

روابط فرمانده با افسران زیر دست

زیر دست باید نسبت بر رئیس خود در صمیمیت پایدار باشد و سعی کند حیثیت رئیس را در انظار محفوظ بدارد. البته مراد این نیست که مرؤس هیچگاه از اوامر رئیس انتقاد نکند؛ بلکه منظور اینست که این انتقاد نزد اشخاص خارج بعمل نیاید.

مذاکره بین افسران جزء راجع بنقشه‌هایی که از طرف رؤساء طرح شده است تنها مضر نیست بلکه مفید نیز میباشد. اما باز باید باین حقیقت اعتراف کرد که مذاکره بدون ملاحظه و بی پروا ممکن است بزودی تبدیل به بی احترامی و عدم صمیمیت نسبت بفرمانده یا مقام مسئول دیگری شود و بالنتیجه بانضباط لطمه وارد سازد؛ زیرا محتمل است مذاکرات افسران بگوش اشخاصی که مایل بسوء تعبیر مطالب میباشد رسیده و آنرا برخلاف آنچه بوده است جلوه دهند.

بنابراین بر افسران او شده است که در اوقات تجمع افسران جزء این مطلب را بآنان گوشزد کنند و بفهمانند که انتقاد علنی و در نزد افسران قسمت دیگر ممکن است موجب تزلزل صمیمیت و اطاعت گردد.

زیر دست باید برای از بین بردن تمایلات خود بنفع اجرای اوامر رئیس همیشه حاضر باشد.

یکی از نویسندگان نظامی می گوید: اگر مابدهت خود را بیازمائیم اغلب احساس خواهیم کرد که مایلیم اوامر رئیس را مورد امتحان قرار دهیم تا چنانچه با عقاید ما توافق داشت آنرا با میل و درغیر اینصورت با کراهت اجرا نمائیم. بعبارت دیگر صمیمیت موقتی بجنبش درمیآید که نقشه‌ها یا اوامری که از طرف رئیس طرح یا صادر میشود مطابق عقاید شخصی ما باشد. بهر حال زیر دستی که اخلاقش

بدینگونه باشد از لحاظ جنبه نظامی ضعیف بوده و قابل اعتماد نیست. صمیمیت و صداقت حقیقی در اینست که پس از اتخاذ و ابلاغ تصمیم از طرف رئیس، مرؤس عقاید شخصی را کنار گذارده و آنطور که وظیفه نظامی او اقتضای کند با منتهای قدرت او امر صادره را اجرا نماید. اما از طرفی اگر مرؤس خود را مشغول بانجام امری دید که قبلاً اشتباه بودن آنرا بفرمانده گوشزد نموده باشد و مخصوصاً جریان اوضاع در حین عمل فکروپیش بینی او را تأیید نماید باید با اتخاذ تدابیر عادلانه فوهمی بانجام آن بپردازد که از نتایج بدان جلوگیری نموده یا آنها را تخفیف دهد.

در مورد یک فرمانده بزرگ و ستادش صمیمیت رل مهمتری بازی میکنند. در ستاد است که زیردستان باید افکار و نظریات رئیس را جذب کنند و آنرا بصورت عمل در آورند.

یک نفر در یاسالار در جنگ ۱۸-۱۹۱۴ وظیفه افسران ستاد را باین ترتیب تشریح میکنند: «کار عمده افسران ستاد کمک بر رئیس است، رئیس مسئولیتهای خود را بهیچیک از زیردستان واگذار نخواهد نمود ولی از آنها تقاضا میکند که مسئولیتهای مزبور را ناآنجا که ممکن است برای او سبک کنند. افسران ستاد فقط مسئول او هستند و او باید ابتکار را در وجود آنها تقویت کند؛ اما ضمناً این نکته را باید خاطر نشان سازد که ستاد سازمان چابک و آماده ای نیست بلکه باید نخست با ایجاد همفکری و وحدت نظر گروه واحدی از اعضاء آن تشکیل داد تا در هر آن بتوانند با فرصت و ابتکاری که با آنان داده شده است منویات رئیس را بهترین وجهی اجرا نمایند. برای پدید آمدن این همفکری و وحدت نظر لازم است که افسران مذکور از نخستین لحظه تماس خود با رئیس در تمام جزئیات با او مشورت نمایند تا بتوانند بخوبی بطرز افکار و نیات او پی ببرند و برای همکاری با او خود را آماده سازند.

