

الگوی شایستگی فرماندهان در تحقق امنیت پایدار

اسماعیل خان احمدی^۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۹/۵/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۹/۱/۲۶

فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا / سال پنجم / شماره شانزدهم - تابستان ۱۳۹۹ * ۸۶-۵۱

چکیده

این نوشتار با موضوع شایستگی‌های فرمانده مؤثر در تحقق امنیت پایدار از یک سو، متأثر از نقش امنیت پایدار در تحقق سعادت دنیوی و اخروی انسان، بهینه کردن منابع در فرآیند تحقق اهداف و دفع تهدیدات در ابعاد اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، انتظامی، امنیتی، سیاسی، فرهنگی و نظامی است و از سوی دیگر، متأثر از نقش شایستگی‌های فرمانده در بسیج و تمرکز منابع، وحدت فرماندهی، ایجاد انگیزه، کنترل و هدایت مطلوب و... در فرآیند تحقق رسالت می‌باشد. این نوشتار از حیث هدف، کاربردی است و از حیث سطح تحلیل آمیخته، برخوردار از ماهیتی توصیفی - تحلیلی و از حیث رویکرد و طبقه‌بندی کیفی، متکی به مصاحبه و مطالعه و از حیث کمی، متکی به پرسش‌نامه است. براساس تجزیه و تحلیل صورت گرفته، آماره کای - دو ۱۸۲/۲۳۳ و درجه آزادی ۲۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ تعیین گردید. نظر به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، میانگین رتبه شایستگی‌ها به ترتیب اطاعت‌پذیری ۱۶/۵۳، رازداری ۱۶/۵، روحیه جهادی ۱۶/۴۷، حُسن‌تدبیر ۱۵/۵، قاطعیت ۱۴/۴، خطرپذیری ۱۴/۲۵، بصیرت‌مداری ۱۳/۲۸ اشراف اطلاعاتی ۱۰/۸۵ می‌باشد و بر اساس نتایج، با نهادینه‌سازی الگوی فوق، طیف کاملی از گزینه‌های یک دفاع لایه‌بندی شده در پنج سطح امنیت (سیاسی، اعتقادی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) با رویکرد امنیت پایدار برای نظام اسلامی ایجاد خواهد شد.

واژگان کلیدی: امنیت پایدار، شایستگی، فرماندهان، الگوی شایستگی

مقدمه

تحقق امنیت پایدار، رسالت نظام‌های سیاسی با محوریت نیروهای مسلح است که زمینه بهینه‌سازی منابع جهت تحقق اهداف را مهیا می‌سازد. تحقق این رسالت خطیر نیازمند عوامل متعدد، متفاوت، مؤثر و کارآمد است و یکی از عوامل حیاتی تحقق این رسالت در نیروهای مسلح، وجود فرماندهانی شایسته، با ظرفیت و قابلیت‌های خاص است. این مهم در مصحف شریف قرآن کریم چنین تبیین شده است: «... إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ؛ او از این رو به شما شایسته‌تر خواهد بود که خداوندش بر شما برگزید و او را افزونی بخشید در بسط دانش و توانایی...» (بقره: ۲۴۷). دو مصداق محوری شایستگی فرمانده مؤثر در تحقق امنیت پایدار در حکم انتصاب مالک‌اشتر چنین تبیین شده است: «... إِنَّ الرَّجُلَ الَّذِي كُنْتُ وَلِيِّتَهُ أَمْرٌ مِصْرَ كَانَ رَجُلًا لَنَا نَاصِحًا، وَعَلَى عَدُوِّنَا شَدِيدًا نَاقِمًا...؛ همانا مردی را فرماندار مصر قرار دادم که نسبت به ما خیرخواه‌تر و نسبت به دشمنانمان سخت‌گیرتر و درهم‌کوبنده‌تر بود...» (نهج البلاغه، خطبه ۳۴). در منشور حکومت اسلامی ابلاغی به مالک‌اشتر، مصادیق شایستگی فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت پایدار چنین ابلاغ شده است: «... ثُمَّ الصَّقُّ بِدَوَى الْمُرَوَاتِ وَالْأَحْسَابِ وَ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَالسَّوَابِقِ الْحَسَنَةِ، ثُمَّ أَهْلِ النَّجْدَةِ وَالشَّجَاعَةِ وَالسَّخَاءِ وَالسَّمَاخَةِ، فَإِنَّهُمْ جِمَاعٌ مِنَ الْكِرَمِ وَ شُعَبٌ مِنَ الْعُرْفِ؛ به مردم صاحب حسب و خوشنام، از خاندان‌های صالح که سابقه‌ای نیکو دارند بپیوند و پیوند خود را با سلحشوران و دلیران و سخاوتمندان و جوانمردان استوار نمای؛ زیرا اینان مجموعه‌های کرامند و شاخه‌های احسان و خوبی...» (همان، نامه ۵۳). حضرت علی (ع) مصادیق دیگر فرمانده مؤثر شایسته در تحقق هدف متعالی امنیت پایدار را چنین ابلاغ نموده است: «... أَيُّهَا النَّاسُ، إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ، وَ أَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ؛ ای مردم! سزاوارترین افراد به مدیریت تواناترین و آگاه‌ترین به فرمان‌های خداست ...» (همان، خطبه ۱۷۳) نظر به چنین نقش خطیر و سرنوشت‌سازی حضرت می‌فرمایند: «... مَنْ طَلَبَ الرِّيَاسَةَ هَلَكَ نَفْسُهُ فَإِنَّ الرِّيَاسَةَ لَا تَصْلُحُ إِلَّا لِأَهْلِهَا؛ هر که خود را به ریاست بیندازد، همانا هلاک خواهد شد؛ زیرا ریاست جز برای اهلش که صلاحیت و شایستگی آن را دارا هستند، سزاوار نیست» (مجلسی، ۱۴۰۳، ۷۰: ۱۵۴) امام خمینی (ره) نیز این شایستگی فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت پایدار را چنین تبیین می‌فرماید: «... شما در جنگ تحمیلی نشان دادید که با مدیریت صحیح و خوب می‌توان اسلام را فاتح جهان نمود. شما باید بدانید که کارتان به پایان نرسیده است. انقلاب اسلامی در جهان نیازمند فداکاری شماست

...» (مردی، ۱۳۹۱: ۳۹) فرماندهی معظم کل قوا نیز این شایستگی‌ها را چنین مورد تأکید قرار می‌دهند: «فرماندهان باید در همه رفتارهای شایسته سرمشق دیگران باشند و نظامی‌گری، پرهیزکاری و ضابطه‌گری را در عمل به دیگران بیاموزید» (سلامی، ۱۳۸۹: ۳۵). در مناسبتی دیگر، معظم‌له این مهم را چنین تبیین می‌نمایند: «شما (فرماندهان مدیران) قله‌اید، رؤسا هستید. از شما می‌جوشد، باید بجوشد و سرریز شود، همه چیزهای خوب و برود به بدنه؛ تدبیر، ایمان، توکل، عقل، تحرک، انگیزه، نشاط‌کاری، احساس امید، اینها باید از شما همین طور بریزد؛ از این قله به بدنه» (همان: ۳۴). ایشان مالک‌اشتر را به عنوان الگوی فرمانده اثربخش و شایسته در تحقق امنیت پایدار چنین معرفی می‌نمایند: «الگوی ما مالک‌اشتر است؛ برترین سردار بلندپایه جنگ‌های پرماجرایی امیرالمؤمنین؛ شجاع‌ترین مرد عرب؛ جوانی که کوچه‌های مدینه او را نشناخت» (بیانات، ۱۳۸۲/۱۰/۰۴).

اهمیت و ضرورت تحقیق

نظر به تفاوت ماهوی نگرش نظام‌اسلامی با سایر نظام‌های سیاسی به مقوله امنیت پایدار، پرسش اساسی این است که تحقق امنیت پایدار نظامی‌اسلامی در عصر حاضر متأثر از کدام یک از شایستگی‌های فرمانده می‌باشد؟ به عبارت دیگر، با نهادینه‌سازی کدام یک از شایستگی‌ها در فرماندهان می‌توان امنیت پایدار را به آرمان‌ها نزدیک نمود؟ درحقیق، رفع ابهام در مصداق‌ها و نبود شناخت کافی نسبت به شایستگی‌ها در امر تحقق امنیت پایدار بسیار حائز اهمیت می‌باشد و مسئله مهمی است که باید به شیوه علمی مورد بررسی قرار گیرد. از منظر صاحب‌نظران این حوزه، شایستگی‌های متعدد فرماندهان در تحقق امنیت پایدار تأثیرگذار است؛ بر این اساس، این پژوهش درصدد بررسی، احصاء و شناخت شایستگی‌های فرمانده مؤثر در تحقق امنیت پایدار است. درواقع، پاسخ به این سؤال که «شایستگی‌های فرمانده مؤثر در تحقق امنیت پایدار کدام است؟» ما را به هدف مورد اشاره رهنمون سازد. تأمل در نکات زیر، اهمیت و ضرورت این پژوهش را مشخص می‌کند:

۱. تأکید قرآن کریم مبنی بر «... إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ؛ او از این رو به شما شایسته‌تر خواهد بود که خداوندش بر شما برگزید و او را افزونی بخشید در بسط دانش و توانایی ...» (بقره: ۷۴۲). ۲. ارتباط شایستگی و اصلاح امور: «...هرگونه انحراف و لغزش وی بر عملکرد مجموعه نیز اثر مستقیم خواهد داشت و مردم جز با شایستگی زمامداران اصلاح نمی‌شود (نهج البلاغه، خطبه ۶۱۲).

۳. نقش شایستگی در پیشگیری از توسعه فساد: «عدم رعایت شایستگی مفسد دامن‌داری را در پی خواهد داشت؛ زیرا مدیران در جامعه نقش دارند و مانند سنگ زیرین آسیاب هستند» (همان، خطبه ۳).

۴. ارتباط عدم شایستگی و خیانت: «کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد در حالی که می‌داند در میان آنها کسی هست که از او شایسته‌تر و عالم‌تر است، او به خدا و رسولش و همه مسلمانان خیانت ورزیده است» (مجلسی، ۴۰۴۱، ۳۲: ۵۷).

۵. نقش شایستگی در پیشگیری از زوال حکومت: از بارزترین مصداق‌های امانت، مدیریت بر جامعه است که اگر به اهملش واگذار نشود، در امانت الهی خیانت شده است و حکومت به زوال نابودی خواهد رفت (خوانساری، ۰۶۳۱، ۳: ۵۹۲).

پیشینه تحقیق

پیشینه این پژوهش با دو رویکرد "شایستگی" و "امنیت پایدار" به شرح جدول‌های زیر است:

جدول ۱. پیشینه شایستگی

موضوع	محقق / محققان	روش / نتیجه
طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM	سیدعلی اکبر احمدی و همکاران	در این تحقیق، ۳۳۲ کد باز ۴۸ مضمون پایه و شش مضمون سازمان دهنده با عناوین خدامحوری، عدالت‌محوری، معرفت، درایت، قوت و سلامت استخراج و بر اساس تکنیک ISM الگوسازی، رتبه‌بندی گردیده است و سرانجام، الگوی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه ارائه و تشریح شده است.

