

عوامل تأثیرگذار بر افزایش تعهد دفاعی نظامیان بر اساس آموزه‌های سعدی

نبی اله کهن^{۱*}، علی نصر اصفهانی^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۰۶)

چکیده

سازمان‌های نظامی و کارکنان آن از مهم‌ترین عناصر هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند. به‌کارگیری افراد متعهد به دفاع و همچنین تقویت مستمر روحیه دفاعی آن‌ها برای این سازمان‌ها از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. وجود افراد ناشایست و ترسو در میان لشکریان، روحیه سایرین را نیز تخریب می‌کند. عوامل مختلفی برافزایش تعهد دفاعی کارکنان نظامی تأثیر دارد که یک زمامدار برای تقویت بنیه دفاعی کشورش باید به همه این عوامل توجه خاص مبذول دارد. این پژوهش با هدف بررسی راهکارهای ایجاد نیروهای نظامی قوی و متعهد به دفاع، از دیدگاه سعدی انجام گردیده است. روش گردآوری داده‌ها، روش کتابخانه‌ای است. روش مطالعه به این صورت است که با تحلیل محتوای آثار منظوم و منثور سعدی، درون‌مایه‌هایی که باعث افزایش تعهد دفاعی و اقتدار نظامی کشور می‌شود استخراج گردید. یافته‌های این پژوهش نشان داد که نحوه استخدام به‌خصوص کارکنان نظامی، برانگیختن و روحیه دادن به آن‌ها، ارتقاء منزلت اجتماعی آن‌ها، برگزیدن و انتصاب فرمانده مناسب، تأمین نیازهای مالی و غیرمالی آن‌ها، افزایش ایمان و تقوای آن‌ها، تدبیر و مدارا با دشمنان، شرکت دادن آن‌ها در آموزش‌های نظامی و تمرین‌های ورزشی، به‌کارگیری و در اختیار داشتن سلاح‌های جنگی پیشرفته و اعتمادسازی رییس حکومت توسط انتصاب مسئولین شایسته در افزایش تعهد نظامیان به دفاع مؤثر است.

واژگان کلیدی: تعهد دفاعی، کارکنان نظامی، جنگ و سعدی

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده پاسخگو: Nabi_kohan@yahoo.com

۲- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

بی‌شک گلستان و بوستان سعدی از مهم‌ترین آثار تعلیمی زبان فارسی به شمار می‌رود. سعدی همواره هدف خود را از تألیف که پند اخلاقی و تعلیم و تربیت است، مدنظر داشته است (مجد، ۱۳۹۳). سعدی، مدینه فاضله‌ای را که می‌جسته در بوستان تصویر کرده است و در تصویر این مدینه فاضله، دائم از تجربه‌ها، سرگذشت‌ها و روایات گذشتگان یاد می‌کند (حسن لی، ۱۳۸۱). حاکم فارس در زمان سعدی، اتابک ابوبکر بن سعد زنگی (۶۵۸-۶۲۳) بود که برای جلوگیری از هجوم مغولان به فارس به آنان خراج می‌داد (ویکی‌پدیا). چون کشور در آن زمان درگیر جنگ بود و مسائل سپاه و نظامیان اهمیت زیادی داشت بنابراین اشعار آموزنده زیادی در مورد رفتار با نظامیان در بوستان و گلستان وجود دارد که می‌توان از آن‌ها درس گرفت و برای ارتقاء سطح تعهد کارکنان نظامی جهت دفاع از کشور به کار بست.

سازمان‌های نظامی و افراد درون آن وظیفه دارند که کارهایی فوق‌العاده انجام دهند (ساترس و همکاران، ۲۰۱۰). به علت کارهای مشکل و گه‌گاه طاقت‌فرسایی که کارکنان نظامی باید انجام دهند نیاز به عوامل جبران‌کننده فراوانی دارند تا از کارشان دل‌زده و خسته نشوند. قوام و پایداری یک کشور علاوه بر تدبیر سیاست‌مداران، به وجود نیروی نظامی با سازوبرگ جنگی قوی بستگی دارد تا دشمن در آن اقلیم، طمع نکند، چنان‌چه خداوند متعال در قرآن می‌فرماید: هر آنچه استطاعت دارید از نیرو و اسبان جنگی برای مقابله با دشمنان فراهم آورید تا بدان وسیله، دشمنان خدا و دشمنان خودتان را بترسانید (انفال: ۶۰). به علت اهمیت نیروهای نظامی و نقشی که در حفظ تمامیت ارضی و ثبات یک مملکت دارند در این مقاله تلاش می‌شود که با استفاده از سخنان پندآموز سعدی، به بررسی عوامل تأثیرگذار بر افزایش روحیه جنگاوری نیروهای نظامی پرداخته شود. بنابراین این پژوهش، با این سؤال آغاز می‌گردد که بر اساس دیدگاه سعدی، چه عواملی بر افزایش تعهد دفاعی نظامیان و قدرت نظامی نیروهای مسلح تأثیر می‌گذارد؟ و چگونه می‌توان آن عوامل را ایجاد کرد؟

مروری بر مبانی نظری

این تحقیق به روش تحلیل محتوا انجام شده است و قلمرو تحقیق، آثار منظوم و منثور سعدی است. این شیوه تحقیق از نظر موریس دوورژه^۱، روش کلاسیک است (دوورژه، ۱۳۶۷: ۱۰۴). به طور کلی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، دو روش وجود دارد: شیوه آماری (کمی) و شیوه غیر آماری (کیفی). تحقیقات کیفی، متکی بر عقل، منطق، تفکر و استدلال است (حافظ نیا، ۱۳۸۰: ۱۹۹). تحقیقات کتابخانه‌ای و نظری و تحقیقاتی که در حوزه ادیان، مذاهب و متون تاریخی و ادبی انجام می‌شوند، اغلب کیفی‌اند (همان، ۱۳۸۰: ۲۰۰). در این تحقیق، روش به‌کار رفته برای تجزیه و تحلیل داده‌ها شیوه کیفی است.

پس از انجام تحلیل محتوای مضمونی^۲ در بوستان و گلستان سعدی با توجه به‌عنوان تحقیق، واژه‌های زیر که مرتبط با جنگ و نظامی‌گری بود یافت شد که هر مقوله همراه فراوانی آن در جدول شماره ۱ آورده شده است.

