

# سازوکارهای نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در میان کارکنان وظیفه

## ارتش ج.ا.ا.

هادی باغبانی<sup>۱</sup>، علیرضا تنهایی<sup>۲</sup>، حمیدرضا نادی<sup>۳</sup>، مصطفی مرادی<sup>۴</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** ترویج فرهنگ پدافند غیر عامل در میان افسار مختلف جامعه و به ویژه در سازمان‌های نظامی عاملی مؤثر در ارتقاء توان بازدارندگی کشور محسوب می‌گردد. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر شناسایی سازوکارهای نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در کارکنان وظیفه ارتش ج.ا.ا. است. **روش‌شناسی:** نوع پژوهش به لحاظ هدف کاربردی، با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوا انجام شده است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش را استادان، خبرگان حوزه پدافند غیر عامل و خبرگان مدیریت منابع انسانی در یگان‌های آموزشی ارتش در شهر تهران تشکیل داده است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند به شیوه گوله برفی تا حد اشباع نظری استفاده شده است.

**یافته‌ها:** بر اساس نتایج حاصل از تحلیل متن مصاحبه‌ها سازوکارهای شناسایی شده برای نهادینه‌سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در جامعه هدف در سه دسته شناختی، رفتاری و احساسی طبقه‌بندی شده‌اند. **نتیجه‌گیری:** به کارگیری یکپارچه این سه دسته سازوکارها می‌تواند آگاهی، گرایش مثبت و آمادگی برای انجام رفتارهای سازنده در زمینه پدافند غیر عامل را در میان کارکنان وظیفه ارتش ارتقا دهد و بدین ترتیب به نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در میان آنها مساعدت چشمگیری داشته باشد.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ پدافند غیر عامل، ساز و کارهای شناختی، ساز و کارهای رفتاری، ساز و کارهای احساسی، ارتش ج.ا.ا.

**استناد:** باغبانی، هادی؛ تنهایی، علیرضا؛ نادی، حمیدرضا؛ مرادی، مصطفی. سازوکارهای نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در کارکنان وظیفه آجا. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۹ (۳)، ۱۴۹-۱۸۸.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی، مدرس دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران.
۲. استادیار گروه علوم انسانی، دانشکده علوم و فنون فارابی، تهران، ایران.
۳. استادیار مدیریت راهبردی، دانشکده علوم و فنون فارابی، تهران، ایران.
۴. کارشناس ارشد هوافضا، مربی دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۱/۲۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۸/۰۴/۱۲

نویسنده مسئول مقاله: حمیدرضا نادی

E-mail: Hrnadi74@gmail.com

## مقدمه

پدافند غیر عامل به عنوان یکی از مؤثرترین و پایدارترین روش‌های دفاعی در مقابل تهدیدات، همواره مدنظر اکثر کشورهای جهان قرار داشته و حتی بعضی از کشورها با وجود برخورداری از توان نظامی بسیار بالا به این موضوع به صورت ویژه ای توجه داشته اند. یکی از نکات حائز اهمیت در موضوع پدافند غیر عامل نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل است که نهادهای فرهنگ ساز بایستی کار اساسی را انجام دهند. آموزش و پرورش، وزارت علوم و دانشگاه‌های کشور، مجموعه رسانه‌ها و نیروهای مسلح (به عنوان سازمانی که بیشترین ورودی و خروجی جوانان را دارا می باشد) نقش قابل توجهی در موضوع نهادینه کردن فرهنگ پدافند غیر عامل در کشورها دارند. این نقش از دو منظر قابل توجه است: از یک منظر توجه دادن افکار عمومی به اهمیت این موضوع و آموزش دادن ابعاد مختلفی که این نوع از پدافند ایمن سازی را به دنبال دارد و احساس امنیت را در جامعه افزایش می‌دهد. از منظر دوم تبلیغ و ترویج و اطلاع رسانی پیرامون ابعاد کارهایی که در خصوص پدافند غیرعامل صورت گرفته است می‌تواند تاثیرات روانی خود را در تصمیمات دشمن علیه ما عملی و بازدارندگی را مضاعف کند. پدافند غیرعامل مجموعه اقدامات غیر مسلحانه‌ای است که موجب افزایش بازدارندگی، کاهش آسیب پذیری، تداوم فعالیت‌های ضروری، ارتقاء پایداری ملی و تسهیل مدیریت بحران در مقابل تهدیدات و اقدام‌های نظامی دشمن می‌شود. (اسکندری، ۱۷: ۱۳۹۲). با توجه به اینکه فرهنگ در واقع باورها، ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر جامعه است به طور طبیعی ترویج فرهنگ پدافند غیرعامل می‌تواند عامل مؤثری در ارتقاء توان بازدارندگی کشور محسوب گردد نتیجه حاصل از مقایسه میزان تأثیر فرهنگ پدافند غیر عامل در سطح ملی و در جامعه ایران آن است که فرهنگ پدافند غیر عامل در جامعه ایران هنوز در سطح نازلی است. لذا بهره‌گیری از این سیستم بدون فرهنگ سازی جای تعمق است (ذوالفقاری، ۲۸: ۱۳۹۱). با عنایت به اینکه به استناد ماده ۱ قانون خدمت وظیفه عمومی در کشور ما و در راستای دفاع از استقلال، تمامیت ارضی، نظام جمهوری اسلامی ایران، جان، مال و ناموس مردم، کلیه اتباع ذکور دولت جمهوری اسلامی ایران مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی می‌باشند و سربازان بخشی از بدنه اصلی نیروهای مسلح نظامی و انتظامی هستند که برای ایجاد حفظ امنیت در کشور و نظم اجتماعی مدتی را در اختیار

نیروهای مسلح قرار می‌گیرند همچنین منطبق بر بند هفت سیاست‌های کلی نظام در حوزه پدافند غیر عامل فرهنگ سازی و آموزش عمومی در زمینه به کار گیری اصول و ضوابط پدافند غیر عامل در بخش دولتی و غیردولتی، پیش‌بینی مواد درسی در سطوح مختلف آموزشی و توسعه تحقیقات در زمینه پدافند غیر عامل (اسکندری، ۱۳۹۲: ۳۳)؛ یکی از ضروریات گسترش فرهنگ پدافند غیرعامل در کشور است، در نیروهای مسلح و ارتش جمهوری اسلامی ایران علیرغم برخورداری از ظرفیت لازم به منظور گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در جامعه و با توجه به اینکه هرساله پذیرای قشر زیادی از جوانان این مرزوبوم در قالب خدمت مقدس سربازی است برنامه و سازوکار لازم در این زمینه طراحی نشده است و استفاده مفید از این فرصت حدود دوساله در راستای آموزش- های لازم به منظور بسط و گسترش فرهنگ پدافند غیرعامل به عمل نمی‌آید بر همین اساس محقق در نظر دارد با توجه به اهمیت موضوع در این پژوهش به شناسایی سازوکارهای نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیرعامل در بین کارکنان وظیفه آجا بپردازد تا زمینه لازم برای ترویج فرهنگ پدافند غیرعامل در کشور را به منظور ارتقای توان بازدارندگی کشور فراهم نماید. نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در بین کارکنان وظیفه به طور یقین سبب افزایش بازدارندگی خواهد شد بنابراین عدم احصاء سازوکارهای نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در بین کارکنان وظیفه آجا تبعات زیادی از جمله، عدم استفاده بهینه از ظرفیت کارکنان وظیفه (نادیده فرض کردن نقش کارکنان وظیفه) در راستای اشاعه فرهنگ پدافند غیر عامل، عدم برنامه ریزی مناسب در راستای تحقق اهداف سازمان پدافند غیر عامل مبتنی بر سند چشم انداز ۱۴۰۴، افزایش هزینه‌ها به خصوص در بعد تسلیحاتی و نیروی انسانی و در نتیجه تحقق نیافتن اهداف سازمان پدافند غیرعامل را به همراه خواهد داشت و در صورت نهادینه شدن فرهنگ پدافند غیر عامل در بین کارکنان وظیفه آجا و به تبع آن افزایش قدرت بازدارندگی کشور دستاوردهایی از جمله، بهره برداری بهینه از فرصت خدمت مقدس سربازی به منظور نشر و گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در جامعه به عمل می‌آید، صرفه جویی تسلیحاتی و نیروی انسانی به عنوان یکی از اصول پدافند غیر عامل در دراز مدت. محقق شدن اهداف سازمان پدافند غیرعامل در زمینه گسترش فرهنگ پدافند در کشور با اجرای برنامه‌ریزی‌های مناسب در طول خدمت مقدس سربازی، خواهد داشت.

## پیشینه پژوهش

### پدافند غیر عامل

پدافند غیر عامل عبارت است از کلیه اصول و اقدامات احتیاطی به غیر از استفاده از جنگ افزار و تسلیحات که با رعایت و بهره گیری از آنها، از وارد شدن خسارات مالی به تجهیزات، تأسیسات حیاتی و حساس نظامی و غیر نظامی و تلفات انسانی جلوگیری نموده و یا میزان خسارات و تلفات را به حداقل ممکن کاهش می دهد. مجمع تشخیص مصلحت نظام در راستای سیاست های کلی نظام در سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور، پدافند غیر عامل را به این شرح تعریف نموده است: «مجموعه اقدامات غیر مسلحانه‌ای که موجب افزایش بازدارندگی، کاهش آسیب پذیری، تداوم فعالیت‌های ضروری، ارتقاء پایداری ملی و تسهیل مدیریت بحران در مقابل تهدیدات و اقدامات نظامی دشمن می‌شود». وجود قلعه، برج، بارو، ارگ، کهن دژ، دربند، خندق و دروازه و نظایر آنها از ناامنی محیط زندگی و توجه و تدبیر آگاهانه ایرانیان به ملاحظات دفاعی حکایت دارد (نباتی، ۱۳۸۸: ۵۲)

### سربازی

تفکر سربازگیری به حدود چهارصد سال پیش از میلاد مسیح برمی‌گردد، سربازگیری در ایران که در طول تاریخ نام‌های مختلفی نظیر محافظ، قزلباش، قوای محلی، قوای ولایتی و... داشته تاریخچه طولانی دارد. اعزاز به خدمت سربازی افراد ذکور در ایران بر اساس قانون نظام وظیفه عمومی مصوب مجلس شورای ملی از ۱۶ خرداد ۱۳۰۴ اجباری شد. این قانون از زمان تصویب تاکنون فراز و نشیب‌های گوناگونی را پشت سر گذاشته است، در حال حاضر خدمت وظیفه عمومی در ایران ۳۰ سال شامل چهار دوره ضرورت، احتیاط و ذخیره اول و دوم است که در زمان صلح تنها هر فرد ذکور ایرانی باید دوره دوساله ضرورت را که به تشخیص شورای عالی دفاع در صورت وجود مشمول مازاد می‌توان مدت آن را تا هجده ماه تقلیل داد، سپری کند (<https://www.Isna.ir>, ۱۳۹۱).

### فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی ترکیبی از ارزش‌ها، باورهای بنیادین و مدل‌های رفتاری است. مرور ادبیات حوزه فرهنگ سازمانی، نشان می‌دهد که تعاریف گوناگونی از فرهنگ وجود دارد. شاین فرهنگ سازمانی را الگویی از مفروضات بنیادین، ارزش‌ها، هنجارها، باورها و نمادهای عینی تعریف می‌کند که بین اعضای سازمان مشترک هستند و به آنها اجازه می‌دهند که درک

مشترکی از معانی داشته باشند. او فرهنگ سازمانی را نتیجه سه منبع اصلی می‌داند: باورها، ارزش‌ها و مفروضات بنیان‌گذاران سازمان؛ تجربه‌ی آزمخته‌شده اعضای گروه درحین تکامل سازمانشان؛ و باورها، مفروضات و ارزش‌های جدیدی که به‌وسیله اعضای و رهبران جدید به سازمان آورده می‌شوند (شاین، ۲۰۰۴).

فرهنگ سازمانی در صورتی می‌تواند بر اثربخشی اقدامات سازمان تأثیر بگذارد که قوی باشد و با شرایط و اهداف سازمان سازگاری داشته باشد (رایینز، ۱۳۷۹). رفتار افراد در سازمان بیش از آنچه که به‌وسیله دستورهای مدیران ارشد شکل می‌گیرد، به‌وسیله فرهنگ سازمانی تعیین می‌شود. اجرای بسیاری از راهبردهای سازمانی نیز در صورت ناسازگاری با فرهنگ سازمان با مشکل روبه‌رو خواهد شد (سوپیا و سینگ، ۲۰۱۰: ۴۶۶).

از فرهنگ سازمانی تعاریف مختلفی از طرف دانشمندان علوم رفتاری مدیریت بیان شده است. به طور کلی، تعاریف فرهنگ سازمانی بین دو حد «روش انجام دادن کارها» و «روش فکر کردن در مورد کارها» قرار می‌گیرد. همچنین فرض بر این است که فرهنگ سازمانی تا حد زیادی قابل اندازه‌گیری است و می‌توان آن را به‌طور تجربی مطالعه کرد و به منظور تغییر، تحول و مدیریت آن اقدام نمود. (زارعی متین، ۱۳۹۰: ۳۰۲-۳۰۱) سطح اولیه و پایه فرهنگ سازمانی که عبارت است از مفروضات و اعتقادات اساسی و در میانی فرهنگی کشور ما از آن به عنوان جهان بینی یاد می‌کنند. سطح دوم که ارزش‌ها نام دارد و در میانی کشور ما از آن به عنوان مجموعه بایدها و نبایدها در نظام اعتقادی یاد می‌شود ایدئولوژی هم نام می‌گیرد. سطح سوم که مجموعه الگوهای رفتاری است. در واقع آنچه در کشور و یا سازمان‌ها مشاهده می‌شود شامل شیوه مدیریت، سازماندهی، نوع ارتباطات و رهبری در سازمان‌ها است. تعریف فرهنگ سازمانی سطوح آن و نحوه ارتباط بین سطوح فرهنگ سازمانی در شکل زیر آورده شده است.

## روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر با توجه به هدف تحقیق کاربردی است و از نظر روش تحقیق با توجه به اینکه پژوهش حاضر به دنبال شناسایی ساز و کارهای نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در بین کارکنان وظیفه آجا است در حیطة تحقیقات اکتشافی طبقه بندی می گردد. رویکرد این مطالعه نیز کیفی با استفاده از تحلیل محتوا است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل استادان، صاحب نظران و متخصصین حوزه پدافند غیر عامل (داری مدرک تحصیلی

کارشناسی ارشد و بالاتر) متخصصین حوزه منابع انسانی (دارای مدارک تحصیلی ارشد و بالاتر و سابقه اجرایی در این تخصص در ارتش) بوده‌اند.

برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۱</sup> تا حد تحصیل اشباع نظری استفاده شده است. ابتدا با توجه به شناخت محقق و در نظر گرفتن اهداف پژوهش، از خبرگان منتخبی که شایستگی پاسخ به سؤال‌های مطرح شده را داشتند، مصاحبه به عمل آمد و سپس آن‌ها خبرگان دیگری را معرفی کردند تا نمونه‌گیری ادامه‌یابد. افراد مصاحبه‌شونده از بین استادان، صاحب نظران و متخصصین حوزه منابع انسانی، کارکنان وظیفه (دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر) انتخاب شدند.

روش تحلیل منابع اطلاعاتی در این مرحله از تحقیق تحلیل تم بوده است. تحلیل تم روشی است که به شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها و تم‌های مستتر در اطلاعات که مرتبط با سوال تحقیق هستند می‌پردازد و در چند سطح قابل اعمال است.

روال‌های مختلفی برای تحلیل تم وجود دارد؛ با وجود تفاوت‌های ظاهری که در سه مرحله جمع‌آوری و توصیف، سازماندهی و تنظیم و در آخر تفسیر و بازنمایی الگوهای گوناگون وجود دارد، مدل ساده ولکات شامل سه مرحله توصیف، تحلیل و تفسیر مجزا شده‌اند (نیل و کمپ، ۲۰۰۹). بر این مبنا فرایند تحقیق در ادامه تشریح شده است:

**توصیف داده‌ها:** داده‌های گردآوری شده در این تحقیق شامل مرور و بازبینی متن مصاحبه‌های انجام شده است. نتیجه انجام این گام دستیابی به کدهای اولیه بوده است که سازوکارهای نهادینه‌سازی فرهنگ مورد نظر را تشکیل می‌دهند.

**تحلیل داده‌ها:** در این مرحله باید داده‌ها سازماندهی، تنظیم و مقوله‌بندی شوند. به این منظور داده‌ها خوانده شده، حاشیه‌نویسی شده و در انتها دسته‌بندی و کدگذاری شده است. در این مرحله کدهای استخراج شده در گام نخست بر اساس تشابه و ارتباط معنایی و محتوایی که با هم داشته‌اند ترکیب و تلفیق شده‌اند و دستاورد آن مقوله‌های تشکیل دهنده سازوکارهای فرهنگ نهادینه‌سازی پدافند غیرعامل است.

**تفسیر داده‌ها:** در این مرحله به تبیین ارتباط بین بین تم‌ها (مقوله‌های) استخراج شده در

گام دوم پرداخته می‌شود و زمینه ارتباط بین آنها تشریح شود. دستاورد این گام ارائه الگویی شماتیک یا متنی روایی است که به تبیین ارکان تشکیل دهنده مورد نظر و ارتباط میان آنها پرداخته می‌شود.

## یافته‌های پژوهش

در اولین مرحله کدگذاری متن مصاحبه‌های انجام شده با مشارکت کنندگان تحلیل شد بدین ترتیب که عبارات معنادار موجود در متن هر مصاحبه استخراج شد و کدهای مرتبط با آنها تدوین شد. نتیجه انجام این گام دستیابی به کدهای اولیه بوده است. با توجه به اینکه پروتکل مصاحبه بر مبنای شناسایی عوامل سه گانه شناختی، احساسی و رفتاری تدوین شده بوده است انجام مراحل کدگذاری نیز بر همین مبنا انجام شده و پیش رفته است. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. کدگذاری مرحله اول سازوکارهای شناختی مؤثر در نهادینه‌سازی فرهنگ پدافند غیرعامل

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
۱	فرمانده رکاب آموزش و وظیفه نظامی	با اجرای دقیق و برنامه‌ریزی شده آموزش می‌توان شناخت را در اذهان کارکنان وظیفه به وجود آورد و این آموزش‌ها می‌تواند از طریق: برنامه ریزی و جهت دار کردن آموزش‌ها از طریق اردوهای آموزشی و تفریحی. تهیه نشریات و خبرنامه‌های داخلی. انجام سخنرانی‌های هدف دار و برنامه‌ریزی شده محقق گردد.	اجرای دقیق برنامه‌های آموزش (کد ۱). برنامه ریزی و جهت دار کردن از طریق برگزاری اردوهای تفریحی و آموزشی (کد ۲). تهیه نشریات و خبرنامه‌های داخلی (کد ۳). انجام سخنرانی‌های هدف دار و برنامه‌ریزی شده (کد ۴).
۲	عضو هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری	سازوکارهای شناختی را می‌توان از طریق تدوین سرفصل‌ها و منابع آموزش پدافند غیرعامل، اجرای آموزش‌های دقیق و اصولی مطابق با سرفصل‌های آموزش، استفاده از وسایل کمک آموزشی به روز و متناسب با مباحث درسی و همچنین استفاده از اساتید که دوره‌های مختلف را طی کرده و دارای سوابق تجربی مفید در این زمینه می‌باشند می‌تواند محقق نمود.	تدوین سرفصل‌ها و منابع آموزش پدافند غیر عامل (کد ۵). اجرای آموزش‌های دقیق و اصولی مطابق با سرفصل‌های آموزش (کد ۶). وسایل کمک آموزشی به روز و متناسب با مباحث درسی به

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
		ارتقاء سطح دانش علمی در زمینه پدافند غیرعامل.	ویژه نشریات و مجلات مرتبط (کد ۷).
			اساتید با تجربه و دوره دیده با سابقه در حوزه پدافند غیرعامل (کد ۸).
			ارتقاء سطح دانش علمی در زمینه پدافند غیر عامل (۹).
۳	مدیر اسبق پدافند غیرعامل نهجا	این مهم را می توان از طریق اجرای آموزش در سطح یگان های آموزش و بعد از آن در داخل یگان ها به مورد اجرا گذارد که مهم ترین این اقدامات را می توان به شرح ذیل اعلام کرد:	اجرای آموزش ها در طول دوران خدمت (کد ۱۰).
		تهیه و توزیع نشریات در بین یگان های آموزشی.	تهیه و توزیع نشریات در یگان های آموزش (کد ۱۱).
		نصب پلاکاردها و پوستره های تبلیغاتی در سطح یگان ها.	نصب پلاکاردها و پوستره های تبلیغاتی (کد ۱۲).
		انجام سخنرانی های برنامه ریزه شده در خصوص اهمیت پدافند غیرعامل در سطح جامعه.	انجام سخنرانی های برنامه ریزی شده در باب اهمیت موضوع (کد ۱۳).
۴	رئیس پدافند غیرعامل مرکز آموزش وظیفه نهجا	به منظور شناخت مفاهیم و آشنا کردن این قشر جوان که از جامعه وارد نیروهای مسلح شده اند وظیفه یگان های آموزش ایجاب می کند که آن ها را با توجه به سرفصل های مشخص شده و از طریق اجرای آموزش نسبت به ایجاد شناخت در آن ها اقدام کند که این اقدامات می توان از طریق اجرای برنامه های آموزشی مصوب آجا و مطابق با سرفصل ها برگزار می شود. تفریحی.	اجرای آموزش مطابق با سرفصل های آموزش و مصوب شده آجا (کد ۱۴).
		برگزاری اردوهای آموزشی - تفریحی.	برگزاری اردوهای آموزشی - تفریحی (کد ۱۵).
		برگزاری سمینارهای آموزشی و دعوت از نخبگان حوزه پدافند غیرعامل.	برگزاری سمینارهای آموزش و دعوت از نخبگان حوزه پدافند غیرعامل (کد ۱۶).
		تعیین اهمیت موضوع پدافند غیر عامل و فراگیری آن (کد ۱۷)	تعیین اهمیت موضوع پدافند غیر عامل و فراگیری آن (کد ۱۷)
۵	وفاداری	به نظر بنده این مهم را می توان از طریق: استفاده از ظرفیت رسانه جهت آگاهی جامعه با ظرفیت های ارتش در جهت اشاعه فرهنگ پدافند غیرعامل.	بهره برداری از ظرفیت رسانه جهت آگاهی جامعه از ظرفیت های ارتش جهت



کدباز	واحد معنا	سمت	ردیف
<p>اشاعه فرهنگ پدافند غیرعامل (کد ۱۸).</p> <p>توجه ویژه به اصول پدافند غیرعامل در پروژه‌های عمرانی (کد ۱۹).</p> <p>انجام بازدیدهای علمی، آموزشی، تفریحی در زمینه اقدامات پدافند غیرعامل جهت آشنایی کارکنان وظیفه (کد ۲۰).</p>	<p>توجه ویژه به اصول پدافند غیرعامل در طراحی و اجرای پروژه‌های عمرانی و اطلاع رسانی در سطح نیروهای مسلح.</p> <p>آشنایی کارکنان وظیفه با ایجاد بازدیدهای علمی، آموزشی، تفریحی از اقدامات انجام شده در زمینه پدافند غیر عامل محقق کرد.</p>		
<p>اجرای آموزش‌ها قبل از ورود به خدمت در مقطع دبیرستان (کد ۲۱).</p> <p>مصورسازی اصول پدافند غیرعامل از طریق اطلاع رسانی با استفاده از پوستر، پمفلت، انیمیشن سازی و فیلم‌های مستند (کد ۲۲).</p> <p>اجرای جلسات سخنرانی و تقویت و اجرای کلاس‌های معارف جنگ (کد ۲۳).</p> <p>اجرای آموزش با استفاده از وسایل کمک آموزش مصور (کد ۲۴).</p> <p>تهیه کتاب‌ها، مجلات و متون آموزشی مصور (کد ۲۵).</p> <p>تهیه برنامه‌های تلویزیونی و ویدئویی (کد ۲۶).</p> <p>شناخت تهدیدات و درک و درست از دفاع (کد ۲۷).</p>	<p>تقویت آموزش ساده و روان و نه پیچیده پدافند غیرعامل ابتدا در زمان قبل از ورود به خدمت سربازی به عنوان مثال در مقطع دبیرستان.</p> <p>مصورسازی اصول پدافند غیرعامل در حوزه‌های عمومی از طریق جلوه‌های بصری مربوطه در حوزه آموزش، اطلاع رسانی و تبلیغات با استفاده از پوستر، پمفلت و ... انیمیشن سازی و فیلم های مستند.</p> <p>اجرای آموزش و جلسات سخنرانی از مستندات و به کارگیری اصول پدافند غیرعامل در حوزه‌های مختلف در زمان صلح، جنگ و بحران همانند اجرای دوره معارف جنگ.</p> <p>اجرای دقیق برنامه‌های آموزش پدافند غیرعامل به همراه کلیه تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی مربوطه. تهیه کتاب‌ها، مجلات و متون آموزش مصور جهت ایجاد بینش دقیق و عمیق پدافند غیرعامل.</p> <p>تهیه و اجرای برنامه‌های تلویزیونی، ویدئویی آموزشی پدافند غیرعامل.</p> <p>شناخت تهدیدات و درک درست از دفاع.</p> <p>توجه کارکنان وظیفه از محیط جهانی و تهدیدات موجود.</p> <p>شناساندن تهدیدات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی.</p>	<p>نمونه هیئت علمی و دانشبن دانشگاه پدافند هوایی آوا</p>	<p>۶</p>

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
		تصویرسازی تهدیدات موجود با استفاده از تکنولوژی روز دنیا مانند رسانه‌ها و فضای مجازی. استفاده از نشریات و خبرنامه‌ها. استفاده از اساتید با تجربه به منظور ارائه و انتقال تجربیات. استفاده از تجربیات سایر کشورها.	توجه و آشنا کردن کارکنان وظیفه در رابطه با شناخت تهدیدات (کد ۲۸).
			شناخت تهدیدات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی (کد ۲۹).
			بهره برداری از تکنولوژی روز مانند رسانه‌ها و فضای مجازی (کد ۳۰).
			استفاده از نشریات و خبرنامه‌ها (کد ۳۱).
			اساتید مجرب (کد ۳۲).
			تجربیات سایر کشورها (کد ۳۳).
۷	مدیر آموزش مرکز وظیفه معاونت تربیت و آموزش آفا	منابع آموزش که در حال حاضر در یگان‌ها تدریس می‌شود باید به روز شده و متناسب با ضروریات روز تدوین گردد. اساتید صاحب فن در این حوزه در یگان‌ها خصوصاً یگان‌های آموزش به کار گرفته شود. آموزش‌ها فقط مختص به مباحث کلاس نشده بلکه با دعوت از نخبگان در این حوزه و انجام همایش‌ها سعی در متنوع و ایجاد جذابیت کردن این مقوله مهم صورت پذیرد. استفاده از بروشور، کاتالوگ‌ها و پوستره‌های تبلیغاتی در یگان‌ها. تهیه برنامه‌های تلویزیونی و انیمیشن به منظور جذب کردن مخاطبین.	به روز شدن و تدوین منابع درسی با توجه به مقتضیات و نیاز روز (کد ۳۴).
			استفاده از اساتید با تجربه و صاحب فن (کد ۳۵).
			متنوع نمودن آموزش‌ها با استفاده از سخنرانی‌ها و برگزاری همایش‌ها با استفاده از نخبگان (کد ۳۶).
			استفاده از بروشور، پمفلت و پوستره‌های تبلیغاتی (کد ۳۷).
۸	جمهوری و ریاست اسبق پدافند غیرعامل	تصویرسازی و فضا سازی ذهنی با ایجاد سازوکارهای مناسب نظیر بنر، تیزر، اینفوگرافی، فیلم‌های آموزشی و سایر موارد تبلیغاتی مسیر سازوکار خواهد بود. بستر سازی لازم برای ایجاد فرهنگ مناسب در ابتدای امر صرفاً با تصویرسازی مناسب قابل حصول بوده تا به	تهیه برنامه های تلویزیونی و انیمیشن برای جذب مخاطب (کد ۳۸).
			استفاده از سازوکارهای تبلیغاتی نظیر نصب بنر، ساخت تیزر، اینفوگرافی و فیلم های آموزشی (کد ۳۹). مداومت و استمرار

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
		صورت یک فرهنگ عینی و ذهنی ایجاد گردد. به منظور نهادینه شدن آموزش‌ها باید اجرای آموزش‌ها مستمر اجرا گردد.	آموزش‌های پدافند به منظور نهادینه شدن (۴۰)
۹	عضو هیئت علمی دانشگاه علوم و فنون فراهی	درک درست از دفاع ارتقای سطح علمی برگزاری جلسات آموزش پدافند غیرعامل برای کارکنان وظیفه. استفاده از دستاوردهای علمی جهان در حوزه پدافند غیرعامل و تشریح آن برای وظیفه‌ها. استفاده از تجربیات نخبگان و دانش آموختگان خارج از کشور در امر تشریح فرهنگ پدافند غیرعامل.	درک درست از دفاع (۴۱)
			ارتقاء سطح علمی (۴۲)
			برگزاری جلسات آموزش (کد ۴۳).
			استفاده از دستاوردهای علمی کشورهای جهان در حوزه پدافند غیر عامل (کد ۴۴).
			استفاده از تجربیات نخبگان و دانش آموختگان در حوزه پدافند غیر عامل (کد ۴۵).
۱۰	معاون آموزش دانشگاه علوم و فنون فراهی	لازمه سازوکار شناختی ایجاد ساختار پدافند غیرعامل در یگان‌ها است و تا زمانی که ساختار ایجاد نگردد شناختی به وجود نخواهد آمد. برگزاری اردوهای آموزشی. کارها و اقدامات به صورت مساوی و راهبردی اداره شده و با نصب بتر و پوستر، فیلم، انیمیشن سازی، تبلیغ بروشور پس از این اقدامات بازخودگیری شود. برگزاری آزمون به منظور سطح بندی نفرات با توجه به سطح تحصیلات کارکنان و وظیفه. آموزش‌های ارائه شده در قیل از ورود به خدمت. بر پایی نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های پدافند غیرعامل. ساخت و پخش کلیپ‌های آموزشی.	ایجاد ساختار پدافند غیرعامل در یگان‌ها (کد ۴۶).
			اجرای آموزش و استعداد یابی (کد ۴۷).
			نصب بتر، پوستر، انیمیشن سازی، پخش بروشورهای آموزشی (کد ۴۸).
			برگزاری آزمون (کد ۴۹).
			سطح بندی کارکنان با توجه به سطح تحصیلات (کد ۵۰).
			آموزش‌های قبل از ورود به خدمت (کد ۵۱).
			بر پایی نمایشگاه‌ها و کارگاه‌های پدافند غیرعامل (کد ۵۲).
			ساخت و پخش کلیپ‌های آموزشی (کد ۵۳).

جدول ۲. کدگذاری سازوکارهای رفتاری مؤثر در نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیرعامل

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
۱	فرمانده مرکز آموزش وظیفه نهجا	چنانچه آموزش‌ها خصوصاً در یگان‌های آموزشی مفیدفایده واقع گردد می‌تواند الگوی رفتاری آن‌ها را دچار تغییر و تحول کند که این اقدامات می‌تواند از طریق: تشکیل کمیته‌های پدافند غیرعامل فعال و پویا در یگان‌های آموزش. فعال کردن سازوکار تشویقی از افرادی که در این زمینه فعالیت بیشتر و اثر بخشی بیشتری دارند و توانسته‌اند آموزش‌ها را به خوبی فراگرفته و اجرا نمایند.	تغییر الگوی رفتاری کارکنان وظیفه با ارائه آموزش‌های مناسب (کد ۱).
			تشکیل کمیته‌های پدافند غیرعامل در سطح یگان‌های آموزشی (کد ۲).
			تشویق کارکنان فعال و اثربخش در حوزه آموزش و اجرا (کد ۳).
۲	عضو هیئت علمی دانشگاه شهید ستاری	به نظر بنده آموزش زمانی می‌تواند مفید واقع شده و باعث تغییر رفتار در فرد گردد که ما در افراد بتوانیم ایجاد انگیزه نماییم و این ایجاد انگیزه از طریق: طبقه‌بندی و ایجاد فضای رقابتی کردن یگان‌های آموزش. تقدیر و تشکر کردن از افرادی که در این زمینه نسبت به سایرین دارای فعالیت بیشتری بوده و در این زمینه کوشا تر باشند. مدیریت مشارکتی و بهره‌گیری از دانش و استعداد و تجربه کارکنان وظیفه کارکنان وظیفه خصوصاً در پروژه‌های عمرانی.	ایجاد انگیزه (کد ۴).
			ایجاد فضای رقابتی در یگان‌های آموزشی (کد ۵).
			تشویق کارکنان فعال در زمینه پدافند غیرعامل (کد ۶).
			مدیریت مشارکتی و بهره‌گیری از کارکنان وظیفه در پروژه‌های عمرانی (کد ۷).
۳	مدیر اسبق پدافند غیرعامل نهجا	مسئلاً وقتی ما می‌خواهیم رفتاری را تغییر دهیم باید مخاطب خود را از قبل با موضوع آشنا کنیم که در اینجا ما اینکار را در یگان‌های آموزش انجام می‌دهیم و در این راستا از طریق ابزارهای مختلف که می‌تواند شامل: اهرم-های تشویقی برای سربازان، تدوین شیوه‌نامه‌های ارزیابی در بعد فرهنگ پدافند غیرعامل باشد اقدام نمود.	استفاده از اهرم‌های تشویقی برای سربازان (کد ۸).
			تدوین شیوه‌نامه‌های ارزیابی در بعد فرهنگ پدافند غیرعامل (کد ۹).

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
۴	رئیس پدافند غیرعامل مرکز آموزش و طیفه نهجا	<p>پس از آشنا کردن وظیفه با اصول و مفاهیم نوبت به این می‌رسد که آن‌ها مطابق با آموخته‌های خود در طول مدت آموزش بتواند برابر آن رفتار کرده و این مهم زمانی محقق می‌شود که بتوان از الگوهای در این زمینه بهره برد که شامل:</p> <p>انجام تمرینات مداوم خصوصاً تمرینات عملی.</p> <p>تفاوت قائل شدن بین افرادی که آموزش‌ها را به خوبی فراگرفته و اجرا نموده‌اند با افرادی که بی تفاوت هستند به منظور ایجاد انگیزه.</p> <p>مورد مقایسه قراردادن یگان‌هایی که دارای ابتکار عمل مهمتری در این زمینه هستند با سایر یگان‌ها و الگو قراردادن آن‌ها.</p>	<p>انجام تمرینات عملی مداوم (کد ۱۰).</p>
		<p>رتبه بندی افراد به منظور ایجاد انگیزه (کد ۱۱).</p>	
		<p>مقایسه یگان‌های فعال با سایر یگان‌ها و الگو قراردادن آن‌ها (کد ۱۲).</p>	
۵	معاونت تأمین حفاظت قرارگاه پشتیبانی نهجا و دانشجوی دکترا	<p>در هر مقوله‌ای معمولاً عمل و کردار را با نحوه رفتار فرد مورد ارزیابی قرار می‌دهند در بحث پدافند غیرعامل نیز پس از اجرای آموزش‌های مطلوب می‌توان:</p> <p>بازخورد این آموزش‌ها را با انجام آزمایشات عملی به نمایش درآورد و به صورت مداوم آن‌ها را تمرین کرد.</p> <p>شناسایی افرادی که در این مهارتها را به خوبی فراگرفته و از آنها به گونه‌ای الگوسازی نمود.</p> <p>یگان‌هایی که در این حوزه فعال تر هستند را به سایر یگان‌ها معرفی و آن‌ها را به عنوان سرمشق و الگو در سطح آجا قرارداد.</p>	<p>بازخورد گیری از طریق انجام آزمایش‌های عملی و تداوم آن‌ها (کد ۱۳).</p>
		<p>شناسایی و معرفی نفرات فعال و پویا در این زمینه به عنوان الگو (کد ۱۴).</p>	
		<p>معرفی یگان‌های برتر در حوزه پدافند غیرعامل در سطح آجا جهت ایجاد حس رقابت (کد ۱۵).</p>	

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
۶	عضو هیئت علمی و جانشین دانشگاه پدافند هوایی آ.ا.	سازوکارهای رفتاری جهت نهادهنده سازی فرهنگ پدافند غیرعامل عبارتند از:	اجرای رزمایش‌های عمومی و تخصصی در چندین نوبت (کد ۱۶).
		پس از نهادهنده سازی فرهنگ و ایجاد بینش نیاز است این برداشت ذهنی تبدیل به یک عمل و رفتار و عادت شود که اجرای آن مستلزم اجرای رزمایش‌های عمومی و تخصصی در چندین نوبت باید برنامه ریزی شود.	ارزیابی انفرادی کارکنان وظیفه از نحوه آشنایی آنان با اصول پدافند غیرعامل به منظور برانگیختن حس رقابت (کد ۱۷).
		ارزیابی انفرادی از اجرای اصول پدافند غیرعامل از کارکنان وظیفه در کنار سایر آموزش‌ها و مهارت‌های انفرادی جهت برانگیختن حس رقابت.	مقایسه یگان‌های فعال (کد ۱۸)
		تداوم اجرای آموزش‌های عملی پدافند غیرعامل همانند سایر آموزش‌های انفرادی.	ایجاد کمیته‌های پدافند غیر عامل در یگان‌های آموزشی (کد ۱۹)
۷	مدیر آموزش مراکز وظیفه معاونت تربیت و آموزش آ.ا.	مورد مقایسه قرار گرفتن یگانهایی که در این زمینه دارای فعالیت بیشتری هستند.	رقابتی کردن فضا به منظور ایجاد انگیزه (کد ۲۰).
		ایجاد کمیته‌هایی با این عنوان در یگان‌های آموزشی به منظور رسمیت بخشیدن به موضوع.	استفاده از ابزارهای تشویقی و پاداشی (کد ۲۱).
		پس از اجرای آموزش‌ها به منظور تحقق اهداف و مؤثر واقع شدن آن‌ها باید متناسب با آن نیز رفتار در این گروه از مخاطبین شکل بگیرد که می‌توان به همین منظور اقدامات زیر را در این مدت انجام داد:	تشکیل کمیته‌های پدافند غیرعامل و سنجش آن‌ها (کد ۲۲).
		فضای آموزش را باید رقابتی نمود و افراد شخص و ساعی در این زمینه مشخص و به منظور ایجاد انگیزه در سایرین آن‌ها معرفی و از آن‌ها در قالب تشویق و پاداش تقدیر و تشکر گردد.	برگزاری رزمایش‌ها (کد ۲۳)
در داخل یگان‌ها باید کمیته‌های پدافند غیرعامل تشکیل و فعال بوده و به صورت دوره‌ای مورد ارزیابی قرار گرفته با حس رقابت بین یگانی نیز تقویت گردد.			
با برگزاری رزمایش‌ها آموخته‌ها به صورت عمل اجرا گردد.			

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
۸	فرمانده آتشیانه ریاست جمهوری و ریاست اسبق پدافند غیرعامل ملام	با ملموس نمودن مشاهدات عینی و باورپذیری کامل پدافند غیرعامل، زمینه سازی رفتاری موضوع به خودی خود فراهم می‌گردد. تطبيق رفتاری به عنوان اولین گام حوزه بحران امری حتمی و مورد تأکید است تا وفق آن فرد خود را متناسب با آن هماهنگ و هم راستا نماید. پس رفتارسازی با آگاه سازی و فرهنگ سازی قابل حصول و وصول است.	ملموس نمودن مشاهدات عینی و باورپذیری کامل پدافند غیرعامل (کد ۲۴).
۹	عضو هیئت علمی دانشگاه علوم و فنون فآرایی	سازوکارهای رفتاری مؤثر در نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیرعامل عبارت‌اند از: ارتقاء سطح کیفی دستورالعمل‌های پدافند یگان‌های آجا. رعایت اصول و مقررات پدافند غیرعامل در یگان‌های آجا. ارتقاء سطح آموزش‌های پدافند غیرعامل در سطح با استفاده از سازوکارهای مقایسه ای.	ارتقاء سطح کیفی دستورالعمل‌های پدافند غیرعامل در سطح یگان‌های آجا (کد ۲۵). رعایت اصول و مقررات پدافند غیرعامل در سطح یگان‌های آجا (کد ۲۶). ارتقاء سطح آموزش‌ها با استفاده از سازوکارهای مقایسه‌ای (کد ۲۷).
۱۰		ما در یادگانها تناقض و تفاوت فرهنگی داریم بین آن چیزی که باید باشد و آن چیزی که هست. لذا فرماندهان و مدیران خود باید در عمل و رفتار یگانه عمل نمایند به گونه ای که بر روی کارکنان وظیفه تأثیرگذار باشد. پدافند غیرعامل بیش از آن که رفتاری باشد شناختی است. لذا می‌توان گفت با الگوسازی در داخل یگان‌ها با انجام سازوکارهای مانند: انجام رزمایشها، برپایی نمایشگاه‌ها و ایجاد کارگاه‌های آموزشی پدافند غیرعامل در درون آن. الگوسازی افراد فعال در زمینه پدافند غیرعامل. ایجاد ساختار پدافند غیرعامل در داخل یگان‌ها خصوصاً یگان‌های آموزشی.	الگوقرارگرفتن فرماندهان در گفتار و عمل (کد ۲۸). انجام رزمایشها (کد ۲۹). الگوسازی افراد فعال در زمینه پدافند غیرعامل (کد ۳۰). ایجاد ساختار پدافند غیرعامل در یگان‌ها خصوصاً یگان‌های آموزشی (کد ۳۱).

## جدول ۳. کدگذاری مرحله اول سازوکارهای احساسی مؤثر در نهادینه سازی فرهنگ پدافند

## غیرعامل

کدباز	واحد معنا	سمت	ردیف
درک اهمیت موضوع پدافند غیرعامل (کد ۱).	به نظر من موارد مؤثر در سازوکار احساسی که بتواند در فرهنگ سازی پدافند غیرعامل در سطح کارکنان وظیفه به آن اشاره کرد را می توان این گونه بیان نمود: درک اهمیت موضوع پدافند غیر عامل با توجه به اینکه کشور ما همیشه در معرض تهدید و تهاجم بوده و هست. میتوان با شناساندن دقیق مفاهیم پدافند غیر عامل نگرش خوبی در کارکنان وظیفه ایجاد نمود.	فرمانده مرکز آموزش وظیفه نهب-۱۰	۱
شناخت دقیق مفاهیم پدافند غیر عامل (کد ۲).			
شناسایی ارزش های پدافند غیرعامل (کد ۳).	با توجه به اینکه مخاطبان ما قشر جوان جامعه می باشند و دارای احساسات قوی هستند لذا آموزش ها باید به گونه ای ارائه گردد که احساسات آن ها را بیشتر نشانه گرفته و از بعد روانی نیز برای آن ها ایجاد انگیزه نمود به گونه ای که مفید بودن این آموزش ها برای آن ها تفهیم گردد که این کار را می توان از طریق: شناساندن دقیق ارزش های پدافند غیر عامل ایجاد زمینه ای برای استفاده از سازو کار ها و ابزارهای تشویقی محقق نمود.	عضو هیئت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری	۲
استفاده از ابزارهای تشویقی (کد ۴).			
ایجاد علاقه مندی در کارکنان (کد ۵).	با توجه به آنکه کارکنان وظیفه در طول خدمت از طریق اساتید خبره و با تجربه در حوزه پدافند غیرعامل تحت آموزش قرار گرفته اند باید طوری آن ها را توجیه نمود که اهمیت موضوعات برای آن ها در طول خدمت مشخص و به طور واضح آن ها را با این مقوله آشنا ساخت لذا این آموزش ها باید به گونه ای ارائه شود که حساسیت موضوع برای آن ها کاملاً قابل لمس باشد و بدانند لذا به نظر این جانب:	مدیر سابق پدافند غیرعامل نهب-۱۰	۳
تقویت حس وطن دوستی (کد ۸).			
ایجاد علاقه مندی (کد ۵).			



کدباز	واحد معنا	سمت	ردیف
انتقال تجربه از خبرگان حوزه پدافند غیر عامل از طریق کلاس‌های معارف جنگ (کد ۶).	ایجاد زمینه ایبرای علاقه مند نمودن آن‌ها به منظور فراگیری اصول پدافند غیر عامل بالا بردن سطح معلومات دفاعی به منظور دفاع از آب و خاک میهن در هرزمان و مکان از طریق خبرگان با استفاده از کلاس‌های معارف جنگ میتواند کارساز باشد.		
شناساندن دقیق مفاهیم پدافند غیرعامل (کد ۱۱).	ارائه صحیح آموزش‌ها در طول خدمت می‌تواند یک ذهنیت صحیح در رابطه با اصول و مفاهیم پدافند غیرعامل ایجاد نماید و مسلماً وقتی که شناخت صحیح ایجاد گردد و حساسیت موضوع برای این قشر مشخص شود احساسات آنان برانگیخته خواهد شد لذا می‌توان گفت از طریق: شناسایی دقیق مفاهیم در حوزه پدافند غیر عامل و بازگو کردن آن‌ها. بهره‌گیری از تجربیات سایر کشور ها	رئیس پدافند غیرعامل مرکز آموزش وظیفه نه‌جا	۴
شناسایی دقیق و بیان این ارزش‌ها (کد ۷).			
بهره‌گیری از تجربیات سایر کشور ها (کد ۸).			
بکار گیری اصول پدافند غیر عامل (کد ۱۵).	در صورت ارائه آموزش خوب و با کیفیت کارکنان وظیفه می‌توانند به عنوان سفیران خوبی برای ارتش محسوب گردند به گونه ای که با توجه به شغلهای آینده در جامعه با مد نظر قرار دادن این آموزه‌ها در پروژه های آینده، برآیند آن به سود جمعه و کشور خواهد بود لذا میتوتن در این زمینه با ایجاد یک نگرش خوب و مثبت در بین کارکنان وظیفه در این خصوص قدم مثبت و محکمی برداشت.	معاونت تأمین حفاظت قرارگاه پشتیبانی نه‌جا	۵
ایجاد نگرش خوب و مثبت (کد ۹).			

ردیف	سمت	واحد معنا	کدباز
۶	عضو هیئت علمی و دانشجو دانشگاه پدافند هوایی آجا	نهادینه شدن اهمیت اصول پدافند غیرعامل در بین آنان در حین و بعد از خدمت. شناخت ارزشها در حوزه پدافند غیر عامل و بازگو کردن این ارزشها در بین جوانان.	درک اهمیت اهمیت اصول پدافند غیرعامل در حین و بعد از خدمت (کد ۱۰).
			بازگو کردن ارزشها (کد ۱۱).
۷	مدیر آموزش مراکز وظیفه معاونت تربیت و آموزش آجا	سازوکارهای احساسی در این مقوله عبارتاند از: میتوان مفاهیم را به خوبی به جوانان تفهیم تا یک نگرش خوبی در آنها ایجاد نمود. تقویت حس وطن دوستی با اجرای آموزشهای صحیح پدافند غیر عامل و برانگیختن عوامل انگیزشی و تقویت این عوامل	ایجاد نگرش مثبت (کد ۱۲).
			بر انگیزختن عواطف و تقویت آن‌ها (کد ۱۳).
۸	فرمانده آشیانه ریاست جمهوری و ریاست اسبق پدافند غیر عامل نهادجا	به نظر من بهترین گزینه ای که میتوان در این زمینه نام برد و بر روی آن تاکید زیاد نمود استفاده دقیق و صحیح از ساز و کارهای تشویقی جهت برانگیختن انگیزه بیشتر است.	استفاده از ابزار تشویقی (کد ۱۴)
۹	عضو هیئت علمی دانشگاه علوم و فنون فازاری	استفاده از ابزارهای مختلف تشویقی سخنرانیها در حوزه پدافند غیرعامل از طریق کلاس‌های آموزشی خصوصا کلاس های معارف جنگ.	استفاده از ابزارهای تشویقی (کد ۱۵)
			تشکیل و برگزاری کلاس‌های معارف جنگ (کد ۱۶)

کدباز	واحد معنا	سمت	ردیف
ایجاد انگیزش مثبت (کد ۱۷)	احساس در درون شناخت وجود دارد لذا جو درونی مثبت باید وجود داشته باشد تا به ایجاد شناخت و یادگیری منتج گردد. در این سازگار می توان با ایجاد نگرش مثبت بالا بردن انگیزه با استفاده از ابزار تشویقی کارکنان وظیفه فعال در این خصوص اقدام نمود. بهره‌گیری از تجربیات کشور هایی که در این زمینه بهتر و فعال عمل کرده اند.	معاون آموزشی دانشگاه علوم و فنون فارابی	۱۰
استفاده از ابزار تشویقی (کد ۱۸)			
بهره‌گیری از تجربیات کشور هایی که در این زمینه بهتر و فعال عمل کرده اند. (کد ۱۹)			

در دومین مرحله کدگذاری کدهای اولیه استخراج شده در مرحله اول بر اساس قرابت معنایی و محتوایی که با هم داشته‌اند تلفیق شده‌اند و مقوله‌های فرعی و اصلی مرتبط را شکل داده‌اند. نتایج حاصل از این مرحله از کدگذاری در جداول ۴ تا ۶ ارائه شده است.

جدول ۴. مقوله‌بندی کدهای استخراج شده در ارتباط با سازوکارهای شناختی نهادینه‌سازی فرهنگ

#### پدافند غیرعامل

شماره‌های کد	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
۱-۶-۱۰-۱۴	اجرای آموزش‌های دقیق و اصولی مطابق با سرفصل‌های آموزشی.	سازوکارهای شناختی
۳۴-۵	تدوین و به‌روز شدن منابع درسی با توجه به مقتضیات و نیاز روز.	
۲-۱۵-۴۷-۲۰	برگزاری اردوهای آموزشی و تفریحی.	
۳-۱۱-۲۵-۳۱	تهیه نشریات و خبرنامه‌های داخلی مرتبط با پدافند غیر عامل.	
۲۴-۷	استفاده از وسایل کمک آموزشی به روز.	
۱۲-۲۲-۳۷-۳۹-۴۸	نصب پلاکارد، بنر، پوستر، پمفلت، انیمیشن سازی، فیلم‌های مستند.	
۱۸-۲۶-۳۰-۳۸	بهره برداری از ظرفیت رسانه عمومی (تلویزیون و فیلم های ویدئویی).	

شماره‌های کد	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
۴-۱۶-۱۳-۲۳- ۳۶-۴۳-۸-۳۲- ۴۵-۳۵	برگزاری سمینارها و سخنرانیهای آموزشی و هدف دار با استفاده از اساتید و خبرگان حوزه پدافند غیرعامل.	
۴۶	ایجاد ساختار پدافند غیرعامل داخل یگان‌ها.	
۱۹	مد نظر قرار گرفتن اصول پدافند غیر عامل در پروژه های عمرانی.	
۲۹-۲۸	آشنا ساختن کارکنان وظیفه تهدیدات حوزه پدافند غیرعامل.	
۲۱-۵۱	اجرای آموزش ها قبل از ورود به خدمت، خصوصا در آموزش های دبیرستان و دانشگاهی.	
۴۴-۳۳	استفاده و بهره برداری از تجربیات سایر کشور ها (کشور های پیشرو در زمینه پدافند غیر عامل).	
۴۹	برگزاری آزمون پ غ ع به منظور سطح بندی کارکنان وظیفه.	
۵۰	سطح بندی کارکنان با توجه به تحصیلات به منظور ارائه متنوع آموزش.	
۴۰	مداومت استمرار آموزش های پدافند به منظور نهادینه شدن.	
۵۲	برپایی نمایشگاه ها و ایجاد کارگاه های پدافند غیر عامل.	
۱۷	تبیین اهمیت موضوع پدافند غیر عامل و فراگیری آن.	
۵۳	ساخت و پخش کلیپ های آموزشی، فرهنگی و تبلیغی مرتبط با پدافند غیرعامل.	
۴۱-۲۷	شناخت تهدیدات و درک درست از دفاع.	
۴۲-۹	ارتقاء سطح دانش علمی در زمینه پدافند غیرعامل.	

جدول ۵. مقوله‌بندی کدهای استخراج شده در ارتباط با سازوکارهای رفتاری نهادینه‌سازی فرهنگ

#### پدافند غیر عامل

شماره‌های کد	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
۳۱-۱۹-۲۲-۲	تشکیل کمیته‌های پدافند غیرعامل در سطح یگان‌های آموزشی.	
۹	تدوین شیوه نامه‌های ارزیابی در بعد فرهنگ پدافند غیرعامل.	
۱۸-۱۵-۱۲-۵	تشویق یگان‌های فعال در حوزه پدافند غیرعامل.	
۸-۶-۴-۳- ۱۷-۱۴-۱۱- ۳۰-۲۱-۲۰-۱۸	استفاده از سازوکار تشویقی به منظور ایجاد حس رقابت و برانگیختن حس رقابت.	

شماره‌های کد	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
۱۰-۱۳-۱۶- ۱۹-۲۳-۲۹	انجام تمرینات مداوم رزمایش‌ها.	سازوکارهای رفتاری
۱	تغییر الگو رفتاری کارکنان با ارائه مناسب آموزش.	
۷	مدیریت مشارکتی و بهره‌گیری از کارکنان وظیفه در پروژه‌های پدافند غیر عامل.	
۲۴	ملموس نمودن و باورپذیری کامل پدافند غیر عامل.	
۲۵	ارتقاء سطح کیفی دستورالعمل‌های پدافند غیر عامل در سطح آجا.	
۲۶	رعایت اصول و مقررات پدافند غیر عامل در سطح یگان‌های آجا.	
۲۸	الگو گیری از فرماندهان در گفتار و عمل.	

جدول ۶. مقوله‌بندی کدهای استخراج شده در ارتباط با سازوکارهای احساسی نهادینه‌سازی

#### فرهنگ پدافند غیر عامل

شماره‌های کد	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی
۱۰-۱	درک اهمیت موضوع پدافند غیر عامل در حین و بعد از خدمت.	سازوکارهای احساسی
۱۱-۷-۳	شناسایی دقیق ارزشهای و باز کردن نقض و اهمیت پدافند غیر عامل.	
۱۵-۱۴-۴	استفاده از ساز و کارهای تشویقی.	
۱۷-۱۲-۹-۲	شناساندن دقیق مفاهیم پدافند غیر عامل و ایجاد نگرش مثبت در این زمینه.	
۱۸	تشویق کارکنان فعال در حوزه ی پدافند غیر عامل.	
۵	ایجاد علاقه مندی در کارکنان به منظور فراگیری بهتر اصول پدافند غیر عامل.	
۱۹-۸	استفاده از تجربیات کشور های پیشرو در زمینه پدافند غیر عامل.	
۱۶-۶	برگزاری و تشکیل کلاس‌های معارف جنگ به منظور شناخت نقاط ضعف و قوت.	
۱۳	برانگیختن عواطف واحساسات نسبت به میهن با تقویت عوامل انگیزشی.	

## بحث و نتیجه گیری

پدافند غیر عامل به عنوان یکی از مؤثرترین و پایدارترین روشهای دفاعی در مقابل تهدیدات همواره مد نظر اکثر کشورهای جهان قرار داشته و حتی بعضی از کشورها با وجود برخوردارگی از توان نظامی بسیار بالا به این موضوع به صورت ویژه ای توجه داشته اند. با وجود موقعیت خاص کشور جمهوری اسلامی ایران از نظر ژئوپلیتیک، دارا بودن ثروت های عظیم نفت و گاز و ورود عرصه های فناوری نوین و تهدیدات دشمنان جمهوری اسلامی ایران، به موضوع پدافند غیر عامل توجه چندانی نشده است.

یکی از نکات حائز اهمیت در موضوع پدافند غیر عامل نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل است که نهادهای فرهنگ ساز بایستی کار اساسی را انجام دهند، آموزش و پرورش، وزارت علوم و دانشگاه های کشور، مجموعه رسانه ها و نیروهای مسلح نقش قابل توجهی در موضوع نهادینه شدن فرهنگ پدافند غیر عامل در کشورها دارند.

پدافند غیر عامل مجموعه اقدامات مسلحانه ای است که موجب افزایش بازدارندگی، کاهش آسیب پذیری، تداوم فعالیت های ضروری، ارتقاء پایداری ملی و تسهیل مدیریت بحران در مقابل تهدیدات و اقدام های نظامی دشمن میشود، لذا لازمه تاثیر گذاری گسترده پدافند غیر عامل در افزایش بازدارندگی کشور، پذیرش آن در همه ی سطوح جامعه و به عبارت دیگر گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در کشور میباشد.

با عنایت به اینکه توسعه فرهنگ و نهادینه سازی باور عمومی نسبت به تأثیر اقدامات دفاع غیر عامل در کاهش آسیب پذیری ها، ارتقاء دفاع و آستانه مقاومت مردم در برابر تهدیدات از مهم ترین راهبرد های فرهنگی دفاع غیرعامل به شمار می رود و از آنجایی که به استناد ماده ۱ قانون خدمت وظیفه عمومی در کشور ما و در راستای دفاع از استقلال تمامیت ارضی نظام جمهوری اسلامی ایران، اتباع ذکور مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی میباشند و این دوران یکی از ضروریات گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در کشور میباشد، بنابراین برنامه ریزی مناسب در راستای استفاده بهینه از این دوران می تواند تأثیر به سزایی در نهادینه سازی فرهنگ پدافند غیر عامل در بین کارکنان وظیفه آجا داشته باشد. بر همین اساس محقق بعد از مطالعه ادبیات تحقیق، اقدام به مصاحبه با صاحب نظران و متخصصین حوزه پژوهش نمود. مصاحبه های انجام شده کد گذاری گردید و شاخص های احصاء شده به منظور احصاء اولویت های آن ها در قالب پرسشنامه بین اعضای جامعه آماری توزیع گردید،

تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون فریدمن بیانگر آن است که مهم‌ترین سازوکارهای شناختی مؤثر در گسترش فرهنگ پدافند غیرعامل در بین کارکنان وظیفه به ترتیب اولویت عبارت‌اند از:

- برگزاری اردوهای آموزشی و تفریحی
- نصب پلاکارد، بنر، پوستر، پمفلت، انیمیشن سازی و فیلم مستند
- برپایی نمایشگاه‌ها و ایجاد کارگاه‌های پدافند غیرعامل
- اجرای آموزش‌ها مطابق سرفصل‌های آموزشی
- ساخت و پخش کلیپ‌های آموزشی، فرهنگی و تبلیغی مرتبط با پدافند غیرعامل
- تهیه نشریات و خبرنامه‌های داخلی
- استفاده از وسایل کمک آموزشی به روز
- برگزاری اردوهای آموزشی و تفریحی:

یکی از عوامل مؤثر که باعث نهادینه شدن فرهنگ پدافند غیرعامل در کارکنان وظیفه آجا می‌گردد، برگزاری اردوهای آموزشی و تفریحی است لذا برگزاری هر یک از این اردوها می‌تواند باعث نقطه عطفی در ذهن آنان شده و نگرش آن‌ها را نسبت به مقوله فرهنگ پدافند غیرعامل پی‌ریزی نماید.

- نصب پلاکارد، بنر، پوستر، پمفلت، انیمیشن سازی و فیلم مستند:

یکی از عواملی که می‌تواند در فرهنگ سازی مؤثر باشد اطلاع‌رسانی چه از نظر شنیداری و چه از نظر بصری می‌باشد. لذا تهیه و نصب بنر و پلاکارد در اماکن و تهیه و پخش فیلم‌های مرتبط با موضوع که بتواند در مخاطب ما که کارکنان وظیفه هستند تاثیر گذار باشد یقیناً می‌تواند یکی از عوامل بسیار مهم در این زمینه باشد و باید در این خصوص سرمایه‌گذاری نمود.

- برپایی نمایشگاه‌ها و ایجاد کارگاه‌های پدافند غیرعامل:

به منظور آشنا کردن کارکنان وظیفه با محصولات مورد استفاده در بحث پدافند غیرعامل و نحوه استفاده از این محصولات و ایجاد انگیزه بیشتر در آنان برپایی و راه‌اندازی نمایشگاه‌ها و ایجاد کارگاه‌های پدافند غیرعامل در طول دوران خدمت مقدس سربازی می‌تواند به عنوان عامل مهمی در فراهم آوردن بهتر فرهنگ سازی در این زمینه محسوب گردد.

- اجرای آموزش ها مطابق سرفصل های آموزشی:  
لازمه‌ی شناخت در هر موضوع اجرای آموزشهای اصولی، به روز، دقیق و منظم میباشد تا بتواند تاثیر گذاری خوبی در فراگیری و نهایتا استفاده از این آموزش ها داشته باشد. لذا به منظور بسط و گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در کارکنان وظیفه باید موضوع آموزش به عنوان یک عامل اساسی و مهم مد نظر قرار گرفته و دقیقا اجرا گردد.
- ساخت و پخش کلیپ های آموزشی، فرهنگی و تبلیغی مرتبط با پدافند غیرعامل:  
آموزشهای تئوری زمانی موثر واقع میگردد که همراه با استفاده از ابزارهای به روز باشد. لذا به منظور آشنا ساختن دقیق کارکنان وظیفه با مقوله پدافند غیرعامل نیاز است که با همکاری سازمانها و ارگان‌های فرهنگ ساز در این خصوص سرمایه گذاری و برنامه ریزی دقیق و مدون داشت تا با ساخت و پخش کلیپ های آموزشی و تبلیغی بتوان ذهنیتی در آنها ایجاد و نسبت به فرهنگ سازی پدافند غیر عامل گامی موثر برداشت.
- تهیه نشریات و خبرنامه های داخلی:  
مطالعه متون باعث افزایش سطح آگاهی و به طبع آن تغییر نگرش خواهد شد. لذا تهیه نشریات و خبر نامه های داخلی و در اختیار قرار دادن آنها به منظور آگاهی کارکنان وظیفه از وقایع، اتفاقات و اقدامات مهم در حوزه پدافند غیرعامل توسط سایر یگانها میتواند باعث افزایش سطح معلومات در این حوزه مفید واقع گردد.
- استفاده از وسایل کمک آموزشی به روز:  
آموزشها زمانی میتواند موثر واقع گردد که علاوه بر مسائل تئوری آموزش گیرندگان (کارکنان وظیفه) بتوانند به منظور درک بهتر و قوی تر از ابزاری که مکمل و تکمیل کننده آن میباشد استفاده برده لذا بهره برداری از وسایل کمک آموزشی متناسب با مقتضیات روز میتواند در حوزه شناخت مقوله پدافند غیرعامل و فرهنگ سازی آن موثر باشد.
- مهم ترین ساز و کارهای رفتاری موثر در گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در بین کارکنان وظیفه به ترتیب اولویت عبارت اند از:  
- تشویق یگان های فعال در حوزه پدافند غیرعامل  
- تشکیل کمیته های پدافند غیر عامل در سطح یگان های آموزشی  
- انجام تمرینات مداوم و رزمایش ها  
- استفاده از سازوکار تشویقی به منظور برانگیختن حس رقابت



- رعایت اصول و مقررات پدافند غیر عامل در سطح یگان‌ها

● تشویق یگان‌های فعال در حوزه پدافند غیرعامل:

فعالیت در حوزه پدافند غیر عامل با توجه به، به روز بودن آن به نوعی سرمایه گذاری محسوب میگردد که در موقع بحران آن یگان و مجموعه را ایمن خواهد نمود. لذا تشویق یگان‌هایی که در حوزه پدافند غیرعامل فعالیت بهتر و مطلوب تری دارند و اعلام آن به سایر یگان‌ها، خصوصاً یگان‌های آموزشی میتواند به عنوان یک عامل در جهت اشاعه و گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در سطح یگان‌ها و در بین کارکنان وظیفه محسوب گردد.

● تشکیل کمیته های پدافند غیر عامل در سطح یگان‌های آموزشی:

در داخل یگان‌های آموزشی وجود یک مکان به منظور برنامه ریزی، اجرا و کنترل اقدامات پدافند غیرعامل ضروری به نظر میرسد. لذا تشکیل کمیته های پدافند غیرعامل میتواند هم از نظر بصری و هم از نظر عملکرد به عنوان متولی کار یک ذهنیت مثبتی در کارکنان وظیفه ایجاد کند و اهمیت این موضوع برای آن‌ها تداعی میگردد.

● انجام تمرینات مداوم و رزمایش‌ها:

پس از اجرای آموزش‌های تئوری این آموزش‌ها باید به منظور تأثیرگذاری بیشتر به صورت عملی نیز اجرا گردد که بتواند تأثیر مثبت در رفتار کارکنان وظیفه ایجاد نماید. لذا انجام تمرینات مداوم و اجرای رزمایش‌ها میتواند به عنوان یک عامل مهم در تغییر رفتار و اجرای عملی آموزش‌های پدافند غیر عامل که تداعی کننده یک صحنه رزم محسوب میگردد را بنماید.

● استفاده از سازوکار تشویقی به منظور برانگیختن حس رقابت:

به منظور تأثیر گذاری بیشتر آموزش‌ها باید ساز و کاری را فراهم نمود که بین آموزش گیرندگان یک فضای رقابتی ایجاد گردد، لذا استفاده از سازوکارهای تشویقی به منظور برانگیختن حس رقابت در کارکنان وظیفه ای که آموزش‌های پدافند غیر عامل را بهتر فراگرفته و در عمل بهتر به کار می بندد، میتواند یکی از عوامل مهم و تأثیر گذار در سواد گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل محسوب گردد.

● رعایت اصول و مقررات پدافند غیر عامل در سطح یگان‌ها:

ضمانت اجرایی هر مقوله ای، اجرای دقیق آن‌ها توسط عوامل اجرایی و زیرمجموعه ها می باشد. لذا چنانچه اصولی توسط متخصصین وضع میگردد قطعاً باید اجرا و به کار گرفته

شود. علیهذا رعایت اصول ومقررات پدافند غیر عامل در سطح یگانها میتواند یک الگو مناسب رفتاری جهت کارکنان وظیفه بوده که با الگو گیری از این اصول در مشاغل آتی بتوانند از آنها بهره برده و به نوعی برای آنها فرهنگ سازی گردد.

● مهم ترین ساز و کارهای احساسی موثر در گسترش فرهنگ پدافند غیرعامل در بین کارکنان وظیفه به ترتیب اولویت عبارت اند از:

- استفاده از ساز و کارهای تشویقی

- تشویق کارکنان فعال در حوزه پدافند غیرعامل

- شناسایی دقیق ارزشها و بازگو کردن نقش و اهمیت پدافند غیرعامل

- استفاده از تجربیات کشور های پیشرو در زمینه پدافند غیرعامل

- برگزاری و تشکیل کلاس های معارف جنگ به منظور شناخت نقاط ضعف و قوت

● استفاده از ساز و کارهای تشویقی:

تشویق باعث فعال شدن و پویا شدن افراد شده و به عنوان یکی از ابزارهای مدیریتی در همه ی زمینه ها استفاده میشود، لذا استفاده از سازو کارهای تشویقی جهت گسترش فرهنگ پدافند غیرعامل باعث پویایی افراد شده و میتواند یکی از عوامل تاثیر گذار به شمار آید.

● تشویق کارکنان فعال در حوزه پدافند غیرعامل:

فعالیت بیشتر باعث افزایش بازدهی و به طبع آن ایجاد انگیزه بیشتر میگردد. چنانچه افرادی که داری فعالیت بیشتر هستند به موقع از آنها تقدیر و تشکر گردد مسلما باعث افزایش بازدهی خواهد شد. علیهذا چنانچه در یگانها خصوصا یگانهای آموزشی کارکنانی که در حوزه پدافند غیر عامل فعالیت بیشتری داشته و باعث الگو شدن برای سایرین گردد، میتواند به عنوان عامل مهم و تاثیر گزار در گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل محسوب گردد.

● شناسایی دقیق ارزشها و بازگو کردن نقش و اهمیت پدافند غیرعامل:

به جهت اینکه بتوان احساسات کارکنان وظیفه را برانگیخت باید بتوان به گونه ای صحیح ارزشهای کسب شده در این مقوله و میزان اهمیتی که فراگیری و اجرای آنها ایجاد می نماید را بازگو نمود. لذا شناسایی دقیق ارزشها و بازگو کردن نقش و اهمیت پدافند غیر عامل جهت کارکنان وظیفه از اهمیت بالایی برخوردار بوده و اقدامات در این خصوص میتواند به گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل کمک شایانی انجام دهد.

- استفاده از تجربیات کشور های پیشرو در زمینه پدافند غیرعامل:  
لازمه هر کاری استفاده از تجربیات متفاوت می باشد زیرا اقدام در این زمینه باعث صرفه جویی در زمان و هزینه شده و باعث نتیجه گیری و رسیدن به اهداف به صورت مطلوب تر خواهد شد. لذا استفاده و بهره مندی از تجربیات کشور هایی که در زمینه گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل گامی موثر برداشته اند میتواند به عنوان یکی از عوامل مهم در این زمینه به شمار می رود.

- برگزاری و تشکیل کلاس های معارف جنگ به منظور شناخت نقاط ضعف و قوت:  
استفاده از تجربیات ۸ سال دفاع مقدس میتواند در شناخت نقاط ضعف و قوت خصوصاً برای جوانان مفید فایده واقع گردد. برگزاری کلاس های معارف جنگ میتواند به عنوان یکی از سازوکارهای موثر در بسط و گسترش فرهنگ پدافند غیر عامل در بین کارکنان وظیفه به جهت آشنا نمودن آنان با اقداماتی که در طول دفاع مقدس انجام شده محسوب گردد و با توجه به اینکه کشور ما همیشه مورد طمع استکبار جهانی بوده و هست بتوان به جهت تقلیل مخاطرات و هزینه ها از آن بهره برد.

### **پیشنهاد های اجرایی پژوهش:**

- پیشنهاد های مرتبط با سازوکارهای شناختی مؤثر در نهادینه شدن فرهنگ پدافند غیرعامل در بین کارکنان وظیفه آجا:
  - گنجاندن اردوهای آموزشی و تفریحی مرتبط با پدافند غیر عامل در طول مدت دوران آموزشی کارکنان وظیفه.
  - برپایی نمایشگاه ها و ایجاد کارگاه های پدافند غیرعامل در یگان های آموزشی و حتی بعد از آن در یگان ها.
  - تهیه نشریات و خبرنامه های داخلی.
- پیشنهاد های مرتبط با سازوکارهای رفتاری مؤثر در نهادینه شدن فرهنگ پدافند غیرعامل در بین کارکنان وظیفه آجا:
  - تشویق یگانهایی که در حوزه پدافند غیر عامل فعالیت بیشتر و عملکرد مطلوب تری دارند.
  - انجام تمرینات مداوم و رزمایش ها در طول مدت آموزشی و پس از آن در داخل یگان ها.
  - تشکیل کمیته های پدافند غیر عامل در سطح یگان های آموزشی.

- پیشنهاد های مرتبط با سازوکارهای احساسی مؤثر در نهادینه شدن فرهنگ پدافند غیرعامل در بین کارکنان وظیفه آجا:
- گنجاندن مصادیق موفقیت ها و کاهش تلفات جنگ تحمیلی مبتنی بر رعایت اصول پدافند غیرعامل در دوره های معارف جنگ.
- تشویق کارکنان فعال در حوزه پدافند غیرعامل.
- شناسایی ارزش ها و بازگو کردن نقش و اهمیت پدافند غیر عامل.

## منابع

- احمدی، علی اکبر، شعبان الهی، صالحی، علی، (۱۳۸۷)، بررسی و تبیین عوامل رفتاری و فرهنگی و سازوکار ثبت تجارب مدیران، دومهنامه علمی- پژوهشی دانشور، سال پانزدهم، شماره ۲۹.
- اسکندری، حمید، (۱۳۹۲)، دانستنی های پدافند غیرعامل، چاپ اول، تهران بوستان حمید.
- آئین نامه انضباطی نیروهای مسلح، (۱۳۶۹).
- بازرگان، عباس، هجازی، الهه، سرمد، زهره، (۱۳۸۴)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگه.
- باقری، حسین، مویزی محسن، (۱۳۸۹)، چگونگی فرهنگ سازی پدافند غیرعامل در بین فرماندهان و مدیران سازمان بسیج مستضعفین، مجله سیاست دفاعی سال نوزدهم شماره ۷۴۵.
- جانان، اچ، ترنر، (۱۳۷۸)، مفاهیم و کاربردهای جامعه شناسی، ترجمه محمد فولادی و محمد عزیز بختیاری، تهران، مؤسسه امام خمینی (ره).
- جعفری، محمد تقی، (۱۳۷۵)، یک بحث بنیادین در ریشه های انگیزش برای فعالیت های مدیریت در جامعه اسلامی و نقد نظریه انگیزش در دوران معاصر، چهارمین سمینار مدیریت اسلامی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- خرازی، کمال، (۱۳۸۵)، یادگیری در رویکرد شناختی، تازه های رویکرد شناختی، سال ۸، شماره ۴.
- دانایی، نسرين، (۱۳۹۸)، مدیریت هیجان، تهران، انتشارات سخن.
- ذوالفقاری، علی، (۱۳۹۱)، توسعه فرهنگ پدافند غیرعامل در امنیت کشور، فصلنامه علوم و فنون نظامی، سال هشتم شماره ۲۰.
- رضائیان، علی. (۱۳۷۹) مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت، چاپ اول.
- زارعی متین، حسن، (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ دوم، نشر آگه.
- ساروخانی، حسین، (۱۳۸۷)، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، جلد اول، چاپ سوم، تهران، پژوهشگاه علوم، سازگار، پروین، (۱۳۷۷)، نگاهی به جامعه شناسی با تأکید بر فرهنگ، تهران، نشر کویر.
- سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران در افق (۱۴۰۴)

- صادقی، سعید(۱۳۸۹)، برنامه ریزی *پدافند غیرعامل* در بخش فرهنگی، کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۳۵.
- صیوری، محمد حسن، (۱۳۹۰)، *اصول و مبانی پدافند غیرعامل*، تهران، انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی.
- طوسی، محمدعلی، (۱۳۷۲)، *فرهنگ سازمانی*، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- عباس زاده، محمد، طالب پور، اکبر، پناه شاهی، مهسا، (۱۳۹۳)، *مدیریت احساسات گامی در راستای توسعه جامعه شناسی احساسات*، مطالعات اجتماعی، سال ششم، شماره بیست و چهارم.
- عباس پور، جمشید، (۱۳۸۶)، *مقدمه ای بر اصول و مبانی اساسی پدافند غیرعامل انتشارات قرارگاه پدافند هوایی خاتم النبیا (ص) چاپ دوم*، تهران، مرکز فناوری آموزش نرسا، بهار.
- قنوت، مسعود، فرج پور، عبدالحسین و علی اکبری، احسان، (۱۳۸۷)، *طرح ریزی پدافند غیرعامل*، انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد.
- کیفی و آمیخته، تهران، انتشارات دیدار.
- محمدی، سید بیوک، (۱۳۷۰)، *الگوهای فرهنگی*، نشریه فرهنگ، شماره ۱.
- مصاحبه با سردار غلامرضا جلالی رئیس سازمان پدافند غیرعامل کشور، ماهنامه پیام انقلاب، شماره ۸ اسفند (۱۳۸۶).
- مصباح یزدی، (۱۳۷۵)، *تبیین مفهوم مدیریت اسلامی*، چهارمین سمینار مدیریت اسلامی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مصطفوی، سید محمد رضا (۱۳۸۹)، *گسترش مفاهیم پدافند غیرعامل در فرهنگ عمومی*، کتاب ماه علوم اجتماعی شماره ۳۵.
- مکارم شیرازی، (۱۳۷۵)، *ویژگی های مدیریت اسلامی*، ریشه ها، الگوها و انگیزه ها، چاپ اول، انتشارات مروارید.
- موحدی نیا، جعفر، (۱۳۸۶)، *اصول و مبانی پدافند غیر عامل*، تهران، دانشکده صنعتی مالک الشتر.
- مینایی، حسین، (۱۳۸۹)، *اهمیت نیروی انسانی در پدافند غیرعامل*، مجله علوم و فنون نظامی، شماره ۱۸.
- نباتی، عزت ا...، (۱۳۸۸)، *پدافند غیر عامل*، تهران، انتشارات مرکز آموزش و پژوهش شهید صیاد شیرازی.
- نقوی دامغانی، سید رضا، (۱۳۷۰)، *نگرش بر مدیریت اسلامی*، چاپ سوم سازمان تبلیغات اسلامی.
- نقیب السادات، سید رضا (۱۳۸۷)، *پدافند غیرعامل مقوله ای فرهنگی*، اطلاع رسانی و کتاب داری، کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۱۰.
- نقیب السادات، سید رضا، *فرهنگ سازی و توسعه پدافند غیر عامل*، خبرگزاری فارس، ۱۳۸۶/۱۲/۱۰.
- نیک گهر، عبدالحسین، (۱۳۶۹)، *مبانی جامعه شناسی*، چاپ اول، نشر رایزن.
- هاشمی فشارکی، سیدجواد (۱۳۸۹)، *جایگاه فرهنگ در دفاع غیر عامل*، کتاب ماه علوم اجتماعی، شماره ۳۵.
- Schein, E. H. (2004).. CA: Jossey-Bass, San Francisco.
- Suppiah, V., and Singh S. M. (2010). Organisational culture's influence on tacit knowledge-sharing behavior., (3): 462-477.

