

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله

فصلنامه راهبرد دفاعی، سال یازدهم، شماره ۴۲، تابستان ۱۳۹۲

امام خمینی (ره) اگر خدای ناخواسته زمانی یک هجومی به مملکت اسلامی بشود باید همه مردم زن و مرد حرکت کنند. مسئله دفاع این طور نیست که تکلیف منحصر به مرد باشد یا اختصاص به یک دستنمای داشته باشد، همه باید بروند و از مملکت خود دفاع کنند (صحیفه نور، ج ۱۱، ص ۱۱۷)

راهبردهای بهره‌گیری از نیروهای مردمی در تأمین نیازمندی‌های انسانی

بخش دفاع^۱

سیدرضا مصطفوی^۲ و محمدرضا آشتیانی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۲/۴/۱

تاریخ دریافت: ۹۱/۵/۲۱

چکیده

ج.ا.ایران با وجود تجارب جنگ تحمیلی و فعالیت‌های پس از آن در این عرصه، با وجود تهدیدهای خارجی و داخلی همچنان به دنبال طراحی و برقراری نظام مطمئن تأمین منابع انسانی می‌باشد که در برگزیده احاد جمعیت کشور است. هدف این پژوهش، تدوین راهبردهای بهره‌گیری از نیروهای مردمی در تأمین نیازمندی‌های منابع انسانی بخش دفاع در شرایط مختلف است. داده‌های مورد نیاز این تحقیق از راه پیگیری نظرات مردم، فرماندهان نظامی، نخبگان رشته‌های علوم اجتماعی، مدیریت و کارشناسان نظامی به روش اسنادی، پیمایش و گروه‌کاری به دست آمده و سپس با استفاده از یافته‌ها، تحلیل راهبردی SWOT انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد تغییر ساختار تأمین نیروهای مردمی با ایجاد مدیریت واحد، ارتباط دوره‌ای احاد مردم با بخش دفاعی برای فراگیری آموزش، حفظ آمادگی رزمی و در صورت لزوم پیوستن به یگان‌های نیروهای مسلح، استفاده از ظرفیت‌های مراکز اجرایی و دانشگاهی کشور برای پاسخگویی به نیازهای آموزشی بخش دفاعی می‌تواند آمادگی نیروهای مسلح را برای انجام مأموریت‌ها و مقابله با تهدیدهای خارجی افزایش دهد.

واژگان کلیدی: راهبرد، مشارکت، نیروهای مردمی، تأمین، عرضه، تقاضا

۱. این مقاله بر مبنای یافته‌های یکی از طرح‌های تحقیقاتی انجام شده در مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی ارائه شده است.

۲. کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی

۳. استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران از سوی قدرت‌های نظامی و اقتصادی جهان در ابعاد مختلف نظامی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی تهدید می‌شود. بر مبنای آنچه که در سی سال گذشته رخ داد می‌توان گفت آمادگی بخش دفاعی و نیروهای مردمی برای مقابله با آنچه که ممکن است در هر زمان و مکانی عملی شود، حیاتی است، تا از این رهگذر، افزون بر پیش‌بینی و برنامه‌ریزی تأمین نیروی انسانی موردنیاز نیروهای مسلح در شرایط مختلف، فراخوانی نیروها را در هر مرحله‌ای بنا به ضرورت فراهم نماید. برابر قوانین جمهوری اسلامی ایران، نیروهای مسلح، نیازمندی‌های منابع انسانی خود را در شرایط مختلف از جمله جنگ با استفاده از نیروهای استخدامی مانند کادر و پیمانی، نیروهای موظفی مانند سرباز، احتیاط و ذخیره و نیروهای داوطلب بسیجی با اتکا به ظرفیت پشتیبانی بخش دفاعی تأمین می‌نمایند. تجربه ۸ سال دفاع مقدس نشان داده است که بخش دفاعی کشور در شرایط بحرانی و دفاع همه‌جانبه نمی‌تواند فقط به نیروهای کادر، سرباز و داوطلب بسیجی و پشتیبانی‌های داخلی اتکا نموده و افراد خارج از این مجموعه را نادیده گیرد. بر مبنای استدلال ارائه‌شده می‌توان گفت اتخاذ راهبردی کارآمد برای بهره‌گیری از نیروهای مردمی، ظرفیت‌های آموزشی و فرهنگ‌سازی در راستای هدف‌ها و مأموریت‌های بخش دفاعی ضروری است.

این موضوع به‌عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مطرح است که با توجه به تهدیدهای دشمن، نظام جمهوری اسلامی ایران باید افزون بر برنامه‌ریزی در راستای سازماندهی و به‌کارگیری نیروهای کادر و داوطلب، درخصوص تعیین راهبردهای بهره‌گیری از نیروهای مردمی موردنیاز بخش دفاع تلاش کند تا از این طریق، استمرار تأمین نیازهای اساسی نیروهای مسلح تضمین گردد.

۱-۲. اهمیت و ضرورت تحقیق

اهمیت این تحقیق در آن است که می‌تواند سازوکار مناسب بسیج منابع انسانی و به‌کارگیری آنها در بخش دفاع را به متولیان امر ارائه نماید و در صورت اجرای آن، قدرت نظامی کشور در استفاده بهینه از منابع و ظرفیت‌های مختلف از جمله نیروهای مردمی افزایش یابد. از آنجا که جمهوری اسلامی ایران، آشکارا از سوی دشمنان منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای تهدید به حمله نظامی می‌شود، خلأ وجود برنامه‌ای معین برای آماده‌سازی همه‌اقتدار در دفع متجاوزان، هر گونه فرصت در بهره‌مندی اثربخش مشارکت‌های مردمی را از بین خواهد برد. بنابراین برای دستیابی به راهبردهای تأمین منابع انسانی نیروهای مسلح با استفاده از ظرفیت عظیم موجود در جامعه برای رفع نگرانی ناشی از تهاجم دشمن، انجام مطالعه‌ای با در این رابطه، ضروری به نظر می‌رسید؛ به‌ویژه اینکه تاکنون پژوهش کاربردی مناسبی در این زمینه انجام نشده است.

۱-۳. هدف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، تدوین و ارائه راهبردهای تأمین و به‌کارگیری نیروهای مردمی در بخش دفاعی است.

۱-۴. پرسش‌های تحقیق

- ۱-۴-۱. راهبردهای بهره‌گیری از نیروهای مردمی در تأمین نیازمندی‌های انسانی بخش دفاع در شرایط مختلف چیست؟ (داوطلبانه، اجباری یا تلفیقی)
- ۱-۴-۲. آمادگی بخش دفاع برای جذب و به‌کارگیری نیروهای مردمی چگونه است و چه راهبردهایی را برای افزایش آن باید در نظر گرفت؟

۱-۵. تعریف مفاهیم اصلی تحقیق

۱-۵-۱. راهبرد

راهبرد، طرح عملیاتی درازمدت به منظور تأمین نیروهای مردمی مورد نیاز بخش دفاع با بهره‌گیری از ظرفیت‌های قابل دستیابی جامعه می‌باشد.

۱-۵-۲. مشارکت

مشارکت به معنای آمادگی ذهنی و عینی نیروهای مردمی برای عمل (حضور) در بخش دفاعی است.

۱-۵-۳. نیروهای مردمی

منظور از نیروهای مردمی، عموم مردم کشور ایران به استثنای کارکنان نیروهای مسلح است که برای ایفای نقش و مسئولیت اسلامی و ملی در نظام دفاعی، سازماندهی شده و در شرایط مختلف به خدمت گرفته می‌شوند.

۱-۶. روش تحقیق

در این تحقیق از دو روش اسنادی^۱ برای مطالعه اسناد و متون (نظری، تجربی و آماری) و پیمایشی^۲ برای گردآوری نظرات مردم با ابزار پرسشنامه و نیز برگزاری جلسه‌های کارشناسی و تشکیل گروه‌کاری^۳ برای گرفتن نظرات فرماندهان نظامی و نخبگان رشته‌های علوم اجتماعی و مدیریت استفاده شده و در نهایت، از یافته‌های حاصل، برای تحلیل راهبردی SWOT نیز بهره‌گیری شده است.

1. Documentary

2. Survey

3. Teamwork

۱-۶-۱. جامعه آماری

در بخش اول، جامعه آماری، شامل همه شهروندان ایرانی ۱۸ سال و بالاتر ساکن در شهرهای کشور است که بر اساس سرشماری سال ۱۳۸۵ بالغ بر ۲۵ میلیون نفر می‌باشند. در بخش دوم، برای ارزیابی آمادگی نیروهای مسلح جهت به‌کارگیری نیروهای مردمی و شناخت نقاط قوت و ضعف بخش دفاع، جامعه آماری شامل فرماندهان و مدیران دست‌اندرکار در ارتش، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، نیروی انتظامی، وزارت دفاع و صاحب‌نظران علوم اجتماعی می‌باشند.