جدول ۱- مقوله‌های مربوط به مسائل نظامی

| مقوله | فراوانی | مقوله | فراوانی | مقوله | فراوانی |
|-------|---------|---------|---------|----------|---------|
| دشمن | ۱۸۲ | سپاه | ۲۱ | هیجا | ۶ |
| جنگ | ۷۱ | عدو | ۱۵ | نبرد | ۵ |
| لشکر | ۳۹ | پیکار | ۱۵ | آماج | ۳ |
| تیر | ۳۹ | فرمانده | ۱۳ | تیرزن | ۳ |
| تیغ | ۳۳ | ستیز | ۱۱ | مرد اوژن | ۲ |
| شمشیر | ۲۴ | کارزار | ۹ | نخجیر | ۲ |
| خصم | ۲۳ | شمشیرزن | ۹ | زوبین | ۱ |
| | | | | جمع | ۵۲۶ |

فراوانی بالای این واژه‌ها، نشان‌دهنده اهمیت نیروهای جنگی و مسائل نظامی از دیدگاه سعدی است.

نحوه استخدام کارکنان نظامی

انتخاب افرادی خاص برای استخدام، به عواملی مانند مهارت‌ها، تجارب و تنوع متقاضیان وابسته است و این عوامل می‌تواند بر نحوه عملکرد کارکنان استخدام‌شده اثر بگذارد (هودکینسون و

1-Maurice Duverger

2-Thematic content analysis

فورد، ۲۰۰۸). کمبود کارکنان نظامی واجد صلاحیت، بر مأموریت‌های قسمت‌های مختلف ارتش اثر منفی می‌گذارد. کشتی‌های دارای فناوری سطح بالا، هواپیماها و تانک‌ها باید توسط متصدیان باهوش کنترل شوند تا مأموریت‌شان با موفقیت به انجام برسد (بران و رانا، ۲۰۰۵). امام علی (ع) در روش‌گزینش نظامیان می‌فرماید: «با کمک فرمان‌برداران با مخالفان نبرد کن و از آنان که فرمان می‌برند برای سرکوب آنها که از یاری تو سر باز می‌زنند مدد گیر، زیرا آن‌کس که از جنگ کراهت دارد بهتر است که شرکت نداشته باشد و شرکت نکردنش از یاری‌دادن اجباری بهتر است» (دشتی، نامه ۴: ۴۸۵). برای اینکه تعهد دفاعی در سطح بالایی باشد لازم است توجه ویژه‌ای به‌گزینش و استخدام کارکنان نظامی شود که یکی از راهکارها شناخت و گزینش شخصیت‌های جسور، شهادت‌طلب و توانمند است. معمار زاده و مهر نیا (۱۳۸۸) از میان شخصیت‌های شانزده‌گانه، تیپ شخصیتی برون‌گرا، حسی، فکری و ادراکی را مناسب‌ترین نوع شخصیت در افزایش کارایی کارکنان نظامی تعیین کردند. سعدی نیز به اهمیت نقش استخدام و آموزش کارکنان نظامی اشاره می‌کند و از نظر او، هرکسی برای خدمت در مشاغل نظامی مناسب نیست.

به گرمابه پرورده و عیش و ناز

برنجد چو بیند در جنگ باز

دو مردش نشانند بر پشت زین

بود گش زند کودکی بر زمین

مخنت به از مرد شمشیرزن

که روز و غا سر بتابد چو زن

اگر چون زنان جُست خواهی گریز

مرو آب مردان جنگی مریز

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۴).

نتایج مطالعات کلیکمپ^۱ نشان‌دهنده این است که حضور داوطلبانه در ارتش‌ها در زمان جنگ با حضور نهادی^۲ بالاتر ارتش در جامعه و پایگاه اجتماعی-اقتصادی پایین‌تر افراد مرتبط است (کلی کمپ، ۲۰۰۶). بنابراین ارتش‌ها برای استخدام بهتر، حضور نهادی بالاتری در جامعه داشته

1-Kleykamp

2-Institutional presence

باشند و پس از استخدام کارکنان، برای ارتقاء سطح تعهد آنها، پایگاه اجتماعی و اقتصادی آن‌ها را تقویت نمایند.

همچنین عقیده سعدی بر این است که افزایش تعهد دفاعی و قابلیت جنگاوری مردان جنگی زمانی بالاتر خواهد بود که از یک جنس و یک شهر و یک کیش و نزدیک به هم باشند تا با وجود رابطه قوی بین آنها، با جان و دل بجنگند. یکی از عوامل کلیدی انگیزش در میدان نبرد، همبستگی، خصوصاً همبستگی عاطفی یا الزامات احساسی بین سربازان است (وانگ، ۲۰۰۶).

شجاعت نیاید مگر زان دو یار

که افتند در حلقه کارزار

دو هم‌جنس هم‌سفره هم‌زبان

بکوشند در قلب هیجا به جان

که ننگ آیدش رفتن از پیش تیر

برادر به چنگال دشمن اسیر

(سعدی، ۱۳۸۴: ۷۶).

گراسمن^۱ (۱۹۹۶) بر این باور است که تعهد و مسئولیت در قبال یک هم‌رزم^۲ قوی‌تر از حفظ جان خود است (فریمن و همکاران، ۲۰۰۹). علت جنگیدن افراد این است که متعلق به گروهی هستند که آن گروه نیز می‌جنگد. آن‌ها به خاطر دوستان و هم‌زمانشان می‌جنگند (وسلی، ۲۰۰۶). سعدی به نقش همبستگی و انسجام در یگان نظامی اشاره می‌کند که طبیعتاً این انسجام و همبستگی جز از طریق دوستی و مهربانی با یکدیگر امکان‌پذیر نیست و این انسجام می‌تواند در برابر دشمن بسیار کمک‌کننده باشد و باعث پیروزی شود.

مورچگان را چو بود اتفاق

شیر ژیان را بدرانند پوست

(سعدی، ۱۳۸۳: ۸۱).

اسناد نظامی فراوانی وجود دارد که همبستگی^۱ یگانی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در حفظ روحیه یگان در زمان صلح و جنگ به حساب آورده‌اند (فریمن و همکاران، ۲۰۰۹). روحیه جمعی در یک گردان و یا یک گروه جنگجو می‌تواند تأثیر مثبتی در جنگ داشته باشد. این روحیه را می‌توان در ارتش‌های بومی و یا قبیله‌ای و یا ایدئولوژیک به خوبی به جریان درآورد. افراد یک گروه جنگجو متعلق به یک قبیله و یا یک دهکده و یا یک مذهب می‌کوشند تا بر اساس حس تعهد قبیله‌ای و یا همشهری و یا هم‌سکنی بودن با اعضای گروه جنگجویان همکار خویش تا آخرین نفس بجنگند تا مبادا افتخارات قبیله‌ای و یا مذهبی در معرض تهدید قرار گیرد (قائدان، ۱۳۸۸). بنابراین استخدام و به‌کارگیری نیروهای نظامی به‌صورت بومی، مانند آنچه در بسیج انجام می‌شود می‌تواند در افزایش تعهد دفاعی کارکنان اثرگذار باشد.

آنچه از بازتاب عملکرد نظامیان از کتاب‌های تاریخ برمی‌آید این است که اکثر جنگجویان (جز در مواردی مثل نیروهای قزلباش که نیروهایی با انگیزه‌های مذهبی قوی بودند) سپاهی‌گری را شغل و محلی برای درآمد و معاش می‌دانستند و حتی پایبند این نبودند که در سپاه چه کسی حضور دارند و معمولاً اگر مقرری خوبی از شه‌ریار دریافت می‌داشتند می‌ماندند و در غیر این صورت سعی می‌کردند که جای بهتری را برای حرفه خود پیدا کنند (زهتاب، ۱۳۸۰). اگر سربازی برای جنگ ساخته نشده باشد باید بی‌درنگ وی را از صحنه نبرد خارج ساخت زیرا در غیر این صورت وی به انتشار میکروب شکست خواهد پرداخت (ریچاردسون، ۱۳۶۹: ۱۲۷). به عقیده گزنفون^۲، تعداد افراد و قدرت باعث پیروزی در جنگ نمی‌شود بلکه هر ارتشی که با نیروی روحی قوی‌تر به میدان نبرد وارد شود معمولاً دشمنانش قادر نخواهند بود که در مقابل آن ایستادگی کنند (همان، ۱۳۶۹: ۴). پس اولین گام در ارتقاء تعهد دفاعی نیروهای نظامی، غربالگری صحیح و انتخاب مردان جنگی واقعی است. سعدی کسانی را برای خدمت در مشاغل نظامی مناسب می‌داند که دلیر بوده و به مثابه شیر، قوی باشند:

به پیکار دشمن دلیران فرست

هژبران به ناورد شیران فرست

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۳).

نقش انگیزش و روحیه در سازمان نظامی

اکثر نظریه‌هایی که در زمینه انگیزش ارائه شده‌اند به نقش محرک‌های بیرونی مانند غذا و پول و محرک‌های درونی مانند احترام و خودشکوفایی اشاره داشته‌اند. در واقع انسان تابع نیازهایی است که اعضاء و جوارحش بر او تحمیل می‌کنند و اگر نیازهایش به درستی برآورده نشود در حالت ناراحت‌کننده‌ای قرار می‌گیرد که ممکن است بر فعالیت‌هایش اثر منفی داشته باشد. علی‌الخصوص برآورده شدن این نیازها برای کسانی که قرار است در نبرد شرکت داشته باشند از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. امام علی (ع) در توصیف سیمای نظامیان به مالک اشتر می‌فرماید: «برگزیده‌ترین فرماندهان سپاه تو کسی باشد که از همه بیشتر به سربازان کمک رساند و از امکانات مالی خود بیشتر در اختیارشان گذارد، به اندازه‌ای که خانواده‌هایشان در پشت جبهه و خودشان در آسایش کامل باشند تا سربازان اسلام در نبرد با دشمن، تنها به یک چیز بیندیشند» (دشتی، نامه ۵۳: ۵۷۵). این گفته اهمیت نقش انگیزش را برای نظامیان نشان می‌دهد. ادبیات موضوع در زمینه انگیزش میدان نبرد از این باور کلی حمایت می‌کند که سربازان به‌طور خاصی برای یکدیگر می‌جنگند (وانگ، ۲۰۰۶). با مروری بر ادبیات موضوع می‌توان دید که انگیزش را یکی از اجزاء روحیه^۱ به حساب آورده‌اند. در سازمان‌های نظامی از قدیم این تفکر حاکم بوده است که روحیه عاملی بسیار مهم در اثربخشی یگان نظامی است. چنان‌چه توسط نویسندگان نظامی بیان شده است، روحیه یک مفهوم پیچیده است که آرایه‌های گسترده‌ای در زمینه‌های نگرشی، انگیزشی و زمینه‌های اجتماعی با خود همراه دارد (موتوویدلو و بورمن، ۱۹۷۸). سعدی در تأثیر نگرش خوب داشتن می‌گوید:

خیال در همه عالم برفت و باز آمد

که از حضور تو خوش‌تر ندید جایی را

(سعدی، ۱۳۸۳: ۳۳۲).

محیط فیزیکی و بافت سازمان نظامی باید خوشایند و انگیزاننده باشد تا کارکنان نظامی جذب سازمان شده و به سازمان خود افتخار کنند.

با جستجو در تاریخ علم نظامی، مثال‌های بی‌شماری دیده می‌شود که زیادی یک ارتش با نیرویش برابری نداشته است و همچنین تعداد کمی، بر تعداد زیادی از نفرات غالب آمده‌اند.^۱ به عقیده گزنفون، در هنگام عمل، حفظ روحیه یک الزام است و هر زمان روحیه حاضر باشد باید در جستجوی اقدام بلند گشت. ناپلئون می‌گوید روحیه به نسبت سه‌به‌یک از تجهیزات و مواد مهم‌تر است. پاتون^۲ با توجه به جنگ جهانی دوم ادعا کرده که ۸۰ درصد نقش یک فرمانده افزایش روحیه در افرادش است (فانل، ۲۰۱۴). سعدی بر این باور است که زمانی که نظامیان، از خود شجاعت نشان دادند باید توجه زیادی به آن‌ها نمود چرا که این توجه، آن‌ها را به هیجان آورده و باعث تلاش و همت بیشتر در پیکارهای بعدی خواهد شد.

دلاور که باری تهور نمود

بباید به مقدارش اندر فزود

که بار دگر دل نهد بر هلاک

ندارد ز پیکار یاجوج باک

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۳).

همچنین باید روحیه سخت‌کوشی و همت در کارکنان نظامی نهادینه شود تا بتوانند در شرایط سخت جنگ، ایستادگی نمایند.

به همت مدد کن که شمشیر و تیر

نه در هر وگایی بود دستگیر

(سعدی، ۱۳۸۳: ۲۶۶).

جنگیدن به معنی استفاده از یک سلاح است و این قلب مرد است که این سلاح را کنترل می‌کند (فانل، ۲۰۱۴).

توجه به منزلت اجتماعی نظامیان

اگر نظامیان دارای منزلت اجتماعی باشند فکرشان به سمت شغل و سازمانی دیگر منحرف نخواهد شد. سعدی در ارج نهادن به شأن و منزلت اجتماعی نظامیان می‌گوید:

۱. كَمْ مِّنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ؛ به خواست خدا چه‌بسا گروه اندکی که بر گروه بسیاری غلبه کند (بقره: ۲۴۹).

کنون دست مردان جنگی ببوس

نه آن گه که دشمن فروکوفت کوس

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۳).

نکته اساسی این است که در شرایط بحران و تهدید، به دلیل عینی بودن و حیاتی بودن کارکرد سازمان‌های نظامی؛ نظامیان اهمیت، توجه و منزلت بالایی پیدا می‌کنند ولی با تغییر شرایط و تثبیت اوضاع و جابه‌جایی اولویت‌ها، ممکن است مورد غفلت، فراموشی و بی‌مهری قرار گیرند و به حاشیه رانده شوند. اینجاست که منزلت اجتماعی آنان به شدت کاهش یافته، تحت تأثیر آن، نگرش نظامیان به خودشان، مسئولیت و کارکردشان و به‌طور کلی سازمان‌شان آسیب می‌بیند و از منزلت سازمانی آنان نیز کاسته می‌شود (احمدی، ۱۳۸۴). اگر منابع انسانی سازمان‌های نظامی از منزلت اجتماعی کافی برخوردار نباشند و صرفاً از طریق پرداخت‌های مادی و کمک‌های اقتصادی و معیشتی جذب این سازمان‌ها شوند باید گفت چنین گروهی بیشتر به جنگنده‌های مزدور شباهت دارند تا سربازهای از جان گذشته و ضامن امنیت کشور. همچنین در صورتی که سازمان‌های نظامی با تجهیزات پیشرفته‌ای مجهز گردند که به افراد متخصص و کمیاب در جامعه نیاز داشته باشند، این سازمان‌ها از منزلت اجتماعی بیشتری برخوردار خواهند شد (میرسپاسی، ۱۳۸۰). از نظر سعدی، نظامیان و دانشمندان، هم‌ردیف و در یک طبقه هستند. آنها اهمیت زیادی دارند و باید پرورش یافته و توانمند شوند چرا که به عقیده وی، عامل ایجاد مزیت رقابتی برای کشور هستند:

دو تن پرور ای شاه کشور گشای

یکی اهل رزم و دگر اهل رای

ز نام آوران گوی دولت برند

که دانا و شمشیرزن پرورند

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۴).

دانشمندان و جنگاوران، دو تیغ برنده کشور به شمار می‌آیند و در گرامیداشت آنها نباید لحظه‌ای فروگذار کرد (چمن‌خواه، ۱۳۸۹: ۱۳۸).

قلم‌زن نکو دار و شمشیرزن

نه مطرب که مردی نیاید ز زن

سعدی به نقش توجه زمامدار به لشکریان و تکریم آنان اشاره دارد. به تجربه ثابت شده است که اگر زمامدار حکومت به قشری توجه زیادی بنماید و از آنان در مجامع عمومی تعریف کند و به تکریم آنها بپردازد، آن قشر در نظر مردم عزیز خواهند شد و منزلت اجتماعی آنان زیاد خواهد شد. چنانکه اگر در سازمانی، رییس، فردی را مورد توجه قرار دهد و از او حمایت نماید و در جمع، او را ستایش کند، کارکنان دیگر نیز به او احترام خواهند گذاشت.

همان به که لشکر به جان پروری

که سلطان به لشکر کند سروری

نقش فرمانده در ارتقاء روحیه دفاعی

فرمانده باید فاصله قدرت اندکی با زیردستان داشته باشد و دارای اخلاقی نیکو و پسندیده باشد. امام علی (ع) در وصف سیمای نظامیان، به مالک اشتر می‌فرماید: همانا مهربانی تو نسبت به سربازان، دل‌هایشان را به سمت تو می‌کشاند و همانا برترین روشنی چشم زمامداران، برقراری عدل در شهرها و آشکار شدن محبت مردم نسبت به رهبر است که محبت دل‌های رعیت جز با پاکی قلب‌ها پدید نمی‌آید (دستی، نامه ۵۳: ۵۷۵). سعدی صفات و ویژگی‌هایی را برای یک فرمانده نظامی برشمرده است. از نظر او، یک فرمانده، در عین قدرت‌مندی باید تقوا داشته باشد و از دستورات خداوند اطاعت کند:

دعا کن به شب چون گدایان بسوز

اگر می‌کنی پادشاهی به‌روز

چو حاکم به فرمان داور بود

خدایش نگهبان و یاور بود

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۶۱).

همچنین، خیرخواه بودن، صفت دیگری است که از نظر سعدی، زبینه یک فرمانده است:

بر آن باش تا هرچه نیت کنی

نظر در صلاح رعیت کنی

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۶۳).

سعدی، عادل بودن را برای فرمانده می‌پسندد چرا که در غیر این صورت، کسی از او فرمان‌برداری نخواهد کرد:

الا تا نیچی سر از عدل و رای

که مردم ز دستت نیچند پای

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۶۳).

منصف بودن فرمانده، چیزی است که سعدی از آن به‌عنوان بهره‌وری در جهان یاد می‌کند:

از آن بهره‌ورتر در آفاق کیست؟

که در ملکرانی به انصاف زیست

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۶۳).

از نظر سعدی، انسان مغرور و بی‌تحمل را نباید به‌عنوان فرمانده منصوب کرد:

سر پر غرور از تحمل تهی

حرامش بود تاج شاهنشهی

(سعدی، ۱۳۸۳: ۲۷).

افتادگی و تواضع، از دیگر صفاتی هستند که به عقیده سعدی، برای یک فرمانده لازم است:

اگر زیردستی بیفتد چه خاست؟

زیردست افتاده مرد خداست

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۵۹).

همچنین از نظر سعدی، یک فرمانده نباید به زیردستان سخت‌گیری کند:

کسان بر خورند از جوانی و بخت

که بر زیردستان نگیرند سخت

(سعدی، ۱۳۸۳: ۲۹).

از دیگر صفات مناسب حال یک فرمانده از نظر سعدی، جوانمردی و بخشندگی و خوش‌اخلاقی است:

جوانمرد و خوش‌خوی و بخشنده باش

چو حق بر تو باشد تو بر خلق پاش

(سعدی، ۱۳۸۴: ۴۵).

ریاست به دست کسانی خطاست

که از دست‌شان دست‌ها بر خداست

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۶۳).

حالت پدر- فرزندی داشتن فرمانده با زیردست، از صفات فرمانده دادگر است که سعدی به آن اشاره می‌کند:

به فرمان‌بران بر، شه دادگر

پدروار خشم آورد بر پسر

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۶۵).

همچنین سعدی به متکبر نبودن رییس اشاره می‌کند و دوام ریاست و مُلک را در توجه فرمانده و رییس به مسائل دینی می‌داند:

کسی را بده پایه مهتران

که بر کهتران سر ندارد گران

(سعدی، ۱۳۸۳: ۲۱۵).

نخواهی که مُلکت برآید به هم

غم مُلک و دین هر دو باید به هم

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۱).

به عقیده بارتون^۱ و همکاران (۲۰۱۴) وجود سرپرست بد رفتار باعث عملکرد کاری ضعیف، پرخاش‌گری در محیط کار و عزت‌نفس پایین‌تر خواهد شد. بیکان^۲ (۲۰۱۲) به نقش رهبری مبتنی بر سیرت پیامبر معظم اسلام (ص) به‌عنوان بهترین الگو برای رهبری اشاره دارد و ویژگی‌های رفتاری پیامبر (ص) مانند اخلاق نیکو، راست‌گویی و صداقت، امانت‌داری، قابلیت اعتماد، عدالت، احسان، فروتنی، لطف و مهربانی، صبر و شکیبایی را برای یک رهبر و فرمانده لازم می‌داند. سعدی همچنین به نقش فرمانده و رهبر نظامیان توجه ویژه‌ای دارد و بر این عقیده است که هرکسی را نمی‌شود به سِمَت فرماندهی منصوب نمود و باید کسی باشد که تجارب جنگی زیادی داشته باشد و یا اگر هم در

1-Burton

2-Beekun

دوره او جنگی نبوده باشد باید کتاب‌های تاریخی جنگ‌های گذشته را مطالعه کرده و از اصول نوین موفقیت در جنگ بسیار بداند و شایستگی و لیاقت این مسئولیت را داشته باشد:

سپه را مکن پیشرو جز کسی

که در جنگ‌ها بوده باشد بسی

به خردان مفرمای کار درشت

که سندان نشاید شکستن به مشت

رعیت‌نوازی و سرلشکری

نه کاری است بازیچه و سرسری

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۴-۱۹۳).

برآورده کردن نیازهای مالی و غیرمالی نظامیان

از آنجاکه وجود امنیت در هر کشوری یکی از عوامل رونق فعالیت‌های اقتصادی آن کشور است، سعدی بر اهمیت هزینه کردن بیشتر مبالغ حکومتی برای لشکریان تأکید می‌کند چون می‌داند که پیامد لشکر قوی، خزاین پر است.

خزاین پر از بهر لشکر بود

نه از بهر آذین و زیور بود

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۷۱).

سعدی عقیده دارد که در زمان صلح باید به تأمین نیازهای نظامیان و راحتی آن‌ها توجه زیادی نمود، چرا که مردان نظامی برای روزهای سخت جنگ ساخته شده‌اند و تا زمانی که نیازهای آنها برآورده نشده باشد و از نظر روحی و روانی در وضعیت مناسبی نباشند دل به جنگ نخواهند داد. سلطان که به زر با سپاهی بخیلی کند، به سر با او جوانمردی نتوان کرد (سعدی، ۱۳۶۸: ۶۸).

سپاهی در آسودگی خوش بدار

که در حالت سختی آید به کار

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۳).

تحقیقات کوب^۱ و دیگران (۲۰۱۲) به این نتیجه رسید که به کارکنانی که یک جایزه غیرمالی داده می‌شود بهتر از کسانی عمل می‌کنند که به همان اندازه به آنها جایزه مالی پرداخت شده بود.

شواهد تجربی حکایت از آن دارند که اگر مزایا، توسط کارکنان به‌عنوان جایزه درک شوند بهتر از پول عمل می‌کنند، چرا که جوایز، پیام‌هایی از نیت دوستانه همراه دارند و بدون اینکه انگیزه درونی را کاهش دهند ایجاد عمل مقابله‌به‌مثل می‌کنند (هامرمن و مونن، ۲۰۱۴). جفری و شافر^۱ (۲۰۰۷) بر این عقیده‌اند که مزایای غیرمالی، احساس افراد را به صورتی قوی‌تر برمی‌انگیزانند تا پول. برای پاداش دادن به عملکرد خوب، مزایای غیرمالی مناسب‌تر است و جذاب‌تر به نظر می‌رسد چرا که کالاهایی که به‌عنوان مزایا اختصاص داده می‌شوند قابلیت رؤیت بیشتری دارند. چنان‌که توسط جفری (۲۰۰۹) به اثبات رسیده است، اگر یک مزیت غیر پولی به‌اندازه کافی جالب و تجملی باشد می‌تواند افراد را برای کار سخت‌تر برانگیزاند (پیشین). سعدی به انگیزش مردان نظامی از طرق مختلفی از جمله تأمین مالی، تأمین نیازهای اجتماعی و رفع مشکلات آن‌ها توجه زیادی دارد و مَلِک را به توجه به نیازمندی‌های نظامیان و رفع آن‌ها توصیه می‌کند.

زر بده مرد سپاهی را تا سر بنهد

و گرش زر ندهی سر بنهد در عالم

(سعدی، ۱۳۸۳: ۲۵).

او بر این باور است که اگر سازوبرگ و وسایل زندگانی نظامیان، آماده نباشد احتمال این که در روز جنگ، به‌صورتی اثربخش فعالیت کنند، کم است:

سپاهی که کارش نباشد به برگ

چرا دل نهد روز هیجا به مرگ

نواحی مُلک از کف بدسگال

به لشکر نگهدار و لشکر به مال

مَلِک را بود بر عدو دست چیر

چو لشکر دل‌آسوده باشند و سیر

بهای سر خویشتن می‌خورد

نه انصاف باشد که سختی برد

چو دارند گنج از سپاهی دریغ

دریغ آیدش دست بردن به تیغ

چه مردی کند در صف کارزار

که دستش تهی باشد و کارزار؟

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۳).

تدبیر و مدارای دشمنان

سعدی به نقش تدبیر و مدارا و نرمی در امورات نظامی تاکید زیادی دارد و آن را معادل پیروزی می

داند چرا که درگیری و جنگ مداوم علاوه بر اینکه نشاندهنده عدم سیاست و تدبیر زمام داران

است از توان و حوصله ی نظامیان نیز می کاهد.

همی تا برآید به تدبیر کار

مدارای دشمن به از کارزار

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۱).

عدو را به فرصت توان کند پوست

پس او را مدارا چنان کن که دوست

و گر می برآید به نرمی و هوش

به تندی و خشم و درشتی مکوش

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۲).

اگر دشمنی پیش گیرد ستیز

به شمشیر تدبیر خونس بریز

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۵).

به تدبیر جنگ بداندیش کوش

مصالح بیندیش و نیت بپوش

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۶).

البته سعدی بر این نکته اصرار دارد که استفاده از نیروهای نظامی و جنگ، باید به عنوان آخرین حربه

باشد.

اگر پیل زوری و گر شیر چنگ

به نزدیک من صلح بهتر که جنگ

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۲).

اما ابراز می‌دارد که اگر در مقابل خصم، هیچ ترفندی کارساز نیفتاد نهایتاً باید دست به شمشیر برد.
چو دست از همه حیلتی در گسست

حلال است بردن به شمشیر دست

تو هم جنگ را باش چون کینه خواست

که با کینه ور مهربانی خطاست

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۲).

و همچنین از نظر سعدی، چنانچه دشمن شروع به جنگ کند نباید در مقابل او کوتاه آمد.
گر او پیش‌دستی کند غم مدار

ور افراسیاب است مغزش برآر

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۳).

از نگاه سعدی، زمامدار باید شرایط و وضعیت و استعداد دشمن را ارزیابی کند و اگر استعداد و قوت دشمن بیشتر است باکیاست و تدبیر، از جنگ پرهیز کند و از روش‌های سیاسی برای حل بحران استفاده کند.

مزن با سپاهی ز خود بیشتر

که نتوان زد انگشت با نیشتر

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۲).

چو نتوان عدو را به قوت شکست

به نعمت ببايد در فتنه بست

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۱).

نقش ورزش و آموزش‌های نظامی در افزایش تعهد دفاعی

سعدی به نقش تمرین‌های نظامی و ورزش‌های رزمی در افزایش روحیه و جنگاوری نظامیان تأکید دارد و ورزش را عامل مهمی در دلیری نظامیان می‌داند.

چو پرورده باشد پسر در شکار

نترسد چو پیش آیدش کارزار

به کشتی و نخجیر و آماج و گوی

دلاور شود مرد پرخاشجوی

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۴).

در بریتانیا، توسعه ورزش‌های مدرن، به شدت به نظامی‌گری و اشکال برتر مردسالاری وابسته بوده است. در ارتش بریتانیا، ورزش از باورهای مسیحیت، غیر قابل تفکیک بود. یک ایدئولوژی در این ارتش وجود دارد که فعالیت‌های ورزشی، سهم عمده‌ای در پرورش مردان نظامی ایفا می‌کنند. به نظر می‌رسد که ورزش، یک عنصر فعال‌کننده روحیه جنگاوری است (گیولیانونی و آرمسترانگ، ۲۰۱۱). مطالعه عبدی مقدم و بهروزی (۱۳۹۳) بر روی سربازان وظیفه یک گردان، رابطه معناداری میان ورزش و مقیاس‌های سلامت ذهنی آن سربازان نشان داد.

برای افرادی که تصمیم می‌گیرند به ارتش بپیوندند، آموزش‌های نظامی این‌گونه طراحی شده است تا الگوهای رفتاری آن‌ها را تغییر دهد. افرادی که نهایتاً تصمیم می‌گیرند به ارتش بپیوندند نسبت به کسانی که به مشاغل غیرنظامی وارد می‌شوند، دارای سطوح پایین‌تری از روان رنجوری^۱، سازگاری^۲ و پذیرش تجربه هستند و پس از اینکه تحت آموزش نظامی قرار گرفتند سطح سازگاری آن‌ها به پایین‌ترین حد خود می‌رسد (جکسون و همکاران، ۲۰۱۰).

در اختیار داشتن سلاح‌های جنگی پیشرفته

سلاح‌های جنگی پیشرفته، امید نظامیان به پیروزی در نبرد را افزایش می‌دهد (ماندل، ۲۰۰۷). قدرت یک کشور و بقای آن، به شدت وابسته به شایستگی سازمان‌های نظامی آن است و این شایستگی نه تنها وابسته به نیروی انسانی و دیگر منابع اقتصادی است بلکه از فناوری مورد استفاده در سلاح‌های پیشرفته نیز به شدت تأثیر می‌پذیرد. وقتی که دشمن به سلاح‌های جدید و اثربخش دست می‌یابد، طرف مقابل نیز باید بتواند به سلاح‌هایی مشابه دست یابد (اسپر، ۱۹۸۹). تسلیحاتی که دارای دقت بالایی^۳ هستند می‌توانند تلفات نیروهای خودی را حداقل و تلفات دشمن را حداکثر نمایند (فرجی راد و صوفی، ۱۳۸۹) که از این طریق، روحیه دفاعی نظامیان افزایش می‌یابد. سعدی نیز به اهمیت استفاده از ابزار و سلاح‌های قوی و کارآمد اشاره دارد:

به اسبان تازی و مردان مرد

1-Neuroticism

2-Agreeableness

3-Precision Weapons

برآر از نهاد بداندیش گرد

نقش اعتماد نظامیان به زمامدار و انتصاب افراد شایسته و درست کار

سعدی به نقش اعتماد و خوش‌بینی لشکریان به دولت و پیامد مهم آن که حفاظت از کیان مملکت است اشاره دارد. طبعاً اگر میان این دو، بی‌اعتمادی حاکم گردد، هر دو ضرر خواهند کرد. عدم اعتماد متقابل مردم به دولت، باعث به‌وجود آمدن نوعی بیگانگی و بی‌تفاوتی سیاسی توده نسبت به نظام حاکم می‌گردد (نصوحیان، ۱۳۸۷). نفوذ فساد اداری، اقتصادی، فرهنگی و غیره به درون ساخت قدرت، می‌تواند به زوال سرمایه اجتماعی منجر شود (افتخاری، ۱۳۸۲) که می‌تواند باعث بی‌تفاوتی کارکنان نظامی به دولت شود.

سپاهی که خوش‌دل نباشد ز شاه

ندارد حدود ولایت نگاه

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۷۱).

باور به آرمان‌های خدمت به کشور نه‌تنها باعث انگیزش بیشتر افراد می‌شود بلکه یک عامل مهم در حفظ روحیه یگانی نیز خواهد بود (فریمن و همکاران، ۲۰۰۹). دولت باید افراد عادل و درستکار و پاک را در رأس بگمارد تا نظامیان احساس کنند که برای دولت‌مردان پاک می‌جنگند. اگر نظامیان احساس کنند دولت‌مردان، ناپاک هستند، انگیزه دفاعی آن‌ها پایین می‌آید. نهایتاً سعدی به این نکته اشاره دارد که نظامی باید به‌گونه‌ای غیرتمند تربیت شود تا تعهد زیادی به دفاع از کشورش داشته باشد به‌گونه‌ای که تن به اسارت بدهد اما به دشمن اجازه ندهد در اقلیمش پا بگذارد پای در زنجیر پیش دوستان

به که با بیگانگان در بوستان

(سعدی، ۱۳۸۳: ۵۷).

یکی از مشکلات انسان امروز عدم شناخت دشمن خویش است. یکی از ضعف‌های اساسی عموم مسلمانان از صدر اسلام تاکنون نشناختن دشمن یا ضعف در دشمن‌شناسی بوده است. همین امر موجب شکست و از دست دادن حکومت و عملی نشدن بسیاری از احکام اسلام بوده و هست. اهمیت دشمن‌شناسی در تعالیم اسلامی آن‌قدر مورد توجه قرار گرفته که آیات دشمن‌شناسی بیش از آیات

احکام است. در سیره پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) نیز به دشمن‌شناسی بسیار توجه شده است. امام علی (ع) در زمینه شناخت دشمن می‌فرماید: «هرکس نسبت به دشمن خود بخوابد (بی تفاوت باشد)، مکرها و حيله‌ها بيدارش می‌کند». با شناخت دشمن می‌توان احتمال پیروزی و یا شکست را مشخص کرد (جمشیدی حسن‌آبادی و مصلايي پور یزدی، ۱۳۹۳). اگر رسانه‌های اجتماعی به‌طور عام و در سازمان‌های نظامی به‌طور خاص، اقدامات وحشیانه و خصمانه دشمنان را به تصویر بکشند در ارتقاء غیرتمندی و افزایش روحیه رزمی و دفاعی کارکنان نظامی و آحاد ملت اثر زیادی خواهد داشت.

بحث و نتیجه‌گیری

ماهیت تجربه از این نظر که هرکسی تجارب خاصی دارد، منحصر به فرد است اما، از این جهت که توسط عوامل تأثیرگذار اجتماعی تعدیل می‌شود ماهیتی اجتماعی نیز دارد (مون، ۲۰۰۴). سعدی، در کتاب خود، تجارب خاص و اجتماعی خود را به جهانیان عرضه کرده است. امام علی (ع) در اهمیت استفاده از تجربه می‌فرماید: «... حفظ و به‌کارگیری تجربه، رمز پیروزی است...» (دشتی، حکمت ۲۱۱: ۶۷۵). بنابراین استفاده از تجارب جنگ‌های گذشته که سعدی به‌صورت آموزه‌های منظوم و منشور ارائه نموده است در ارتقاء توان رزمی نیروهای مسلح امروز بسیار تأثیرگذار است: هر کس به زمان خویشتن بود

من سعدی آخرالزمانم

(سعدی، ۱۳۸۳: ۴۷۵).

جنگ، بلایی خانمان سوز و پدیده‌ای وحشت‌آور است که گه‌گاه گریز از آن امکان‌پذیر نیست. اگر صلح خواهد عدو، سر مپیچ

وگر جنگ جوید، عنان بر مپیچ

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۲).

بنابراین نیروی نظامی آماده به کار و پادردرکاب، که پشت دشمن را به خاک بمالد ضرورتی انکارناپذیر است.

زره‌پوش خسبند مرد اوژنان

که بستر بود خوابگاه زنان

(سعدی، ۱۳۸۳: ۱۹۴).

حال که این ضرورت مسجل شد، نیاز به مردان جنگی متعهد و با روحیه آشکار می‌گردد و راهکارهای پیشنهادی جهت ایجاد و ارتقاء این تعهد و روحیه از نظر سعدی به این صورت است:

- ۱- در انتخاب مردان جنگی دقت شود، هرکسی را نمی‌توان به جنگ برد.
 - ۲- در هر شهر، انتخاب و استخدام کارکنان نظامی به صورت بومی انجام گیرد تا حس همبستگی قوی‌تری بین آن‌ها وجود داشته باشد.
 - ۳- ابزار و سازوبرگ جنگی پیشرفته و به‌روز و قدرت‌مند برای مردان جنگی فراهم شود.
 - ۴- دولت، با توجه خاص به نظامیان و تعریف و تمجید از آنان در مجامع و رسانه‌های عمومی، منزلت اجتماعی آن‌ها را ارتقاء دهد.
 - ۵- فرمانده باید از سرآمدترین افراد باشد تا زیردستان شیفته او شده و به اشتیاق از او پیروی کنند.
 - ۶- در جنگ و صلح، نیازهای مادی و غیرمادی نظامیان برآورده شود تا با خاطری آسوده تنها به فکر دفاع از کشور باشند.
 - ۷- انتخاب نظامیان از میان خانواده‌های باتقوا باشد و به مسائل معنوی کارکنان نظامی اهتمام خاص مبذول شود.
 - ۸- از جنگ دوری شود و با کیاست و تدبیر، آتش فتنه‌ها خاموش شود تا نظامیان توسط جنگ، فرسوده نشوند.
با بداندیش هم‌نکویی کن
- دهن سگ به لقمه دوخته به
- (سعدی، ۱۳۸۳: ۳۸).
- ۹- برای کارکنان نظامی امکانات ورزشی مفید فراهم شود و در تمرین‌های نظامی، به کسب تجربه بپردازند.
 - ۱۰- کسانی به مناصب دولتی و کشوری گمارده شوند که لایق باشند؛ نظامی برای افراد نالایق و فاسد نمی‌جنگد.
 - ۱۱- به نظامیان در مورد پیامدهای شوم تسلط دشمن اطلاع‌رسانی شود تا حس دفاعی آن‌ها تقویت شود.

منابع

قرآن کریم

احمدی، محمدرضا (۱۳۸۴)، عوامل مؤثر بر منزلت سازمانی نظامیان، حصون، شماره ۵، ۴۵-۵۷.
افتخاری، اصغر (۱۳۸۲)، نبود سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر امنیت، اندیشه صادق، دانشگاه امام صادق(ع)، شماره ۱۱ و ۱۲، تابستان و پاییز.

جمشیدی حسن‌آبادی، جواد؛ مصلاهی پور یزدی، عباس (۱۳۹۳)، نگرش قرآن کریم در زمینه دشمن‌شناسی در تفاسیر فریقین، فصلنامه مطالعات تقریبی مذاهب اسلامی (فروغ وحدت)، سال دهم، دوره جدید، شماره ۳۷، ۲۳-۴۲.

جوهری، محمدرضا (۱۳۹۰)، جایگاه شهید و شهادت‌طلبی در آموزه‌های سیاسی اسلام، اولین نشست علمی پژوهشی ایثار و شهادت، دانشگاه فردوسی مشهد.

چمن خواه، عبدالرسول (۱۳۸۹)، آرمان‌خواهی سعدی در قلمرو حکومت، شیراز: انتشارات نوید شیراز.

حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۰)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: انتشارات سمت.

حسن لی، کاووس (۱۳۸۱)، رستاخیز سخن در بوستان، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره هفدهم، شماره دوم، پیاپی ۳۴، ۷۴-۸۵.

خزایی، محمد (۱۳۵۳)، شرح بوستان، تهران: سازمان چاپ و انتشارات جاویدان.

دشتی، محمد (۱۳۸۳)، نهج‌البلاغه، چاپ ششم، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی زهد.

دوورژه، موریس (۱۳۶۷)، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه خسرو اسدی، تهران: انتشارات امیرکبیر.

ریچاردسون، اف. ام. (۱۳۶۹)، روحیه جنگی (عوامل روانی در جنگ)، ترجمه معاونت پژوهش دانشگاه امام حسین (ع)، تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).

زهتاب، مجید (۱۳۸۰)، صلح و جنگ از دیدگاه شیخ اجل مصلح الدین سعدی، فرهنگ اصفهان، شماره ۲۲، ۸۰-۹۷.

سعدی، مصلح بن عبدا... (۱۳۸۴)، بوستان سعدی، تصحیح غلامحسین یوسفی، تهران: انتشارات خوارزمی.

سعدی، مصلح بن عبدا... (۱۳۸۳)، کلیات سعدی، به اهتمام محمدعلی فروغی، قم: انتشارات نگاران قلم.

سعدی، مصلح بن عبدا... (۱۳۶۸)، گلستان سعدی، تصحیح غلامحسین یوسفی، تهران: انتشارات گوته.

عبدی مقدم، سعید؛ بهروزی، ایوب (۱۳۹۳)، نقش ورزش در مقیاس‌هایی از سلامت روانی در یک گردان از سربازان وظیفه ایرانی، پژوهش علوم سلامت و نظامی، سال دوازدهم، شماره ۱ (پیاپی ۴۵)، ۲۹-۳۳.

فرجی راد، عبدالرضا؛ صوفی، اصغر (۱۳۸۹)، تحولات استراتژیک، تکنولوژی اطلاعاتی و انقلاب در امور نظامی آمریکا، جغرافیای انسانی، سال دوم، شماره سوم، ۶۱-۷۲.

قائدان، اصغر (۱۳۸۸)، نقش عوامل معنوی در جنگ‌های عصر رسول خدا (ص)، حصون، شماره ۲۰، ۹۱-۱۰۵.

مجد، امید (۱۳۹۳)، برخی ظرافت‌های بلاغی و معنایی پنهان تعلیمی در سخن سعدی، پژوهشنامه ادبیات تعلیمی، سال ششم، شماره بیست و یکم، ۱۰۹-۱۲۶.

معمار زاده، غلامرضا؛ مهر نیا، احمد (۱۳۸۹)، بررسی ضرورت تناسب شخصیت شاغل با مشاغل عملیاتی پرخطر «جذب و استخدام صحیح و افزایش کارایی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۴، شماره ۳، ۲۲۷-۲۴۹.

میر سپاسی، ناصر (۱۳۸۰)، نقش منزلت اجتماعی سازمان‌ها و پرسنل نظامی در تقویت اقتدار ملی، مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۹، ۱۸-۳۶.

نصوحیان، محمدمهدی (۱۳۸۷)، نقش اعتماد متقابل حکومت و مردم در روند توسعه سیاسی، راهبرد یاس، شماره ۱۴، ۱۶۵-۱۸۰.

Beekun, R.I. (2012), Character centered leadership: Muhammad (p) as an ethical role model for CEOs. *Journal of Management Development*, Vol. 31, No. 10, pp. 1003-1020.

Brown, U.J. & Rana, D.S. (2005), Generalized Exchange and Propensity for Military Service: The Moderating Effect of Prior Military Exposure, *Journal of Applied Statistics*, Vol. 32, No. 3, pp. 259-270.

Burton, J.P. & Taylor, S.G. & Barber, L.K. (2014), Understanding internal, external, and relational attributions for abusive supervision, *Journal of Organizational Behavior*, 35, pp. 871-891.

Esper, Th. (1989), Military Self-Sufficiency and Weapons Technology in Muscovite Russia, *Slavic Review*, Vol. 28, No. 2, pp. 185-208.

Fennell, J. (2014), In Search of the 'X' Factor: Morale and the Study of Strategy, the *Journal of Strategic Studies*, Vol. 37, Nos. 6-7, pp. 799-828.

Fennell, J. (2014), Morale and Combat Performance: An Introduction, *The Journal of Strategic Studies*, Vol. 37, Nos. 6-7, pp. 796-798.

- Freeman, S.M. & Moore, B.A. & Freeman, A. (2009), *Living and Surviving in Harm's Way: A Psychological Treatment Handbook for Pre- and Post-Deployment of Military Personnel*, Routledge, New York.
- Giulianotti, R. & Armstrong, G. (2011), Sport, the Military and Peacemaking: history and possibilities, *Third World Quarterly*, Vol. 32, No. 3, pp. 379–394.
- Hammermann, A. & Mohnen, A. (2014), The price of hard work Different incentive effects of non-monetary and monetary prizes, *Journal of Economic Psychology*, 43, pp. 1–15.
- Hodgkinson, G.P. & Ford, J.K. (2008), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley & Sons, England.
- Jackson, E.M. & Rossi, M.E. & Hoover, E.R. & Johnson, R.E. (2012), Relationships of leader reward behavior with employee behavior, Fairness and morale as key mediators, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 33 No. 7, pp. 646–661.
- Jackson, J.J. & Thoemmes, F. & Jonkmann, K. & Lüdtkke, O. & Trautwein, U. (2012), Military Training and Personality Trait Development: Does the Military Make the Man, or Does the Man Make the Military?, *Psychological Science*, 23(3), pp. 270–277.
- Jeffrey, S. A. (2009). Justifiability and the motivational power of tangible noncash incentives. *Human Performance*, 22 (2), pp. 143–155.
- Jeffrey, S. A. & Shaffer, V. (2007), The motivational properties of tangible incentives, *Compensation and Benefits Review*, 39 (3), pp. 44–50.
- Kleykamp, M.A. (2006), College, Jobs, or the Military? Enlistment During a Time of War, *Social Science Quarterly*, Vol. 87, No. 2, pp. 272–290.
- Kube, S. & Maréchal, M. & Puppe, C. (2012), The currency of reciprocity – Gift-exchange in the workplace. *The American Economic Review*, Vol. 102 (4), pp. 1644–1662.
- Mandel, R. (2007), Reassessing Victory in Warfare, *Armed Forces & Society*, Vol 33, No 4, pp. 461–495.
- Moon, J.A. (2004), *A handbook of reflective and experiential learning: Theory and practice*, RoutledgeFalmer, New York, NY.
- Motowidlo, S.J. & Borman, W.C. (1978), Relationships Between Military Morale, Motivation, Satisfaction, and Unit Effectiveness, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, No. 1, pp. 47–52.
- Myung, N & Coughlan, P.J. & Gates, W.R. (2014), One size does not fit all: personalized incentives in military compensation, *Defense & Security Analysis*, Vol. 30, No. 4, pp. 360–378.
- Soeters, Joseph & Tibor, S & Tresch, Z. (2010), Towards cultural integration in multinational peace operations, *Defence Studies*, Vol, 10(1–2), pp. 272–287.

- Wessely, S. (2006), Twentieth-century theories on combat motivation and breakdown, *Journal of Contemporary History*, Vol 41(2), pp. 269–286.
- Wikipedia (2015), available at:
<http://fa.wikipedia.org/wiki/%D8%B3%D8%B9%D8%AF%DB%8C>
- Wong, L. (2006), Combat Motivation in Today's Soldiers, *Armed Forces & Society*, Vol 32, No 4, pp. 659-663.