون بازبینی برای گروه‌های فرهنگی مختلف قابل تعمیم نیست، و برای تبدیل دغدغه معیشت به آرامش مأموریت باید ابزارهای سنجش و سیاست‌ها را متناسب با بافت فرهنگی طراحی کرد.

کرنته و لویز (۱۹۹۳) در پایان‌نامه خود با موضوع توانمندسازی در نیروی هوایی ایالات متحده به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های دفاعی ترکیبی از به‌اشتراک‌گذاری قدرت و تقویت قدرت درونی افراد است و از شش بعد تعهد مدیریت، تداوم، تعهد کارکنان، آگاهی سازمانی، کنترل و احساس اجتماع تشکیل می‌شود؛ حذف

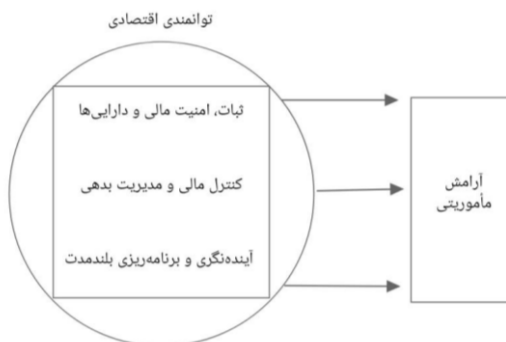
¹ Jasmine & Kania

منابع احساس ناتوانی مانند بوروکراسی غیرشخصی، سبک سرپرستی مستبدانه، عدم شفافیت نقش و فقدان منابع مناسب و جایگزینی آن با دسترسی به اطلاعات، بازخورد سازنده، مشارکت در تصمیم‌گیری و طراحی شغل مبتنی بر شایستگی می‌تواند حس مالکیت، مسئولیت‌پذیری و کنترل کارکنان را افزایش دهد و توانمندسازی نه یک برنامه موقتی، بلکه فرایندی بلندمدت و ارزشی است که با ایجاد فضای اعتماد، آموزش مستمر و واگذاری اختیار همراه با پاسخگویی، زمینه‌ساز آرامش مأموریت و کاهش دغدغه‌های معیشتی کارکنان دفاعی می‌گردد.

مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی این پژوهش به بررسی رابطه ساختاری میان توانمندی اقتصادی و تحقق آرامش مأموریتی در سازمان‌های دفاعی می‌پردازد. این مدل بر این فرض استوار است که ارتقای ابعاد مادی و مهارتی کارکنان، بر تمرکز ذهنی و اثربخشی عملیاتی آنان تأثیرگذار است. در این چارچوب، متغیر مستقل توانمندی اقتصادی یک مفهوم چندبعدی و ترکیبی است که از طریق سه مؤلفه کلیدی زیر تبیین و سنجیده می‌شود:

- ۱- ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها: اشاره به سطح پایداری درآمدی، میزان تاب‌آوری در برابر تکانه‌های اقتصادی و وضعیت دارایی‌های مشهود کارکنان دارد.
- ۲- کنترل مالی و مدیریت بدهی: نمایانگر توانمندی مهارتی و رفتاری کارکنان در تنظیم مخارج، بهینه‌سازی سبد هزینه‌ای و مدیریت هوشمندانه تعهدات مالی و وام‌ها است.
- ۳- آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت: معطوف به دیدگاه آینده‌پژوهانه کارکنان در حوزه امنیت مالی پایدار، نظیر پس‌اندازهای استراتژیک، پوشش‌های بیمه‌ای و برنامه‌ریزی برای آینده فرزندان است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

فلش‌های خروجی از این سازه به سمت متغیر وابسته، نشان‌دهنده جریان تأثیرگذاری مستقیم و مثبت این سه بعد بر آرامش مأموریتی (به عنوان نمودی از آرامش مأموریتی و آمادگی عملیاتی) است. مدل مفروض تبیین می‌کند که با کاهش دغدغه‌های معیشتی و تقویت مدیریت مالی نیروی انسانی، تعارضات فکری کارکنان کم‌رنگ شده و سازمان به بازدهی و تمرکز بالاتری در اجرای مأموریت‌های حساس صلح و دفاع دست می‌یابد.

سوالات پژوهش

- ۱- آیا شاخص «ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها» قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد؟
- ۲- آیا متغیر «کنترل مالی و مدیریت بدهی» قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد؟
- ۳- آیا شاخص «آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت» قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش اجرا، یک مطالعه آمیخته (ترکیبی) سه‌مرحله‌ای با طرح متوالی به صورت (کیفی-کمی-کیفی) است که با رویکرد تحلیل دلالت‌های آینده‌پژوهانه انجام شد. فرآیند اجرای این تحقیق در قالب سه فاز منسجم و متوالی به شرح زیر تبیین گردید:

فاز اول: بخش کیفی (استراتژی جستجو، توجیه روش‌شناختی و بومی‌سازی ابزار)

هدف این فاز، استخراج مؤلفه‌های اولیه توانمندی اقتصادی و آرامش مأموریتی برای ساخت ابزار سنجش بومی بود. بدین منظور، از استراتژی جستجوی نظام‌مند اسناد و مرور متون استفاده شد. در گام نخست، با استفاده از کلیدواژه‌هایی نظیر «توانمندی اقتصادی»، «استرس مالی»، «اقتصاد مقاومتی»، «آرامش مأموریتی» و «سرمایه انسانی نظامی»، پایگاه‌های داده معتبر داخلی (شامل پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID)، بانک اطلاعات نشریات کشور (Magiran) و پرتال جامع علوم انسانی) و پایگاه‌های داده معتبر بین‌المللی (شامل Scopus، ScienceDirect و Google Scholar) مورد جستجوی جامع قرار گرفتند که در نتیجه آن، بیش از ۱۲۷ مقاله و سند مرتبط اولیه شناسایی شد.

در گام بعدی، این متون بر اساس معیارهای ارتباط با اهداف پژوهش و تناسب با اقتضائات سازمان‌های دفاعی مورد غربالگری قرار گرفتند که نهایتاً جامعه اسنادی به حدود ۳۱ مقاله و سند هسته (از جمله نظریه سرمایه انسانی بکر، مدل سازمان همکاری و توسعه اقتصادی و بندهای اقتصاد مقاومتی) تقلیل یافت.

از منظر روش‌شناختی، به منظور حفظ اصالت علمی و اتکا بر یک اسکلت نظری معتبر و آزمون‌شده در ابعاد بین‌المللی، شاکله و سازه‌های اصلی ابزار بر پایه پرسشنامه استاندارد رفاه مالی شی (۲۰۲۱) قرار گرفت؛ اما از آنجا که گویه‌های ابزارهای غربی به دلیل تفاوت‌های ساختاری و فرهنگی، عواطف و اقتضائات مأموریتی یک سازمان دفاعی بومی را پوشش نمی‌دهند، این اسکلت نظری با شاخص‌های استخراج‌شده از اسناد بالادستی و بافتار نظامی ارتش جمهوری اسلامی ایران تلفیق گردید.

در نهایت، با انجام یک رفت‌وبرگشت خبرگی و اخذ نظر اساتید دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش (دافوس آجا)، گویه‌ها از نو قلم زده و بومی‌سازی شدند و روایی صوری و محتوایی آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت. خروجی این فاز کیفی، خلق یک پرسشنامه اقتباسی-بومی‌سازی‌شده (با گویه‌های محقق‌ساخته نظامی) با ۱۷ گویه بود که به عنوان ابزار کار وارد فاز کمی شد.

ابزار سنجش و ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار تلفیقی

۱- پرسشنامه توانمندی اقتصادی (متغیرهای مستقل): این پرسشنامه ۱۱ گویه دارد که ابعاد اقتصادی و پیشران‌های توانمندی فردی (شامل: ثبات و امنیت مالی، کنترل مالی و مدیریت بدهی، و آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت) را سنجش می‌نماید. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای این پرسشنامه برابر با ۰/۸۲۳ به دست آمد.

۲- پرسشنامه امنیت روانی-مالی و آرامش مأموریتی (متغیر وابسته): این بخش مشتمل بر ۶ گویه است. ضریب آلفای کرونباخ این ابزار نیز برابر با ۰/۷۵۵ محاسبه گردید.

روایی محتوایی این ابزار تلفیقی توسط اساتید، خبرگان مدیریت منابع انسانی و اقتصاد دفاعی دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش (دافوس آجا) و صاحب‌نظران دانشگاهی مورد ارزیابی و تأیید نهایی قرار گرفت. به منظور تضمین اعتبار علمی و پاسخ به سوگیری‌های احتمالی، روایی سازه ابزار نیز از طریق سنجش بارهای عاملی در قالب ابعاد سه‌گانه متغیر مستقل و متغیر وابسته مورد واکاوی قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی ساختار

عاملی علاوه بر آلفای کرونباخ، شاخص پایایی ترکیبی (CR) برای سازه محاسبه و ملاک عمل قرار گرفت.

(خروجی‌ها، مقادیر عددی و شاخص‌های دقیق حاصل از ارزیابی مدل اندازه‌گیری، به طور تفصیلی در بخش یافته‌های استنباطی و در قالب جداول ۳ و ۴ گزارش شده است.)

فاز دوم: بخش کمی (توصیفی-پیمایشی)

بخش کمی با هدف تبیین وضعیت موجود و پیش‌بینی میزان قدرت اثرگذاری مؤلفه‌های مستقل بر متغیر وابسته از طریق روش توصیفی-پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری این بخش را تمامی اساتید، فرماندهان و مدیران دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران تشکیل می‌دهند که تعداد آنان حدود ۳۰۰ نفر برآورد گردید. بر اساس فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای مجاز ۵ درصد، حجم نمونه معادل ۱۶۹ نفر محاسبه شد.

برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه الکترونیکی در بستر سامانه پرس‌لاین طراحی و در گروه همگانی شبکه ارتباطی دافوس آجا که تمامی ۳۰۰ عضو جامعه آماری در آن عضویت فعال و دسترسی دارند به اشتراک گذاشته شد. در این فرآیند، نمونه‌گیری به روش غیراحتمالی در دسترس با مکانیزم خودانتخابی صورت گرفت؛ بدین صورت پرسنل واجد شرایط بر اساس تمایل، رضایت شخصی و امکان دسترسی هم‌زمان، اقدام به تکمیل گویه‌ها نمودند تا در نهایت ۱۶۹ نمونه کامل و معتبر محقق گردید.

فاز سوم: بخش کیفی (دلفی)

از آنجا که رویکردهای کمی و رگرسیونی صرفاً به تبیین روابط خطی وضع موجود می‌پردازند و برای استخراج دلالت‌های آینده‌پژوهانه در شرایط عدم قطعیت سازمانی کفایت نمی‌کنند، در فاز سوم تحقیق از روش دلفی استفاده شد. هدف از این بخش، ارزیابی، حک‌و‌اصلاح و صحه‌گذاری علمی توصیه‌ها و راهکارهای آینده‌پژوهانه حاصل از خروجی‌های مدل رگرسیونی بود. جامعه خبرگی (پنل دلفی) این بخش شامل ۱۲ نفر از اساتید دافوس، فرماندهان عالی‌رتبه ارتش و متخصصان حوزه آینده‌پژوهی دفاعی و مدیریت راهبردی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند (قضاوت‌محور) انتخاب شدند. فرآیند دلفی در ۲ دور نظرسنجی ساختاریافته تا حصول توافق و همگرایی کامل ادامه یافت. بدین ترتیب، توصیه‌های راهبردی ارائه شده در تحقیق، از یک مدل انتزاعی خارج

شده و به عنوان احکام و دلالت‌های معتبر آینده‌پژوهانه برای ارتقای آرامش مأموریتی نیروها صیانت و نهایی‌سازی شدند.

ابزارها و نرم‌افزارهای دیجیتال تحلیل داده‌ها

در طول اجرای مراحل سه‌گانه این تحقیق ترکیبی، از ابزارهای دیجیتال مختلفی بهره‌گیری شد. در فاز مرور متون و غربالگری اسناد کیفی اولیه، از نرم‌افزار Microsoft Excel جهت ماتریس‌بندی و دسته‌بندی مفاهیم استفاده شد. در فاز کمی، ابتدا از آمار توصیفی جهت بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرهای پژوهش استفاده شد. سپس جهت اطمینان از اعتبار مدل آماری، پیش‌فرض‌های اساسی رگرسیون خطی چندگانه مورد سنجش قرار گرفت.

آزمون فرضیه‌ها و تبیین میزان قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مؤلفه‌های مستقل بر متغیر وابسته در محیط نرم‌افزار SPSS انجام پذیرفت. همچنین به منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، سنجش بارهای عاملی، روایی همگرا و پایایی ترکیبی پرسشنامه از نرم‌افزار SmartPLS استفاده گردید. در نهایت، در فاز سوم (دلفی)، سنجش میزان توافق و اجماع خبرگان با محاسبه ضریب هماهنگی کندال (Kendall's W) در محیط نرم‌افزار SPSS صورت گرفت.

آمار توصیفی

توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

در این پژوهش ۱۶۹ نفر از کارکنان دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران به پرسشنامه این پژوهش پاسخ داده‌اند. نتایج توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناسی در جدول (۱) مشخص شده است.

در این جدول توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای تحصیلات، سابقه خدمت و درجه نظامی به صورت یکپارچه نمایش داده شده است. بر اساس این جدول بالاترین مدرک تحصیلی بیشتر پاسخگویان کارشناسی (۵۵/۶۲ درصد) می‌باشد. از نظر سابقه خدمت، گروه ۲۱ تا ۲۳ سال با ۳۲/۵۴ درصد بیشترین فراوانی را دارد و از نظر درجه نظامی نیز سرهنگ دوم با ۴۷/۳۴ درصد بالاترین درصد را به خود اختصاص داده است. سایر گروه‌های هر متغیر در این جدول قابل مشاهده است.

جدول (۱): توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	دامنه	فراوانی	درصد فراوانی
تحصیلات	کارشناسی	۹۴	۵۵/۶۲
	کارشناسی ارشد	۶۴	۳۷/۸۷
	دکترا	۱۱	۶/۵۱
	جمع	۱۶۹	۱۰۰
سابقه خدمت	زیر ۱۸ سال	۷	۴/۱۴
	۱۸ تا ۲۰ سال	۴۷	۲۷/۸۱
	۲۱ تا ۲۳ سال	۵۵	۳۲/۵۴
	۲۴ تا ۲۶ سال	۳۹	۲۳/۰۸
	۲۷ سال و بالاتر	۴	۲/۳۷
	نامشخص	۱۷	۱۰/۰۶
	جمع	۱۶۹	۱۰۰
	سرگرد	۲۵	۱۴/۷۹
درجه یا رتبه نظامی	سرهنگ دوم	۸۰	۴۷/۳۴
	سرهنگ	۳۳	۱۹/۵۳
	ناخدا سوم	۸	۴/۷۳
	ناخدا دوم	۱۱	۶/۵۱
	ناخدا یکم	۴	۲/۳۷
	سایر درجات	۸	۴/۷۳
	جمع	۱۶۹	۱۰۰

توصیف متغیر پژوهش

پیش از بررسی شاخص‌های آماری، شایان ذکر است که فرآیند اکتشاف، احصاء و بومی‌سازی مؤلفه‌های سه‌گانه متغیر مستقل (توانمندی اقتصادی) و متغیر وابسته (آرامش مأموریتی)، به طور تفصیلی و گام‌به‌گام در بخش روش پژوهش بر مبنای مرور نظام‌مند ادبیات، مدل استاندارد شی (۲۰۲۱) و نظرات اساتید دافوس آجا تشریح شده است.

جدول (۲) شاخص‌های آماری توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش شامل متغیرهای مستقل (ابعاد توانمندی اقتصادی) و متغیر وابسته (آرامش مأموریتی) را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، دامنه نمرات تغییرات متغیرها (کمینه و بیشینه) بین ۱ تا ۵ است که نشان‌دهنده استفاده کامل پاسخ‌دهندگان از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت می‌باشد.

یافته‌های حاصل از سنجش گرایش به مرکز نشان می‌دهد میانگین نمرات در تمام متغیرهای مورد مطالعه در بازه‌ای بین ۲/۵۰ تا ۲/۷۰ قرار دارد. با توجه به اینکه میانگین نظری (مفروض) در مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت عدد ۳ می‌باشد، پایین‌تر بودن میانگین تمامی ابعاد از این حد، گویای سطح پایین و تا حدودی نامطلوب مولفه‌های توانمندی اقتصادی و آرامش مأموریتی در جامعه مورد بررسی است. در میان ابعاد تشکیل‌دهنده توانمندی اقتصادی، متغیر ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها با میانگین ۲/۷۰ و میانه ۳/۰۰ بالاترین نمره را به خود اختصاص داده است.

جدول (۲): شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها	۱۶۹	۱	۵	۲/۷۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۰/۸۰	۰/۶۴	-۰/۴۴	-۰/۵۰
کنترل مالی و مدیریت بدهی	۱۶۹	۱	۵	۲/۶۵	۲/۸۰	۳/۰۰	۰/۷۰	۰/۴۹	-۰/۱۴	۰/۴۵
آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت	۱۶۹	۱	۵	۲/۵۳	۲/۵۰	۱	۰/۹۷	۰/۹۳	-۰/۰۱	-۰/۷۹
آرامش مأموریتی	۱۶۹	۱	۵	۲/۵۰	۲/۷۱	۳/۰۰	۰/۸۷	۰/۷۶	-۰/۱۱	-۰/۴۴

در حالی که متغیر آرامش مأموریتی با میانگین ۲/۵۰ کمترین میزان را ثبت کرده است که نشان‌دهنده تأثیرپذیری جدی آرامش ذهنی و عملیاتی کارکنان از چالش‌های معیشتی است.

همچنین متغیر آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت با کسب مد ۱/۰۰، نشان می‌دهد که فراوان‌ترین پاسخ در این گویه‌ها، بدبینانه‌ترین حالت ممکن (خیلی کم) بوده است که حاکی از ضعف جدی در برنامه‌ریزی مالی بلندمدت پاسخ‌دهندگان است. بررسی شاخص‌های پراکندگی نشان می‌دهد که متغیر آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت با

انحراف معیار ۰/۹۷ و واریانس ۰/۹۳، بالاترین میزان پراکندگی را داراست که بیانگر تنوع و تفاوت دیدگاه بیشتر میان پاسخ‌دهندگان در این حوزه است. در مقابل، متغیر کنترل مالی و مدیریت بدهی با انحراف معیار ۰/۷۰ کمترین میزان پراکندگی نمرات را حول میانگین نشان می‌دهد که حاکی از همگونی و تشابه نظر بیشتر اعضای نمونه در خصوص چالش‌های مربوط به بدهی و مدیریت هزینه‌هاست. بررسی شاخص‌های شکل توزیع (چولگی و کشیدگی) بر اساس ملاک‌های آماری پیشرفته مشخص می‌سازد که توزیع داده‌ها در تمامی ابعاد از وضعیت بسیار مطلوبی برخوردار است.

طبق دیدگاه گسکین، جیمز و لیم^۱ (۲۰۱۹)، در صورتی که ضریب چولگی و کشیدگی متغیرها در بازه منسجم و سخت‌گیرانه‌تر $[-1, +1]$ قرار داشته باشد، می‌توان با اطمینان بالا نرمال بودن توزیع داده‌ها را پذیرفت. ارزیابی آماره‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که میزان چولگی و کشیدگی برای تمامی متغیرهای اصلی و ابعاد آن‌ها نه تنها از حد مجاز فراتر نرفته، بلکه به طور کامل در محدوده ایده‌آل تعیین‌شده توسط گسکین و همکاران (۲۰۱۹) قرار دارد. نزدیک بودن این دو شاخص به عدد صفر، تاییدکننده دقیق فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها در تمامی ابعاد است. این ساختار توصیفی متوازن، افزون بر ترسیم وضعیت اولیه معیشت و آرامش مأموریتی، بستری کاملاً اصولی، متقن و علمی را برای ورود به بخش تحلیل‌های استنباطی و استفاده از آزمون‌های آماری پارامتری جهت سنجش دقیق فرضیات پژوهش فراهم می‌سازد.

آمار استنباطی:

۱- ارزیابی مدل اندازه‌گیری (روایی سازه و پایایی ابزار)
ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه پژوهش از حیث روایی سازه و پایایی شبکه عاملی با نرم افزار SmartPLS احراز شود. همان‌طور که نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد تمامی بارهای عاملی گویه‌ها بالاتر از سطح ۰/۴ هستند که نشان‌دهنده ارتباط ساختاری و همبستگی درونی میان نشانگرها و متغیرهای پنهان مربوطه است.

¹ Gaskin, James & Lim

جدول (۳): بارهای عاملی گویه‌ها به تفکیک ابعاد در مدل اندازه‌گیری

۰/۵۵۷	EE1	من پس‌انداز اضطراری قابل توجهی دارم که بتواند هزینه‌های ضروری حداقل ۳ ماه زندگی مرا در صورت قطع ناگهانی درآمد پوشش دهد.	ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها	توانمندی اقتصادی
۰/۴۹۴	EE2	ارزش کل دارایی‌های سرمایه‌ای من (مانند سپرده بلندمدت، سهام، اوراق بهادار، طلا و ...) در سطح مطلوبی قرار دارد و رو به رشد است.		
۰/۵۳۴	EE3	در صورت نیاز مالی ناگهانی، می‌توانم به راحتی به منابع مالی قابل اعتماد و کم‌بهره مثل وام‌ها دسترسی پیدا کنم.		
۰/۵۴۳	EE4	علاوه بر حقوق ماهیانه ام، منبع درآمد جداگانه و پایدار دیگری (مانند درآمد اجاره، سود سرمایه‌گذاری) دارم که کمک زیادی به امنیت مالی‌ام می‌کند.		
۰/۳۷۶	EE5	من توانایی پوشش تمام هزینه‌های ضروری ماهانه خود را به راحتی و بدون نیاز به استقراض دارم.	کنترل مالی و مدیریت بدهی	
۰/۵۶۰	EE6	میزان درآمدم به من اجازه می‌دهد تا در صورت لزوم، بدون نیاز به همراهی مالی دیگران، یک خرید بزرگ برای خانواده انجام دهم.		
۰/۷۳۲	EE7	در مدیریت هزینه‌های ماهانه خانواده، من کنترل و نظارت مؤثر دارم و اغلب می‌توانم مازاد بودجه داشته باشم؛ این نظم مالی، دغدغه‌های معیشتی مرا کاهش داده است.		
۰/۷۲۶	EE8	برای دوران بازنشستگی خود، به جز حقوق بازنشستگی رسمی، اندوخته یا سرمایه‌گذاری مالی مشخصی ایجاد کرده‌ام.	آینده‌نگری و برنامه‌ریزی	
۰/۶۲۷	EE9	برای تأمین هزینه‌های تحصیلات دانشگاهی یا آینده شغلی فرزندانم، از هم‌اکنون پس‌انداز یا سرمایه‌گذاری مشخصی دارم.		
۰/۶۰۲	EE10	من برای دستیابی به اهداف مالی بزرگ زندگی‌ام (مانند خرید خودروی بهتر یا سفرهای مهم)، یک برنامه سرمایه‌گذاری مولد و مشخص را دنبال می‌کنم.		
۰/۶۴۷	EE11	من منابع مالی کافی برای به‌روزرسانی مهارت‌های درآمدزایی خود (حتی برای پس از دوران خدمت) را در اختیار دارم؛ این آمادگی، دغدغه معیشت مرا در افق آینده کاهش می‌دهد.		
۰/۷۱۱	MP1	از وضعیت کلی ثروت و دارایی‌هایم در حال حاضر احساس رضایت بالایی می‌کنم؛ این رضایت، آرامش روانی لازم برای انجام مأموریت‌ها را فراهم می‌کند.	امنیت روانی- مالی و	آرامش مأموریتی

آرامش مأموریتی	من نسبت به توانایی خود در مدیریت بحران های مالی غیرمنتظره (مانند یک هزینه درمانی سنگین) اطمینان دارم؛ این اعتماد به نفس، دغدغه معیشت را در شرایط اضطراری کاهش می دهد.	MP2	۰/۶۱۲
	وقتی به آینده مالی خود در ۱۰ سال آینده فکر می کنم، احساس آرامش و امنیت می کنم؛ این احساس، دغدغه معیشت را از ذهن من دور کرده و تمرکز بر مأموریت را افزایش می دهد.	MP3	۰/۷۰۷
	به طور کلی در زندگی، احساس آرامش و اطمینان نسبت به وضعیت مسائل مالی خود دارم؛ این آرامش بنیادین، تأثیر مستقیمی بر کیفیت تمرکز من در مأموریت ها دارد.	MP4	۰/۶۴۴
	وضعیت مالی فعلی من، فشار روانی کمی بر سلامت عمومی و کیفیت زندگی من وارد می کند.	MP5	۰/۶۸۲
	کیفیت و شرایط مسکن من (اعم از شخصی یا سازمانی) با نیازها و استانداردهای زندگی خانواده ام همخوانی دارد؛ این هماهنگی، آرامش مرا برای ترک خانه و حضور در مأموریت ها افزایش می دهد.	MP6	۰/۶۷۲

۲- پس از تأیید بارهای عاملی، شاخص های روایی همگرا و پایایی مدل محاسبه شدند که خروجی آن در جدول (۴) منعکس شده است.

جدول (۴): شاخص های روایی همگرا و پایایی مدل اندازه گیری

متغیرهای تحقیق	تعداد گویه ها	آلفای کرونباخ (a)	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
توانمندی اقتصادی	۱۱	۰/۸۲۳	۰/۸۵۱	۰/۳۴۸
آرامش مأموریتی	۶	۰/۷۵۵	۰/۸۳۲	۰/۴۵۲

جدول (۴) نشان می دهد که ضریب آلفای کرونباخ برای هر دو سازه بالاتر از ۰/۷ قرار دارد. ضریب پایایی ترکیبی (CR) نیز که معیار دقیق تری برای ارزیابی همسانی درونی در ابزارهای تلفیقی است، در متغیر مستقل برابر با ۰/۸۶۳ و در متغیر وابسته برابر با ۰/۸۳۲ به دست آمده است که فراتر از آستانه پذیرش (۰/۷) بوده و پایایی بالای ساختار ابزار را تصدیق می کند. در خصوص روایی همگرا، اگرچه شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای سازه ها کمتر از ۰/۵ است، اما با استناد به قاعده متدولوژیک کلاین (۲۰۱۶)، در مواردی که یک سازه به دلیل ماهیت تلفیقی و چندوجهی خود دارای

واریانس‌های پراکنده باشد، چنانچه مقدار پایایی ترکیبی (CR) آن سازه بالاتر از آستانه ۰/۶ قرار گیرد، روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری احراز شده و ساختار عاملی ابزار معتبر و قابل اتکا تلقی می‌گردد. با توجه به بالا بودن شاخص‌های پایایی ترکیبی در این مدل، روایی سازه پرسشنامه بومی‌سازی شده مورد تأیید است و بستر لازم برای ورود به فاز آمار استنباطی فراهم می‌باشد.

۳- بررسی پیش‌فرض‌های مدل رگرسیون چندگانه

به منظور اطمینان از اعتبار و صحت نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه، پیش‌فرض‌های آن مورد آزمون قرار گرفت. با توجه به شاخص‌های چولگی و کشیدگی متغیرها در بخش توصیفی، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پیش‌تر تأیید گردید. جهت بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین-واتسون استفاده شد که مقدار آن برابر با ۱/۹۳۵ به دست آمد؛ از آنجا که این مقدار در بازه مجاز ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد فرض استقلال خطاها پذیرفته است. همچنین برای بررسی عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل، از شاخص‌های تلورانس^۱ و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد. نتایج نشان داد که مقدار VIF برای تمامی متغیرها کمتر از ۲/۳ و مقدار تلورانس بالاتر از ۰/۴۴ است، بنابراین پدیده هم‌خطی شدید بین متغیرهای مستقل وجود ندارد و اجرای رگرسیون بلامانع است. علاوه بر شاخص‌های پایه‌ای فوق، دو پیش‌فرض دیگر مدل رگرسیون خطی یعنی خطی بودن رابطه متغیرها و هم‌واریانسی یا برابری واریانس خطاها از طریق واکاوی نمودار پراکنش باقیمانده‌های استاندارد شده مدل در برابر مقادیر پیش‌بینی شده مورد ارزیابی قرار گرفت. تحلیل نمودار تصادفی باقیمانده‌ها نشان داد که پراکندگی نقاط پیرامون خط صفر، فاقد هرگونه الگوی منظم، خطی صعودی، نزولی یا شکل هندسی خاص مانند مدل‌های قیفی شکل است و نقاط به صورت کاملاً تصادفی و همگن در فضا توزیع شده‌اند. عدم وجود الگوی خاص در این نمودار پراکنش، فرض خطی بودن روابط میان ابعاد سه‌گانه توانمندی اقتصادی با آرامش مأموریتی را اثبات نموده و از سوی دیگر، پیش‌فرض هم‌واریانسی یعنی ثبات و برابری واریانس خطاهای مدل در تمامی سطوح متغیر مستقل را تأیید می‌کند؛ بنابراین مدل از این حیث نیز دارای کفایت آماری و صلاحیت اصیل جهت تعمیم نتایج در جامعه آماری می‌باشد.