۱-۶-۲. حجم نمونه

حجم نمونه بخش اول با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۰۰ نفر به‌دست آمده است که برای جلوگیری از افت نمونه، این میزان به ۳۰۵۰ نفر افزایش یافت. در بخش مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی، با انتخاب هدفمند ۲۴ نفر از فرماندهان و مدیران و ۵ نفر از کارشناسان نظامی با تشکیل گروهی در قالب گروه‌کاری نظرات آنان اخذ و گردآوری شده است. همچنین دیدگاه صاحب‌نظران نیز به‌شکل مصاحبه و با انتخاب هدفمند آنها به تعداد ۱۵ نفر انجام شده است.

۱-۶-۳. شیوه نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها

با در نظر گرفتن بافت فرهنگی - اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران، به‌طور هدفمند استان‌های تهران، کردستان، قم و اصفهان انتخاب شدند. در مرحله بعدی، در هر یک از استان‌های منتخب، شهر مرکز استان با دو شهر اصلی دیگر به‌شکل تصادفی انتخاب شدند. (در استان قم، تنها شهر قم انتخاب شد.) حجم نمونه اختصاص‌یافته به هر شهر، به‌شکل نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده است. از آنجا که در بخش نظامی از افراد مرتبط با موضوع باید مصاحبه انجام شود، بنابراین مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی، متولی

جذب و به‌کارگیری نیروهای مردمی، صاحب‌نظران علوم اجتماعی و مدیریت به‌شکل هدفمند انتخاب گردیده، سپس با استفاده از روش دلفی و مصاحبه، نظرات آنان گرفته شده است.

۴-۶-۱. ابزار تحقیق

از آنجا که پرسشنامه مدونی در زمینه موضوع تحقیق وجود نداشت، بنابراین از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که به ترتیب زیر پایایی و روایی آن به‌دست آمده است:

برای سنجش میزان پایایی شاخص‌های تحقیق از آزمون ضریب آلفای کرونباخ و برای اعتبار روایی از توزیع چندمرحله‌ای پرسشنامه بین صاحب‌نظران، بهره‌گیری شده است.

انسجام اجتماعی: ۱۳ گویه ($\alpha = 0/869$)

احساس عدالت: ۸ گویه ($\alpha = 0/874$)

اعتماد اجتماعی: ۱۲ گویه ($\alpha = 0/965$)

۵-۶-۱. روش تجزیه و تحلیل و تدوین راهبردها

با توجه به نوع تحقیق از روش‌های زیر برای تجزیه و تحلیل استفاده شده است:

(۱) در بخش پیمایش از آمار توصیفی مانند توزیع فراوانی، درصد و... در آمار استنباطی از آزمون‌های آماری مانند تحلیل واریانس یک‌طرفه، آزمون کای اسکوار و نیز در بررسی رابطه همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته، رگرسیون چندمتغیره به‌کار رفته است.

(۲) در تجزیه و تحلیل راهبردی برای ارزیابی موقعیت سازمان بر حسب قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها از روش SWOT استفاده شده است.

۲. مبانی نظری تحقیق

موضوع تحقیق نشان می‌دهد دو مقوله اساسی یعنی عرضه نیروی انسانی از طریق جامعه و تقاضای نیروی مردمی توسط بخش دفاع باید بررسی شود. عرضه منوط به آمادگی جامعه برای مشارکت در بخش دفاعی است. در یک حالت کلی و عام، مشارکت اجتماعی به‌عنوان صورتی از کنش اجتماعی (عمل اجتماعی) در دو سطح ذهنی و عینی می‌تواند مورد توجه باشد؛ در سطح ذهنی، آمادگی روانی برای اقدام و انجام عمل مشارکتی و در سطح عینی، ابعاد رفتاری و عملی مشارکت مورد نظر است. مشارکت، نوعی رفتار اجتماعی مبتنی بر اعتقاد و منافع شخصی یا گروهی است. مشارکت اجتماعی به آن دسته از فعالیت‌های ارادی و داوطلبانه دلالت دارد که از طریق آن، اعضای یک جامعه در شکل دادن به حیات اجتماعی مشارکت دارند (لهسایی‌زاده، ۱۳۸۳؛ محسنی تبریزی، ۱۳۷۵؛ غفاری و نیازی، ۱۳۸۶). در اینجا این پرسش مطرح است که مشارکت به‌مثابه آمادگی جامعه برای عمل در بخش دفاع چگونه قابل تبیین است. پاسخ این پرسش در نظریه‌های جامعه‌شناسی مانند نظریه سرمایه اجتماعی^۱ (اعتماد اجتماعی و انسجام ملی) و عدالت اجتماعی قرار دارد.

سه نفر از متفکران به نام‌های بوردیو، کلمن و پاتنام نقش مهمی در طرح مفهوم سرمایه اجتماعی داشته‌اند. در نظریه پاتنام^۲، سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای منفعت متقابل تسهیل می‌کند. به نظر او، «سرمایه اجتماعی» همچون مفاهیم سرمایه فیزیکی و انسانی (ابزار و

۱. سرمایه اجتماعی، یا موقعیت و شرایط افراد در گروه و رابطه فرد در شبکه اجتماعی. سرمایه اجتماعی، جمع منابع واقعی یا بالقوه‌ای است که ناشی از شبکه‌ای بادوام از روابط کمابیش نهادینه‌شده آشنایی و شناخت متقابل- یا به بیان دیگر، با عضویت در یک گروه- است؛ شبکه‌ای که هر یک از اعضای خود را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌کند و آنان را مستحق «اعتبار» می‌سازد (بوردیو، ۱۳۸۴: ۱۴۷).

2. Putnam

آموزش‌هایی که بهره‌وری فردی را افزایش می‌دهند) به ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای کسب سود متقابل را تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی، سود سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه فرهنگی و انسانی را افزایش می‌دهد. در جامعه‌ای که از نعمت سرمایه اجتماعی چشمگیر برخوردار است، همکاری آسان‌تر انجام می‌پذیرد (پاتنام، ۱۳۸۰: ۹۵). از نظر پاتنام، شبکه‌های مشارکت از اشکال ضروری سرمایه اجتماعی‌اند. «هرچه این شبکه‌ها در جامعه‌ای متراکم‌تر باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که شهروندان بتوانند در جهت منافع متقابل همکاری کنند» (پاتنام، ۱۳۸۰: ۲۹۶). هرچه سطح اعتماد در جامعه‌ای بالاتر باشد، احتمال همکاری هم بیشتر خواهد بود. همکاری نیز اعتماد را ایجاد می‌کند. به این ترتیب هرچه از سرمایه اجتماعی بیشتر استفاده شود، به جای استهلاک و کاهش برخلاف سرمایه فیزیکی، بیشتر افزایش خواهد یافت. از نظر پاتنام، هرچه تعامل میان افراد بیشتر باشد، آنها اطلاعات بیشتری درباره یکدیگر به دست می‌آورند و انگیزه‌های بیشتری برای اعتماد پیدا می‌کنند. ذخایر سرمایه اجتماعی از قبیل اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها، ضامن حسن اجرای خود بوده و انباشته می‌شوند (پاتنام، ۱۳۸۰: ۱۰۰).

اعتماد نمودن به دیگران موجب بروز کنش‌های مثبت نسبت به یکدیگر می‌شود. اعتماد، عاملیت انسان را آزاد و بسیج می‌نماید. اعتماد اجتماعی با تسهیل روابط اجتماعی متقابل، تمایل شهروندان را برای همکاری و پیوند با گروه‌های اجتماعی افزایش می‌دهد و برآیند آن می‌تواند پیوستن داوطلبانه افراد به امر دفاع باشد.

در دیدگاه پاکستون نیز اعتماد یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی است. اعتماد دو بُعد «اعتماد به نهادها مانند اعتماد به قوه مجریه و قوه قانون‌گذاری و اعتماد به فرد مانند اعتماد به فرماندهان» دارد (Paxton, 2002: 254-277). به تعبیر زتومکا، اعتماد، سازوکار انسجام‌بخشی است که تجانس را در روابط اجتماعی و نظام‌ها ایجاد و حفظ می‌کند

(Sztompka, 1999). یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر آمادگی مردم برای مشارکت در امور دفاعی انسجام اجتماعی^۱ است. «انسجام در کل، ناظر به میزان و الگوی رابطه متقابل بین کنشگران، گروه‌ها و خرده فرهنگ‌های تمایز یافته است» (افروغ، ۱۳۷۸: ۱۴۰). دانکن، انسجام را موقعیتی می‌داند که در آن، افراد جامعه به وسیله تعهدهای مشترک اجتماعی و فرهنگی با یکدیگر پیوند خورده‌اند (Mitchell, 1981: 180). وی انسجام را دارای ابعاد زیر می‌داند:

(۱) تعهد افراد جامعه به ارزش‌ها و هنجارهای مشترک،
 (۲) وابستگی متقابل افراد جامعه به یکدیگر ناشی از منافع مشترک،
 (۳) احساس هویت جمعی مشترک (Mitchell, 1981: 180).
 چلبی، وفاق اجتماعی را چنین تعریف کرده است: «توافق جمعی بر سر مجموعه‌ای از اصول و قواعد اجتماعی که در یک میدان تعاملی اجتماعی به وجود می‌آید که خود موجب انرژی عاطفی است» (چلبی، ۱۳۷۲: ۱۷).

مردوخی، مؤلفه‌های زیر را برای اتحاد ملی بیان کرده است (مردوخی، ۱۳۸۶: ۵).

(۱) جغرافیا و سرزمین مشترک،

(۲) تاریخ مشترک،

(۳) آینده مشترک،

(۴) ایدئولوژی مشترک،

(۵) آیین مشترک،

(۶) فرصت‌ها و تهدیدهای مشترک،

(۷) چهره‌های فرهمند (کاریزماتیک).

افتخاری، وفاق ملی را مبتنی بر پنج اصل زیر می‌داند (افتخاری، ۱۳۸۲: ۶۲-۳۱):

- (۱) پذیرش وجود اختلاف در جامعه،
- (۲) ضابطه‌مندی اختلاف‌ها،
- (۳) پذیرش محوریت قانون،
- (۴) رعایت اخلاق در عمل سیاسی،
- (۵) وجود حاکمیت مقتدر.

بین مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی، نوعی پیوند و رابطه متعامل وجود دارد. یکی از پیش‌شرط‌های مشارکت، قابلیت و ظرفیت متقابل برای ارتباط و تعامل داشتن با دیگران است. وفاق اجتماعی دو مشکل بنیادی هر نظم اجتماعی بالقوه یعنی پیش‌بینی‌پذیری و رفتارهای اجتماعی و تعاون اجتماعی را حل می‌کند. با حل دو مشکل فوق و هم‌زمان با ظهور اعتماد اجتماعی متقابل، زمینه برای همکاری و مشارکت اجتماعی فراهم آید که پیش‌شرطی برای اصلاح و توسعه اجتماعی است (چلبی، بهار ۱۳۷۲: ۱۹).

آمادگی بخش دفاع یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر راهبردهای تأمین نیروی انسانی است. در رویکرد سازمانی، سه عامل «ظرفیت سازمان به‌کارگیرنده در بخش دفاع»، «قابلیت سازمان متولی نیروهای مردمی» و «رهنامه نظامی» تبیین‌کننده آمادگی بخش دفاع برای بهره‌گیری از نیروهای مردمی در تأمین نیازمندی‌های انسانی است.

تأمین، محوری‌ترین مفهوم این تحقیق بوده و تحت تأثیر عوامل اجتماعی و سازمانی از جمله رهنامه نظامی قرار دارد و تعریفی که از آن ارائه شده عبارت است از تعیین نیازها، جذب، فراخوانی، آموزش، سازماندهی، حفظ ارتباط و به‌کارگیری جهت حفظ استعداد سازمانی می‌باشد. تأمین در قالب برنامه‌ریزی منابع انسانی انجام می‌شود، تا تعیین گردد سازمان به چه تعداد از منابع انسانی نیازمند است. بدون برنامه‌ریزی نیروی انسانی، امکان برآورد آمادگی بخش دفاع در به‌کارگیری نیروهای مردمی وجود ندارد. مقصود اصلی از برنامه‌ریزی نیروی انسانی تحقق هدف‌ها، مأموریت‌ها و برنامه‌های سازمان است.

به همین دلیل، در این نوع برنامه‌ریزی، هدف‌ها و برنامه‌های سازمان باید لحاظ شود تا نیازهای کارکنان به درستی برآورد گردد، در غیر این صورت، برآورد نیازمندی‌ها، حدس و گمانی بیش نخواهد بود.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی عبارت است از پیش‌بینی افرادی که سازمان باید در یک دوره زمانی معین جذب نموده، آموزش یا ارتقا دهد (بهرام‌زاده، ۱۳۸۲). برنامه‌ریزی چهار مرحله دارد:

- (۱) مرحله اول، ارزیابی وضعیت نیروی انسانی موجود،
- (۲) مرحله دوم، بررسی هدف‌ها و خط‌مشی‌های سازمان (بهرام‌زاده، ۱۳۸۲)،
- (۳) مرحله سوم، بررسی نیازهای نیروی انسانی (تقاضا)،
- (۴) مرحله چهارم، بررسی منابع تأمین نیروی انسانی مورد نیاز (پیش‌بینی عرضه) (سعادت، ۱۳۷۸).

مراحل چهارگانه یادشده، توسط سازمان‌های متولی نیروهای مردمی و به‌کارگیرنده با توجه به رهنامه نظامی انجام می‌پذیرد که در آن، کمیت و کیفیت منابع انسانی در سازمان نیروهای مسلح پیش‌بینی شده است.

تعریفی که از رهنامه در واژه‌های نظامی آمده عبارت است از «اصول بنیادینی که به‌واسطه آن، نیروها یا عناصر نظامی اقدام‌های خود را در راستای تأمین هدف‌های ملی هدایت می‌کنند». رهنامه، الزام‌آور است و در مقام عمل، نیاز به قوه تشخیص دارد. نیروهای نظامی هم مانند سایر سازمان‌ها، مجموعه قوانین و روش‌های جاری مخصوص به خود را لازم دارند که راهنمای انجام وظایف تمام قسمت‌ها و افراد آن باشد. این مجموعه قوانین و روش‌ها را رهنامه نظامی تبیین می‌کند. در فرهنگ علوم نظامی ارتش آمریکا رهنامه نظامی، اصول بنیادی است که بر مبنای آن نیروهای نظامی

یا عناصر وابسته به آن، اقدام‌های خود را در جهت پشتیبانی از هدف‌های ملی (منافع ملی) هدایت می‌کنند. رهنامه نظامی باید پاسخگوی پرسش‌های زیر باشد:

- (۱) در جنگ احتمالی با چه دشمنی روبه‌رو خواهیم شد؟
- (۲) خصوصیات جنگی که کشور و نیروهای مسلح با آن درگیر خواهند شد کدام است و در این جنگ با چه هدف‌هایی روبه‌رو می‌گردند؟
- (۳) برای اجرای مأموریت‌های ارجاعی چه نوع نیروهای نظامی مورد نیاز است و توسعه نظامی باید در چه جهتی اجرا شود؟

(۴) آمادگی برای جنگ چگونه باید به اجرا در آید؟

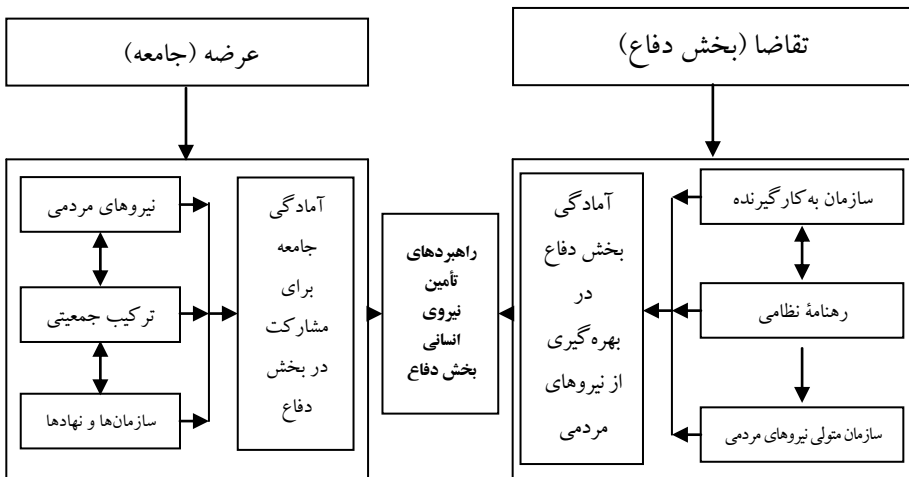
- (۵) برای اجرای عملیات جنگی از چه روش‌هایی باید استفاده کرد؟ (ژیاب، ۱۳۶۸: ۴۹)
- با توجه به تعریف رهنامه و شاخص‌های آن، تهدید نظامی در تدوین راهبردهای تأمین منابع انسانی مؤثر است. از آنجا که آمریکا با کشور ایران دارای اختلاف‌های راهبردی است و در ۳۰ سال گذشته نیز بارها تا مرز درگیری نظامی نیز پیش رفته‌اند و در شرایط کنونی نیز حضور جدی در منطقه دارد، بنابراین در حکم یک تهدید فرامنطقه‌ای فراروی جمهوری اسلامی ایران است. از این‌رو راهبردها بر این اساس تنظیم خواهد شد که در این صورت، حتی اگر کشورهای همسایه نیز تهدید نظامی محسوب گردند، تغییری در سیاست به‌کارگیری نیروهای مردمی پدید نخواهد آمد؛ زیرا شرایط حداکثری لحاظ گردیده است.

آمادگی نیروهای مردمی برای مشارکت در بخش دفاع از یک‌سو تابعی از متغیرهای مردمی (اعتماد، انسجام ملی و احساس عدالت نسبی)، ویژگی‌های جمعیتی و آمادگی نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی بوده و از سوی دیگر، تابعی از میزان آمادگی به‌کارگیری نیروهای مردمی توسط بخش دفاع است که این موضوع نیز خود تابعی از سه عامل سازمان به‌کارگیرنده، سازمان متولی نیروهای مردمی و رهنامه نظامی است.

با توجه به مبانی نظری این تحقیق، اعتماد اجتماعی، جهت‌گیری اخلاقی مثبت در میان شهروندان نسبت به دیگری است. در این پژوهش، مصداق آن دیگری، سازمان نظامی، جامعه و حاکمیت کشور ایران است. بنابراین اگر جهت‌گیری اخلاقی شهروندان نسبت به امر دفاع، جامعه و حاکمیت مثبت باشد، اعتماد رخ خواهد داد. اعتماد نیز به احساس هویت جمعی منجر می‌شود. از سوی دیگر، اعتماد اجتماعی با شرط وجود احساس عدالت، آمادگی برای مشارکت در امر دفاع را تبیین می‌کند.

بخش دفاع، زمانی آمادگی استفاده از نیروهای مردمی را خواهد داشت که نیاز به این نیروها در سازمان پیش‌بینی شده و ظرفیت‌های لازم در زمینه حفظ ارتباط و به‌کارگیری آنها شکل گرفته باشد، وجود سازمان متولی نیروهای مردمی و قابلیت‌های آن در زمینه جذب، آموزش و فراخوانی از جمله عوامل دیگر مؤثر بر آمادگی بخش دفاع محسوب می‌گردد. رهنامه نظامی که براساس تهدید تعریف می‌شود، بر عوامل سازمانی و چگونگی و نوع بسیج نیروهای مردمی تأثیر می‌گذارد. با الهام از بحث‌های نظری این تحقیق، الگوی مفهومی این نوشتار به شکل زیر تدوین شده است:

نمودار شماره ۱. الگوی مفهومی تحقیق



۳. ساختار منطقی دستگاه نظری تحقیق

۳-۱. آمادگی نیروهای مردمی برای مشارکت در بخش دفاع

مشارکت، نوعی رفتار اجتماعی مبتنی بر اعتقاد و منافع شخصی یا گروهی است که می‌تواند به شکل داوطلبانه بر اساس اعتقاد و یا منافع شخصی و یا در قالب احساس تکلیف و وظیفه انجام پذیرد.

جدول شماره ۱. معرف‌های آمادگی نیروهای مردمی

معرف‌های آمادگی نیروهای مردمی
(۱) حضور داوطلبانه مبتنی بر اعتقادات دینی و ملی و پاداش‌های معنوی
(۲) حضور داوطلبانه مبتنی بر پاداش‌های مادی
(۳) پذیرش حضور در بخش دفاع به دلیل تکالیف قانونی
(۴) عدم پذیرش حضور در بخش دفاع تحت هیچ شرایطی

۳-۲. سازمان به‌کارگیرنده

سازمان‌های به‌کارگیرنده عبارتند از یگان‌های رزمی، پشتیبانی رزمی و خدمات رزمی بخش دفاعی که نیروهای مردمی برای به‌کارگیری در آن سازماندهی می‌شوند.

جدول شماره ۲. معرف‌های سازمان به‌کارگیرنده

معرف‌های سازمان به‌کارگیرنده
(۱) سازمان‌های جذب‌کننده نیروهای مردمی
(۲) آموزش نیروهای مردمی
(۳) حفظ ارتباط با نیروهای مردمی
(۴) جایگزینی نیروهای مردمی
(۵) فرهنگ سازمانی

۳-۳. سازمان‌ها و نهادها

مشارکت سازمان‌ها و نهادها به شکل خودجوش یا در قالب الزام‌های قانونی در برگزاری آموزش‌های تخصصی مورد نیاز بخش دفاع و یا در اختیار گذاشتن منابع انسانی به شکل سازمانی یا انفرادی، انجام می‌شود.

جدول شماره ۳. معرف‌های سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی

معرف‌های سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی
(۱) بهره‌گیری از ظرفیت‌های آموزشی موجود در سازمان‌ها
(۲) حضور سازمانی نهادها و دستگاه‌های اجرایی برای بر عهده گرفتن بخشی از مأموریت
(۳) آزادسازی و تأمین نیروی انسانی بخش دفاع به شکل انفرادی
(۴) وجود ظرفیت‌های فضاسازی برای تشویق مردم
(۵) امکان فرهنگ‌سازی و تبلیغ برای تقویت روحیه دفاعی توسط رسانه‌ها
(۶) امکان استفاده از شبکه اینترنت برای فراخوانی و اطلاع‌رسانی به مردم
(۷) وجود قوانین و مقررات برای ترغیب و تشویق مردم

۳-۴. سازمان متولی نیروهای مردمی

منظور، سازمانی است که بتواند امر جذب، آموزش و فراخوانی نیروهای داوطلب و یا اجباری را انجام دهد.

جدول شماره ۴. معرف‌های سازمان متولی نیروهای مردمی

معرف‌های سازمان متولی نیروهای مردمی
(۱) ساختار سازمان متولی نیروهای مردمی
(۲) جذب نیروهای مردمی
(۳) فراخوانی نیروهای مردمی
(۴) سازماندهی نیروهای مردمی

۳-۵. رهنامه نظامی

رهنامه نظامی عبارت است از ارزیابی تهدید نظامی (دلایل و ماهیت جنگ یا بحران و دشمن احتمالی)، برنامه‌ای برای جلوگیری از وقوع جنگ (حل بحران‌ها)، تهیه ایده‌ای عملیاتی - راهبردی برای انجام عملیات نظامی، آمادگی نیروهای نظامی و آموزش آنان برای عملیات نظامی. (نوع نیروهای نظامی مورد نیاز برای توسعه نظامی)

جدول شماره ۵. معرف‌های رهنامه نظامی

معرف‌های رهنامه نظامی	
(۱)	تهدید اصلی نظامی ایران
(۲)	ماهیت تهدید
(۳)	شدت تهدید
(۴)	عمق تهدید
(۵)	دامنه تهدید
(۶)	زمان تهدید
(۷)	مکان تهدید
(۸)	قدرتمندی تهدیدگر
(۹)	استفاده از نیروهای داوطلب و موظف در بخش دفاع
(۱۰)	نیرو محور بودن بخش دفاع نه تجهیزات محور بودن
(۱۱)	تدافعی بودن
(۱۲)	بازدارندگی
(۱۳)	تهدید در برابر تهدید
(۱۴)	دفاع نامتقارن
(۱۵)	دفاع سرزمینی و موزاییکی

۳-۶. تأمین نیروی انسانی

تأمین، برنامه‌ریزی برای جذب، آموزش و معرفی برای به‌کارگیری منابع انسانی در سازمان مورد نظر است، که در بخش دفاعی تأمین در برگزیده معرف‌هایی است که در جدول زیر به آنها اشاره شده است.

جدول شماره ۶. معرف‌های تأمین نیروی انسانی

معرف‌های تأمین نیروی انسانی	
(۱)	جذب
(۲)	فراخوانی
(۳)	آموزش
(۴)	سازماندهی
(۵)	حفظ ارتباط
(۶)	جایگزینی

۴. یافته‌های تحقیق

با توجه به اینکه هدف اصلی این تحقیق، تدوین راهبردهای بهره‌گیری از نیروهای مردمی در تأمین نیازمندی‌های انسانی بخش دفاعی است، بنابراین فقط یافته‌های مربوط به راهبردها و تحلیل نظرات گروه کارشناسی (SWOT) در این بخش ارائه خواهد شد و از گزارش پیمایش در مورد آمادگی مردم برای مشارکت در امر دفاع صرف‌نظر می‌گردد.

۴-۱. یافته‌های گروه کارشناسی

از نظر کارشناسان و متخصصان، برای بخش دفاع، تعداد ۲۶ فرصت خارجی در برابر ۲۱ تهدید خارجی و تعداد ۱۵ قوت داخلی در برابر ۱۷ نقطه ضعف داخلی شناسایی و بررسی شده است. به این ترتیب، در مجموع، ۴۱ نقطه قوت و فرصت به‌عنوان مزیت‌ها، ۳۸ ضعف و تهدید به‌عنوان محدودیت‌ها و تنگناهای پیش‌روی سازمان دفاعی کشور به شرح زیر شناسایی شده است:

جدول شماره ۷. ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)

نمره	رتبه	ضریب	عوامل خارجی
۰.۰۹۱	۴	۰.۰۲۳	وجود سنت‌ها و مراسم دینی مشترک
۰.۰۸۸	۴	۰.۰۲۲	مهم بودن ناموس
۰.۰۸۳	۴	۰.۰۲۱	وجود سنت‌های ملی ایرانی مانند عید نوروز و پرچم
۰.۰۸۹	۴	۰.۰۲۲	اعتقاد به دفاع از ایران زمین در برابر تجاوز دشمن خارجی
۰.۰۷۰	۴	۰.۰۱۸	برابری فرصت‌های تحصیلی برای همه در کشور
۰.۰۶۳	۳	۰.۰۲۱	اعتماد به پلیس در مورد تأمین امنیت مردم
۰.۰۶۷	۳	۰.۰۲۲	توانایی مسئولان نظام برای جلوگیری از حمله نظامی به کشور
۰.۰۸۲	۴	۰.۰۲۰	رسیدگی مدیران کشور از خانواده‌های آسیب‌دیده در صورت وقوع جنگ
۰.۰۸۴	۴	۰.۰۲۱	اعتماد مردم به شایستگی و لیاقت فرماندهان نظامی کشور
۰.۰۶۳	۳	۰.۰۲۱	اعتماد به توانایی فنی و علمی نظامیان در مقابله با حملات نظامی خارجی
۰.۰۶۱	۳	۰.۰۲۰	برخوردار بودن نیروهای مسلح کشور از سلاح‌های پیشرفته
۰.۰۸۶	۴	۰.۰۲۱	توانایی فرماندهان نظامی برای سازماندهی نیروهای مردمی در صورت وقوع جنگ
۰.۰۹۴	۴	۰.۰۲۳	وجود مراکز مذهبی و مساجد برای آموزش و جذب و سازماندهی نیروهای مردمی
۰.۰۵۹	۳	۰.۰۲۰	امکان واگذاری مسئولیت تأمین نیروی انسانی متخصص بخش دفاع به دستگاه‌های اجرایی کشور
۰.۰۶۲	۳	۰.۰۲۱	امکان واگذاری نیروی انسانی به صورت انفرادی و سازمانی توسط سازمان‌ها و نهادهای دولتی به بخش دفاع
۰.۰۶۵	۳	۰.۰۲۲	استفاده از ظرفیت مدارس، دانشگاه‌ها و دستگاه‌های اجرایی برای آموزش تخصصی
۰.۰۵۵	۳	۰.۰۱۸	استفاده از مراکز آموزشی غیررسمی (غیرانتفاعی) برای آموزش نیازمندی‌های آموزشی بخش دفاع در تخصص‌های غیر رزمی
۰.۰۶۱	۳	۰.۰۲۰	امکان استفاده از شبکه اینترنت برای فراخوانی و اطلاع‌رسانی به مردم
۰.۰۷۰	۳	۰.۰۲۳	امکان ایجاد فضای روحی و معنوی برای ترغیب و تشویق مردم برای مشارکت در بخش دفاع
۰.۰۶۸	۳	۰.۰۲۳	امکان فرهنگ‌سازی و تبلیغ برای تقویت روحیه دفاعی مردم توسط رادیو و تلویزیون
۰.۰۸۶	۴	۰.۰۲۱	میزان جمعیت کشور
۰.۰۷۸	۴	۰.۰۲۰	نرخ رشد جمعیت کشور
۰.۰۷۸	۴	۰.۰۲۰	نرخ پاسوادی جمعیت
۰.۰۶۰	۳	۰.۰۲۰	انطباق تنوع تخصص‌ها (مشاغل) با نیازهای بخش دفاع
۰.۰۹۵	۴	۰.۰۲۴	جمعیت جوان (جوانی جمعیت کشور)
۰.۰۶۵	۳	۰.۰۲۲	امکان به‌کارگیری زنان در فعالیت‌های پشتیبانی بخش دفاع

فرصت‌ها (O)

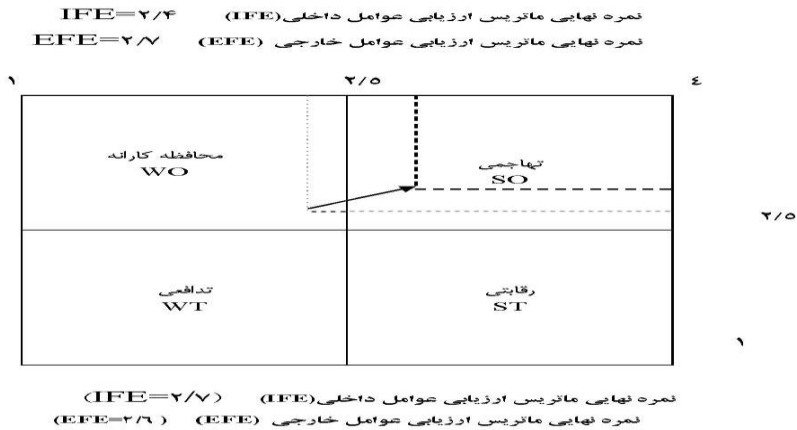
ادامه جدول شماره ۷. ماتریس ارزیابی عوامل خارجی (EFE)

نمره	رتبه	ضریب	نمره	تهدیدها (T)
۰.۰۴۳	۲	۰.۰۲۱	عدم اجرای کامل اصول قانون اساسی	
۰.۰۴۰	۲	۰.۰۲۰	کم توجهی به اسطوره‌های تاریخی ایران باستان	
۰.۰۲۱	۱	۰.۰۲۱	تعدد هویت‌های مختلف قومی در کشور	
۰.۰۱۷	۱	۰.۰۱۷	کم توجهی به آثار شعرا و دانشمندان قدیم ایرانی	
۰.۰۴۳	۲	۰.۰۲۱	برابر نبودن فرصت‌های شغلی در کشور برای همه	
۰.۰۴۱	۲	۰.۰۲۰	عدم پرداخت دستمزدها در جامعه بر اساس شایستگی	
۰.۰۴۵	۲	۰.۰۲۲	نامناسب و بد بودن وضعیت معیشتی مردم	
۰.۰۴۷	۲	۰.۰۲۳	صادق و راستگو نبودن بعضی مسئولان حکومتی	
۰.۰۲۲	۱	۰.۰۲۲	متخصص نبودن بعضی مسئولان حکومتی	
۰.۰۲۲	۱	۰.۰۲۲	پاسخگو نبودن بعضی از مسئولان حکومتی در قبال کار خود	
۰.۰۲۲	۱	۰.۰۲۲	وظیفه‌شناس نبودن بعضی از مسئولان حکومتی نسبت به شهروندان	
۰.۰۴۶	۲	۰.۰۲۳	توزیع نابرابر امکانات رفاهی در کشور	
۰.۰۴۵	۲	۰.۰۲۲	عدم بهره‌مندی همه اقوام از امکانات مختلف موجود در کشور	
۰.۰۴۷	۲	۰.۰۲۳	توزیع ناعادلانه ثروت از سوی دولت	
۰.۰۴۵	۲	۰.۰۲۲	عدم تناسب بین وضعیت اقتصادی طبقات بالا و مرفه با طبقات پایین و فقیر	
۰.۰۳۷	۲	۰.۰۱۸	واگذارنشدن نیروی انسانی توسط مؤسسه‌ها و شرکت‌های خصوصی (انفرادی و سازمانی)	
۰.۰۴۰	۲	۰.۰۲۰	ضعف قوانین و مقررات برای ترغیب و تشویق مردم برای مشارکت در بخش دفاع (مشوق‌های مادی)	
۰.۰۴۴	۲	۰.۰۲۲	ضعف فرهنگ‌سازی و تبلیغ برای تقویت روحیه دفاعی مردم توسط مطبوعات و اینترنت	
۰.۰۲۳	۱	۰.۰۲۳	نرخ بالای بیکاری در جامعه	
۰.۰۲۳	۱	۰.۰۲۳	کمی انطباق فرهنگ عمومی جامعه با فرهنگ جهادی	
۰.۰۲۰	۱	۰.۰۲۰	وجود روحیه رفاه‌طلبی در جامعه	
۲.۶۶	-	۱	جمع	

جدول شماره ۸. ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IFE)

نمره	رتبه	ضریب	عوامل داخلی	
۰.۱۳۳	۴	۰.۰۳۳	امکان به‌کارگیری نیروهای مردمی در تهاجم سریع و غافلگیرانه	نوت‌ها (S)
۰.۱۰۳	۳	۰.۰۳۴	به‌کارگیری نیروهای مردمی در دفاع سرزمینی (دفاع مسطح - موزاییکی)	
۰.۱۰۱	۳	۰.۰۳۴	امکان به‌کارگیری نیروهای مردمی در پدافند غیر عامل	
۰.۱۰۳	۳	۰.۰۳۴	امکان به‌کارگیری سریع و گسترده نیروهای مردمی در زمان اشغال	
۰.۱۳۴	۴	۰.۰۳۴	امکان به‌کارگیری نیروهای مردمی در تأمین عقبه نبرد (عملیات تأمینی)	
۰.۱۰۶	۳	۰.۰۳۵	امکان به‌کارگیری وسیع نیروهای مردمی در ایجاد بازدارندگی دشمن	
۰.۰۹۹	۳	۰.۰۳۳	امکان به‌کارگیری نیروهای مردمی به‌شکل بومی در زمان جنگ	
۰.۱۳۰	۴	۰.۰۳۳	وجود ظرفیت مناسب در سازمان نظام وظیفه برای جذب و اعزام نیروهای موظف	
۰.۱۳۹	۴	۰.۰۳۵	کارآمدی بسیج در تأمین نیروی انسانی بخش دفاع و ارتقای سطح آمادگی رزمی یگان‌ها	
۰.۱۳۳	۴	۰.۰۳۳	میزان گسترش و پراکندگی جغرافیایی سازمان بسیج در سطح کشور برای انجام جذب، سازماندهی و آموزش نیروهای داوطلب مردمی	
۰.۰۹۱	۳	۰.۰۳۰	امکان تأمین نیروی انسانی مورد نیاز بخش دفاع به شکل بومی با توجه به محل استقرار یگان‌ها	
۰.۰۹۷	۳	۰.۰۳۲	توانایی سازمان بسیج برای فراخوانی مجدد نیروهای مردمی معرفی شده به یگان‌های رزم	
۰.۱۰۰	۳	۰.۰۳۳	قدرت و ظرفیت سازمان بسیج شامل دارا بودن برنامه، کادر، بودجه و تقسیم‌کار برای جذب و سازماندهی نیروهای مردمی به میزان نیاز یگان‌های رزم برای دفع تهدید	
۰.۰۸۹	۳	۰.۰۳۰	امکان تأمین نیروی انسانی مورد نیاز بخش دفاع با توجه به آمایش سرزمینی یگان‌ها	
۰.۰۹۳	۳	۰.۰۳۱	امکان تأمین نیروهای مردمی مورد نیاز بخش دفاع با توجه به سمت تهدید آینده ایران (جنوب، غرب و ...)	
۰.۰۳۰	۱	۰.۰۳۰	الزام‌آور نبودن قوانین و مقررات نظام وظیفه	ضعف‌ها (W)
۰.۰۳۲	۱	۰.۰۳۲	پایین بودن پذیرش اجتماعی از خدمت وظیفه عمومی	
۰.۰۳۳	۱	۰.۰۳۳	پایین بودن کارآمدی دوره ضرورت (خدمت سربازی)	
۰.۰۳۰	۱	۰.۰۳۰	بالا بودن هزینه خدمات و نگهداری نیروهای وظیفه در شرایط کنونی	
۰.۰۵۷	۲	۰.۰۲۸	تجربه ناموفق در استفاده از نیروهای احتیاط و ذخیره برای تأمین نیروی انسانی بخش دفاع	
۰.۰۶۲	۲	۰.۰۳۱	نبود نظام جذب، سازماندهی و حفظ ارتباط با نیروهای ذخیره و احتیاط	
۰.۰۶۰	۲	۰.۰۳۰	پایین بودن ظرفیت به‌کارگیری نیروهای مردمی در بخش دفاع با توجه به امکانات، تجهیزات، ساختار و سازمان و کادر مدیریتی	
۰.۰۲۹	۱	۰.۰۲۹	عدم امکان به‌کارگیری نیروهای مردمی در نبرد ناهمگون	
۰.۰۳۱	۱	۰.۰۳۱	پایین بودن ظرفیت مراکز آموزشی مورد نیاز نیروهای مردمی در بخش دفاع	
۰.۰۲۹	۱	۰.۰۲۹	انکای صرف بخش دفاع به نیروهای بسیجی و سرباز در زمان جنگ	
۰.۰۲۶	۱	۰.۰۲۶	عدم امکان الزام نیروهای بسیجی در صورت داوطلب نبودن در هنگام نیاز برابر قوانین بسیج	
۰.۰۳۲	۱	۰.۰۳۲	کمبود بودجه دفاعی کشور	
۰.۰۳۰	۱	۰.۰۳۰	میزان گسترش و پراکندگی جغرافیایی سازمان احتیاط و ذخیره در سطح کشور برای انجام جذب، سازماندهی و آموزش نیروهای مربوط	
۰.۰۶۰	۲	۰.۰۳۰	قدرت و ظرفیت سازمان احتیاط و ذخیره شامل دارا بودن برنامه، کادر، بودجه و تقسیم‌کار برای جذب و سازماندهی نیروها به میزان نیاز یگان‌های رزم برای دفع بزرگ‌ترین تهدید	
۰.۰۶۰	۲	۰.۰۳۰	توانایی سازمان احتیاط و ذخیره برای فراخوانی مجدد نیروهای احتیاط و ذخیره معرفی‌شده به یگان‌های رزم	
۰.۰۵۵	۲	۰.۰۲۷	میزان ظرفیت مراکز آموزشی مورد نیاز نیروهای احتیاط و ذخیره	
۰.۰۵۳	۲	۰.۰۲۷	وجود سامانه و سازوکارهای لازم برای امکان تفکیک نیروهای داوطلب و اجباری جهت معرفی به یگان‌ها	
۲/۴	-	۱	جمع	

۲-۴. ترسیم وضع موجود و راهبردهای چهارگانه



۱-۲-۴. راهبردهای SO (تهاجمی)

در اجرای این راهبردها سازمان با استفاده از نقاط قوت داخلی می‌کوشد از فرصت‌های خارجی بهره‌برداری نماید. در این خصوص، راهکارهای زیر برای سازمان دفاعی کشور ارائه می‌گردد:

- (۱) توسعه و تعمیق ارتباط بخش دفاع با مراکز مذهبی و مساجد و دانشگاه‌ها برای جذب، آموزش و سازماندهی نیروهای مردمی (s4, s14, o13, o16)
- (۲) تأکید بر سنت‌های دینی و ملی در جهت افزایش انگیزه جوانان برای دفاع از کشور و نظام (s4, s4, s6, o1, o4, o3)
- (۳) افزایش بازدارندگی دشمن از طریق آموزش همگانی و عمومی جمعیت جوان کشور (s6, s7, o21, o25)
- (۴) الگوسازی چهره‌های شاخص و برجسته فرماندهان نظامی در متون درسی و آموزشی (s3, o9, o10)

(۵) توانمندسازی فرماندهان در جهت به‌کارگیری نیروهای مردمی در دفاع سرزمینی (s2, o10)

(۶) افزایش کارآمدی بخش دفاع از طریق جذب تخصص‌ها و مشاغل حرفه‌ای (s3, s5, o16, o17)

۲-۲-۴. راهبردهای WO (بازنگری)

در این راهبردها، هدف این است که سازمان برای بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در محیط خارج بکوشد، نقاط ضعف داخلی را بهبود بخشد. به این منظور، راهکارهای زیر ارائه می‌شود:

(۱) تغییر ساختار نظام وظیفه عمومی و تأمین منابع انسانی بخش دفاع از شیوه موظفی به تلفیقی از داوطلبی و موظفی (o21, o25, w2, w3)

(۲) ایجاد مدیریت واحد برای جذب، فراخوانی و سازماندهی نیروهای داوطلب و موظف (o12, o18, w6)

(۳) توسعه ظرفیت آموزش‌های مورد نیاز بخش دفاع با بهره‌گیری از مراکز آموزشی دولتی و غیردولتی (o21, o25, w2, w3)

(۴) توسعه گردان‌های مورد نیاز نیروهای مسلح با استفاده از نیروهای مردمی و بهره‌گیری از نیروهای بسیجی برای تأمین کادر فرماندهی و مدیریتی این دسته از گردان‌ها (o21, o24, w10, w11).

(۵) حفظ ارتباط مؤثر بخش دفاع با نیروهای مردمی سازماندهی شده به‌شکل حضوری و غیرحضوری با بهره‌گیری از ظرفیت‌های کشور از جمله رسانه‌ها و فضاهای مجازی (o18, w6, w15)

(۶) توانمندسازی فرماندهان و مدیران بخش دفاع با استفاده از ظرفیت‌های علمی و آموزشی کشور برای به‌کارگیری مناسب نیروهای مردمی (o16, o17)

- (۷) مشارکت زنان در فعالیتهای پشتیبانی بخش دفاع در منطقه محل سکونت (o26, w10, w11)
- (۸) تأمین بخشی از بودجه دفاعی کشور از راه گرفتن مالیات دفاعی از افرادی که شرایط حضور در بخش دفاع را ندارند (w12)
- (۹) افزایش انگیزه احاد مردم به ویژه جوانان برای مشارکت در امر دفاع با تأکید بر انگیزه‌های دینی و ملی (o1, o3, o4, w2, w3)
- (۱۰) ارتقای سطح آمادگی نیروهای مردمی برای مشارکت در دفاع از کشور با استفاده از ظرفیت‌ها و قابلیت‌های مراکز مذهبی و مساجد (o13, w9).

۳-۲-۴. راهبردهای ST (تنوع)

راهبردهای تنوع می‌کوشد با استفاده از نقاط قوت خود اثرهای ناشی از تهدیدهای موجود در محیط خارج را کاهش دهد یا آنها را از بین ببرد. راهکارهای زیر در این راستا تنظیم شده است:

- (۱) افزایش جذب افراد تحصیل کرده در بخش دفاع و تقویت آمادگی رزمی (s11, s13, t18, t20)
- (۲) افزایش اعتماد مردم به مسئولان (s10, s13, t8, t10)
- (۳) استفاده از ظرفیت رسانه ملی، بومی و محلی و فناوری‌های نوین ارتباطی برای تقویت روحیه دفاعی مردم و افزایش اعتماد مردم به مسئولان (s14, s15, t18, t20)
- (۴) رسیدگی به طبقات محروم و فقیر جامعه (s2, s3, t7, t12, t14)

۴-۲-۴. راهبردهای WT (تدافعی)

- هدف این دسته راهبردها، کاهش نقاط ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدهای ناشی از محیط خارجی است. در این راستا، راهکارهای زیر ارائه می‌گردد:
- (۱) الزام آور کردن قوانین و مقررات نظام وظیفه عمومی (w1, t17)

(۲) تقویت روحیه دفاعی و بازدارندگی مردم (w5, t18, t20)

(۳) کاهش روحیه رفاه‌طلبی و توزیع عادلانه امکانات رفاهی (w13, t12, t14, t21)

(۴) بازسازی سازمان احتیاط و ذخیره (w5, w6, w15, t17)

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

(۱) نتیجه‌گیری

با توجه به مطالعه‌ها و بررسی‌های انجام شده، سازمان در موقعیت بازنگری قرار گرفته است. در ادامه، بر اساس مطالب ارائه شده، برای پرسش‌های چهارگانه تحقیق، راهبردهایی ارائه می‌گردد.

در رابطه با پرسش نخست تحقیق مبنی بر «راهبردهای بهره‌گیری از نیروهای مردمی در تأمین نیازمندی‌های انسانی بخش دفاع در شرایط مختلف (داوطلبانه، اجباری یا تلفیقی)»، راهبرد اول، «تغییر ساختار نظام وظیفه عمومی و تأمین منابع انسانی بخش دفاع از شیوه موظفی به تلفیقی از داوطلب حرفه‌ای (زمان صلح و جنگ) و موظفی (زمان جنگ)» است که طرح اقدام آن به شرح زیر است:

(۱) در زمان صلح تأمین نیروی انسانی بخش دفاع از میان افراد داوطلب (بسیجی و حرفه‌ای) انجام می‌پذیرد، اما به محض وقوع جنگ همه ایرانیان واجد شرایط برابر اعلام مراجع صلاحیت‌دار، موظف به حضور در بخش دفاعی خواهند بود.

(۲) همه ایرانیان بالای ۱۸ سال به یکی از اشکال «داوطلب بسیجی»، «داوطلب حرفه‌ای» و «نیروهای موظف»، وظایف و تکالیف خود را نسبت به حفظ امنیت کشور در برابر تهدیدهای خارجی ادا خواهند کرد.

(۳) در زمان صلح حضور افراد در بخش دفاعی اجباری نیست، اما هر یک از ایرانیان می‌توانند به شکل داوطلبانه، دوره‌ی موظفی زمان جنگ را در یگان‌های عملیاتی مأمور و مستقر در مناطق مرزی و عملیاتی سپری نمایند.

(۴) افرادی که در زمان صلح به شکل داوطلبانه برای پشت سر گذاشتن دوره‌ی موظفی به مناطق مرزی اعزام شده‌اند، در زمان جنگ چنانچه داوطلب گردند، می‌توانند برابر مقررات داوطلبی به جنگ اعزام شوند.

(۵) افراد موظف در زمان جنگ، حداکثر برابر مدت خدمت موظفی با مزایای خاص این دوره در یگان‌های عملیاتی حاضر خواهند شد و این مدت فقط با تأیید مجلس شورای اسلامی یا فرماندهی معظم کل قوا قابل تمدید خواهد بود.

(۶) افراد داوطلب حرفه‌ای با حقوق و مزایای مشخص حداقل دو نیم برابر مدت نیروهای موظف به یگان‌ها اعزام می‌گردند.

(۷) کسانی که دارای تابعیت ایرانی هستند، صرف‌نظر از حرفه‌ای، بسیجی و یا موظفی، ملزم به پشت سر گذاشتن دوره‌های آموزشی (عمومی و تخصصی) در زمان صلح بوده و در برنامه‌های سالانه حفظ ارتباط، برابر مقررات شرکت خواهند نمود.

(۸) چنانچه هر یک از ایرانیان در زمان صلح به شکل داوطلبانه اعزام گردند و تا پایان عمر آنها جنگی رخ نداد، دولت موظف است تفاوت هزینه آن را در مقایسه با نیروهای داوطلب به خانواده او پرداخت نماید.

راهبرد دوم قابل طرح در مورد پرسش نخست، «تأمین بخشی از بودجه دفاعی کشور از راه گرفتن مالیات دفاعی از افرادی می‌باشد که شرایط حضور در بخش دفاع را ندارند». طرح اقدام راهبرد دوم نیز آن است که «آن دسته از افرادی که به دلایل قابل قبول در قانون نتوانند به شکل موظف، حرفه‌ای و بسیجی در برنامه‌های آموزش و

حفظ ارتباط یا در صورت وقوع جنگ در بخش دفاعی حضور یابند، باید هزینه نیروهای داوطلب را در قالب مالیات دفاعی پرداخت نمایند».

راهبرد سوم قابل طرح در مورد پرسش نخست آن است که «زنان در فعالیت‌های پشتیبانی مورد نیاز بخش دفاع در منطقه محل سکونت، مشارکت نمایند». برای این راهبرد، طرح اقدام زیر پیشنهاد می‌شود:

«زنان بسیجی برابر مقررات مربوط، در برنامه‌های بسیج شرکت خواهند نمود. سایر زنان نیز در صورت داوطلب بودن به‌هنگام وقوع جنگ در امور پشتیبانی مورد نیاز بخش دفاع در منطقه محل سکونت خود فعالیت خواهند نمود».

در مقام پاسخگویی به پرسش دوم تحقیق مبنی بر اینکه چه راهبردهایی برای افزایش آمادگی بخش دفاع برای تأمین نیروی انسانی باید در نظر گرفت؟، می‌توان راهبردهای زیر را ارائه کرد:

راهبرد نخست، «ایجاد مدیریت واحد برای جذب، فراخوانی و سازماندهی نیروهای داوطلب و موظف» است. طرح اقدام این راهبرد، عبارت است از: «ایجاد مدیریت و سازمان واحد برای فراخوانی و اعزام نیروهای مردمی داوطلب و موظف به جهت واپایش هر چه بهتر جذب و فراخوانی».

راهبرد دوم، «توسعه ظرفیت آموزش‌های مورد نیاز بخش دفاع با بهره‌گیری از مراکز آموزشی دولتی و غیردولتی» است که طرح اقدام آن به شرح زیر است:

(۱) استفاده از ظرفیت دستگاه‌های اجرایی و مراکز دانشگاهی برای برگزاری آموزش‌های تخصصی مورد نیاز بخش دفاع همراه با دروس اختیاری یا اجباری (مانند پزشکی، مخابرات، مهندسی و...)

(۲) موظف بودن همهٔ محصلان و دانشجویان رشته‌های مختلف به گذراندن محتوای دروس تخصصی نظامی مانند مهندسی نظامی در کنار سایر رشته‌ها،
(۳) اختصاص یافتن ظرفیت‌های آموزشی یگان‌های رزمی به دوره‌های نظامی مورد نیاز بخش دفاع،

(۴) پیش‌بینی دوره‌های یادآوری و تداوم آموزش برای نیروهای مردمی به شکل سالانه در قالب همایش، شرکت در کلاس‌های محل سکونت و یا حضور در یگان‌های به‌کارگیرنده.

راهبرد سوم، «توسعهٔ گردان‌های مورد نیاز نیروهای مسلح با استفاده از نیروهای مردمی و بهره‌گیری از نیروهای بسیجی (برای سپاه پاسداران) و داوطلب حرفه‌ایی (برای ارتش جمهوری اسلامی ایران و نیروی انتظامی) برای تأمین کادر فرماندهی و مدیریتی این دسته از گردان‌ها» می‌باشد. طرح اقدام آن نیز شامل موارد زیر است:

(۱) استفاده از ظرفیت سازمان و نیروهای بسیجی برای تأمین کادر فرماندهی و مدیریتی مورد نیاز بخش دفاع برای تشکیل گردان‌های بیشتر با استفاده از نیروهای مردمی و یا تکمیل سازمان نیروهای مسلح،

(۲) در نظر گرفتن چندین نفر در قالب لایه‌های تأمین برای هر یک از مناصب (پست‌ها) برای استمرار تأمین نیروی انسانی بخش دفاع افزون بر افزایش تعداد گردان‌ها،

(۳) پیش‌بینی مناصب (پست‌های) سازمانی و گردان‌های خاص نیروهای مردمی در ساختار نیروهای مسلح.

راهبرد چهارم، «حفظ ارتباط مؤثر بخش دفاع با نیروهای مردمی سازماندهی‌شده با بهره‌گیری از رسانه‌ها و فضاها مجازی» است. طرح اقدام آن نیز موارد زیر را در بر می‌گیرد:

(۱) برای جلوگیری از بیکاری یگان‌ها در شرایط صلح و استمرار یادآوری آموزش‌های نظامی به نیروهای مردمی، باید حفظ ارتباط در برنامه سالانه همه یگان‌ها پیش‌بینی شود.

(۲) همه اقشار سازماندهی شده باید در برنامه‌های حفظ ارتباط شامل آموزش، تمرین و یادآوری شرکت نمایند که به شکل سالانه توسط یگان‌های به‌کارگیرنده اجرا خواهد شد؛ به گونه‌ای که هر ایرانی هر سال یک بار موفق حضور در یگان‌ها گردد.

(۳) دوره‌های یادآوری و تداوم آموزش برای نیروهای مردمی می‌تواند در قالب همایش، شرکت در کلاس‌های محل سکونت و یا حضور در یگان‌های به‌کارگیرنده پیش‌بینی شود.

راهبرد پنجم، «توانمندسازی فرماندهان و مدیران بخش دفاع با استفاده از ظرفیت‌های علمی و آموزشی کشور برای به‌کارگیری مناسب نیروهای مردمی» است و موارد زیر، طرح اقدام آن می‌باشند:

(۱) برگزاری دوره‌های آموزش تخصصی برای فرماندهان، مدیران و افسران ستادی در دانشگاه‌ها و مراکز علمی،

(۲) تولید و انتشار نشریه‌های علمی و تخصصی در زمینه مدیریت و به‌کارگیری نیروهای مردمی،

(۳) انجام سفر و بازدیدهای علمی از مؤسسه‌های کاربردی و مراکز تخصصی،

(۴) برگزاری نشست‌های علمی و کاربردی برای فرماندهان، مدیران و افسران

ستادی.

(۲) پیشنهادها

(۲-۱) با توجه به نتایج و یافته‌های این تحقیق، لازم است گزارشی از روند تحقیق و راهبردهای به‌دست آمده در کارگروهی مرکب از معاونت‌های ارکان و معاونت امور راهبردی و اشراف فرماندهی معظم کل قوا و معاونت امور بسیج و فرهنگ دفاعی و نماینده سازمان‌های دفاعی و انتظامی تشکیل شود تا نسبت به اجرایی شدن نتایج، اقدام‌های لازم انجام شود.

(۲-۲) جلسه‌های مشترکی با دولت و دیگر اداره‌های مسئول در ستادکل نیروهای مسلح تشکیل شود تا در مورد تدوین نقشه راه و مقدمات قانونی و از بین بردن موانع و مشکلات موجود، اقدام لازم انجام شود.

منابع و مآخذ

۱. منابع فارسی

۱. افتخاری، اصغر (۱۳۸۷)، *وفاق ملی*، تهران، سازمان عقیدتی سیاسی نیروی انتظامی.
۲. افروغ، عماد (۱۳۷۸)، *خرده‌فرهنگ‌ها، مشارکت و وفاق اجتماعی*، در: *مجموعه مقالات وفاق اجتماعی و فرهنگ عمومی*، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۳. بوردیو، پیر (۱۳۸۴)، *شکل‌های سرمایه*، در: *سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه*، گردآوری کیان تاجبخش، ترجمه افشین پاکباز و حسین پویان، تهران، نشر شیرازه.
۴. بهرام‌زاده، حسین‌علی (۱۳۸۲)، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فنون امور استخدامی*، تهران، چاپ پاسدار اسلام.
۵. پاتنام، رابرت (۱۳۸۰)، *دموکراسی و سنت‌های مدنی*، ترجمه محمدتقی دلفروز، تهران، انتشارات روزنامه سلام.
۶. چلبی، مسعود (بهار ۱۳۷۲)، *وفاق اجتماعی، نامه علوم اجتماعی*، جلد دوم (دوره جدید) شماره ۳.
۷. زتومکا، پیوتر (۱۳۸۶)، *اعتماد، نظریه جامعه‌شناختی*، ترجمه غلامرضا غفاری، تهران، انتشارات شیرازه.
۸. ژیاک، جان جی (۱۳۶۸)، *قدرت و دکترین نظامی در شوروی*، ترجمه مسعود کشاورز، تهران، انتشارات دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی.
۹. سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵)، *مدیریت منابع انسانی*، تهران، انتشارات سمت.
۱۰. غفاری، غلامرضا و نیازی، محسن (۱۳۸۶)، *جامعه‌شناسی مشارکت*، تهران، نشر نزدیک.
۱۱. غفاری، غلامرضا (۱۳۸۳)، *اعتماد اجتماعی در ایران*، تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۱۲. لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۸۳)، *بحران محیط زیست و توسعه همه‌جانبه و پایدار*، ارائه شده در: *مجموعه مقالات مسائل اجتماعی ایران، تهران، آگه*.
۱۳. محسنی تبریزی، علیرضا (۱۳۷۵)، *بیگانگی مانعی برای مشارکت و توسعه ملی، نامه پژوهش*، شماره ۱.
۱۴. مردوخی، بابیزید (۱۳۸۶)، *نهادهای نظام تدبیر و اتحاد ملی در ایران*، در: *چکیده مقالات اتحاد ملی: راهبرها و سیاست‌ها*، قابل دسترسی در وبگاه مرکز تحقیقات استراتژیک. <http://www.csr.ir>

۲. منابع انگلیسی

1. Mitchell, G. Duncan (1981), *A New Dictionary of Sociology*, London, Routledge & Kegan Paul.
2. Paxton, P (2002), Social Capital and Democracy: An Interdependent Relationship, *American Sociological Review*, 67 (2).
3. Sztompka, P (1999), *Trust a Sociological Theory*, London, Cambridge University Press.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله