

مدیریت آسیب و کارآمدی دفاعی در نیروهای مسلح

حسین عساریان نژاد^۱

محمد حسین صنیعی^۲

□ چکیده

نیروی مسلح هر کشوری به عنوان رکن اصلی قدرت نظامی و مؤلفه مهم در تأمین امنیت و منافع ملی به دلیل حساسیت‌ها و ویژگی‌های خود در ابعاد مختلف، با آسیب‌ها و تهدیداتی مواجه است که نیازمند «مدیریت آسیب» است. زیرا چنانچه این آسیب‌ها به موقع شناسایی و درمان نشود، به تدریج تمام مجموعه را تحت تأثیر قرار داده و در نتیجه کشور را در بهره‌مندی از مهم‌ترین مؤلفه قدرت ملی یعنی قدرت نظامی، با مشکل مواجه خواهد نمود. بنابراین تدوین الگویی برای ساماندهی و مدیریت آسیب‌ها می‌تواند رافع آثار و تبعات منفی آن باشد.

هریک از مؤلفه‌های ایجاد توانایی نظامی در نیروی مسلح اعم از نیروی انسانی، روحیه، وفاداری و اطاعت‌پذیری، انضباط، آموزش، ارتباطات، تجهیزات، فرماندهی، کارآمدی، آماد و پشتیبانی فعال، قدرت حفظ و تولید اطلاعات، ساختار و تشکیلات و ... دارای نقاط قوت و درعین حال با ضعف‌ها و کمبودهایی مواجه است که مأموریت‌های اساسی حاکم بر یک نیروی مسلح ایجاد می‌کند تا کارکردهای آسیب‌زای آن را مورد بررسی قرار داده و با تطابق آن با قدرت عملیات و مدیریت دفاعی مورد انتظار از آن، فرضیه خود را به آزمون بگذارد و به این سؤال پاسخ دهد که چه رابطه‌ای بین مدیریت آسیب در نیروهای مسلح و کارآمدی دفاعی وجود دارد؟ این مقاله تلاش دارد تا در قالب روش‌های علمی و بررسی‌های محیطی و نیز روش هم‌خواهی-زمینه‌ای، نتایج مورد انتظار را دنبال نماید.

□ کلیدواژه

نیروی نظامی، نقاط قوت، ضعف، فرصت، تهدید، آسیب، آسیب‌پذیری، مدیریت

۱. استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه عالی دفاع ملی

۲. استادیار و عضو هیأت علمی دانشکده علوم و فنون فارابی

□ مقدمه

فلسفه وجودی نیروی مسلح همان چیزی است که حضرت علی (علیه السلام) در فرمان معروف خود به مالک اشتر فرموده است. «**فالجند باذن الله حصون الرعيه** و...» [نهج البلاغه نامه ۵۳] نیروی مسلح حصار ملت و کشورند. حصار نقش ایجاد امنیت برای مردم را ایفا می‌کند. وقتی یک ارتش و سازمان مسلح این مسئولیت را برای خود اساسی‌ترین محور تصمیم و سازندگی بداند آن گاه مأموریت و مسئولیت آن مشخص خواهد شد تا جایی که فرماندهی معظم کل قوا فرموده‌اند:

«هیچ ملتی نمی‌تواند انتظار داشته باشد که در حالی که ضعیف و ناتوان است و قادر به دفاع از خودش نیست، دیگران به او چشم طمع نوزند و نخواهند از او سوءاستفاده کنند، باید قدرتمند شد.» «یک ملت اگر بخواهد سرافراز بماند، باید قدرتمند باشد. این قدرت در شکل نظامی آن به وسیله نیروی مسلح انجام می‌گیرد. نیروی مسلح هر کشوری مظهر تولید قدرت و نمایش آن می‌باشد، لذا در صورت فقدان نیروی مسلح قوی و کار آمد، احساس امنیت در آن کشور نیز رخت بر خواهد بست. اگر نیروی مسلح به عنوان سازه تولید امنیت، به دلایل مختلفی، خود دچار ناامنی و ضعف شود امکان تحقق امنیت با مشکل جدی مواجه می‌گردد. (عصرایان‌نژاد، ۱۳۸۰: ۱۷)

در شرایط فعلی و دگرگونی‌های به وجود آمده در نظام‌های سیاسی بین‌المللی و تلاش آمریکا در راستای تک قطبی کردن جهان و تثبیت خود به عنوان تنها ابر قدرت جهان در نظم نوین جهانی، طبعاً برنامه‌های متعددی برای براندازی نظام‌های مستقل و معارض خود تدارک دیده است و اینجاست که نیروی مسلح به عنوان اصلی‌ترین رکن حفظ استقلال و تمامیت ارضی هر کشوری، موقعیت حساس و خطیری پیدا می‌نماید بنابراین شناسایی نقاط آسیب‌پذیر چنین رکنی و مدیریت آن اجتناب ناپذیر بوده و از ضروریات حیاتی به شمار می‌آید.

□ بیان مسئله

هر نیروی مسلحی همانند سایر ساختارها، دارای ضعف و آسیب‌پذیری‌هایی است که نیازمند درمان و سالم سازی است چرا که در بسیاری از موارد این ضعف‌ها

و آسیب‌پذیری‌ها جنبه‌های مختلفی به خود می‌گیرد و در نهایت باعث ناکارآمدی و آفت توان‌آفندی و پدافندی آن می‌شود.

ایمنی در ساختار هر نیروی مسلحی (به عنوان یک واحد و ساخت کاملاً دفاعی و بخشی از ساختار انسجام بخش قدرت در هر نظام و حکومتی)، از ضروریات حیات، بقاء و دوام آن محسوب می‌شود که تأمین و تضمین آن به متغیرهای متفاوتی در حوزه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و شناخت دقیق و واقع‌بینانه از ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌ها و چالش‌های فراروی این ساختار بستگی دارد.

برای اینکه ساختار نیروی مسلح از هرگونه ضعف و آسیب‌پذیری به دور باشد و بتواند با قدرت، سرعت و حجم واکنش، بیشترین امکان موفقیت و رسیدن به هدف را بدست آورد و حداکثر ضریب اصول وفاداری به آرمان‌های ملی کشور خود را داشته باشد، لازم است با حساسیت ضعف‌ها و آسیب‌هایی که در این سامانه ظهور می‌یابند به نحو شایسته و حساب شده‌ای شناسایی و مدیریت شود. از آنجا که این تنگنا و مشکل نهادین در قالب آسیب ظهور کرده و معمولاً به درستی مورد توجه واقع نمی‌شود و انباشت ضعف‌ها و آسیب‌ها در درون سامانه نظامی منجر به کاهش سطوح مختلف مؤلفه‌های قدرت نظامی از قبیل روحیه، منزلت، وفاداری، ارتباطات، تجهیزات، امکانات، ... و نهایتاً اختلال و افت کارآمدی بازوی دفاعی کشور می‌گردد، بنابراین «مدیریت آسیب» و حفظ سلامت و اقتدار نیروی مسلح و پیشگیری از تسری «حوزه آسیب»، به «تهدید»، در شرایط متحول و پیچیده محیطی، بسیار ضروری بوده، براین اساس عنوان این مقاله «مدیریت آسیب در نیروهای مسلح» در نظر گرفته شده است.

□ اهمیت و ضرورت تحقیق

بیشرفت علوم و فناوری در همه عرصه‌های زندگی بشر به سرعت در حال تکوین است، به‌گونه‌ای که این مهم همه امور اجتماعی را در بر گرفته است. بی‌شک در چنین فضا و شرایطی امر تحقیق و پژوهش که لازمه هر نوع فعالیتی از جمله مورد دفاعی و نظامی است، اجتناب‌ناپذیر می‌باشد.

در سال‌های اخیر، در بسیاری از محافل علمی و مراکز پژوهشی و دانشگاهی جهان، بحث بر سر اهمیت تدوین راهبرد (استراتژی) کلان در حوزه‌های اقتصادی،

اجتماعی، سیاسی، نظامی - دفاعی و... است. در همین راستا دستگاه‌های متولی و مسئول، فعالیت خود را از حالت تجربی و سنتی به حالت علمی و کلاسیک در آورده تا از این طریق بتوانند آسیب‌های نیروی مسلح خود را شناسایی و مدیریت نمایند، بنا براین مهم‌ترین کارکرد این مقاله، ارائه رویکرد مناسب مدیریت آسیب، در راستای حفظ سلامت و اقتدار نیروی مسلح و پیشگیری از تأثیر پذیری حوزه‌های آسیب از تهدیدات نظام و برون مرزی است.

تحقیق پیرامون موضوع انتخابی، اثر بخشی فعالیت‌های نظامی را بر امور دفاعی نشان داده و بیانگر این خواهد بود که سرمایه‌گذاری در این خصوص باعث افزایش ضریب توانمندی سیاست‌های دفاعی شده و اقتدار کشور را در راستای بهره‌مندی از نیروی مسلح قوی، منسجم و کارآمد و قابل اتکا، افزایش خواهد داد.

۱ پیشنهاد تحقیق

به رغم این که محققان و دانشمندان بسیاری در ارتباط با آسیب‌های اجتماعی و راه‌های مقابله و مدیریت آن تحقیقات گسترده‌ای انجام داده‌اند و لیکن در خصوص موضوع تحقیق این مقاله با توجه به اینکه حوزه بررسی آن اصولاً محدود و در حیطه وظایف خاص نظامی است، تحقیق مدونی وجود ندارد.

تعدادی از فصلنامه‌ها، ماهنامه‌ها و مقالاتی در ارتباط با موضوع مقاله و امکان بهره برداری در آن مورد بررسی قرار گرفت و علیرغم وجود مباحثی در قالب افول سازمانی، رفتارهای انحرافی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، آسیب‌های راهبردها امنیتی، انحرافات و کجروی در نیروهای مسلح و ... در دانشگاه‌های نیروهای مسلح کشور در یک جمع بندی کلی می‌توان گفت که در خصوص موضوع این مقاله، تحقیق جامعی صورت نگرفته و آسیب‌های نیروهای مسلح در قالب یک تنگنای اساسی نظامی، مشاهده نگردیده و شاید این مقاله بتواند به عنوان مبنای و اساس کار مدیریت آسیب‌های نیروهای مسلح مورد استفاده و بهره برداری‌های بعدی قرار گیرد.

۲ نوع تحقیق

با توجه به اینکه آسیب‌های نیروی مسلح هر کشوری تأثیر مستقیم بر آمادگی دفاعی آن کشور دارد و عدم توجه به آن می‌تواند هر نظامی و حکومتی را در

برخورداری از مهم ترین مؤلفه قدرت (قدرت نظامی) آسیب پذیر نماید، از این جهت، این مقاله با رویکردی کاربردی تهیه شده است.

□ هدف از تحقیق

هدف از این تحقیق، شناسایی حوزه های آسیب کارکردی و ضرورت های مدیریت آن در نیروهای مسلح می باشد.

□ سؤال تحقیق

چه رابطه ای بین مدیریت آسیب و کار آمد سازی توان و قابلیت های نظامی در نیروهای مسلح وجود دارد؟

□ فرضیه تحقیق

محقق در این باور است که بین مدیریت آسیب و سطح کارآمدی دفاعی در نیروهای مسلح، رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.

□ روش تحقیق و جمع آوری

در این تحقیق از روش هم خوانی - زمینه ای استفاده شده و با مطالعه تطبیقی و بهره گیری از منابع موجود و تجربیات مکتوب در زمینه های آسیب شناسی و استفاده از پرسشنامه و گردآوری کتابخانه ای و اسنادی، اهداف تحقیق دنبال شده است

□ جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری مورد استفاده در این تحقیق، استادان، نخبگان، و کارشناسان ارشد دانشگاه های نظامی کشور هستند که در امور شناخت اندیشه نظامی و نیز مدیریت منابع و رفتار سازمانی در ارتش های دنیا و جامعه شناسی نظامی تخصص دارند. که بر اساس آمار و اطلاعات دریافتی از این مراکز، و با توجه به شناسایی صدوپانزده نفر به عنوان تمامی جامعه آماری واجد شرایط و تعداد بیست نفر از آنان به عنوان نمونه آماری، بر اساس محاسبات ریاضی حاکم بر مدل کوکران انتخاب شدند.

□ روش تجزیه و تحلیل

در این تحقیق تلاش شده است تا داده های حاصله، که به صورت آمارهای توصیفی - استنباطی درآمده است مورد تجزیه و تحلیل واقع شود.

□ مفاهیم اصلی تحقیق

نقاط قوت: شامل توانمندی ها و قابلیت های فعال و بالقوه نیروی مسلح در ایجاد فضایی امن و سازنده در پیگیری ماموریت های محوله می باشد. (عصاریان نژاد، ۱۳۸۳: ۱۰)

آسیب پذیری

کلیه نواقص و کاستی هایی که جنبه داخلی دارند و از ناحیه درون به تضعیف ضریب امنیتی ساختار می پردازند. (افتخاری، ۱۳۸۱: ۵)

تهدید

اقدام علیه کشور که جنبه بیرونی داشته و از فعال شدن عوامل بیرونی و ضدامنیت ملی حکایت دارد. (توضیح: از حیث مفهومی و واژه شناختی تفکیک تعریف آسیب و تهدید مفید نیست چون تهدیدات به دو گروه داخلی و خارجی تقسیم می شود). (افتخاری، همان: ۵)

فرصت

امتیازات و قابلیت های محیط بین المللی که می تواند سبب تقویت اهداف و کارکردهای جامعه مورد تحقیق شود. (عصاریان نژاد، ۱۳۸۳: ۱۰)

قدرت نظامی^۱

نیرویی با هدف مشخص و برای انجام کار ویژه و یکی از ابزارهای حکومت است که در زمان مناسب برای تحصیل اهداف ملی از آن استفاده می شود. (سنجابی، ۱۳۸۰: ۱۲۲)

مدیریت راهبردی

به فرایند تعیین و انتخاب هدف های سازمان، تعیین راه های کار یا تدابیر لازم برای نیل به هر یک از هدف ها، انتخاب بهترین راه کار از میان راه کارهای تعیین شده، پیش بینی و زمان بندی اقدامات لازم برای تحقق هدف ها، پیگیری سیاست ها و اقدامات پیش بینی شده و ارزیابی پیشرفت کار و نتایج به دست آمده گفته می شود. (چگینی، ۱۳۷۶: ۲۲۴)

□ ادبیات تحقیق

چارچوب نظری

آسیب‌ها در پدیده‌های سازمانی به شکل ناگهانی و یا دراز مدت چهره خود را به نمایش می‌گذارند و منجر به بروز اختلالاتی در حیات سازمانی می‌شوند و بعضاً عملکرد آن را با مخاطرات جدی همراه می‌نمایند. آسیب فرآیندی است که احتمال نابودی نظم و هماهنگی درون سازمانی را فراهم و حرکت به سوی شرایط جدید را هموار می‌کند. دامنه اثرگذاری آسیب می‌تواند جزئی یا کلی و فرعی و یا اصلی باشد. زمانی که بخشی از سازمان با شرایط خاص و جدیدی مواجه می‌شود، به گونه‌ای که نظم و هماهنگی حاکم بر آن از حالت عادی خارج شود، آسیب در حد جزئی و یا فرعی می‌باشد.

زمانی که همه سازمان با شرایطی روبرو می‌شود که ساخت‌ها و نهادهای حاکم بر آن با چالش جدی در دسترسی به اهداف سازمانی مواجه شوند، آسیب کلی و یا اصلی می‌باشد. در این حالت سازمان به سمت یک بحران پیش می‌رود. بحرانی که ناسامانی‌های حاصل از آن با گسست نظم موجود، احتمال پایان حیات و بقای سازمان را فراهم می‌سازد.

آسیب و آسیب‌پذیری نیروهای مسلح

نیروهای نظامی به صورت متفاوت به عنوان بخشی از جامعه، در حرکت، تغییر، اثرگذاری و اثرپذیری‌اند. وجود آسیب در سازه‌های نظامی از بدیهی‌ترین موضوعاتی است که برای شناخت و تحلیل آن لازم است با تجزیه موضوع، اجزای مفهومی آن مورد مطالعه قرار گیرد و با مد نظر قراردادن پیوستگی و کلیت اجزای و عناصر نیروی نظامی، وحدت اجزاء بارز شده و باید به آن اهمیت داده شود.

آسیب‌شناسی رفتار در سازه‌های نظامی در موارد خاص و زمان‌های مشخص با تبیین خلأها و توجه به توصیف و تحلیل ساخت و وظایف نیروهای مسلح، شرایط و عاملین متفاوت تأثیرگذار بر این رفتارها و تحلیل اهمیت و نقش متغیرهای متفاوت و نتایجی که از آنها ناشی می‌گردد، عملی است.

برای مطالعه سازمان های نظامی و تبیین ناپسامانی ها و آسیب شناسی رفتارها، رویکردهای مختلفی را می توان برگزید. در رویکردهای کلاسیک این سازمان ها مانند ماشین فرض شده و بر منطقی بودن و کارایی تاکید می گردد.

در رویکردهای روابط انسانی و منابع انسانی به نیازهای انسان توجه می شود و رویکردهای معاصر، سازمان را به عنوان سیستم و یا به عنوان فرهنگ مورد توجه قرار نمی دهند. مطالعه سازمان نظامی در رویکردهای پیش گفته بسیار متفاوت از یکدیگر خواهد بود لیکن رشته های فکری مشترکی زیربنای همه این رویکردها می باشد.

از آنجا که هر راهبرد در نیروی مسلحی باعث می شود که آن ساختار دارای بافت و زمینه ای منحصر به خود باشد، بنابراین هر یک از این بافت ها، چارچوب خاصی از تفکر راهبردی را طلب می نماید که از بین چارچوب های گوناگون، چارچوب ساختار، فرهنگ، شخصیت به دلیل پیروی آن از سازه جوامع بسته سنتی متناسب با سازمان های نظامی می باشد. در تدوین راهبرد فرهنگ حاکم بر نیروهای مسلح مهم ترین مرحله تنظیم اهداف، ارزش های مافوق و باورهای اساسی در آن می باشد.

تعاملات، کنش های متقابل درونی و بیرونی پنهان و آشکار ساختارهای سازمانی (همانند ساختار هر نیروی مسلحی) لازمه ادامه حیات، دوام و بقا آنها پیرامون انجام وظایف محوله و دسترسی به اهداف از پیش تعیین شده است که کارویژه ها و کارکردهای حاصل از این تعاملات، نه تنها مخلوق چرایی و چگونگی ایفای نقش و عملکرد عناصر تشکیل دهنده این ساختارها در حوزه مأموریت های تعریف شده آنها می باشد، بلکه اجزای متعدد این نهادها در ارتباط علت و معلولی با یکدیگر هستند.

آسیب پذیری مفهومی همه شمول بوده و می تواند به تناسب پیدایش و بروز پدیده های آسیب زا در تمامی ابعاد یک ساختار به وجود بیاید. به طور کلی آسیب پذیری هر ساختاری از هر شدت و تأثیر و ماهیتی که برخوردار باشد تأثیرات خود را در دو محور سخت افزار و نرم افزار خواهد گذاشت.

در بررسی ابعاد مختلف آسیب پذیری سازمانی لزوم توجه به تمامی جزئیات و ریشه های بروز آن، احتمال دسترسی سهل تر به اهداف را فراهم می سازد. به طور

مثال توجه به ریشه‌های ظهور آسیب‌هایی همچون خشونت، خرابکاری، نارضایتی، بی‌اعتمادی، تفکر جناحی و عدم انگیزه نیروها در مباحث درون سازمانی از مؤلفه‌های بسیار حیاتی سازمان است و اجرای اقدامات پیشگیرانه مدیریتی می‌تواند در کاهش آسیب‌پذیری‌ها به عنوان اقدام جدی مدنظر قرار گیرد. (عصاریان‌نژاد، پیشین: ۲۷)

حوزه‌های آسیب

تشخیص نظم و بی‌نظمی‌ها و درست یا نادرست بودن رفتارهای سازمانی در ارتباط با ملاک‌ها و معیارهای مختلف ارزشها و هنجارهای حاکم بر هر سازمانی است که تحت عنوان پنج آسیب اساسی به شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرد.

(۱) آسیب‌های ساختاری

بروز آسیب‌های ساختاری به صورت‌های مختلفی تعریف شده است، از جمله :

- ✓ ظهور رکود یا کاهش عملکرد سازمان به علت تغییر کیفی و کمی جایگاه و تشکیلات نهادی سازمان در محیط بیرونی.
- ✓ فرو پاشی ضعف و نهادی سازمان بعد از یک دوره موفقیت
- ✓ کاهش قطعی و قابل ملاحظه در منابع سازمان در یک دوره زمانی معین

هنگامی که آسیب سازمانی رخ می‌نماید، مدیریت باید خود را آماده پرداخت هزینه هنگفتی برای زیان‌های ناشی از آن نماید. معمولاً نارضایتی و شکایت از کار و حتی فساد و خرابکاری فیزیکی در شرایطی که کار روزمره در حال انجام است، دور از انتظار نیست. سرپرستان نیز که از بالا تحت فشار مدیریت و از پایین با مقاومت زیر دستان روبرو هستند کنترل اوضاع از عهده آنان خارج بوده و در نتیجه بروز رفتارهای پرخاشگرانه و حتی چوب لای چرخ گذاشتن، متصور است. (مشیکی، ۱۳۷۵: ۳۸)

زمانی که سازمان دست به ایجاد تحول و تغییرات سازمانی می‌زند الزاماً ساختارها نیز تغییر می‌یابند و عواملی همچون فرآیند تصمیم‌گیری، فعالیت‌های سازمانی در حوزه‌های داخلی و خارجی و روند برنامه‌ریزی‌های سازمانی تحت تأثیر شرایط جدید قرار می‌گیرند. (دانش آشتیانی، ۱۳۸۴: ۴۵)

بستر آسیب ساختاری در یک‌سازه نظامی معمولاً ناشی از عدم توانایی سیستم در سازمان‌یابی و حفظ نظم موجود در حل مسائل مرتبط با نیازها و توسعه‌های سازمانی است. در مقابله با چنین شرایطی الزاماً استفاده از فرصت‌ها و موقعیت‌ها می‌تواند، سازمان را در دستیابی به اهداف خود و مقابله با آسیب‌ها یاری رساند. لزوم بهره‌گیری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها نیز مستلزم داشتن نیرو و ساختار مناسب سازمانی است.

۱-۱- نشانه‌های آسیب ساختاری

نشانه‌های اولیه آسیب ساختاری شامل موارد زیرند:

- ساختار سازمانی کهنه و فرسوده
- تورم نیروی انسانی
- رویه‌های مشکل و پیچیده اداری
- قدرت و اختیار بی‌حدو مرز کارکنان
- جایگزین شدن محتوا با شکل و صورت در فرآیند برنامه‌ریزی
- نداشتن اهداف روشن
- از دست دادن یا اختلال در ارتباط مؤثر (اداره پنجم سماجا، ۱۳۷۸: ۳۲)

۱-۲- پیامدهای آسیب ساختاری

- تمرکز بیش از اندازه (عدم مشارکت رده‌های مختلف در پویایی و رشد سازمان و ایجاد رکود).
- فقدان برنامه‌ریزی بلندمدت (بحران‌ها و نیازهای کوتاه‌مدت برنامه‌ریزی راهبردی و بلندمدت را کنار می‌زند).
- محدود شدن خلاقیت (جو پرهیز از خطر کردن و شک در مورد فعالیت‌ها، ابتکار و خلاقیت را محدود می‌کند).
- مقاومت در مقابل تغییر (محافظه‌کاری بیجا منجر به رد جایگزین‌های جدید می‌شود).
- سرزنش دیگران (سرزنش رهبران برای مشکلات و نامعلوم بودن وضعیت افزایش می‌یابد).
- ترک خدمت (رهبران و مدیران با لیاقت سازمان را ترک می‌کنند).

- روحیه ضعیف (نیازهای اندکی برآورده شده و مناقشات داخلی افزون تر می شود که نتیجه اش تضعیف روحیه کارکنان است.)
 - از کف دادن منابع ذخیره (منابع ذخیره سازمان برای پوشش هزینه های عملیاتی به کار می رود.)
 - اتفاق نظر گسسته می شود (گروه های ذی نفع متشکل شده و هریک برای منافع خود فعالیت می کند.)
 - کاهش اعتبار و اعتماد (رهبران و فرماندهان اعتماد خود را نسبت به زیردستان از دست می دهند و زیردستان اعتبار چندانی برای رهبران قائل نمی شوند.)
 - فعالیت ها بدون اولویت بندی محدود می شوند (کوشش در جهت رفع تضاد داخلی، باعث کاهش تساوی در همه واحدها و فعالیت ها بدون در نظر گرفتن آنها می شود.)
 - افزایش تضاد (رقابت و مناقشات داخلی برای کنترل منابع کمیاب تشدید می شود)
 - اغماض و چشم پوشی نسبت به مسئولین بی لیاقت و بی صلاحیت
 - ارائه نظرات و دیدگاه های غیر منطقی (اداره پنجم سماجا، ۱۳۷۸: ۳۳)
- به طور خلاصه موارد آسیب های ساختاری را می توان عبارت دانست از:
۱. عدم توجه به سه عامل راهبرد، فناوری و محیط به هنگام طراحی سازمان.
 ۲. عدم برقراری مجموعه روابط و پیوندها میان اجزای سازمان.
 ۳. عدم وجود ترتیب و تنظیم در رفتارها، کارکردها، ساختار و فراساختارهای سازمان.
 ۴. رکود یا کاهش عملکرد سازمان به علت تغییر کیفی و کمی جایگاه و موقعیت آن در محیط بیرون.
 ۵. عدم پویایی و کارایی سازمان.
 ۶. کاهش قطعی و قابل ملاحظه در منابع سازمان در یک دوره زمانی معین.
 ۷. تحمیل هزینه هنگفت برای زیان های ناشی از آسیب.

۸. ایجاد نارضایتی و شکایت از کار و حتی فساد و خرابکاری فیزیکی.
۹. از کنترل خارج شدن اوضاع و در نتیجه بروز رفتارهای پرخاشگرانه.
۱۰. در آسیب‌های ساختاری، تشکیلات سازمانی و برنامه‌های آموزشی به طور جدی مورد هدف قرار می‌گیرد.
۱۱. به دنبال تداوم و تشدید این آسیب، عواملی همچون عملکرد مدیریتی، جهت‌گیری غیرمنطقی سلسله مراتب سازمانی، دیدگاه‌های سنتی و فرسوده بر وخامت اوضاع می‌افزاید.
۱۲. ایجاد هرج و مرج سازمانی در لایه‌های مختلف سازمان و انحراف از اهداف و تخطی از هنجارهای سازمانی.
۱۳. تشدید تضاد داخلی سازمانی، کاهش مشارکت اعضا، کاهش نفوذ رهبری سازمان، انتصاب مدیران ناکارآمد، حاکمیت تفکرات سنتی، حرکت نیروها در یک دور باطل.
۱۴. فراهم نشدن امکان فراگیری طرز تلقی نو، افکار نو، مفهوم نظریه‌پردازی و همکاری دسته جمعی.
۱۵. عدم توانایی سامانه در سازمان‌یابی و حفظ نظم موجود در حل مسائل مربوط با نیازها و توسعه سازمانی.
۱۶. عدم توان بهره‌گیری از فرصت‌ها و موقعیت‌ها
۱۷. خودفریبی مدیران سازمان، جهت‌گیری بیش از حد لزوم سلسله مراتب، مصالحه در تصمیم‌گیری‌ها
۱۸. کهنه و فرسوده شدن ساختار سازمان.
۱۹. تورم نیروی انسانی، قدرت و اختیار بی حد و مرز کارکنان.
۲۰. رویه‌های مشکل و پیچیده اداری.
۲۱. جایگزین شدن محتوا با شکل و صورت در فرآیند برنامه‌ریزی.
۲۲. نداشتن اهداف روشن

۲۳. اختلال در ارتباط مؤثر

۲۴. تمرکز بیش از اندازه (عدم مشارکت رده‌های مختلف در پویایی و رشد

سازمان)

(۲) آسیب‌های کارکردی

در جامعه‌شناسی، «کارکرد» به نتایج و آثار عینی پدیده‌ها یا شرح وظایف و مأموریت ساخت‌های سازمانی اطلاق می‌شود. (ادیبی، ۱۳۵۸: ۷ و ۵۹) منظور این است که هر سازمان و تشکیلاتی مأموریتی معین برعهده دارد که به نحوی در دوام و اداره جامعه مؤثر است. این نوع از آسیب‌ها کارکرد یک ساختار را مورد خدشه و ضعف قرار می‌دهد. آسیب‌های کارکردی در اثر عدم کنترل آسیب‌های ساختاری شکل می‌گیرد. در یک سازمان، چنانچه مأموریت آن شناسایی نشود کارکردها با آسیب مواجه می‌گردند. بنابراین می‌توان گفت در این نوع از آسیب‌ها یا عملیات ضعیف شده یا اهداف مبهم می‌باشد. به طور کلی آسیب‌های کارکردی به چهار دسته به شرح زیر تقسیم‌بندی می‌شوند. (توسلی، ۱۳۶۹: ۱۱۲)

(۱) **کارکرد مناسب**: هرگاه نتایج یک پدیده برای کل سازمان و تشکیلات

مفید باشد و به تداوم و تثبیت آن کمک کند، کارکرد مناسب نامیده می‌شود. مثلاً به طور معمول نهاد خانواده دارای آثار و نتایج مثبت یعنی مناسب رأی کل نظام اجتماعی است، زیرا به وسیله تولید نسل به دوام و بقای نظام اجتماعی مدد می‌رساند و در جریان اجتماعی شدن افراد جامعه نقش پراهمیتی ایفا می‌کند.

(۲) **کارکرد نامناسب**: هرگاه آثار و نتایج یک پدیده تأثیر منفی داشته و

به نحوی سبب تضعیف و تزلزل نظام و سیستم شود، به آن کارکرد نامناسب می‌گویند.

(۳) **کارکرد آشکار**: چنانچه یک پدیده دقیقاً همان نتایجی را به بار آورد

که موردنظر بوده است، به آن کارکرد آشکار می‌گویند. مثلاً اگر مجازات شدید قاچاقچیان موادمخدر، موجب تقلیل قاچاق و کاهش عده معتادان شود، یعنی نتایج حاصله مطابق نظر قانونگذاران باشد، می‌گویند کارکرد مبارزه با موادمخدر "آشکار" است.

(۴) کارکرد نهانی یا ضمنی: چنانچه در اجرای یک سلسله اصلاحات،

نتایج دیگری بروز کند، به آن کارکرد نهانی یا ضمنی می‌گویند. مثلاً

اگر مبارزه با موادمخدر سبب پیدایی شبکه جدیدی از قاچاقچیان یا

معتادان شود با نوعی کارکرد نهانی یا ضمنی مواجه خواهیم شد.

به طور خلاصه موارد آسیب‌های کارکردی را می‌توان عبارت دانست از:

۱. آسیب کارکردی در اثر عدم کنترل آسیب‌های ساختاری شکل می‌گیرد.
۲. کارکرد ساختار مورد خدشه و ضعف قرار می‌گیرد.
۳. در این آسیب عملیات ضعیف شده یا اهداف مبهم می‌باشد.
۴. دوام و اداره سازمان، آثار عینی‌پدیده‌ها، شرح وظایف و مأموریت ساخت‌های سازمان به خطر می‌افتد.
۵. آثار و نتایج پدیده‌ها تأثیر منفی داشته و به نحوی سبب تضعیف و تزلزل نظام و سامانه می‌شود.
۶. بی‌سامانی در سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی به وجود می‌آید.
۷. سوء مدیریت ایجاد می‌شود.
۸. بی‌اطلاعی و عدم شناخت از توانایی‌ها گسترش می‌یابد.
۹. شناخت نسبت به تهدیدات و آسیب‌پذیری‌ها کاهش می‌یابد.
۱۰. عدم توان در بهره‌گیری از فرصت‌ها به وجود می‌آید.
۱۱. بی‌قانونی ترویج می‌یابد.

(۳) آسیب‌های رفتاری

آسیب رفتاری به هویت، منش، شخصیت، بینش و نگرش فرد و یا هر واحد ارگانیکی مربوط می‌شود. این آسیب ممکن است در ذات یک ساختار نیز وجود داشته باشد. در این نوع آسیب، یا شخصیت شکل نگرفته و یا اینکه هویت ابهام دارد. (عصاریان‌نژاد، پیشین: ۱۵)

بنیانی‌ترین آسیب در هر ساختاری، آسیب رفتاری است. واکنش‌های رفتاری در

دوحوزه صورت می‌پذیرند:

- حوزه اول مخالفت تعدادی از کارکنان با شرایط جدید؛

- حوزه دوم هماهنگ شدن و قبول شرایط جدید.

در هر دو حوزه آسیب‌های رفتاری قابل مشاهده است. مخالفت افراد در واکنش به وضعیت موجود منجر به کاهش بازدهی سازمانی خواهد شد و در صورت تسری آن به همه لایه‌های سازمانی، چالش جدی در روند دسترسی به اهداف سازمانی ایجاد خواهد کرد. تبعات حاصل از مشکلات حادث از حوزه دوم نیز کمتر از حوزه اول نخواهد بود. در حوزه دوم کارکنان به دلایل مختلف همچون عدم شناخت، عدم آموزش، عدم علاقمندی و به خطر افتادن موقعیت شغلی، به سختی شرایط جدید را می‌پذیرند و همین سختی منجر به کندی حرکت سازمان و نزول بازدهی سازمانی خواهد شد. بنابراین، به واسطه اینکه رفتار سازمانی فعالیت مبتنی بر سیستم سازمانی جهت وصول به اهداف سازمانی است، سازمان‌ها برای رسیدن به این هدف و تأمین نیازهای مادی و غیرمادی اعضا به شیوه خاصی سازماندهی و اداره می‌شوند. در این سازماندهی، مدیریت‌ها، بخش‌ها و معاونت‌های سازمانی با توجه به اهداف، تمایلات، ارزش‌ها، هنجارها و ایدئولوژی‌های سازمانی، خود از عوامل رفتار محسوب می‌شوند. این قسمت‌ها که کارگزاران رفتار هستند از رفتارهای سازمان حمایت و یا با آن مخالفت می‌کنند. این رفتارها که قوام‌دهنده و نظام‌بخش کارکردها و ساختارهای سازمانی است، چنانچه تحت کنترل مدیران عالی قرار گیرد، رونق سازمانی فراهم خواهد شد و بر عکس اگر از کنترل خارج شود و یا توجه لازم و کافی به شرایط حادث شده از رفتارها نگردد، آسیب‌های رفتاری با نفوذ در ساختارها، سازمان را به سمت سیر قهقرائی سوق می‌دهند.

به طور خلاصه موارد آسیب‌های رفتاری را می‌توان عبارت دانست از:

۱. آسیب‌های رفتاری هویت، منش، شخصیت، بینش و نگرش افراد را خدشه‌دار می‌نماید.

۲. ممکن است آسیب‌های رفتاری در ذات یک ساختار نیز وجود داشته باشد.

۳. در این آسیب یا شخصیت شکل نگرفته و یا هویت ابهام دارد.

۴. از بنیانی‌ترین آسیب‌ها است و تداوم آن باعث به وجود آمدن سایر آسیب‌ها

نیز خواهد شد.

۵. رفتاری است که با هنجارهای اجتماعی در اعتبار و اجرا مطابقت ندارد و موجب بروز واکنش‌های متنوعی می‌شود.
۶. از انتظارات نهادینه شده درون یک نظام اجتماعی مشروع تخطی می‌کند.
۷. موجب کاهش بازدهی سازمان شده و در صورت تسری به لایه‌های سازمان، چالش جدی در روند دسترسی به اهداف سازمانی ایجاد می‌نماید.
۸. مقررات افراط و تفریط را بر فعالیت‌ها و اجرای وظایف افراد تحمیل می‌کند.
۹. مانع ابتکار عمل می‌شود.
۱۰. مشکلات روحی به وجود می‌آورد.
۱۱. سازمان را به سوی تشریفات زائد هدایت می‌نماید.
۱۲. موجب کندی تصمیم‌گیری و اجرا می‌شود.
۱۳. موجب مصرف افراطی منابع یا عدم بهره‌برداری کافی از آن می‌شود.
۱۴. هنجارها و ارزش‌ها به تدریج بی‌اعتبار می‌شود.
۱۵. افکار نیروها، مدیران و تصمیم‌سازان استحاله می‌شود.
۱۶. در نظارت‌ها ناهماهنگی پیش می‌آید.
۱۷. قانون‌گریزی به وجود می‌آید.

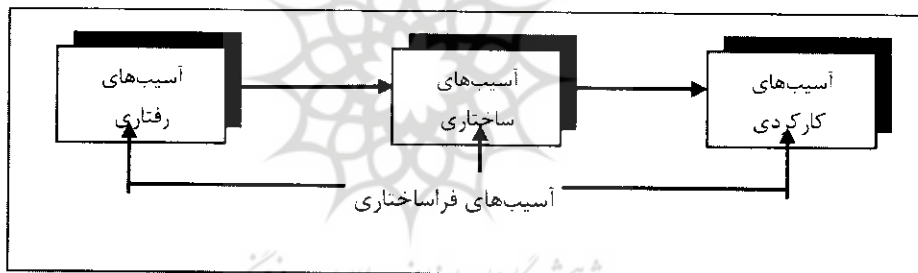
(۴) آسیب‌های فراساختاری

آسیب فراساختاری آسیبی است که ناشی از ضعف و ناکارآمدی در برخورد و تعامل ساختار مورد بررسی با دیگر محیط‌های خارجی (بین‌المللی، رقابتی و ...) ایجاد می‌شود. آسیب فراساختاری یک مجموعه زمانی شکل می‌گیرد که با مجموعه دیگری که هر دو در حال رقابت هستند برخورد کار کند، لذا اگر نتواند رقابت کند آسیب‌های آن مجموعه و ساختار شکل گرفته و بارز شده و ضربه می‌خورد، لذا گفته می‌شود در آسیب فراساختاری یا هماهنگی نیست و یا تعامل و شناخت محیط وجود ندارد. (عصاریان‌نژاد، پیشین ص ۴۹)

آسیب‌های فراساختاری تحت تأثیر محیط و شرایط حاکم بر آن بر سازمان اثر می‌گذارند. چنانچه سازمان و ساختار آن، توان برقراری ارتباط و تعامل منطقی و

هماهنگی اثربخش با محیط ایجاد نکند، سازمان در هر سه حوزه رفتاری، ساختاری و کارکردی با آسیب جدی مواجه می‌شود. بنابراین می‌توان گفت آسیب‌های فراساختاری در اثر برخورد با محیط بیرونی پدید می‌آید و زمانی به اوج می‌رسد که احساس رقابتی بین سازمان و محیط ایجاد شود. در این حالت چنانچه سازمان توان مقابله با محیط را نداشته باشد و یا پذیرش از محیط برای سازمان ایجاد نشود اصطلاحاً سازمان با آسیب‌های فراساختاری مواجه می‌شود.

در آسیب‌های فراساختاری، رفتار کارکنان تحت تأثیر محیط برون سازمانی قرار می‌گیرد. تبعات حاصل از این رفتار به‌طور مستقیم بر ساختار سازمانی و کاهش عملکرد آن اثر می‌گذارد. در این حالت کارکرد سازمانی کاهش می‌یابد و اصطلاحاً سازمان دچار رکود عملکرد می‌گردد و چنانچه این رکود به حد قابل توجهی برسد، اضمحلال سازمانی پیش می‌آید. (عصاریان‌نژاد، پیشین ص ۵۰)



به‌طور خلاصه موارد آسیب‌های فراساختاری را می‌توان عبارت دانست از:

۱. معمولاً این آسیب از طریق ضعف و ناکارآمدی در برخورد و تعامل ساختار با دیگر محیط‌های خارجی ایجاد می‌شود.
۲. آسیب‌های فراساختاری تحت تأثیر محیط و شرایط حاکم بر آن بر سازمان اثر می‌گذارند.
۳. بر اثر آسیب‌های فراساختاری، سازمان در سایر حوزه‌ها (رفتاری، ساختاری و کارکردی) با آسیب جدی مواجه می‌شود.

۴. آسیب‌های فراساختاری، سازمان را با رکود عملکرد مواجه نموده و در صورتی که این رکود به حد قابل توجهی برسد، اضمحلال سازمانی پیش می‌آید و تبعاتی همچون فقدان برنامه‌ریزی بلندمدت، محدود شدن خلاقیت‌ها، مقاومت در برابر تغییر، سرزنش نیروها، ترک خدمت کارکنان، ضعف روحیه، از دست دادن منابع، کاهش اعتماد و افزایش تضاد به وجود می‌آید.

۵. دخالت و ورود سازمان در سایر حوزه‌های غیرمرتبط

(۵) آسیب‌های شناختی

کنترل آسیب‌های سازمانی، به شناخت آنها و به تعبیر علمی آن بر طرف شدن آسیب‌های شناختی نیز بستگی دارد، (عبداللهی، ۱۳۸۱: ۱۶۶-۲۰) که این امر در سازه‌های نظامی نیز مستثنی نیست، بنابراین آسیب‌های سازمانی قابل درمان و پیشگیری اند و پیشگیری آنها در هر جامعه و سازمانی موقوف به شناخت علمی ویژگی‌ها و قانونمندی‌های حاکم بر تحول آسیب‌ها در سازمان و به‌کارگیری یافته‌های علمی در فرایند برنامه‌ریزی‌های سازمانی است. این امر یکی از چالش‌های اساسی است که اغلب سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند و میزان موفقیت هر سازمانی در پیشگیری و کنترل آسیب معرف میزان شناخت آنها از آسیب و کارایی آن سازمان نیز محسوب می‌گردد.

آسیب‌های شناختی بخشی از اساسی‌ترین آسیب‌هایی است که در ناکارآمدی پاسخ به سؤال چرایی فعالیت ظهور می‌کند و از این رو بنیانی‌ترین آسیب‌هاست. اگر از چرایی و چیستی یک ساختار، شناخت وجود نداشته باشد، آن ساختار به دلایل فلسفی و شناختی در معرض شکست قرار خواهد گرفت.

آسیب شناختی به شناسایی ضعف‌ها و ناکارآمدی‌های فکری و بینشی یک سازمان کمک می‌نماید و می‌گوید هر چیزی که فلسفه عمل، هویت و قابلیت ذاتی، مقبولیت و معنای وجودی (پنج عنصر) هر سازمان و یا تشکیلاتی را دچار ضعف و خدشه کند، هویت وجودی و فلسفه فعالیت آن را نقض و مورد تردید واقع می‌کند.

بررسی تحولات «شناختی ۱» به عنوان عامل مهم در شکل‌گیری «هویت ۲» مستلزم در نظر گرفتن پایه‌های تشکیل هویت یعنی «احساس ازخود ۳» در قالب خود‌شناسی - خود‌یابی، خود‌سازی و خود‌باوری است. نظر به بحث‌های مکرر در خود‌شناسی و خود‌باوری که اصالت آن در سازمان‌های هویتی، باید این نکته را مورد توجه قرار داد که هر نوع کمبود، اختلال یا نارسایی در شکل‌گیری شخصیت سازمان‌ها و نهادها در دوره «معنایابی» در حوزه و فعالیت آنان، اثر آنی بر تحول، «شناختی» آنان اثری غالب خواهد داشت زیرا «احساس خود»، بخشی شناختی و قسمتی هم عاطفی می‌باشد.

«حرمت خود» اصطلاحی است که برای توصیف بُعد ارزشی «خودیابی» به کار می‌برند. یعنی احساس ارزشی که فرد و یا سازمان برای خود قائل می‌شود. بدیهی است فقدان این کارکرد یکی از عوامل مهم انحراف افراد و سازمان‌ها می‌باشد. وهنگامی که به طور مثال فرد از محیط خانواده وارد جامعه و سازمان کار می‌گردد بایستی با فرض‌ها و باورهای جدیدی در مورد «خود»، «هویت خود» و «ارزش‌ها» روبرو گردد. (اکبرزاده، ۱۳۷۵: ۴۴)

شکل‌گیری هویت و شخصیت هر فرد به عنوان توانایی تلفیق و انسجام عقاید گذشته فرد و تجارب حال و انتظارهایی که نسبت به آینده از خود دارد، مستلزم رسیدن به سطح تفکر انتزاعی می‌باشد. مشخصه دیگر تفکر انتزاعی، تفکر براساس عملیات ترکیبی است، یعنی کل سازمان یافته از تمام ترکیب‌های ممکن. به عنوان مثال آزمایش محلول‌های شیمیایی در چهار بطری و روش منظمی که افراد برای ترکیب‌های احتمالی به کار می‌برد نمونه این موضوع است. همچنین او قادر است یک نظام ترکیبی از متغیرها، عقاید یا قضایا بسازد. از مشخصات دیگر تفکر انتزاعی، جدا شدن شکل و محتوا می‌باشد. این موضوع شامل یک نبوغ «میان‌واگرایی» است که فقط فرد بالغ می‌تواند آن را انجام دهد. رسیدن به قوانین از ترکیب ارتباطات، مشخصه دیگر تفکر انتزاعی می‌باشد.

1. Cognitive
2. Identity
3. Selfsentiment

از مشخصات اساسی تفکر انتزاعی درک تغییرات چهارگانه «عمل همسان»، «عمل نفی» و «عمل متقابل» و «عمل همبسته» است که شامل درک دو نوع «بازگشت پذیری» است. مثال آن ترازوی کوچک یا اهرم و گذاشتن وزنه‌ها می‌باشد. ورود افراد به سازمان کار و به عبارت دیگر جریان تعامل نیروی اجتماعی و انتخاب هویت سازنده می‌تواند به پیشرفت تحول شناختی وی کمک کند.

۲-۵ - شناخت شناسی هویت در رفتار نظامی

معرفت نظامی «یا به تعبیری دیگر شناخت هویت و حرفه نظامی گری» معرفتی است که در برگیرنده این گونه مسائل می‌باشد. موضوع اصلی چنین معرفتی نیز در اساس، دفاع است. اینکه به عنوان مثال بدانیم جنگ، یک ابزار است و هدف آن فرضاً پیروزی است و اینکه جنگ، نیازمند بالاترین درجه ایشار و تحمل محرومیت و گذشت است، نوعی معرفت نظامی پیدا شده ولی پوشیدن یک لباس نظامی یا خرید یک ابزار به خودی خود نه امری است نظامی، نه در حوزه امور نظامی مطرح می‌شود و نه معرفت به آن، معرفت نظامی است. البته ناگفته نماند که گاه همین پوشیدن لباس - به صورت بالغرض نه بالذات - تبدیل به امری نظامی می‌شود و آگاهی از آن، بیانگر معرفت نظامی است و آن زمانی است که مثلاً سرباز، یونیفرم نظامی می‌پوشد یا لباس تبدیل به «زره» می‌گردد. (جمشیدی، ۱۳۸۳: ۲۵)

با این توصیف چنانچه نیروی مسلحی نسبت به جایگاه و موقعیت خود و وظایفی که برعهده اوست معرفت و شناخت نداشته باشد و یا اینکه به رفتار نظامی گری خود با آن همه اهمیتی که باید داشته باشد، هویت ندهد آنگاه «آسیب شناختی» آشکار می‌شود و مجموعه دچار نوعی بحران هویت می‌گردد و منزلت اجتماعی خود را در معرض خطر جدی قرار می‌دهد، لذا حوزه امور نظامی یا به اختصار «امر نظامی» یا مسئله نظامی را نمی‌توان صرفاً امری دانست که در ظاهر امری نظامی است و در چارچوب و قالب نظامی‌گری اعم از کلاسیک و غیرکلاسیک مطرح می‌شود بلکه در ذات به منزلت نظامی منجر شود.

امر نظامی با توجه به حدود و مرزهای مسائل مورد بحث، در دو بُعد قابل بحث و بررسی است.

(۱) امر نظامی به مفهوم خاص؛ بیانگر فعالیت‌ها و امور محض در حوزه نظامی است و عمدتاً در قالب نظامی‌گری یا شغل و وظیفه نظامی تجلی می‌یابد نظیر جنگ، عملیات رزمی، استخدام نیروی نظامی، خرید اسلحه و ...

(۲) امر نظامی به مفهوم عام؛ در این بعد، امر نظامی بیانگر کلیه اموری است که خواه فی‌نفسه و مستقیم یا غیرمستقیم در ارتباط با حوزه نظامی و دفاعی یعنی دفاع برای بقا و حفظ جامعه در برابر خطرها و تهدیدها قرار می‌گیرند و به شکلی با نظامی بودن به معنای خاص ارتباط می‌یابند. امر نظامی در اینجا موضوع یا مسئله‌ای است که در جهت دفاع از بقا و حفظ جامعه یا ازدیاد و گسترش قدرت آن و در چارچوب سازمان و نظم و با توجه به ابزار و روش خاص که معمولاً از آنها تحت عنوان ابزار نظامی یا تسلیحات و روش نظامی یاد می‌شود، صورت می‌گیرد. (جمشیدی، همان)

می‌توان ادعان داشت، شناخت و معرفت نظامی از ویژگی‌های زیر برخوردار است:

(۱) امر نظامی امری است اجتماعی بدین معنا که در درون جامعه و برای جامعه یا اجزای آن تحقق می‌پذیرد.

(۲) وجود نظم و سازمان یافتگی مبتنی بر قواعد و قوانین خاص است که گاه از آن تحت عنوان «دیسپلین نظامی» یاد می‌کنند.

(۳) کاربرد ابزارهایی خاص به نام سلاح یا ابزار نظامی.

(۴) تبعیت از یک سری قوانین و دستورالعمل‌های خاص (معروف به قوانین یا دستورالعمل‌های نظامی)

(۵) ارتباط با نیروی دفعیه یا تدافعی که در نهاد انسان است و بر همین اساس می‌گوییم امر نظامی در اصل و اساس - فی‌ذاته - جنبه دفاعی دارد نه تجاوزگری، یعنی در اصل امری دفاعی تلقی می‌شود. (جمشیدی، پیشین: ۲۷)

(۶) امر نظامی ارتباط تنگاتنگ با امر سیاسی دارد و این مسئله از دو نظر قابل بحث است :

الف - رابطه میان این دو عموم و خصوص مطلق است. به این معنا که هر امر نظامی، امری سیاسی است ولی عکس آن ممکن نیست.

ب - اینکه امر نظامی ادامه امر سیاسی است. (همان: ۲۷)

در بحث آسیب‌های شناختی تعریف خاص یا معرفت‌شناسانه از اندیشه نظامی مورد نظر است. از این نظر «اندیشه نظامی»، تفکر و تأملی است منسجم، دارای چارچوب نظری، اصولی و مستدل و با اهمیت در مورد امر یا رأی نظامی. به بیان دیگر می‌توان گفت: «اندیشه نظامی، تفکری منسجم، موجه، اصولی مهم و دارای چارچوب است که به بررسی مسئله بقای مادی و معنوی یک جامعه در مقابل خطرات و تهدیدات با توسل به قوه قهریه و سلاح و در جهت نیل به امنیت و تأمین منافع آن می‌پردازد.

فلسفه نظامی نوع یا شکلی از اندیشه نظامی است که مبتنی بر یک منظومه فلسفی و جهان‌شناسی خاص می‌باشد که به دنبال کشف حقیقت در حوزه امور نظامی است. فلسفه نظامی در واقع، بخشی از فلسفه سیاسی و فلسفه اخلاقی می‌باشد. فلاسفه‌ای که به حوزه امور نظامی نظیر جنگ و صلح و ... کشیده شده و در این زمینه به تأمل و تحقیق پرداخته‌اند، دارای فلسفه نظامی می‌باشند. وقتی که یک نظامی نسبت به هویت خود، معرفت و شناخت نداشته باشد و یا اینکه علی‌رغم شناخت هویت و جایگاه خود، در ساختار نظامی، خود را باور نداشته باشد و صرفاً نظامی‌گری را به عنوان یک شغل و گذران زندگی تلقی کند، در واقع اندیشه نظامی هم نخواهد داشت و در این حالت است که آسیب‌های شناختی رخ نمایان خواهد کرد.

به دلیل اینکه شکل‌گیری هویت‌های شغلی همانند سایر هویت‌ها تدریجی است، لذا ایجاد تغییر و تحول در شخصیت نظامی‌گری در دوران ابتدایی ورود به حرفه نظامی وجود دارد، با تحولی که در سنوات بعد یعنی زمانی که فرد مسئولیت‌های بالاتری را کسب می‌کند و به اطلاعات بیشتر و مهم‌تری و ... دسترسی دارند توصیه نمی‌شود چون کارکنان جوان زمان و فضای روانی برای ظهور هویت موفق خود دارند. بر همین اساس آسیب‌های هویتی در کارکنان دارای تبعات منفی بیشتری است. تحقیقات نشان داده که افرادی که به هویت موفق می‌رسند مشخصاتی از قبیل «حرمت خود» در سطح بالا داشته و در مقابل

تئیدگی»^۱ انعطاف پذیری دارند و افرادی مقاوم هستند و تصمیم‌گیری‌های سنجیده و متفکرانه به عمل می‌آورند و نسبت به آن متعهد می‌باشند. مشکل برانگیزترین نوع هویت، هویت سردرگم است. از مشخصات افرادی که دارای این هویت هستند، پایین بودن «حرمت خود» است که اغلب با افسردگی نیز همراه است و نیز پایین بودن ساخت شناختی و عدم توانایی انعطاف‌پذیری در مقابل تئیدگی که اغلب پیامد منفی برای سلامت جسمی و روانی فرد نیز دارد.

به طور خلاصه موارد آسیب‌های شناختی را می‌توان عبارت دانست از:

۱. مورد توجه قرار گرفتن موضوع ناشناخته و تجربه نشده تحت عنوان «آسیب».

۲. در نظر گرفته نشدن زوایای مختلف موضوع مورد بررسی و عدم توصیف واقعی از فضای آسیب‌پذیر و آسیب‌زایی سازمان.

۳. منظم نبودن اطلاعات جمع‌آوری شده به گونه‌ای که برخاسته از تلفیق روش‌شناسی، تئوری، واقع‌بینی و معرفت شناختی باشد.

۴. فهم غلط سازمان از مأموریت‌ها و اهداف اساسی.

۵. عدم شناخت علمی ویژگی‌ها و قانونمندی‌های حاکم بر تحول آسیب در سازمان.

۶. عدم به کارگیری یافته‌های علمی در فرآیند برنامه‌ریزی‌های سازمان.

۷. ناکارآمدی پاسخ به سؤال چرایی فعالیت سازمان.

۸. عدم شناخت از چرایی و چیستی ساختار سازمان.

۹. با تردید مواجه نمودن هویت وجودی و فلسفه فعالیت سازمان.

۱۰. قرار گرفتن آسیب‌های شناختی تحت تأثیر جنگ روانی و القانات روزمره و قدرت‌های رقیب ذی‌نفوذ در خارج از سامانه.

۱۱. بی‌معنی بودن ایجاد امنیت نظامی بدون برخورداری از هویت نظامی نظامیان.

۱۲. عدم شناخت ساخت و ساختار سازمان.

عناصر مؤثر در کارآمدی دفاعی

معیار نهایی قدرت ملی، کارآمدی دفاعی و توانمندی نظامی است. چون کشورها در محیطی به سر می‌برند که در آن، امنیت آنها مورد تهدیدهای داخلی و خارجی فراوان قرار دارد. کارآمدی دفاعی به کشورها امکان می‌دهد که در برابر دشمنان از خود دفاع کنند و در عین حال، نظام را قادر می‌سازد علانق موردنظرش را دنبال نمایند. به این دلیل، «بازده» نهایی قدرت ملی باید - به طور ایده‌آل - توانایی یک نیروی نظامی در انجام دادن موفقیت‌آمیز انواع عملیات علیه دشمنان کشور باشد. اینکه یک نیرو واقعاً توانمندی غلبه بر دشمنان را دارد یا نه؟ به تجزیه و تحلیل دقیق توازن قوا، اوضاع و احوالی که در آن درگیری روی می‌دهد و هدف‌ها و محدودیت‌های مربوطه که کنش و واکنش کلی دو طرف درگیری را مشروط می‌کند، نیاز دارد. این تلاش غالباً تجزیه و تحلیل پویای مبارزه به منظور تعیین تعادل نسبی اثربخشی بین دو نیرو را طلب می‌کند.

وفاداری و اطاعت پذیری

وفاداری و اطاعت پذیری یک مفهوم درونی است که باور و نگرش افراد را شکل می‌دهد و باعث جلوه مصادیق در رفتار آنان می‌شود. (ابراهیمیان، ۱۳۸۳: ۵۷)

گرچه رضایت‌مندی به تنهایی، یک دلخوشی موقت محسوب می‌شود، لیکن وفاداری افراد سرمایه جدید و مؤثری است که تعامل دو سویه بین فرمانده و افراد زیر مجموعه را ضمانت خواهد کرد.

عامل وفاداری، افراد را به دو گروه رضایت‌مند بلند مدت و رضایت‌مند کوتاه مدت تقسیم می‌کند. این عامل هم برای مدیران و فرماندهان و هم برای افراد زیر مجموعه قابل تعریف است و حتی از این گروه‌بندی هم فراتر رفته و وفاداری به جامعه، آرمانهای راهبردی، اعتقادات ملی و مذهبی و... را نیز شامل می‌شود. (ابراهیمیان، همان)

امروزه در بحث وفاداری توجه به عوامل اجتماعی و فردی (میل، نیاز...) عامل مهمی است که باید در نظر گرفته شود. وفاداری را نمی‌توان بر خلاف علوم پسامدرن رفتاری صرفاً با نوسازی نرم افزارها و یا تدوین راهبرد بهره‌گیری از فناوری جدید به وجود آورد بلکه میزان بالای وفاداری، نتیجه مستقیم سخن و عمل و

تصمیم و عملکرد فرماندهان و مدیران ارشد و جلوه‌گری صداقت و نمایش یکپارچگی شخصیتی آنان در نزد عناصر تحت مدیریت می‌باشد.

در اینکه وجود یک نیروی مسلح قابل قبول و مقتدر، عنصری عمده از قدرت ملی به حساب می‌آید و اینکه مجهز بودن این نیرو به تجهیزات پیشرفته به کارآمدی نظامی آن می‌افزاید، تردیدی نیست. اما ایجاد اقتدار ملی نظامی نیاز به نرم‌افزارهای بسیار ظریف اجتماعی دارد که این نرم‌افزارها در ارتقاء وفاداری و جلب رضایت‌مندی سخت‌افزارهای جنگی گرانقیمت، مؤثرتر است و ارتقاء وفاداری و جلب رضایت‌مندی و ایجاد انگیزه مکانیزم خاص خود را دارد. جهت ایجاد وفاداری لازم است روی دو عامل: عوامل اجتماعی (محیط بیرونی) و عوامل فردی (محیط درونی) توجه شود. (حیدری، ۱۳۸۳: ۶۶)

وفاداری کارکنان و بهره‌وری آنان و سوق دادنشان به سوی یک هدف مشترک، بی‌ارتباط با نگرش و سبک مدیریت فرماندهان نیست. سازمان‌ها، مجموعه‌ای از عوامل انسانی، فناوری، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق مجموعه هدف‌های از پیش تعیین شده و مشترک در تعامل هستند. مدیر و فرمانده می‌تواند مناسبات سازمانی و رفتاری خود را با افراد زیر مجموعه به گونه‌ای بنا نهد که افراد از کار بیزار و گریزان و یا علاقه‌مند و دوستدار وفادار باشند.

قوانین و مقررات حاکم بر امور سازمان نیز در وفاداری و تعهد افراد به مجموعه بسیار مهم است. چنانچه قوانین و مقررات حاکم بر امور سازمان در راستای دستیابی سازمان به اهداف و در نتیجه دستیابی افراد به جایگاه و مقصد مورد نظرشان باشد می‌توان آن را از جمله عوامل مؤثر در وفاداری کارکنان به سازمان به شمار آورد. (همان: ۶۶)

اعتقادات و ارزش‌ها نیز واقعیتی است که گرچه در مباحث مدیریت منابع انسانی کمتر مطرح شده ولی نمی‌توان آن را در وفاداری و تعهد افراد به سازمان انکار کرد. اگر اهدافی که سازمان در پی رسیدن به آن است با ارزش‌ها و اعتقادات کارکنان همسویی و مطابقت داشته باشد. تلاش و جدیت افراد را نیز به دنبال خواهد داشت.



قدرت عملیات:

کشورهای دارای نیروی مسلح مقتدر و کارآمد با مردم و جمعیت و خاک و قلمرو قوی از امنیت بیشتری برخوردارند به همین دلیل کشورهای بزرگ و ابرقدرت‌ها کمتر در خاک خود در جنگ و برخوردها درگیر بوده‌اند و یا اینکه کمتر به آنها حمله شده است ولی کشورهای ضعیف بیشتر مورد تعرض قرار گرفته و درگیر جنگ شده‌اند. (موسوی، ۱۳۸۳: ۱۲۷)

در حال حاضر این اندیشه بر کشورها، حاکم است که چگونه ضریب بازدارندگی خود را افزایش دهند. از جمله استفاده از روش‌ها و راه‌کارهای افزایش نیرو، پراکنده کردن و استقرار آنها در فواصل منطقی، نگهداری سلاح، استتار و اختفاء، ارتقاء ارتفاع پرواز هواپیماها، قدرت جابه‌جایی سریع استفاده از ترکیب مناسب نیرو، وادار سازی و باجگیری هسته‌ای است که هر کدام مفهوم خاص خود را دارد. (هالستی، ۱۳۷۳: ۵۱۲-۵۰۸)

کارایی نظامی را می‌توان طیف وسیعی از پیچیدگی‌های فزاینده در عرصه عملیات نظامی زمینی، دریایی و هوایی یکسان در نظر گرفت. در حالی که هر یک از این عرصه‌های عملیات نظامی دارای «حوزه‌های» داخلی هستند که با «آستانه‌های» فناوری و یکپارچگی از یکدیگر متمایز می‌شوند. این روش حاکی از آن است که افزایش کارایی نظامی نیازمند نیروهایی است که نه تنها برای دستیابی به سخت افزارهای جدید بلکه برای تهیه ابعاد پیچیده و درهم تنیده‌ای از آن سخت افزارها به منظور بهره‌گیری مؤثر از فناوری، نیروی انسانی و دیگر منابع پشتیبانی خود، مجدانه تلاش می‌ورزند.

مقبولیت هر نیروی مسلحی بیش از هر چیز به منزلت و جایگاه نیروی نظامی در جامعه بستگی دارد. در صورتی که جامعه و مردم برای نیروی مسلح مقبولیت و اعتبار لازم قائل باشند و امنیت خود را در پناه اقتدار آن بدانند، به نوبه خود سازمان نظامی از پشتیبانی‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و روانی کافی برخوردار خواهد بود و در این شرایط است که کارکنان این سازمان‌ها از روحیه‌ای که سه چهارم قوا تعبیر شده است برخوردار می‌شوند.

طبعاً عکس این حالت، یعنی جدا تصور شدن سازمان های نظامی از مردم و تلقی آن به عنوان اعمال کننده قدرت سیاسی صرفاً برای حفظ حاکمیت، طبعاً نمی تواند پشتیبانی های مردمی را همراه داشته باشد و نهایتاً چنین سازمان هایی نه اینکه نمی تواند در اقتدار ملی مؤثر باشد بلکه در واقع در مقابل مردم قرار می گیرند و باعث کاهش اقتدار ملی نیز می شوند.

در صورتی که عوامل پیش گفته و یا عواملی از این قبیل که مورد توافق اکثر جامعه شناسان در ایجاد منزلت اجتماعی و حمایت مردمی از نیروی نظامی است، ملاک سنجش منزلت اجتماعی حرفه نظامی نیز قرار گیرد، ملاحظه می شود که این حرفه از جهات ارائه شده در مواردی از این خصوص برخوردار بوده است.

در جوامعی که مردم سازمان های نظامی را ناجی و سکان دار حرکت امنیتی کشور بدانند، افراد این سازمان های نظامی از منزلت اجتماعی بالاتری برخوردار خواهند شد و این جان کلام در زمینه ارتباط منزلت اجتماعی سازمان های نظامی و اقتدار ملی به حساب می آید. (عبدالهی، ۱۳۸۱: ۴۹)

فرماندهی کارآمد

کشور را همیشه سیاستمداران اداره کرده اند؛ اما در سخت ترین شرایط، سرداران آن را نجات داده اند. اگر ده ها سیاستمدار خوب در کشوری مشغول کار باشند، اما سرداران بزرگ و شجاعی نداشته باشند، در شرایط حساسی، کشور نابود خواهد شد^۱.

«امروزه فرماندهی را شامل اختیارات و مسئولیت هایی می دانند که برای استفاده مؤثر از منابع موجود برای طرح ریزی، کاربرد، سازمان دادن، هدایت هماهنگی و کنترل نیروی نظامی در اجرای مأموریت های واگذاری مورد بهره برداری قرار می گیرد». (بی نا، ۱۳۷۴: ۳۸)

۱. بیانات فرماندهی معظم کل قوا، در مراسم فارغ التحصیلی دانشجویان دانشگاه علوم نظامی، نزاجا

یکی از جهات حائز اهمیت، تشدید اقتدار رهبری نظامی قابلیت دو گانه اعمال قدرت از یکسو و اجرای عدالت گستره از سوی دیگر است که می‌توان نتیجه گرفت فرماندهی نظامی یعنی قابلیت افرادی که بتوانند با نفوذ در باورها و هنجارهای یکایک افراد سازمان نظامی، رفتار و کردار نظامیان را به پذیرش و اجرای اهداف سازمان وادار نمایند. (ازغندی، ۱۳۷۷: ۲۹)

فرماندهی در نیروهای مسلح در درجه اول نه جنبه اداری دارد و نه جنبه مدیریتی، بلکه بسیار گسترده‌تر از آن است و بسیاری از جوانب را در بر می‌گیرد. کارشناسان علوم نظامی معتقدند: فرماندهی اختیاری است که به منظور انجام مأموریت‌های رزمی، در راستای اهداف سازمانی به حکم قانون به شخص فرمانده واگذار می‌شود و بایستی میزان اختیارات و اگذاری، متناسب با مسئولیت فرمانده باشد. برای فرماندهی تعاریف گوناگونی شده و مجموعه تعاریفی که برای فرماندهی ذکر شده، کلیه مسئولیت‌ها را متوجه وی کرده و او را مسئول خوب و بد مجموعه معرفی می‌کند. (آقامحمدی، ۱۳۸۴: ۷۶)

روحیه و انگیزه

«ایمان و انگیزه و روحیه در کنار آموزش، سازماندهی،

ترتیب، نظم و امکانات، دو بال اساسی برای یک نیروی مسلح

است».

روحیه یکی از مهم ترین موضوعات انسانی برای نیل به موفقیت در هر زمینه‌ای به ویژه در عملیات نظامی است. روحیه‌ی بالا، کیفیتی است که یگان‌های نظامی را در برخورد با بدترین شرایط موفق می‌سازد. روحیه امری معنوی و مرکب از فداکاری، شهامت، اعتقاد و میل به حفظ شخصیت و حیثیت است.

به عبارت دیگر روحیه نحوه تفکر فرد در علاقه مندی به اجرای وظایف محوله و تشریک مساعی به عنوان عنصری از یک سازمان برای نیل به هدف آن سازمان است. نشانه روحیه خوب از طرف یک فرد، کشش مثبت به سوی وظیفه و ارائه اشتیاق و ذوق در برآوردن تمایلات مافوق و فرماندهانش می‌باشد. روحیه خود به خود یک

غرور است و از جنبه نظامی می‌توان گفت افتخار به خدمت در یک سازمان می‌باشد.
(بشری، ۱۳۸۰: ۸)

ژنرال جورج سی. مارشال، روحیه را چنین توصیف کرده است: (معین وزیری،
۱۳۷۸: ۹)

«حالتی از تفکر که مؤید ثابت قدمی، شهامت و امید است، حالتی از اطمینان، غیرت و وفاداری است. نیرویی است حیات بخش، حاکی از روح صمیمیت و یگانگی دسته جمعی و اراده و تصمیم. نیروی روانی لایزالی است که تا انتهای راه، توان تحمل می‌بخشد و از عزمی مستحکم برای پیروزی نشأت می‌گیرد. با برخورداری از آن دستیابی به همه چیز ممکن است و بدون آن هیچ چیز از جمله طرح‌ریزی‌ها، تهیه مقدمات و تولید، به پیشیزی نمی‌آرزد»

درک روشن از هدف، ایمان و اعتقاد به علت، رهبری صحیح، آموزش خوب، رضایت خاطر، اعتماد به نفس و سلاح و تجهیزات مربوطه، امور اداری و پشتیبانی‌های مناسب، انضباط معنوی، دوستی و احترام متقابل، اطمینان و اعتماد به سلسله مراتب فرماندهی، از عوامل مؤثر در بالا بردن روحیه می‌باشند.

در مورد «توان فرماندهی و رهبری صحیح»، تجربه نشان داده است که حتی در شرایط سخت و غیر قابل تحمل، اگر افراد درک کنند و مطمئن شوند که فرماندهان‌شان واقعاً صادق و شایسته هستند، در این صورت با بیشترین سختی‌ها خواهند ساخت.

در جنگ، قدرت نیروی مسلح حاصل برآیند مجموع نفرات و تجهیزات با عامل ناشناخته‌ای به نام روحیه است و در پیشینه تاریخ دانش نظامی شمارگسترده‌ای از نمونه‌ها را می‌توان یافت که در آنها مجموع نفرات یک نیروی نظامی با قدرت آن متناسب نیست و در موارد زیادی تعداد اندکی از نفرات یک ارتش، ارتش‌های بزرگ را منهدم ساخته‌اند و همه این‌ها به وجود این عامل ناشناخته بستگی دارد. (ولسی‌زاده ۱۳۸۶: ۱) ناپلئون اعتقاد داشته در جنگ، روحیه سه چهارم قواست.

بررسی و داده پردازی

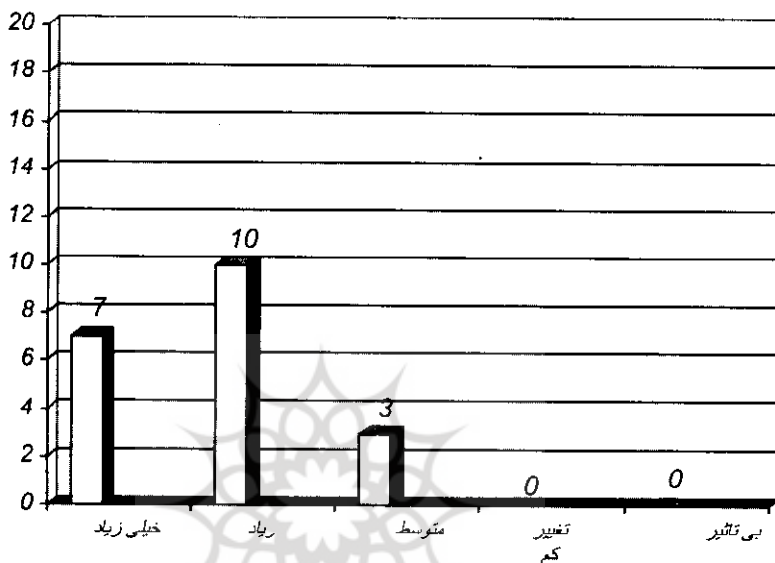
در چرخه تحقیق این مقاله به منظور انجام تحقیقات مرتبط با موضوع انتخاب شده و بهره‌برداری از نقطه نظرات و دیدگاه‌های صاحب نظران و کارشناسان، تعداد

یک فرضیه و برای آن پنج مؤلفه مؤثر در کارآمدی دفاعی (روحیه، مردمی بودن، وفاداری و اطاعت پذیری، قدرت عملیات و فرماندهی کارآمد). مشخص و به صورت پرسشنامه در بین افراد نمونه آماری توزیع گردید و نتایج حاصل از آن با بهره‌برداری از ادبیات تحقیق و استفاده از برنامه SPSS مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. ضمناً پاسخ سؤال این تحقیق نیز به همین روش و به شرح زیر احصاء گردیده است. رابطه مدیریت آسیب با ماهیت کارکردی- ساختاری نیروهای مسلح

گزینه / فراوانی	فراوانی مطلق	فراوانی جمعی	درصد فراوانی مطلق	درصد فراوانی جمعی
بی رابطه	-	-	-	-
کم رابطه	-	-	-	-
رابطه متوسط	۳	۳	۱۵	۱۵
رابطه زیاد	۱۰	۱۳	۵۰	۶۵
رابطه خیلی زیاد	۷	۲۰	۳۵	۱۰۰
جمع کل	۲۰		۱۰۰	

توزیع فراوانی تأثیر رابطه مدیریت آسیب با ماهیت کارکردی - ساختاری در نیروهای مسلح
برحسب تعداد و درصد

توزیع فراوانی تأثیر رابطه مدیریت آسیب با کارآمدی دفاعی در نیروهای مسلح



همان گونه که در جدول بالا نشان داده شده است، ۵۰٪ از پاسخ‌دهندگان رابطه بین مدیریت آسیب در نیروهای مسلح با ماهیت کارکردی - ساختاری آن را «زیاد» عنوان کرده و در عین حال ۳۵٪ نیز این رابطه را «خیلی زیاد» عنوان کرده‌اند که بدین طریق ۸۵٪ از پاسخ‌دهندگان این رابطه را «زیاد» و «خیلی زیاد» عنوان کرده‌اند که نتیجه گرفته می‌شود بین مدیریت آسیب در نیروهای مسلح با ماهیت کارکردی - ساختاری رابطه وجود دارد.

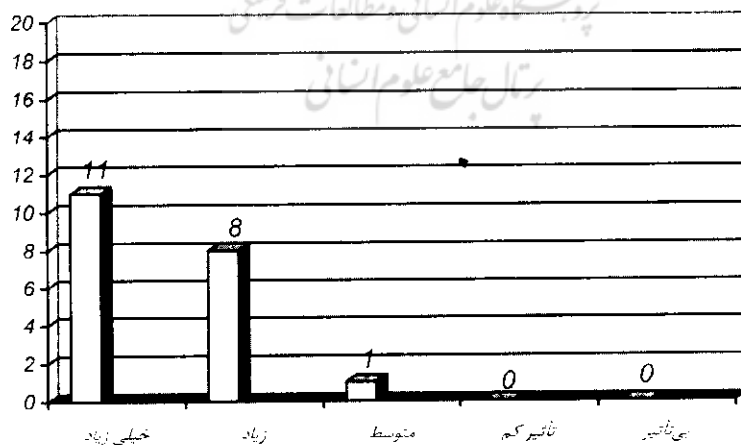
به منظور بررسی مجدد جدول بالا، مجذور «خی‌دو» (χ^2) را محاسبه کرده و مشخص می‌گردد که λ^2 با درجه آزادی چهار معادل ۱۱۸۶/۰ درصد می‌باشد و از χ^2 استاندارد با همین درجه آزادی و با سطح معنی‌دار پنج درصد با ضریب اطمینان نود و پنج درصد که برابر ۹۴۸/۰ درصد می‌باشد بیشتر است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بین گزینه‌ها از نظر پاسخ دهندگان تفاوت معنی‌داری وجود

دارد که بر این اساس، پاسخ سؤال تحقیق مشخص گردیده و نشان می‌دهد که بین مدیریت آسیب‌های نظامی و افزایش کارآمدی دفاعی در نیروهای مسلح، رابطه مستقیمی وجود دارد.

رابطه مدیریت آسیب‌های نظامی با کارآمدی دفاعی

فرآوانی گزینه	فرآوانی مطلق	فرآوانی جمعی	درصد فرآوانی مطلق	درصد فرآوانی جمعی
بدون رابطه	-	-	-	-
رابطه کم	-	-	-	-
رابطه متوسط	۱	۱	۵	۵
رابطه زیاد	۸	۹	۴۰	۴۵
رابطه خیلی زیاد	۱۱	۲۰	۵۵	۱۰۰
جمع کل	۲۰		۱۰۰	

توزیع فرآوانی رابطه مدیریت آسیب در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی بر حسب تعداد و درصد



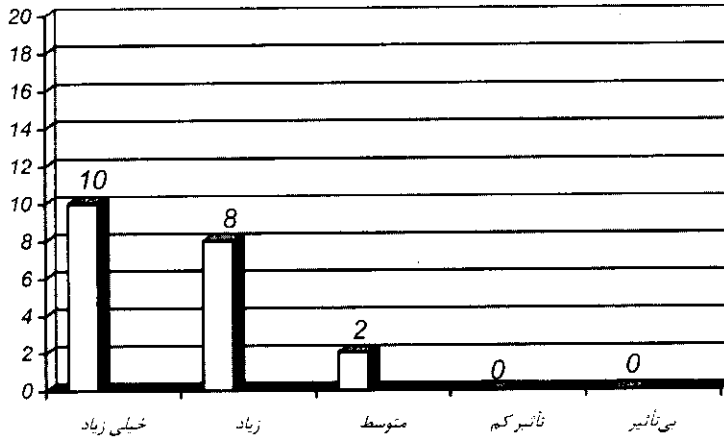
توزیع فراوانی رابطه مدیریت آسیب‌در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

همان گونه که در جدول بالا نشان داده شده است، ۵۵٪ از پاسخ‌دهندگان معتقدند مدیریت آسیب با کارآمدی دفاعی رابطه «خیلی زیاد» دارد و ۴۰٪ از پاسخ‌دهندگان هم این رابطه را «زیاد» عنوان کرده‌اند که بدینوسیله ۹۵٪ پرسش‌شوندگان این رابطه را «زیاد و یا خیلی زیاد» عنوان کرده‌اند. به منظور بررسی مجدد جدول بالا، مجذور «خی‌دو» (χ^2) را محاسبه کرده و مشخص می‌گردد که χ^2 با درجه آزادی چهار معادل ۰/۶۶۰۵ درصد می‌باشد و از χ^2 استاندارد با همین درجه آزادی و با سطح معنی‌دار پنج درصد با پاسخ اطمینان نود و پنج درصد که برابر ۹/۴۸ درصد می‌باشد بیشتر است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بین گزینه‌ها از نظر پاسخ دهندگان تفاوت معنی‌داری وجود دارد که با توجه به نتایج حاصله مشخص می‌گردد که مدیریت آسیب‌های نظامی با کارآمدی دفاعی نیروهای مسلح رابطه مستقیم و مثبتی دارد و این فرضیه تأیید می‌گردد.

میزان رابطه وفاداری و اطاعت پذیری در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

گزینه	فراوانی مطلق	فراوانی جمعی	درصد فراوانی مطلق	درصد فراوانی جمعی
بدون رابطه	-	-	-	-
رابطه کم	-	-	-	-
رابطه متوسط	۲	۲	۱۰	۱۰
رابطه زیاد	۸	۱۰	۴۰	۵۰
رابطه خیلی زیاد	۱۰	۲۰	۵۰	۱۰۰
جمع کل	۲۰		۱۰۰	

توزیع فراوانی رابطه وفاداری و اطاعت‌پذیری در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی
بر حسب تعداد و درصد



توزیع فراوانی رابطه وفاداری و اطاعت پذیری در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

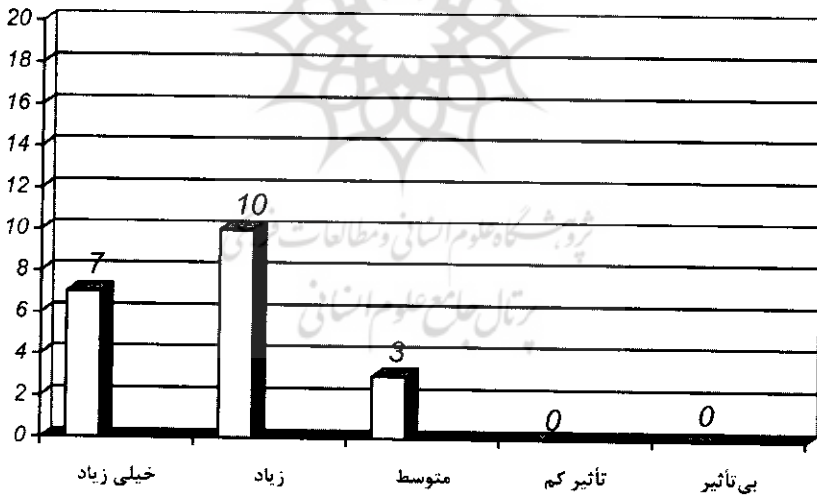
همان گونه که در جدول بالا نشان داده شده است، 50٪ از پاسخ دهندگان معتقدند وفاداری و اطاعت پذیری در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی رابطه «خیلی زیاد» دارد و 40٪ از پاسخ دهندگان هم این رابطه را «زیاد» عنوان کرده اند که بدینوسیله 90٪ پرسش شوندگان این رابطه را «زیاد و یا خیلی زیاد» عنوان کرده اند.

به منظور بررسی مجدد جدول بالا، مجذور «خی دو» (χ^2) را محاسبه کرده و مشخص می گردد که χ^2 با درجه آزادی چهار معادل 0/39056 درصد می باشد و از χ^2 استاندارد با همین درجه آزادی و با سطح معنی دار پنج درصد با پاسخ اطمینان نود و پنج درصد که برابر 9/48 درصد می باشد بیشتر است. بنابراین نتیجه گرفته می شود که بین گزینه ها از نظر پاسخ دهندگان تفاوت معنی داری وجود دارد که با توجه به نتایج حاصله مشخص می گردد که وفاداری و اطاعت پذیری موجب کارآمدی دفاعی نیروهای مسلح شده و این فرضیه تأیید می گردد.

میزان رابطه قدرت عملیات در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

گزینه	فراوانی مطلق	فراوانی جمع	درصد فراوانی مطلق	درصد فراوانی جمع
بدون رابطه	-	-	-	-
رابطه کم	-	-	-	-
رابطه متوسط	۳	۳	۱۵	۱۵
رابطه زیاد	۱۰	۱۳	۵۰	۶۵
رابطه خیلی زیاد	۷	۲۰	۳۵	۱۰۰
جمع کل	۲۰		۱۰۰	

توزیع فراوانی رابطه قدرت عملیات در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی بر حسب تعداد و درصد



توزیع فراوانی رابطه قدرت عملیات در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

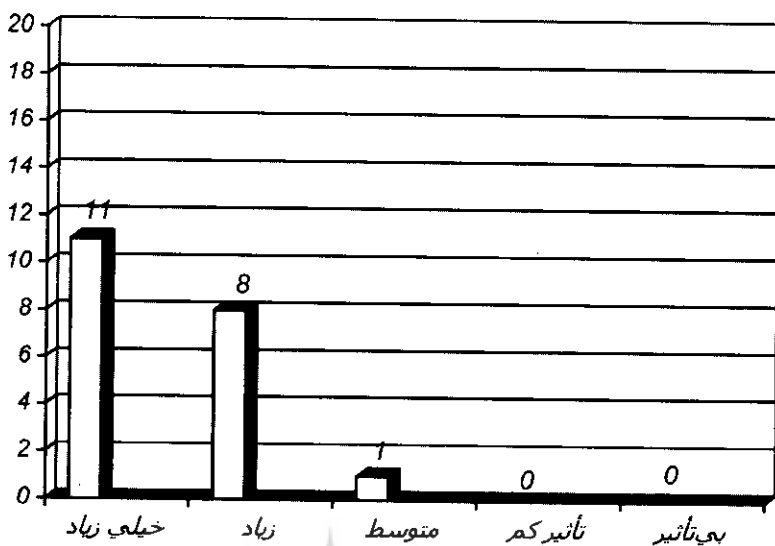
همان گونه که در جدول بالا نشان داده شده است، ۳۵٪ از پاسخ دهندگان معتقدند قدرت عملیات در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی رابطه «خیلی زیاد» دارد و ۵۰٪ از پاسخ دهندگان هم این رابطه را «زیاد» عنوان کرده اند که بدینوسیله ۸۵٪ پرسش شوندگان این رابطه را «زیاد و یا خیلی زیاد» عنوان کرده اند.

به منظور بررسی مجدد جدول بالا، مجذور «خی دو» (χ^2) را محاسبه کرده و مشخص می گردد که χ^2 با درجه آزادی چهار معادل ۰/۱۸۰۵۶ درصد می باشد و از χ^2 استاندارد با همین درجه آزادی و با سطح معنی دار پنج درصد با پاسخ اطمینان ۹۵ درصد که برابر ۹/۴۸ درصد می باشد بیشتر است. بنابراین نتیجه گرفته می شود که بین گزینه ها از نظر پاسخ دهندگان تفاوت معنی داری وجود دارد که با توجه به نتایج حاصله مشخص می گردد که قدرت عملیات با کارآمدی دفاعی نیروهای مسلح رابطه مستقیمی دارد و این فرضیه تأیید می گردد.

میزان رابطه مردمی بودن در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

گزینه	فراوانی مطلق	فراوانی جمعی	درصد فراوانی مطلق	درصد فراوانی جمعی
بدون رابطه	-	-	-	-
رابطه کم	-	-	-	-
رابطه متوسط	۱	۱	۵	۵
رابطه زیاد	۸	۹	۴۵	۴۵
رابطه خیلی زیاد	۱۱	۲۰	۱۰۰	۵۵
جمع کل	۲۰		۱۰۰	

توزیع فراوانی رابطه مردمی بودن در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی بر حسب تعداد و درصد



توزیع فراوانی رابطه مردمی بودن در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

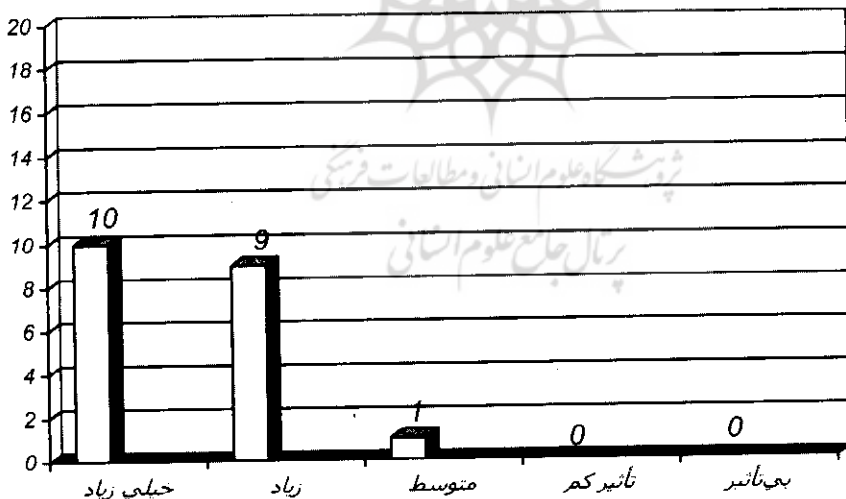
همان گونه که در جدول بالا نشان داده شده است، ۵۵٪ از پاسخ‌دهندگان معتقدند مردمی بودن در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی رابطه «خیلی زیاد» دارد و ۴۰٪ از پاسخ‌دهندگان هم این رابطه را «زیاد» عنوان کرده‌اند که بدینوسیله ۹۵٪ پرسش‌شوندگان این رابطه را «زیاد و یا خیلی زیاد» عنوان کرده‌اند.

به منظور بررسی مجدد جدول بالا، مجذور «خی‌دو» (χ^2) را محاسبه کرده و مشخص می‌گردد که χ^2 با درجه آزادی ۴ معادل ۰/۵۶۱۶۰ درصد می‌باشد و از χ^2 استاندارد با همین درجه آزادی و با سطح معنی‌دار پنج درصد با پاسخ اطمینان نود و پنج درصد که برابر ۹/۴۸ درصد می‌باشد بیشتر است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بین گزینه‌ها از نظر پاسخ‌دهندگان تفاوت معنی‌داری وجود دارد که با توجه به نتایج حاصله مشخص می‌گردد که مردمی بودن در نیروی مسلح با کارآمدی دفاعی آن رابطه مستقیمی وجود دارد و این فرضیه تأیید می‌گردد.

میزان رابطه فرماندهی کارآمد در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

گزینه	فراوانی مطلق	فراوانی جمعی	درصد فراوانی مطلق	درصد فراوانی جمعی
بدون رابطه	-	-	-	-
رابطه کم	-	-	-	-
رابطه متوسط	۱	۱	۵	۵
رابطه زیاد	۸	۱۰	۴۰	۵۰
رابطه خیلی زیاد	۱۱	۲۰	۵۵	۱۰۰
جمع کل	۲۰		۱۰۰	

توزیع فراوانی رابطه فرماندهی کارآمد در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی بر حسب تعداد و درصد



توزیع فراوانی رابطه فرماندهی کارآمد در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

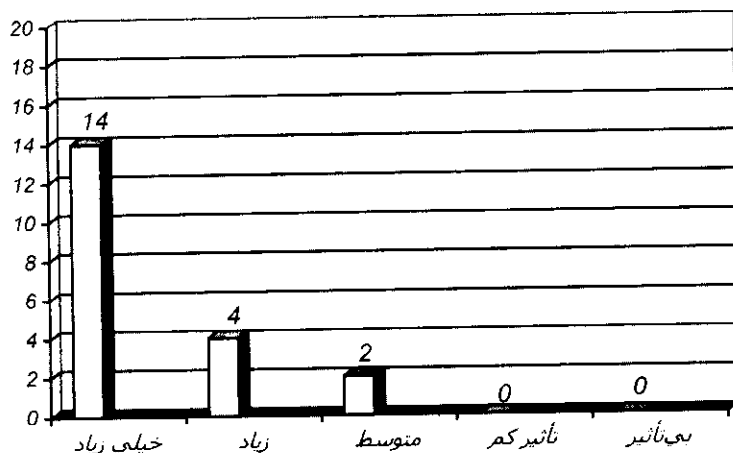
همان گونه که در جدول بالا نشان داده شده است، ۵۵٪ از پاسخ دهندگان معتقدند فرماندهی کارآمد در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی رابطه «خیلی زیاد» دارد و ۴۰٪ از پاسخ دهندگان هم این رابطه را «زیاد» عنوان کرده اند که بدینوسیله ۹۵٪ پرسش شوندگان این رابطه را «زیاد و یا خیلی زیاد» عنوان کرده اند. به منظور بررسی مجدد جدول بالا، مجذور «خی دو» (χ^2) را محاسبه کرده و مشخص می گردد که χ^2 با درجه آزادی چهار معادل ۱۶۰/۵۶ درصد می باشد و از χ^2 استاندارد با همین درجه آزادی و با سطح معنی دار پنج درصد با پاسخ اطمینان ۹۵ درصد که برابر ۹/۴۸ درصد می باشد بیشتر است. بنابراین نتیجه گرفته می شود که بین گزینه ها از نظر پاسخ دهندگان تفاوت معنی داری وجود دارد که با توجه به نتایج حاصله مشخص می گردد که فرماندهی کارآمد موجب کارآمدی دفاعی نیروهای مسلح شده و این فرضیه تأیید می گردد.

میزان رابطه روحیه در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

گزینه	فراوانی مطلق	فراوانی جمعی	درصد فراوانی مطلق	درصد فراوانی جمعی
بدون رابطه	-	-	-	-
رابطه کم	-	-	-	-
رابطه متوسط	۲	۲	۵	۵
رابطه زیاد	۴	۶	۲۵	۲۰
رابطه خیلی زیاد	۱۴	۲۰	۱۰۰	۷۵
جمع کل	۲۰			۱۰۰

توزیع فراوانی رابطه روحیه در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی بر حسب تعداد

و درصد



توزیع فراوانی رابطه روحیه در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی

همان گونه که در جدول بالا نشان داده شده است، ۷۵٪ از پاسخ‌دهندگان معتقدند روحیه در نیروهای مسلح با کارآمدی دفاعی رابطه «خیلی زیاد» دارد و ۲۰٪ از پاسخ‌دهندگان هم این رابطه را «زیاد» عنوان کرده‌اند که بدینوسیله ۹۵٪ پرسش‌شوندگان این رابطه را «زیاد و یا خیلی زیاد» عنوان کرده‌اند.

به منظور بررسی مجدد جدول بالا، مجذور «خی‌دو» (χ^2) را محاسبه کرده و مشخص می‌گردد که χ^2 با درجه آزادی چهار، معادل ۰/۵۶۱۶۰ درصد می‌باشد و از χ^2 استاندارد با همین درجه آزادی و با سطح معنی‌دار پنج درصد با پاسخ اطمینان نود و پنج درصد که برابر ۰/۹۴۸ درصد می‌باشد بیشتر است. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بین گزینه‌ها از نظر پاسخ‌دهندگان تفاوت معنی‌داری وجود دارد که با توجه به نتایج حاصله مشخص می‌گردد که روحیه موجب کارآمدی دفاعی نیروهای مسلح شده و این فرضیه تأیید می‌گردد.

□ نتیجه‌گیری و پیشنهاد

مدیریت آسیب در نیروهای مسلح نیازمند تفکر و تصمیم‌گیری راهبردی است و شناخت محیط داخلی، ملی و بین‌المللی (نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید) در مدیریت آسیب مؤثر می‌باشند. اصولاً آسیب‌ها به پنج دسته شامل آسیب‌های

ساختاری، آسیب‌های رفتاری، آسیب‌های کارکردی، آسیب‌های فراساختاری و آسیب‌های شناختی تقسیم می‌گردند که هر یک از آنها در صورت بروز در سازمان، بخشی از آن را تحت تأثیر قرار داده و تبعات منفی فراوانی بر جای می‌گذارد.

در این تحقیق آزمونی که صورت گرفت مشخص ساخت که بین مدیریت آسیب با ماهیت کارآمدی در- ساختاری نیروهای مسلح چگونه رابطه مستقیم و برقرار می‌شود و چگونه می‌توان مدیریت را تقویت نموده، مؤلفه‌های قدرت نظامی و کارآمدی دفاعی اعم از وفاداری و اطاعت پذیری، قدرت عملیات، مردمی بودن، فرماندهی کارآمد و... را مشخص کرده که در نتیجه و هرگونه آسیب و ضعف و یا فقدان مدیریت آن، کاهش سطح کارآمدی و قدرت دفاعی نیروی مسلح را فراهم آورد.

مدیریت بهینه آسیب در هر نیروی مسلحی، با تنظیم راهبرد مقابله و کنترل آسیب متناسب با اهداف، مأموریت‌ها، قابلیت‌ها، امکانات و چشم‌انداز فعالیت‌ها امکان پذیر بوده و با توجه به اینکه کلیه حوزه‌های آسیب به نوعی با نیروی انسانی مرتبط می‌باشد لذا توجه به مدیریت منابع انسانی به عنوان راهبرد اصلی در مدیریت آسیب محسوب می‌گردد و به دلیل رابطه مستقیم بین مدیریت آسیب با توان نظامی و سطح کارآمدی آن، لازم است صاحب نظران و خبرگان بخش‌های مختلف دفاعی، اقدامات اساسی در خصوص تدوین راهبردهای منطقی و کاربردی و اعمال مدیریت و اتخاذ تدابیر مناسب و اجرای راه کارهای مطلوب، به منظور کنترل و مدیریت آسیب، اقدامات مؤثری را به عمل آورند.

□ منابع و مأخذ

۱. ابراهیمیان، مهرداد، «اهمیت وفاداری مخاطبان به سازمان»، نشریه آرمان، تهران، اسفند ۱۳۸۳
۲. ادیبی، حسین و عبدالمحمود انصاری، «نظریه‌های جامعه‌شناسی»، تهران: انتشارات جامعه، سال ۱۳۵۸
۳. اداره پنجم ستاد مشترک ارتش، افول سازمانی، فصلنامه خبری و آموزشی فرماندهی و ستاد شماره ۵، انتشارات آجا، تهران، ۱۳۷۸
۴. ازغندی، علیرضا، «ارتش و سیاست»، نشر قومس، تهران، ۱۳۷۷
۵. افتخاری، اصغر، فصلنامه مطالعات دفاعی - امنیتی، شماره ۳۳، تهران، ۱۳۸۱
۶. آقامحمدی، داود، «ایران و آمریکا بعد از حادثه یازده سپتامبر ۲۰۰۱»، ماهنامه تحلیلی و تفسیری، شماره ۵۶، دانشگاه عالی دفاع ملی، ۱۳۸۴
۷. اکبرزاده، نسرین، تحول شناختی و مسئله شکل‌گیری هویت، همایش تحول شناخت، تهران، آبان ۱۳۷۵
۸. بشری، اسماعیل؛ «نقش روحیه در قدرت نظامی و تأثیر آن بر اقتدار ملی»، فصلنامه مطالعات دفاعی - استراتژیک، دانشگاه عالی دفاع ملی، شماره‌های ۱۱ و ۱۲، زمستان ۱۳۸۰
۹. توسلی، غلامعباس، نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران انتشارات سمت، ۱۳۶۹
۱۰. جمشیدی، محمدحسین، مبانی و تاریخ اندیشه نظامی در جهان، انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه پاسداران، تهران، ۱۳۸۳
۱۱. جمراسی، علی اصغر، بررسی مفاهیم نظری امنیت، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۴
۱۲. چگینی، حسن، جزوه درسی مدیریت استراتژیک (اطلاعات استراتژی)، ۱۳۷۶
۱۳. حیدری، غلامرضا؛ «مطالعه و شناسایی عوامل موثر در ایجاد و تقویت حس وفاداری در کارکنان»، نشریه هدف و اقتصاد، تهران، ۱۳۸۳/۸/۲۱

۱۴. دانش آشتیانی، محمد باقر، آسیب شناسی اجتماعی (بانگاهی به نیروهای مسلح) ماهنامه تحلیلی تفسیری و اطلاع رسانی، دانشگاه عالی دفاع ملی، شماره ۵۶، اردیبهشت ۱۳۸۴

۱۵. سنجابی، علیرضا، استراتژی و قدرت نظامی، انتشارات پازنگ، تهران، ۱۳۸۰
۱۶. شیخاوندی، داود، جامعه شناسی انحرافات و آسیب شناسی جامعه‌ی، تهران چاپ سوم، ۱۳۷۳

۱۷. عبداللهی، محمد، اولین همایش ملی آسیب‌های اجتماعی در ایران، نشر انجمن جامعه شناسی ایران، تهران خرداد ۱۳۸۱
۱۸. عساریان نژاد، حسین، جزوات درسی، آسیب های امنیتی، کارشناسی ارشد دانشکده فارابی، ۱۳۸۰

۱۹. عساریان نژاد، حسین، آسیب شناسی استراتژی‌های امنیتی، سلسله درس‌های دانشکده فارابی، تهران، ۱۳۸۳

۲۰. عمید، حسن، فرهنگ عمید، تهران، ۱۳۷۳
۲۱. مشبکی، اصغر، نقش شورای عالی اداری کشور در بالندگی سازمان های اداری، فصلنامه کنترلر، سال اول شماره دوم، انتشارات ارتش، تابستان ۱۳۷۵

۲۲. معین وزیری، نصرت‌ا...؛ «نقش روحیه و انگیزه در نبرد»، فصلنامه خبری و آموزشی فرماندهی و ستاد، انتشارات ارتش ج.ا.ا، شماره پنجم، زمستان ۱۳۷۸

۲۳. موسوی، میرطیب؛ «ارتش و سیاست از نظر تا عمل»، تهران، نشر مردم سالاری، ۱۳۸۳

۲۴. ولی‌زاده، نعمت‌اله، شناسایی ابعاد و شاخص‌های روحیه رزمی کارکنان نیروهای مسلح، معاونت فرهنگی و تبلیغات دفاعی ستاد کل ن.م، تهران، ۱۳۸۶

۲۵. هالستی، کی.جی؛ «مبانی تحلیل سیاست بین‌الملل»، ترجمه: مستقیمی و دیگران، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، سال ۱۳۷۳



شپښه گاه علوم انساني و مطالعات فرهنگي
پرتال جامع علوم انساني