¹ Tolerance

۴- تحلیل مدل کلی رگرسیون و آزمون فرضیه‌ها
جهت تبیین میزان قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مؤلفه‌های سه‌گانه توانمندی اقتصادی (ثبات و امنیت مالی، کنترل مالی، آینده‌نگری) بر میزان آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی، از آزمون رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. نتایج خلاصه مدل و تحلیل واریانس در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵): خلاصه مدل رگرسیون و تحلیل واریانس (ANOVA) برای پیش‌بینی آرامش مأموریتی

شاخص‌های مدل	مقدار شاخص	آماره‌های تحلیل واریانس	مقدار	سطح معناداری (Sig)
ضریب همبستگی (R)	۰/۸۰۶	مجموع مجزورات رگرسیون	۸۳/۱۸۶	-
ضریب تعیین (R^2)	۰/۶۴۹	میانگین مجزورات رگرسیون	۲۷/۷۲۹	-
ضریب تعیین تعدیل شده	۰/۶۴۳	آماره F مدل	۱۰۱/۸۵۴	۰/۰۰۰
آزمون دوربین-واتسون	۱/۹۳۵	درجه آزادی (df)	۳/۱۶۵	-

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۶۴۹ به دست آمده است؛ این بدان معناست که حدوداً ۶۴/۹ درصد از کل تغییرات متغیر وابسته یعنی «آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی» توسط مؤلفه‌های سه‌گانه توانمندی اقتصادی تبیین می‌شود. همچنین معناداری آماره F در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ ($Sig=0/000$) نشان‌دهنده توانایی بالای مدل خطی فوق در پیش‌بینی متغیر وابسته و معناداری کل مدل رگرسیون است.

جهت بررسی سهم و نقش منحصربه‌فرد هر یک از مؤلفه‌های توانمندی اقتصادی در پیش‌بینی آرامش مأموریتی و آزمون فرضیه‌های پژوهش، ضرایب رگرسیون در جدول (۶) بررسی شده‌اند.

در راستای پاسخ به سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه شاخص ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد، یافته‌های آماری مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که ضریب استاندارد اثرگذاری این متغیر برابر با ۰/۲۳۲ و آماره t آن برابر با ۳/۳۸۳ می‌باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری محاسبه شده برای این مؤلفه برابر با ۰/۰۰۱ بوده و از سطح خطای مجاز ۰/۰۵ بسیار کوچک‌تر است، فرضیه اول پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تایید می‌شود و این مؤلفه سهم مثبت و معناداری در پیش‌بینی آرامش مأموریتی دارد. جهت مثبت این ضریب تصدیق

می‌کند که ارتقای ثبات و امنیت مالی سرمایه‌های انسانی مستقیماً به بهبود آرامش خاطر آن‌ها در اجرای مأموریت‌های محوله منجر خواهد شد.

جدول (۶): ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های مستقل در پیش‌بینی آرامش مأموریتی

متغیرهای مستقل (ابعاد توانمندی اقتصادی)	ضرایب غیراستاندارد (B)	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد (Beta)	آماره t	سطح معناداری (Sig)	وضعیت فرضیه
مقدار ثابت (Constant)	-۰/۱۶۱	۰/۱۶۶	---	-۰/۹۶۷	۰/۳۳۵	---
ثبات، امنیت مالی و دارایی‌ها	۰/۲۵۲	۰/۰۷۵	۰/۲۳۲	۳/۳۸۳	۰/۰۰۱	تأیید
کنترل مالی و مدیریت بدهی	۰/۵۱۸	۰/۰۷۸	۰/۴۱۷	۶/۶۱۴	۰/۰۰۰	تأیید
آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت	۰/۲۴۲	۰/۰۶۳	۰/۲۶۸	۳/۸۶۰	۰/۰۰۰	تأیید

در خصوص پاسخ به سوال دوم پژوهش با عنوان متغیر کنترل مالی و مدیریت بدهی، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد، نتایج آزمون رگرسیون مشخص ساخت که ضریب اثر استاندارد این متغیر برابر با ۰/۴۱۷ و آماره t آن معادل ۶/۶۱۴ است. با توجه به سطح معناداری مدل که برابر با ۰/۰۰۰ به دست آمده و در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است، این تاثیر شدید آماری مورد تایید قرار گرفته و در نتیجه فرضیه دوم پژوهش نیز با قاطعیت تایید می‌گردد. جهت مثبت این ضریب تبیین می‌کند که توانمندی کارکنان در مدیریت بهینه هزینه‌های جاری و کنترل بدهی‌ها، دغدغه‌های ذهنی معیشتی را کاهش داده و متناظر تمرکز عملیاتی آن‌ها را تقویت می‌سازد.

بررسی سوال سوم پژوهش نشان می‌دهد شاخص آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت، قدرت پیش‌بینی‌کنندگی معناداری بر سطح آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی دارد. بر اساس یافته‌های آماری، ضریب استاندارد بتای این رابطه برابر با ۰/۲۶۸ و مقدار آماره t آن برابر با ۳/۸۶۰ گویای معناداری قطعی این رابطه در سطح خطای مجاز کمتر از ۰/۰۱ است، لذا فرضیه سوم پژوهش نیز تایید می‌گردد و مشخص می‌شود که دغدغه‌مندی مثبت برای آینده و داشتن برنامه بلندمدت مالی، نقش پیش‌بین صعودی و اطمینان‌بخشی برای آرامش مأموریتی ایفا می‌کند.

به عنوان یک نکته تحلیلی و مقایسه‌ای راهبردی برای سازمان، بر اساس سنجش و مقایسه ضرایب استاندارد بتا در جدول فوق، مشخص می‌گردد که مؤلفه کنترل مالی و مدیریت بدهی با مقدار بتای ۰/۴۱۷، قوی‌ترین و موثرترین متغیر پیش‌بین برای ارتقای آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی به شمار می‌رود و پس از آن به ترتیب مؤلفه‌های آینده‌نگری با ضریب ۰/۲۶۸ و ثبات مالی با ضریب ۰/۲۳۲ در رتبه‌های بعدی قرار دارند. این اولویت‌بندی به سیاست‌گذاران منابع انسانی نشان می‌دهد که بسترهای هدایت و آموزش مدیریت بدهی و اعطای تسهیلات منظم، سریع‌ترین بازدهی را در آرامش مأموریتی نیروها خواهد داشت.

در نهایت با توجه به ضرایب غیراستاندارد (B)، می‌توان معادله خط رگرسیون تبیین رفتار آرامش مأموریتی را به صورت علمی فرمول‌بندی کرد، به طوری که آرامش مأموریتی برابر است با منفی ۰/۱۶۱ به علاوه ۰/۲۵۲ ضرب در ثبات مالی به علاوه ۰/۵۱۸ ضرب در کنترل مالی به علاوه ۰/۲۴۲ ضرب در آینده‌نگری، که این فرمول ساختار ریاضی مدل نهایی پژوهش را برای پیش‌بینی دقیق سطح آرامش خاطر نیروها بر اساس تغییر در هر یک از ابعاد توانمندی اقتصادی ترسیم می‌سازد.

۵- فاز کیفی و آینده‌پژوهانه (تحلیل دلفی)

پیرو تایید مدل رگرسیونی و اثبات اثرگذاری معنادار متغیرهای ثبات مالی، کنترل بدهی و آینده‌نگری بر آرامش مأموریتی، فاز دوم پژوهش با هدف استخراج دلالت‌های کاربردی و راهکارهای آینده‌پژوهانه از طریق تکنیک دلفی اجرا گردید. در این فاز، پنلی متشکل از ۱۲ نفر از خبرگان نظامی، فرماندهان و اساتید دافوس تشکیل شد. فرایند دلفی به منظور دستیابی به اجماع بر روی راهکارهای عملیاتی جهت ارتقای توانمندی اقتصادی کارکنان، در دو دور متوالی به شرح زیر به انجام رسید:

دور اول دلفی:

بر اساس برآیند فاز کمی و مرور نظام‌مند ادبیات تحقیق، فهرستی اولیه مشتمل بر ۱۲ راهکار راهبردی تدوین و در قالب یک پرسشنامه ماتریکسی تعبیه گردید. از اعضای پنل خبرگان خواسته شد تا هر راهکار را از دو بعد تفکیک‌شده یعنی اهمیت و ضرورت برای سازمان و قابلیت و امکان اجرا بر روی یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت ارزیابی کنند؛ همچنین فضایی اختصاصی برای ارائه پیشنهادات اصلاحی و تکمیلی در نظر گرفته شد.

یافته‌های توصیفی دور اول نشان داد که راهکارهای اصلاح ساختارهای موازی در توزیع خدمات رفاهی (با میانگین اهمیت ۴/۰۰) و ایجاد مکانیسم‌های حمایتی غیرنقدی متناسب با تورم (با میانگین اهمیت ۳/۹۲) بالاترین درجه اهمیت را به خود اختصاص داده‌اند اما به دلیل واگرایی آرا در خصوص امکان‌پذیری برخی گزاره‌ها اجماع کامل در این دور حاصل نگردید.

بر همین اساس و منطبق بر پروتکل متدولوژی دلفی، دو گویه‌ای که کمترین امتیاز ارزیابی را از سوی خبرگان کسب کرده بودند (راه‌اندازی پلتفرم‌های هوشمند دیجیتال و بومی معیشتی و سواد مالی و فعال‌سازی ظرفیت شبکه‌های حمایتی غیردولتی و خیریه‌های بومی نیروهای مسلح) به طور کامل از ابزار پژوهش حذف شدند. بر اساس خرد جمعی از نظرات اصلاحی خبرگان، دو راهکار در قالب یک بخش مجزا تحت عناوین اصلاح بنیادین ساختار حقوق پایه و همسان‌سازی مستمر دریافتی نظامیان و توسعه و نهادینه‌سازی چتر حمایتی فراگیر برای خانواده‌های کارکنان در طول مأموریت‌های طولانی‌مدت طراحی و جایگزین گویه‌های قبلی شدند.

دور دوم دلفی:

در دور دوم پرسشنامه اصلاح‌شده شامل ۱۲ راهکار (۱۰ گویه اولیه همراه با بازخورد میانگین نمرات دور اول + ۲ گویه جدید) مجدد در اختیار همان ۱۲ عضو پنل قرار گرفت تا با آگاهی از برآیند نظرات دور قبل، ارزیابی نهایی خود را در دو بُعد اهمیت و قابلیت اجرا ارائه نمایند. به منظور سنجش میزان توافق و اجماع از آزمون ضریب هماهنگی کندال (W) استفاده شد. با توجه به وجود رتبه‌های تکراری (Ties) ناشی از استفاده از طیف لیکرت، ضریب کندال با اعمال عامل تصحیح گره‌ها محاسبه گردید. شاخص‌های آماری حاصل از آزمون کندال در دور دوم دلفی به تفکیک ابعاد ارزیابی در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول (۷) نشان می‌دهد که آماره خی‌دو برای بعد اهمیت (۷۹/۰۶)، بعد قابلیت اجرا (۸۰/۵۹) و به‌ویژه ارزیابی کل چارچوب پرسشنامه (۱۹۳/۲۰) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ کاملاً معنادار است ($\text{Sig} = ۰/۰۰۰$)؛ این امر فرضیه تصادفی بودن نظرات را قاطعانه رد کرده و وجود تفاهم و پایایی گروهی واقعی را میان ۱۲ خبره پنل تایید می‌کند. ضریب هماهنگی کندال برای بعد اهمیت برابر با ۰/۵۹۹ و برای بعد قابلیت اجرا برابر با ۰/۶۱۱

به دست آمده است که قرارگیری هر دو شاخص در بازه هم تراز (حدود ۰/۶۰)، نشان دهنده توزیع متوازن و هم گرا بودن نگرش خبرگان در هر دو بعد ارزیابی است.

جدول (۷): شاخص های آماری آزمون ضریب هماهنگی کندال (W) در دور دوم پنل دلفی

متغیرهای ارزیابی شده	تعداد خبرگان (N)	تعداد گویه ها (n)	ضریب هماهنگی کندال (W)	آماره خی دو	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (Sig)
ارزیابی کلی	۱۲	۲۴	۰/۷۰۰	۱۹۳/۲۰	۱۱	۰/۰۰۰
بعد میزان اهمیت و ضرورت	۱۲	۱۲	۰/۵۹۹	۷۹/۰۶	۱۱	۰/۰۰۰
بعد قابلیت و امکان اجرا	۱۲	۱۲	۰/۶۱۱	۸۰/۵۹	۲۳	۰/۰۰۰

در نهایت، شاخص کلیدی تحقیق یعنی ضریب هماهنگی کندال برای کل ماتریس ۲۴ متغیر پرسشنامه، برابر با ۰/۷۰۰ حاصل شده است. از آنجا که طبق مبانی روش شناسی دلفی، دستیابی به ضریب کندال ۰/۷ در پنل های بیش از ۱۰ نفر، نشان دهنده اجماع قوی، مطلوب و پایدار است، فرآیند دلفی در همین مقطع (دور دوم) متوقف و کفایت نظرسنجی جهت استخراج راهکارهای نهایی اعلام می گردد.

جدول (۸): اولویت بندی نهایی راهکارهای دلفی برای توانمندسازی اقتصادی کارکنان دفاعی

ردیف	راهکارهای راهبردی و پیشران های آینده پژوهانه توانمندسازی اقتصادی	میانگین اهمیت (دور اول)	میانگین اهمیت (دور دوم)	میانگین قابلیت اجرا (دور اول)	میانگین قابلیت اجرا (دور دوم)	وضعیت نهایی گویه
۱	طراحی مکانیسم تجمیع بدهی ها در بانک های عامل نیروهای مسلح برای تبدیل وام های پراکنده به یک وام واحد بلندمدت با نرخ سود ترجیحی و کم بهره.	۳/۸۳	۴/۸۳	۳/۳۳	۳/۳۳	تایید و توافق
۲	اصلاح بنیادین ساختار حقوق پایه و همسان سازی مستمر دریافتی نظامیان با استانداردهای شغلی و بین المللی، به عنوان جایگزین اولویت دار طرح های رفاهی مقطعی.	-	۴/۸۲	-	۴/۲۵	تایید، گویه جدید دور دوم
۳	توسعه و نهادینه سازی چتر حمایتی فراگیر (شامل خدمات درمانی ویژه، پشتیبانی سریع و فرصت اشتغال زایی) برای خانواده های کارکنان در طول مأموریت های عملیاتی بلندمدت.	-	۴/۸۳	-	۴/۴۲	تأیید، گویه جدید دور دوم

ردیف	راهکارهای راهبردی و پیشران‌های آینده‌پژوهانه توانمندسازی اقتصادی	میانگین اهمیت (دوراول)	میانگین اهمیت (دوردوم)	میانگین قابلیت اجرا (دوراول)	میانگین قابلیت اجرا (دوردوم)	وضعیت نهایی مجموعه
۴	بسترسازی قانونی، امن و تحت نظارت برای مشارکت تخصصی پرسنل و خانواده‌ها در شرکت‌های دانش‌بنیان، تعاونی‌های تولیدی دفاعی و صنایع خلاق نظامی در ساعات فراغت.	۳/۸۳	۴/۷۵	۳/۱۷	۳/۲۵	تایید و توافق
۵	تدوین طرح راهبردی واگذاری مسکن ملکی یا ساخت نظام‌مند مسکن سازمانی پایدار با اولویت پرسنل جوان در ۵ سال اول خدمت، به منظور ریشه‌کنی بزرگ‌ترین دغدغه خانواده‌ها.	۳/۹۲	۴/۷۵	۲/۸۳	۳/۱۷	تایید و توافق
۶	توسعه و پیاده‌سازی مکانیزم‌های بیمه‌ای نوین و جامع‌تر دفاعی (فراتر از بیمه‌های معمول) جهت جبران و ساخت بافر در برابر شوک‌های کلان اقتصادی و تورم‌های جهشی.	۳/۶۷	۴/۶۷	۳/۱۷	۴/۰۰	تایید و توافق
۷	ایجاد مکانیسم‌های شناور، هوشمند و غیرنقدی (نظیر کالا برگ‌های معیشتی و سبدهای حمایتی منظم) متناسب با نوسانات لحظه‌ای تورم جهت صیانت پایدار از قدرت خرید پایه پرسنل.	۳/۹۲	۴/۶۶	۳/۵۰	۴/۲۵	تایید و توافق
۸	اصلاح ساختارهای موازی بوروکراتیک در توزیع خدمات رفاهی و جایگزینی آن با متدهای کرامت‌محور، شفاف و شایسته‌سالار جهت از بین بردن احساس تبعیض و ارتقای انگیزه مأموریتی.	۴/۰۰	۴/۶۷	۳/۴۲	۴/۱۷	تایید و توافق
۹	اصلاح ساختار نظام جامع بازنشستگی و بهینه‌سازی پرداخت‌های جبرانی پیشکسوتان به صورت همسان‌سازی‌شده با تورم واقعی، جهت رفع دغدغه‌های ذهنی شاغلین نسبت به آینده.	۳/۸۳	۴/۵۸	۳/۳۳	۴/۰۰	تایید و توافق
۱۰	تدوین و پیاده‌سازی «سند چشم‌انداز و مسیر شفاف مالی پرسنل» (Financial Career Path) همگام با مسیر ترفیعات شغلی، به گونه‌ای که دریافتی‌ها در افق بلندمدت کاملاً پیش‌بینی‌پذیر باشد.	۳/۶۷	۴/۵۰	۳/۰۸	۲/۳۳	تایید و توافق
۱۱	طراحی و توسعه صندوق‌های سرمایه‌گذاری نوین و پویای ارتش با	۳/۶۷	۴/۱۷	۳/۰۰	۳/۱۷	تایید و توافق

وضعیت نهایی گویه	میانگین قابلیت اجرا (دوردوم)	میانگین قابلیت اجرا (دوراول)	میانگین اهمیت (دوردوم)	میانگین اهمیت (دوراول)	راهکارهای راهبردی و پیشران‌های آینده پژوهانه توانمندسازی اقتصادی	ردیف
					مدل‌های مشارکت تدریجی و خرید دارایی‌های مولد، جهت تضمین پشتوانه مالی آتیه فرزندان پرسنل.	
رد گویه (عدم اجماع)	۲/۸۳	۳/۶۷	۱/۲۵	۳/۳۳	الزام‌آور کردن پودمان‌های آموزشی کاربردی «مدیریت اقتصاد شخصی، بودجه‌بندی خانوار و فرهنگ مصرف جهادی» در بدو خدمت و دوره‌های طولی عالی (مانند دافوس).	۱۲

یافته در جدول (۸) چهار نکته را نشان می‌دهد. یک؛ سه راهکار طراحی مکانیسم جمع‌بندی‌ها در قالب وام‌های بلندمدت کم‌بهره (میانگین اهمیت ۴/۸۳)، اصلاح بنیادین ساختار حقوق پایه (میانگین اهمیت ۴/۸۳) و توسعه چتر حمایتی از خانواده کارکنان در مأموریت (میانگین اهمیت ۴/۸۳) با کسب بالاترین نمرات در صدر اولویت‌های دلفی قرار گرفته‌اند. قرارگیری این سه راهکار در سه رتبه نخست نشان می‌دهد که خبرگان، پایداری آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی را به اصلاحات ساختاری و بنیادین در سطح سازمان گره می‌زنند.

جالب توجه است که دو مورد از این سه راهکار، گزینه‌های جایگزینی بودند که خود خبرگان در دور اول دلفی پیشنهاد دادند؛ این امر نشان‌دهنده پویایی تکنیک دلفی در کشف دلالت‌های بومی خارج از مدل‌های پیش‌ساخته است. دو؛ با توجه به هم‌تراز شدن شاخص‌های همبستگی کندال در دور دوم، رفتار خبرگان در ارزیابی گویه‌ها پیوستگی بالایی را میان ضرورت راهکار و امکان تحقق آن نشان می‌دهد. به عنوان مثال گویه‌هایی مانند اصلاح حقوق پایه و توسعه چتر حمایتی فراگیر علاوه بر اهمیت فوق‌العاده بالا، از نظر قابلیت اجرا نیز نمرات ۴/۲۵ و ۴/۴۲ را کسب کرده‌اند؛ این امر حاکی از آن است که این راهبردها از پتانسیل اجرایی بالایی در بافت نیروهای مسلح برخوردارند و فراتر از رویکردهای آرمان‌گرایانه هستند. سه؛ یکی از نکات مهم گویه واگذاری مسکن یا ساخت مسکن سازمانی است. این گویه در دور اول با اینکه اهمیت بالایی داشت (۳/۹۲)، اما از حیث قابلیت اجرا به دلیل محدودیت‌های منابع نمره ضعیف ۲/۸۳ را گرفته بود. در دور دوم، با به اشتراک‌گذاری نظرات و تفاهم بر روی روش‌های ساخت نظام‌مند، میانگین اهمیت آن به ۴/۷۵ افزایش یافت و قابلیت اجرای آن نیز به محدوده قابل قبول ۳/۱۷

ارتقا یافت که نشان از تعدیل مثبت ذهنیت پنل دارد. چهار؛ گویه مربوط به الزام‌آور کردن پودمان‌های آموزشی مدیریت اقتصاد شخصی که در ادبیات سنتی توانمندسازی (به‌ویژه مدل‌های غربی) به عنوان یک پیش‌فرض رفتاری مطرح است، در دور دوم با ریزش شدید به میانگین ۱/۲۵ رسید و از ماتریس راهکارها حذف شد.

دالات آینده‌پژوهانه این رویداد گویای آن است که از منظر فرماندهان و خبرگان دفاعی، در شرایط تورم‌های ساختاری، آموزش صرف بدون اصلاح بافرهای حمایتی و زیرساخت‌های مالی، کارایی نداشته و دغدغه‌های معیشتی و استرس شناختی نیرو را کاهش نمی‌دهد؛ لذا سازمان باید بر مدیریت مستقیم دارایی‌ها و تعهدات پرسنل متمرکز باشد.

بحث و نتیجه‌گیری:

با در نظر داشتن یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌ها که نشان از وابستگی آمادگی عملیاتی و ارتقای توان رزم به تمرکز ذهنی و تاب‌آوری سرمایه‌های انسانی دارد، می‌توان نتیجه گرفت که برای گذار از مفهوم رفاه معیشتی به آرامش مأموریتی باید برخی سیاست‌های حمایتی در سازمان جهت مواجهه با عدم قطعیت‌های پیش‌رو شکل بگیرد. تحلیل داده‌ها در فاز کمی پژوهش حاضر نشان داد که مدل رگرسیونی ترسیم‌شده از توانایی بالایی در پیش‌بینی متغیر وابسته برخوردار است؛ به طوری که مؤلفه‌های سه‌گانه‌ی توانمندی اقتصادی توانسته‌اند ۶۴/۹ درصد از کل تغییرات متغیر آرامش مأموریتی کارکنان دفاعی را تبیین نمایند. این میزان تبیین بالا نشان می‌دهد که آمادگی روانی و تمرکز عملیاتی نیروها به شدت تحت تأثیر ترازنامه و ثبات اقتصادی آن‌ها قرار دارد و با یافته‌های (پاک‌نیت راد، تاج‌الدین و حبیب‌پور گتایی، ۱۴۰۱) همسو است که توانمندی اقتصادی و کنترل منابع مالی را پشتوانه‌ای بنیادین در برابر بحران‌ها و شوک‌های زیستی می‌دانند. در این میان، متغیرکنترل مالی و مدیریت بدهی با کسب بالاترین ضریب استاندارد اثرگذاری بتای ۰/۴۱۷ و تی ۶/۶۱۴ به عنوان قوی‌ترین و مسلط‌ترین پیش‌بین آرامش مأموریتی شناسایی شد. این یافته‌ی کمی محکم دلالت بر آن دارد که استرس مزمن ناشی از انباشت بدهی‌های مصرفی، منابع ذهن و ظرفیت شناختی نیرو را در میدان اشغال می‌کند؛ لذا ارتقای توانمندی مهارتی در تنظیم مخارج خانوار، سریع‌ترین و بیشترین بازدهی را در ارتقای تمرکز مأموریتی خواهد داشت. این

نتیجه‌ی کمی، تاییدکننده نظریه استرس مالی کاتور و همکاران (۲۰۲۱) و یافته‌های البوگن، سرانو و هوانگ (۲۰۲۴) است که بر نقش مسلط و کلیدی ثبات مالی بر عملکرد مأموریتی و صیانت از سلامت روان پرسنل نظامی در شرایط اضطراری تأکید دارند. همچنین این یافته با الگوی توانمندسازی رجبی فرجاد و آهی (۱۳۹۸) مطابقت دارد. افزون بر این، اثبات اثر مثبت مؤلفه‌های آینده‌نگری و برنامه‌ریزی بلندمدت بتای ۰/۲۶۸ و ۳/۸۶۰ و ثبات و امنیت مالیبتای ۰/۲۳۲ و تی ۳/۳۸۳ در مرتبه‌های بعدی پیش‌بینی، تصدیق می‌کند که برخورداری پرسنل از یک افق روشن و پیش‌بینی‌پذیر شغلی و مالی، ضریب انطباق‌پذیری آن‌ها را در مواجهه با عدم قطعیت‌های ژئوپلیتیکی و کلان اقتصادی آینده ارتقا می‌دهد. این امر هماهنگی کاملی با یافته‌های جعفری (۱۴۰۳) در ارتقای توان رزمی بر پایه اقتصاد مقاومتی و الگوی مهدی و خادمی (۱۴۰۴) در توانمندسازی مالی خانواده کارکنان مأموریت‌محور دارد.

در فاز کیفی و آینده‌نگرانه، خروجی‌های پنل دلفی نتایج قابل توجهی در نگرش تصمیم‌سازان و فرماندهان دفاعی داشت. ترجیح راهبردهای ساختاری (مثل تجمیع بدهی‌ها و اصلاح بنیادین حقوق پایه) در مقایسه با راهکارهای صرفاً رفتاری (مانند آموزش فردی سواد مالی)، نگاه مطلق به آموزش‌های انتزاعی را در ادبیات توانمندسازی به چالش می‌کشد. البته عدم دست‌یابی گویه پودمان‌های آموزشی به اجماع بالا در پنل دلفی (میانگین ۱.۲۵) و ریزش آن، به معنای بی‌اثری مطلق یا رد کارکرد آموزش سواد مالی در سازمان‌های دفاعی نیست؛ بلکه دلالت آن گویای این حقیقت است که در پلتفرم‌های اقتصادی درگیر با تورم ساختاری، آموزش‌های فردی به تنهایی کافی نبوده و بدون ایجاد بافرهای حمایتی و زیرساخت‌های مالی نهادی از سوی سازمان، نمی‌تواند به سرعت استرس شناختی نیرو را تقلیل دهد. این تحلیل با دیدگاه کلیگایت و همکاران (۲۰۲۶) همخوانی دارد که تأکید می‌کنند صرف داشتن دانش مالی کافی نیست، بلکه ایجاد شرایط و زمینه‌های ساختاری و سازمانی مساعد شرط اصلی تبدیل قابلیت‌ها به عملکرد مؤثر و تحقق آرامش مأموریت است؛ لذا سازمان باید اولویت نخست خود را بر مدیریت مستقیم دارایی‌ها و تعهدات پرسنل متمرکز نموده و آموزش را به عنوان یک مکمل ساختاری به کار گیرد.

با توجه به اینکه این پژوهش در فاز نخست خود به تبیین روابط وضع موجود پرداخته، از نظر ماهیت یک مطالعه کاربردی-سیاستی به شمار می‌رود. با این حال، استفاده از

تکنیک دلفی در فاز کیفی، با هدف ارزیابی قابلیت تحقق و اهمیت پیشران‌های حمایتی در افق زمانی آینده صورت گرفته است. از آنجا که تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای صیانت از سرمایه انسانی ارتش همواره با عدم قطعیت‌های کلان اقتصادی گره خورده است، خروجی‌های حاصل از اجماع خبرگان در قالب دلالت‌های سیاستی برای آینده سازمان به شرح زیر تنظیم شده است:

با توجه به نقش مسلط مدیریت بدهی در مدل رگرسیونی بتای ۰/۴۱۷ و کسب رتبه نخست در پنل دلفی (میانگین اهمیت ۴/۸۳)، استقرار پلتفرمی متمرکز جهت تجمع دیون پراکنده پرسنل در قالب یک وام واحد بلندمدت و کم‌بهره ضروری است. این اقدام بر اساس یافته‌های عینی فاز کمی، گامی نهادی در کاهش پهنای باند شناختی اشغال‌شده فرد و متناظراً آزادسازی ظرفیت شناختی نیروها به شمار می‌رود؛ چرا که مهار تعهدات مالی مخدوش‌کننده ذهن، فضا و منابع شناختی محدود نیرو را برای تمرکز بر روی وظایف خطیر عملیاتی آزاد می‌سازد. با توجه به نمرات بالای دلفی در خصوص اصلاح بنیادین حقوق پایه (میانگین ۴/۸۲) و استفاده از مکانیسم‌های غیرنقدی شناور (میانگین ۴/۶۶)، سازمان باید از توزیع بوروکراتیک و مقطعی خدمات عبور کرده و به سمت استقرار یک سپر دفاعی-اقتصادی حرکت کند تا قدرت خرید پرسنل به شکل پایدار حفظ شود. اعزام نیروها به مأموریت‌های طولانی‌مدت نیازمند تضمین آرامش عقبه است. طراحی چتر حمایتی فراگیر (درمانی، پشتیبانی و اشتغال‌زایی) برای خانواده‌ها در طول دوره مأموریت (که در دلفی نمره اهمیت بالایی معادل ۴/۸۳ کسب کرد)، یک رویکرد رفاهی نیست، بلکه یک الزام مهم برای حفظ تمرکز و آمادگی عملیاتی است.

این پژوهش با استفاده روش آمیخته نشان داد که صیانت از سرمایه‌های انسانی در برابر عدم قطعیت‌های ژئوپلیتیکی و کلان اقتصادی، مستلزم گذار از برنامه‌های رفاهی انفعالی به سیاست‌های توانمندساز و پیش‌گیرانه است. توانمندی اقتصادی کارکنان دفاعی عاملی مهم برای ارتقای تاب‌آوری سازمانی است به عبارت دیگر زمانی که دغدغه‌های معیشتی و فشارهای ناشی از بدهی جای خود را به ثبات و امنیت مالی بدهد، ظرفیت‌های فکری و عملیاتی نیروها به بالا می‌رود و آرامش مأموریتی محقق می‌گردد. سیاست‌گذاران و فرماندهان می‌توانند با کاربست دلالت‌های احصاشده در این مطالعه، ضمن ارتقای توانمندی خرد پرسنل، ضریب خطای عملیاتی را کاهش داده و کارآمدی راهبردی سازمان دفاعی را در مواجهه با سناریوهای پیچیده آینده تضمین نمایند.

توصیه‌های کلیدی برای سیاست‌گذاران دفاعی

- مدیریت نهادی تعهدات و تجمیع ساختاری دیون خرد پرسنل در قالب وام واحد، بلندمدت و قرض‌الحسنه با رویکرد گذار از آموزش‌های انتزاعی سواد مالی به اهرم‌های حمایتی و ساختاری سازمان
- ترمیم بنیادین نظام جبران خدمات و اصلاح حقوق پایه متناسب با نرخ واقعی تورم به همراه تعبیه بافرهای هوشمند، شناور و غیرنقدی متصل به شاخص هزینه‌های معیشتی و خوراکی‌ها
- مهندسی معکوس چرخه تخصیص مسکن ملکی و سازمانی و انتقال قطعی اولویت واگذاری به پنج سال اول خدمت با هدف ریشه‌کنی استرس‌های مالی بدو ورود نیروهای جوان و نهادینه‌سازی افق روشن شغلی
- مهار استرس کارکنان نسبت به آینده از طریق طراحی صندوق‌های پویای سرمایه‌گذاری مولد (جهت تأمین هزینه‌های کلان ازدواج و تحصیل فرزندان) هم‌زمان با تدوین پروتکل الزام‌آور پشتیبانی لجستیکی خودکار از خانواده‌ها در مأموریت‌ها

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله مراتب سپاس و قدردانی صمیمانه خود را از تمامی فرماندهان، اساتید، و کارکنان محترم دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران که با سعه‌صدر و مشارکت مسئولانه در تکمیل دقیق پرسشنامه‌های این پژوهش میدانی، بستر مناسبی برای گردآوری داده‌های متقن فراهم آوردند، ابراز می‌داریم.

تضاد منافع

نویسندگان تصریح می‌دارند که هیچگونه تضاد منافعی در انجام این پژوهش وجود ندارد.

منابع

- افراز، فریبرز؛ شهلایی، ناصر و دهقان، نبی‌اله. (۱۴۰۳). راهبردهای ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی یگان‌های نظامی (مورد مطالعه: کارکنان پایور ستاد آجا). فصلنامه علمی آینده‌پژوهی دفاعی، ۹(۳۵): ۹۳-۱۲۲. (DOI: [10.22034/dfs.2024.2044082.1843](https://doi.org/10.22034/dfs.2024.2044082.1843))

- صمدی فروشانی، مرضیه و رجب‌پور، مجید. (۱۴۰۱). طراحی مدل سیاست‌گذاری ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران (کاربردی از رویکرد پویایی سیستم). فصلنامه آینده‌پژوهی دفاعی، ۷(۲۶): ۳۷-۶۷. (DOI: [10.22034/DFSR.2022.555986.1608](https://doi.org/10.22034/DFSR.2022.555986.1608))
- باقری، محمدحسن؛ آقامحمدی، داوود؛ کمالی، محمدرضا و سورانی، علی. (۱۴۰۳). الگوی رشد و تعالی سرمایه‌های انسانی نیروهای مسلح در افق ده ساله (مطالعه موردی ارتش جمهوری اسلامی ایران). فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ۲۲(۹۷): ۷۲-۵۳. URL: (<https://www.magiran.com/p2772123>)
- موسوی‌زارع، سیدجواد؛ زرقانی، سیدهادی. و امیرفخریان، مصطفی. (۱۴۰۱). بررسی و تحلیل جایگاه توانمندی نظامی در قدرت نرم کشورها. فصلنامه ژئوپلیتیک، ۱۸(۱): ۷۱-۴۴. DOI: (<https://doi.org/20.1001.1.17354331.1401.18.65.2.8>)
- صالح اصفهانی، اصغر؛ بخش میدانی، علیرضا؛ بریمانی، عبدالحسین. و ارگی، محمدرضا. (۱۴۰۴). الزامات عملی تأمین منابع مالی پایدار در سازمان‌های نظامی با رویکرد مقابله با آثار بحران‌های اقتصادی. فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ۸(۲): ۴۱-۶۸. URL: (<https://www.civilica.com/doc/23/>)
- جعفری، بهزاد. (۱۴۰۳). تدوین مدل استراتژیک اقتصاد مقاومتی با تأکید افزایش توان رزمی نیروهای مسلح (مطالعه موردی: ارتش جمهوری اسلامی ایران). فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۴(۲): ۹۸-۱۲۴. (DOI: <https://doi.org/10.22034/iamu.2024.2020250.3005>)
- شاه محمدی، محمد. و بی‌آزار، احمدعلی. (۱۴۰۲). شناسایی مؤلفه‌های نظام سرمایه انسانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۳(۱): ۱۴۸-۱۲۱. DOI: (<https://doi.org/10.22034/IAMU.2023.1983453.2811>)
- خامنه‌ای، سیدعلی. (۱۳۹۲). سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی). URL: (<https://www.google.com/amp/s/farsi.khamenei.ir>)
- مهدی، محمد. و خادمی، ساسان. (۱۴۰۴). الگوی توانمندسازی مالی خانواده کارکنان نظامی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۵(۱): ۱۱۸-۱۵۰. DOI: ([10.22034/iamu.2025.2016290.2980](https://doi.org/10.22034/iamu.2025.2016290.2980))
- لعل‌علیزاده، محمد. و دیانت، محسن. (۱۴۰۰). آینده‌پژوهی و سناریوسازی جایگاه قدرت منطقه‌ای جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه علمی مطالعات قدرت نرم، ۱۱(۱): ۲۲۴-۱۹۵. DOI: ([20.1001.1.23225580.1400.11.1.7.5](https://doi.org/20.1001.1.23225580.1400.11.1.7.5))
- پاک‌نیت راد، مسعود؛ تاج‌الدین، محمداقبر. و حبیب‌پور گتایی، کرم. (۱۴۰۱). تدوین مدل سیاست‌گذاری برای توانمندسازی بیمه‌شدگان بیمه سلامت ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی بیمه سلامت ایران، ۵(۲): ۱۴۲-۱۲۹. URL: (<https://www.sid.ir/paper/1022270/fa>)

- رجبی فرجاد، حاجیه. و آهی، پرویز. (۱۳۹۸). طراحی الگوی توانمندسازی بازنشستگان ناجا (با تأکید بر عوامل اقتصادی). منابع انسانی ناجا، ۱۳(۵۷): ۸۶-۶۵. URL: (<https://www.sid.ir/paper/407572/fa>)
- خلیلی، عماد. (۱۳۹۴). توانمندسازی اقتصادی زنان، کنفرانس جهانی افق های نوین در علوم انسانی، آینده پژوهی و توانمند سازی، شیراز. (<https://www.civilica.com/doc/485959>)
- اسماعیلی، عطااله؛ یاسوری، مجید. و ابراهیمی، آدینه. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی اقتصادی از منظر قرآن و حدیث. بصیرت و تربیت اسلامی، ۱۲(۳۵): ۹۵-۷۷. URL: (<https://www.sid.ir/paper/249693/fa>)
- جعفری صمیمی، احمد. و اعظمی، کوروش. (۱۳۹۳). نقش توانمندسازی اقتصادی در راهبرد اقتصاد مقاومتی در کشورهای در حال توسعه. اقتصاد مالی (اقتصاد مالی و توسعه)، ۸(۲۸): ۱۱۹-۱۰۷. URL: (<https://www.sid.ir/paper/229261/fa>)
- شجاعی فرد، علی. (۱۳۹۹). توانمندسازی و ایجاد اولویت های اقتصادی کسب و کارهای متوسط کشاورزی در مددجویان مورد حمایت کمیته امداد امام خمینی (ره). تحقیقات اقتصاد کشاورزی، ۱۲(۴): ۲۶۲-۲۴۳. URL: (<https://www.sid.ir/paper/387443/fa>)
- ربیعی مندجین، محمدرضا. و قلی زاده نرگسی، سعید. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر توانمندسازی از طریق سطح انگیزه بر عملکرد شغلی ذیحساب ها (مطالعه موردی: وزارت امور اقتصادی و دارایی). حسابداری دولتی، ۳(۲): ۷۰-۵۹. URL: (<https://www.sid.ir/paper/267328/fa>)
- فعلی، جواد؛ گرجی کرسامی، علی. و پایروند، محمدهادی. (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان شهرداری ساری. پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۰(۲): ۷۵-۱۰۰. URL: (<https://www.sid.ir/paper/370517/fa>)
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education, First Edition, New York: National Bureau of Economic Research. URL: (<https://www.nber.org/books-and-chapters/>)
- Kurnia, R. R., Saputro, G. E., & Murtiana, S. (2023). Management of human resources in national defense depend on defense economics point of view. International Journal on Social Sciences, Economics and Arts, 13(1), 01-11. (DOI: <https://doi.org/10.35335/ijosea.v13i1.201>)
- OECD (۲۰۲۱), G۲۰/OECD-INFE Report on Supporting Financial Resilience and Transformation through Digital Financial Literacy, OECD Publishing, Paris (DOI: <https://doi.org/10.1787/0132c06d-en>)
- Elbogen, E. B., Serrano, B. N., & Huang, J. (2024). Financial well-being of U.S. military veterans and health impact: Results from the Survey of Household Economics and Decisionmaking. Medical Care, 62(12), 91-97. (DOI: [10.1097/MLR.0000000000002077](https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000002077))
- Kaur, S., Mullainathan, S., Oh, S., & Schilbach, F. (2021). Do financial concerns make workers less productive? NBER Working Paper No. 28338. National Bureau of Economic Research. (<https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/28338.html>)

- Sundari, S., Kusmiati, M., Rusdian, S. & Eldiani, N. (2025). Transformation management human resources in the defense economy of the global era: Approaches integrative between policy, industry and international cooperation. *Global Management: International Journal of Management Science and Entrepreneurship*, 2(4), 80-86. (URL: <https://management.ifrel.org/index.php/>)
- Flostoïu, S. (2025). Considerations on the impact of the defense industry on the national economy. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 31(2), 37-45. (DOI: doi.org/10.2478/kbo-2025-0046)
- Kligyte, G., Melvold, J., Lewis, A. et al. (2026). Shaping tomorrow: How future-oriented capabilities enable graduates to create impact. *Research Square* [Preprint]. (DOI: [10.21203/rs.3.rs-8421763/v1](https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-8421763/v1))
- Teixeira, J., Pais, L., dos Santos, N. R. & de Sousa, B. (2024). Empowering leadership in the military: Pros and cons, *Merits*, 4(4), 346-369. (DOI: [10.3390/merits4040026](https://doi.org/10.3390/merits4040026))
- Jasmine, S. & Kania, T. N. (2022). The effects of job rotation practices on employee performance: A research on junior managers, senior operation and operation staff at the defense manufacturing industry in Indonesia. *Journal of Economic Empowerment Strategy (JEES)*, 5(1), 27-45. (DOI: [10.23969/jess.v5i1.4991](https://doi.org/10.23969/jess.v5i1.4991))
- Kotze, E., Menon, S. T. & Vos, B. (2007). Psychological empowerment in the South African military: The generalisability of Menon's scale. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(2), 1-6. (DOI: [10.4102/sajip.v33i2.371](https://doi.org/10.4102/sajip.v33i2.371))
- Gaskin J., James M., Lim J. (2019). Master validity tool. AMOS plugin in: Gaskination's StatWiki, 2019. Gaskination's StatWiki.(URL: <https://statwiki.gaskination.com/index.php/Plugins>)
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). New York, NY The Guilford Press. (URL: <https://www.scirp.org/reference/>)
- Lopez, A. & Corrente, K. M. (1993). Empowerment: Dimensions and strategies in the U.S. Air Force (Master's thesis). Air Force Institute of Technology, School of Logistics and Acquisition Management.(URL: <https://scholar.afit.edu/etd/7270>)
- Afraz, F., Shahlaei, N., & Dehghan, N. (2025). Strategies for Improving the Productivity of Human Capital in Military Units (Case study: I.R.I. Army Staff Cadre). *Defensive Future Studies*, 9(35), 93-122. [in Persian] (DOI: [10.22034/dfsr.2024.2044082.1843](https://doi.org/10.22034/dfsr.2024.2044082.1843))
- Samadi Froushani, M and Rajabpor, M . (2022). Designing A Policy Model for Improving the Human Capital Productivity of the Army of the Islamic Republic of Iran (An Application of the System Dynamics Approach). *Defensive Future Studies*, 7(26), 37-67. [in Persian] (DOI: [10.22034/dfsr.2022.555986.1608](https://doi.org/10.22034/dfsr.2022.555986.1608))
- Bagheri, Mohammad Hassan; Aghamohammadi, Davoud; Kamali, Mohammad Reza and Surani, Ali. (1403). Algo-ye roshd va ta'ali-e sarmaye-haye ensani-e niruha-ye mosallah dar ofoq-e dah saleh (motale'e moredi-e artesh-e jomhuri-e eslami-e iran). *Faslname-ye motale'at-e defa'i-e estratezhik*, 22(97): 53-72. [in Persian] (URL: www.magiran.com/p2772123)
- Mousavi Zare, Seyed Javad; Zarghani, Seyed Hadi and Amirfakhrian, Mostafa. (1401). Barrasi va tahlil-e jaygah-e tavangar mandi-ye nezami dar ghodrat-e

- narm-e keshvarha. Faslname-ye geopolitic, 18(1): 44-71. [in Persian] (DOI: [20.1001.1.17354331.1401.18.65.2.8](https://doi.org/10.1001.1.17354331.1401.18.65.2.8))
- Saleh Esfahani, Asghar; Bakhsh Meydani, Alireza; Barimani, Abdolhossein and Orgi, Mohammad Reza. (1404). Alzamat-e amali-e ta'min-e manabe'-e mali-e paydar dar sazmanha-ye nezami ba roykard-e moghabele ba asar-e bohranha-ye eqtesadi. Faslname-ye motale'at-e defa'i-e estratezhik, 8(2): 41-68. [in Persian] (URL: <https://www.civilica.com/doc/2323769/>)
 - Jafari, Behzad. (1403). Tadvin-e model-e estratezhik-e eqtesad-e moghavemati ba ta'kid-e afzayesh-e tavane razmi-e niruha-ye mosallah (motale'e moredi-e artesh-e jomhuri-e eslami-e iran). Faslname-ye modiriat-e nezami, 24(2): 98-124. [in Persian] (DOI: <https://doi.org/10.22034/iamu.2024.2020250.3005>)
 - Shahmohammadi, Mohammad and Bi-azar, Ahmad Ali. (1402). Shenasi-ye moalefeha-ye nezam-e sarmaye-e ensani-e niruha-ye mosallah-e jomhuri-e eslami-e iran. Faslname-ye modiriat-e nezami, 23(1): 121-148. [in Persian] (DOI: <https://doi.org/10.22034/IAMU.2023.1983453.2811>)
 - Khamenei, Seyed Ali. (1392). Siasat-haye kolli-ye eqtesad-e moghavemati. Paygah-e ettela'aresani-e daftar-e hefz va nashr-e asar-e hazrat-e ayatollah al-ozma seyed ali khamenei (moassese-ye pajouheshi-e farhangi-e enghelab-e eslami). [in Persian] (URL: <https://www.farsi.khamenei.ir/amp-content?id=25370>)
 - Mehdi, Mohammad and Khademi, Sasan. (1404). Algo-ye tavangar mandi-ye mali-e khanvadeh-e karkonan-e nezami. Faslname-ye modiriat-e nezami, 25(1): 118-150. [in Persian] (DOI: <https://doi.org/10.22034/iamu.2025.2016290.2980>)
 - La'al Alizadeh, Mohammad and Dayanat, Mohsen. (1400). Ayandeh-pajouhi va sarnario-sazi-ye jaygah-e ghodrat-e mantaghe'i-e jomhuri-e eslami-e iran. Faslname-ye elmi-e motale'at-e ghodrat-e narm, 11(1): 195-224. [in Persian] (DOI: [20.1001.1.23225580.1400.11.1.7.5](https://doi.org/10.23225580.1400.11.1.7.5))
 - Pakniat Rad, Masoud; Tajoldin, Mohammad Bagher and Habibpour Gotabi, Karam. (1401). Tadvin-e model-e siasat-gozari baraye tavangar mandi-ye bimeh shodegan-e bimeh-e salamet-e iran. Faslname-ye elmi-pajouheshi-e bimeh-e salamet-e iran, 5(2): 129-142. [in Persian] (URL: <https://www.sid.ir/paper/1022270/fa>)
 - Rajabi Farjad, Hajieh and Ahi, Parviz. (1398). Tarahi-e al-go-ye tavangar mandi-ye bazneshastegan-e NAJA (ba ta'kid bar avamel-e eqtesadi). Manabe'-e ensani-e NAJA, 13(57): 65-86. [in Persian] (URL: <https://www.sid.ir/paper/407572/fa>)
 - Khalili, Emad. (1394). Tavangar mandi-ye eqtesadi-e zanan. Conference jahani-e ofoq-haye novin dar olum-e ensani, ayandeh-pajouhi va tavangar mandi, Shiraz. [in Persian] (URL: <https://www.civilica.com/doc/485959>)
 - Esmaeili, Ataollah; Yasouri, Majid and Ebrahimi, Adineh. (1394). Barrasi-e avamel-e mo'asar bar tavangar mandi-ye eqtesadi az manzar-e quran va hadith. Basirat va tarbiyat-e eslami, 12(35): 77-95. [in Persian] (URL: <https://www.sid.ir/paper/249693/fa>)
 - Jafari Samimi, Ahmad and Azami, Kourosh. (1393). Naghsh-e tavangar mandi-ye eqtesadi dar rahbord-e eqtesad-e moghavemati dar keshvarha-ye dar hal-e tose'e. Eqtesad-e mali (Eqtesad-e mali va tose'e), 8(28): 107-119. [in Persian] (URL: <https://www.sid.ir/paper/229261/fa>)

- Shojaeifard, Ali. (1399). Tavangar mandi va ijad-e avvaliyat-haye eqtesadi-e kasb-o-karhay-e motavaset-e keshavarzi dar madadjuyan-e mored-e hemayat-e komite-ye emdad-e imam khomeini (ra). Tahqiqat-e eqtesad-e keshavarzi, 12(4): 243-262. [in Persian] (URL: <https://www.sid.ir/paper/387443/fa>)
- Rabi'i Mandejin, Mohammad Reza and Gholizadeh Nargesi, Saeed. (1396). Barrasi-e tasir-e tavangar mandi az tarigh-e sat-e angize bar amalkard-e shoghli-e zihesabha (motale'e moredi: vezarat-e omur-e eqtesadi va darayi). Hesabdari-e dolati, 3(2): 59-70. [in Persian] (URL: <https://www.sid.ir/paper/267328/fa>)
- Fali, Javad; Gorji Karsami, Ali and Payravand, Mohammad Hadi. (1397). Barrasi-e avamel-e mo'asar bar tavangar mandi-ye karkonan-e shahrdari-e sari. Pajouhesh-ha-ye modiriat-e manabe'-e ensani-e daneshgah-e emam hossein (a), 10(2): 75-100. [in Persian] (URL: <https://www.sid.ir/paper/370517/fa>)