برای اینکه موفقیت در هر عملی محرز گردد باید صمیمیت کاملی بین فرمانده و اعضاء ستاد او برقرار باشد. ستاد باید فرمانده را از جریان اوضاع مستحضر و تصمیم شخصی او را قبل از انجام هر امری استفسار نماید.

فرمانده بزرگ باید قوی و مقتدر باشد. شخصیت فرمانده هر قدر قویتر باشد بهمان نسبت حس احترام زیردستان را بیشتر نسبت بخود جلب مینماید، اما فرمانده باید بداند که در عین اقتدار و قوت اراده باید نسبت باعمال زیردستان خویشتن داری و گذشت داشته باشد.

خشونت زیاد بضرر خود فرمانده تمام میشود؛ بدین معنی که روح شهامت را بزودی در زیردستان ضعیف میکند و فرمانده را از یک عده مشاورین صدیق محروم میسازد. از طرفی باید دانست که مشکلات جنگهای امروزه بعدی است که بزرگترین فرماندهان نمیتوانند بدون معاضدت زیردستان و مشورت با آنان بر مشکلات فائق آیند.

فرمانده نه تنها نباید بشخصیت زیردست خود با نظر بی اعتنائی بنگرد بلکه باید زمینه را برای ابراز شخصیت و استعداد او فراهم و برای اداره قسمت خود از آن استفاده نماید. و اگر در نظر بگیریم که این زیر دست مستعد یکی از فرماندهان آتی خواهد بود صحت نظریه بالا ثابت تر و محرزتر میگردد. واضح است چنین فردی که طبعاً شیور و پر حرارت است نمیتواند در مورد اشتباهاتی که از فرمانده ناشی شده یا فرصت هائی که در نتیجه سهو او از دست رفته است ساکت بماند؛ ولی از طرفی لازم است خصصیمیتی را که بین او و رئیس باید حکمفرما باشد در نظر داشته و بجای بیحوصلگی و تحمیل نظریه خویش بفرمانده از استمهاد خود برای بهتر و کاملتر کردن روش و نقشه های او استفاده نماید.

در هر سازمان نظامی ابراز علاقه از طرف فرمانده نسبت بزیر دستان نقش مهمی در نفوذ و محبوبیت او بازی میکند. چه بسیار مواردی را میتوان نشان داد که فرماندهان بزرگ با در نظر گرفتن قیافه زیردستان و حفظ کردن نام آنان و نیز گاه با مخاطب قرار دادن آنها و ادای جملاتی حاکی از مهر و محبت بجلب خصیمیت آنان فائل گردیده اند.

فرمانده باید برای جلب و نگاهداری صمیمیت زیردستان همواره حاضر بحق شناسی از خدمات آنان باشد. هیچکس را نمیتوان تصور نمود که استمدادش بر اثر تشویق رو بترقی و بهبود نرود. نلسن در یاسالار معروف انگلیسی در حالی که همیشه در قبال خدمات خود منتظر تشویق بود هیچگاه تشویقی را که خود میبایست نسبت بزیردستان معمول دارد از نظر دور نمیداشت و در صورتیکه لازم بود این تشویق از مقام بالاتری بعمل آید از تقاضا و اقدامات مقتضی خودداری نمیکرد. در یکی از نبردهای دریائی پس از غلبه کشتی انگلیسی «آ کاممن» بر ناو فرانسوی «سایرا» نلسن فرمانده کل چنین گزارش داد :

«اگر پیروزی در خشان آ کاممن موجب مباحثات ما گردید بدون شک ناو سروان آندریوز نقش مهمی در این پیروزی و افتخار بازی کرده است؛ زیرا طرحی که او برای اجرای عملیات در چنین وضع حیاتی و مشکل بمن داد دارای ارزش و اهمیت بسیاری بوده است.»

تقدیری که بموقع و با عبارات شایسته از طرف رئیس نسبت بمرئوس به عمل آید اثر بسیار نیکوئی خواهد داشت، همچنان که تقدیر زیاد از حد نیز ارزش خود را از دست خواهد داد. توبیخ بیجهت و زیاد از اندازه هم نتیجه بسیار بدی دارد و حس تنبه زیردستان را از بین خواهد برد؛ اما رویهمرفته افراط در تقدیر بمراتب بهتر از زیاد روی در توبیخ است. زیرا بمراتب کسی که مورد تقدیر واقع میشود اگر چه چندین مرتبه در خور آن نباشد نزد خود اینطور حس خواهد کرد که حقیقتاً شایسته تقدیر بوده است و این تقدیر در او نیروی تازه‌ای ایجاد میکنند و در نتیجه او را با اجرای کارهای مهمتری بر می انگیزاند و وقتی که طبیعت و اخلاق رئیس و مرئوس کاملاً متضاد است، انضباط مرئوس و خوبستن داری رئیس باید از اختلافاتی که ممکن است بین آنها حاصل شود جلوگیری نماید؛ معذالک بین چنین رئیس و مرئوسی مناسبات حسنه وجود پیدا نخواهد کرد. بویژه این موضوع در مورد آنان که شاغل مقامات عالی و پستهای حساس میباشند بیشتر صدق میکند.

مثلاً يك فرمانده كل و معاون او چون مسؤلیتهای سنگینی را عهده دار هستند و موفقیت یا عدم آن بسته بتصمیمات و اعمال آنهاست وجود احساسات متضاد در آنان بمراتب اثرش بیشتر است تا بین دو مقام كم اهمیت . چیزی که بیش از همه احساسات متباین فرمانده و معاون او را نسبت بیکدیگر تحریک مینماید عدم تفوق قوای فکری فرمانده نسبت بمعاون خود و همچنین فقدان قوه جلب محبت زیر دستان در اوست . اما از طرف دیگر موارد بسیاری دیده شده است که خویشتن داری طرفین ، حتی در حساسترین مواقع ، مناسبات صمیمانه و موفقیت آمیزی را بین چنین رئیس و مرؤس بر قرار ساخته است .

حسن تفاهم بین دو فرمانده بزرگ پیوسته نقش مهمی را در موفقیت بازی میکند . اینها لازم است بمنوان مثال وجود حسن تفاهم بین دو فرمانده كل را که موجب سهولت و سرعت کار آنها شده است ذکر نمائیم :

«سرجان جرویس» فرمانده نیروی دریایی و «سر چارلز کری» فرمانده نیروی زمینی انگلیس در عملیاتی که توأماً بر ضد هند عربی فرانسه انجام داده اند بقدری دارای حسن تفاهم بودند که اولی چنین مینویسد :

«هیچیک از ما دونه در تمام مدت انجام عملیات مشترك احتیاج بنوشتن يك نامه هم بیکدیگر پیدا نمودیم ، این موضوع نشان میدهد که بین فرماندهان مزبور چنان اعتمادی حکمفرما بوده است که به هیچ روی نیازی بمکاتبه که مستلزم اتلاف وقت طرفین بود نداشته و همواره کار خود را بطور رضایت بخشی انجام میداده اند .

یکی از اصول مناسبات عمده بین رئیس و مرؤس اینست که رئیس حکم آموزگار را داشته و مرؤس بمنزله دانش آموز باشد .

افسر جوان از سرمشقی که رئیس باو میدهد هدایت میشود ولی رئیس نباید قراوش کند که بهترین و مستقیمترین وسیله تعلیم زیر دست اینست که وظائف پر مسؤلیت باو واگذار نمایند بدون اینکه خود در انجام وظائف مزبور از نزدیک و بطور مستقیم دخالت کنند .

فرمانده در عین اینکه باید نسبت بتعمد و تسامح و اهمال سخت گیر باشد ،
همان نسبت باید در مورد تقصیراتی که ناشی از بی تجربگی است گذشت
بخرج دهد .

فرمانده پس از اینکه یکی از زیردستان خود مسئولیتی واگذار نمود
باید بقدر کافی باو فرصت و ابتکار دهد تا در بکار بستن آن مخیر و آزاد باشد .
برای تأیید این موضوع می گوئیم فرماندهانی دیده شد ، اند که هنگام اجرای
دستوری از طرف زیردستان اگر بر حسب اتفاق نزدیک هم بوده اند ، برای اینکه
مجربان امر آزاد باشند و بواسطه نزدیکی آنان مقید و مجبور بملاحظه نگردند ،
خود را بهانه ای کنار کشیده و از آنجا دور شده اند

در موارد بسیار مهم ابتکار باید بمرؤسین بلا فصل فرمانده عالی واگذار گردد
و رویهم رفته در اینطور مواقع کسانی میتوانند ابتکار را در دست داشته باشند
که در فن خویش دارای معلومات کافی و از لحاظ فکر و مقصد با رئیس وحدت
داشته باشند . فرمانده پس از آنکه از چنین امری مطمئن گردید ابتکار را بمسئولیت
خود بآنها واگذار مینماید .

نلسن در باسالار مشهور انگلیسی بقدری اصول ، طرز عمل و نقشه های خود
را با فرماندهان ناوها بمیان نهاده بود که آنان کاملاً بطرز فکر او آشنا شده
و از حیث آئین حکم فرود آمدن را پیدا کرده بودند و چون این پیوستگی کامل
بین او وزیر دستانش حاصل شده بود هیچکدام عمل ناقصی در محیط فرماندهی
او انجام نمی گرفت . فتح نیل نتیجه ارایشهایی بود که بابتکار فرماندهان جزء
صورت گرفته و هنگام رسیدن کشتی فرماندهی بصحنه نبرد بموقع اجرا گذاشته شده
از بررسی تاریخ جنگهای دریائی انگلستان و بخصوص عملیات نلسن یک
نکته بخوبی آشکار میگردد و آن اینست که هر وقت قوه ابتکار زیردستان بکار
میا افتاده عملیات بنحو مطلوب انجام می گرفته و کاملاً قرین موفقیت می گردیده
است و نیز از همین بررسی بخوبی استنباط میشود که نتیجه ابتکار زیردستان وقتی
رضایت بخش است که بطرز فکر و نیت فرمانده آشنا بوده و ابتکار خود را
در تأمین منظور نهائی او بکار انداخته باشند .

در ارتشهای امروزی که بر اثر توسعه فنون نظامی مستلزم سازمانهای وسیع و تعلیمات دامنه داری است تماس فرمانده کل با زیردستانش بوسیله افسران ستاد و اوراق چاپی که بشکل بخشنامه بدست آنها تنظیم میشود صورت می گیرد. بدیهی است این اوراق که اغلب مطابق فورمولهای ثابتی نوشته میشود دارای آن روح فکر فرمانده که سابقاً بطور مستقیم بر زیردستان القاء میشد نیست. بسیاری از افسران مجرب شاهدند و میدانند که یافتن روح فکر فرمانده از خلال جملات دستورها و احکام ناچه اندازه مشکل است. البته دستورها و احکام همواره ارزش خود را دارا میباشند ولی نباید از نظر دور داشت که با وجود تمام مشکلات تماس شخصی فرمانده با زیردست اهمیت زیادی را حائز است و او باید با مذاکره و توضیحات کافی افکار و نیات خویش را بر زیردستان (که باید دستورهای او را بایک وحدت آئین کامل و بی نظیر اجرا نمایند) القاء نماید.

فرماندهانی امثال بلسن که همیشه بر اثر تماس شخصی روح فکر خود را در زیردستان نفوذ داده اند تعدادشان کم نیست. هیچ فرمانده مجربی نباید فقط بصورت دستورهای کتبی مبادرت ورزد بلکه باید همواره گوشش کند که در کوچکترین فرصتی شخصاً با زیردستان تماس حاصل نماید.

پایان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی