

مقاله پژوهشی: تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی یک نیروی نظامی)

محمد اکرمی نیا، بهروز امجدیان^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۳

چکیده

شبکه‌های اجتماعی مجازی تأثیرات گوناگونی بر کاربران دارند. این پژوهش به تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی پرداخته است. هدف اصلی این پژوهش شناخت و تبیین تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی است. سؤال اصلی تحقیق عبارت است از: تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی چیست؟ تحقیق از نوع کاربردی است، روش‌های انجام تحقیق توصیفی و موردی زمینه‌ای است.

جامعه آماری تحقیق عبارت است از اسناد و مدارک مرتبط با موضوع پژوهش و همچنین صاحب‌نظران و کارشناسان حوزه‌های مدیریت و فضای مجازی در داخل و خارج از آجا که حداقل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بیست‌وپنج سال سابقه خدمت هستند. حجم جامعه آماری حدود ۲۵۰ نفر برآورد و براساس فرمول کوکران حجم جامعه نمونه هفتاد و دو نفر تعیین شده است. در این تحقیق از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است. اطلاعات مورد نیاز به روش‌های کیفی (اسناد و مدارک و مصاحبه با هشت نفر از صاحب‌نظران) و کمی (پرسشنامه) جمع‌آوری شده و با رویکرد آمیخته مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد شبکه‌های اجتماعی مجازی با «افزایش ارتباطات و تعاملات سازمانی» و «ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی کارکنان» بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی تأثیر مثبت و با «تضعیف فرهنگ سازمانی» و «کاهش انگیزه خدمتی کارکنان» بر عملکرد سازمانی کارکنان یاد شده تأثیر منفی دارد.

کلیدواژه‌ها: فضای مجازی، شبکه‌های اجتماعی مجازی، عملکرد سازمانی، کارکنان، نیروی نظامی.

^۱ - دکترای مدیریت راهبردی و پژوهشگر موضوعات راهبردی (نویسنده مسئول) m.akraminia@iran.ir

^۲ - دانش آموخته دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش.

مقدمه

امروزه استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی تأثیرات زیادی اعم از مثبت و منفی در زمینه‌های مختلف علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و... بر کاربران دارد که توجه بسیاری از صاحب‌نظران را به خود جلب نموده است.

با توجه به این‌که بسیاری از کارکنان نیروهای مسلح مانند سایر اқشار جامعه، از شبکه‌های اجتماعی مجازی استفاده می‌نمایند، بنابراین تحت تأثیرات مختلف این شبکه‌ها قرار دارند. به عبارت دیگر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان نیروهای مسلح تأثیر دارند. (مولفان، ۱۳۹۷: ۸۸)

در این پژوهش به بررسی تأثیرات مثبت و منفی شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی پرداخته شده است.

اما تاکنون هیچ پژوهشی در خصوص چیرستی تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی صورت نپذیرفته است، بنابراین مسئله اصلی این تحقیق، مشخص نبودن چیرستی تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی است.

انجام این تحقیق از این جهت اهمیت دارد که نتایج آن می‌تواند منجر به شناسایی تأثیرات مثبت و منفی شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان نیروهای مسلح شده که در نهایت می‌توان با برنامه ریزی صحیح، تأثیرات مثبت را گسترش داد و با تأثیرات منفی مقابله نمود و عملکرد سازمانی نیروهایی نظامی را ارتقا بخشید. چنانچه این تحقیق انجام نمی‌شد، امکان تقویت تأثیر مثبت شبکه‌های اجتماعی مجازی و مقابله با تأثیرات منفی این شبکه‌ها در یک نیروی نظامی میسر نمی‌شد که در این صورت هزینه‌ها و آسیب‌های فراوان متوجه یک نیروی نظامی می‌شود.

هدف اصلی تحقیق عبارت بوده از: شناخت و تبیین تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان ستاد یک نیروی نظامی.

سؤال اصلی پژوهش عبارت بوده از این‌که: تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی چیست؟

فرضیه اصلی ارائه شده عبارت بوده از این‌که: «به نظر می‌رسد شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی تأثیرات مثبت و منفی دارند.»

برخی از پژوهش‌های انجام شده عبارتند از:

۱- عنوان تحقیق: پیامدهای شبکه‌های اجتماعی بر سرمایه‌های انسانی آجا

محققین: گروه مطالعاتی شماره ۴ دوره ۲۷ دافوس آجا، مطالعه گروهی دانشجویان گروه مطالعاتی ۴ در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ دافوس آجا

سؤال تحقیق: پیامدهای شبکه‌های اجتماعی بر سرمایه انسانی آجا کدامند؟

هدف تحقیق: شناخت و تبیین پیامدهای شبکه‌های اجتماعی بر سرمایه‌های انسانی آجا
 نتایج تحقیق: نتایج بررسی‌ها نشان داده که مانند سایر بخش‌های اجتماعی، در آجا نیز شبکه‌های اجتماعی مجازی تأثیرگذاری داشته و کاربرد این شبکه‌ها، پیامدهایی به دنبال داشته است. در مجموع از این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که شبکه‌های اجتماعی در آجا تأثیرات زیادی داشته است.

۲- عنوان تحقیق: آسیب‌های روانی و اجتماعی استفاده از فضای مجازی در کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران.

محقق: حسن شعبانی پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فرماندهی و ستاد فرماندهی و ستاد آجا، ۱۳۹۸

خلاصه نتایج: یافته‌ها نشان می‌داد بین ابعاد آسیب‌های اجتماعی، طلاق، اعتیاد، بیکاری و انحرافات جنسی با استفاده افراطی از فضای مجازی همبستگی معناداری وجود داشت، اما بین ابعاد آسیب‌های روانی؛ خودکشی و دزدی با استفاده افراطی از فضای مجازی همبستگی معناداری به دست نیامد. در مجموع نتایج این پژوهش نشان می‌دهد استفاده افراطی از فضای مجازی باعث ایجاد آسیب‌هایی در ابعاد مختلف اجتماعی و روانی می‌گردد.

۳- عنوان تحقیق: نقش شبکه‌های اجتماعی در عملکرد سازمانی کارکنان نیروهای مسلح.

محقق: امین آذری، اولین کنفرانس فرصت‌ها و تهدیدهای فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی، کرمانشاه، ۱۳۹۷.

خلاصه نتایج: نتایج پژوهش نشان داد میانگین مهارت شخصی و بین فردی پاسخگویان بهتر از سایر مهارت‌ها بوده است اما به طور کلی میانگین میزان فاکتور عملکرد در شبکه‌های اجتماعی پایین بوده است که بیانگر نقش و کاربرد محدود کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ا. در این شبکه‌ها می‌باشد. همچنین، با افزایش سطح تحصیلی میزان عملکرد بیشتر می‌شود به طوری که میانگین عملکرد نیروهای مسلح ج.ا.ا. دکترا بیشتر از دو مقطع دیگر است.

۴- عنوان تحقیق: تأثیر فضای مجازی بر امنیت ملی ج.ا.ا. و ارائه راهبرد.

محقق: امیر قدوسی، رساله دکتری در دانشگاه دفاع ملی، ۱۳۹۶.

خلاصه نتایج: هدف این تحقیق اندازه‌گیری و تعیین میزان تأثیر فضای مجازی بر امنیت ملی ج.ا.ا. و ارائه راهبرد بوده و نتایج بررسی‌ها نشان داده که در محیط مجازی، قدرت‌های کوچک جایگاهی ندارد. بنابراین تولید وبگاه‌ها و وب نوشته‌های انبوه و ضعیف، هیچ مشکلی را حل نمی‌کند باید در طراحی فضای مجازی ج.ا.ا. در پی ایجاد قدرت بزرگ مجازی در پرتو یکپارچه‌سازی فعالیت در فضای مجازی و طراحی نهادهای یکپارچه فرهنگی در این فضا بر اساس فرهنگی، سیاسی و اقتصادی بومی بود.

همه پژوهش‌های انجام شده نشان از تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر کاربران دارد؛ علاوه بر این نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی در ابعاد مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و... قابل شناسایی است و از سوی دیگر تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی دو بعدی بوده و شامل تأثیرات مثبت و تأثیرات منفی می‌شود. از این‌رو وجه مشترک پژوهش‌های پیشین با این تحقیق، بررسی تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر افراد است و با توجه به پرداختن برخی از پژوهش‌های گذشته به تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی، این تحقیقات با پژوهش‌های پیشین دارای بعضی تشابهات است.

از سوی دیگر هیچ‌یک از پژوهش‌های انجام شده قبلی به تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی نپرداخته است؛ بنابراین این پژوهش از منظر حوزه و قلمرو با تحقیقات پیشین دارای افتراق است. به عبارت دیگر این تحقیق آن بخش از تأثیرات فضای مجازی را مورد واکاوی قرار داده که مربوط به حوزه عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی است و در عملکرد این کارکنان بروز و ظهور دارد.

تعاریف مفاهیم

فضای مجازی:

شامل مجموعه‌ای از ساختارها و روابط غیر فیزیکی بین انسان‌ها به‌کارگیرنده رایانه می‌باشد که بر فناوری اطلاعات و فناوری اطلاعات و ارتباطات و شبکه‌های رایانه‌ای و اینترنت به‌عنوان واقعیتی فیزیکی مبتنی است. در این فضا ساختارهای مختلفی چون شبکه‌ها، گره‌گاه‌ها، پست‌های الکترونیک، شبکه‌های اجتماعی، تعاملات اجتماعی، شبیه‌سازی‌ها، سایت‌ها، وبلاگ‌ها و نرم‌افزارها

امکان ارتباط، تعامل و انجام فعالیت انسان‌ها را فراهم می‌کنند (حافظ نیا، ۱۳۹۰: ۱۰) فضای مجازی عبارت است از محیطی که در آن برقراری ارتباطات، رؤیت و انتقال اطلاعات (به صورت غیرقابل لمس و با اشغال اندکی از محیط قابل لمس) در ساختارها و قالب‌هایی به عنوان خدمات به انسان‌ها، طراحی و کنترل می‌شود. بنابراین، کلیه خدمات، ابزارهای سخت و نرم، محتواها، ارتباطات، قالب‌ها و... دنیای اطلاعات و ارتباطات، شامل فضای مجازی می‌شود. (کهنوند، ۱۳۹۵: ۲۹)

در تمام تعاریف فضای مجازی، این فضا را محیط الکترونیکی یا محیط شبکه‌ای از کامپیوترها دانسته که با استفاده از جلوه‌های سمعی و بصری سعی دارد تا اشیاء و واقعیت‌های سه بعدی جهان واقعی را مشابه‌سازی کند اما ادعا می‌شود که فاقد مادیت فیزیکی می‌باشد. از خصوصیات بارز این فضا بی‌مکانی و بی‌زمانی است. فضای مجازی نسل جدیدی از فضای روابط اجتماعی است که با اینکه عمر خیلی زیادی ندارند، توانسته به خوبی در زندگی مردم جا باز کنند، مردم بسیاری در سنین مختلف و از گروه‌های اجتماعی متفاوت در فضای مجازی در کنار هم گرد آمده و از فاصله‌های بسیار دور در دنیای واقعی، از این طریق با هم ارتباط برقرار می‌کنند. (منتظر قائم، ۱۳۸۹: ۶۸) فضای مجازی محصول عملکرد شبکه جهانی اینترنت است که امکان گردآوری، تمرکز، جابجایی، پردازش و کاربری اطلاعات را با استفاده از فناوری اطلاعات بین کاربران اینترنت و بازیگران فضای مجازی در سراسر جهان فراهم می‌کند. (www.irannaz.com/history-social-network.html /1398\11\23)

شبکه‌های اجتماعی مجازی:

شبکه‌های اجتماعی را می‌توان یکی از مهم‌ترین و پرطرفدارترین نرم‌افزارهای اجتماعی در حال حاضر دانست. این نرم‌افزارهای ارتباطی، کاربران را در یک فضای مجازی گرد هم می‌آورد و بر مبنای روابط آن‌ها با یکدیگر، یک شبکه اجتماعی را تشکیل می‌دهند. در یک جمع‌بندی شبکه‌های اجتماعی مجازی، برنامه‌های هوشمند رایانه‌ای مبتنی بر اینترنت هستند که علاوه بر خدمات گفت‌وگوی متنی، صوتی و تصویری و جستجو و ایجاد صفحات اختصاصی امکان تولید، ذخیره‌سازی و اشتراک‌گذاری انواع اطلاعات شامل متن، صوت، تصویر، فیلم و سایر نرم‌افزارها را برای کاربران خود به صورت تعاملی، گروهی و برخط (آنلاین) فراهم کرده است. در این شبکه‌ها کاربران می‌توانند ضمن برقراری ارتباط تعاملی با یک شخص یا گروه با سایر افراد و گروه‌های مرتبط با وی نیز در ارتباط قرار گرفته و به صورت داوطلبانه و انتخابی به تبادل و اشتراک‌گذاری افکار، عقاید و علاقه‌مندی‌های خود بپردازند و این نقطه قوت و قدرت شبکه‌های اجتماعی مجازی خصوصاً شبکه‌های مبتنی بر تلفن همراه است. (قلی زاده و زمانی، ۱۳۹۶: ۱۰۸)

به اعتقاد کاستلز شبکه‌های اجتماعی، محصول همگرایی سه فرایند تاریخی مستقل هستند:

(۱) انقلاب اطلاعات

(۲) تجدید ساختار سرمایه‌داری و اقتصاد متکی به برنامه‌ریزی

(۳) نهضت‌های فرهنگی دهه ۱۹۶۰

این سه فرایند موجب شدند تا شبکه‌های اجتماعی مجازی تولد یافته و رشد کنند.

(www.irannaz.com/history-social-network.htm/1399/2/11)

در شبکه‌های اجتماعی، مفاهیم زمان و مکان معانی تازه‌ای پیدا کرده‌اند که با معانی سنتی آن در جوامع سنتی و صنعتی تفاوت بین دارد. انتقال آنی دیتا و سرمایه و امکان ارتباط هم‌زمان میان افراد در نقاط مختلف، فواصل زمانی و مکانی را از میان برده و چهارچوب‌های نظم سابق را مخدوش نموده است، امروزه هرکسی می‌تواند با ورود به این شبکه‌ها هر پیامی را به هرکسی و در هرکجا و به هر تعداد ارسال کند. (سند جامع فضای مجازی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۱: ۸)

عملکرد سازمانی:

افزایش عملکرد سازمانی کارکنان در سازمان‌ها نیازمند تأمین شرایط متعددی است که مهمترین آن معطوف به عامل انسانی است. نیروی انسانی انگیزه شده، مؤثرترین عامل در محقق ساختن اهداف سازمانی است که این مهم بدون شک ریشه در خشنودی و رضایتمندی شعلی کارکنان دارد. (سراقی و خورشیدوند، ۱۳۹۳: ۱۱۳) بسیاری از صاحب‌نظران پیرامون انگیزش در عملکرد سازمانی نظریه‌پردازی کرده‌اند. (اسکندری و محسن لو، ۱۳۹۳: ۶۷)

عملکرد سازمانی بخشی از مفهوم اثربخشی سازمانی است، عملکرد سازمانی بعد بیرونی متغیر اثربخشی سازمانی و مبتنی بر اهداف ذینفعان می‌باشد. دوینی و همکاران عملکرد سازمانی را به عنوان معیاری درونی برای تعیین اثربخشی یک سازمان تعریف می‌کنند (میهن خواه، ۱۳۹۴: ۳۲)

مدیریت عملکرد و عملکرد اشاره به درجه و میزان انجام کامل وظایفی است که شغل یک کارمند را تشکیل می‌دهند. عملکرد منعکس‌کننده‌ی چگونگی انجام وظیفه در جهت تحقق الزامات و نیازمندی‌های یک شغل است. (بایرس، ۱۳۹۶: ۲۶۳) عملکرد سازمانی به چگونگی مأموریت‌ها و وظایف و فعالیت‌های سازمانی و نتایج آنها اطلاق می‌شود. این مفهوم ارزش مورد انتظار سازمان تعریف می‌شود که یک فرد در یک دوره از زمان انجام می‌دهد. (بریمانی و علیزاده باجی، ۱۳۹۸:

(۳)

در این پژوهش منظور از عملکرد سازمانی هرگونه رفتار و فعالیت کارکنان، در ارتباط با وظایف

سازمانی و محیط کار است. به عبارت دیگر عملکرد سازمانی آن دسته از اقدامات کارکنان است که به وظایف سازمانی کارکنان مربوط می‌شود.

برخی نظریه‌های مرتبط با موضوع:

مک لوهان استدلال می‌کند که رسانه‌های هر عصر، ماهیت جامعه آن عصر را تعیین می‌کنند. از نظر مک لوهان، پیشرفت هر جامعه‌ای هم‌زمان با رشد فناوری بوده است. جوامع انسانی از رسانه‌ها و فناوری از حروف الفبا تا اینترنت اثر پذیرفته و بر آن‌ها اثر نهاده‌اند. وی رسانه‌های ارتباطی را عصاره تمدن می‌داند و معتقد است که تاریخ از طریق رسانه‌های غالب در هر عصر و زمانی هدایت می‌شود. (حامدی سنجانی، ۱۳۹۷: ۱۴۸)

رسانه‌ها آنچه را در یک دوره تاریخی اتفاق می‌افتد و بااهمیت به نظر می‌رسد، تعیین می‌کنند. او به‌عنوان منادی ایده دهکده جهانی، با بیان این جمله که «وسیله پیام است» تأثیرات شگرف فناوری بر الگوهای رفتاری و ساخت‌های اجتماعی را یادآور می‌شود. مفهوم عبارت یادشده در این نکته مشهود است که درواقع، این وسیله یا فناوری است که مقیاس، صورت جامعه و اعمال انسانی را شکل می‌دهد و اداره می‌کند. در این میان، اینترنت از مهم‌ترین جلوه‌های پیشرفت فناورانه بشر در حوزه اطلاعاتی و ارتباطاتی است. طبق نظر مک لوهان، فناوری ارتباطات، جهان را به‌صورت یک دهکده جهانی درآورده است. امروزه اینترنت تعداد زیادی از دهکده‌های جهانی با اجتماعات مجازی را به وجود آورده است که فاقد محدودیت زمان و مکان هستند. (خدایاری، ۱۳۹۳، ۱۷۸)

نظریه «حوزه عمومی» نیز به‌عنوان یکی دیگر از منابع فکری مرتبط با این پژوهش مطرح است. یکی از مهم‌ترین تلاش‌های نظری برای بررسی تأثیر رسانه‌ها در تغییرات سیاسی و اجتماعی، مفهوم حوزه عمومی است که هابرماس طرح کرده است. حوزه عمومی درواقع، ایده یا مفهومی هنجاری است که در چارچوب کلی نظریه هابرماس درباره کنش ارتباطی و اخلاق گفت‌وگو جای دارد. از دیدگاه هابرماس، حوزه عمومی بخشی از حیات اجتماعی است که در آن شهروندان می‌توانند به تبادل نظر درباره موضوعات و مسائل مهم مربوط به خبر عمومی بپردازند. نتیجه این امر، شکل‌گیری افکار عمومی است. مقصود ما از حوزه عمومی، قبل از هر چیز قلم‌رویی از زندگی اجتماعی است که در آن، آنچه به افکار عمومی منجر می‌شود، می‌تواند شکل بگیرد. (سیدعلوی و نقیب‌السادات، ۱۳۹۱: ۱۱۳)

یکی از موضوعات مهم در حوزه عمومی، ابزارهای ارتباطی حوزه عمومی است. از دیدگاه هابر

ماس، از آنجا که محدوده جامعه جدید، فقط امکان حضور فیزیکی تعداد به نسبت اندکی از شهروندان را امکان‌پذیر می‌سازد، رسانه‌های همگانی به نهادهای اصلی حوزه عمومی تبدیل شده‌اند. در صورت گسترده بودن حوزه عمومی، ارتباط و مفاهمه میان افراد، مستلزم ابزار معینی برای پراکنش و انتشار عقیده و اثرگذاری است. ابزارهای ارتباطی حوزه عمومی، به دو بخش اطلاعات و رسانه‌ها تقسیم می‌شوند. رسانه‌ها، امکان برقراری ارتباط را مهیا می‌سازند و اطلاعات موجود را به اشتراک نظر می‌گذارند بر این اساس، در عصر اطلاعات مهم‌ترین رسانه، فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات است که تحولات بنیادین در تمامی ابعاد قلمرو حیات بشری ایجاد کرده است. (همان منبع، ۱۱۵)

نظریه «اجتماع مجازی» هوارد رینگولد (۱۹۹۳) رینگولد که در خصوص اجتماعات مجازی با رویکردی خوش‌بینانه کار کرده است، می‌نویسد: در اجتماعات مجازی، مردم همه‌چیز را درست مانند زندگی واقعی انجام می‌دهند او به روشی تقریباً سنتی، این اجتماعات را شبکه‌های خود تعریفی توصیف می‌کند که برای برقراری ارتباطات پویا، در حوزه اهداف یا علایق ویژه‌ای سازمان یافته‌اند. استون نیز معتقد است فضای مجازی به‌عنوان رسانه‌ای با «پهنای باند پایین» در مقایسه با تعامل چهره به چهره فرصت بیشتری را برای دخیل کردن فرایندهای تفسیر، تخیل و آرزوهای طرفین تعامل در گفتگو، فراهم می‌آورد. (خدایاری، ۱۳۹۳، ۱۷۹)

درون‌مایه اصلی دیدگاه پسا مدرنیست‌هایی چون تورکل و استون پیرامون تأثیرات هویتی حضور در فضای مجازی، حول این محور شکل گرفته که فضای مجازی، فضایی رهایی‌بخش است که به کاربر اجازه رهایی از بدن و بسیاری از محدودیت‌های دیگر و شکوفایی جنبه‌های مختلف خود را که پیش‌ازاین قادر به بیان و نمایاندن آن‌ها نبود، می‌دهد. (همان منبع: ۱۷۵)

نظریه‌ی سازه‌گرایی اجتماعی:

نظریه سازه‌گرایی اجتماعی با تلقی نسبی بودن تأثیرات فناوری‌های ارتباطی، این تأثیرات را تابع زمینه، تفسیر و فهمی می‌داند که کاربران و افراد حاضر در حوزه ارتباط، از آن به عمل می‌آورند. ساخت‌های اجتماعی تعیین‌کننده معنای ارتباط به شمار می‌آیند. (رحمان‌زاده، ۱۳۸۹: ۵۳)

جمع‌بندی نظریه‌ها و معرفی نظریه مبنایی:

با توجه به آموزه‌های نظریه سازنده‌گرایی اجتماعی که تأثیرات فناوری‌های ارتباطی از جمله شبکه‌های اجتماعی مجازی را تابع تفسیر و فهم استفاده‌کنندگان و کاربران می‌داند و ایجاد یک ساختار

اجتماعی مجازی که تابع معنا و مفهوم ارتباط است، بنابراین با توجه به نوع مخاطب و کاربر مورد مطالعه در این پژوهش که کارکنان یک نیروی نظامی است، و با توجه به موضوع پژوهش که تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی را بر عملکرد جمعی کاربران در محیط سازمانی که از آن تحت عنوان عملکرد سازمانی یاد می‌شود، بنابراین مناسب‌ترین نظریه، نظریه سازنده‌گرایی اجتماعی است. از این رو این نظریه به عنوان نظریه مبنایی در این تحقیق در نظر گرفته می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش:

تحقیق از نوع کاربردی است. بخشی از داده‌های مورد نیاز تحقیق با استفاده از اسناد و مدارک و مصاحبه با هشت نفر از صاحب‌نظران گردآوری شده و تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی را بررسی نموده است. بنابراین از روش توصیفی در تحقیق استفاده شده و از سوی دیگر این تحقیق صرفاً برای مطالعه تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی بوده و نتایج تحقیق قابلیت تعمیم به سایر جوامع را ندارد؛ از این رو از روش موردی زمینه‌ای نیز استفاده شده است.

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. اطلاعات مورد نیاز به روش‌های کیفی (اسناد و مدارک و مصاحبه با هشت نفر از صاحب‌نظران) و کمی (پرسشنامه) جمع‌آوری شده است. داده‌های کیفی که با ابزارهای اسناد و مدارک و مصاحبه گردآوری شده‌اند با روش تحلیل محتوا و داده‌های کمی با استفاده از آمارهای توصیفی و استنباطی و نهایتاً همه داده‌ها با رویکرد آمیخته مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بنابراین رویکرد پژوهش آمیخته است.

جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه اسناد و مدارک، کتب و مقالات فضای مجازی بوده است. جامعه آماری تحقیق عبارت است از اسناد و مدارک، صاحب‌نظران و کارشناسان حوزه‌های مدیریت و فضای مجازی در داخل و خارج از آجا که حداقل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بیست‌وپنج سال سابقه خدمت هستند. حجم جامعه آماری حدود ۲۵۰ نفر برآورد و براساس فرمول کوکران حجم جامعه نمونه ۷۲ نفر تعیین شده است. به‌منظور افزایش روایی اسناد و مدارک مورد مطالعه، تلاش شده صرفاً اسناد و مدارکی مورد استفاده قرار گیرد که کاملاً با موضوع تحقیق مرتبط باشند و بتوانند بدون هرگونه ابهام و پیچیدگی محقق را در انجام تحقیق یاری نماید. تلاش بر این بوده که در جمع‌آوری داده‌ها از منابع دست‌اول و کتب معتبر که نویسندگان آن‌ها صاحب‌نام بوده و توسط مؤسسات انتشاراتی مهم و معتبر به چاپ رسیده است

استفاده نماید. در طرح پرسش‌نامه به، جنبه‌های کلی اهداف تحقیق توجه شده و برای سنجش پایایی پرسشنامه، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پژوهش ۰/۹۸۷ به دست آمده و چون مقدار آلفا از سطح ۰/۷۰ بالاتر می‌باشد، بیانگر این است که پرسشنامه از اعتبار و پایایی قابل قبولی برخوردار بوده است.

یافته‌های پژوهش

با جمع‌بندی و تلخیص محتوای اسناد و مدارک مرتبط با هدف اول (شناخت و تبیین تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی) مشخص گردید که شبکه‌های اجتماعی مجازی با «افزایش ارتباطات و تعاملات سازمانی» و «ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی» تأثیر مثبت بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی دارند.

جمع‌بندی و تجزیه و تحلیل اسناد و مدارک راجع به هدف یکم نشان می‌دهد؛ یکی از تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی تأثیرات مثبت است که شامل شاخص‌های زیر است:

- افزایش تعاملات و ارتباطات فردی
- افزایش تعاملات و ارتباطات اجتماعی
- افزایش ارتباطات سازمانی کارکنان با یکدیگر
- افزایش تعامل کارکنان با خارج از سازمان
- افزایش ارتباط کارکنان با همکاران در سایر نیروها
- شاخص‌های مؤلفه ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی عبارت‌اند از:
- ارتقاء آگاهی کارکنان نسبت به مسائل درون‌سازمانی
- ارتقاء آگاهی کارکنان نسبت به مسائل فرا سازمانی
- ارتقاء سطح آموزش کارکنان در زمینه‌های علمی و تخصصی
- افزایش آگاهی و دانش کارکنان نسبت به دستاوردهای تخصصی در حوزه کاری
- ارتقاء آگاهی و دانش کارکنان نسبت به عملکرد سازمان‌های مشابه.
- با جمع‌بندی و تجزیه و تحلیل محتوای اسناد و مدارک مرتبط با هدف دوم (شناخت و تبیین تأثیر منفی شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی) نشان می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی مجازی با «تضعیف فرهنگ سازمانی» و «تضعیف انگیزه خدمتی» تأثیر منفی نیز بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی دارند.

بعد منفی سازمانی شبکه‌های اجتماعی مجازی مشتمل بر شاخص‌هایی به شرح زیر است:

شاخص‌های مؤلفه تضعیف فرهنگ سازمانی عبارت‌اند از:

- افشای اطلاعات طبقه‌بندی‌شده سازمان.
- تضعیف فرهنگ مشارکت و تعاون در امور سازمانی.
- تضعیف فرهنگ همکاری و تعاون در سازمان.
- شکل‌گیری ارتباطات گروهی مغایر با اهداف سازمان.
- تضعیف فرهنگ سلسله‌مراتبی در سازمان.

شاخص‌های مؤلفه کاهش انگیزه خدمتی عبارت‌اند از

- ترویج و انتشار سریع اخبار و شایعات مؤثر در انگیزه کارکنان.
- ایجاد و تقویت احساس تبعیض در بین کارکنان.
- کاهش انگیزه کارکنان نسبت به خدمت در سازمان.
- کاهش اعتماد کارکنان نسبت به فرماندهان و مسئولین.
- کاهش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان.

با جمع‌بندی محتوای اسناد و مدارک مرتبط با شناخت و تبیین تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی مشخص گردید که شبکه‌های اجتماعی مجازی علاوه بر تأثیرات مثبت، تأثیرات منفی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی دارند.

تجزیه تحلیل کمی داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری‌شده از طریق پرسشنامه، جهت آزمون فرضیه از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده که معرف شناخت و تبیین تأثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی است. بدین منظور پرسشنامه‌ای شامل ۲۰ سؤال در دو بخش به شرح زیر تنظیم گردیده است:

بخش اول؛ شامل ۱۰ سؤال در رابطه با شناخت و تبیین بعد تأثیرات مثبت شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان ستاد یک نیروی نظامی. از این تعداد ۵ سؤال در رابطه با مولفه افزایش ارتباطات و تعاملات و ۵ سؤال در رابطه با مولفه ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی کارکنان ستاد یک نیروی نظامی است.

بعد دوم؛ شامل ۱۰ سؤال در رابطه با شناخت و تبیین تأثیرات منفی شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان ستاد یک نیروی نظامی. از این تعداد ۵ سؤال در رابطه با مولفه تضعیف

فرهنگ سازمانی و ۵ سؤال در رابطه با مولفه کاهش انگیزه خدمتی کارکنان ستاد یک نیروی نظامی است.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه:

برای بررسی تاثیرات شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی از آزمون دو جمله‌ای و آزمون فریدمن استفاده شده است.

پاسخ‌های داده شده به سئوالات پرسش‌نامه با استفاده از آزمون دو جمله‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در ادامه با فرض برابری رتبه میانگین مؤلفه‌های تأثیرگذار شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی با استفاده از آزمون فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و به منظور اولویت‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی از آزمون فریدمن استفاده شده است.

آزمون فریدمن برای بررسی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها

به منظور اولویت‌بندی مؤلفه‌های سازمانی تأثیرگذار شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی از آزمون فریدمن بهره‌برداری شد.

جدول شماره (۱) رتبه میانگین و اولویت‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۱): اولویت‌بندی مؤلفه‌های سازمانی تأثیرگذار شبکه‌های اجتماعی بر عملکرد سازمانی

یک نیروی نظامی

متغیر	رتبه میانگین	اولویت‌بندی
افزایش ارتباطات و تعاملات	۲/۸۱	دوم
ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی	۲/۸۶	اول
تضعیف فرهنگ سازمانی	۲/۳۸	سوم
کاهش انگیزه خدمتی	۱/۹۵	چهارم

آزمون فریدمن برای بررسی و رتبه‌بندی شاخص‌های افزایش ارتباطات و تعاملات به منظور اولویت‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی افزایش ارتباطات و تعاملات از آزمون فریدمن بهره‌برداری شد.

جدول شماره (۲): آزمون فریدمن

تعداد	۷۲
-------	----

آماره	۱۰/۳۱۰
درجه آزادی	۴
سطح معناداری	۰/۰۳۶

مطابق جدول فوق، چون سطح معنی‌داری آزمون $0/036$ کمتر از میزان خطا $0/05$ است، فرض برابری رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی افزایش ارتباطات و تعاملات رد می‌شود؛ بنابراین در سطح اطمینان 95% می‌توان اظهار نمود: رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی افزایش ارتباطات و تعاملات، با هم برابر نیست. به عبارت دیگر برخی از شاخص‌ها نسبت به شاخص‌های دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار هستند .

با توجه به نتایج آزمون فریدمن رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی افزایش ارتباطات و تعاملات به ترتیب عبارتند از:

- ۱- افزایش ارتباط کارکنان با همکاران در سایر نیروها
- ۲- افزایش تعاملات و ارتباطات فردی
- ۳- افزایش ارتباطات سازمانی کارکنان با یکدیگر
- ۴- افزایش تعامل کارکنان با خارج از سازمان
- ۵- افزایش تعاملات و ارتباطات اجتماعی

همچنین نتایج آزمون دوجمله‌ای برای شناسایی تأثیرگذاری مؤلفه ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی نشان داد که با اطمینان 95% اعضای جامعه آماری این تحقیق بر این باورند که ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی در میان کارکنان یک نیروی نظامی یکی از آثار مثبت استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی است. به‌منظور اولویت‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی از آزمون فریدمن بهره‌برداری شد. چون سطح معنی‌داری آزمون $0/000$ کمتر از میزان خطا $0/05$ به دست آمد، فرض برابری رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی رد می‌شود؛ بنابراین در سطح اطمینان 95% می‌توان اظهار نمود: رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی، با هم برابر نیست. به عبارت دیگر برخی از شاخص‌ها نسبت به شاخص‌های دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. با توجه به نتایج آزمون فریدمن رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی به ترتیب عبارتند از:

- ۱- ارتقاء آگاهی کارکنان نسبت به مسائل فرا سازمانی
- ۲- ارتقاء آگاهی کارکنان نسبت به مسائل درون‌سازمانی

۳- افزایش آگاهی و دانش کارکنان نسبت به یافته‌ها و دستاوردهای تخصصی در حوزه کاری

۴- ارتقاء سطح آموزش کارکنان در زمینه های علمی و تخصصی

۵- ارتقاء آگاهی و دانش کارکنان نسبت به عملکرد سازمان‌های مشابه

همچنین نتایج آزمون دوجمله‌ای برای شناسایی تأثیرگذاری مؤلفه تضعیف فرهنگ‌سازمانی نشان داد که با اطمینان ۹۵٪ اعضای جامعه آماری این تحقیق بر این باورند که تضعیف فرهنگ‌سازمانی در میان کارکنان یک نیروی نظامی یکی از آثار منفی استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی است. به‌منظور اولویت‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی تضعیف فرهنگ‌سازمانی از آزمون فریدمن بهره‌برداری شد. چون سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۳۶ کمتر از میزان خطا ۰/۰۵ به دست آمد، فرض برابری رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی تضعیف فرهنگ‌سازمانی رد می‌شود؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان اظهار نمود: رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی تضعیف فرهنگ‌سازمانی، باهم برابر نیست. به‌عبارت‌دیگر برخی از شاخص‌ها نسبت به شاخص‌های دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. با توجه به نتایج آزمون فریدمن رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی تضعیف فرهنگ‌سازمانی به ترتیب عبارتند از:

۱- افشای اطلاعات طبقه‌بندی‌شده سازمان

۲- تضعیف فرهنگ مشارکت و تعاون در امور سازمانی

۳- تضعیف فرهنگ همکاری و تعاون در سازمان

۴- شکل‌گیری ارتباطات گروهی مغایر با اهداف سازمان

۵- تضعیف فرهنگ سلسه‌مراتبی در سازمان

همچنین نتایج آزمون دوجمله‌ای برای شناسایی تأثیرگذاری مؤلفه کاهش انگیزه خدمتی نشان داد که با اطمینان ۹۵٪ اعضای جامعه آماری این تحقیق بر این باورند که ارتقای کاهش انگیزه خدمتی در میان کارکنان یک نیروی نظامی یکی از آثار منفی استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی است. به‌منظور اولویت‌بندی شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی ارتقای کاهش انگیزه خدمتی از آزمون فریدمن بهره‌برداری شد. چون سطح معنی‌داری آزمون ۰/۰۰۰ کمتر از میزان خطا ۰/۰۵ به دست آمد، فرض برابری رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی کاهش انگیزه خدمتی سازمانی رد می‌شود؛ بنابراین در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان اظهار نمود: رتبه میانگین شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی کاهش انگیزه خدمتی، باهم برابر نیست. به‌عبارت‌دیگر برخی از شاخص‌ها نسبت به شاخص‌های دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. با توجه به نتایج آزمون فریدمن رتبه‌بندی

شاخص‌های مربوط به مؤلفه‌ی کاهش انگیزه خدمتی به ترتیب عبارتند از:

- ۱- ترویج و انتشار سریع اخبار و شایعات مؤثر در انگیزه کارکنان
- ۲- ایجاد و تقویت احساس تبعیض در بین کارکنان
- ۳- کاهش انگیزه کارکنان نسبت به خدمت در سازمان
- ۴- کاهش اعتماد کارکنان نسبت به فرماندهان و مسئولین
- ۵- کاهش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان

تجزیه و تحلیل آمیخته

تجزیه و تحلیل آمیخته اسناد و مدارک و پرسشنامه‌ها در باره تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی نشان می‌دهد شبکه‌های اجتماعی مجازی دارای تأثیر مثبت و منفی به شرح زیر بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی هستند. تأثیرات مثبت شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی (الف) افزایش ارتباطات و تعاملات سازمانی:

- افزایش تعاملات و ارتباطات فردی
 - افزایش تعاملات و ارتباطات اجتماعی
 - افزایش ارتباطات سازمانی کارکنان با یکدیگر
 - افزایش تعامل کارکنان با خارج از سازمان
 - افزایش ارتباط کارکنان با همکاران در سایر نیروها
 - ب) ارتقای آگاهی و آموزش کارکنان:
 - ارتقاء آگاهی کارکنان نسبت به مسائل درون‌سازمانی
 - ارتقاء آگاهی کارکنان نسبت به مسائل فرا سازمانی
 - ارتقاء سطح آموزش کارکنان در زمینه‌های علمی و تخصصی
 - افزایش آگاهی و دانش کارکنان نسبت به یافته‌ها و دستاوردهای تخصصی در حوزه کاری
 - ارتقاء آگاهی و دانش کارکنان نسبت به عملکرد سازمان‌های مشابه.
- تأثیرات منفی سازمانی شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی (الف) تضعیف فرهنگ سازمانی:

- تضعیف فرهنگ همکاری و تعاون در سازمان
- تضعیف فرهنگ مشارکت و تعاون در امور سازمانی

- تضعیف فرهنگ سلسله‌مراتبی در سازمان
- افشای اطلاعات طبقه‌بندی‌شده سازمان
- شکل‌گیری ارتباطات گروهی مغایر با اهداف سازمان
- ب) کاهش انگیزه خدمتی:
 - کاهش انگیزه کارکنان نسبت به خدمت در سازمان
 - کاهش اعتماد کارکنان نسبت به فرماندهان و مسئولین
 - ترویج و انتشار سریع اخبار و شایعات مؤثر در انگیزه کارکنان
 - ایجاد و تقویت احساس تبعیض در بین کارکنان
 - کاهش تعهد و مسئولیت‌پذیری کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

الف- نتیجه‌گیری: با جمع‌بندی و تجزیه و تحلیل داده‌ها درباره تأثیر شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان یک نیروی نظامی، استنتاج می‌شود شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان ستاد نیروی نظامی یاد شده تأثیر مثبت و منفی دارند. بعد تأثیر مثبت شبکه‌های اجتماعی مجازی در این پژوهش؛ شامل دو مؤلفه «افزایش ارتباطات و تعاملات سازمانی» و «ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی» و بعد تأثیر منفی شبکه‌های اجتماعی مجازی هم شامل دو مؤلفه؛ «تضعیف فرهنگ سازمانی» و «کاهش انگیزه خدمتی» گردیده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد شبکه‌های اجتماعی مجازی توأمان دو تأثیر مثبت و منفی بر عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی دارد. شبکه‌ای اجتماعی مجازی از یک سو با افزایش ارتباطات و تعاملات سازمانی و ارتقای آگاهی و آموزش سازمانی موجب ارتقای عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی می‌شود و از سوی دیگر این شبکه‌ها با تضعیف فرهنگ سازمانی و کاهش انگیزه خدمتی کارکنان سبب تضعیف عملکرد سازمانی یک نیروی نظامی می‌گردد. بنابراین نتایج تحقیق نشان دهنده تأثیرات مختلف شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی کارکنان ستاد نیروی نظامی مورد نظر در دو بعد مثبت و منفی به صورت همزمان است.

ب- پیشنهادها: با توجه به نتایج این تحقیق که نشان دهنده تأثیرات مثبت شبکه‌های اجتماعی مجازی بر عملکرد سازمانی نیروی نظامی مورد نظر است، پیشنهاد می‌شود؛

۱- معاونت‌های تربیت و آموزش و فاوای نیروی مربوطه نسبت به بهره‌برداری هوشمند از شبکه‌های اجتماعی مجازی موجود برنامه‌ریزی و اقدام نمایند.

۲- معاونت فاوای یک نیروی نظامی مورد نظر نسبت به ایجاد کانال‌های مختلف در شبکه‌های اجتماعی مجازی اقدام نمود.

۳- یک کارگروه مشترک در ستاد یک نیروی نظامی مورد نظر نسبت به تولید محتوای مناسب و مورد نیاز برای مخاطبان در شبکه‌های اجتماعی مجازی فعال در بین کارکنان اقدام نماید.

منابع و مراجع:

- آذری، امین (۱۳۹۷)، نقش شبکه‌های اجتماعی در عملکرد سازمانی کارکنان نیروهای مسلح، اولین کنفرانس فرصت‌ها و تهدیدهای فضای مجازی و شبکه‌های اجتماعی، کرمانشاه.

- بایرس، لوید ال، (۱۳۹۶)، مدیریت منابع انسانی (مترجمان دکتر محمدتقی ضیایی بیگدلی، نادر آریا، سید محمدرضا احمدی)، نشر کوهسار، تهران، چاپ دوم.

- بریمانی ابوالقاسم و علیزاده پاچی وحید (۱۳۹۸)، رابطه بین خلاقیت سازمانی و شادکامی با عملکرد سازمانی کارکنان اداره راه و ترابری، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال نهم شماره ۳۵، صفحات ۲۴-۱.

- اسکندری، مجتبی و محسن لو، حسن (۱۳۹۳)، بررسی میانجیگری استرس بر رابطه بین رضایت شغلی و انگیزه خدمتی فرماندهان و مدیران آموزش یکی از نیروهای مسلح، فصلنامه روانشناسی نظامی، دوره پنجم، شماره ۱۹، پاییز.

- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۹۰)، جغرافیای سیاسی فضای مجازی، تهران، انتشارات سمت.

- حامدی سنجابی، علیرضا، (۱۳۹۷)، امکان‌سنجی ارائه برنامه‌های عقیدتی سیاسی ندادجا در شبکه‌های اجتماعی مجازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دافوس آجا،

- خدایاری، کلثوم و دیگران (۱۳۹۳)، میزان و نوع استفاده از شبکه‌های اجتماعی مجازی، فصلنامه پژوهش‌های ارتباطی، شماره ۱، بهار، ۱۸۲-۱۶۸

- رحمان زاده، سیدعلی (۱۳۸۹)، کارکرد شبکه‌های اجتماعی مجازی در عصر جهانی شدن، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی، دوره ۱، شماره ۱، اسفند.

- سراقی، حجت‌الله و خورشید وند یاسر (۱۳۹۳)، فرهنگ سازمان نیروهای مسلح جمهوری

اسلامی ایران بر اساس دیدگاه میشل فوکو. *فصلنامه علوم و فنون نظامی*، دافوس آجا، سال دهم، شماره ۲۷، بهار

- سند جامع فضای مجازی ارتش جمهوری اسلامی ایران (مصوب فرمانده محترم کل آجا ۱۳۹۲)

- سید علوی، سید مسعود و نقیب السادات، سیدرضا (۱۳۹۱)، حوزه عمومی در فضای مجازی مولفه‌های شکل گرفته حوزه عمومی مجازی از دیدگاه کارشناسان علوم ارتباطات و علوم سیاسی در دانشگاه‌های ایران، *فصلنامه علوم اجتماعی*، شماره ۵۷، ۱۱۰-۱۵۸
- شعبانی، حسن (۱۳۹۸)، *کاهش آسیب‌های روانی و اجتماعی استفاده از فضای مجازی در کارکنان ارتش ج.ا.*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.

- قلی زاده، آذر و زمانی، عباس (۱۳۹۶)، مطالعه کیفی چالش‌های شبکه‌های اجتماعی تلفن همراه در زندگی کاربران، *فصلنامه رسانه*، سال ۲۸، شماره ۱، بهار.
- قدوسی، امیر (۱۳۹۶)، *تأثیر فضای مجازی بر امنیت ملی ج.ا.*، رساله دکتری دانشگاه دفاع ملی.

- کهنوند، محمد، (۱۳۹۵)، *شبکه عنکبوتی*، قم، انتشارات ذکری، چاپ اول.
- گروه مطالعاتی شماره ۴ دوره ۲۷ (۱۳۹۶)، *پیامدهای شبکه‌های اجتماعی بر سرمایه‌های انسانی آجا*، دافوس آجا.

- گروه مؤلفان (۱۳۹۷)، *فضای مجازی ویژه دانشجویان دافوس آجا*، انتشارات دافوس آجا.
- منتظر قائم، مهدی و همکاران، (۱۳۹۸)، اینترنت، سرمایه اجتماعی و گروه‌های خاموش، *فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات*، سال ششم، شماره ۳۶.
- میهن خواه، عبدالغنی (۱۳۹۴)، *ارتباط مدیریت عملکرد با اهداف استراتژیک*، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان بلوچستان.

-www.khamenei.ir

-www.irannaz.com/history-social-network.html