

## شناسایی و اولویت‌بندی راهبردهای کلان نزاجا

### در راستای تحقق چشم‌انداز بیانیه راهبردی گام دوم انقلاب اسلامی

محمد عباسیان<sup>۱</sup>

علیرضا میرجمهری<sup>۲\*</sup>

مهدی پورسیفی<sup>۳</sup>

نوع مقاله: پژوهشی

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف احصاء و اولویت‌بندی راهبردهای نزاجا بمنظور تحقق چشم‌انداز بیانیه گام دوم انقلاب انجام گرفت. نوع پژوهش کاربردی و به روش توصیفی-پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق، خبرگان علمی- نظامی هستند که از میان آنها نمونه‌ای به اندازه ۵۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. در گام نخست با بهره‌مندی از روش دلفی و برگزاری نشست‌های خبرگی درخصوص واکاوی سند بیانیه، تعداد ۱۰ راهبرد اصلی احصاء گردید. سپس با بهره‌گیری از ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه اولویت‌بندی) راهبردهای احصاء‌شده اولویت‌بندی شد. روایی پرسشنامه تحقیق طبق نظر خبرگان تأیید و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۰ حاصل شد. برای برازش مدل از LISREL و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی (شامل آزمون t و فریدمن) با بهره‌مندی از SPSS استفاده شد. نتایج اولویت‌بندی راهبردهای ده‌گانه احصاء‌شده، نشان داد راهبردهای «توسعه زیرنظام‌های انگیزشی با هدف تقویت روحیه و رفاه کارکنان» (با میانگین و انحراف معیار: ۱. ۳۳۴۱۲، ۹۲)، «ارتقای آمادگی رزمی با توسعه فن‌آوری‌های نوین پهپادی، رزم زمینی و سامانه‌های بازی جنگ» (با میانگین و انحراف معیار: ۱. ۳۳۴۴۰، ۷۵) و «استقرار نظام استعدادیابی و نخبه‌پروری سرمایه‌های انسانی دفاعی» (با میانگین و انحراف معیار: ۱. ۳۳۳۵۰، ۷۲) دارای بالاترین اولویت در تحقق چشم‌اندازهای ترسیم‌شده بیانیه گام دوم انقلاب در نزاجا می‌باشند.

#### واژگان کلیدی:

نزاجا، راهبرد، چشم‌انداز، گام دوم انقلاب اسلامی.

<sup>۱</sup> استادیار دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، تهران، ایران.

<sup>۲</sup> دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی عالی دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

<sup>۳</sup> استادیار دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup>، تهران، ایران.

\* نویسنده مسئول: Email: alireza\_mirjomehri@atu.ac.ir



## مقدمه

چهل سالگی در عمر انسان، نشانگر فرا رسیدن دوران بلوغ فکری اوست. در چهل سال اول زندگی، معمولاً انسان با شرایطی مواجه می‌شود؛ که بایستی مدام از تجربیات پیشین خود و سایرین استفاده کند. بررسی عمر چهل سال اول انقلاب اسلامی حاکی از این است که این انقلاب در این دوران شاهد فراز و نشیب‌های گوناگونی بود. در این دوران همه چیز بر علیه این انقلاب نوپا بود. از سوی دیگر با عنایت به ارائه مدلی نو در ترکیب جمهوریت و اسلامیت در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، هیچ تجربه مستقیمی در این خصوص برای پایه‌گذاران این نظام وجود نداشت. با توجه به اینکه پایه این نظام بر مبنای تعالیم اسلام بود از این رو تقابل دوگانه اسلام و استکبار در این سیستم به طور مشهود جلوه‌گر بود. با توجه به وعده پوچ جهان استکبار به سرکردگی آمریکای جنایتکار مبنی بر عدم شاهد بودن چهل سالگی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، این تقابل در چهل سال دوم انقلاب چهره خاصی به خود گرفته است. از اینرو علاوه بر لزوم پرشتاب شدن رشد کشور در چهل سال دوم نظام بایستی راهبردهای نوینی در مقابل دنیای استکبار اتخاذ نمود. مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> به عنوان پرچمدار سکان این نظام با درک به‌موقع این حساسیت‌ها اقدام به صدور سند «بیانیه گام دوم انقلاب خطاب به ملت ایران به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی در بهمن‌ماه سال ۹۷» نمودند. این بیانیه خطاب به ملت ایران به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی ایران از سوی آیت‌ا. خامنه‌ای<sup>(مدظله‌العالی)</sup> رهبر انقلاب اسلامی ایران در ۱۳۹۷/۱۱/۲۲، صادر گردید (ملکشاهی و همکاران؛ ۱۴۰۰). مجموعه دفاعی کشور و همچنین نیروی زمینی محوری ارتش جمهوری اسلامی ایران نیز بر اساس این سند ارزشمند بالادستی می‌بایستی با بازنگری و بازبینی در برنامه‌های آتی خود تمام توان خود را برای تحقق ابعاد دفاعی و نظامی احصاء شده این سند بکار بگیرند. مسئله مورد بررسی در پژوهش حاضر عبارت است از: شناسایی و اولویت‌بندی راهبردهای نوین نزاچا با هدف تحقق چشم‌اندازهای مطرح در سند بیانیه گام دوم انقلاب. اجرای این پژوهش می‌تواند اهم راهبردهای موردنیاز برای تحقق چشم‌اندازهای مطرح در سند بیانیه گام دوم انقلاب (که همان تحقق ارتش در تراز انقلاب اسلامی است) را برآورده نماید و عدم اجرای آن سبب هدف‌گذاری نامناسب احتمالی بر اساس انتظارات فرماندهی معظم کل قوا<sup>(مدظله‌العالی)</sup> و هدررفت منابع سازمانی گردد. همچنین به دلیل محدودیت در منابع سازمانی و نیز حفظ شتاب لازم، راهبردهای مذکور را نیز از حیث اهمیت پیاده‌سازی اولویت‌بندی نماید. با بررسی ادبیات تحقیق، پژوهشی جامع که اقدام به شناسایی و اولویت‌بندی راهبردهای نوین نزاچا با هدف تحقق چشم‌اندازهای مطرح در سند بیانیه گام دوم

انقلاب یافت نشد. به همین منظور محققین درصدد یافتن پاسخ مناسب برای سؤالات پژوهش به شرح ذیل برآمدند:

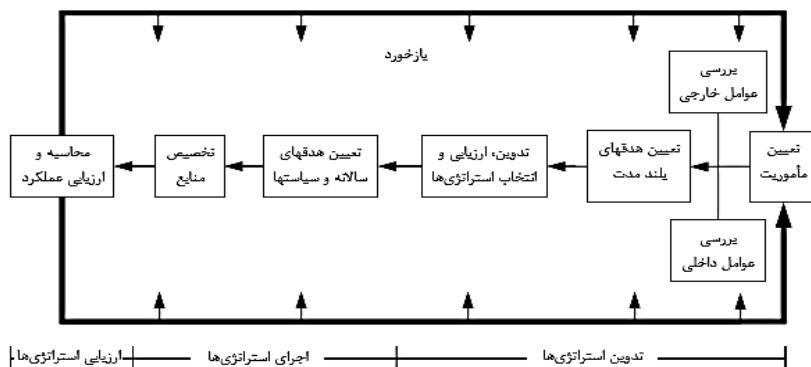
- ۱- راهبردهای جدید نزاجا با هدف تحقق چشم‌اندازهای مطرح در سند بیانیه گام دوم انقلاب کدامند؟
- ۲- بمنظور استفاده بهینه از منابع موجود سازمان و نیز حفظ شتاب لازم، اولویت راهبردهای شناسایی‌شده به چه صورت است؟

### مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

#### مبانی نظری پژوهش

- **بیانیه راهبردی گام دوم انقلاب اسلامی:** این بیانیه راهبردی، تجدید مطلعی است خطاب به ملت قهرمان ایران و بخصوص جوانان که به مثابه منشوری برای دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی بوده و فصل نوینی برای زندگی جمهوری اسلامی را رقم خواهد زد. این گام دوم، انقلاب را به آرمان بزرگش که همانا ایجاد تمدن نوین اسلامی و کسب آمادگی لازم برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنافداه) است؛ نزدیک خواهد کرد (هاشمی؛ ۱۴۰۰).
- **راهبرد:** برای اینکه بتوان از منابع سازمان به مؤثرترین صورت ممکن استفاده نمود، سازمان به تصمیم‌گیری‌های در افق‌های بلندمدت مطابق با وضعیت که تغییر می‌کند نیازمند است که در اینجا این قبیل تصمیمات، راهبرد نامیده می‌شود (قرائی؛ ۱۳۹۹). میان راهبرد و رویکرد تفاوت وجود دارد. رویکردها راهبردهای وظیفه‌ای و یا راهبردهای زیرین نیز نامیده می‌شوند (محمدی؛ ۱۳۹۳). تفاوت راهبرد با رویکرد در این است که راهبرد، تصمیمات کلان تخصیص منابع سازمان است، درحالی‌که رویکرد در رابطه با به حرکت درآوردن این منابع، یعنی با به اجرا گذاشتن آنها در ارتباط است (قرائی؛ ۱۳۹۹). به این ترتیب رویکردها، جزئیات تصمیمات راهبردی را دربر می‌گیرند. به عبارت دیگر رویکردها تصمیماتی در جهت استفاده مناسب از منابع موجود و جزئیات اجرای راهبردها می‌باشد.
- **اهم مدل‌های برنامه‌ریزی راهبرد:** اهم مدل‌های برنامه‌ریزی راهبرد عبارتند از: الف) **مدل برنامه‌ریزی راهبردی دیوید:** مدل برنامه‌ریزی راهبردی دیوید دارای چهار گام است. از نظر دیوید، تهیه بیانیه مأموریت و چشم‌انداز در گام نخست فرآیند مدیریت راهبردی جای دارد (رمضان‌زاده؛ ۱۳۹۶). در گام دوم راهبردها تهیه، سپس پیاده‌سازی، و در آخر میزان توفیق در پیاده‌سازی راهبردها مورد سنجش قرار می‌گیرند (شکل ۱).

هسته اصلی فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی، در حقیقت همان گام توسعه راهبردها است (بهروز؛ ۱۳۹۲).



شکل (۱) فرآیند تدوین برنامه راهبردی - مدل دیوید

ب) مدل برنامه‌ریزی راهبردی پاتریک لوئیس: چشم‌انداز به دنبال یافتن جواب برای پرسش «دنبال چه غایتی هستیم» بوده و یک نمای جذاب، واحد و ایده‌آل از آتیه سازمان به تصویر می‌کشد. این امر چشم‌انداز را از سایر بندهای مدل پاتریک لوئیس (مأموریت، راهبردها و ارزش‌ها) مجزا می‌سازد. در مدل پاتریک لوئیس، بند «مأموریت سازمان» به دنبال یافتن جواب این پرسش است که «چرایی وجود ما چیست». «راهبردهای سازمان» به اینکه چگونه بایستی مأموریت محقق شود، جواب می‌دهد و در نهایت «ارزش‌ها» راهنمای قطعی و کلیدی برای نحوه تعامل و ارتباط با سایر کارکنان و ذینفعان را تبیین می‌کند (بهروز؛ ۱۳۹۲). به بیانی دیگر، چشم‌انداز سازمان، یک نوع تمرکز و انرژی در راستای خواسته‌های رهبری برای آینده سازمان، بوجود می‌آورد و همچنین یک نوع تعهدی را در همه کارکنان سازمان با هدف تحقق آن بوجود می‌آورد. به منظور مشخص و روشن نمودن راه‌های تحقق فردای جدید ترسیم‌شده در چشم‌انداز، راهبردهای سازمان مواردی هستند که بایستی راهنمای تمام تصمیم‌گیری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و کارهای آتی سازمان باشند.

ج) مدل برنامه‌ریزی راهبردی پاتریک آلیسون: چشم‌انداز، ترسیم تصویر راهنمای موفقیت سازمان است. همانطور که بیانیه مأموریت به پرسش‌های، چرا سازمان وجود دارد، و در چه حوزه‌ای فعال است، پاسخ لازم را ارائه می‌دهد، بیانیه چشم‌انداز به پرسش «موفقیت شبیه چیست و چگونه است؟» پاسخ لازم را فراهم می‌کند. آلیسون در رویکردی که برای مدیریت راهبردی توسعه داده، برای تدوین چشم‌انداز و مأموریت قائل به منزلتی

مشابه با دیوید است (بهروز؛ ۱۳۹۲). او بر این امر تأکید دارد که نخستین قدم در فرآیند اصلی و بعنوان رکن جهت‌ساز، تدوین چشم‌انداز مطلوب و آرمان سازمان است. همچنین به باور وی، یک سند مؤثر بیانیه چشم‌انداز، بایستی هم چشم‌انداز خارجی و هم چشم‌انداز داخل سازمان را دربر بگیرد. در همین راستا راهبردها به عنوان چراغ راهنما برای تحقق چشم‌اندازهای داخلی و خارجی سازمان تدوین می‌شوند.

د) مدل برنامه‌ریزی راهبردی پاتریک مک‌میلان: چشم‌انداز یک تصویر ذهنی شفاف و قدرتمند از آن چیزی که سازمان در آینده می‌خواهد آنگونه بشود، است. چشم‌انداز با وجود اینکه بایستی ریشه در واقعیت داشته باشد اما روی آینده دلخواه و آرمانی متمرکز می‌شود. تدوین چشم‌انداز سازمان، فرآیندی دربرگیرنده مشخص کردن ارزش‌ها، متمرکز شدن بر روی مأموریت و توسعه افق بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت سازمان با بهره‌مندی از بیانیه چشم‌انداز سازمان است. از نظر مک‌میلان دلایل تدوین چشم‌انداز سازمان عبارتند از: (۱) ایجاد رفتارهای موافق و متناجس در کارکنان بصورت قابل توجه، (۲) به چالش کشیدن وضعیت غیرایده‌آل و راحت شرایط فعلی سازمان، (۳) ایجاد پایه و اصولی برای برنامه‌ریزی حوزه فعالیت، (۴) کمک به همه برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، (۵) کارکنان سازمان را بر اساس امید و آرزو و رؤیایی مشترک در کنار هم جمع می‌کند. در همین راستا راهبردها به مثابه چراغ راهنمایی برای تحقق چشم‌انداز هستند (بهروز؛ ۱۳۹۲).

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر از مدل بومی‌شده برنامه‌ریزی راهبردی مک‌میلان، استفاده شده و در طی آن چشم‌انداز ترسیم‌شده در سند راهبردی بیانیه گام دوم انقلاب برای نژاجا (کسب آمادگی همه‌جانبه) به عنوان «چشم‌انداز مدل مک‌میلان» در نظر گرفته شده است؛ لذا در ادامه به تعریف «چشم‌انداز» و نیز بیان «ویژگی‌های چشم‌انداز» پرداخته می‌شود:

● چشم‌انداز! آرزوهای آینده سازمانی ولیکن در شرایط حال و کنونی است. به بیانی دیگر چشم‌انداز تصویری از آتیه است که سازمان قصد دارد در زمان مشخصی آن را محقق نماید (خالد امین؛ ۱۳۹۷).

● ویژگی‌های چشم‌انداز: سند چشم‌انداز یک سازمان دارای ویژگی‌های خاصی است. هر سازمانی شایسته است چشم‌انداز خود را با لحاظ کردن چنین ویژگی‌های استخراج نماید. این ویژگی‌ها عبارتند از (رستمی؛ ۱۳۹۳):

- فرصت‌های موجود برای سازمان را نشان دهد و راه بهره‌جویی از فرصت‌ها را بنمایاند.

- مسیر حرکت سازمان را به وضوح بیان کند و شفاف و غیرمبهم باشد.
  - در عین بلندپروازانه بودن، قابل دستیابی در زمان مورد نظر باشد.
  - باید حس مالکیت و تعلق نسبت به سازمان را در میان کارکنان ایجاد و آن را تقویت نماید.
  - جهت حرکت سازمان را به وضوح تعیین نموده و هدفی منسجم برای آن به وجود آورد.
  - در کارکنان ایجاد تعهد، علاقه و غرور نماید.
  - حال و آینده را بهم پیوند دهد.
  - هم‌جهت با فرهنگ و ارزش‌های سازمان باشد.
  - برانگیزاننده مشارکت همگانی، مشوق حرکت و رضایت کارکنان باشند.
  - موجب ایجاد اطمینان میان ذینفعان گردد.
  - جامع، تحولگرا، آینده‌نگر و پویا باشد.
- **نزاجا:** نیروی زمینی محوری ارتش جمهوری اسلامی ایران که به اختصار نزاجا نامیده می‌شود، پیکره اصلی ارتش جمهوری اسلامی ایران را تشکیل می‌دهد. وظیفه اصلی ارتش «پاسداری از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی کشور» است (خلیلی؛ ۱۳۹۸). بر اساس سند چشم‌انداز بیست ساله، ایران تا افق ۱۴۰۴ می‌بایست به قدرت اول نظامی در منطقه غرب آسیا تبدیل شود. بر همین اساس چشم‌انداز نزاجا در افق ۱۴۰۴ عبارت است از: «کسب جایگاه قدرت اول نیروی زمینی در منطقه غرب آسیا». همچنین بر اساس ماده ۱۰ قانون آجا مصوب ۱۳۶۶/۰۷/۰۷ مجلس شورای اسلامی، مأموریت نزاجا عبارت است از:
- پاسداری از قلمرو زمینی کشور ج.ا. ایران در برابر هر گونه تجاوز نظامی خارجی،
  - دفع و انهدام نیروهای متجاوز،
  - سازماندهی، تجهیز، آموزش و گسترش یگان‌های زمینی و آماده کردن آنان جهت اجرای مأموریت‌های محوله،
  - تهیه طرح نیازمندی‌های لجستیکی و اقدام در جهت تهیه و خرید اقلام و خدماتی که به عهده نیروی زمینی بوده و اقلام مشترک داخلی که به آن واگذار می‌گردد،
  - انجام پژوهش و تحقیقات لازم در کلیه زمینه‌ها در جهت نیل به خودکفایی،
  - تأمین دفاع هوایی کلیه یگان‌ها، تأسیسات و نقاط حساس مربوطه در حد برد سلاح ضدهوایی سازمانی خود با هماهنگی و کنترل کلی عملیاتی نیروی هوایی،
  - تأمین و حفاظت تأسیسات و پادگان‌های مربوط،
  - تأمین نیازهای پزشکی پرسنل نیروی زمینی و اداره بیمارستان‌ها و درمانگاه‌های مربوط.

## پیشینه‌های پژوهش

صالح‌نیا و بختیاری (۱۳۹۷) با هدف کمک به سیاست‌گذاران امنیت ملی در خصوص تخصیص صحیح زمان و منابع برای مقابله با بحران‌ها و تهدیدات امنیت ملی کشور، اقدام به انجام تحقیقی با موضوع «اولویت‌بندی تهدیدات امنیت ملی ج.ا. ایران با روش تحلیل سلسله‌مراتبی» نمودند. آنها در این تحقیق نخست تهدیدات پیرامونی ج.ا. ایران در ابعاد مختلف نظامی-اطلاعاتی، سیاسی-فرهنگی، اقتصادی و محیطی را احصا و دسته‌بندی نموده سپس، با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی، وزن و اهمیت هر کدام از این تهدیدات را مشخص نمودند. نتایج حاصل از اجرای روش فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی حاکی از اولویت معیار نظامی-اطلاعاتی در سطح معیارها و همچنین اولویت بالای جاسوسی و نفوذ اطلاعاتی در سطح گزینه‌هاست. موسوی و سپهری (۱۳۹۷) در تحقیقی با موضوع «راهبردهای پدافند غیرعامل الکترونیک راداری در برابر تهدیدات آتی حساسه‌های اطلاعات الکترونیکی دشمن در افق ۱۴۰۴» به تدوین راهبردهای پدافند غیرعامل الکترونیک راداری آجا در مقابله با تهدیدات رهگیری، شناسایی و موقعیت‌یابی توسط حساسه‌های اطلاعات الکترونیکی (الینت) دشمن پرداختند. قلمرو زمانی، وضعیت پدافند غیرعامل الکترونیک راداری آجا و تحقیقات مربوط به تهدیدات از پنج سال قبل و پیشنهادهای برای افق ده سال آتی چشم‌انداز ارتش ۱۴۰۴ است. با استفاده از روش خبرگی عوامل محیطی (قوت‌ها، ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌ها) شناسایی و با استفاده از ماتریس SWOT برای تدوین راهبرد و از نرم‌افزارهای تصمیم‌گیری چندمعیاره و نرم‌افزار TOPSIS برای تحلیل و اولویت‌بندی راهبردها استفاده گردید. شهلایی (۱۳۹۵) در تحقیقی با موضوع «موقعیت‌یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش ج.ا. ایران» به موقعیت‌یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در آجا پرداخت. ابراهیمی‌هاتف (۱۳۹۸) در تحقیقی با موضوع «مقاومت در برابر تهدیدات دفاعی در گام دوم انقلاب» به بررسی راهکارهای تهدیدات دفاعی امنیتی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب پرداخت. هدف اصلی این تحقیق، شناسایی تهدیدات دفاعی-امنیتی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب و ارائه راهکارهای مطلوب برای پیشگیری از آنهاست. از نظر محقق ضرورت شناسایی تهدیدات و راهکارهای مقابله با آن، با محوریت آمادگی همه‌جانبه مورد اشاره در بیانیه گام دوم انقلاب اقدامی مهم است. محقق با روش توصیفی-تحلیلی-کاربردی، با مطالعات نظری و بررسی نظر خبرگان به این نتیجه رسید که با احصاء راهکارهای بازدارندگی، از جمله همگرایی نظامی با سایر کشورهای جهان، انعقاد پیمان‌های نظامی با سایر کشورهای جهان، انتخاب سامانه‌های جنگ‌افزار ن.م، تبدیل تهدیدهای نظامی به فرصت، ممانعت از به وجود

آمدن جنگ سخت، تطبیق دانش و فناوری با تولیدات دفاعی وزارت دفاع می‌تواند مقاومت دفاعی-امنیتی در برابر تهدیدات در گام دوم انقلاب اسلامی را هموار سازد. شاکری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با موضوع «مقاومت در برابر تهدیدهای دفاعی و امنیتی و بایسته‌های فرهنگی دفاعی امنیتی در گام دوم انقلاب اسلامی» ضمن در نظر گرفتن سند بیانیه گام دوم انقلاب به بررسی انواع تهدیدات دفاعی و امنیتی و راه‌های مقابله با آن، آسیب‌شناسی و باید و نبایدهای فرهنگی دفاعی امنیتی انقلاب اسلامی، تأثیر قدرت نرم انقلاب اسلامی در سطح منطقه و فرامنطقه‌ای، راهکارهای افزایش قدرت نرم انقلاب اسلامی در مقابل جنگ و تهدید نرم دشمن که به امنیت پایدار می‌انجامد پرداختند. هادی‌نژاد و بیداله‌خانی (۱۳۹۸) در تحقیقی با موضوع «مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی نزاچا در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی» به مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی آچا در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی پرداختند. بهرامی و غنی‌زاده (۱۳۹۸) در تحقیق خود با موضوع «تبیین جایگاه و نقش پلیس امنیت اقتصادی در تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ایران» ضمن تأکید بر اینکه مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به مسئله اقتصاد اشاره و راه رسیدن به اهداف اقتصاد مقاومتی، وظیفه پلیس بخصوص وظیفه پلیس امنیت اقتصادی در جهت مبارزه با قاچاق کالا و ارز و جرائم اقتصادی است؛ به تبیین جایگاه و نقش پلیس امنیت اقتصادی در تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ایران پرداخت. او با تأکید بر اینکه شاخص‌های اقتصاد مقاومتی و دستیابی به اهداف برابر بیانیه گام دوم انقلاب نیازمند رویکردی جهادی، انعطاف‌پذیر، فرصت‌ساز، مولد، درون‌زا، پیشرو و برون‌گرا است نتیجه گرفت که عوامل اقتصادی، عامل اساسی برای تمام ساختارهای اجتماعی بوده و تأثیرات قابل توجهی بر روی فعالیت‌های فردی از جمله وقوع جرم دارد. آنها در تحقیق خود سعی نمودند تا از زاویه بیانیه گام دوم انقلاب نقش اقتصاد مقاومتی در رشد اقتصادی از طریق مبارزه با قاچاق کالا و جایگاه پلیس در تراز انقلاب اسلامی در تحقق این مهم را مورد بررسی علمی قرار دهند. گودرزی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با موضوع «طراحی و تبیین الگوی نهاد تمدن‌ساز» به ارائه الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای متن بیانیه گام دوم انقلاب و بر اساس روش تحلیل محتوای کیفی پرداخت. آنها در قدم نخست، متن بیانیه را به صورت دقیق و مداوم مطالعه، و با روش تحلیل محتوای کیفی آن، مؤلفه‌ها و مقوله‌های مرتبط با متغیر اصلی استخراج و دسته‌بندی، و در گام دوم با استفاده از روش گروه کانونی متغیرها به صورت الگوی مفهومی ترسیم نمودند. مؤلفه‌های این الگو شامل پیش‌آیندها و شرایط علی، اصول و اقتضایات، آسیب‌ها و موانع و راهبردها است که از متن مورد نظر استخراج شد. در موضوع این مطالعه،



اصول و اقتضایات شامل بسترهای تحول و تعالی نهادی، معنویت و ویژگی‌های سرمایه انسانی همتراز است. در این مسیر موانع و آسیب‌های بیرونی و درونی شناسایی و در نهایت بیان راهبردها که ناظر به سؤال «چه باید کرد» مورد مطالعه قرار گرفت. ساوه‌درودی (۱۴۰۰) در تحقیقی با موضوع «بیانیه گام دوم در دو حرکت (شناخت تهدیدات-مقابله با تهدیدات» به دنبال یافتن پاسخ این سؤال بود که «تهدیدات امنیتی نظام ج.ا.ا در گام دوم انقلاب اسلامی کدام است و راه‌کار مقابله با آن چیست؟» او در ادامه با رویکرد متن‌محوری به تحلیل محتوای متن بیانیه گام دوم از منظر مقام معظم رهبری پرداخته و با احصای مهمترین تهدیدات امنیتی نظام ج.ا.ا، راه‌کار مقابله با تهدیدات امنیتی را نیز از درون متن شناسایی نمود. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد تهدیدات امنیتی نظام ج.ا.ا با استخراج روندها و پیشران‌های تاثیرگذار در بروز تهدیدات امنیتی در دو حوزه داخلی و خارجی پیرامون هفت محور اشاره شده در بیانیه قابل استخراج بوده و راه‌کار مقابله نیز با استناد به توصیه‌های رهبری در هر کدام از این هفت محور قرار دارد. مطلبی (۱۴۰۰) در تحقیقی با موضوع «دیپلماسی دفاعی ایران در گام دوم انقلاب اسلامی؛ اهداف، راهبرد و الزامات» با هدف تبیین نقش دیپلماسی دفاعی ج.ا.ا در گام دوم انقلاب اسلامی تلاش دارد به این پرسش پاسخ دهد که دیپلماسی دفاعی ج.ا.ا در گام دوم انقلاب اسلامی و در راستای ارتقای امنیتی و عمق‌بخشی به این انقلاب باید دارای چه اهداف، راهبرد و الزاماتی باشد. نتایج و یافته‌های تحقیق او نشان داد که دیپلماسی دفاعی ج.ا.ا بواسطه اهداف و راهبردهای همچون مدیریت حوزه‌های امنیتی، فراهم کردن زمینه تأمین فناوری تجهیزات یا تسلیحات دفاعی، نقش‌آفرینی در بازدارندگی، خلع سلاح و کنترل تسلیحاتی، کسب منافع اقتصادی، اعتمادسازی در حوزه‌های نظامی، مبارزه با تروریسم، گسترش همکاری‌های دفاعی-نظامی با کشورها، توسعه تعاملات با نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی گامی مؤثر در تولید و زایش بیش از پیش قدرت ملی، نیل به ثبات و امنیت پایدار در فرایند گام دوم انقلاب اسلامی در مسیر تمدن‌سازی نوین بشمار می‌آید.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در مرحله نخست با بهره‌مندی از روش توصیفی-تحلیلی به انجام مطالعات نظری و اخذ و بررسی نظر خبرگان علمی-نظامی با هدف شناسایی راهبردهای نوین نزاجا بمنظور تحقق بیانیه گام دوم انقلاب نمود. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه پیشینه تحقیق، مطالعه دقیق سند راهبردی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و مصاحبه با خبرگان و بهره‌مندی از مدل بومی‌شده برنامه‌ریزی راهبردی مک‌میلان، ده راهبرد بمنظور تحقق چشم‌انداز بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در نزاجا شناسایی گردید. لازم به ذکر است که در مدل بومی‌شده برنامه‌ریزی

راهبردی مک‌میلان، چشم‌انداز ترسیم‌شده در سند راهبردی بیانیه گام دوم انقلاب برای نزاجا (کسب آمادگی همه‌جانبه) به عنوان «چشم‌انداز مدل مک‌میلان» در نظر گرفته شده است. سپس در مرحله دوم بمنظور مدیریت صحیح منابع محدود سازمانی و ایجاد تمرکزگرایی در تحقق راهبردهای احصاء‌شده، با بهره‌مندی از روش پرسش‌نامه به اولویت‌بندی راهبردهای مذکور اقدام نمود. این امر با بهره‌مندی از نظرات خبرگان موضوع و استفاده از آزمون ناپارامتریک فریدمن انجام گردید. از اینرو تحقیق حاضر یک مطالعه مختلط<sup>۱</sup> (کیفی-کمی) محسوب می‌شود. همچنین از آنجاییکه نتایج پژوهش، مسئولین نزاجا را به تبیین دقیق‌تر چشم‌اندازهای مطرح در سند گام دوم و کمک به فرآیند تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری آتی سازمان رهنمون می‌نماید، و به علت کاربرد نتایج آن در جهت‌گیری آتی نزاجا، این پژوهش از نظر هدف کاربردی است.

در گام نخست پس از برگزاری نشست‌های توجیهی و تضارب آراء درخصوص واکاوای سند بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، تعداد ۱۰ راهبرد نوین نزاجا با بهره‌مندی از روش دلفی احصاء گردید. در مرحله بعدی بر اساس پرسشنامه تحقیق، راهبردهای ده‌گانه نزاجا بمنظور تحقق چشم‌انداز احصاء‌شده برای این سازمان بر اساس سند گام دوم انقلاب اولویت‌بندی گردید.

در این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی راهبردهای نوین نزاجا بمنظور تحقق بیانیه گام دوم انقلاب پس از مطالعه نسبتاً کامل ادبیات پژوهش، بر اساس مصاحبه و پرسشنامه محقق‌ساخته صورت گرفته است.

در الگوی حاضر راهبردهای آتی نزاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب به‌عنوان متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها) و متغیر «میزان توفیق نزاجا بر اساس گام دوم انقلاب» به‌عنوان متغیر مکنون (پنهان)<sup>۲</sup> در نظر گرفته شده است. روایی<sup>۳</sup> به مناسب بودن آزمون برای اندازه‌گیری آنچه مدنظر می‌باشد، اشاره دارد. در سنجش روایی یک پرسش‌نامه درصد پاسخگویی به این سؤال هستیم که «پرسش‌نامه موردنظر از لحاظ مطابقت با صفت پنهان تا چه میزان صداقت دارد؟» (بایزیدی و همکاران؛ ۱۳۹۳). روایی این پرسشنامه با بهره‌مندی از روش روایی محتوا و بر اساس نظرات خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت.

منظور از پایایی یا قابلیت اعتماد<sup>۴</sup> یک ابزار سنجش، این است که اگر خصیصه موردنظر را با همان ابزار (و یا حتی با ابزار مشابه و قابل مقایسه با آن) و تحت شرایط مشابه، مجدداً اندازه

<sup>1</sup> Mix Method

<sup>2</sup> Latent Variable

<sup>3</sup> Validity

<sup>4</sup> Reliability

بگیریم نتایج حاصل تا چه میزان دقیق، قابل اعتماد و مشابه نتایج قبلی خواهد بود (هومن؛ ۱۳۷۸). در سنجش پایایی یک پرسش‌نامه درصدد پاسخگویی به این سؤال هستیم که «نمونه پرسش‌نامه تا چه میزان معرف دقیق مرجع وسیع‌تر پرسش‌هایی است که از آن استخراج شده است» (بایزیدی و همکاران؛ ۱۳۹۳). برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات پرسشنامه شناسایی و اولویت‌بندی راهبردهای نوین نزاجا بمنظور تحقق بیانیه گام دوم انقلاب برابر مقدار ۰.۹۰٪ به دست آمد که نشان می‌دهد سؤالات پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. نتیجه آزمون پایایی مطابق جدول (۱) استفاده شده است:

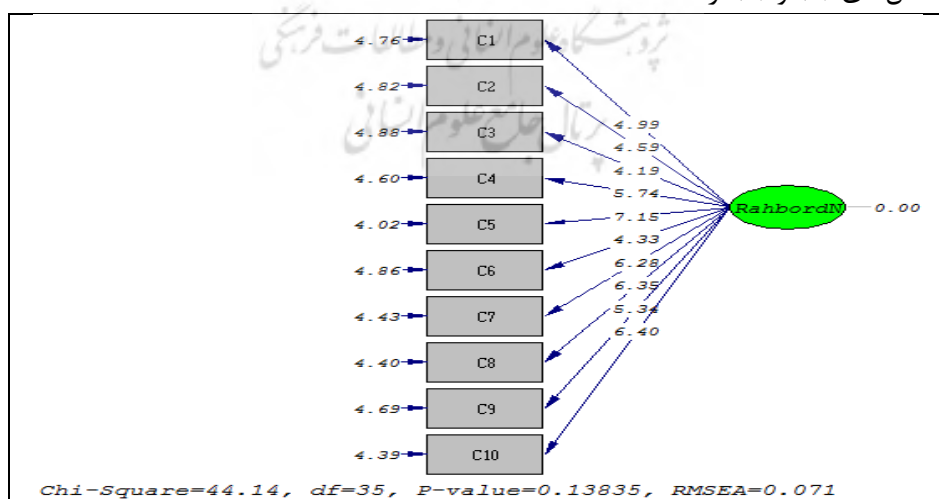
جدول (۱) پایایی و تعداد شاخص‌های شناسایی و اولویت‌بندی راهبردهای نزاجا بر اساس گام دوم

مقدار پایایی	تعداد شاخص	متغیر مکنون (پنهان)
۰.۹۰٪	۱۰	راهبردهای نزاجا برای تحقق چشم‌انداز ترسیم‌شده در سند گام دوم انقلاب اسلامی

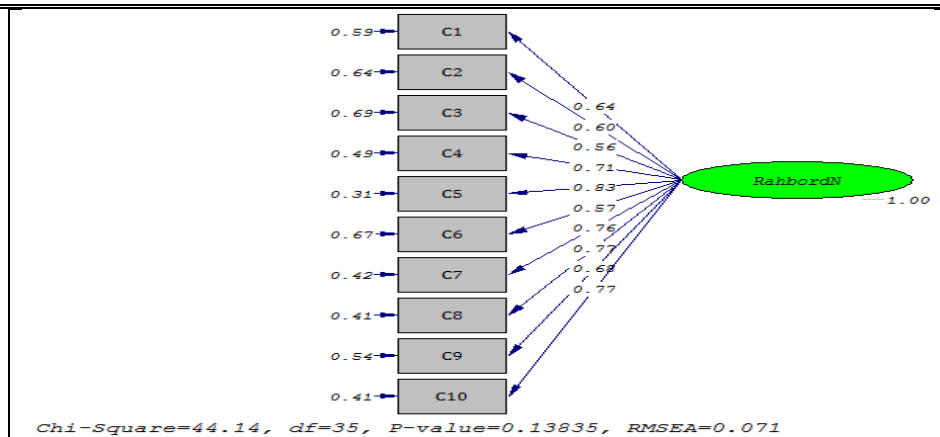
خبرگان علمی-نظامی نزاجا، جامعه آماری پژوهش حاضر هستند که نمونه‌ای آماری شامل ۵۳ نفر از این خبرگان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند.

#### تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای تحقیق

در این بخش با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول مشخص می‌شود که آیا سؤالات طراحی شده در هر سازه واقعاً می‌تواند سازه موردنظر را بسنجد یا نه. نتایج عددی شاخص‌های برازش مدل در حالت اعداد معنی‌داری  $t$ -value و بارهای عاملی استانداردشده برای متغیرها در شکل‌های (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل (۲) مدل در حالت اعداد معناداری  $t$ -Value متغیرها



شکل (۳) مدل در حالت بارهای عاملی استاندارد شده متغیرها

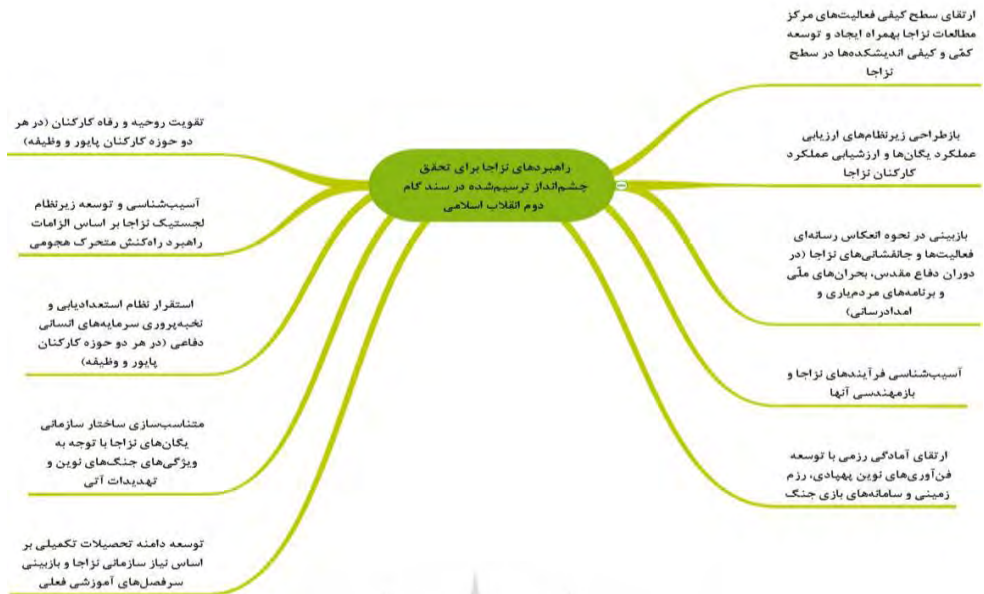
بر اساس شکل‌های (۲) و (۳) و مقادیر آنها که بترتیب بیشتر از قدرمطلق ۰.۱ و ۰.۹۶ و ۰.۴ هستند و همچنین بر اساس جدول (۲) نتیجه‌گیری می‌شود که مدل، برازش داشته و مورد تأیید است.

جدول (۲) شاخص‌های برازش مدل پژوهش

وضعیت	مقدار حاصل	دامنه قابل پذیرش	شاخص برازندگی
مطلوب	۲۶۱.۱	کمتر از ۳	خی-دو بهنجار (نسبت خی دو به درجه آزادی)
مطلوب	۰.۷۱	برابر یا کمتر از ۰/۱	جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)
مطلوب	۹۱.۰	نزدیک به ۱	برازش هنجار شده (NFI)
مطلوب	۹۷.۰	نزدیک به ۱	برازش مقایسه‌ای (CFI)
مطلوب	۹۷.۰	نزدیک به ۱	برازندگی فزاینده (IFI)
مطلوب	۸۸.۰	نزدیک به ۱	برازندگی تطبیقی (RFI)

### تجزیه و تحلیل

نتایج شناسایی راهبردهای آتی نزاجا به منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب در این بخش به سؤال اول تحقیق پاسخ داده می‌شود. بر اساس نتایج حاصل از مطالعه پیشینه تحقیق، مطالعه دقیق سند بیانیه راهبردی گام دوم انقلاب اسلامی و مصاحبه با خبرگان و بهره‌مندی از مدل بومی شده برنامه‌ریزی راهبردی مک‌میلان، ده راهبرد بمنظور تحقق چشم‌انداز بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در نزاجا شناسایی گردید. این راهبردهای (بر اساس نرم‌افزار MindMap) مطابق شکل (۴) است:



شکل (۴) راهبردهای شناسایی‌شده برای نزااجا در راستای تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب

### تجزیه و تحلیل کیفی

در این بخش به بیان توضیحات تفصیلی‌تر این راهبردها پرداخته شده است:

- ارتقای سطح کیفی مرکز مطالعات نزااجا و ایجاد و توسعه اندیشکده‌ها در سطح نزااجا: در دنیای امروزی نوعی سازمان ویژه برای تفکر و پژوهش در حوزه‌های مطالعات میان‌رشته‌ای، تولید ایده، تصمیم‌سازی و سیاست‌سازی، ایجاد شده که بر اصل جمع‌اندیشی و ایده‌پردازی بنا نهاده شده است. این مراکز در اصطلاح به نهادهایی نظیر اندیشکده، اندیشگاه، پژوهشگاه، اتاق فکر و یا هیئت‌های اندیشه‌ورز معروف هستند. این قبیل نهادها به سازمان‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها و یا گروه‌هایی اطلاق می‌شود که وظیفه هدایت پژوهش را برعهده داشته و مبتلا به مسائل متنوعی (نظیر: حوزه‌های سیاست‌گذاری‌ها، راهبردهای علمی، اقتصادی و یا موضوعات مربوط به فناوری و یا حتی توصیه‌های نظامی) می‌باشند. برای نمونه می‌توان به اندیشکده رند<sup>۱</sup> اشاره نمود. پیشینه این مؤسسه بالغ بر ۵۰ سال است. در خلال جنگ جهانی دوم هنگامیکه فرماندهی نیروی هوایی ارتش آمریکا «اچ. اچ. آرنولد»، شاهد خلاقیت‌های مهندسی و تکنولوژیکی پژوهش‌یافته در تسلیحات نظامی (نظیر: سیستم‌های راداری و بمب اتمی) بود به این فکر افتاد تا با هدف تغذیه فکری نیروی هوایی آمریکا و ایجاد نوآوری‌های جدید در آن، یک

<sup>1</sup> Rand

مرکز مطالعاتی را احداث نماید. بر همین اساس در سال ۱۹۴۶، پروژه تحقیقاتی «زند» توسط بخش برنامه‌ریزی راهبردی ستاد نیروی هوایی ارتش ایالات متحده تأسیس گردید. این مؤسسه پژوهشی برای مدت زمانی تحت پوشش وزارت دفاع ایالات متحده (پنتاگون) قرار داشت و در این مدت در خصوص طرح‌ریزی راهبردهای دفاعی و نظامی ارتش آمریکا فعالیت می‌نمود. در حدود سال ۱۹۷۰، طی یک برنامه توسعه‌ای، مؤسسه رند پروژه‌های غیرنظامی را نیز به فعالیت‌های خود اضافه کرده و به‌عنوان یک واحد غیرانتفاعی در شهر «سانتامونیکای» ایالت کالیفرنیا مستقر شد. هم‌اکنون این مؤسسه به یکی از مؤثرترین و بانفوذترین کانون‌های فکری تأثیرگذار در حوزه‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری کاخ سفید و جهان مبدل شده است. بودجه‌های مالی این اندیشکده از سوی دولت فدرال، وزارت دفاع، ستاد مشترک، سازمان‌های دفاعی و نیز شرکت‌ها و نهادهای خصوصی تأمین می‌شود. در ایران نیز در سال‌های اخیر ستاد کل نیروهای مسلح برای موضوعات نظامی و دفاعی اولویت‌دار خود، هیئت‌های اندیشه‌ورز هفتگی و ماهانه را تشکیل داده است. هدف این هیئت‌ها تولید ایده پیرامون موضوعات اولویت‌دار ستاد کل نیروهای مسلح است. در همین خصوص به‌منظور تحقق اهداف گام دوم انقلاب و تصمیم‌سازی علمی با تکیه بر خردورزی گروهی در مقابل تهدیدات پیچیده آتی و همچنین با عنایت به وجود سرمایه‌های عظیم انسانی با مقاطع تحصیلات تکمیلی متعدد و متنوع (بخصوص در مقطع PhD) در سطح نزاجا در کنار وجود سایر خبرگان دانش و نیز تجربی ارزشمند سازمان، ارتقاء سطح کیفی فعالیت‌های مرکز مطالعات نزاجا و نیز ارتقای کمی و کیفی هیئت‌های اندیشه‌ورز یگان‌ها به منظور بهره‌برداری مطلوب از این ظرفیت عظیم سازمانی در راستای تحقق چشم‌انداز سند گام دوم انقلاب اسامی امری ضروری است.

• **بازطراحی زیرنظام‌های ارزیابی عملکرد یگان‌ها و ارزشیابی عملکرد کارکنان نزاجا:** سنجش و اندازه‌گیری عملکرد، فرآیندی است که به‌منظور مشخص کردن میزان درجه کفایت و لیاقت یگان‌ها و کارکنان سازمان‌های نیروهای مسلح از حیث قبول مسئولیت‌ها و انجام وظایف محوله صورت می‌گیرد. ارزیابی عملکرد سالانه بر کارایی یگان‌ها و کارکنان ن. م مؤثر بوده و به‌منظور بهبود کارایی می‌بایستی به عواملی همچون: قابلیت‌های شخصی فرد، انگیزش، تعهد سازمانی و انضباط به‌عنوان عوامل اساسی توجه نمود. از سویی دیگر انجام برنامه‌های بهبود در حوزه آسیب‌شناسی زیرنظام مدیریت عملکرد از جمله ضروریات مدیریت عملکرد اثربخش بوده و به مثابه یک صافی (فیلتر) در راستای اصلاح نارسایی‌های احتمالی موجود در حوزه مدیریت عملکرد سرمایه‌های انسانی دفاعی

محسوب می‌شود. بر اساس مطالعات صورت‌گرفته، نتایج زیرنظام ارزیابی عملکرد (یگان‌ها و کارکنان) در نیازسنجی آموزشی نزاجا آنطور که بایسته است مورد استفاده واقع نمی‌شود. همچنین زیرنظام تشویقی یا تنبیهی و بطور کلی زیرنظام روند ارتقای کارکنان آنطور که باید در راستای اهداف سازمانی نزاجا نیست. بعلاوه این نتایج نشان می‌دهد که ارزیابی عملکرد برخی از یگان‌ها و کارکنان نزاجا، معمولاً بصورتی مقطعی و غیربرنامه‌ریزی شده بوده و برخی دیگر نیز فرآیند ارزیابی مناسبی را ندارند، ارزیاب‌ها نظرات و سلايق شخصی را دخالت می‌دهند، تنها مسئول بالادست، به عنوان ارزیاب در نظر گرفته می‌شود و تنوع ارزیاب‌ها (مشابه ارزیابی ۳۶۰ درجه) چندان مورد توجه قرار نمی‌گیرد، مهمتر از همه اینکه بعد از مشخص شدن نتیجه وضعیت عملکرد با توجه به استانداردهای تعیین شده، علل بروز کارکرد نامناسب یگان‌ها و کارکنان بطور علمی مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته و نیز راهکارهای مناسب برای بهبود عملکرد یگانی و فردی شناسایی و ارائه نمی‌شود. بر اساس نتایج این مطالعات و نیز با عنایت به وظایف جدید یگان‌ها و کارکنان نزاجا در تحقق آرمان‌های مطرح در گام دوم انقلاب، بازطراحی زیرنظام ارزیابی عملکرد یگان‌ها و کارکنان نزاجا با عنایت به تهدیدات پیچیده آتی فراروی سازمان امری ضروری است. این امر با هدف جهت‌گیری و همراستایی این قسمت‌ها در راستای اهداف (جدید) سازمان و اجتناب از حرکات موازی و گاهاً کاتوره‌ای این بخش‌ها ضرورت روزافزونی دارد.

● **بازبینی در نحوه انعکاس رسانه‌ای فعالیت‌ها و جانفشانی‌های نزاجا (در دوران دفاع مقدس، بحران‌های ملی و برنامه‌های مردم‌یاری و امدادرسانی):** مراد از رسانه<sup>۱</sup> وسایل ارتباط جمعی نظیر انواع وسایل سمعی-بصری مثل رادیو، تلویزیون، سینما، روزنامه و خبرگزاری، سایت‌های خبری و شبکه‌های اجتماعی است که عموماً به آنها، رسانه اطلاق می‌شود. به رسانه‌های اینترنتی و تعاملی نظیر: فیس‌بوک، اینستاگرام، ایتا، بله، تلگرام و غیره، شبکه‌های اجتماعی می‌گویند. بررسی سوابق فعالیت‌های سمعی و بصری سازمان در انعکاس مطلوب فعالیت‌ها و جانفشانی‌های نزاجا در دوران دفاع مقدس (و مقایسه آن با سازمان موازی یعنی سپاه و بسیج) نشان از غفلت و عدم توجه مطلوب به این حوزه به بهانه دارا نبودن تخصص و توانایی در خصوص رفع تهدیدات امنیتی مربوطه شده است. این غفلت در دوران دفاع مقدس، در روزگار امروزی، میزان حضور رسانه‌ای سازمان و ارائه

<sup>۱</sup> Media

رشادتهای آنها را تحت تأثیر قرار داده است. همچنین تجربه حضور اخیر نزاجا در بحران‌های ملی و برنامه‌های مردم‌یاری و امدادرسانی (نظیر کمک به زلزله‌زدگان<sup>۱</sup> و سیل‌زدگان اخیر و پوشش مطلوب این فعالیت‌ها خصوصاً در فضای مجازی) سبب بهبود میزان محبوبیت نزاجا در کنار افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس کارکنان خدوم آن گردید. همچنین در خصوص ارتقای حفظ آثار، نشر ارزش‌های دفاع مقدس و امور راهیان نور نزاجا اخیراً اقداماتی بر اساس طرح یاد یار مهربان در قالب طرح‌های لیبیک صورت گرفته است؛ ولیکن از اینرو انتظار می‌رود این امر در پوشش دادن به فعالیت‌های سازمان در راستایی تحقق اهداف گام دوم انقلاب (البته با توجه به دغدغه‌های حفاظت اطلاعات سازمان) قطعاً نتایج و برکات بیشتری را دربر داشته باشد.

• آسیب‌شناسی فرآیندهای نزاجا و بازمهندسی آنها: دانش موجود در حوزه مهندسی مجدد فرآیندهای سازمان (BPR)، نخستین بار، در اواخر دهه هشتاد میلادی در حوزه نظامی و وزارت دفاع آمریکا با دستور معاون وقت رئیس جمهور (آلبرت آرنولد گور جونیور<sup>۲</sup> مشهور به آل‌گور<sup>۳</sup>) توسط مشاوران وزارت دفاع ایالات متحده (آقایان میخائیل هامر<sup>۴</sup> و جیمز چامپی<sup>۵</sup>) پیشنهاد و اجرایی شد. از سویی دیگر در طول دهه نود میلادی، با ظهور سیستم‌های کامپیوتری و گسترش استفاده از آنها در سازمان‌ها، استفاده از BPR روند فزاینده و صعودی به خود گرفت. البته به مرور زمان مشخص شد که مکانیزاسیون فرآیندها و عملیات، الزاماً صحت و کارایی آنها را تضمین نمی‌کند. به عبارت دیگر، اینکه فرآیندهای کاری ناقص و غیربهبوده باشد؛ مکانیزاسیون آن تنها سبب تسریع در انجام «یک کار اشتباه می‌شود» لذا حتی برای کاربرد بهینه فناوری اطلاعات نیز باید اطلاعات مورد نیاز و در جریان فرآیندهای سازمان، مدل‌سازی و بهینه‌سازی شود؛ سپس بر مبنای خوشه‌بندی اطلاعات و ارتباطات گروه‌های اطلاعاتی با فرآیندهای کاری سیستم‌های مورد نیاز سازمان مشخص شوند. در این لایه مباحثی همچون BPR برای اصلاح و بهینه‌سازی گردش کار و اطلاعات بسیار حائز اهمیت است. البته با این وجود بر اساس گزارش اخیر

<sup>۱</sup> فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) درخصوص اهمیت این کار در شرفیابی فرماندهی وقت نزاجا در سال ۱۳۹۶ فرمودند: این حضور خیلی مؤثر شما در زلزله غرب کشور انصافاً یک عملکرد خیلی خوب بود؛ احساس می‌شد مردم همه قدران ارتش و نیروی زمینی هستند.

<sup>۲</sup> Albert Arnold Gore, Jr. 1948

<sup>۳</sup> Al. Gore

<sup>۴</sup> Michael Hammer; 1955

<sup>۵</sup> James Champy, 1942



دفتر وزارت دفاع آمریکا، پیاده‌سازی موفق BPR، به سه رکن بستگی دارد که یکی از این ارکان عبارت است از: «بهره‌مندی هوشمند از فناوری اطلاعات بعنوان ابزاری قابل سنجش و پویا» (دفتر وزارت دفاع آمریکا؛ ۲۰۲۱). البته لازم به بیان است که در همین زمینه با گسترش بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان‌ها و افزایش سقف هزینه‌های مصروفه و شتاب روزافزون تغییرات در مواجهه با لزوم افزایش تعاملات درون و برون‌سازمانی که منجر به تعاملات درون و برون‌سامانه‌ای می‌گردد، فعالیت‌های سازمان‌ها در حوزه BPR، رشد روزافزونی گرفت و در این خصوص نیز پروژه‌های پژوهشی متعددی نیز تعریف و به مرحله اجرا درآمد. یکی از این پروژه‌های پژوهشی بسیار تأثیرگذار توسط وزارت دفاع آمریکا (DOD<sup>1</sup>) و نیز وزارت انرژی این کشور (DOE<sup>2</sup>) تعریف شد و در همین راستا این سازمان‌ها از جمله پیشگامان این قبیل پژوهش‌ها بودند. در همین خصوص در سال ۱۹۹۲ وزارت دفاع آمریکا پروژه پژوهشی «چارچوب معماری فنی برای مدیریت اطلاعات (TAFIM<sup>3</sup>)» را همراستا با فعالیت‌های BPR خود شروع نمود. هدف از این پروژه، تهیه یک طرح جامع برای چارچوب بخشیدن و هماهنگ کردن کلیه منابع اطلاعاتی در داخل مجموعه وزارت دفاع ایالات متحده به موازات بهبودهای موردانتظار از اجرای BPR، بود. در سال ۱۹۹۴ وزارت دفاع آمریکا با انتشار بیانیه‌ای واحدهای تابعه خود را ملزم به اجرای نتایج چارچوب معماری فنی برای مدیریت اطلاعات و انطباق سیستم‌های اطلاعاتی خود با آن نمود. چارچوب معماری فنی برای مدیریت اطلاعات از آن تاریخ تاکنون همواره در حال بازنگری و اصلاح بوده و در حال حاضر نسخه به‌روزرآوری‌شده آن توسط وزارت دفاع آمریکا و سازمان‌ها و شرکت‌های تابعه مورد استفاده قرار می‌گیرد. علاوه بر آن، در سال ۱۹۹۶ قانونی در کنگره آمریکا به تصویب رسید که به قانون «کلینگر- کوهن<sup>۴</sup>» معروف شد که بر اساس آن و بر پایه نتایج TAFIM، همه سازمان‌ها و نهادهای فدرال آمریکا ملزم شدند در کنار اجرای فعالیت‌های BPR، معماری فناوری اطلاعات سازمان خود را تدوین کنند و مسئولیت تدوین، اصلاح و اجرای معماری فناوری اطلاعات یکپارچه در هر سازمان مطابق این قانون نیز بر عهده افسر ارشد اطلاعاتی آن سازمان قرار گرفت. همچنین، قانون کلینگر- کوهن، معماری فناوری اطلاعات را یک چارچوب یکپارچه برای ارتقاء یا نگهداری فناوری موجود و کسب فناوری‌های اطلاعاتی جدید برای نیل به اهداف

<sup>1</sup> Department Of Defense (DOD)

<sup>2</sup> Department Of Energy (DOE)

<sup>3</sup> TAFIM: Technical Architecture For Information Management

<sup>4</sup> Clinger -Cohen Act

راهبردی سازمان و مدیریت منابع آن تعریف کرد. به دنبال تصویب قانون مذکور، که مهمترین سند قانونی در مورد الزام تنظیم معماری اطلاعاتی برای اجرای فعالیت‌های BPR، در سازمان‌های فدرال آمریکاست، سازمان مدیریت و بودجه‌ریزی آمریکا<sup>۱</sup> نیز در رهنمودی که در سال ۱۹۹۶ منتشر ساخت؛ بر لزوم هماهنگی طرح‌های BPR و هزینه‌های انجام شده توسط مؤسسات دولتی آمریکا با معماری فناوری اطلاعات سازمانی و فدرال تأکید نمود. پس از آن تاریخ تقریباً همه مؤسسات فدرال آمریکا، از جمله وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، نیروهای نظامی و دانشگاه‌هایی که از بودجه دولتی استفاده می‌کردند، پروژه‌هایی را برای تنظیم و تدوین معماری اطلاعاتی خود در کنار طرح‌های BPR، به انجام رساندند. در همین راستا در سال ۲۰۱۲، شورای مدیران ارشد اطلاعاتی آمریکا<sup>۲</sup> سندی را منتشر ساخت که حاوی چارچوب معماری سازمانی دولت فدرال آمریکا بود. این چارچوب با جمع‌بندی تجربیات و نتایج پروژه‌های معماری سازمانی در سازمان‌های دولتی و نظامی تنظیم شده و هدف آن همسان‌سازی الگوی معماری اطلاعاتی طرح‌های بهبود BPR، در سازمان‌های فدرال آمریکاست. این سند هنوز هم در حال بازنگری و اصلاح است، اما در همین حد هم می‌توان آن را معماری اطلاعاتی دولت فدرال آمریکا نامید. مع‌الوصف «مهندسی مجدد» عبارت از شروعی دوباره، متولد شدن دوباره و از نو شروع کردن می‌باشد. بررسی‌ها حاکی از این است که بسیاری از فرآیندهای سازمان به موازات پیشرفت سایر علوم مورد شناسایی، آسیب‌شناسی و مهندسی مجدد قرار نگرفته است. این امر با افزوده شدن فعالیت‌های جدید به فعالیت‌های قبلی سازمانی و با هدف تحقق سیاست‌های گام دوم انقلاب، تهدیدات پیچیده و روزافزون آتی از سوی کشورهای متخاصم و نیز با هدف استفاده مطلوب از منابع موجود و محدود سازمان امری لازم‌الاجرا است.

- ارتقای آمادگی رزمی با توسعه فن‌آوری‌های نوین پهپادی، رزم زمینی و سامانه‌های بازی جنگ: فن‌آوری، دانش و یا مهارتی است با هدف ساختن افزار (نرم یا سخت). این دانش و مهارت، ممکن است ساده یا پیچیده، شخصی یا گسترده و جهان‌شمول، قدیمی یا جدید و غیره باشد. فعالیت در حوزه فن‌آوری‌های نوین (نظیر نانو، بیوتکنولوژی، پهپاد، موشک و غیره) در سال‌های گذشته در کشور از رشد قابل توجهی برخوردار بوده است. به‌منظور تحقق سیاست‌های گام دوم انقلاب و کسب آمادگی در مقابل تهدیدات پیچیده و

<sup>1</sup> Organization Of Management and Budgeting

<sup>2</sup> Chief Information Officer Council

متنوع آتی، هم سرعت این فعالیت‌ها بایستی حفظ و ارتقاء یابد و هم این توسعه به سایر حوزه‌های مرتبط با نزاجا (نظیر علوم شناختی و رفتاری و غیره) نیز تسری یابد. اهمیت برخی از این حوزه‌ها روزه‌روز بیشتر می‌شود. برای نمونه تجربه جنگ‌های اخیر منطقه (مناقشات اخیر آذربایجان-ارمنستان و حتی روسیه اوکراین) در بکار بردن مؤثر پهنپایها خصوصاً در نبردهای ناهم‌تراز بسیار قابل توجه است. یکی دیگر از این حوزه‌های قابل توجه بحث بازی جنگ است. علم و هنر نظریه بازی‌ها، سعی بر آن دارد تا رفتار ریاضی حاکم بر یک وضعیت و موقعیت راهبردی (در حالتی که تضارب منافع وجود دارد) را مدل‌سازی نماید. این موقعیت، زمانی بروز می‌یابد که موفقیت یک فرد، وابسته به راهبردهایی انتخاب‌شده توسط دیگران است. هدف غایی این دانش، شناسایی راهبرد بهینه برای بازیکنان است. سامانه‌های بازی جنگ سبب ایجاد تجربه شبیه‌سازی طرح‌ریزی عملیات ترکیبی میان یگان‌های مختلف نزاجا (و حتی سایر نیروهای آجا و ن. م.) با توجه به نوع تهدیدات آتی می‌گردد و قطعاً به تحقق چشم‌انداز سند گام دوم انقلاب اسامی (ارتقاء ارتش به تراز انقلاب) کمک شایانی می‌نماید. البته درخصوص ارتقای آمادگی رزمی نزاجا و نیز ارتقای نوآوری، خلاقیت و اختراعات نظری و صنعتی نزاجا اخیراً اقداماتی بر اساس طرح‌های ذوالفقار و علی‌اکبر<sup>(۴)</sup> در قالب مجموعه طرح‌های لیبیک صورت گرفته است؛ ولیکن بر اساس نتایج بررسی‌های صورت‌گرفته در جنگ‌های اخیر منطقه و نیز به منظور بسترسازی اهداف متصور در گام دوم انقلاب، این بخش‌ها نیازمند ارتقای روزافزون است.

توسعه دامنه تحصیلات تکمیلی بر اساس نیاز سازمانی نزاجا و بازبینی سرفصل‌های آموزشی فعلی: مقطع تحصیلات تکمیلی، عبارت از تحصیل برای اخذ درجه یا سایر مدارک تحصیلی است که الزاماً به داشتن مدرک کارشناسی نیاز دارند و بطور کلی به عنوان بخشی از نظام آموزش عالی کشورها در نظر گرفته می‌شود. سازمان و ساختار مقطع تحصیلات تکمیلی در کشورهای مختلف و حتی در نهادهای گوناگون در داخل کشورها، می‌تواند مشابه و یا بسیار متفاوت باشد. بر اساس بررسی‌های صورت‌گرفته برخی از تخصص‌های نظامی نزاجا (نظیر زرهی، توپخانه و غیره) در حال حاضر فاقد تحصیلات تکمیلی هستند. این در حالی است که نزاجا برای تربیت نیروهای توانمند در این حوزه‌ها، دارای مراکز آموزش مقدماتی و عالی رسته‌ای منحصربه‌فرد و با قدمت بالا است. از سوی دیگر بررسی‌ها حاکی از این است که هم‌اکنون نیز بسیاری از رشته‌های موجود در سطوح تحصیلات تکمیلی در دانشگاه‌های کشور (و حتی در سازمان نزاجا) متأثر از نیازهای جامعه (و سازمان) نبوده و حتی بسیاری از سرفصل‌های رشته‌های دانشگاهی موجود نیز با

نیازهای واقعی دانش‌آموختگان در محیط عمل فرسنگ‌ها فاصله دارد. این امر سبب ناکارآمدی برخی از تخصص‌های دانشگاهی فعلی کشور (و یا حتی سازمان نزا) گردیده و علاوه بر اتلاف منابع ملی، سبب بی‌اعتمادی مسئولین به فارغ‌التحصیلان این دانشگاه‌ها و رشته‌ها گردیده است. بمنظور تحقق اهداف مطرح در گام دوم انقلاب و نیز تسری سطح پوشش تحصیلات تکمیلی به تخصص‌های موردنیاز نزا برای مواجهه با تهدیدات آتی، توجه به این حوزه بسیار مهم است.

• متناسب‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نزا با توجه به ویژگی‌های جنگ‌های نوین و تهدیدات آتی: جنگ‌های امروزی عمدتاً به صورت‌های جنگ‌های ترکیبی، نامتقارن، سایبری، جنگ روانی و عملیات روانی و مواردی از این دست است. جنگ ترکیبی حالت بهینه‌شده‌ای از نبرد است که در آن طرف ترکیبی جنگ، می‌تواند از تمامی منابع موجود (متعارف و غیرمتعارف) در زمینه‌های مختلف استفاده نماید تا بتواند اثرات خاصی را در برابر رقیب متداول خود ایجاد کند. شناخت این سبک از جنگ‌های نوین و متناسب‌سازی ساختار سازمانی نزا با این سبک‌ها، می‌تواند ارتشی در تراز انقلاب برای مقابله با تهدیدات آتی ایجاد نماید. فرماندهی معظم کل قوا<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در این خصوص می‌فرماید: «نیروی زمینی باید از چنان تحرک و تهاجمی برخوردار باشد که بتواند رزم نزدیک زمینی را به دشمن تحمیل کند»<sup>۱</sup>. البته تاکنون اقدامات خوبی در نزا ولی نه چندان کافی صورت گرفته است. برای نمونه در سال‌های اخیر، نزا با درک واقعیت تغییر سبک جنگ‌های نوین، ساختار و راه‌کنش (تاکتیک) خود را بصورت تیپ‌های مستقل هجومی مستقل در قالب راهبرد راه‌کنش متحرک هجومی تغییر داده است. همچنین یکی دیگر از تغییرات موردنیاز در ساختار سازمانی نزا، سامان‌دهی واحدهای تحقیق و توسعه، تشکیل یگان‌های سایبری، توسعه پادگان‌های جدید با توجه به تغییرات تهدیدات پیرامونی، و تشکیل قرارگاه جنگ‌های نوظهور و نوپدید است. تحقیق و توسعه (R&D) به کار خلاقانه‌ای اطلاق می‌شود که بطور نظام‌مند انجام می‌گیرد تا به دانش موجود فردی یا سازمانی افزوده و این دانش را برای خلق کاربردهای تازه بکار ببرد. بررسی‌ها حاکی از این است که سازمان نزا از سامان‌دهی این قبیل واحدهای محرک و شتاب‌دهنده نوآوری، بی‌بهره و یا حداقل کم‌بهره است و این مهم برای سرعت بخشیدن تحقق اهداف سازمانی مبتنی بر گام دوم انقلاب و با توجه به تهدیدات آتی فرارو، امری ضروری است.

۱ فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در شرفیابی فرماندهی وقت نزا در سال ۱۳۹۶.

- **استقرار نظام استعدادیابی و نخبه‌پروری سرمایه‌های انسانی دفاعی (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه):** مدیریت استعداد، عبارت است از کاربرد مجموعه‌ای از فعالیت‌های یکپارچه که سازمان‌ها با استفاده از آن از تأمین (جذب، نگهداشت، انگیزش و توسعه) سرمایه‌های انسانی موردنیاز خود -در وضعیت‌های حال و آینده- اطمینان یافته و با تأکید بر اینکه افراد مستعد از سرمایه‌های اصلی سازمان محسوب می‌شوند، هدفشان حفظ جریان استعدادها است. این امر پیش‌نیاز اجرای مؤثر و کارآمد زیرنظام جانشین‌پروری و تحقق اوامر مطاع فرماندهی معظم کل قوا<sup>(مدظله‌العالی)</sup> به نزاجا است که در اینخصوص فرمودند: «مدیریت‌ها را به عناصر فعال جوان دارای ایمان و اراده، درجه و انگیزه بسپارید»<sup>۱</sup>. البته لازم به ذکر است که در اینجا برخی اوقات، به غلط چنین تصور می‌شود که مدیریت استعداد صرفاً برای افراد کلیدی سازمان بکار می‌رود؛ اما بایستی تأکید نمود که هر فردی در سازمان دارای استعداد بخصوصی است، منتها برخی از افراد نسبت به سایرین استعداد بیشتری دارند و از اینرو فرآیند مدیریت استعداد نباید محدود به تعداد خاص و محدودی از افراد سازمان شود. از سوی دیگر بخش عمده‌ای از سازمان نزاجا را کارکنان وظیفه به خود اختصاص داده است که بخشی از آنها از میان نخبگان دانشگاهی و حتی صنعتی هستند. «نخبگان» به‌بخش برگزیده و فرهیخته‌ای از یک جامعه اطلاق می‌شود که از نظر قابلیت‌ها و یا توانایی‌ها (در یک یا چند بُعد) برتر از بقیه افراد جامعه تلقی می‌شوند. «نخبه»، در علمی نظیر فلسفه سیاسی و جامعه‌شناسی، به‌بخش و گروه کوچکی از مردم اطلاق می‌شود که با قرار گرفتن در رأس «هرم منزلت اجتماعی» و «امتیازات»، کنترل سهم بزرگ و نابرابری از قدرت سیاسی یا ثروت جامعه را در اختیار خود دارند. نخبگان جامعه، بواسطه دارا بودن خلاقیت، هوش و توان علمی قابل‌توجه نسبت به سایرین، ظرفیت عظیمی از سرمایه‌های انسانی دفاعی هستند که بهره‌مندی مناسب از آنها، در نزاجا موضوعی مهم تلقی شده و حتی جذب و نگهداشت آنها در بازار کار رقابتی موجود نیز امری حیاتی برای این سازمان محسوب می‌شود. بالطبع در گام نخست، لازمه و پیش‌نیاز مدیریت جذب نخبگان، داشتن برداشت و شناختی دقیق از عوامل مؤثر خارجی و داخلی سازمانی برای جذب این سرمایه‌های انسانی دفاعی است. نتایج تحقیقات علمی حاکی از این است که در حال حاضر مهمترین ریسک مدیریت سرمایه‌های انسانی دفاعی نزاجا، اجرایی نشدن فرآیند خاص جذب و نگهداشت نخبگان

۱ فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در شرفیابی فرماندهی وقت نزاجا در سال ۱۳۹۶.

است این در حالی است که شناسایی و بکارگیری حداکثری استعداد‌های برتر و نخبگان برای رفع نیازهای علمی و فنی، و حتی راهبردی و راه‌کنشی (تاکتیکی) نزاجا از راهبردهای اثربخش شناسایی و بکارگیری نخبگان در نزاجا می‌باشد. یکی از خروج‌های پژوهش علمی انجام‌شده در زمینه آسیب‌شناسی طرح جذب و نگهداشت قشر نخبگان، نشان داد که ملاک‌ها و معیارهای شناسایی و انتخاب این افراد، از وضعیت مطلوبی برخوردار نمی‌باشد. بررسی‌های میدانی نیز حاکی از این است که متاسفانه ساختار نزاجا در سنوات گذشته (برخلاف سازمان‌های مشابه نظیر سپاه و حتی فراجا) با ایجاد دافعه سازمانی نتوانسته است از این ظرفیت بی‌بدیل علمی بهره‌مند گردد. با توجه به ساختار خدمت وظیفه عمومی در کشور و وجود حدود ۱۴ میلیون نفر دارای تحصیلات تکمیلی در کشور و نیز رتبه دوم جهان در دانش‌آموختگان علوم و مهندسی (بر اساس آمار قیدشده در سند بیانیه گام دوم انقلاب) و نیز پیچیدگی تهدیدات آتی فراروی میهن اسلامی، لزوم ایجاد سازوکارهایی جهت استفاده بدون محدودیت از ظرفیت‌های نخبگان وظیفه‌جمعه در کنار استعدادیابی و نخبه‌پروری سرمایه‌های انسانی دفاعی کارکنان پایور، با هدف تحقق سیاست‌های ترسیم‌شده در گام دوم انقلاب امری بدیهی است.

• آسیب‌شناسی و توسعه زیرنظام لجستیک نزاجا بر اساس الزامات راهبرد راه‌کنش متحرک هجومی: نتایج بررسی‌های علمی-پژوهشی مناقشه‌خیز روسیه و اوکراین و ضعف مشهود لجستیکی ارتش روسیه، اهمیت بی‌بدیل آسیب‌شناسی و توسعه زیرنظام لجستیک را مجدداً به رأس توجه خبرگان نظامی برگرداند. اندیشمندان نظامی معتقدند ممکن است یک لجستیک قوی الزاماً منجر به پیروزی در نبرد نشود ولیکن نتیجه یک لجستیک ضعیف، قطعاً به شکست در نبرد منتهی خواهد شد. بطور کلی آماده، آمادگاری یا لجستیک عبارت است از: مدیریت جریان کالا، مواد، اطلاعات و یا هر نوع منبع دیگر (نظیر: تسلیحات، سازوبرگ، انرژی، نیروی انسانی و غیره) مابین محل تولید یا محل موجودی تا نقطه مصرف یا نقطه موردنیاز) برای رفع نیازهای مصرفی. البته درخصوص ارتقای کیفی زیرنظام لجستیکی نزاجا اخیراً اقداماتی بر اساس طرح ذوالجناح و طرح امام محمدباقر<sup>(ع)</sup> در قالب طرح‌های لیبیک صورت گرفته است؛ ولیکن بر اساس نتایج بررسی‌های صورت‌گرفته در جنگ‌های اخیر منطقه و نیز به منظور بسترسازی اهداف متصور در گام دوم انقلاب، ساختار زیرنظام لجستیک نزاجا خصوصاً بر اساس الزامات راهبرد راه‌کنش متحرک هجومی نیاز به بازطراحی دارد.

- توسعه زیرنظام‌های انگیزشی با هدف تقویت روحیه و رفاه کارکنان (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه): کمتر فردی را می‌توان یافت که با شادی و نشاط در زندگی فردی و اجتماعی مخالف باشد زیرا در سایه این موهبت، ناامیدی از زندگی افراد جامعه رخت بر می‌بندد و جای خود را به امیدواری و پویایی می‌دهد. کارشناسان عوامل مختلفی را در افسردگی افراد هر سازمانی مؤثر می‌دانند که وضعیت اقتصادی دشوار، شرایط کاری سخت، مسائل فرهنگی، نبود برنامه‌های تفریحی و نشاط‌آور و غیره تنها چند مورد از آن است. این معضل در صورت فراگیر شدن، ضربه سنگینی را بر سازمان وارد می‌سازد که پایین آمدن راندمان و بهره‌وری کارکنان، انزوا، افسردگی، کاهش امید به زندگی، از میان رفتن روحیه فعالیت جمعی و غیره از جمله پیامدهای این معضل به شمار می‌رود. در مقابل، تزریق شادی و نشاط در سازمان می‌تواند به پویایی سازمان بیانجامد و سبب توسعه همه جانبه شود. در چنین شرایطی است که می‌توان انتظار بالندگی سازمان را در عرصه‌های مختلف داشت. ضرورت توجه به روحیه و رفاه و رسیدگی به معیشت کارکنان در سند گام دوم انقلاب، نقش مهم این مقوله را در سلامت فردی و سازمانی نشان می‌دهد. نتایج بررسی اقدامات اخیر صورت‌گرفته در حوزه ارتقای معیشت کارکنان پایور (بر اساس طرح‌های حضرت رسول<sup>(ص)</sup>، امام علی<sup>(ع)</sup> و غیره از مجموعه طرح‌های لیبیک<sup>(۱)</sup> و کارکنان وظیفه در سطح نزاها و حتی آجا، قابل توجه است ولیکن کافی نیست. فرماندهی معظم کل قوا<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در اینخصوص فرمودند: «[سعی کنید یک فضای کاری را فراهم کنید که] در پادگان‌ها خشنودی و رضایتمندی سرباز فراهم شود» همچنین معظم‌له فرمودند «مجموعه انسانی، دائم احتیاج به تزریق روحیه دارد»<sup>۲</sup>. پس بایستی مسئولان نزاها با برنامه‌ریزی دقیق، زمینه‌های بهبود زیرساخت‌ها را برای ایجاد سازمانی شاد از طرق بهبود معیشت کارکنان (ساخت و نوسازی منازل مسکونی سازمانی، توسعه اقدامات خرسندساز حکمت، ترمیم حقوق متناسب با تورم و غیره) در دستور کار خویش قرار دهند و با طرح الگوهای مؤثر تغییری بنیادی در این زمینه را در سازمان ایجاد کنند. جمع‌بندی راهبردهای شناسایی شده برای نزاها در راستای تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب بر اساس جدول (۳) است:

۱. ر.ک. منبع: حیدری؛ ۱۳۹۸.

۲. فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا<sup>(مدظله‌العالی)</sup> در شرفیابی فرماندهی وقت نزاها در سال ۱۳۹۶.

## جدول (۳) راهبردهای ده‌گانه شناسایی شده نزاجا در راستای تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب

ردیف	عنوان راهبرد	اهداف
۱	ارتقای سطح کیفی فعالیت‌های مرکز مطالعات نزاجا به‌مراه ایجاد و توسعه کمی و کیفی اندیشکده‌ها در سطح نزاجا	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جهت‌دهی مؤثر فعالیت‌های هیئت‌های اندیشه‌ورز یگان‌های تابعه نزاجا،</li> <li>• تفویض اختیار تصمیم‌سازی به اندیشمندان و فرزانگان نزاجا و حتی تصمیم‌سازی و ارائه خوراک فکری با درنظر داشتن مؤلفه‌های نظامی به تصمیم‌گیران سایر نهادهای دولتی و یا خصوصی ملی،</li> <li>• بسترسازی ایجاد سازمانی یادگیرنده، تحول‌گرا و دانایی‌محور،</li> <li>• ایجاد بسترهای فکرافزایی درخصوص روزآمدسازی ساختار نزاجا، آجا، ن. م، حرفه‌ای‌سازی و اصلاح وضعیت نیروی انسانی، مدرن‌سازی تسلیحاتی، اصلاح نظام تخصیص منابع مالی، اصلاح نظام تحقیقات دفاعی و غیره.</li> </ul>
۲	بازطراحی زیرنظام‌های ارزیابی عملکرد یگان‌ها و ارزشیابی عملکرد کارکنان نزاجا	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ایجاد و بهبود فضای رقابت سازنده درون‌سازمانی یگان‌ها و کارکنان نزاجا،</li> <li>• زمینه‌سازی و اداره شایسته‌تر یگان‌ها و کارکنان نزاجا،</li> <li>• بسترسازی مطلوب‌تر برای زیرنظام پاداش و جبران خدمت یگان‌ها و کارکنان،</li> <li>• بسترسازی برای تحقق نظام جان‌شین‌پروری و همتاسازی و کانون‌های ارزیابی<sup>۱</sup> در کلیه سطوح نزاجا،</li> <li>• بسترسازی ساخت الگوهای رفتاری برای کارکنان جدیدالورود به سازمان،</li> <li>• بسترسازی تحقق طرح شایسته‌سالاری و کمک به رشد سازمانی از مجموعه طرح‌های لیبیک نزاجا (حیدری؛ ۱۳۹۸).</li> </ul>
۳	بازبینی در نحوه انعکاس رسانه‌ای فعالیت‌ها و جانفشانی‌های نزاجا (در دوران دفاع مقدس، بحران‌های ملی و برنامه‌های مردم‌باری و امدادسانی)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• آگاهی‌بخشی صحیح در راستای تحقق فرمان جهاد تبیین،</li> <li>• ارتقاء عزت‌نفس و اعتمادبنفس کارکنان،</li> <li>• بالا بردن محبوبیت اجتماعی،</li> <li>• نشاط و امیدبخشی،</li> <li>• احساس بیشتر حضور نیروهای مسلح در کنار مردم،</li> <li>• ارتقاء غرور ملی و غیرت دینی کارکنان،</li> <li>• بسترسازی تحقق طرح یاد یار مهربان از مجموعه طرح‌های لیبیک نزاجا (حیدری؛ ۱۳۹۸).</li> </ul>
۴	آسیب‌شناسی فرآیندهای نزاجا و بازمهندسی آنها	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مستندسازی فرآیندهای موجود و تهیه نقشه‌فرآیندها،</li> <li>• آسیب‌شناسی فرآیندهای موجود،</li> <li>• استفاده از فن‌آوری‌های جدید برای مطلوب‌سازی فرآیندهای موجود،</li> <li>• حذف موازی‌کاری‌ها و ارتقای ضریب کارایی و اثربخشی فرآیندها،</li> <li>• ایجاد فرآیندهای سریع‌تر با واکنش و پاسخ‌گویی بالاتر.</li> </ul>
۵	ارتقای آمادگی رزمی با توسعه	<ul style="list-style-type: none"> <li>• کسب آمادگی‌های لازم در حوزه تهدیدات نوظهور و شیوه‌های نوین جنگ،</li> </ul>



اهداف	عنوان راهبرد	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> <li>• امکان بهره‌گیری از دفاع هوشمند،</li> <li>• توسعه فرآورده‌های علمی و فناورانه دفاعی و نظامی.</li> <li>• ایجاد تجربه شبیه‌سازی طرح‌ریزی عملیات ترکیبی میان یگان‌های مختلف نزاچا و حتی سایر نیروهای آجا و ن. م.</li> <li>• بسترسازی تحقق طرح ارتقای آمادگی رزمی از مجموعه طرح‌های لبیک نزاچا (حیدری؛ ۱۳۹۸).</li> </ul>	<p>فن‌آوری‌های نوین پهپادی، رزم زمینی و سامانه‌های بازی جنگ</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تولید علم و نگاه متوازن به رشته‌های علمی موردنیاز سازمان (برای نمونه ایجاد رشته‌های دانشگاهی در حوزه‌های زرهی، توپخانه و غیره)،</li> <li>• ایجاد قطب‌های علمی و زمینه‌سازی شکوفایی علمی با تربیت کارکنان بصیر، متخصص و دانشمند،</li> <li>• رشد سریع کارکنان و بسترسازی واگذاری مسئولیت‌های علمی به جوانان،</li> <li>• کیفیت‌بخشی به محتوای دروس دانشگاه‌های نظامی و مراکز آموزشی،</li> <li>• زمینه‌سازی ارتقای کارآیی آموزش‌ها،</li> <li>• تربیت سرمایه‌های انسانی موردنیاز سازمان در زمینه رشته‌ها و تخصص‌های نوین،</li> <li>• جامعیت، انسجام، هماهنگی و انعطاف‌پذیری در ساختار آموزشی،</li> <li>• تعیین اولویت‌های آموزشی،</li> <li>• ارتقای کارآیی و اثربخشی تعاملات و همکاری‌های آموزشی،</li> <li>• بسترسازی تحقق طرح ارتقای آموزش از مجموعه طرح‌های لبیک نزاچا (حیدری؛ ۱۳۹۸).</li> </ul>	<p>توسعه دامنه تحصیلات تکمیلی بر اساس نیاز سازمانی نزاچا و بازبینی سرفصل‌های آموزشی فعلی</p>	۶
<ul style="list-style-type: none"> <li>• چالاکي و چابكي سازمان رزم با عنایت به راهبرد راه‌کنش متحرک هجومی،</li> <li>• ارتقای تحرک و کارآمدی یگان‌ها،</li> <li>• افزایش قدرت تحرک و تهاجم،</li> <li>• توجه بیشتر به جنگ روانی و عملیات روانی، جنگ سایبری، جنگ‌های ترکیبی، نامتقارن و غیره،</li> <li>• لزوم بهره‌مندی از تجهیزات و سامانه‌های مؤثر، کارآمد و پیشرفته (نظیر پهپاد و غیره)،</li> <li>• سامان‌دهی واحدهای تحقیق و توسعه (R&amp;D) و قرارگاه جنگ‌های نوپدید.</li> </ul>	<p>متناسب‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نزاچا با توجه به ویژگی‌های جنگ‌های نوین و تهدیدات آبی</p>	۷
<ul style="list-style-type: none"> <li>• زمینه‌سازی مشارکت‌دهی مطلوب نخبگان و فرزندانگان در حل مصائب سازمانی،</li> <li>• مدیریت استعدادها و توجه مطلوب به استعدادهای درخشان در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه،</li> <li>• ترویج پژوهندگی و دانش‌پژوهی،</li> <li>• بسترسازی پرورش محققان،</li> <li>• نگهداری و بازسازی سرمایه‌های انسانی سازمان در حوزه کارکنان پایور،</li> <li>• توسعه سازوکارهایی جهت استفاده مؤثرتر از ظرفیت‌های نخبگان وظیفه</li> </ul>	<p>استقرار نظام استعدادیابی و نخبه‌پروری سرمایه‌های انسانی دفاعی (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)</p>	۸

اهداف	عنوان راهبرد	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> <li>نزاجا،</li> <li>• سامان‌دهی دورکاری کارکنان وظیفه نخبه در قالب راهبردهای بُرد-بُرد فردی و سازمانی،</li> <li>• افزایش مقبولیت سازمانی در میان جوانان اندیشمند،</li> <li>• کمک به تقویت زیرساخت‌های فکرافزاری سازمان،</li> <li>• بسترسازی تحقق طرح حمایت از مخترعین، مبتکرین، نخبگان و توسعه و دانش از مجموعه طرح‌های لبیک نزاجا (حیدری؛ ۱۳۹۸).</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• کمک به فراهم‌سازی الزامات لجستیکی راهبرد راه‌کنش متحرک هجومی،</li> <li>• کاهش تقاضا نسبت به سیستم‌های جنگ‌افزاری که به قابلیت پشتیبانی بیشتری نیاز دارند،</li> <li>• قابلیت اشراف بموقع و دقیق تر درخواست‌ها،</li> <li>• ایجاد فرآیندهای سریع‌تر با واکنش و پاسخ‌گویی بیشتر،</li> <li>• افزایش امکان پشتیبانی از راه دور،</li> <li>• استقرار نیروهای پشتیبانی لجستیک با تعداد کمتر در صحنه نبرد،</li> <li>• بسترسازی تحقق طرح ارتقای تحرک از مجموعه طرح‌های لبیک نزاجا (حیدری؛ ۱۳۹۸).</li> </ul>	<p>آسیب‌شناسی و توسعه زیرنظام لجستیک نزاجا بر اساس الزامات راهبرد راه‌کنش متحرک هجومی</p>	۹
<ul style="list-style-type: none"> <li>• بهبود چسبندگی شغلی و سازمانی (خصوصاً کارکنان وظیفه نزاجا)،</li> <li>• کاهش دغدغه‌های شخصی،</li> <li>• کمک به ارتقای تمرکز کاری بر روی تحقق مأموریت‌های محوله و افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان پایور و وظیفه،</li> <li>• بسترسازی تحقق طرح پرچم‌داران گام دوم انقلاب از مجموعه طرح‌های لبیک نزاجا (حیدری؛ ۱۳۹۸).</li> </ul>	<p>توسعه زیرنظام‌های انگیزشی با هدف تقویت روحیه و رفاه کارکنان (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)</p>	۱۰

### نتایج اولویت‌بندی راهبردهای آتی نزاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب

روش‌های آماری از جمله تدابیر بارزشی است که پژوهشگر می‌تواند هم در توصیف و تجزیه و تحلیل داده‌ها و هم در تفسیر نتایج پژوهش از آنها بهره‌بردار (هومن؛ ۱۳۷۴). در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های تکمیل‌شده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از میانگین حسابی و در بخش آمار استنباطی نیز از آزمون t تک‌نمونه‌ای و آزمون ناپارامتریک فریدمن استفاده گردید. برای بررسی سؤالات و استفاده از آمار پارامتریک و ناپارامتریک در ابتدا از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S) و شاپیرو-ویلک (S-W) جهت مشخص ساختن نرمال بودن داده‌ها مطابق جدول (۴) استفاده شده است:

جدول (۴) نتایج آزمون نرمال بودن برای متغیر پژوهش

نتیجه آزمون	S-W		K-S		Kurtosis	Skewness	شاخص‌ها متغیر
	Sig	شاخص	Sig	شاخص			
نرمال	.۰۰۱	۹۱۶.۰	.۰۰۶	۱۴۸.۰	-۰.۱۹۰	-۰.۸۹۲	راهبردهای نزاجا بر اساس گام دوم انقلاب

از آنجاییکه مقدار چولگی و کشیدگی برای متغیرهای جدول (۴) همگی در بازه (۲و۲-) قرار دارند از اینرو بر اساس اطلاعات این دو ستون، ممکن است این متغیرها دارای توزیع نرمال باشند. ولیکن بر اساس اطلاعات ستون چهارم و پنجم جدول، از طریق اجرای آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و نیز بر اساس اطلاعات ستون ششم و هفتم جدول، از طریق اجرای آزمون شاپیرو-ویلک، از آنجاییکه سطح معنی‌داری هر دو آزمون کمتر از ۰.۰۵ است لذا نرمال بودن مؤلفه‌ها از طریق این آزمون‌ها مورد تأیید قرار نگرفت. ولی از آنجاییکه تعداد جامعه نمونه (n) بیش از ۳۰ نفر می‌باشد از اینرو در تحقیق حاضر از آزمون t استودنت تک‌گروهی استفاده شد.

#### نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی

محاسبه میانگین حسابی سؤالات پرسشنامه: ابتدا ارزش عددی گزینه‌های هر یک از سؤالات (اولویت خیلی کم=۱، اولویت کم=۲، اولویت متوسط=۳، اولویت زیاد=۴، اولویت خیلی زیاد=۵) را در تعداد فراوانی آن ضرب و سپس حاصل گزینه‌ها را جمع و بر تعداد کل فراوانی آن سؤال تقسیم می‌گردد.

تعیین میزان مطلوبیت سؤالات پرسشنامه: بر اساس طیف بازگان و همکاران (سرمد، بازگان، حجازی، ۱۳۸۶)، میزان مطلوبیت هر یک از سؤالات به شرح جدول (۵) تعیین می‌گردد:  
جدول (۵) میزان مطلوبیت بر اساس طیف بازگان و همکاران (سرمد، بازگان، حجازی، ۱۳۸۶)

مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب	وضعیت طیف
(بسیار اولویت‌دار)	(اولویت‌دار)	(فاقد اولویت)	
۵ تا ۶۷.۳	۶۶.۳ تا ۳۴.۲	۳۳.۲ تا ۱	مقدار دامنه میانگین

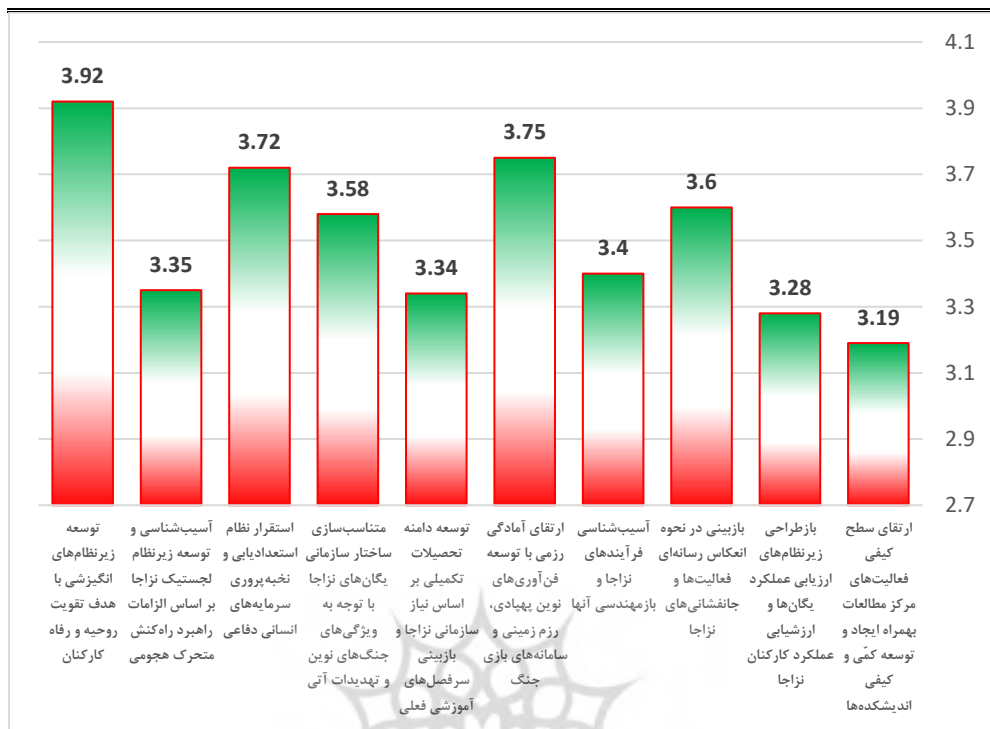
لازم به ذکر است که در محاسبه میانگین حسابی در این بخش وزن پاسخ کلیه پاسخ‌دهندگان یکسان فرض شده است.

نتایج اولویت‌بندی راهبردهای آتی نزاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب  
نتایج اولویت‌بندی راهبردهای آتی نزاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب به شرح  
جدول (۶) است:

جدول (۶) نتایج اولویت‌بندی راهبردهای آتی نزاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب

شماره راهبرد	اولویت خیلی کم (۱)		اولویت کم (۲)		اولویت متوسط (۳)		اولویت زیاد (۴)		اولویت خیلی زیاد (۵)		انحراف معیار	میزان مطلوبیت	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
۱	۵	۴.۹	۱۱	۸.۲۰	۱۶	۲.۳۰	۱۱	۸.۲۰	۱۰	۹.۱۸	۱۹.۳	۲۴۱.۱	اولویت‌دار
۲	۵	۴.۹	۷	۲.۱۳	۱۸	۰.۳۴	۱۴	۴.۲۶	۹	۰.۱۷	۲۸.۳	۱۸۳.۱	اولویت‌دار
۳	۷	۲.۱۳	۷	۲.۱۳	۵	۴.۹	۱۴	۴.۲۶	۱۹	۸.۳۵	۶۰.۳	۴۴۵.۱	اولویت‌دار
۴	۶	۳.۱۱	۶	۳.۱۱	۱۱	۸.۲۰	۱۹	۸.۳۵	۱۰	۹.۱۸	۴۰.۳	۲۵۷.۱	اولویت‌دار
۵	۷	۲.۱۳	۳	۷.۵	۱۱	۸.۲۰	۷	۲.۱۳	۲۵	۲.۴۷	۷۵.۳	۴۴۰.۱	بسیار اولویت‌دار
۶	۴	۵.۷	۹	۰.۱۷	۱۶	۲.۳۰	۱۳	۵.۲۴	۱۱	۸.۲۰	۳۴.۳	۲۰۸.۱	اولویت‌دار
۷	۳	۷.۵	۶	۳.۱۱	۱۵	۳.۲۸	۱۵	۳.۲۸	۱۴	۴.۲۶	۵۸.۳	۱۶۷.۱	اولویت‌دار
۸	۵	۴.۹	۶	۳.۱۱	۹	۰.۱۷	۱۲	۶.۲۲	۲۱	۶.۳۹	۷۲.۳	۳۵۰.۱	بسیار اولویت‌دار
۹	۶	۳.۱۱	۵	۴.۹	۲۱	۶.۳۹	۵	۴.۹	۱۵	۳.۲۸	۳۵.۳	۳۱۲.۱	اولویت‌دار
۱۰	۶	۳.۱۱	۳	۷.۵	۹	۰.۱۷	۶	۳.۱۱	۲۹	۷.۵۴	۹۲.۳	۴۱۲.۱	بسیار اولویت‌دار
برآیند	۵۴	۲.۱۰	۶۳	۹.۱۱	۱۳۱	۷.۲۴	۱۱۶	۹.۲۱	۱۶۳	۸.۳۰	۵۲.۳	۹۴۵.۰	اولویت‌دار

با توجه به رتبه‌بندی حاصل از میانگین حسابی راهبردهای آتی نزاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب، بالاترین و پایین‌ترین رتبه اولویت به‌ترتیب مربوط به راهبرد «توسعه زیرنظام‌های انگیزشی با هدف تقویت روحیه و رفاه کارکنان (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)» و «ارتقای سطح کیفی فعالیت‌های مرکز مطالعات به‌مراه ایجاد و توسعه کمی و کیفی اندیشکده‌ها در سطح نزاجا» است. بطور کلی بر اساس نتایج جدول (۶)، اولویت راهبردهای آتی نزاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب، بطور میانگین دارای وضعیت «اولویت‌دار» است. این وضعیت در شکل (۵) نیز مشخص می‌باشد.



شکل (۵) وضعیت اولویت راهبردهای آتی نژاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب

### تجزیه و تحلیل استنباطی

در این بخش در گام نخست به‌منظور بررسی امکان تعمیم نتایج حاصل از نمونه به جامعه آماری پژوهش در خصوص راهبردهای آتی نژاجا به‌منظور تحقق چشم‌اندازهای گام دوم انقلاب، آزمون فرض اول بصورت زیر تعریف شده است:

$$\begin{cases} H_0: \mu = 3 \\ H_1: \mu \neq 3 \end{cases}$$

در ادامه گام اول، به منظور آزمون فرض اول، از آزمون آماری پارامتریک t یک‌نمونه‌ای (برای بررسی امکان تعمیم نتایج حاصل از جامعه نمونه به جامعه آماری پژوهش) استفاده شده است. نتیجه این آزمون در جدول (۷) آورده شده است.

جدول (۷) تعیین وضعیت اولویت راهبردهای نژاجا بر اساس گام دوم انقلاب (معیار مقایسه=۳)

شاخص‌ها	میانگین ( $\bar{X}$ )	انحراف استاندارد	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	درجه آزادی	Sig (سطح معنی‌داری)
اولویت راهبردهای نژاجا بر اساس گام دوم انقلاب	۵۱۷.۳	۹۴۵.۰	۹۸۶.۳	۵۱۷.۰	۵۲	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج جدول (۷)، چون مقدار سطح معنی‌داری برابر صفر حاصل شده است ( $\text{Sig} < \alpha$  و  $\alpha = 0.05$ ) بنابراین فرض صفر ( $H_0$ ) رد و می‌توان نتیجه حاصل را برای کل جامعه آماری پژوهش بسط داد. بنابراین می‌توان گفت که از نظر کلیه خبرگان علمی-نظامی نزاجا، اولویت راهبردهای ده‌گانه نزاجا بمنظور تحقق چشم‌انداز بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در «وضعیت اولویت‌دار» قرار دارد.

### اولویت‌بندی راهبردهای نزاجا بر اساس گام دوم انقلاب

نتایج حاصل از اولویت‌بندی راهبردهای ده‌گانه نزاجا بمنظور تحقق چشم‌انداز بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بر اساس آزمون فریدمن مطابق جدول (۸) است.

جدول (۸) اولویت‌بندی راهبردهای نزاجا بر اساس گام دوم انقلاب

رتبه	عنوان راهبرد	شماره راهبرد	میانگین رتبه	میزان مطلوبیت
۱	توسعه زیرنظام‌های انگیزشی با هدف تقویت روحیه و رفاه کارکنان (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)	۱۰	۵۶.۶	بسیار اولویت‌دار
۲	ارتقای آمادگی رزمی با توسعه فن‌آوری‌های نوین پهبادی، رزم زمینی و سامانه‌های بازی جنگ	۵	۳۵.۶	بسیار اولویت‌دار
۳	استقرار نظام استعدادیابی و نخبه‌پروری سرمایه‌های انسانی دفاعی (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)	۸	۱۱.۶	بسیار اولویت‌دار
۴	بازبینی در نحوه انعکاس رسانه‌ای فعالیت‌ها و جانفشانی‌های نزاجا (در دوران دفاع مقدس، بحران‌های ملی و برنامه‌های مردم‌یاری و امدادسانی)	۳	۶۷.۵	اولویت‌دار
۵	متناسب‌سازی ساختار سازمانی یگان‌های نزاجا با توجه به ویژگی‌های جنگ‌های نوین و تهدیدات آتی	۷	۶۳.۵	اولویت‌دار
۶	آسیب‌شناسی و توسعه زیرنظام لجستیک نزاجا بر اساس الزامات راهبرد راه‌کنش متحرک هجومی	۹	۱۴.۵	اولویت‌دار
۷	بازطراحی زیرنظام‌های ارزیابی عملکرد یگان‌ها و ارزشیابی عملکرد کارکنان نزاجا	۲	۰۷.۵	اولویت‌دار
۸	آسیب‌شناسی فرآیندهای نزاجا و بازمهندسی آنها	۴	۹۵.۴	اولویت‌دار
۹	توسعه دامنه تحصیلات تکمیلی بر اساس نیاز سازمانی نزاجا و بازبینی سرفصل‌های آموزشی فعلی	۶	۸۳.۴	اولویت‌دار
۱۰	ارتقای سطح کیفی فعالیت‌های مرکز مطالعات نزاجا به‌مراه ایجاد و توسعه کمی و کیفی اندیشکده‌ها در سطح نزاجا	۱	۷۰.۴	اولویت‌دار

نتایج آزمون فریدمن در خصوص رتبه‌بندی راهبردها به شرح جدول (۹) است:

**جدول (۹) نتایج آزمون فریدمن در خصوص رتبه‌بندی راهبردها**

مقدار	شاخص
۵۲	تعداد
۴۷۱.۲۸	شاخص Chi-Square
۹	درجه آزادی (df)
۰۰۱.۰	مقدار معنی‌داری (Asymp. Sig.)

مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۴۷۱.۲۸ است که در سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ درصد قرار دارد ( $P < 0.05$ ). معنی‌دار بودن آزمون فریدمن در اینجا بدین معناست که رتبه‌بندی کل راهبردهای نزاجا بمنظور تحقق چشم‌انداز ترسیم‌شده در سند بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (بر اساس میانگین رتبه) از نظر خبرگان منتخب بامعناست و آنها رتبه‌بندی متفاوتی از ابعاد ارزشیابی مطلوبیت اردوگاه دارند.

### نتیجه‌گیری

در این مقاله، ابتدا راهبردهای آتی نزاجا با هدف تحقق چشم‌اندازهای مربوطه در سند گام دوم انقلاب (که توسط مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup> ابلاغ شده است) شناسایی شده و سپس به‌منظور تخصیص و هدایت بهینه منابع سازمانی نزاجا برای تحقق سریع و صحیح این راهبردها، به اولویت‌بندی آنها پرداخته شده است. بر اساس نتایج این پژوهش، ده راهبرد نزاجا بمنظور تحقق چشم‌انداز بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شناسایی و سپس اولویت‌بندی گردید. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که میزان اولویت‌بندی راهبردهای ده‌گانه نزاجا بمنظور تحقق چشم‌انداز بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در وضعیت «بسیار اولویت‌دار» قرار دارد. همچنین اولویت‌بندی راهبردهای ده‌گانه شناسایی‌شده نشان داد که راهبردهای «توسعه زیرنظام‌های انگیزشی با هدف تقویت روحیه و رفاه کارکنان (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)»، «ارتقای آمادگی رزمی با توسعه فن‌آوری‌های نوین پهپادی، رزم زمینی و سامانه‌های بازی جنگ» و نیز «استقرار نظام استعدادیابی و نخبه‌پروری سرمایه‌های انسانی دفاعی (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)» دارای بالاترین اولویت‌ها در میان راهبردهای ده‌گانه شناسایی‌شده نزاجا بمنظور تحقق چشم‌اندازهای ترسیم‌شده در سند گام دوم انقلاب می‌باشند. بمنظور تحقق دقیق و سریع راهبردهای فوق پیشنهادات اجرایی زیر مناسب به‌نظر می‌رسد:

۱- معاونت‌های مربوطه در نزاجا، دستورالعمل‌های اجرایی در خصوص راهبردهای «توسعه زیرنظام‌های انگیزشی با هدف تقویت روحیه و رفاه کارکنان (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)»، «ارتقای آمادگی رزمی با توسعه فن‌آوری‌های نوین پهپادی، رزم زمینی و سامانه‌های

بازی جنگ» و نیز «استقرار نظام استعدادیابی و نخبه‌پروری سرمایه‌های انسانی دفاعی (در هر دو حوزه کارکنان پایور و وظیفه)» را بازطراحی و اجرا نمایند.

۲- به منظور آگاهی بیشتر فرماندهان از وضعیت جذب و نگهداشت نخبگان در نزاجا، اهمیت بهره‌مندی از این ظرفیت بالای انسانی را در راستای تحقق انتظارات مطرح در سند بیانیه گام دوم انقلاب، به آنان ابلاغ گردد تا بتوانند نسبت به حفظ و ارتقای نقاط قوت، کاهش نقاط ضعف، بهره‌گیری هر چه بیشتر از فرصت‌ها و به حداقل رساندن زیان‌های ناشی از عدم استفاده از این موقعیت، اقدام مناسبی را بعمل آورند.

محدودیت در انتشار برخی از مقدمات سازمانی از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر بود. همچنین ارائه پیشنهادات اجرایی و احصاء سنجه‌های مربوطه (نظیر روش کارت امتیازی متوازن) جهت تحقق هر یک از راهبردهای ده‌گانه از جمله حوزه‌های باز پژوهشی برای پژوهشگران است.

### قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همه عزیزانی که با مشاوره خود نویسندگان را یاری نمودند مراتب تشکر و قدردانی خود را اعلام نمایند.

### منابع

- ابراهیمی‌هاتف، هادی. (۱۳۹۸). مقاومت در برابر تهدیدات دفاعی در گام دوم انقلاب. *اولین همایش قدرت نرم انقلاب اسلامی با محوریت «چهار دهه مقاومت و بایسته‌های فرهنگی گام دوم انقلاب اسلامی»*. تهران.
- بایزیدی (فرید)، ابراهیم؛ اولادی، بهنام و عباسی، نرگس. (۱۳۹۳). تحلیل داده‌های پرسش‌نامه‌ای به کمک نرم‌افزار SPSS، تهران، عابد: مهرگان قلم.
- بهرامی، تورج، غنی‌زاده، سامان. (۱۳۹۸). تبیین جایگاه و نقش پلیس امنیت اقتصادی در تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ایران. *فصلنامه علمی کارآگاه*، ۱۳(۴۸)، ۴۳-۵۸.
- بهروز، امیرحسام. (۱۳۹۲). طراحی و تدوین برنامه استراتژیک سازمان زیباسازی شهرداری مشهد. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، استاد راهنما: محمدعلی شاه‌حسینی، دانشگاه تهران.
- بیانیه گام دوم انقلاب خطاب به ملت ایران به مناسبت چهل‌مین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی، بهمن ۱۳۹۷.
- حیدری، کیومرث. (۱۳۹۸). اجابت خورشید طرح‌های لیبیک یا امام خامنه‌ای، چاپ اول، سوره سبز، تهران.



- خالدامین، هیرش. (۱۳۹۷). طراحی برنامه توسعه فوتسال سلیمانیه عراق مبتنی بر تحلیل راهبردی. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. استاد راهنما: شمس‌الدین رضایی. دانشگاه ایلام.
- خلیلی، علی. (۱۳۹۸). الگوی پیاده‌سازی خدمات ICT در سازمان‌های دفاعی-نظامی. *پایان‌نامه دکتری تخصصی*. استاد راهنما: محمدرضا تقوا، استاد مشاور: کامران فیضی. دانشگاه علامه طباطبائی.
- رستمی، هشام. (۱۳۹۳). طراحی استراتژی توسعه فوتبال استان گیلان بر اساس تحلیل SWOT. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. استاد راهنما: رحیم رضائی‌نژاد، استاد مشاور: شهرام شفیعی. دانشگاه گیلان.
- رمضان‌زاده، مرضیه. (۱۳۹۶). تدوین راهبرد توسعه گردشگری مذهبی قم با استفاده از روش بهترین-بدترین برای رتبه‌بندی ضرایب. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. استاد راهنما: هوشنگ عاشقی. دانشگاه قم.
- ساوه‌درودی، مصطفی. (۱۴۰۰). بیانیه گام دوم در دو حرکت (شناخت تهدیدات-مقابله با تهدیدات). *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۱۱(۴۲): ۲۲۱-۲۴۶.
- سرمد، زهرا؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (۱۳۸۶). روش‌های پژوهش در علوم رفتاری، تهران، آگه.
- شاکری، جواد؛ ترکان، احمد؛ رضایی، سیدمرتضی. (۱۳۹۸). مقاومت در برابر تهدیدهای دفاعی و امنیتی و بایسته‌های فرهنگی دفاعی امنیتی در گام دوم انقلاب اسلامی، همایش قدرت نرم/انقلاب اسلامی، تهران.
- شهلائی، ناصر. (۱۳۹۵). موقعیت‌یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۶(۶۴): ۱-۲۵.
- صالح‌نیا، علی، بختیاری، حسین. (۱۳۹۷). اولویت‌بندی تهدیدات امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران با روش تحلیل سلسله مراتبی. *مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی*، ۸(۲۷): ۲۵۵-۲۷۷.
- قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۶/۰۷/۰۷ مجلس شورای اسلامی.
- قرائی، هاشم. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بازسازی پودرهای لبنی، جهت حضور در بازار پاکستان. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. استاد راهنما: هادی بستام. مؤسسه آموزش عالی تابران.
- گودرزی، غلامرضا؛ حسنی‌مقدم، صادق؛ نوروزی، رسول؛ سلطانی، مرتضی. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای بیانیه گام دوم انقلاب. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. ۲۹-۶۱. (۳)۲۸.
- محمدی، شهرام. (۱۳۹۳). تحلیل ساختار فضایی-کالبدی محدوده مرکزی شهر زنجان با راهبرد تفکر راهبردی. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*. استاد راهنما: محمود محمدی. دانشگاه هنر اصفهان.

- مطلبی، مسعود. (۱۴۰۰). دیپلماسی دفاعی ایران در گام دوم انقلاب اسلامی؛ اهداف، راهبرد و الزامات. فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، ۷(۲)، ۷۵-۹۸.
- ملکشاهی، مجتبی؛ کشیشیان سیرکی، گارینه؛ حسینی‌فر، عبدالرحمن. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر توسعه سیاسی بر حکمرانی خوب بر مبنای بیانیه گام دوم انقلاب. پژوهش‌های سیاسی و بین‌المللی. ۱۲(۴۶). ۱۶۰-۱۳۵.
- موسوی، سیدعبدالرحیم، سپهری، محمد. (۱۳۹۶). راهبردهای پدافند غیرعامل الکترونیک راداری در برابر تهدیدات آبی حساسه‌های اطلاعات الکترونیکی دشمن در افق ۱۴۰۴. آینده‌پژوهی دفاعی، ۲(۵)، ۲۵-۷.
- هادی‌نژاد، فرهاد؛ بیداله‌خانی، ف. (۱۳۹۸). مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی نزاجا در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. همایش «گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات پژوهش در نیروی هوایی ارتش» (ص. ۱-۲۱). تهران: دانشگاه هوایی شهید ستاری.
- هاشمی، محمود. (۱۴۰۰). نقش استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی در ارتقای عملکرد فرهنگی- اجتماعی شهرداری مبتنی بر نظریه نظام انقلابی. مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی. ۹(۱)، ۱-۲۰.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۷۴). شناخت روش علمی در علوم رفتاری. چاپ دوم. تهران، پارسا.
- هومن، حیدرعلی. (۱۳۷۸). استنباط آماری در پژوهش رفتاری، نشر پارسا.
- Department of Defense (2012) *DOD Business Process Reengineering Assessment Guidance*.
- WWW. Khamenei. IR.
- WWW. Leader. IR.