

اعتبار سنجی الگوی امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش^۱

^۲ سعیده زارع

^۳ رمضان جهانیان*

^۴ مهتاب سلیمی

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۵)

چکیده

این تحقیق به اعتبار سنجی الگوی امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش می پردازد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع داده‌ها آمیخته (کمی - کیفی) است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع داده‌ها آمیخته (کمی - کیفی) است. جامعه آماری در بخش کیفی (بخش مصاحبه) ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصین، و صاحب نظران آشنا به مباحث فرهنگی و دانشی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل کارشناسان و مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۹۸-۹۹ به تعداد ۵۵۱ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۲۶ نفر انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید. در روش میدانی جهت جمع آوری بخش کیفی به انجام مصاحبه با تعدادی از مدیران فرهنگی اقدام گردید و در بخش کمی نیز اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری گردید پایایی این پرسشنامه بر پایه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برآورد گردید در ارتباط با روایی شاخص‌های بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی و نیز در ادامه برای بررسی اعتبار مدل پرسشنامه‌ای طراحی شد که ابعاد مدل نهایی را با استفاده از تی تک نمونه‌ای سنجید. نتایج نشان داد که مدل از روایی اعتبار برخوردار بوده و الگوی امنیت فرهنگی در توسعه پایدار دانشی با عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل محیط زیستی، عوامل سیاسی و عوامل ملی و مذهبی، اعتبار لازم را کسب نمود.

کلمات کلیدی: اعتبارسنجی، امنیت فرهنگی - توسعه پایدار - دانش - عوامل

^۱ مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول می‌باشد.

^۲ دانش آموخته دکتری، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

^۳ دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول: ramezan.jahanian@gmail.com)

^۴ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۱- مقدمه و طرح مسأله

انسان هسته اصلی توسعه یافتگی و عامل بنیادی هرگونه پیشرفت و تحولی به شمار می آید. پژوهش ها نشان می دهد که امروزه کارکنان منبع مهم مزیت رقابتی سازمان بوده و اقدامات و سیاستهای مدیریت منابع انسانی در جهت حمایت های استراتژی سازمان را به اجرا در می آورند (۱). مدیریت نیروی انسانی به طور مستقیم و غیرمستقیم میتواند در بهبود شاخصهای اثربخشی همچون میزان جابه جایی یا ترک خدمت کارکنان، میزان غیبت کارکنان، سازگاری نقش، کیفیت خدمات، میزان حوادث، انعطاف پذیری، انطباق برای تغییر رویه های استاندارد عملیاتی در پاسخ به تغییرات محیطی، رضایتمندی شغلی افراد، انگیزش و روحیه کارکنان نقش بسیار مهمی داشته باشد (۲). سازمان عبارت است از مجموعه ای متشکل از گروهی انسان با توانایی ها و ویژگی های مختلف که در جهت رسیدن به هدف با اهداف از پیش تعیین شده، با استفاده از ابزار و لوازم موجود و قابل دسترس، در پرتو روش های خاص انجام کار، تحت سرپرستی یا هدایت یک یا چند مدیر، و با رعایت موازین و مقررات مشخص یا یکدیگر همکاری می کنند.

موضوع آموزش و نقش برنامه ریزی آموزشی در توسعه پایدار از دیر باز مورد بحث و گفتگوی فراوان بوده است. برنامه ریزی یک جریان طبیعی در جوامع بشری است، بهره مندی از برنامه ریزی در آموزش را می توان در قدیمی ترین دوران های تاریخی ملاحظه نمود. ۲۵ قرن پیش اسپار تا یک سیستم آموزشی متناسب با اهداف مشخص نظامی، اجتماعی و اقتصادی بنا نهاد. افلاطون در کتاب جمهوری طرحی به نام «مدرسه در خدمت اجتماع» را پیشنهاد کرد. امروزه، آموزش دارای رابطه ای تنگاتنگ با توسعه است و برای تعیین رابطه ی آن با نیازهای توسعه باید آموزش در دو سطح به طور همزمان عمل کند: اول) اصلاح ساختار اقتصادی و اجتماعی و محرک هایی که خارج از سیستم آموزشی وجود دارند، که به طور وسیعی تعیین کننده ساختار و میزان تقاضای کلی برای آموزش می باشد. دوم) اصلاح کارایی و کفایت سیستم های آموزشی از طریق ایجاد تغییرات متناسب در محتوای دوره ها، تغییر ساختار نظام آموزشی، ارتقای مقررات و روش های آموزش حرفه ای. بنابراین از طریق اجرای سیستم های شایسته و تعیین یک روش مناسب کلی برنامه ریزی آموزشی می توان رابطه ای مثبت بین آموزش و پژوهش با توسعه پایدار برقرار ساخت (۳).

از آنجایی که رویکردهای آموزشی در تعلق خاصی از انسان ریشه دارد، از حوزه های معرفتی بنیادی مانند: زیر ساختهای اعتقادی و دینی، روانشناسی و جامعه شناسی و فلسفه مشتق شده اند و چارچوب مناسبی در تولید معرفت های انسانی در جهت تحقق این امر به شمار می آیند. در برنامه های تعلیم و تربیت فعال، فراگیر محور اصلی آموزش قرار می گیرد و در فضای معنوی و عادلانه در اثر تعامل فرد با فرد و فرد با گروه امر یادگیری

دنبال می شود. در چنین شرایطی فراگیر کار فردی خود را با کار گروهی بسط میدهد و به رقابت سالم و سازنده می پردازد و با انگیزه های درونی یعنی همان احساس ارزشمندی از اقبال جمعی را ترکیب کرده و تجلی می بخشد و به طور طبیعی به فعالیت خود انگیزی و خود سازی می پردازد و با درک درست واقعیتها، اندیشه خویش را با عمل سازش میدهد، به وجد می آید، احساس شخصیت می کند و نشانه های اعتماد به نفس، تعادل روحی و روانی و عزم و اراده درونی در او ظاهر می شود (۴). اهمیت مدیریت منابع انسانی برای مدیران هنگامی بیشتر خود را نشان می دهد که علیرغم وجود برنامه های کلان و دقیق برای سازمان، بدلیل وقوع اشتباهات در مراحل مختلف مانند گزینش و استخدام افراد نامناسب برای مشاغل، عدم ارزیابی به موقع عملکرد، غفلت از آموزش و به روز نمودن دانش و مهارت کارکنان و نهایتاً از دست دادن نیروهای متخصص و ماهر به دلایلی چون عدم ایجاد انگیزه های لازم در آنها، از دستیابی به نتایج مورد نظر سازمان ناکام می مانند.

همانند افراد، سازمان ها نیز دارای شخصیت هایی می باشند، که این قالب شخصیتی سازمان را، فرهنگ آن سازمان می گویند (۵). وجود هویت فرهنگی، باورها، ارزش ها و هنجارهای رفتاری مشترک اعضای سازمان ها، موجب انسجام و یکپارچگی در دانش ها، تعهد درونی به سازمان و درک روشن از فلسفه وجودی و جهت گیری اقدامات و در نتیجه موفقیت سازمان ها می شود. به عبارت دیگر موفقیت چشمگیر سازمان ها در عوامل غیرملموس قدرتمند فرهنگ سازمانی، در ارزش ها و دانش های کارکنان نهفته است. در یک سازمان فرهنگ نقش های متفاوتی را ایفا می کند؛ نخست اینکه فرهنگ، تعیین کننده مرز دانش سازمان است. دوم اینکه، نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند. سوم فرهنگ باعث می شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که بسیار بیشتر از منافع شخصی اهمیت دارد (۶).

تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکانپذیر نیست یعنی تعریفی که به طور عام مورد پذیرش باشد وجود ندارد (۷). دنیسون (۲۰۰۰)، فرهنگ سازمانی را نیروی قدرتمند می داند که نحوه عمل کردن و چگونگی عملیات را تعیین می کند. او عقیده دارد فرهنگ سازمانی به ارزش های اساسی، باورها و دانشی ارجاع می شود که همچون شالوده ای محکم به نظام مدیریتی خدمت می کنند. علاوه بر آن، هم دانش ها و باورها و هم نظام مدیریتی، باعث تقویت آن اصول اولیه می گردند. این اصول ها، ارزش ها و دانش ها ماندگارند، زیرا برای اعضای سازمان، حاوی معانی و مفاهیم خاصی هستند. وی معتقد است که پیام و برداشت فرهنگ سازمانی به طور نزدیکی با استراتژی های دانش سازمان مرتبط هستند و تأثیر بسیار زیادی بر افرادی که در سازمان کار می کنند، دارند. دنیسون بیان می دارد فرهنگ به آسانی قابل رؤیت و تماس نیست؛ اما افراد سازمان به گونه ای با اهمیت، آن را به خوبی می شناسند و قانون فرهنگ از هر قانون دیگری قوی تر است. در بسیاری از سازمان ها

این مهمترین پیام و برداشت از فرهنگ است (۸). تمامی این برداشت ها و نگاه ها می توانند بر عملکرد یک سازمان تأثیرگذار باشد. تأثیر هنجارها و ارزش های یک سازمان که در درون افراد نمود پیدا می کند، بر عملکرد سازمان به خصوص حوزه های دانشی سازمان تأثیرگذار است.

فرهنگ به لحاظ نقش و تعیین کنندگی در شکل بخشی به هویت اجتماعی و توسعه پایدار مبتنی بر دانش همواره از اهمیت قابل توجهی برخوردار بوده است. اگر به عناصر تشکیل دهنده فرهنگ (باورها، ارزش ها، زبان، علم و...) بویژه فرهنگ پویا و پیشرو که نقش مؤثری در اعتلاء و برجسته سازی توسعه پایدار مبتنی بر دانش بر عهده دارد توجه کنیم به این نکته کلیدی پی می بریم که تحقق توسعه پایدار مبتنی بر دانش مستلزم نظارت و مدیریت بر عوامل تهدید کننده هویت فرهنگی است. در حوزه های مفهومی، مؤلفه های اصلی و سطح عملکرد امنیت فرهنگی، تغییرات فرهنگی حاصل از فرهنگ پذیری یا تماس جوامع با فرهنگ های گوناگون، نتایجی را به دنبال دارد که همگون سازی فرهنگی و امتزاج یا همجوشی فرهنگی و در نتیجه توسعه پایدار مبتنی بر دانش از آن جمله است.

مؤلفه های توسعه پایدار

انسان: توسعه پایدار انسان محور است و هدف نهایی توسعه تعالی انسان است لذا انسان محوری و استعداد پروری اولین، آخرین و مهم ترین هدف توسعه بخصوص توسعه پایدار است و این امر مهم نیز بدون رعایت دست کم دو دسته از عوامل عملی نیست.

الف: دسته اول عوامل طبیعی که بستر زندگی انسان را تشکیل می دهد.

ب: دسته دوم عوامل اجتماعی است. بدین معنی که طرحهای توسعه نباید به نحوی باشد که موجبات تشدید و تحکیم نابرابری های ساختاری (ملی یا بین المللی) را فراهم آورند.

آموزش: در دوران ما آموزش و پرورش به عنوان موثرترین ابزار جوامع برای ورود به چالشهای آینده مورد توافق قرار گرفته و اصولاً پذیرفته شده است که در پرتو آموزش و پرورش دنیای فردا شکل خواهد گرفت. آموزش و پرورش پایدار به مفهوم وسیع خود در دهه های آینده این توانمندی را خواهد داشت. تا به مشابه ابزاری قابل اعتماد پل مستحکمی بین کلاس درس و اجتماع و بین کلاس درس بازار بنا کند. در چشم اندز پایداری، مهم ترین سرمایه کشورها سرمایه ها انسانی است. بدیهی است که بالندگی سرمایه های عظیم در گرو آموزش خواهد بود. آموزش و پرورش پلی است که از گذشته به حال و از حال به آینده می رسد. لذا برای رسیدن به آینده های پایدار درکی عمیق تر از اهمیت این موضوع و نگاهی دوباره بر نظام آموزشی کشورها در نخستین گام ضرورت خواهد داشت.

علم: امروزه دانستن به صورت مابرابری در جهان توزیع شده است و منبع اصلی قدرت و کنترل محسوب می شود. آگاهی یافتن از دانش و فرهنگ بومی در عرصه های مختلف از جمله محیط زیست، برای موفقیت ابتکارات

مربوط به توسعه پایدار ضروری است و به ویژه باید دانست که هر تلاش برای رسیدن به پایداری بدون مشارکت فعال مردم محلی به احتمال قوی به سرانجام نخواهد رسید (۹). برخورد گزینش با دانش و اطلاعات و اعمال کنترل بر آن عملاً زمینه‌های آگاهی و مشارکت را مسدود می‌کند و از طرفی بدون مشارکت آگاهانه مردم، توسعه پایدار میسر نخواهد شد (۹).

توسعه پایدار مبتنی بر دانش از مفاهیم کلیدی زندگانی بشری بوده که در تغییر و تحولات آن، فرهنگ نقش با اهمیتی را ایفا کرده‌اند. نقش فرهنگ در توسعه دانش از اهمیت به‌سزایی برخوردار است به گونه‌ای که یکی از ارکان و پایه‌های زیربنایی توسعه دانش، نگهداری فرهنگ درست و ارزشمند گذشتگان و نیاکان است که این فرهنگ در اثرمبادی اخلاقی، اجتماعی، دینی به دست آمده‌اند (۱۰). نیشیومی (۲۰۱۳)، اظهار داشت تنوع فرهنگی بخش مهمی از جنبه توسعه دانش است. ضروری بودن وجود تنوع فرهنگی برای توسعه دانش به دو دلیل است. نخستین دلیل بقای انسان به عنوان وسیله وجود فرهنگی است. همزیستی فرهنگ‌های مختلف باعث میشود انسانها بهتر قادر به وفق دادن خود با محیط شوند. همچنین برای اینکه دانش، خلاقیت و حیات خویش را حفظ کند، وجود فرهنگهای دیگر ضروری است. دانش‌های جدید از دیگر فرهنگها متولد میشوند و منشا خلاقیت دانش دربرخورد مداوم بین فرهنگهای متفاوت قرار دارد. همچنین به منظورتحقق بخشیدن مبادلات میان دانشی به عنوان پیشنیاز تنوع فرهنگی باید وجودداشته باشد. دلیل دوم تضمین امنیت و حفاظت ازحقوق انسانی اقلیت هاست. فقدان درک متقابل میان کشورها به جنگ، درگیری وتروریسم منجرشده است. برای ایجاد صلح لازم است درک وتحمل متقابل بین فرهنگها وجود داشته باشد. اگر مردم تنوع فرهنگی را قبول وفرهنگهای دیگررا درک کنند، این امر به جلوگیری از درگیری وایجاد صلح کمک میکند. ازسوی دیگر، دریک کشور مردمی متعلق به فرهنگهایی مانند مردم بومی نژاد های اقلیت ومهاجران وجود دارد. پذیرش فرهنگهای مختلف پذیرش راه زندگی، ارزشها و دانش این مردم است. برخی از امنیت پژوهان، در تقسیم بندی ابعاد امنیت، اشاره ای به امنیت فرهنگی به عنوان یک بعد مستقل نداشته و تحت عنوان «امنیت فرهنگی و اجتماعی» از آن یاد می‌کنند. علت این امر، عدم تفکیک دقیق میان این دو حوزه است.

پیشینه تحقیق

ردیف	نویسندگان	سال پژوهش	عنوان پژوهش	مولفه‌های تحت بررسی و نتایج
۱	کلاتی دارابی و همکاران	۱۳۹۷	ارایه مدل ابعاد آموزشی و پژوهشی مراکز رشد و تأثیر آن بر توسعه پایدار دانشگاهها	بعد آموزشی بیشترین تأثیر و بعد پژوهشی مراکز رشد کمترین تأثیر را بر توسعه پایدار در دانشگاه-های آزاد اسلامی مازندران به خود اختصاص دادند

<p>بر اساس داده‌های حاصل از این پژوهش، شش مقوله اصلی و ۱۶ مقوله فرعی به‌عنوان ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی اثربخش در کتابخانه‌های عمومی مفهوم‌سازی شد. کاهش مخاطب، کاهش انگیزه کارکنان، عدم تحقق اهداف و نقش‌ها و گرایش به فضای مجازی. تنوع مخاطبان، تنوع نیازها، فرهنگی بودن، عمومی بودن خدمات و غیرانتفاعی بودن. جذب مخاطب و تعالی اجتماعی</p>	<p>طراحی الگوی فرهنگ سازمانی اثربخش در کتابخانه‌های عمومی ایران</p>	<p>۱۳۹۷</p>	<p>امیری، ضیایی، شریف مقدم، و فیاضی</p>	<p>۲</p>
<p>مراکز رشد تاثیر مثبتی بر نوآوری و آن نیز ارتباط مثبتی با توسعه فناوری و پایدار دارد</p>	<p>ارایه مدل مراکز رشد علم و فناوری و تاثیر آن بر توسعه پایدار و توسعه فناوری، با نقص میانجی رشد و نوآوری (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)</p>	<p>1396</p>	<p>تقوایی یزدی و همکاران</p>	<p>۳</p>
<p>مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری با ارایه امکاناتی نظیر تهیه مکان استقرار در مرکز، تجهیزات اداری، شبکه‌های قوی و پرسرعت رایانه-ای و امکان دستیابی به امکانات تحقیقاتی نظیر منابع علمی و کتابخانه، همچنین خدمات مشاوره-ای در زمینه کسب و کار، امور مالی، مشاوره حقوقی، مشاوره مدیریتی و بازاریابی و انواع معافیت‌ها (مالیاتی، گمرکی و...) توانسته‌اند به رشد شرکت‌ها و موفقیت آنها در عرصه تجاری-سازي تحقیقات‌شان کمک کنند.</p>	<p>نقش مراکز رشد علم و فناوری دانشگاهی در رشد شرکت‌های جدید فناورانه محور</p>	<p>۱۳۹۵</p>	<p>ثنایی پور و قرونه</p>	<p>۴</p>
<p>ایجاد شرکت‌های زایشی دانشگاهی، ۱۶ مؤلفه در بعد مدیریت و کارکنان تأثیر داشته و مؤلفه حفاظت از دارایی‌های فکری توسط مدیران مرکز رشد بالاترین بار عملی را به خود اختصاص داده است</p>	<p>شناسایی مؤلفه‌های موجود در بخش مدیریت منابع انسانی انکوباتورهای دانشگاهی و نقش آن در ایجاد شرکت‌های زایشی دانشگاه</p>	<p>۱۳۹۵</p>	<p>صالحی و حافظیان</p>	<p>۵</p>
<p>راهکارهای موثر در توسعه پایدار که در سایه آن می‌توان به افزایش بهره‌وری سازمان امیدوار شد،</p>	<p>تاثیر بهینه‌سازی منابع انسانی در توسعه پایدار سازمانی</p>	<p>۱۳۹۳</p>	<p>ملکی و همکاران</p>	<p>۶</p>

می توان به تمرکز بر آموزش حین خدمت، توسعه حرفه ای، نهادینه شدن تغییر و نوآوری، به کارگیری فناوری اطلاعات و تمرکز بر استقرار سیستم های مدیریت عملکرد اشاره کرد.				
در توسعه ادراک عدالت در کارکنان، عامل فرهنگ نقش اساسی دارد و فرهنگ سازمانی اهمیت بیشتری نسبت به فرهنگ فردی دارد	طراحی الگوی ارتباط فرهنگ سازمانی و فرهنگ فردی با ادراک عدالت کارکنان (مطالعه موردی: بانکهای دولتی)	۱۳۸۹	عادل و علی پوردرویشی	۷
شرکت کنندگان آموزش داده شده با بازی مبتنی بر آواتار، درک فرهنگ فرهنگ افغانستان را به طور قابل توجهی بهبود بخشیده اند. با این حال، وارونگی نقش باعث بهبود عملکرد نمی شود.	طراحی و ارزیابی سیستم آموزش فرهنگی مبتنی بر آواتار	۲۰۱۸	دونالد، آنه، استفان، بنتون، دانیل، کریستین	
دانشگاهها و مراکز رشد تأثیر بسزایی در کارآفرینی دانشجویان و راهاندازی شرکت های دانش بنیان دارند	دانشگاهها و مراکز رشد	۲۰۱۴	ون کن	
چارچوب فاکتورهای پایداری می تواند با ساختارهای بین المللی بر موقعیت های منطقه ای و محلی سازگاری داشته باشد و هنگامی که شرکت ها شکل یافته اند بر اساس مؤلفه های توسعه پایدار مانند آموزش، علم و فناوری، امنیت، مشارکت تحت تأثیر مؤلفه های پارک های صنعتی (اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و غیره) قرار داشته و ارتباط مستقیم بین آنها وجود دارد.	تحلیل مؤلفه های ارزیابی ارتباط پارک های صنعتی با توسعه پایدار	۲۰۱۳	رویز و همکاران	

همچنان که فرهنگ بر دانش افراد تأثیر میگذارد و با ایجاد دانش؛ کار، سازمان و مدیریت پیامدهای مطلوبی از جمله اثربخشی، کارایی و پیشرفت و توسعه شغلی ایجاد می نماید، توسعه امنیت فرهنگی پایدار نیز در سازمان به همین منوال اثرگذار است و دانش، انگیزه و اهتمام کارکنان را تحت الشعاع قرار دهد. از این رو توسعه امنیت فرهنگی پایدار میتواند در ارزیابی توفیق مدیران دخیل باشند. از این رو بررسی و تقویت توسعه امنیت فرهنگی پایدار در سازمان های آموزشی این ضرورت را ایجاد می کند که راه و روش ایجاد امنیت در دستور کار مدیران سازمان های آموزشی قرار گیرد و با توصیفی از وضع موجود فرهنگ و اشکالات برای پیدا شدن راهکارها، تبیین و در اولویت کاری قرار گیرد. اهمیت پرداختن به امنیت پایدار در ابعاد مختلف دانش امری ضروری برای

جامعه پژوهشی است. بیان دیدگاهها به صورت منظم و برنامه ریزی شده در قالب همایش ها در سطوح سازمانها و نهادها و محیط های دانشگاهی و ملی نشان از عزم راسخ مدیران کشور برای رسیدن به آن نقطه مطلوب دارد (۱۱). به منظور تأکید بر نقش فرهنگ و اثرگذاری مثبت و مؤثر آن بر توسعه پایدار مبتنی بر دانش و بهره گیری از ظرفیتهای فرهنگی در فرایند توسعه دانش و همچنین جلوگیری از اثرات منفی توسعه بر فرهنگ جوامع، تدوین سیاستگذاری فرهنگی در فرایند توسعه پایدار دانش الزامی است و همچنین بدلیل تکراری نبودن موضوع پژوهش و انجام نشدن پژوهش های پیرامون این موضوع وجدید بودن موضوع و همچنین منبعی اطلاعاتی برای پژوهشهایی که در آینده در رابطه با موضوع فرهنگ و امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش صورت خواهد گرفت به شمار خواهد رفت، از اهمیت برخوردار است.

سوالات پژوهش

سوال اصلی:

طراحی الگوی امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟

سوالات جزئی:

- ابعاد و مؤلفه های امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش کدامند؟
- وضعیت موجود امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟
- وضعیت مطلوب امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟
- رتبه بندی مؤلفه های امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟
- الگوی مناسب امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش کدام است؟
- درجه تناسب الگو امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟

۲-روش تحقیق

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری دادهها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع دادهها آمیخته (کمی - کیفی) است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری دادهها توصیفی - پیمایشی و از نظر نوع دادهها آمیخته (کمی - کیفی) است.

در این پژوهش پنج متغیر مورد مطالعه قرار گرفتند که عبارتند از: عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل محیط زیستی، عوامل سیاسی و عوامل ملی و مذهبی. جامعه آماری در بخش کیفی (بخش مصاحبه) ۱۵ نفر از خبرگان و متخصصین، و صاحب نظران آشنا به مباحث فرهنگی و دانشی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بودند که با روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری در بخش کمی شامل

کارشناسان و مدیران وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۹۹-۹۸ به تعداد ۵۵۱ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۲۶ نفر انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردید. در روش میدانی جهت جمع آوری بخش کیفی به انجام مصاحبه با تعدادی از مدیران فرهنگی اقدام گردید و در بخش کمی نیز اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع آوری گردید. پایایی این پرسشنامه بر پایه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برآورد گردید. در ارتباط با روایی شاخص‌های بدست آمده از تحلیل عاملی تاییدی و نیز در ادامه برای بررسی اعتبار مدل، پرسشنامه‌ای طراحی شد که ابعاد مدل نهایی را با استفاده از تی تک نمونه‌ای سنجید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی از روش نظریه پردازی داده بنیاد و همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. بررسی متغیرهای جمعیت شناختی از آمار توصیفی و جهت پاسخ به سوالات پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنف، آزمون تحلیل عاملی اکتشافی جهت بررسی شناسایی مولفه‌ها در پرسشنامه اول و نیز از تحلیل عاملی تاییدی جهت مناسب بودن شاخص‌ها و گویه‌ها، آزمون تی تک نمونه‌ای جهت بررسی تاثیر عوامل شش گانه بدست آمده، آزمون تی زوجی جهت بررسی وضعیت موجود و مطلوب، از آزمون فریدمن جهت رتبه بندی و نیز از آزمون تی تک نمونه‌ای جهت بررسی تناسب مدل نهایی با استفاده از نرم افزار **spss** و **LISREL** استفاده شد.

۳- یافته‌های پژوهش

۱- ابعاد و مؤلفه‌های امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش کدامند؟

در این تحقیق، به منظور جمع آوری داده‌های کیفی ابتدا با ۱۵ نفر از مدیران فرهنگی مصاحبه عمیق از روش رودررو و حضور در محل انجام شد. هدف از این بخش شناسایی و استخراج شاخص‌ها در مصاحبه بود. در این تحقیق از روش گراند تئوری استفاده شد. همچنین شاخص‌های بدست آمده از پیشینه تحقیق نیز به صورت مجزا استحصای شده که در یک قالب و تحت عنوان پرسشنامه به پاسخ دهندگان ارائه شد.

تحلیل عاملی اکتشافی

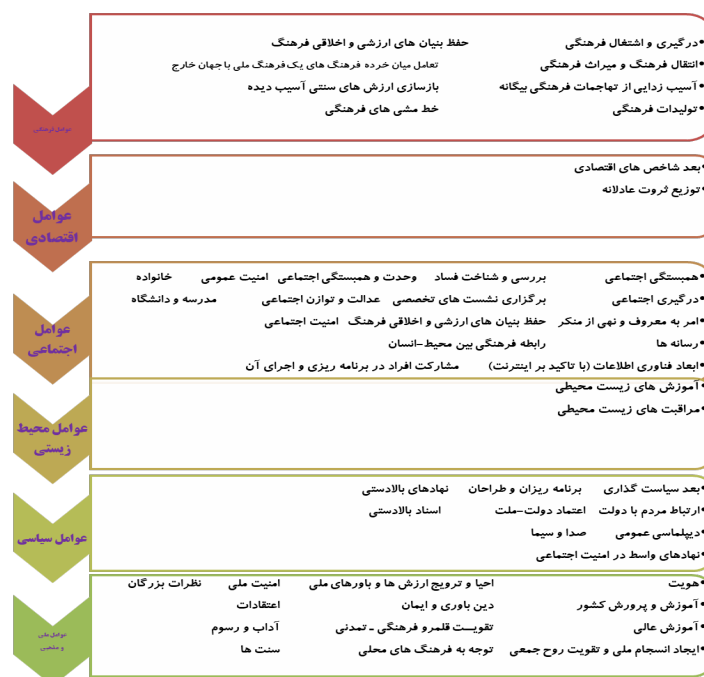
جدول ۱ آزمون KMO و بارتلت

کیسر-میر		۷۵.۸
بارتلت	کا اسکوار	E4۳۷۴1.
	درجه آزادی	۴۹3
	سطح معناداری	.000

بر اساس نتیجه آزمون ها که در جدول ۱ آمده، نتیجه آزمون KMO که مقدار آن برابر با 0.875 می باشد نشان دهنده این است که داده های مربوط، قابل تقلیل به تعدادی عامل های زیربنایی و بنیادی می باشد. همچنین نتیجه آزمون بارلت 1.374E4 که در سطح خطای 0.10 معنی دار است، نشان می دهد که ماتریس همبستگی بین گویه ها، ماتریس واحد و همانی نمی باشد. یعنی از یک طرف بین گویه های داخل هر عامل بستگی بالایی وجود دارد و از طرف دیگر بین گویه های یک عامل با گویه های دیگر هیچ گونه همبستگی مشاهده نمی شود. لذا می توان اینطور نتیجه گیری نمود که ارتباط معنی داری بین گویه های این متغیر وجود دارد و امکان کشف ساختار جدید از داده ها امکان پذیر می باشد. به طور کلی به تعداد تمام متغیرهایی که در سازه تحقیق داریم؛ می توان عامل استخراج کرد. بر اساس معیار کیزر تنها عامل هایی که مقدار ویژه آنها بیشتر از یک است به عنوان عامل های معنی دار در نظر گرفته می شوند و بقیه کنار گذاشته می شوند. همانطور نتایج بدست آمد مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده (مقدار ویژه) برای ۶ عامل بالاتر از یک است در نتیجه در این پژوهش ۶ عامل اصلی وجود دارد. در مجموع تمامی ۶ عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک توانسته اند 89.672 از واریانس ۵۰ گویه مربوط به پرسشنامه را تبیین کنند.

برای تفسیر عامل ها باید مشخص شود که کدامیک از بارهای عاملی باید به عنوان مقادیر معنی دار لحاظ گردند. نتایج نشان می دهد بارهای عاملی ۵۰ گویه در نظر گرفته شده بالاتر از ۰.۵ است که نشان دهنده معنی دار بودن همه گویه هاست. همچنین با توجه به ماتریس چرخش یافته دسته بندی بر اساس ۵۰ زیر شاخص و 6 عامل به دست آمد. حال با توجه به ماهیت این ۵۰ سوال که در قالب ۶ عامل دسته بندی شده اند، این ۶ شاخص را نامگذاری می کنیم که شامل عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل محیط زیستی، عوامل سیاسی، عوامل ملی و مذهبی است.

شکل ۱ مدل اولیه برخواسته از تحلیل عاملی اکتشافی



۲- وضعیت موجود امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟

جدول ۲ آزمون تی						
میزان تست = ۳						
	میزان آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین خطا	سطح ۹۵٪ اطمینان	
					سطح پایین	سطح بالا
عوامل فرهنگی	3.900	225	۹.00	1.29204	1.1788	1.4053
عوامل اقتصادی	5.648	225	.000	1.95575	1.9173	1.9943
عوامل اجتماعی	5.085	225	.000	1.93805	1.8929	1.9832
عوامل محیط زیستی	3.610	225	۷.00	1.68142	1.5562	1.8066
عوامل سیاسی	3.851	225	.006	1.60177	1.4687	1.7348
عوامل ملی و مذهبی	5.798	225	.008	1.51327	1.3961	1.6304

در جدول ۲ مقدار sig، صفر می‌باشد. با توجه به مقدار $\alpha = .05$ اینطور نتیجه می‌شود که $\text{sig} < \alpha$ بوده و بدین ترتیب H_0 رده شده و H_1 پذیرفته خواهد شد بنابراین نتیجه می‌گیریم که کلیه شاخص‌ها تاثیر مثبت دارند. همچنین میانگین خطاها مثبت است و وضعیت موجود این عوامل مثبت است.

۳- وضعیت مطلوب امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟

در ارتباط با پاسخ به سوال سوم تحقیق، از آزمون t همبسته استفاده می‌نماییم. جهت انجام این آزمون از آزمون T زوجی (وابسته) استفاده می‌گردد.

جدول ۳ جدول آمار تی همبسته

میانگین خطای استاندارد	انحراف استاندارد	تعداد سوالات	میانگین	وضعیت موجود	زوج 1
.10773	1.06107	226	2.3505	وضعیت موجود	
.08823	.86900	226	4.0722	وضعیت مطلوب	

جدول ۴ جدول آزمون تی همبسته

سطح معنادار ی زوج	سطح معنادار ی	میزان تی	تفاوت زوجی		میانگین	وضعیت	زوج 1
			۹۵٪ سطح اطمینان بالا	خطای استاندارد			
.000	225	-	-	.1278	1.2599	وضعیت موجود	
		14.017	1.45617	1.96447	1.72314	وضعیت مطلوب	

داده های جدول ۴ نشان می دهد که با استفاده از آزمون T زوجی (وابسته) در سطح خطای ۵٪ به مقایسه بین وضعیت موجود و مطلوب پرداخته شده است. از آنجا که $p\text{-value} > .05$ است، لذا فرض صفر رد می شود و به بیانی دیگر می توان نتیجه گرفت که با اطمینان ۹۵٪ فرض جانشین تحقیق پذیرفته می شود. به عبارتی دیگر با اطمینان ۹۵ درصد بین وضع موجود و مطلوب شکاف معناداری وجود دارد.

۴- رتبه بندی مولفه های امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟
در این مرحله از آزمون فریدمن استفاده می کنیم.

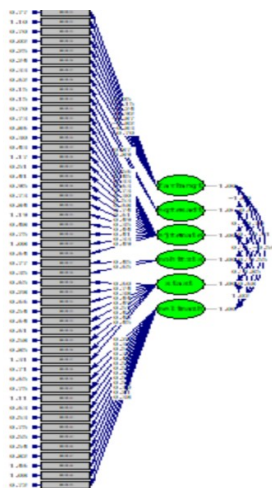
جدول ۵ آزمون فریدمن

سطح معناداری	درجه آزادی	کای دو	تعداد	آزمون فریدمن
.۰/۰۰۰	49	6.941E3	226	

مقدار Sig، بدست آمده که برابر ۰/۰۰ است و از ۰/۰۵ کمتر است فرض صفر آماری در سطح معناداری 95 درصد مردود و فرض یک پذیرفته می شود. با این وصف، اولویت ها و رتبه های زیر شاخص ها مورد تأیید قرار می گیرد. بیشترین اهمیت را سوالات ۵، ۸ و ۱۲ یعنی بعد سیاست گذاری، آموزش و پرورش کشور و احیا و ترویج ارزش ها و باورهای ملی برخوردارند.

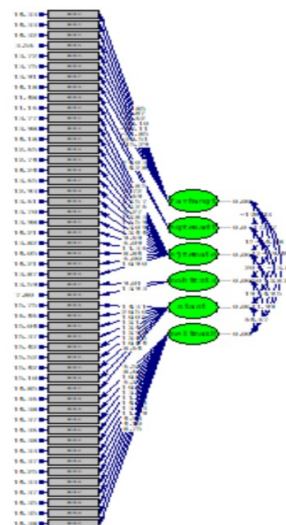
۵- الگوی مناسب امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش کدام است؟

با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی توانستیم دسته بندی از عوامل اصلی و ابعاد به دست آوریم. ۵۰ سوال پرسشنامه و گویه های تحقیق در میان این ۶ عامل توزیع شده اند. مدل از چهار قسمت تشکیل شده است. فلسفه و اهداف شامل ۱. ایجاد بستر مناسب امنیت در زمینه های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، کالبدی و زیرساختی ۲. تکمیل و توسعه زیرساخت فرهنگی ۳. داشتن برنامه ریزی مناسب و نظام مند برای مقابله با مشکلات احتمالی ۴. تقویت جایگاه آموزش و پرورش و آموزش عالی ۵. ارزیابی عملکرد و توسعه عملکرد. مبانی نظری شامل ۱. عوامل سیاسی ۲. عوامل اقتصادی ۳. عوامل اجتماعی ۴. عوامل فرهنگی ۵. عوامل ملی مذهبی ۶. عوامل زیست محیطی. نظام اجرایی شامل ۱. تشکیل کمیته اجرایی ۲. تعیین راهبردها برای وضعیت مطلوب ۳. تهیه بسته های آموزشی ۴. اجرای کارگاه ها ۵. برنامه ریزی ۶. ارزیابی مراحل اجرا. نظام ارزیابی شامل ۱. کمیته تخصصی ارزشیابی ۲. تدوین معیارها و شاخص ها ۳. بررسی عملکرد ۴. مقایسه عملکرد با شاخص ها



شکل ۲: خروجی در حالت تخمین استاندارد

Chi-Square=101.60, df=51, P-value=0.00003, RMSEA=0.066



Chi-Square=101.60, df=51, P-value=0.00003, RMSEA=0.066

شکل ۳: خروجی در حالت ضرایب معناداری

X2/df	RMSEA	GFI	CFI	NNFI	NFI
1.99	0.066	0.91	0.93	0.93	0.92
۳ >	۰/۰۸ >	۰/۹ <	۰/۹ <	۰/۹ <	۰/۹ <

جدول ۶: شاخص های برازندگی مدل مفهومی پژوهش

۶-درجه تناسب الگو امنیت فرهنگی در توسعه پایدار مبتنی بر دانش چگونه است؟

در ارتباط با این سوال از پرسشنامه ۲۱ سوالی تناسب از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد که نتایج آن به صورت ذیل است:

جدول ۷ آزمون تی						
میزان تست = ۳						
	میزان آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین خطا	سطح ۹۵٪ اطمینان	
					سطح بالا	سطح پایین
سوال ۱	22.600	225	.000	1.29204	1.1788	1.4053
سوال ۲	100.648	225	.000	1.95575	1.9173	1.9943
سوال ۳	85.085	225	.000	1.93805	1.8929	1.9832
سوال ۴	26.610	225	.000	1.68142	1.5562	1.8066
سوال ۵	23.851	225	.000	1.60177	1.4687	1.7348
سوال ۶	25.598	225	.000	1.51327	1.3961	1.6304

سوال ۷	22.528	225	.000	1.59292	1.4528	1.7330
سوال ۸	24.585	225	.000	1.63717	1.5052	1.7691
سوال ۹	23.192	225	.000	1.62832	1.4892	1.7674
سوال ۱۰	19.534	225	.000	1.22124	1.0974	1.3451
سوال ۱۱	21.581	225	.000	1.29204	1.1734	1.4107
سوال ۱۲	24.422	225	.000	1.28319	1.1791	1.3873
سوال ۱۳	22.229	225	.000	1.31858	1.2011	1.4361
سوال ۱۴	21.709	225	.000	1.44248	1.3108	1.5741
سوال ۱۵	22.339	225	.000	1.46018	1.3307	1.5897

سوال ۱۶	24.209	225	.000	1.61947	1.4869	1.7520
سوال ۱۷	20.097	225	.000	1.42478	1.2843	1.5652
سوال ۱۸	55.312	225	.000	1.91150	1.8430	1.9800
سوال ۱۹	18.966	225	.000	.79646	.7133	.8797
سوال ۲۰	21.709	225	.000	1.44248	1.3108	1.5741
سوال 21	21.213	225	.000	1.44890	1.22086	1.22351

در آزمون تحلیل عاملی تاییدی، اولاً خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته برای آزمون فرضیات هستند (نسبت χ^2 به df زیر ۳ می باشد بنابراین مقدار χ^2 مقدار مناسب و پایینی است. میزان $RMSEA = 0/066$ نیز نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری است. به عبارت دیگر داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی تحقیق برخواسته از تحلیل عاملی اکتشافی است. مقدار CFI، NNFI و NFI بترتیب برابر با ۰/۹۳، ۰/۹۳ و ۰/۹۲ می باشد که نشان دهنده برازش مناسب مدل می باشد.

۴- بحث و نتیجه گیری

اهمیت فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر حیات و عملکرد سازمان بر کسی پوشیده نیست. این رهگذر سازمان های پویا و زنده جهانی به موقعیت های بی نظیری دست یافته اند. در کشور ما با وجود فرهنگ کهن و مواریت تاریخی به این موضوع اهمیت کافی داده نشده و مطالعات لازم در این زمینه صورت نگرفته است. مدیران و رهبران سازمان وظیفه دارند در جهت ایجاد ارزش های فرهنگی مؤثر که متعهدانه از سوی اعضا دنبال شود، کوشش کنند. بنابراین مدیران تنها از فرهنگ پیروی نمی کنند، بلکه یکی از نقش های مؤثر آنان وضع ارزش های فرهنگی مناسب است که با توجه به اهمیت نحوه رویارویی با تغییرات محیط از تنش های بسیار مهم آنان محسوب می شود. وجود فرهنگ سازمانی منعطف که تغییرات را به خوبی مورد حمایت قرار دهد و همواره سازمان را در حالت رقابت موفق نگه دارد، برای کاویدن، فهمیدن و خلق دانایی مورد نیاز سازمان و اشاعه آن در میان کارکنان ضروری به نظر می رسد. زیرا فرهنگ سازمانی هویت و اشاعه آن در میان کارکنان ضروری به نظر می رسد و فرهنگ سازمانی، هویت و شخصیت هر انسان است و افراد ناخودآگاه مطابق آن عمل می کنند. فرهنگ سازمانی ایستا و غیر منعطف می تواند اشتباهات جبران ناپذیری را موجب شوند. همچنان که بی توجهی به دانش جدید می تواند سازمان ها را از مزیت رقابتی محروم کند.

در این تحقیق، به منظور جمع آوری داده های کیفی ابتدا با ۱۵ نفر از مدیران فرهنگی مصاحبه عمیق از روش رودررو و حضور در محل انجام شد. هدف از این بخش شناسایی و استخراج شاخص ها در مصاحبه بود. در این تحقیق از روش گراند تئوری استفاده شد. پس از کدگذاری ها و نیز بررسی پیشینه پژوهش، ۵۰ شاخص به عنوان گویه پرسشنامه مشخص شد. سپس از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که با انجام تحلیل عاملی اکتشافی، نرم افزار ۵۰ شاخص را در قالب ۶ عامل توزیع نمود و همچنین همه این ۵۰ شاخص برای حضور در مدل مفهومی تحقیق تایید شد. سپس این ۶ عامل بر اساس ماهیت این گویه ها نام گذاری گردید که شامل عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، عوامل محیط زیستی، عوامل سیاسی، عوامل ملی و مذهبی است.

پس از مشخص شدن شش عامل، برای بررسی وضعیت از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد. بررسی ها نشان داد این ۶ عامل اولاً در ایجاد امنیت فرهنگی در توسعه پایدار تأثیر گذارند و ثانیاً نتایج نشان داد در این آزمون میانگین خطاها مثبت است و وضعیت موجود این عوامل مثبت است.

با استفاده از آزمون T زوجی (وابسته) به مقایسه بین وضعیت موجود و مطلوب پرداخته شده است. بررسی ها نشان داد بین وضع موجود و مطلوب شکاف معناداری وجود دارد. و در راستای وضعیت مطلوب فرهنگی شایسته است تا اقدامات مقتضی صورت پذیرد. سپس از آزمون فریدمن استفاده شد. بیشترین اهمیت در سوالات ۵، ۸ و ۱۲ یعنی بعد سیاست گذاری، آموزش و پرورش کشور و احیا و ترویج ارزش ها و باورهای ملی برخوردارند. سپس با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی توانستیم دسته بندی از عوامل اصلی و ابعاد به دست آوریم که این دسته بندی در فصل گذشته ارائه شده است. در این شکل ۶ عامل اصلی وجود دارد که ۵۰ سوال پرسشنامه که گویه های تحقیق هستند در میان این ۶ عامل توزیع شده اند.

یافته‌های تحقیق نشان داد چارچوب فاکتورهای پایداری می‌تواند با ساختارهای بین‌المللی بر موقعیت‌های منطقه‌ای و محلی سازگاری داشته باشد و هنگامی که شرکت‌ها شکل یافته‌اند بر اساس مؤلفه‌های توسعه پایدار مانند آموزش، علم و فناوری، امنیت، مشارکت تحت تأثیر مؤلفه‌های پارک‌های صنعتی (اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و غیره) قرار داشته و ارتباط مستقیم بین آن‌ها وجود دارد. بر اساس تدوین پرسشنامه ۲۱ سوالی در ارتباط با مدل تحقیق از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد که میزان آماره تی نشان از تایید هر یک از این ۲۱ گویه و نیز تناسب مدل است. بر اساس ادبیات تحقیق برخورداری از امنیت فرهنگی باعث داشتن احساس آرامش و تعادل روحی و روانی و کاستن از استرس‌های ناشی از احتمال خطر را برای افراد می‌دهد. افراد با داشتن امنیت فرهنگی میتوانند از تمام امکانات موجود به نحو احسن استفاده کنند و راه تعالی خود و پیشبرد جامع به سمت خودشکوفایی و درجات عالی را پشت سر بگذارند. در جامعه ایران با قدمت تاریخی بالا وقتی امنیت در جای جای کشور فراهم باشد در بهای کشور به توسعه پایدار بازمی‌گردد که خود باعث توسعه پایدار کشور در تمام زمینه‌ها از جمله توسعه فرهنگی می‌شود.

منابع

- 1-Hajian Ahmadreza , Mahmood Shaykh al-Islami ,Homai Reza, Mohammadi Somaye , Khairabadi Gholamreza (1391). The relationship between role transparency and job adjustment, Journal of Behavioral Science Research, Year 10 Issue 6.
- 2-Eyvazzade Esmaeil, Moeinan Davood (1389). The effect of human resource management on improving the effectiveness of the staff of Islamic Azad University, East Tehran Branch, Quarterly Journal of Research in Curriculum Planning, First Period, Issue 27.
- 3-Kalai Darabi Reza, Taghvai Yazdi Maryam (1397). Presenting a model of educational and research dimensions of growth centers and its effect on sustainable development of universities, Quarterly Journal of Educational Planning Studies, Seventh Period, Issue 14.
- 4-Akhavan Samira, Vahdatnezhad Hamed, Havangi Ramezan (1394). Social network clustering algorithm based on mean matrices, 3rd International Conference on Applied Research in Computer Engineering and Technology.
- 5-Ghadami Mohsen, Aftab Azari Mitra (1389). Presenting a model of cultural development management in line with the vision document 1404, Cultural Management Quarterly, Fourth Period, Issue 7.p 123 – 139.
- 6-Arabi Seyed Mohammad, Daneshparvar Mitra (1386). Patterns of flexibility in human resource management, Quarterly Journal of Improvement and Transformation Management Studies, eighteenth Period, Issue 55.p 1 – 21.
- 7-Sharifzade Fatah, Adabi Firozjai Ali (1387). The effect of monitoring and inspection on establishing and strengthening a culture of accountability, Quarterly Journal of Improvement and Transformation Management Studies, nineteenth Period, Issue 58.p 127– 142.
- 8-Iranzade Soleyman, Mahmodi Mohsen (1389). Understanding organizational culture based on Denison model (Case study: Poly Nar Company), Journal beyond management, Fourth Period, Issue 15.p 53– 75.

9-Salehi Amiri Seyed Reza, Afshari Naderi Afsar(1390). Theoretical and strategic foundations of social and cultural security promotion management in Tehran, Strategy Magazine, Issue 59.

10-Khosravi Morteza (1394). Security in the Quran; An explanatory interpretive approach, First Edition, National Defense University Press.

11-Aghai Mohammad Ali, Nazami Ardekani Mehdi (1391). Auditor's expertise in the industry and management of optional accruals, Journal of Auditing Knowledge, twelfth Period, Issue 46.p 4– 17.