<p>در این تحقیق، با استفاده از روش داده‌بنیاد و روش نمونه‌گیری گلوله برفی با پنج مهارت ادراکی، انسانی و ارتباطی، توان اجرایی، ارزش‌های محوری و ویژگی‌های شخصی، الگوی شایستگی تدوین شده‌است.</p>	<p>علی اصغر پورعزت و همکاران</p>	<p>تدوین مدل شایستگی مدیران جهت تحقق چشم‌انداز ۱۴۰۴</p>
<p>در این تحقیق، با روش پیمایشی (توصیفی - تحلیلی) اثبات شده‌است که فرماندهان در دو مقطع دفاع مقدس و جنگ آینده برخوردار از ویژگی قاطعیت در تصمیم‌گیری، ارتقای روحیه نیروها، ابتکار و خلاقیت، اخلاق فرماندهی، خودباوری در افراد و مشارکت‌دادن دیگران در تصمیم‌گیری‌ها است.</p>	<p>هادی مرادپیری، و همکاران</p>	<p>فرماندهی در دفاع مقدس و جنگ آینده</p>
<p>در این تحقیق، با روش کیفی (توصیفی - استنباطی) با بهره‌گیری از نهج البلاغه منشور فرمانده کارآمد با اصول ۱۲ گانه اثبات شده‌است.</p>	<p>اسماعیل خان احمدی، سیدمصطفی مدنی</p>	<p>ویژگی‌های فرماندهی کارآمد از منظر نهج البلاغه</p>
<p>این تحقیق با روش پیمایشی (توصیفی - تحلیلی) صورت گرفته و اثبات نموده‌است که عامل فرماندهان در دفاع مقدس با روش Z بوده‌است.</p>	<p>سیدمصطفی مدنی</p>	<p>فرماندهی عالی در دفاع مقدس</p>

<p>در این تحقیق، با روش تحلیل محتوا، الگوی شایستگی با ۸ شایستگی اصلی و ۷۸ شایستگی فرعی مورد تأیید قرار گرفته است.</p>	<p>مهدیه سادات خشوعی و همکاران</p>	<p>طراحی الگوی شایستگی مدیریتی</p>
<p>در این تحقیق، با روش توصیفی - همبستگی، همبستگی بین شایستگی فردی و اجتماعی مدیران و اثربخشی اثبات گردیده است.</p>	<p>سیده عاطفه یگانگی</p>	<p>نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت</p>
<p>در این تحقیق، محققان با روش کیفی، معیارهای عدالت، علم و آگاهی، حُسن تدبیر، اشراف به فنون برنامه ریزی، قاطعیت، رفق و مدارا، نشاط و شادابی، شرح صدر و قانون مندی، مشورت، سخن‌وری و قدرت تفهیم، جاذبه و دافعه صحیح، فرمان برداری از مافوق، اعتدال و میانه روی را به عنوان مهم ترین معیارهای شایستگی برای مدیران تعیین کرده اند.</p>	<p>محمد رضا نورمحمدی و جواد نیک معین</p>	<p>معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع)</p>

جدول ۲. پیشینه امنیت پایدار

موضوع	محقق / محققان	روش / نتیجه
<p>راهبردهای اجتماعی و فرهنگی امنیت پایدار با تأکید بر گفتمان انقلاب اسلامی</p>	<p>ابوالقاسم فاتحی</p>	<p>مردم محوری، ظرفیت سازی، تولید و بازتولید مستمر و فزاینده فرهنگ امنیت میان لایه های گوناگون اجتماعی، تولید و بازتولید مستمر و فزاینده فرآیندهای نظم اجتماعی از طریق جامعه پذیری و فرهنگ پذیری، تقویت و اقتداربخشی به نهادها و سازمان های نظامی، انتظامی و قضایی مسئول حوزه امنیت اجتماعی که مسئول حفظ ارزش های حیاتی و اساسی جامعه هستند.</p>

<p>۱. تقویت هشیاری امنیتی جامعه؛ ۲. تقویت ولایت‌پذیری در جامعه، به‌ویژه نیروهای مسلح؛ ۳. تعامل و همزیستی مسالمت‌آمیز با کشورهای دوست؛ ۴. کسب آمادگی همیشگی و همگانی؛ ۵. اهتمام ویژه به صیانت از اطلاعات؛ ۶. تقویت اقتدار نیروی انتظامی؛ ۷. ترویج فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر و اجرای نظام‌مند آن توسط مبادی مسئول از قبیل پلیس</p>	<p>حیدر سهرابی</p>	<p>مؤلفه‌های امنیت‌پایدار از منظر قرآن کریم</p>
<p>بازسازی مرجع امنیتی مردم‌نهاد، استقرار نظام آموزشی اعتلایی ارتقایی، استحکام نرم‌افزاری و سخت‌افزاری اصول امنیت‌پایدار، مهندسی ساز و کار سنجش ریاضی رفتار، تحقق شاخص‌های نظام کارگزاری در انتصاب مسئولان، پالایش گرایش‌های انحرافی، تبیین وابستگی معیشت و امنیت‌پایدار</p>	<p>هدایت لطفیان</p>	<p>مبانی و راهبردهای تحقق امنیت‌پایدار و کارآمدی نظام کارگزاری</p>
<p>در این تحقیق، با روش کیفی (توصیفی - استنباطی) با بهره‌گیری از رهنمودهای حضرت علی (ع) با پاسخ‌گویی به سؤالات پیرامون امنیت برای چه کسی، چه چیزی و در مقابل چه کسی، اثبات گردیده‌است که با امنیت‌پایدار از منظر نهج‌البلاغه، یک لایه دفاع همه‌جانبه در پنج سطح برای نظام اسلامی شکل می‌گیرد.</p>	<p>اسماعیل خان احمدی</p>	<p>امنیت‌پایدار در نظام سیاسی اسلام از منظر نهج‌البلاغه</p>

بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که در ارتباط با موضوع شایستگی‌های فرماندهی مؤثر در تحقق امنیت‌پایدار، تاکنون پژوهش مستقلی صورت نگرفته‌است؛ بنابراین، تحقیق حاضر یک فعالیت پژوهشی بدیع محسوب می‌شود. بخشی از تحقیقاتی که در گذشته صورت پذیرفته‌است، به رویکرد امنیت از منظری متفاوت با تحقیق حاضر نگریسته‌اند و بخش دیگری که شایستگی مدیران را مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند نیز به بحث شایستگی‌های فرماندهی پرداخته‌اند اما این شایستگی‌ها را از منظر و زوایای امنیتی مورد بررسی قرار نداده‌اند؛ بر این

اساس، در نوشتار حاضر، محقق بر آن است که ابعادی از شایستگی را مورد بررسی قرار دهد که طی آن، در فرآیند تحقق رسالت خطیر و سنگین امنیت پایدار، فرمانده قادر باشد با کمترین تلفات و امکانات و در کمترین زمان، بیشترین بهره‌وری را با محوریت ارزش‌های دینی محقق نماید. مصادیقی از این اندیشه در صدر اسلام و عصر حاضر مشهود و ملموس است و بارزترین مصداق آن در عصر حاضر، فرماندهان دوران دفاع مقدس و مدافعان حرم می‌باشند که با تبیین شایستگی‌های آنها می‌توان ایشان را به‌عنوان الگو به فرماندهان و مدیران راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی نظام اسلامی معرفی نمود.

مبانی نظری تحقیق

امنیت پایدار

امنیت پایدار امنیتی است که در آن، همه عوامل به‌طور پیوسته به‌کار گرفته می‌شوند تا ارزش‌های اساسی مورد هجوم واقع نشوند و در صورت وقوع تهاجم - اعم از فرهنگی، اقتصادی، سیاسی یا نظامی - این ارزش‌ها فدای کسب صلح نگردند و از آن دفاع شود (محمدنژاد و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۶). امنیت پایدار برای جوامع و کشورها یعنی نگه‌داشت استقلال، یکپارچگی سرزمینی، پاسداری از شیوه‌های زندگی ملی و جلوگیری از دخالت بیگانگان در امور داخلی. امنیت پایدار در درجه نخست، به معنای تأمین شرایطی است که کشور را از دست‌اندازی دیگران به استقلال سیاسی و ارزش‌های فرهنگی حفظ کند (قیصری، ۱۳۹۲: ۷۵). از منظر دیگر، امنیت پایدار امنیتی است که نهادهای اجتماعی و سیاسی در تولید آن کوشش کنند و نیروی انتظامی آن را حفظ کند (شایگان، ۱۳۹۱: ۷۳)؛ به عبارت دیگر، امنیت پایدار، اطمینان قوی توأم با شواهد عینی نسبت به بقاء، تداوم و استمرار وضعیت‌ها و نظام‌های مؤثر در حفظ و ارتقای فیزیک جسمانی، هویت و دازایی‌های مادی و معنوی است (قیصری، همان: ۵۰). امنیت پایدار ناظر بر درک جامعی است که بر پایه آن، همه عوامل مؤثر سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و امنیتی در کنار یکدیگر و در تعامل با هم مورد توجه واقع شود (علائی، ۱۳۹۱: ۷). هدف و ماهیت امنیت پایدار در نظام اسلامی با سایر نظام‌ها تفاوت ماهوی دارد. در نظام اسلامی، هدف امنیت پایدار تحقق سعادت دنیوی و اخروی انسان است. نظر به هدف متعالی فوق، ابعاد امنیت پایدار در منشور حکومت اسلامی به مالک‌اشتر، چنین ابلاغ شده است:

«...فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ

۱. امنیت اجتماعی: حُصُونُ الرَّعِيَّةِ؛ دژهای استوار رعیت‌اند؛
۲. امنیت سیاسی: وَ زَيْنُ الْوَلَاةِ؛ زینت والیان هستند؛
۳. امنیت اعتقادی: وَ عَزَالِدِّينَ؛ دین خدا به آنها عزت می‌یابد؛
۴. امنیت اقتصادی: وَ سُبُلُ الْأَمْنِ؛ راه‌ها به آنها امن گردد؛
۵. امنیت فرهنگی: وَ لَيْسَ تَقْوَمُ الرَّعِيَّةُ إِلَّا بِهِمْ؛ و کار رعیت جز به آنها استقامت نپذیرد».



الگوی مفهومی ۱. ابعاد امنیت پایدار از منظر نهج البلاغه

فرماندهی معظم کل قوا رویکرد امنیت پایدار با محوریت نیروهای مسلح را چنین تبیین می‌فرماید: «اهمیتی که برای این مجموعه قائلیم، اولاً از این جهت است که مجموعه نیروهای مسلح، برترین عامل در حفظ امنیت کشورند. نیروهای مسلح به گفته امیرمؤمنان دژ ملت، بازوی ملت، حصن و حصار مستحکم مردم سرزمین‌های خود هستند و امنیت را اینها تأمین می‌کنند» (بیانات، ۱۳۸۸/۷/۱۴). امنیت پایدار با رویکرد فوق که تضمین‌کننده کمال قرب‌الهی انسان است، نیازمند فرماندهانی با شایستگی‌های خاص است.

شایستگی

شایستگی تصویری از یک انسان رشدیافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، از آمادگی‌های کامل برخوردار باشد و همانند چتری است که تمام اموری که به‌گونه مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیرگذار است، در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر، شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان است که تمامی صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های مرتبط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود. به این ترتیب، شایستگی‌ها را می‌توان نوعی ابعاد رفتاری تلقی کرد که بر عملکرد شغلی تأثیرگذار است. شایستگی‌ها بیانگر این است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند و یا در شرایط خاص، چگونه واکنش نشان داده و یا رفتار کنند. بویاتزیس بر این باور است که شایستگی «ظرفیت موجود در فرد است که منجر به رفتاری برای برآوردن مطالب شغلی موجود در چارچوب شاخص‌های محیط سازمانی می‌شود و نتایج مطلوب را به وجود می‌آورد» (دهقانی سلطانی، ۱۳۹۴: ۱۰۰).

تحقق رسالت امنیت‌پایدار در سطوح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی، متأثر از عوامل متعددی است؛ اما یک عامل مهم، اساسی و محوری در بهینه نمودن منابع جهت تحقق رسالت مزبور، فرماندهی شایسته، لایق و کارآمد است و موفقیت در اجرای عملیات و هدایت نیروها، بستگی کامل به قابلیت فرمانده در هماهنگ کردن و کنترل عملیات دارد. این قابلیت که دو امر مهم و حیاتی حفظ‌سمت و دور عملیات را در فرآیند تحقق رسالت برای یگان مهیا می‌سازد، با مهارت‌های فرمانده در بهره‌گیری از ظرفیت‌هایی مانند اقدامات کنترلی تاکتیکی، اقدامات کنترلی آتش، اقدامات کنترلی حرکات، اقدامات کنترلی مخصوص، وسایل ارتباطی، افسران رابط، دستورها و گزارش و مرحله‌بندی عملیات، ارتباطی تنگاتنگ و انکارناپذیر دارد؛ بر این اساس، در یک تجزیه و تحلیل کلی که متأثر از تجارب نظامی است، می‌توان گفت که موفقیت در هدایت سازمان با میل به پیروزی محقق خواهد شد و این میل به پیروزی منبع عظیم قدرت در فرآیند تصمیم‌گیری است (دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۷۶: ۱۴). میل به پیروزی یعنی شجاعت، شهامت، شایستگی، جسارت، مهارت و ... که در فرمانده باید تجلی یابد تا اهداف سازمان محقق شود. جایگاه این عامل در حکمت ۹ نهج البلاغه چنین تبیین شده است: «كُنَّا إِذَا أَحْمَرَ الْبَأْسُ اتَّقَيْنَا بِرَسُولِ اللَّهِ (ص) فَلَمْ يَكُنْ أَحَدٌ مِنَّا أَقْرَبَ إِلَى الْعَدُوِّ مِنْهُ؛ هنگامی که آتش جنگ شعله‌ور می‌شد، ما به پیامبر اکرم (ص) پناه می‌بردیم و او از همه به دشمن نزدیک‌تر بود».

نظر به نقش بی‌بدیل فرماندهی در تحقق رسالت امنیت‌پایدار، فرمانده باید از دو ویژگی منحصر به فرد برخوردار باشد: قدرت اخذ تصمیم قاطع و انعطاف فکری کامل. فرمانده معظم کل‌قوا شایستگی فرمانده را که متأثر از ویژگی فوق می‌باشد و به پویایی، کارآمدی، پیش‌روندگی و پیش‌برندگی سازمانی منتهی می‌شود، چنین تبیین نموده‌است: «اساساً محور اصلی نیروهای مسلح، فرماندهی است. همه آنچه که در نیروهای مسلح، تأثیر و کارآیی و برندگی دارد - چه آنچه مادی است، چه آنچه انسانی است - بدون نظام فرماندهی، درحقیقت، هیچ و پوچ و بی‌اثر و یا بسیار کم اثر خواهد بود ... در یک سازماندهی، فرماندهی یک امر صرفاً شخصی نیست و نمی‌تواند باشد. در مجموعه یک سازمان، فرماندهی و سازمان، با یکدیگر ارتباط مستحکم دارند» (بیانات، ۱۳۶۹/۱۰/۲۲).

تجربه تاریخی گویای این واقعیت است که آنچه منجر به پیروزی می‌گردد، اجرای صحیح تاکتیک‌های نظامی نیست بلکه درواقع، فرماندهی مدبر، مقتدر، توانا و ... است که با بهینه‌سازی اختیارات (منابع) طرح‌ریزی، هدایت و کنترل عملیات یگان را تسهیل و توسعه بخشیده و موفقیت مأموریت را میسر می‌سازد. این بهینه‌سازی در سه سطح مدیریت - یعنی مدیریت زمان، مدیریت نیروی انسانی و مدیریت امکانات - تجلی می‌یابد. نظر به تعریف فرماندهی که عبارت است از «قدرتی که به یکی از افراد عضو نیروهای مسلح برای هدایت، هماهنگی و کنترل نیروهای نظامی واگذار می‌گردد» (اردستانی، ۱۳۷۶: ۴۵)، از آموزه‌های دینی در تبیین الگوی فرماندهی کارآمد این واقعیت استنباط می‌شود که بهره‌گیری بهینه از اختیارات و اگذاری در راستای طرح‌ریزی، هدایت، کنترل مطلوب و کارآمد منابع، متأثر از شایستگی‌هایی مانند ایمان، انضباط، انگیزه، استقامت، اقدام به موقع، تدبیر، شجاعت، شهامت، شدت عمل، سلامت، سعه‌صدر، ضربت به موقع، روحیه عالی، قاطعیت، ولایت‌مداری، موقعیت‌شناسی و وجدان کاری فرماندهی می‌باشد. مقام معظم رهبری جایگاه شایستگی ایمان فرمانده مؤثر در کارآمدی سازمان را چنین تبیین نموده‌است: «در درجه اول، ایمان است. فرماندهی بی‌ایمان، به درد فرماندهی نمی‌خورد. به قدر ثقل کاری که به او محول می‌کنید، باید ظرفیت ایمانی داشته‌باشد. اگر نداشت، فایده‌ای ندارد. بارها ما این را تکرار کرده‌ایم و ضربه‌اش را هم خورده‌ایم. هرچه سطح کار بالاتر می‌آید، بایستی ایمان بیشتر باشد. منظورمان از ایمان، برخی از تظاهرات ایمانی به اسلام و این نظام و این حرکت نیست؛ حقیقتاً مؤمن باشد و باور آورده‌باشد. فرمانده باید مسئولیت‌پذیر باشد» (بیانات، ۱۳۶۹/۱۰/۱۲). بر این اساس، می‌توان

گفت که سازمان زمانی قادر به انجام رسالت سنگین امنیت پایدار خواهد بود که فرماندهان علاوه بر ویژگی‌های پیش‌گفته، از ویژگی‌هایی مانند تجربه، انعطاف‌پذیری، تطبیق‌پذیری، تیزبینی، ثبات‌قدم، دانش، خلاقیت، صداقت، تفکر و تعقل، قضاوت، مهارت‌های روابط انسانی، مهارت‌هایی فنی، مهارت‌های ارتباطی، اراده قوی و واقع‌بینی نیز برخوردار باشند. فرمانده معظم کل‌قوا بخشی از شایستگی‌های فوق که به تحول، پویایی و کارایی سازمان می‌انجامد و فرآیند تحقق رسالت (امنیت پایدار) را تسریع می‌نماید، چنین تبیین نموده است: «استحکام سازماندهی، ارتقای قدرت رزمی، توانایی لازم برای تولید، تهیه، تکمیل و نگهداری تجهیزات، بالا نگهداشتن روحیه مسئولیت‌نظامی و همه چیزهای دیگری که با ابتکار و مدیریت مدیران خوب و مسئول امکان‌پذیر است» (بیانات، ۱۳۸۱/۰۸/۲۶). دیگر صاحب‌نظران این حوزه، شایستگی فرمانده به‌عنوان محور تحول سازمان در فرآیند تحقق اهداف (امنیت پایدار) را چنین تبیین نموده‌اند: «فرمانده از لحاظ شخصیتی، شخصیتی است با ارتفاع بلند که عناصر یگان در دامنه این ارتفاع سیر می‌کنند و همواره سعی دارند به آن قله رفیع برسند؛ پس فرمانده نقطه اتکا و اعتماد روحی، روانی و معنوی سازمان است. فرمانده شخصیت جاری در متن سازمان است و در واقع، او یک عنصر سازمان نیست بلکه یک جریان فکری از ارزش‌ها، معیارها، الگوها، مدل‌ها و حتی استانداردها است. در بعضی موارد، از فرمانده به‌عنوان "مدل نقش" یاد می‌کنند. نقش‌هایی که رهبری در سازمان دارد، وقتی به شکل "مدل یا الگو" درآید یا در قالب انسان ظاهر شود، در شخصیت فرمانده تجسم پیدا می‌کند» (سلامی، ۱۳۸۹: ۳۴).

روش‌شناسی تحقیق

این نوشتار از نظر جهت‌گیری هدف در زمره تحقیقات توسعه‌ای - کاربردی قرار دارد و اطلاعات سودمندی را در زمینه امنیت پایدار به دست می‌دهد و نتایج این تحقیق، در تصمیم‌گیری‌ها، سیاست‌گذاری‌ها و نیز در برنامه‌ریزی‌ها قابل استفاده خواهد بود. پژوهش حاضر، نوعی تحقیق آمیخته اکتشافی است؛ زیرا آمیخته‌ای از تحقیق پیمایشی و تحقیق مبتنی بر نظرخواهی از متخصصان و خبرگان بوده و در آن، هم از ابزارهای روش تحقیق کمی (پرسش‌نامه) و هم از ابزارهای روش تحقیق کیفی (مصاحبه) استفاده شده است؛ بر این اساس، تحقیق در دو مرحله متوالی انجام گرفت: در گام اول، پس از جمع‌آوری اسناد و مدارک لازم، با بهره‌گیری از روش تحلیل مفهومی و محتوایی و با استفاده از داده‌های نظری، مرور ادبیات و پیشینه تحقیق،

معیارهای شایستگی شناسایی شد و یک ساختار مفهومی تدوین گردید. در مرحله دوم، اعتباربخشی چارچوب تدوین شده برای مطالعه میدانی در دستور کار قرار گرفت که بدین منظور، از روش‌های کیفی (مصاحبه) و کمی (پرسش‌نامه) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل واریانس (ANOVA) آزمون فریدمن و ماتریس همبستگی استفاده شده است. جامعه تحقیق به صورت تمام شمار ۳۰ نفر شامل ۱۰ نفر اعضای هیئت علمی، ۱۰ نفر مدیران عملیاتی و ۱۰ نفر مدیران راهبردی می‌باشند.

روایی و پایایی تحقیق

روایی: منظور از روایی^۱ این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤالات مندرج در ابزار و روش تحقیق، دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را مورد سنجش قرار دهد؛ به این معنی که هم داده‌های گردآوری شده از طریق ابزار، مازاد بر نیاز تحقیق نباشد و هم اینکه بخشی از داده‌های مورد نیاز در رابطه با سنجش متغیرها در محتوای ابزار حذف نشده باشند؛ به عبارت دیگر، عین واقعیت را به خوبی نشان دهد (حافظنیا، ۱۳۸۵: ۱۸۲). به منظور تعیین رابطه بین گویه‌ها، ابعاد و موضوع پرسش‌نامه ضریب لاوشه تدوین و در جامعه خبرگی توزیع و پس از جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل گردید که نتایج حاصل به شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول ۳. ضریب روایی

شاخص	ضریب روایی (C.V.R)
اطاعت‌پذیری (ولایت‌مداری)	۰/۹
رازداری	۰/۸
روحیه جهادی (انقلابی‌گری)	۰/۹
حُسن تدبیر	۰/۸

1. Validity

۰/۷	مردمداری
۰/۹	قاطعیت
۰/۹	خطر پذیری
۰/۸	بصیرت مداری
۰/۹	اشراف اطلاعاتی
۰/۸۴	میانگین ضریب لاوشه

براساس ارقام مندرج در جدول شماره ۳، روایی کل پرسش‌نامه ۰/۸۴ و خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه بین ۰/۷ تا ۰/۹ به دست آمده است. نظر به اینکه ضریب تمامی ابعاد نزدیک به یک می‌باشد پرسش‌نامه از روایی بالایی برخوردار است.

پایایی: منظور از پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتماد پذیری نیز تعبیر می‌شود، این است که اگر یک وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده است، در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگری مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود (همان: ۱۸۳). به منظور سنجش اعتبار، دقت و اعتماد پذیری پرسش‌نامه‌ها - به طوری که از خاصیت تکرار پذیری و سنجش نتایج یکسان برخوردار باشند - یک مرحله پیش‌آزمون انجام می‌گیرد. محقق پس از وارد کردن داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار Spss ضریب پایایی (آلفای کرونباخ^۲) را محاسبه می‌کند. معمولاً آلفای کمتر از ۰/۶ پایایی ضعیف، ۰/۶ تا ۰/۸ قابل قبول و بالاتر از ۰/۸ نشان‌دهنده پایایی بالا می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه تحقیق حاضر، به شرح جدول زیر است:

جدول ۴. ضریب پایایی

آلفای کرونباخ	شاخص
۰/۹۳۴	اطلاعت پذیری (ولایت مداری)
۰/۹۳۳	رازداری

1. Reliability
2. Cronbach's Alpha Coefficient

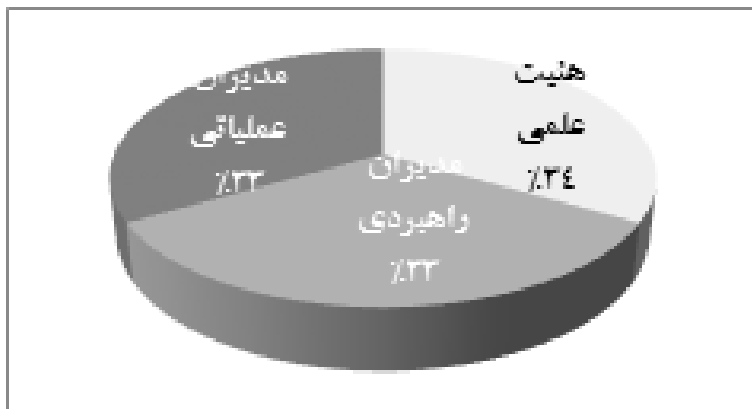
۰/۹۳۲	روحیه جهادی (انقلابی گری)
۰/۹۳۰	حُسن تدبیر
۰/۹۳۶	مردم‌داری
۰/۹۳۶	قاطعیت
۰/۹۳۴	خطرپذیری
۰/۹۳۴	بصیرت‌محوری
۰/۹۳۳	اشراف اطلاعاتی
۰/۹۳۲	ضریب کل

میانگین ضریب پایایی کل = ۰/۹۳۲

براساس ارقام مندرج در جدول شماره ۴، اعتبار پرسش‌نامه ۰/۹۳۳ و خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۹۳۰ تا ۰/۹۳۶ تعیین شده‌است؛ بر این اساس، پرسش‌نامه از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است. همچنین، میزان آلفای کرونباخ در صورت حذف شایستگی محاسبه شده‌است. اگر با حذف یک متغیر، در میزان آلفا تغییر قابل توجهی ایجاد شود، طرح موردنظر باید مورد اصلاح و تعدیل قرار گیرد، اما در تحقیق حاضر، هیچ‌یک از مؤلفه‌ها باعث افزایش یا کاهش میزان آلفای کرونباخ نگردیده‌اند؛ پس تمامی شاخص‌ها در شایستگی فرماندهان مؤثر هستند.

یافته‌های پژوهش

الف) جمعیت شناختی: در این پژوهش، پرسش‌نامه در سه سطح خبرگان و صاحب‌نظران حوزه امنیت پایدار و فرماندهی و مدیریت به تعداد ۳۰ نفر توزیع گردید و ویژگی‌های دموگرافی خبرگان تحقیق به شرح زیر توصیف می‌شود.



نمودار ۱. توزیع فراوانی سطوح خبرگان تحقیق

بر اساس نمودار، ۳۰ نفر از خبرگان جامعه تحقیق، در سه سطح انتخاب شدند که عبارتند از: ۱. اعضای هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)؛ ۲. مدیران راهبردی؛ ۳. مدیران عملیاتی سپاه. سپس در هر گروه، به تعداد ۱۰ نفر معادل ۳۳٪ به مقدار مساوی پرسشنامه توزیع گردید.

جدول ۵. توزیع فراوانی مقطع تحصیلی خبرگان

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تجمعی
فوق لیسانس	۱۳	۴۳,۳	۵۳,۳
دانشجوی دکتری	۳	۱۰	۱۰
دکتری	۱۴	۴۶,۷	۱۰۰
جمع کل	۳۰	۱۰۰	-----

وضعیت تحصیلی جامعه آماری: براساس اطلاعات گردآوری شده، تعداد ۱۷ نفر معادل ۵۶,۷٪ خبرگان جامعه تحقیق، دارای مدرک تحصیلی دکتری و دانشجوی دکتری و تعداد ۱۳ نفر معادل ۴۳,۳٪ دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. با توجه به میزان تحصیلات و سطوح

شغلی خبرگان که در سطح سپاه به عنوان مدیران عالی و صاحب نظران در حوزه امنیت پایدار و مدیریت فرماندهی مطرح می باشند، می توان گفت که جامعه آماری از صلاحیت لازم جهت پاسخ گویی برخوردار می باشد.

یافته های کیفی شایستگی فرمانده با رویکرد امنیت پایدار

۱. اطاعت پذیری

نظر به تعریف شایستگی از نگاه هلریگل و همکاران (۲۰۰۸) مبنی بر اینکه «مجموعه دانش، مهارت ها، رفتارها و نگرش هایی هستند که به اثربخشی کمک می کنند» و تعریف امنیت پایدار مبنی بر «درک جامعی است که بر پایه آن، همه عوامل مؤثر سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و امنیتی در کنار یکدیگر و در تعامل با هم توجه شود» (علائی، ۱۳۹۱: ۷)، یکی از مصادیق شایستگی فرماندهان و مدیران مکلف به رسالت خطیر امنیت پایدار در سطوح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی، بحث اطاعت پذیری است. این شاخص در قرآن کریم چنین خطاب شده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ؛ اطاعت کنید خدا و رسول و جانشینان آنها را» (نساء: ۵۹). حضرت علی (ع) در خصوص نقش حیاتی این شایستگی در کنترل شورش های اجتماعی می فرمایند: «وَأَنْظُرُوا مَاذَا يَأْتِيكُمْ بِهِ أَمْرِي، وَلَا تَفْعَلُوا فَعْلَةً تُضَعِّفُ قُوَّةً، وَتُسْقِطُ مَنَّةً وَتُورِثُ وَهْنًا وَذِلَّةً؛ در انتظار فرمان من باشید؛ کاری نکنید که قدرت ما را تضعیف کند و اقتدار امت ما را متزلزل سازد و سستی و زبونی به بار آورد» (نهج البلاغه، خطبه ۱۶۸). نظر به اهمیت این امر، حضرت علی (ع) در حکم انتصاب مالک اشتر به فرماندهی سپاه، فرماندهان لشکر خود - زیاد بن نصر و شریح بن هانی - را چنین مورد خطاب قرار می دهد: «قَدْ أَرَأْتُ عَلَيْكُمَا وَعَلَى مَنْ فِي حَيْزِكُمَا مَالِكَ بْنِ الْحَارِثِ الْأَشْطَرِّ فَاسْمَعَا لَهُ وَأَطِيعَا، وَأَجْعَلَاهُ دِرْعًا وَمِجَنًّا؛ من، مالک اشتر را بر شما و همه سپاهییانی که در فرمان شماست، امیر کردم. به سخنش گوش دهید و فرمانش برید. او را زره و سپر خود قرار دهید» (همان، نامه ۱۳). این شایستگی محور وحدت فرماندهی، انضباط عملیاتی و اقتدار سازمانی در فرآیند تحقق رسالت امنیت پایدار است.

۲. روحیه جهادی (انقلابی گری)

نظر به تعریف شایستگی با رویکرد عمل موفقیت آمیز که دیوبوپس^۱ چنین تعریف نموده است: «آن مشخصه هایی - دانش، مهارت ها، چارچوب های ذهنی، الگوهای فکری و مانند

1. Diobops

آنها - هستند که به کارگیری آنها، چه به صورت مستقل و چه در ترکیبات مختلف، منجر به عملکرد موفقیت آمیز می‌شوند (Draganidis, Fotis, 2006:54) و نظر به تعریف امنیت پایدار مبنی بر اینکه «امنیتی است که همه عوامل به طور پیوسته به کار گرفته می‌شوند تا ارزش‌های اساسی مورد هجوم واقع نشوند و در صورت وقوع تهاجم - اعم از فرهنگی، اقتصادی، سیاسی یا نظامی - این ارزش‌ها فدای کسب صلح نگردند و از آن دفاع شود (محمدنژاد و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۶)، تحقق رسالت فوق با رویکرد متصور نیازمند مدیرانی جهادی و انقلابی است. حضرت علی (ع) در خصوص لزوم شایستگی فوق چنین می‌فرماید: «فَشَدُّوا عَقْدَ الْمَآزِرِ، وَأَطْوُوا فُضُولَ الْخَوَاصِرِ، لِاتَّجَمَعَ عَزِيمَةٌ وَوَلِيمَةٌ، مَا أَنْقَضَ النَّوْمَ لِعَزَائِمِ الْيَوْمِ، وَأَمْحَى الظُّلْمَ لِنَدَاكِبِ الْهَمَمِ؛ پس کمربندها را محکم کنید و دامن‌ها را بر کمر زنید؛ زیرا به میدان نبرد رفتن، کار دیگر است و به بزم سوز رفتن، کاری دیگر. ای بسا خواب نوشین شب هنگام، تصمیم‌های روز را باطل سازد و چه بسا تاریکی‌ها تصمیم‌ها را از یادها بزداید» (نهج البلاغه، خطبه ۲۴۱). تأکید فرماندهی معظم کل قوا بر شایستگی فوق چنین است: «با حرکت عادی نمی‌شود پیش رفت. با حرکت عادی و احیاناً خواب‌آلوده و بی‌حساسیت نمی‌شود کارهای بزرگ را انجام داد. یک همت جهادی لازم است. تحرک جهادی و مدیریت جهادی برای این کارها لازم است. باید حرکتی که می‌شود، هم علمی باشد، هم پر قدرت باشد، هم با برنامه باشد و هم مجاهدانه باشد» (بیانات، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰).

شایستگی فوق در اصول پایه و دکترین نیز چنین ابلاغ شده است: «قابلیت انقلابی بودن، تحول دائمی و نو شوندگی روز به روز ... نه از اقدام و عمل باز می‌دارد و نه به هنگام عمل شتابزده می‌کند و از فراموشی آرمان‌ها ممانعت می‌کند. این ویژگی توأمان با همدیگر اقدامات انقلابی را در چارچوب‌های آرمانی قرار می‌دهد» (اصول پایه و دکترین، اصل ششم). این شایستگی با بهینه‌سازی منابع و اختیارات فرماندهی (زمان، توان و ...) در توسعه و تعمیق امنیت پایدار ارتباطی حیاتی دارد.

۳. رازداری

نظر به تعریف شایستگی از نظر مک‌لاگان مبنی بر اینکه «حوزه‌ای از دانش یا مهارت است که برای ایجاد خروجی‌های کلیدی حیاتی هستند» و تعریف امنیت پایدار مبنی بر اینکه «امنیت پایدار به مثابه ایده و برنامه‌ای برای ارتقای شاخص‌های امنیت و غلبه بر معضلات و آسیب‌های ناشی از بروز تهدیدات نوینی است که شکنندگی و ناپایداری امنیت را به همراه دارد و یا ناشی از این شکنندگی و ناپایداری است» (قیصری، ۱۳۹۲: ۵۲) و نظر به انتظار متصور

از امنیت پایدار که غلبه بر معضلات و تهدیدات است و تعریف شایستگی، می‌توان گفت که یکی از مصادیق شایستگی فرماندهان مؤثر در تحقق این رسالت، رازداری است. شایستگی فوق را حضرت علی (ع) چنین تبیین نموده است: «... أَلَا وَإِنَّ لَكُمْ عِنْدِي أَلَا أُحْتَجَزَ دُونَكُمْ سِرًّا إِلَّا فِي حَرْبٍ؛ بدانید که حقی که شما بر عهده من دارید، این است که چیزی را از شما مخفی ندارم، جز اسرار جنگ» (نهج البلاغه، نامه ۵۰). نقش کلیدی شایستگی رازداری در موفقیت عملیات، در حکمت ۴۸ نهج البلاغه چنین بیان شده است: «الظَّفَرُ بِالْحَزْمِ، وَالْحَزْمُ بِإِجَالَةِ الرَّأْيِ، وَ الرَّأْيُ بِتَخْصِينِ الْأَسْرَارِ؛ پیروزی به دوراندیشی است و دوراندیشی به جولان اندیشه و جولان اندیشه به نگاه داشتن اسرار است». شایستگی رازداری، مسئله تأمین^۱ «یعنی حفاظت در مقابل عملیات غافلگیری، جاسوسی، خرابکاری، عملیات ایدایی و دیده‌بانی دشمن» (سپاه، ۱۳۷۶: ۵) را محقق نموده است و دستاوردهای عظیمی مانند آزادی عمل، عدم غافلگیری نیروهای خودی، غافلگیری نیروهای دشمن و حفظ قدرت رزمی را برای فرماندهان مهیا نموده است و توسعه و تعمیق امنیت پایدار را نیز محقق می‌نماید.

۴. حسن تدبیر

نظر به تعریف امنیت پایدار که عبارت است از «اطمینان قوی توأم با شواهد عینی نسبت به بقا، تداوم و استمرار وضعیت‌ها و نظام‌های مؤثر در حفظ و ارتقای فیزیک جسمانی، هویت و دارایی‌های مادی و معنوی» (قیصری، ۱۳۹۲: ۵۰) و تعریف شایستگی مطابق نظر جکسون و شولر مبنی بر «مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر ویژگی‌هایی که یک شخص برای انجام مؤثر یک تلاش نیاز دارد» (Draganidis, Fotis, 2006: 56)، نظر به رسالت خطیر امنیت پایدار، یکی مصادیق دانش و توانایی فرماندهان در تحقق رسالت فوق، حسن تدبیر است. لزوم این شایستگی از سوی امام علی (ع) خطاب به "قثم بن عباس" فرماندار مکه که عهده‌دار امنیت پایدار بود، چنین ابلاغ شده است: «فَأَقِمَّ عَلَيَّ مَا فِي يَدَيْكَ قِيَامَ الْحَازِمِ الصَّلِيبِ وَ النَّاصِحِ اللَّيْبِ النَّابِعِ لِسُلْطَانِهِ الْمُطِيعِ لِإِمَامِهِ وَ إِيَّاكَ وَ مَا يُعْتَدَّرُ مِنْهُ وَ لَا تُكُنْ عِنْدَ التَّعْمَاءِ بَطْرًا وَ لَا عِنْدَ الْبَأْسَاءِ فَشَلًّا، وَ السَّلَامُ؛ زمام کار خویش را به دوراندیشی و سرسختی به دست گیر و چون ناصحان خردمند و پیروان امر حکومت و فرمانبرداران امامت به کار خویش پرداز. زنهار از اینکه مرتکب عملی شوی که نیازت به پوزش افتد. اگر نعمتی به چنگ افتد، سرمستی منماید و به هنگام بلا سست رأی و دل‌باخته مباش» (نهج البلاغه، نامه ۳۳). در فرازی از نامه امام (ع) خطاب به مالک‌اشتر این

شایستگی چنین تبیین شده است: «فَاسْتَعِينُ بِاللَّهِ عَلَىٰ مَا أَهَمَّكَ، وَأَخْلِطِ الشَّدَّةَ بِضَعْفِ مِنَ اللَّيْنِ، وَارْفُقْ مَا كَانَ الرَّفْقُ أَرْفَقَ، وَاعْتَزِمِ بِالشَّدَّةِ حِينَ لَا يُعْنِي عَنْكَ إِلَّا الشَّدَّةُ؛ از خدای یاری بخواه و درشتی را به پاره‌ای نرمی بیامیز و در آنجا که نرمی و مدارا باید، نرمی و مدارا کن و در آنجا که جز درشتی تو را به کار نیاید، درشتی نمای». و نیز فرمود: «إِيَّاكَ وَ الْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا، أَوْ التَّسْفُطَ التَّسَاقُطَ فِيهَا عِنْدَ امْتِكَانِهَا، أَوْ اللَّجَاجَةَ فِيهَا إِذَا تَنَكَّرَتْ، أَوْ الْوَهْنَ عَنْهَا إِذَا اسْتَوْضَحَتْ، فَضَعْ كُلَّ أَمْرٍ مَوْضِعَهُ، وَ أَوْقِعْ كُلَّ عَمَلٍ مَوْقِعَهُ؛ از شتاب کردن در کارها پیش از رسیدن زمان آنها بپرهیز و نیز از سستی در انجام دادن کاری که زمان آن فرا رسیده است و از لجاج و اصرار در کاری که سر رشته‌اش ناپیدا بود و از سستی کردن در کارها، هنگامی که راه رسیدن به هدف باز و روشن است، حذر نمای؛ پس هر چیز را به جای خود بنه و هر کار را به هنگامش به انجام رسان». این شایستگی به عنوان محور تحول سازمان به انعطاف‌پذیری سازمان، هماهنگی و کنترل در فرآیند عملیات، حفظ آزادی و ابتکار عمل و تمرکز قوا که در تحقق امنیت پایدار نقشی حیاتی دارد، منجر می‌گردد.

۵. مردم‌داری

نظر به تعریف امنیت پایدار با رویکرد اجتماعی و عمق‌بخشی داخلی مبنی بر «تأمین رضایت عمومی، عدالت، برابری و مشارکت، اعتماد، سرمایه اجتماعی، انسجام اجتماعی و یکپارچگی با هدف تأمین منافع ملی» (جاجیانی، ۱۳۹۱: ۱۳۵) و تعریف شایستگی با رویکرد اثربخشی بر مبنای نظر توماس و هرنای «شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت، خصوصیات و ویژگی‌های رفتاری و خصوصیات شخصی است که برای اثربخشی مدیران لازم است» (نادریان، ۱۳۸۱: ۴۵)، یکی از ویژگی‌های فرماندهان در تحقق امنیت پایدار، مردم‌داری است. این شایستگی را حضرت علی (ع) در نامه ۲۷ خطاب به مالک اشتر - سردار سپاه اسلام که رسالت امنیت پایدار را عهده‌دار بود - چنین تبیین می‌فرماید: «فَاخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ، وَ أَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ، وَ ائْسِطْ لَهُمْ وَجْهَكَ، وَ أَسِ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَ النَّظَرَةِ؛ با مردم نرم‌خو و مهربان باش، گشاده رو و خندان باش، در نگاه‌هایت و نیم‌نگاه‌هایت و خیره‌شدن به مردم، به تساوی رفتار کن» و فرماندهی معظم کل قوا نیز آن را چنین بیان نموده است: «اولین کار این است که ما مسئولین کشور را، افرادی انتخاب کنیم که مردمی باشند، ساده زیست باشند، درد مردم را بدانند و خودشان از درد مردم احساس درد کنند. این هم به نظر من شاخص مهمی است ... مسئول باید دارای روحیه خدمت‌گذاری بوده و خود را وقف مردم کند و این باید شعار همیشه مسئولین باشد» (بیانات،

آبان ۱۳۸۲). دکترین نیروهای مسلح این شایستگی را چنین تبیین نموده است: «وجه تمایز نیروهای مسلح در نظام جمهوری اسلامی با سایر نظام‌های سیاسی جهان، مردمی بودن آن می‌باشد. در این نظام الهی، نیروهای مسلح همواره در کنار مردم و برای امنیت مردم و در جهت مصالح مردم و آرمان‌های متعالی امت اسلامی انجام وظیفه می‌نمایند» (اصول پایه، اصل چهارم). این شایستگی باعث می‌شود که در زمان جنگ و بحران، مردم به‌عنوان بهترین و قوی‌ترین پشتوانه نیروهای مسلح در راستای دفع تهاجم‌ها و کنترل بحران‌ها انجام وظیفه نمایند.

۶. قاطعیت

نظر به تعریف شایستگی از منظر اسپنسر مبنی بر «ترکیب خواص اصولی، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، دانش و انگیزه یک شخص در ارتباط با عملکرد مطلوب» (یگانگی، ۱۳۸۹: ۵۹) و تعریف امنیت پایدار مبنی بر «نگه‌داشت استقلال، یکپارچگی سرزمینی، پاسداری از شیوه‌های زندگی ملی و جلوگیری از دخالت بیگانگان در امور داخلی» (مطلوبی، ۱۳۹۱: ۵)، یکی از شایستگی‌های مؤثر در تحقق این سطح از امنیت پایدار (راهبردی)، قاطعیت است که در سال ۳۶ هجری از سوی امام علی (ع) و پس از سرپیچی زبیر و طلحه چنین تبیین شده است: «فَإِنْ أَبَوْا أُعْطِيَتْهُمْ حَدَّ السَّيْفِ وَ كَفَى بِهِ شَافِيَا مِنَ الْبَاطِلِ وَ نَاصِرَا لِلْحَقِّ؛ اما اگر سر باز زنند، با شمشیر تیز پاسخ آنها را خواهیم داد که برای درمان باطل و یاری حق کافی است» (نهج البلاغه، خطبه ۲۲). این شایستگی در سال ۳۸ هجری در نخيله در جمع سپاه که آماده نبرد با شامیان بودند، چنین تبیین شد: «فَمَا أَنَا فَوَاللَّهِ دُونَ أَنْ أُعْطِيَ ذَلِكَ ضَرْبٌ بِالْمَشْرِفِيَّةِ تَطِيرُ مِنْهُ فَرَّاشُ الْهَامِ وَ تَطِيحُ السَّوَاعِدُ وَالْأَقْدَامُ وَ يَفْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ ذَلِكَ مَا يَشَاءُ؛ ولی من به خدا سوگند که پیش از آنکه به دشمن فرصتی دهم، با شمشیر مشرف، چنان‌که می‌زنم که استخوان‌های کاسه سرش در هوا پراکنده و دست‌ها و پاهایش جداگردد» (همان، خطبه ۳۴). این شایستگی مالک‌اشتر که محقق‌کننده امنیت پایدار بود، از زبان حضرت امیر (ع) چنین تبیین شده است: «... أَمَا بَعْدُ، فَفَدُّ بَعَثْتُ إِلَيْكُمْ عَبْدًا مِنْ عِبَادِ اللَّهِ، لِإِنَّمَا أَيَّامُ الْخَوْفِ وَ لَا يَنْكُلُ عَنِ الْأَعْدَاءِ سَاعَاتِ الرَّوْعِ، أَشَدَّ عَلَيَّ الْفَجَارِ مِنْ حَرِيْقِ النَّارِ وَ هُوَ مَالِكُ بِنِ الْحَارِثِ أَخُو مَذْحِجٍ، فَاسْمَعُوا لَهُ وَ أَطِيعُوا أَمْرَهُ فِيمَا طَابَقَ الْحَقُّ؛ اما بعد! بنده‌ای از بندگان خدا را به سوی شما فرستادم. مردی که در روزگار وحشت به خواب نرود و در ساعات خوف از دشمن رخ برنتابد. بر دشمنان از لهیب آتش سوزنده‌تر است. او مالک بن الحارث از قبیله مذحج است. در هر چه موافق حق بود، به سخنش گوش بسپارید و فرمانش را اطاعت کنید» (همان، نامه ۳۸). این شایستگی فرمانده محور تحقق امنیت پایدار،

مضاف بر اطاعت‌پذیری، تمرکز بر رزم برتر، سرعت در حرکات، انسجام سازمانی، پشتیبانی متقابل و بهینه نمودن منابع را نیز محقق می‌نماید.

۷. خطرپذیری

امنیت‌اعتقادی عبارت است از «مصون ماندن باورها، ارزش‌های اعتقادی، احکام نظام‌اسلامی و مسلمانان از هرگونه تهدید» و در تعریف شایستگی با رویکرد اثربخشی نیز چنین آمده‌است: «توانایی و مهارتی است که آنها را به مدیرانی مؤثر و رهبرانی مفید مبدل سازد» (Chang, shanton and Tharenou, Phyllis, 2004:60). بر این اساس، می‌توان گفت که یکی از شایستگی‌های اثربخشی فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت‌پایدار، خطرپذیری است. این معیار را حضرت علی (ع) چنین تبیین نموده‌است: «أَيُّنَ إِخْوَانِي الَّذِينَ رَكَبُوا الطَّرِيقَ، وَ مَضَوْا عَلَى الْحَقِّ أَيُّنَ عَمَارٌ، وَ أَيُّنَ ابْنُ التَّيِّهَانِ، وَ أَيُّنَ ذُو الشَّهَادَتَيْنِ، وَ أَيُّنَ نَظَرَاؤُهُمْ مِنْ إِخْوَانِهِمُ الَّذِينَ تَعَاقَدُوا عَلَى الْمَنِيَّةِ، وَ أَوْبَدَ بَرُّؤُسِهِمْ إِلَى الْفَجْرَةِ؛ كَجَائِنِدِ بَرَادِرَانَ مِنْ كَقَدَمِ فِي رَاهِ نَهَادِنْدِ وَ هَمْرَاهِ حَقِّ فِي مَازِدَشْتِنْدِ؟ عَمَارُ بْنُ يَاسِرٍ كَجَاسْتِ؟ ابْنُ تَيِّهَانَ كَجَاسْتِ؟ ذُو الشَّهَادَتَيْنِ كَجَاسْتِ؟ كَجَائِنِدِ هَمَانْدَانِ إِيشَانَ بَرَادِرَانَمان که با مرگ پیمان بستند و سرهایشان به سوی بزهکاران فرستاده شد» (نهج البلاغه، خطبه ۱۸۲). جایگاه این شایستگی در تحقق امنیت‌پایدار در فرازی دیگر از نهج البلاغه چنین تبیین شده‌است: «أَيُّنَ الْمَانِعِ لِلدَّمَارِ، وَالْعَائِرِ عِنْدَ نُزُولِ الْحَقَائِقِ مِنْ أَهْلِ الْحِفَاطِ؛ كَجَا هَسْتِنْدِ أَنَهَائِي كَهْ فِي بَرَابِرِ حَوَادِثِ سَخْتِ هَمْچُونِ سِپَرِ بُونْدِنْدِ وَ كَجَاسْتِ أَنْ مَدَافِعِ صَاحِبِ غَيْرَتِ كَهْ فِي هَنگَامِ نَزُولِ حَوَادِثِ بَهْ پَاسداری می‌پرداخت» (همان، خطبه ۱۶۹). این شایستگی فرماندهی به‌عنوان الگوی رزمندگان در فرآیند نبرد با ایجاد انگیزه، محور تحرک، سرعت، افزایش توان رزم، وحدت فرماندهی و تمرکز قوا، راهبرد «كَمْ مِّنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً يَأْذِنُ اللَّهُ...» (بقره: ۲۴۹) را به‌منصه ظهور می‌رساند.

۸. بصیرت‌مداری

نظر به امنیت‌فرهنگی که عبارت است از «رشد اخلاق دینی، ارتقای فرهنگ عمومی و اسلامی، پویایی و گسترش ارزش‌های انقلاب و دفاع‌مقدس، فراهم بودن بسترهای مناسب تولید علم و تقویت جنبش نرم‌افزاری، استحکام پایه‌های معرفت‌دینی و ایمن‌سازی اخلاقی و روحی نسل جدید در برابر تهاجم‌ها و شبیخون فرهنگی دشمنان» و تعریف شایستگی با رویکرد فرهنگی مطابق فهرست ۱۴ گانه گادی‌کانست که شامل انگیزش، دانش، مهارت برای ارتباط موفق در برابر فرهنگ‌های مختلف و ... می‌باشد (یگانگی، ۱۳۸۹: ۵۹)، یکی از محورهای شایستگی

فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت پایدار، بصیرت‌مداری است. این شایستگی را حضرت علی (ع) چنین تبیین نموده است: «...وَقَدْ فَتِحَ بَابُ الْحَرْبِ بَيْنَكُمْ وَ بَيْنَ أَهْلِ الْقِبْلَةِ، وَ لَا يَحْمِلُ هَذَا الْعَلَمَ إِلَّا أَهْلُ الْبَصَرِ وَالصَّبْرِ وَالْعِلْمِ بِمَوَاضِعِ الْحَقِّ، فَأَمْضُوا لِمَا تُؤْمَرُونَ بِهِ، وَقِفُوا عِنْدَ مَا تَنْهَوْنَ عَنْهُ، وَ لَا تَعْجَلُوا فِي أَمْرِ حَتَّى تَتَّبِعْتُمُوهُ، فَإِنَّا لَمَعَ كُلُّ أَمْرٍ تَنْكُرُونَهُ غَيْرًا؛ جنگ میان شما و اهل قبله آغاز شده است و این پرچم را حمل نتواند کرد مگر کسی که بصیر و شکیبا باشد و جای حق را بشناسد. به هرچه به آن مأمور شده‌اید، عمل کنید و از هرچه شما را نهی کرده‌اند، دست بردارید. در کاری شتاب مکنید؛ مگر آنگاه که به حقیقت آن آگاه گردید. بسا شما کاری را ناخوش دارید و رأی ما در آن چیز دیگر باشد». با توجه به نقش این شایستگی در تحقق اهداف، امام سجاد (ع) نیز در دعای ۲۷ صحیفه سجادیه، آن را از خداوند متعال درخواست نموده و می‌فرماید: « وَ بَصْرُهُمْ مَا لَا يُبْصِرُونَ؛ خدایا! رزمندگان ما را به آنچه بصیرت ندارند، بصیرت عطا کن». فرماندهی معظم کل قوا نقش این شایستگی فرماندهان در فرآیند تحقق اهداف متعالی نظام (امنیت پایدار) را چنین تبیین می‌فرماید: «هرجایی که ما توانستیم درست بفهمیم، درست تشخیص بدهیم - یعنی همان بصیرت - و به دنبال آن، احساس تکلیف کردیم، احساس تعهد و مسئولیت کردیم و وارد میدان شدیم، غلبه با ما بوده است. «فَإِذَا دَخَلْتُمُوهُ فَإِنَّكُمْ غَالِبُونَ» (مائده: ۲۳) وقتی با ایمان و با بصیرت وارد میدان مواجه شدید، غلبه با شماست، شما برنده هستید» (بیانات، ۱۳۸۹/۱۰/۱۹). ایشان در جایی دیگر، این مهم را چنین مورد تأکید قرار می‌دهند: «در خودتان بصیرت ایجاد کنید. قدرت تحلیل در خودتان ایجاد کنید؛ قدرتی که بتوانید از واقعیت‌های جامعه یک جمع‌بندی ذهنی برای خودتان به وجود آورید و چیزی را بشناسید. این قدرت تحلیل خیلی مهم است ... نگذارید که دشمن از بی‌بصیرتی و ناآگاهی ما استفاده کند و واقعیتی را واژگونه در چشمان جلوه دهد» (همان، ۱۳۷۷/۱۱/۱۳). این قابلیت در ثبات قدم فرماندهان در شرایط سخت نبرد به‌ویژه در هنگام جنگ روانی، نقشی حیاتی را ایفا می‌نماید. فقر بصیرت فرماندهان در جنگ احد و در ماجرای قرآن بر سر نیزه نمودن شامیان، ضربات سنگینی را بر پیکر نظام اسلامی وارد نمود و در مقابل، غنای بصیرت در حادثه عاشورا و طی چهار دهه گذشته انقلاب اسلامی ایران، دستاوردهای بزرگی را برای نظام محقق نموده است.

۹. اشراف اطلاعاتی

نظر به تعریف امنیت‌پایدار با رویکرد سیاسی مبنی بر «ثبات ناظر بر فقدان نسبی برخی حوادث سیاسی بی‌ثبات‌کننده که خواه به صورت تغییر در خلوت و خواه به صورت مسالمت‌آمیز یا حتی خشونت‌آمیز به چالش یا قدرت سیاسی موجود با خود ساختار اقتدار سیاسی می‌انجامد» (ساندرز، ۱۳۸۰: ۱۱) و تعریف گارتز از شایستگی با رویکرد قابلیت پیش‌بینی حوادث مبنی بر «مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌هایی که موجب عملکرد می‌شوند و یا آن را پیش‌بینی می‌کنند» (یگانگی، ۱۳۸۹: ۵۹)، یکی از محورهای شایستگی فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت‌پایدار، اشراف اطلاعاتی است. حضرت‌علی (ع) این شایستگی را خطاب به محمد ابن حنفیه - سردار بزرگ سپاه اسلام - این‌گونه ابلاغ نموده است: «اَرْمِ بَبَصْرِكَ أَقْصَى الْقَوْمِ؛ تا دورترین کرانه‌های میدان نبرد را زیر نظر بگیر» (نهج البلاغه، خطبه ۱۱). این شایستگی به‌عنوان محور کنترل تهدیدات سیاسی نظام سلطه در خطبه‌ای در سرزمین ذی‌قار چنین مورد تأکید قرار گرفته است: «أَلَا وَ إِنَّ الشَّيْطَانَ قَدْ ذَمَّرَ حَرْبَهُ، وَ اسْتَجَلَبَ جَلْبَهُ، لِيَعُودَ الْجَوْرُ إِلَى أَوْطَانِهِ، وَ يَرْجِعَ الْبَاطِلُ إِلَى نِصَابِهِ؛ آگاه باشید که شیطان حزب خود را برانگیخته و سپاه خویش را بسیج کرده است تا بار دیگر، ستم در جای خود مستقر گردد و باطل به جایگاه خود بازگردد» (همان، خطبه ۲۲). این معیار راهبردی را امام سجاد (ع) ضمن دعای ۲۷ صحیفه سجادیه، چنین تبیین نموده است: «اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَ آلِهِ، وَ عَرَفْهُمْ مَا يَجْهَلُونَ؛ خدایا بر محمد و آل محمد درود فرست و رزمندگان ما را به آنچه اطلاع ندارند مطلع‌شان گردان». فرماندهی کل‌قوا نیز در دیدار با فرماندهان سپاه، درخصوص این معیار فرموده است: «در برابر دشمن با نگاه دقیق، ارزیابی خودتان از دشمن را واقعی کنید. هشیاری را هم با ترس اشتباه نگیرید. اصلاً از دشمن نترسید. هرچه هم دشمن قوی باشد، بزرگ باشد، نترسید؛ چون آن قدرت ایمانی را که شما دارید، دشمنان ندارد؛ در هر حجمی که باشد؛ اما حجم دشمن را بشناسید...» (بیانات، ۱۳۹۸/۰۷/۱۰). این شایستگی سه مجهول فرماندهان یعنی ۱. دشمن چه کار می‌کند؟؛ ۲. دشمن برای آینده چه طرحی دارد؟؛ ۳. زمین خارج از کنترل چه وضعیتی دارد؟ را مرتفع نموده و در نتیجه، تخصیص‌ها بهینه گردیده و تحقق اهداف تسریع می‌گردد.

نظر به مطالعات اکتشافی پیرامون احصای شایستگی فرمانده مؤثر در تحقق امنیت‌پایدار از منظر مبانی ارزشی و آموزه‌های دینی و ضریب لاوشه گویه‌های احصا شده، خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷ تا ۰/۹ و روایی کل ۰/۸۴ تعیین گردید و الگوی مفهومی پژوهش مستخرج از ادبیات به شرح زیر ترسیم می‌گردد:



الگوی مفهومی ۲. الگوی مفهومی شایستگی‌های فرمانده مستخرج از مطالعات اکتشافی

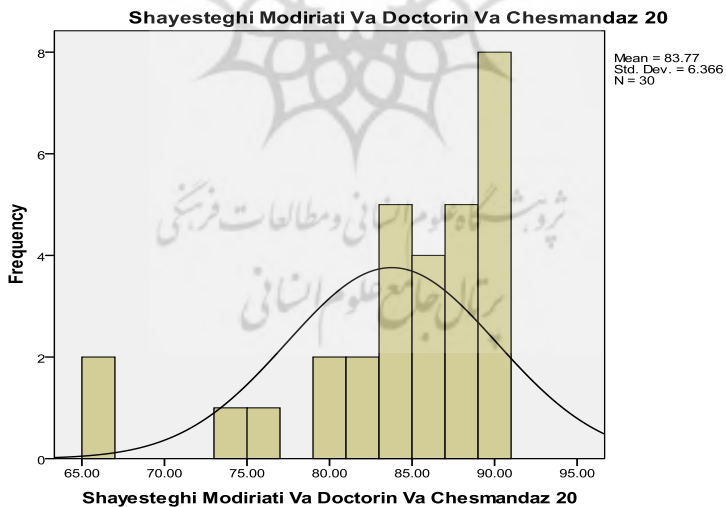
توصیف مؤلفه‌های شایستگی فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت پایدار (یافته‌های کمی)

جدول ۶. مؤلفه‌های شایستگی فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت پایدار

مؤلفه	فراوانی	میانگین	میان	کمترین	بیشترین	انحراف معیار
اطاعت‌پذیری (ولایت‌مداری)	۳۰	۹/۵۳	۱۰/۰۰	۳	۱۰	۱/۳۳۲
رازداری	۳۰	۹/۵۳	۱۰/۰۰	۷	۱۰	۰/۹۰۰
روحیه جهادی (انقلابی‌گری)	۳۰	۹/۵۳	۱۰/۰۰	۷	۱۰	۰/۷۷۶

۱/۱۴۷	۱۰	۶	۹/۵۰	۹/۱۷	۳۰	حُسن تدبیر
۰/۷۷۶	۱۰	۷	۱۰/۰۰	۹/۴۷	۳۰	مردم‌مداری
۱/۰۰۶	۱۰	۷	۱۰/۰۰	۹/۲۳	۳۰	قاطعیت
۱/۰۲۹	۱۰	۶	۹/۰۰	۹/۱۰	۳۰	خطر پذیری
۱/۰۰۶	۱۰	۵	۱۰/۰۰	۹/۴۳	۳۰	بصیرت‌مداری
۱/۱۳۵	۱۰	۵	۹/۰۰	۸/۷۷	۳۰	اشراف اطلاعاتی

مطابق با نتایج آمار توصیفی، خلاصه‌ای از توصیف مؤلفه‌های شایستگی فرماندهی مؤثر در امنیت‌پایدار از دیدگاه خبرگان قابل مشاهده است. بیشترین میانگین مربوط به اطاعت‌پذیری، رازداری و روحیه جهادی با میانگین ۹/۵۳ است و کمترین میانگین متعلق به اشراف اطلاعاتی با میانگین ۸/۷۷ می‌باشد. نتایج تحلیل توصیفی به شرح نمودار زیر است.



نمودار ۳. مؤلفه‌های شایستگی فرماندهان مؤثر در امنیت‌پایدار

تحلیل آزمون فریدمن: آزمون فریدمن بیان می‌کند که آیا در بین همه عوامل، یک عامل از سایر عوامل مهم‌تر است یا همه عوامل از نظر اهمیت یکسان هستند (حسینی، ۱۳۸۲: ۱۵۷). ارقام مندرج در جدول ۶ مبین این واقعیت است که در سطح معناداری یک درصد، اهمیت مؤلفه‌های مورد بررسی، از نظر خبرگان یکسان نبوده است.

جدول ۷. آزمون فریدمن مؤلفه‌ها

تعداد	۳۰
آماره کای-دو	۱۸۲/۲۳۳
درجه آزادی (df)	۲۳
سطح معناداری (P)	۰/۰۰۰

باتوجه به سطح معناداری آزمون - که برابر با صفر است و کمتر از میزان خطای نوع اول ($\alpha=0/01$) است - نتیجه می‌شود که مؤلفه‌های فرماندهی در تحقق امنیت پایدار از نظر اولویت متفاوتند. مؤلفه‌ها به ترتیب زیر رتبه‌بندی می‌شود:

جدول ۸. آزمون فریدمن و میانگین رتبه مؤلفه‌ها

مؤلفه	میانگین رتبه	اولویت مؤلفه
اطاعت‌پذیری	۱۶/۵۳	اول
رازداری	۱۶/۵	دوم
روحیه جهادی (انقلابی‌گری)	۱۶/۴۷	سوم
حُسن تدبیر	۱۵/۶	چهارم

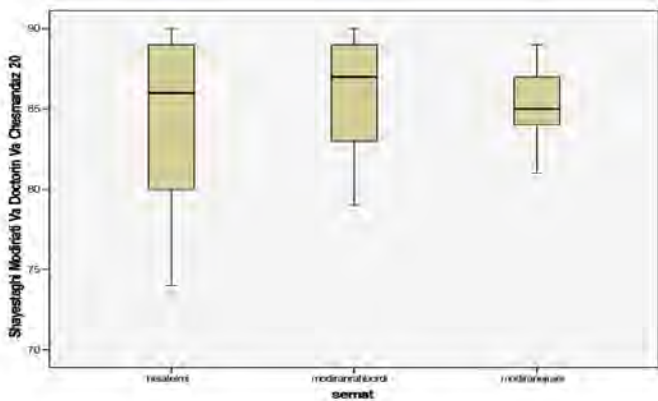
پنجم	۱۵/۵	مردم‌مداری
ششم	۱۴/۴	قاطعیت
هفتم	۱۴/۲۵	ایثار (خطر پذیری)
هشتم	۱۳/۲۸	بصیرت‌مداری
نهم	۱۰/۸۵	اشراف اطلاعاتی

تحلیل واریانس: واریانس شاخصی است که پراکندگی داده‌ها را پیرامون میانگین نشان می‌دهد و از طریق آن، مجموعه‌ای از روش‌های تحلیل آماری داده‌ها که در آن، مجموع مجذورات کل به مؤلفه‌هایی که با منابع خاصی مرتبط هستند، تجزیه می‌شود. با مقایسه این مؤلفه‌ها می‌توان نتیجه گرفت که کدام یک از منابع مؤثرند و کدام یک از آنها کم اثر هستند و قابل صرف نظر می‌باشند.

جدول ۹. مقایسه نظر گروه خبرگان

سطح معناداری P	درجات آزادی d.f	ارزش	انحراف معیار	میانگین	تعداد	سطوح شغلی (مدیریتی)
۰/۹۷۲	۲۷ و ۲	۰/۰۲۸	۵/۷۴۴	۸۴/۱۰	۱۰	هیئت علمی
			۷/۳۷۶	۸۳/۸۰	۱۰	مدیران راهبردی
			۶/۵۵۲	۸۳/۴۰	۱۰	مدیران عملیاتی
			۶/۳۶۶	۸۳/۷۷	۳۰	جمع کل

در جدول شماره ۹، سطح معناداری آزمون برابر با ۰/۹۷۲ تخمین زده شده است که در مقایسه با خطای نوع اول آزمون بیشتر ($P > 0.05$) است؛ در نتیجه، بین شایستگی‌های فرماندهی و تحقق امنیت پایدار بر حسب سطوح شغلی، اختلاف معناداری وجود ندارد.



نمودار ۴. مقایسه نظر گروه خبرگان

نتیجه گیری و پیشنهادها

به طور کلی، تدوین گزارش تحقیق، آخرین مرحله فرآیند پژوهشی به شمار نمی‌رود؛ زیرا اغلب پژوهش‌های علوم رفتاری به منظور هدف‌های بنیادی و کاربردی در زمینه‌های مختلف انجام می‌شود. اگر پژوهشگر نتواند نظرات و نتایج تحقیق خود را به صورت روشن و قابل فهم بیان کند، به کار علمی وی لطمه خواهد خورد (سرمد، و همکاران، ۱۳۷۷: ۲۳). نظر به مطالعات اکتشافی و تجزیه و تحلیل داده‌ها، بر تحقیق حاضر، دو نتیجه زیر مترتب است:

الف) نظر به نتایج حاصل از آزمون فریدمن که آماره کای-دو با رتبه ۱۸۲/۲۳۳ و درجه آزادی ۲۳ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ تعیین گردید، نخست اینکه، نتیجه تحقیق حاضر، مؤید الگوی شایستگی فرماندهان در تحقق امنیت پایدار است و دوم اینکه، نظر به میانگین رتبه‌ای شایستگی‌هایی که بین ۱۶/۵۳ و ۱۰/۸۵ در نوسان است، نتیجه تحقیق حاضر، مؤید تأثیر متفاوت گویه‌ها در تحقق امنیت پایدار است.

ب) با نهادینه‌سازی الگوی فوق، طیف کاملی از گزینه‌های یک دفاع لایه‌بندی شده در پنج سطح امنیت با رویکرد امنیت پایدار به شرح زیر برای نظام اسلامی شکل می‌گیرد:

۱. امنیت سیاسی: نظر به رسالت نیروهای مسلح در منشور حکومت اسلامی مبنی بر «فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ... وَ زَيْنُ الْأَوْلَادِ» و شایستگی حسن تدبیر با رتبه ۱۵/۶ شایستگی و رازداری با رتبه ۱۶/۵۰ که توسط جامعه آماری تأیید گردید و از ضروریات ایجاد، حفظ و توسعه امنیت محسوب می‌گردد، بهترین ظرفیت تحقق امنیت پایدار با رویکرد امنیت سیاسی را برای نظام اسلامی

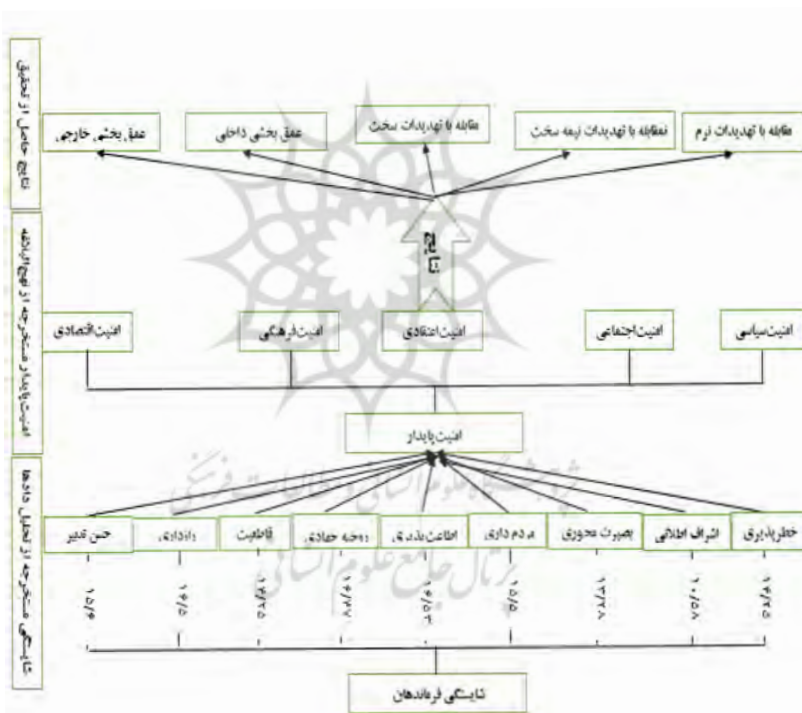
مهیا می‌سازد که مرکز ثقل عمق‌بخشی خارجی نظم اسلامی در دفاع همه‌جانبه تلقی می‌گردد. نماد این واقعیت در سطح راهبردی، در سطح عملیاتی و در سطح تاکتیکی در عملکرد شهدای دوران دفاع مقدس و مدافعان حرم مشهود و ملموس است.

۲. امنیت اعتقادی: نظر به رسالت نیروهای مسلح ابلاغی در منشور حکومت اسلامی مبنی بر «فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ ... وَ عِزِّ الدِّينِ» و شایستگی ایثار (خطرپذیری) که با رتبه ۱۴/۲۵ و اطاعت‌پذیری که با رتبه ۱۶/۵۳ توسط جامعه آماری تأیید گردید و از ضروریات ایجاد، حفظ و توسعه امنیت محسوب می‌گردد، بهترین ظرفیت تحقق امنیت اعتقادی از رویکردهای امنیت‌پایدار را برای نظام اسلامی شکل می‌دهد و در دفع تهدیدات سخت در دفاع همه‌جانبه مثمر ثمر و اثربخش می‌باشد. نماد این واقعیت در خطاب حضرت علی (ع) به فرماندهان شهید سپاه اسلام مبنی بر «أَيْنَ نَظَرَاؤُهُمْ مِنْ إِخْوَانِهِمُ الَّذِينَ تَعَاقَدُوا عَلَى الْمَنِيَّةِ وَأُبْرِدَ بِرُؤْسِهِمْ إِلَى الْفَجْرَةِ» و در عملکرد شهدایی مانند شهید خرازی در عملیات کربلای ۵، شهید همت در دفع ضد حمله‌های دشمنان در عملیات خیبر و حماسه کم نظیر شهید مهدی باکری در مراحل پایانی عملیات بدر به‌عنوان الگوی فرماندهان و افسران آینده، به‌وضوح مشهود و ملموس است.

۳. امنیت اجتماعی: نظر به رسالت نیروهای مسلح ابلاغی در منشور حکومت اسلامی مبنی بر «فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ ... حُصُونُ الرَّعِيَّةِ» و شایستگی مردم‌داری با رتبه ۱۵/۵ و قاطعیت با رتبه ۱۴/۴ که توسط جامعه آماری تأیید گردید و از ضروریات شایستگی فرماندهان در ایجاد، حفظ و توسعه امنیت محسوب می‌گردد، بهترین ظرفیت تحقق امنیت اجتماعی از رویکردهای امنیت‌پایدار را برای نظام اسلامی محقق می‌سازد و در دفع تهدیدات نیمه سخت در دفاع همه‌جانبه مثمر ثمر می‌باشد. نماد این واقعیت در عملکرد شهدایی همچون شهید بروجردی و شهید ناصر کاظمی در سطح «راهبردی» و شهدایی مانند شهید گاو، شهید جوانی، شهید حسینی، شهید محسن ذهتاب، طیاره و ... در سطح «عملیاتی» مشهود و ملموس است.

۴. امنیت اقتصادی: نظر به رسالت نیروهای مسلح در منشور حکومت اسلامی به مالک‌اشتر مبنی بر «فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ ... وَسَبُلُ الْأَمْنِ» اشراف اطلاعاتی که با رتبه ۱۰/۸۵ و مردم‌داری که با رتبه ۱۵/۵ توسط جامعه آماری تأیید گردید و از ضروریات شایستگی فرماندهان در ایجاد، حفظ و توسعه امنیت محسوب می‌گردد، بهترین ظرفیت تحقق امنیت اقتصادی از رویکردهای امنیت‌پایدار را برای نظام اسلامی محقق می‌سازد که در عمق‌بخشی داخلی نظام در دفاع همه‌جانبه بسیار حائز اهمیت است.

۵. امنیت فرهنگی: نظر به رسالت نیروهای مسلح در منشور حکومت اسلامی مبنی بر «فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ ... وَ لَيْسَ تَقْوَمُ الرَّعِيَّةُ إِلَّا بِهِمْ» شایستگی بصیرت‌مداری با میانگین ۱۳/۲۸ و روحیه جهادی (انقلابی‌گری) که با رتبه ۱۶/۴۷ که توسط جامعه تأیید گردید و از ضروریات شایستگی فرماندهان در ایجاد، حفظ و توسعه امنیت محسوب می‌گردد، بهترین ظرفیت تحقق امنیت فرهنگی از رویکردهای امنیت پایدار را برای نظام اسلامی محقق می‌سازد که در دفع تهدیدات نرم در دفاع همه‌جانبه بسیار حائز اهمیت می‌باشد. نماد این واقعیت در عملکرد شهید آوینی، شهید محلاتی، شهید میثمی، شهید ردانی‌پور و دیگر فرماندهان شهید مشهود و ملموس است.



الگوی ۲. الگوی شایستگی فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت پایدار مستخرج از نتایج تحقیق

پیشنهادها

نظر به ارتباط منطقی، مستدل و تنگاتنگی که بین شایستگی فرماندهان و امنیت پایدار برقرار می‌باشد که در درجه نخست، ناشی از خون فرماندهان شهید جبهه حق در طول تاریخ به‌ویژه در چهار دهه گذشته و در درجه دوم، حاصل تجارب گرانبهای فرماندهان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی در چهار دهه گذشته و در درجه سوم، حاصل نتایج فعالیت‌های پژوهشی از جمله فعالیت حاضر می‌باشد، با بهره‌گیری از مبانی ارزشی و آموزه‌های دینی مرتبط با دو متغیر تحقیق در راستای نهادینه‌شدن الگو، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. گزینش در انتصابات (شایسته‌سالاری)

نظر به امر شایسته‌سالاری که در نامه ۳۴ نهج البلاغه چنین تبیین شده است: «وَلَوْ نَزَعْتُ مَا تَحْتَ يَدِكَ مِنْ سُلْطَانِكَ، لَوَلِيْتُكَ مَا هُوَ أَيْسَرُ عَلَيْكَ مَوْوَنَةً، وَأَعْجَبُ إِلَيْكَ وَلَايَةً؛ اگر تو را از فرمانداری مصر عزل کردم، فرماندار جایی قرار دادم که اداره آنجا برای تو آسان‌تر و حکومت تو در آن سامان خوش‌تر است»، کارگروهی متشکل از بازرسی ستاد کل قوا و بازرسی ارتش، سپاه و ناجا و بازرسی نیروهای هر سازمان تشکیل و متناسب با الگوی شایستگی، نسبت به بازتعریف منشور انتصابات نیروها متناسب با نقش و رسالتی که هر سازمان در تحقق امنیت پایدار عهده‌دار می‌باشد، اقدام نمایند تا به نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری در سازمان، از فاصله بین وضع موجود و مطلوب امنیت پایدار کاسته شود.

۲. گزینش در پذیرش

نظر به نقشی که ویژگی شخصیتی فرمانده در بالفعل نمودن شایستگی‌های بالقوه با بهره‌گیری از فرصت‌ها ایفا می‌کند، کارگروهی متشکل از نیروی انسانی، بازرسی، آموزش، عملیات، ستادکل نیروهای مسلح، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ارتش جمهوری اسلامی و نیروی انتظامی با محوریت نیروی انسانی تشکیل و نسبت به بازتعریف فرآیند گزینش بر مبنای شایستگی‌ها اقدام شود تا در مرحله ورود، افسرانی مستعد و لایق جذب سازمان گردند و تحقق این مهم تسریع گردد.

۳. گزینش در آموزش

نظر به جایگاه آموزش در رشد و تعالی انسان به ویژه کارگزاران، همان‌گونه که خداوند متعال به خاتم پیامبران (ص) چنین خطاب نمود: «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ؛ اوست آنکه بر انگیخت در میان ناخوانده‌ها (و) نانویسنده‌های اهل مکه) پیغمبری از جنس خودشان که می‌خواند

برایشان آیه‌های خدا را و پاکشان می‌ساخت و می‌آموزد بدیشان کتاب و حکمت (شناسایی دین و معارف حقه) و البته آن گروه پیش از بعثت محمد(ص) در گمراهی آشکار بودند» (جمعه: ۲) و جایگاه علم در ایجاد، حفظ و ارتقای شایستگی‌های فرماندهان و مدیران در راهبرد علمی حضرت علی(ع) در خطبه ۱۵۴ نهج البلاغه که فرمود: «فَإِنَّ الْعَامِلَ بَعْدَ عِلْمِ كَالسَّائِرِ عَلَى غَيْرِ طَرِيقٍ، فَلَا يَزِيدُهُ بَعْدَهُ عَنِ الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ إِلَّا بُعْدًا مِنْ حَاجَتِهِ، وَالْعَامِلُ بِالْعِلْمِ كَالسَّائِرِ عَلَى الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ، فَلْيَنْظُرْ نَاطِرًا: أَسَائِرٌ هُوَ أَمْ رَاجِعٌ؛ کسی که بدون آگاهی به عمل می‌پردازد، همچون کسی است که از بی‌راهه می‌رود و چنین شخصی هرچه جلوتر می‌رود، از سر منزل مقصود خویش بیشتر فاصله می‌گیرد؛ اما کسی که از روی آگاهی عمل می‌کند، همچون رهروی است که در جاده واضح قدم بر می‌دارد؛ پس شخص باید خوب بنگرد که ره می‌سپرد و به پیش می‌رود و یا به عقب برمی‌گردد»، کارگروهی متشکل از آموزش ستادکل نیروهای مسلح و آموزش سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ارتش جمهوری اسلامی، نیروی انتظامی، رؤسا و معاونت آموزش دانشگاه‌های نظامی کلیه سطوح نیروهای مسلح و معاونت آموزش و تربیت پاسداری نیروهای پنج‌گانه سپاه و چهارگانه ارتش و با توجه به نقش محوری و رسالت آموزش در ایجاد، حفظ و ارتقای شایستگی‌های فرماندهان مؤثر در تحقق امنیت پایدار نسبت به بازتعریف سه حوزه زیر اقدام تا اهداف متصور آموزش در این رسالت عظیم محقق شود:

۱. دستورکارهای پذیرش دانشجو در سطوح مختلف با محوریت شایستگی‌ها به گزینش متناسب با رسالت هر سازمان در تحقق امنیت پایدار تغییر یابد؛
۲. در متون و محتوای آموزش‌ها، متناسب با نقشی که این عامل در شکل‌گیری و تعالی شخصیت فرمانده در تحقق امنیت پایدار ایفا می‌نماید، تحولات لازم صورت پذیرد؛
۳. نظر به نقش محوری مربی در ارتباط بین متون و مرتبی و ارتقای شخصیت افسران در فرآیند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری خوب، در جذب و رشد آنها نسبت به بازنگری دستورکارها اقدام شود تا بدین ترتیب، ضمن تحقق این راهبرد ابلاغی حضرت علی(ع) مبنی بر اینکه «افسران باید نقشه‌های جنگ را چنان تنظیم کنند که خون سربازان و پیروزی را حتی المقدور ضمانت کند» (ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۸: ۱۹۸)، این راهبرد فرماندهی کل‌قوا (مدظله) مبنی بر «باید روزبه‌روز بر ایمان جوان‌های مؤمنی که در دستگاه‌های نظامی به ما می‌پیوندند، بیفزاییم و آنها را به همان شیوه‌ای که انقلاب می‌پسندد، پیش ببریم و این امر بسیار مهمی است» (سیاری، ۱۳۹۰: ۱۵۵) نیز محقق شود و زمینه تربیت افسران و فرماندهان شایسته برای تحقق امنیت پایدار مهیا گردد.

منابع فارسی

- الهی قمشاهی، محمد مهدی (۱۳۷۶)، ترجمه قرآن کریم، قم: انتشارات لقاء.
- ارتش جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۸)، فرماندهی بر یگان‌های کوچک، تهران: معاونت آموزش نراجا - اصول پایه به شماره ۱۳۲۱/۳۷ ط (۱۳۸۷)، تهران: ستاد کل نیروهای مسلح.
- احمدی، سیدعلی اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی فر، محمدجواد؛ فاضلی کبریا، حامد (۱۳۹۳)، "طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM"، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۷، شماره ۶۴، صص ۵۵ - ۲۷
- اردستانی، حسین (۱۳۷۶)، مدیریت و فرماندهی نظامی، انتشارات دافوس سپاه، چاپ اول، تهران.
- پایگاه اطلاع رسانی دفتر مقام معظم رهبری <http://www.leader.ir>
- پورعزت، علی اصغر؛ فتحی، فاطمه؛ عباسی، طیبه؛ امیری سوادوردباری، عادل (۱۳۹۶)، "تدوین مدل شایستگی مدیران جهت تحقق چشم‌انداز ۱۴۰۴"، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت راهبرد دفاع ملی، سال ۱، شماره ۱، صص ۱۳۹ - ۱۱۰
- حاجیانی، ابراهیم (بهار ۱۳۹۱)، "هویت ایرانی - اسلامی و امنیت پایدار جمهوری اسلامی"، فصلنامه علمی پژوهشی آفاق امنیت، سال ۵، شماره ۱۴، صص ۱۵۰ - ۱۲۹
- خان احمدی، اسماعیل، مدنی، سیدمصطفی (۱۳۹۲)، "منشور فرماندهی کارآمد در نیروی انتظامی از منظر نهج البلاغه"، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت راهبردی، سال ۲۱، شماره ۲
- _____ (۱۳۹۱)، "امنیت پایدار در نظام سیاسی اسلام از منظر نهج البلاغه"، فصلنامه علمی پژوهشی آفاق امنیت، شماره ۱۵، صص ۱۸۶ - ۱۴۹
- _____ (۱۳۹۷)، "رسالت نیروهای مسلح در نظام سیاسی اسلام از منظر نهج البلاغه"، فصلنامه علمی ترویجی مدیریت پژوهش‌های دفاعی، شماره ۸۶
- خشوعی، مهدیه سادات؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم؛ جهانبازی، افشین (۱۳۹۲)، "طراحی الگوی شایستگی مدیریتی (مطالعه موردی شرکت گاز)" فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۴، صص ۱۶۵ - ۱۴۵
- سهرابی، حیدر (۱۳۹۷)، "مؤلفه‌های امنیت پایدار از منظر قرآن کریم"، پژوهشنامه نظم و امنیت انتظامی، سال ۱۱، تهران: صص ۲۵ - ۱
- سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (۱۳۷۶)، اصول و قواعد اساسی رزم، تهران: دانشگاه امام حسین (ع) معاونت آموزش.

- سرمد، زهره و همکاران(۱۳۸۵)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، تهران.
- سلامی، حسین(۱۳۸۹)، فرماندهی و رهبری نظامی، مرکز چاپ سپاه، تهران.
- شایگان، فریبا(۱۳۹۱)، "امنیت پایدار از دیدگاه مقام معظم رهبری"، فصلنامه علمی پژوهشی آفاق امنیت، سال ۵، شماره ۱۴، صص ۸۴-۶۳
- دشتی، محمد(۱۳۸۳)، ترجمه نهج البلاغه، قم معاصر، تهران.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ آل طه، حمیدرضا؛ قهری شیرین‌آبادی، الهه؛ طاهری، هادی(۱۳۹۴)، "شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های مدیران ایرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی"، فصلنامه علمی پژوهشی بهبودمدیریت، سال ۹، صص ۱۲۰-۹۷
- علائی، حسین(۱۳۹۱)، "امنیت پایدار در سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران"، فصلنامه راهبردفاعی، سال ۱۰، شماره ۳۹، صص ۳۴-۱
- غروی‌ان محسن و همکاران(۱۳۸۱)؛ صحیفه سجادیه، قم: الهادی.
- فاتحی، ابوالقاسم(۱۳۹۱)، "راهبردهای اجتماعی و فرهنگی امنیت پایدار با تأکید بر گفتمان انقلاب اسلامی"، فصلنامه علمی پژوهشی آفاق امنیت، سال ۵، شماره ۱۵، صص ۱۱۸-۱۰۱
- قیصری، نورالله(۱۳۹۲)، "امنیت پایدار نظام جمهوری اسلامی ایران؛ الگویی برای تبیین و اجرای سیاست‌های کلان"، دو فصلنامه علمی پژوهشی دانش سیاسی، سال ۹، شماره ۱، صص ۵۴-۲۶
- قمی، عباس(۱۳۸۴)، مفاتیح الجنان، مشهد: انتشارات آستان قدس.
- لطفیان، هدایت(۱۳۹۱)، "مبانی و راهبردهای تحقق امنیت پایدار و کارآمدی نظام کارگزاری"، فصلنامه علمی پژوهشی آفاق امنیت، سال ۵، شماره ۱۴، صص ۶۱-۴۹
- مرادپیری، هادی؛ خان احمدی، اسماعیل؛ خودسیانی، مصطفی(۱۳۹۱)، "بررسی نقش فرماندهی نظامی در دفاع مقدس و جنگ آینده از منظر فرماندهان عالی جنگ"، فصلنامه علمی پژوهشی سیاست دفاعی، سال ۲۰، شماره ۸۱، صص ۱۰۸-۶۹
- مدنی، سیدمصطفی(۱۳۸۳)، "فرماندهی عالی جنگ"، فصلنامه علمی ترویجی علوم اداری و اقتصادی دانشکده اقتصاد اصفهان.
- مرنندی، مهدی(۱۳۹۱)، سپاه پاسداران در اندیشه امام خمینی(ره)، تهران، مؤسسه نشر آثار امام خمینی(ره)، چاپ چهارم.
- مجلسی، محمدباقر(۱۴۰۳)، بحارالانوار، بیروت، انتشارات دارالحیاء.
- محمدنژاد، میرعلی؛ نوروزی، محمدتقی(۱۳۸۷)، فرهنگ استراتژی، تهران، انتشارات سنا.

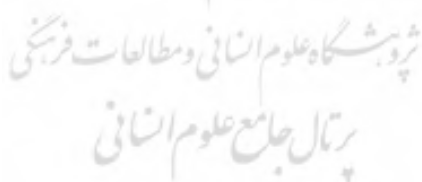
- نادریان جهرمی، مسعود (۱۳۸۱)، "تعیین مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران سازمان تربیت بدنی از دیدگاه خود و ارائه یک الگوی مدیریتی دانشگاه معلم، تربیت دانشکده تربیت بدنی"، رساله جهت اخذ دکترا - نورمحمدی، محمدرضا؛ نیک‌معین، جواد (۱۳۹۴)، معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام‌علی (ع) در نهج البلاغه، دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، سال ۴، شماره ۷، صص ۱۳۹-۱۵۹

- یگانگی، سیده عاطفه (۱۳۸۹)، «نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی شرکت مخابرات استان قزوین)»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵، صص ۶۸-۵۷

منابع انگلیسی

- Draganidis, Fotis. Mentaz, Gregoris, (2006), Competency Based Management: A Review of System And Information Management. Approaches and Computer Ssecurity, vol 14 (1), pp 51- 84.

- Chang, shanton and Tharenou, Phyllis, (2004), Competencies needed for managing a Multicultural work group, Asia pacifi Journd of human Resources, pp;42 - 60



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی