



Type of Article: Research

Designing Iran's future military institutions in accordance with the “Second Phase of the Revolution”

Mohammad Mobini¹

Received: 2024/12/15

PP: 135-171

Accepted: 2025/02/16

Abstract

The aim of this research is to develop a model for future military institutions in Iran that aligns with the Second Statement of the Islamic Revolution. The research is of an applied-development nature, employing a survey-based research method. Data collection was conducted through fieldwork using interviews and questionnaires, employing the Delphi technique (three-round questionnaire distribution) with 3 dimensions, 3 components, and 12 final indicators. The future military institutions consist of ideological and spiritual, professional and specialized dimensions, validated with three components: rationality, Islamic-Iranian culture, and homogeneity. Subsequently, the questionnaire (and semi-structured interviews) was provided to 18 experts using the snowball sampling method and the fuzzy AHP method. Through data analysis, the relative importance and weights of each dimension, component, and indicator of the future military institution model were determined, and their rankings were calculated using the fuzzy VIKOR technique. Additionally, using the DEMATEL method, the relationships between dimensions, components, and indicators of this model were identified, leading to the design of a comprehensive network of relationships and an analytical model. Future military institutions in Iran exhibit a hierarchical structure, specialization, and high meritocracy. Employee performance control will be carried out through output indicators.

KeyWords: Future military institution, political thought of Imam Khomeini, rationality, Islamic-Iranian culture, uniformity, Delphi Method.

Reference: Mobini, M. (2025). Designing Iran's future military institutions in accordance with the “Second Phase of the Revolution”. *Strategic management attitude*, 3(1), 135-171. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1404.3.1.5.0>

¹ Associate Professor, Public Administration, Imam Hussein Comprehensive University . mobini20@yahoo.com

نوع مقاله: پژوهشی

طراحی الگوی نهادهای نظامی آینده ایران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

محمد مبینی^۱

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

صص: ۱۷۱-۱۳۵

دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۲۵

چکیده

این تحقیق، با هدف دستیابی به الگوی نهادهای نظامی آینده ایران متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی انجام شده است. نوع تحقیق کاربردی- توسعه‌ای و روش تحقیق به صورت پیمایشی بوده است. نظریه اندیشه سیاسی حضرت امام خمینی (رحمت‌الله علیه)، به عنوان چارچوب نظری تحقیق انتخاب شد. با استفاده از تکنیک دلفی (توزیع سه دور پرسش‌نامه)، ابعاد اعتقادی و معنوی، حرفه‌ای و تخصصی با سه مؤلفه عقلایی، فرهنگ اسلامی- ایرانی و همشکلی و با ۱۲ شاخص، مورد تأیید قرار گرفتند. سپس این نتایج به روش AHP فازی، دوباره در اختیار ۱۸ خبره قرار گرفت. با تحلیل داده‌ها، اهمیت نسبی و اوزان هر یک از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های طرح نهادهای نظامی آینده تعیین شد و با تکنیک VIKOR فازی، رتبه آنها محاسبه شد. همچنین با استفاده از روش دیمتل، روابط بین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های این الگو مشخص و شبکه روابط به صورتی یکپارچه صورت‌بندی و الگوی تحلیل طراحی شد که بیانگر شدت اثر بین ابعاد و مؤلفه‌هاست. یکی از مهمترین نتایج تحقیق، این است که در ترکیب نهادهای نظامی آینده ایران، بُعد «اعتقادی و معنوی (مکتبی)» دارای وزن بیشتری بوده و بُعد «حرفه‌ای» و «تخصصی» به ترتیب در اهمیت بعدی قرار دارند. شناسایی الگو و طرح کارآمد برای آینده نهادهای نظامی ایران، ضمن کسب آمادگی در مقابل تهدیدات منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای و نیل به قابلیت‌های محوری، به این نهادها کمک می‌کند تا سامانه‌های رزم خود را طراحی کرده و توان بازدارندگی خود را ارتقا دهند.

کلیدواژه‌ها: نهاد نظامی، سازمان نظامی آینده، اندیشه سیاسی حضرت امام (ره)، گام دوم انقلاب، روش دیمتل و دلفی، عقلانیت، فرهنگ اسلامی- ایرانی، همشکلی.

استناددهی (APA): مبینی، محمد (۱۴۰۴). طراحی الگوی نهادهای نظامی آینده ایران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب. فصلنامه نگرش مدیریت راهبردی، ۳(۹)، ۱۷۱-۱۳۵. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1404.3.1.5.0>



اندیشه حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب، تسلط بر محیط و کاهش عدم اطمینان، بنیان شکل‌گیری علوم، تلاش انسان‌ها، جوامع و نظام‌های سیاسی در طول تاریخ بوده است. بسیاری از الگوها و فنون مدیریت امروز، در نیازهای عصر صنعت ریشه دارد. مدیریت امروز بر پایه نظم سازمان‌های بوروکراتیک بنا شده است، یعنی سازمان‌هایی که چارلز هندی (۱۹۷۹) به آپولو، خدای نظم، نسبت‌شان می‌دهد. ولی مدیران امروز، مدیریت سازمان‌های شبکه‌ای را پیش‌رو دارند که بر پایه آزادی شکل می‌گیرند. گری همل (۱۳۹۰)، بزرگان‌دیش مدیریت نیز برای دست یافتن به مدیریت مناسب سده بیست‌ویک، رمزگشایی ژن مدیریت امروزی را توصیه می‌کند.

امروزه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به دلیل ولایت‌مداری و انجام وظیفه و تکلیف در راستای مصالح و آرمان‌های امت اسلامی جزو نهادهای نظامی تأثیرگذار بر تحولات منطقه‌ای و بین‌المللی هستند. تحول اساسی در طراحی ساختارهای مناسب دفاعی، نظامی و امنیتی برای تحقق چنین تأثیرگذاری بر تحولات جهان و به‌طور اخص مطالعه و طراحی نهادهای نظامی آینده برای رسیدن به این هدف به‌عنوان یک ضرورت پژوهشی مطرح می‌باشد.

مدیریت نظامی برای اینکه در موقعیت تحول قرار گیرد، باید اصلاحاتی در درون خود در دو بخش کلان و خرد ایجاد کند تا ظرفیت سیستم را به‌منظور اجرای مناسب‌تر تدابیر و فرمایشات مقام معظم رهبری افزایش دهد.

مطالعه تجارب کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته می‌تواند به ارائه راه‌کارهای مناسبی برای اصلاح و تحول نظام دفاعی ایران، کمک بزرگی نماید. برای نمونه استقرار نظام الکترونیک، تقویت همکاری بخش نظامی و خصوصی، اجرای نظارت‌های دقیق و فشرده، طراحی نظام اطلاعاتی مدیریت نظامی، بهبود فرماندهی دستگاه‌های نظامی، یادگیری مستمر، تغییر در راهبرد نظامی و اولویت‌های امنیتی، تأسیس پژوهشکده‌های تحقیقاتی راهبردی نظامی در کشورهای مختلف برای رسیدن به یک سیستم نظامی مطلوب و کارآمد، صورت گرفته است. هر یک از کشورها با توجه به نوع ساختار سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و قدمت سیستم نظامی خود، الگویی از ساختار را انتخاب می‌کنند.



مهم‌ترین بند اشاره‌شده در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ مرتبط با موضوع مقاله، اشاره دارد به اینکه جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز باید به «سامان دفاعی مبتنی بر بازدارندگی همه‌جانبه» مجهز باشد. با وجود اینکه در قانون اساسی ایران نیز به ایجاد نیروهای مسلح با کارآئی بیشتر تأکید شده است،^۱ در برنامه‌های مختلف توسعه پنج ساله، درباره طرح نهادهای نظامی آینده ایران، بحثی به میان نیامده است.

از یک طرف نقش نهادها و سازمان‌های نظامی به‌عنوان عضوی از بدنه و ساختار نظام در تدوین، اجرا و تقویت خط‌مشی‌ها، امری بسیار مهم و رو به افزایش بوده و از طرف دیگر منابع رسمی جهان از نقش تأثیرگذار سازمان‌های نظامی و امنیتی در تحولات بین‌المللی یاد می‌کنند. همچنین درباره طرح‌های نهادها و سازمان‌های نظامی آینده، اجماع نظر وجود ندارد و فقدان اجماع، خلایی را به‌وجود آورده است و دستیابی به چنین طرحی، ضرورت به‌شمار می‌رود. نیروهای مسلح تلاش می‌کنند تا با ایجاد، حفظ و تقویت آمادگی و توان رزمی خود، بازدارندگی را تقویت کنند؛ بنابراین نیروهای نظامی در سه فضای دفاعی-امنیتی، نظامی و انتظامی، قابل‌بررسی می‌باشند.

دیماجیو و پاول (۱۹۹۱) هم به اینکه «کارآیی قالب‌بندی‌های بوروکراتیک باعث همگرایی سازمان‌ها می‌شود»، اعتقادی ندارند. به‌عکس آنان معتقدند که همگرایی مورد بحث از فشارهایی که محیط برای نهاد شدن به سازمان‌ها وارد می‌سازد، ناشی می‌شود. درواقع محیط، سازمان‌ها را از هماهنگ و همسان عمل کردن، ناگزیر می‌سازد، بی‌آنکه این وحدت رویه بوروکراتیک لزوماً به افزایش کارآیی سازمان‌ها منجر شود. ظهور ساختار مشترک سازمان‌ها را- که با رویکردهایی هماهنگ همراه است- یک‌شکلی یا همشکلی نهادینه^۱ می‌نامیم. همشکلی نهادینه از سه راه موجب تطابق و هماهنگی می‌شود: همشکلی اجباری^۲ (این روش همشکلی را فشار سیاسی محقق می‌سازد)، همشکلی تقلیدی^۳ (این همشکلی در واکنش به نامعلومی‌ها و ابهام‌های محیطی پدید می‌آید) و همشکلی هنجاری^۴ (که در اثر حرفه‌ای شدن مدیران و کارشناسان ظاهر می‌شود) (رحمان سرشت، ۱۳۸۶: ۷۱).

1. Institutional Isomorphism

2. Coercive Isomorphism

3. Mimetic Isomorphism

4. Normative Isomorphism



بیانیه گام دوم انقلاب نیز سندی راهبردی برای تداوم مسیر انقلاب اسلامی در راستای نیل به آرمان‌های اسلام و انقلاب به‌ویژه آرمان بزرگی با عنوان «ایجاد تمدن نوین اسلامی» تلقی می‌شود (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۷).

با توجه به مطالب پیش گفته، اگر بپذیریم که نهادهای نظامی در سه نقش دفاعی-امنیتی، نظامی و انتظامی در جامعه ظاهر می‌شود و از طرف دیگر اگر سه وضعیت عقلایی، نهادی و همشکلی را برای طرح نهادهای آینده قائل شویم، می‌توان پرسش‌های مختلفی را در این زمینه عنوان کرد و برای هر یک از نهادهای سه‌گانه (دفاعی-امنیتی، نظامی و انتظامی) از لحاظ میزان عقلایی بودن، نهادی بودن و همشکلی، پرسش‌های جداگانه‌ای را مطرح ساخت. با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب، مسئله در این پژوهش، داشتن یک نهاد نظامی با ویژگی‌های خاص در سال‌های آینده است. با توجه به این بیانیه، نوع ساختار متناسب با محیط‌های آینده، مسئله این تحقیق به‌شمار می‌رود. مسئله در این پژوهش، داشتن یک نهاد نظامی با ویژگی‌های خاص است. پرسش این است که ساختار اداره نهادهای نظامی ایران، متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب، دارای چه ویژگی‌هایی باید باشد؟ پرسشی که به صورت مشخص مطرح می‌شود، این است که با توجه به این بیانیه، ساختار نهادهای نظامی در آینده (مثلاً ده سال آینده) به چه شکلی باید باشد؟ به عبارت دیگر ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهادهای نظامی آینده ایران، متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب کدام‌اند؟

پیشینه و مبانی نظری

تحقیق در ادبیات مربوط به پرسش آغازی بر محور پنج مضمون هدایت شد: طرح سازمان، عقلایی بودن، نهادینگی (بومی شدن)، نهادینگی جدید و ویژگی‌های سازمان‌های آینده و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران به‌منظور بیانیه گام دوم انقلاب.

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که در تاریخ ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ توسط حضرت امام خامنه‌ای ^(مدظله‌العالی) فرمانده معظم کل قوا منتشر شد، به‌عنوان سندی جامع پیش‌روی تمامی ارکان و همه دست‌اندرکاران نظام جمهوری اسلامی در قوای سه‌گانه و نهادهای مختلف اعم از نظامی، امنیتی، اطلاعاتی، فرهنگی و غیره قرار دارد و همه اقدامات تحولی دستگاه‌ها و سازمان‌ها باید مستند به آن باشد. در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به دقت و در سطوح مختلف تبیین شده است که در ۴۰ سال دوم انقلاب چه باید کرد.



این سند در سطح اول، چشم‌انداز روشنی برای شکل دادن به تمدن نوین اسلامی ارائه کرده و در سطح دوم سیاست‌های کلان نظام در زمینه استقلال، آزادی، عزت ملی، سبک زندگی، عدالت، مبارزه با فساد، اقتصاد، علم، پژوهش و دیگر عرصه‌هایی را که محورهای تحول در جامعه هستند، به‌دقت تبیین کرده است. در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، واقعیت موجود به‌خوبی تبیین شده و راه‌کارها و اقدامات لازم برای رسیدن به قله‌های تمدن نوین اسلامی و جامعه عاری از فساد و تباهی نیز به صورت دقیق تشریح شده است.

در این بیانیه، در سطح سوم افزون بر تبیین سیاست‌های کلی، به مدیریت، انگیزه‌ها و حرکت جهادی در اجرا نیز توجه شده است. بیانیه در سطح چهارم به تشریح تقابل گفتمانی میان اسلام و استکبار و عدالت و فساد پرداخته است.

تحلیل بیانیه گام دوم انقلاب، نشانگر آنست که نهادهای نظامی و دفاعی برای تمدن‌سازی نوین اسلامی بایستی مؤلفه‌هایی همچون مدیریت جهادی و اعتقاد به «ما می‌توانیم»- به‌عنوان عامل پیشرفت نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران-، مردم‌پایه بودن و مشارکت مردمی در مأموریت‌های نظامی، توسعه فناوری و صنعت نظامی، افزایش معنویت و اخلاق در نیروهای مسلح، تسلیم‌ناپذیری در برابر دولت‌ها و ارتش‌های متکبر و مستکبر، تجهیز و تأمین تسلیح نیروهای مقاومت، نگاه و روحیه انقلابی، عمل جهادی و استقلال دفاعی را در اهداف، ارزش‌های محوری، اولویت‌ها و راهبردهای کلان خود تعریف، تدوین و پیاده‌سازی نمایند.

در اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، وظایف متعددی برای نیروهای مسلح ذکر شده است و یکی از این وظایف که ارتباط مستقیمی با مسئله تحقیق دارد، تقویت کامل بنیه دفاع ملی از طریق آموزش نظامی عمومی برای حفظ استقلال و تمامیت ارضی و نظام اسلامی کشور و تأمین خودکفایی در علوم و فنون و امور نظامی است (فتحی و کوهی اصفهانی، ۱۳۹۷: ۱۵).

دو دسته عوامل که سیستم نظامی ایران را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند، عبارت‌اند از: الف) عوامل داخلی و ب) عوامل منطقه‌ای و بین‌المللی. یک دسته از عوامل داخلی که شرایط نظامی ایران را تحت‌تأثیر قرار داده، عوامل تاریخی، فرهنگی و جامعه‌شناختی است. ساختار نظامی- مردمی ایران با فرمان حضرت امام خمینی (ره) در برابر هجوم ارتش



عراق بازسازی سریعی انجام داد. پایبندی نیروهای مسلح ایران به مبانی اسلام و قوانین الهی، اخلاق و معنویت، شاخص‌ترین ویژگی آنها به‌شمار می‌روند. در بُعد خارجی، حضور نظامی و فیزیکی آمریکا در منطقه خاورمیانه برای تأمین امنیت رژیم صهیونیستی و استفاده از منابع طبیعی این منطقه حیاتی، باعث شده است سیستم نظامی ایران وضعیت ویژه‌ای را در خود ایجاد کند. بسیج نیروهای آماده مردمی، تقویت عوامل خارجی غیردولتی، حمایت از گروه‌های مبارز و نهضت‌های مقاومت اسلامی در منطقه، تجهیز سازمان نظامی ایران به انرژی، فناوری و دانش روز دنیا به‌ویژه در هوافضا و قدرت پدافندی ایران از حیث تولید موشک‌های دوربرد بالستیک، سکوها‌های پرتاب موشک و ساخت سیستم دفاع ضد موشکی و غیره از جمله راهبردهای کلان نظامی ایران به‌شمار می‌آیند.

ساختار نظامی ایران از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های قابل‌ملاحظه‌ای برخوردار است؛ توان هدف قرار دادن مراکز راهبردی و مهم منطقه، داشتن قوی‌ترین نیروهای متعارف و غیرمتعارف دریایی منطقه، موشک‌های بالستیک، توان به‌کارگیری روش دفاع موزاییکی، آموزش نیروهای زمینی در امر روش‌های آماد و پشتیبانی، تحرک و جنگ با دشمن و تجربه درخشان و موفق در جنگ‌های شهری، چریکی و ایذایی و سابقه مشتشاری در امر مبارزه با نیروهای نوظهور مثل داعش و تکفیری از جمله ظرفیت‌ها و قابلیت‌های ارزشمند سازمان نظامی و دفاعی جمهوری اسلامی ایران می‌باشند.

داشتن فرماندهی برخوردار از بینش عمیق سیاسی و اجتماعی، قدرت هوشمند، شجاع، اشراف و آگاهی به مسائل داخلی و خارجی، احاطه و تسلط فرماندهی معظم نیروهای مسلح ایران به مسائل جهانی، ظلم‌ستیزی و مخالفت با زیاده‌خواهی و توسعه‌طلبی آمریکا و رژیم صهیونیستی، دفاع از ملت‌های مظلوم چون فلسطین، لبنان، عراق و افغانستان و دعوت به وحدت اسلامی، تأثیر اساسی و تعیین‌کننده‌ای بر کمیت و کیفیت نیروهای مسلح ایران داشته است.

پیش‌بینی درباره سازمان‌های جدید از دهه ۱۹۵۰، یعنی زمانی آغاز شد که پتر دراکر برای نخستین بار بحث جهان فرامردن با حضور کارکنان علمی (دانش‌مدار) را مطرح کرد. نوریا و برکلی (۱۹۹۴) معتقدند که از این زمان به بعد، نظریه‌پردازان مختلفی چون آلون تافلر (۱۹۷۰)، دانیل بل (۱۹۷۳)، شوشانا زوف (۱۹۹۸) و جک وِلش (۱۹۸۹)



مدیرعامل جنرال الکتریک، چارلز هندی (۱۹۸۹) با کتاب «بازمهندسی» و پیتیر سنگه (۱۹۹۰) با کتاب «پنجمین فرمان» و ... به جرگه آینده‌گران سازمانی پیوستند. چارچوب کلامی همه اندیشمندان در این جمله مشترک است: «جهان در حال تغییر است؛ پایان بوروکراسی سنتی رسیده و آینده نیازمند سازمانی است متفاوت با آنچه در گذشته وجود داشته است» (شفریتز و راسل، ۱۴۰۲: ۲۶۳-۲۵۰).

واژه «طرح»^۱ به ساخت مؤثر سازمان‌ها در عمل اشاره می‌کند (اسنو و همکاران، ۲۰۰۶: ۵). دو نوع نگرش به طرح سازمان وجود دارد: نگرش‌های کلی و نگرش‌های اقتضایی. نگرش‌های کلی عبارت‌اند از: بوروکراسی ایده‌آل ماکس وبر، اصول کلاسیک فایول و سازمان انسانی رنسیس لیکرت و مهمترین نگرش‌های اقتضایی در زمینه طرح سازمان بر سه نگرش سیستم‌های اجتماعی-فنی، الزامات ساختاری و راهبرد سازمانی متمرکز می‌باشد (گریفین، ۱۳۸۷: ۵۰۶-۴۷۷).

مینتزبرگ، ساختارهای پنجگانه را معرفی می‌کند؛ ساختار ساده، بوروکراسی ماشینی، بوروکراسی حرفه‌ای، ساختار بخشی و ساختار ویژه (ادهوراسی). سپس مینتزبرگ الگوی خود را در شش بخش (ایدئولوژی یا فرهنگ مانند هاله‌ای پنج بخش دیگر را دربرمی‌گیرد و بر همه آنها تأثیر می‌گذارد)، مطرح ساخته است (الوانی، ۱۳۹۲: ۱۱۶). لویت، الگوی چهار وجهی مطالعه سازمان را معرفی می‌کند که بر چهار بُعد سازمان، فناوری، وظایف و کارکنان دلالت دارد. شرکت مکینزی نیز الگوی هفت S (راهبرد، ساختار، سیستم‌ها، مهارت‌ها، کارکنان، سبک و شیوه رهبری و ارزش‌های مشترک) را معرفی می‌کند. دانشمندان و پژوهشگران مختلف از اشکال جدید سازمان‌ها، تعبیر مختلفی را ارائه داده‌اند که عبارت‌اند از:

- ۱- سازمان بدون مرز (هیرس چروم و گیلومر، ۱۹۹۲)، ۲- سازمان هوشمند (کوئین، ۱۹۹۲)، ۳- سازمان شبدری، فدرال و سه‌بُعدی (هندی، ۱۹۸۹ و ۱۹۹۳)، ۴- سازمان الکترونیکی (هلال، ۱۹۹۴)، ۵- سازمان مبتنی بر اطلاعات (دراکر، ۱۹۸۸)، ۶- سازمان توان‌افزا (راندولف، ۱۹۹۵)، ۷- سازمان یادگیرنده (سنگه، ۱۹۹۰)، ۸- سازمان افقی (جکوب، ۱۹۹۵)، ۹- سازمان خوشه‌ای (میلز، ۱۹۹۳؛ کوئین، اندرسون و فینکلستین، ۱۹۹۶)، ۱۰- سازمان پیوندی (برگ گوئیست، ۱۹۹۳)، ۱۱- سازمان تار عنکبوتی

¹. Design



(کوئین، ۲۰۰۰: ۲۷)، ۱۲- سازمان مجازی (هدبرگ و همکاران، ۱۹۹۴ و ۱۹۹۸)، ۱۳- شرکت مجازی (داودو و مالونه، ۱۹۹۲)، ۱۴- سازمان تخیلی (گامسون، ۱۹۹۶: ۳۵).
سومرویل و رز، هفت قابلیت را برای سازمان‌های آینده مطرح می‌کنند؛ هدف عالی برتر، رهبری مسئول، تیم‌سازی چندحوزه‌ای^۱، شراکت‌های پویا، شبکه‌سازی دانش، جست‌وجوی جهانی و پذیرنده تغییر.

لویین و استونر (۱۹۹۳)، ویژگی‌های مشترک در همه سازمان‌های آینده را به صورت ۱- ساختارهای تخت، ۲- مرزهای مبهم (مرزهای عمودی، مرزهای افقی، مرزهای خارجی و مرزهای جغرافیایی)، ۳- همکاری، ۴- تمرکز بر شایستگی‌های اصلی و استفاده از خدمات خارج از سازمان ۵- گروه‌های کاری انعطاف‌پذیر (تیم‌های خودگردان)، ۶- شراکت^۲ و ۷- اعتماد معرفی می‌کنند. انعطاف‌پذیری ساختاری، قدرت مرکزی سازمان‌های آینده است (دفت، ۱۹۹۴؛ هایز و جیکومار، ۱۹۸۸).

کانتر معتقد است: در پیدایش سازمان آینده، شش تغییر نگرش ضروری است که تغییر از حق مقام و فرماندهی به تخصص و مناسبات (سرچشمه جدید قدرت) از آن جمله است. تامس تأکید دارد که سازمان‌های آینده، مثل سازمان‌های امروزه در محیطی به‌شدت نامشخص و پُر از ابهام، رقابتی و پیچیده، کار خواهند کرد.
هلمن و همکاران (۲۰۰۳) در کتاب «محل کار جدید»^۳ نشان می‌دهند که ما با پنج شکل سازمانی در آینده روبه‌رو هستیم:

۱- اشکال سازمانی در اقتصادهای مبتنی بر اطلاعات^۴، ۲- سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌هایی با قابلیت انجام وظایف محول‌شده (HROS)^۵، ۳- طراحی سازمان بر اساس مدیریت دانش^۶، ۴- سازمان‌ها به‌عنوان بازارهای دادوستد دانش: نقش‌های جدید مدیران^۷ و ۵- نظریه سرمایه اجتماعی و سازمان‌های شبکه‌ای^۸.

1. Multidisciplinary Team

2. Partnership

3. new workplace

4. Organizational Forms Information-intensive Economies

5. Organizations as High-reliability Systems (HROS)

6. Organizational Designed for the Management of Knowledge

7. Organizational as Knowledge Markets: New Managerial Rolls

8. Social Capital Theory and Network-based Organizations



بر اساس دیدگاه بسیاری از اندیشمندان و پژوهشگران، وظیفه مدیر قرن بیست و یکم؛ ساختن سرمایه اجتماعی است (کوهی و پروسکات، ۲۰۰۱: ۱۸۶؛ بوردیو، ۱۹۸۵: ۲۴۳؛ پوتنام، ۱۹۹۵: ۶۷؛ ول ماک، ۱۹۹۸: ۱۵۳؛ هویی و سیمن، ۲۰۰۱: ۳؛ ون بورن سوم ولی انا، ۲۰۰۰: ۲۳۳ و گیونز: ۱۹۹۸، ۱۰۱-۹۹).

مطلبی (۱۴۰۰) در مقاله‌ای با عنوان «دیپلماسی دفاعی ایران در گام دوم انقلاب اسلامی؛ اهداف، راهبردها و الزامات»، نشان داد که دیپلماسی دفاعی جمهوری اسلامی ایران با اهداف و راهبردهایی مانند مدیریت حوزه‌های امنیتی، فراهم کردن زمینه تأمین فناوری تجهیزات دفاعی، نقش‌آفرینی در بازدارندگی، خلع سلاح و کنترل تسلیحاتی، کسب منافع اقتصادی، اعتمادسازی در حوزه‌های نظامی، مبارزه با تروریسم، گسترش همکاری‌های دفاعی- نظامی با کشورها و توسعه تعاملات با نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی می‌تواند به مسیر تمدن‌سازی نوین کمک کنند.

سپهری (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «تدوین راهبردهای دفاع سایبری کشور در برابر تهدیدهای آتی دشمن در افق چشم‌انداز ۱۴۰۵»، مهم‌ترین راهبرد را بومی‌سازی و هوشمندسازی سامانه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری سایبری کشور می‌داند.

پنج نیروی پیشران دارای نقش تأثیرگذار بر قدرت دفاعی ایران در سال ۱۴۱۰ براساس تحقیق نجفی و همکاران (۱۳۹۹)، عبارت‌اند از: ایجاد فرماندهی مشترک منطقه‌ای در نیروهای مسلح، وضعیت معیشتی و کیفیت و سطح زندگی خانواده کارکنان نظامی، کیفیت طرح‌های نظامی، توسعه صنایع موشکی و هوشمندی نسبت به حضور نظامی آمریکا در منطقه غرب آسیا.

در تحقیقی که توسط شیخ و صمیمی (۱۳۹۷) با عنوان الگوی توانمندسازی عمومی فرماندهی در صحنه جنگ‌های آینده ج.ا. ایران انجام شد، چهار بُعد اصلی اثرگذار شامل تحلیل راهبردی، دانش و مهارت راهبردی، بصیرت فرماندهی و تصمیم‌گیری راهبردی ارائه شد.

الزامات توسعه منابع انسانی سازمان‌های نظامی در افق ۱۴۱۰ و تأثیر آن بر توسعه دفاعی، تحقیق دیگری بود که در آن چهار بُعد الزامات فردی، سازمانی، مدیریتی و محیطی با همبستگی بالا و مثبت بین آنها به‌عنوان الزامات تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی و توسعه دفاعی در سال ۱۴۱۰ مشخص شده بود (فرهادی و امیری، ۱۳۹۵: ۳۵).



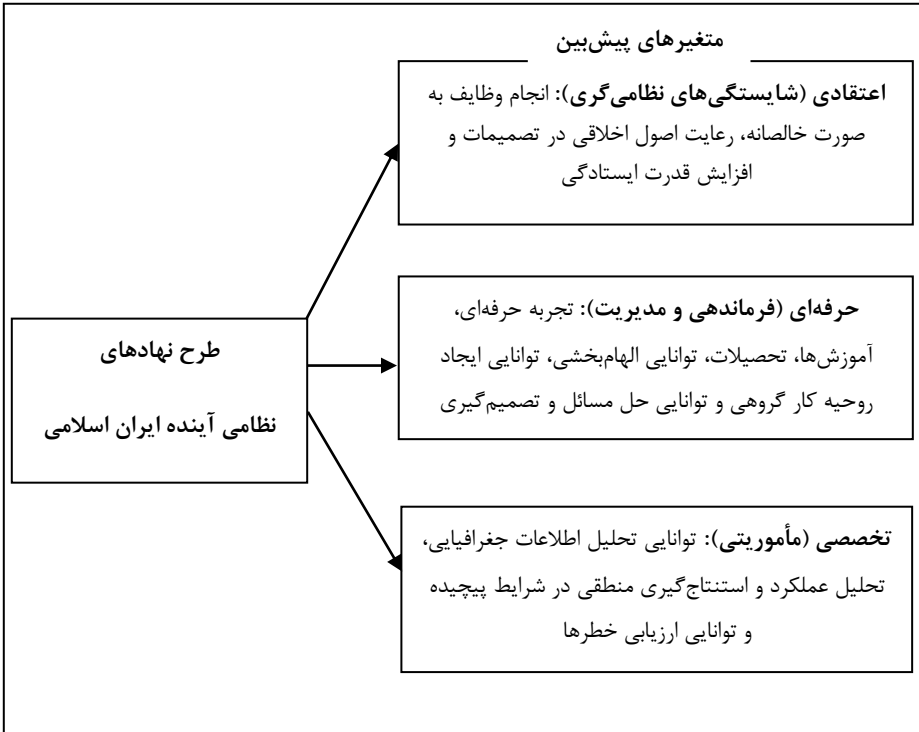
مینائی و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان «تعیین پیشران‌های اصلی دیپلماسی دفاعی ج.ا. ایران در سطوح منطقه‌ای و بین‌الملل» به این نتیجه دست یافتند که پیشران تنش‌زدایی و اعتمادسازی در سطوح منطقه‌ای و بین‌الملل به‌عنوان پیشران کلیدی دیپلماسی دفاعی ج.ا. ایران خواهد بود. صوفی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان «الگوی سازمان‌های نظامی آینده ایران با رویکرد دانش‌بنیان»، چهار بُعد ساختاری، محتوایی، مدیریت دانش و سرمایه‌محور را به‌عنوان ابعاد اصلی سازمان‌های نظامی آینده معرفی کرده‌اند. به کارگیری هوش مصنوعی در سامانه فرماندهی و کنترل فراگیر مشترک در آمریکا، حاصل کار مقاله پژوهشی با عنوان «جایگاه فناوری هوش مصنوعی در سامانه‌های فرماندهی و کنترل آینده» است که توسط شاملو (۱۴۰۱) انجام شده است.

از مرور ادبیات تحقیق، این نتیجه حاصل شد که سه مؤلفه عقلانیت، نهادینگی و هم‌شکلی در الگوسازی سازمان‌های نظامی ایران توسط پژوهشگر مورد استفاده قرار گیرد. قرائت متون درباره موضوع تحقیق نشان می‌دهد که جهت‌یابی‌های مشابهی درباره ویژگی‌های سازمان‌های آینده وجود دارد. جهان در یک دوره فرارقابتی قرار دارد (اسپارو، ۲۰۰۲). با توجه به این توضیح، چارچوب نظری عمومی تحقیق، نظریه فرارقابتی است.

به دلیل اینکه سازمان تحت‌تأثیر نیروهای محیطی و شرایط داخلی به نهاد تبدیل می‌شود، در هزاره سوم دیگر سازمان‌ها نمی‌توانند صرفاً در پی حیات باشند، بلکه باید موفقیت به‌دست آورند و برای موفق‌شدن تطابق و هم‌شکلی با سازمان‌های مشابه، یک ضرورت به‌شمار می‌رود. تعامل با محیط برای سازمان، دارای اهمیت فراوان است، یک نوع یکسانی و شباهت که ناشی از اعمال نیروهای اجبار، تقلید و هنجار می‌باشد، در سازمان‌ها مشاهده می‌شود. بنابراین از نظریه «نهادینگی جدید» که توسط دیماجیو و پاول (۱۹۹۱) ارائه شده است، نیز بهره‌گیری خواهد شد.

اندیشه سیاسی حضرت امام خمینی (رحمت‌الله علیه)، نیز که منطبق بر دین اسلام و آموزه‌های دینی است، دارای اصول مهمی است که در سه سطح ۱- اصول ناظر بر دفاع نظامی در سطح ملی (ایران اسلامی)، ۲- اصول ناظر بر دفاع نظامی در سطح جهان اسلام، ۳- اصول ناظر بر دفاع نظامی در سطح جبهه جهانی مستضعفین، قابل پیگیری

است. با توجه به رویکردهای مختلفی که تبیین شد، چارچوب نظری تحقیق «اندیشه سیاسی حضرت امام (ره)» می‌تواند بیش از سایر رویکردها، سطح شناخت مسئله را ارتقاء ببخشد. با توجه به توضیحات پیش گفته، الگوی مفهومی پژوهش در نمودار ۱، ارائه شده است:



نمودار ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

با توجه به پرسش اصلی تحقیق، مطالعه کنونی در چارچوب الگوواره (پارادایم) تحقیق تفسیری تنظیم شده است. بدین معنا که پژوهشگر برای طراحی سازمان‌های آینده و تحلیل آنها باید نقطه‌نظرات و دیدگاه‌های خبرگان را به‌عنوان بخشی از فرایند تحقیق به‌شمار آورد (نیومن، ۲۰۰۲: ۲۲) و از طرفی چون تحقیق از یک پیشینه قوی برخوردار است، بنابراین با نظرخواهی از خبرگان نمی‌توان به تولید اطلاعات اقدام کرد. بنابراین روش تحقیق کیفی و کمی به صورت همزمان (روش آمیخته) به‌عنوان روش تحقیق



به کار گرفته شده است. همچنین مخاطب اولیه این پژوهش، جامعه علمی و پژوهشگران می باشند و هدف از انجام آن، خلق دانش جدید (طرح سازمان های آینده) و پژوهشگر در جست و جوی یافتن پاسخ به پرسش هایی با تأثیر بلندمدت (سند بیانیه دوم انقلاب) است، بنابراین از حیث نوع، یک پژوهش کاربردی- توسعه ای به شمار می آید. برای تعیین روایی محتوایی پرسش نامه تحقیق، از قضاوت متخصصان و افراد صاحب نظر استفاده شد که با تغییراتی در ظاهر پرسش نامه، روایی صوری و روایی محتوایی پرسش نامه پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به منظور روایی عوامل پرسش نامه، آر فرمول CVR استفاده شد. در این تحقیق، سه بار پرسش نامه تحقیق مورد بازنگری قرار گرفت و در هر بار پس از توزیع پرسش نامه بین ۱۴ نفر از خبرگان و جمع آوری پاسخ های آنان با فرمول CVR محاسبه شد.

برای تعیین روایی صوری کیفی، اصلاح گویه ها به صورت کیفی انجام شد. برای تعیین روایی صوری کمی، با هدف محاسبه شاخص تعیین تأثیر مؤلفه، فهرست کاملی از پرسش های پرسش نامه تدوین شده، به طور جداگانه در اختیار گروه هدف قرار داده شد. در مقابل برای هر کدام از مؤلفه های اولیه پرسش ها، پنج گزینه شامل: «کاملاً مهم»، «مهم»، «به طور متوسط مهم»، «اندکی مهم» و «اصلاً مهم نیست» تعیین شد و به ترتیب نمراتی از ۱ تا ۵ به آنها اختصاص داده شد. سپس نسبت افرادی که گزینه ها را انتخاب کرده بودند، تعیین شد و پس از جمع نمرات اختصاص داده شده به هر پرسش، میانگین آن محاسبه و برای هر پرسش، شاخص تأثیر مؤلفه با حاصل ضرب میانگین نمرات هر پرسش در نسبت افرادی که گزینه های یاد شده را انتخاب کرده بودند، به دست آمد.

برای تعیین اعتبار ابزار گردآوری داده ها از روش اعتبار محتوا به دو صورت ضریب نسبت روایی محتوا^۱ (و شاخص روایی محتوا^۲) و برای تعیین اعتماد و پایایی آن از روش محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد. در جدول ۱، مقادیر این آزمون ارائه شده است:

^۱. Centen validity Ratio (CVR)

^۲. Content Validity Index (CVI)

جدول ۱. پایایی (قابلیت اعتماد) پرسش‌های پرسش‌نامه

مؤلفه‌ها	تعداد پرسش‌ها	مقدار آلفا
ساختاری	۵	۰/۷۵۱
تعاملی	۴	۰/۷۶۹
تعامل با محیط	۳	۰/۹۰۵
تعامل افراد در درون سازمان با یکدیگر	۵	۰/۸۳۷
همشکلی ناشی از اجبار	۴	۰/۸۴۵
همشکلی ناشی از تقلیدی	۲	۰/۸۲۵
همشکلی ناشی از هنجاری	۴	۰/۷۷۸
کل	۲۷	۰/۸۵

با توجه به نتایج جدول ۲، چون مقدار آلفا به دست آمده از طریق نرم افزار spss برای تمام پرسش‌ها از ۰/۷ بیشتر است، پس پرسش‌نامه پژوهش یک پرسش‌نامه معتبر و استاندارد است.

برای بررسی کیفی روایی محتوا، مواردی از قبیل رعایت دستور زبان فارسی، استفاده از کلمات مناسب، قرار گرفتن گویه‌ها در جای مناسب، امتیازدهی مناسب، مدت زمان لازم برای تکمیل ابزار طراحی شده و تناسب دامنه انتخاب شده، مدنظر قرار گرفت و به این ترتیب تمامی گویه‌های ابزار، چند بار متوالی، مورد بازنگری و اصلاحات ضروری قرار گرفت.

با استفاده از گروه خبرگان، اطمینان حاصل شد که آیا گویه‌های ابزار، برای اندازه‌گیری متغیرها به بهترین نحو ممکن طراحی شده‌اند یا خیر؟ پس از محاسبه شاخص‌های CVI و CVR گویه‌های پذیرفته شده در هر متغیر عبارت بود از: سه گویه برای مؤلفه عقلایی، شش گویه برای مؤلفه نهادی و سه گویه برای مؤلفه هم‌شکلی.

جامعه آماری این پژوهش: نهادها، سازمان‌ها و مؤسسات نظامی و دفاعی ایران می‌باشند و برای جمع‌آوری داده‌ها با مراجعه به ۱۸ نفر از خبرگان دانشگاهی و فرماندهان و کارشناسان خبره در این سازمان‌ها و استفاده از روش دلفی فازی، دیدگاه‌های آنها استخراج شده و مورد پالایش قرار گرفته است.

با مرور ادبیات تحقیق و پیشینه تجربی آن، الگوی مفهومی تحقیق ساخته شد. در اینجا لازم است با داده‌ها، الگوی تحلیلی تحقیق ارائه شود. برای استخراج شاخص‌ها و تدوین الگوی تحلیلی، از تکنیک دلفی فازی و با به کارگیری نمونه‌گیری گلوله‌برفی برای تعیین





متخصصان استفاده شده است (هاسون، کنی و مک کنا، ۲۰۰۰). حجم نمونه، به تعداد ۱۸ نفر از متخصصان واجد شرایط معتبر دانسته شده است (اکولی و پاولوسکی، ۲۰۰۴). برای تعیین سطح اتفاق نظر، اعضای گروه خبرگی دلفی با استفاده از روش دلفی میان متخصصان، از ضریب هماهنگی کندال استفاده شد (وب و ویلیامز، ۱۹۹۴). پرسشنامه‌های مورد استفاده در روش دلفی، طی سه مرحله، طراحی و مورد استفاده قرار گرفتند. در دور سوم، تعداد ۳ بُعد، ۳ مؤلفه و ۱۲ شاخص توسط خبرگان تأیید و نهائی شد.

پس از احصاء ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، با استفاده از روش AHP دلفی و روش VIKOR فازی، داده‌ها تحلیل شدند. پژوهشگر، پیمایش داده‌های کمی را با استفاده از پرسشنامه گردآوری کرده و با کمک فنون آماری، به پرسش‌ها پاسخ می‌دهد.

یافته‌های تحقیق

پرسشنامه پژوهش کنونی، با هدف کسب نظر خبرگان درباره میزان موافقت آنها با مؤلفه‌ها و معیارهای الگو، طراحی شده است، بنابراین خبرگان از طریق متغیرهای کلامی نظیر خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، میزان موافقت خود را ابراز کرده‌اند. از آنجایی که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آنها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است، بنابراین با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به پرسش‌ها پاسخ داده‌اند. این متغیرها به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.

در این مرحله، الگوی مفهومی ارائه شده همراه با شرح مؤلفه‌ها، معیارها و زیرمعیارها به اعضای گروه خبره ارسال شده و میزان موافقت آنها با هر کدام از مؤلفه‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آنها جمع‌بندی شده است. مؤلفه‌های تحقیق از ادبیات تحقیق به دست آمده است. با توجه به گزینه‌های پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده در پرسشنامه، نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های ارائه شده در جدول ۲، پس از سه دور نظرخواهی ارائه شده است.

در این مرحله، ضمن اعمال تغییرات لازم در مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو، پرسشنامه سوم تهیه شده و همراه با نقطه نظر پیشین هر فرد و میزان اختلاف آنها با میانگین دیدگاه سایر خبرگان، دوباره به خبرگان ارسال شد. با این تفاوت که در این مرحله از ۲۱ شاخص موجود در مرحله پیش، ۲ مورد متوقف شده و نظرخواهی درباره ۴ مؤلفه

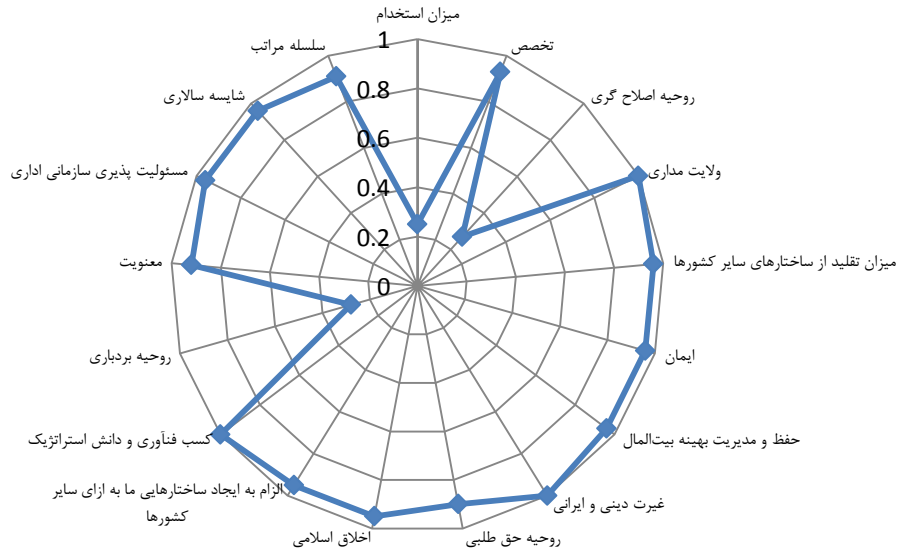


باقیمانده انجام شده است. با توجه به فرمول شماره چهار چنگ لین، میزان اختلاف نظر خبرگان در مراحل دوم و سوم به شرح جدول زیر می باشد:

جدول ۲. میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرخواهی مرحله دوم و سوم

ردیف	مؤلفه ها	مرحله دوم	مرحله سوم	اختلاف مرحله دوم و سوم
۱	میزان استخدام	-	-	-
۲	تخصص	۰/۹۶	۰/۹۶	۰
۳	روحیه اصلاح گری	۰/۲۵	۰/۲۵	۰
۴	ولایت مداری	۱	۱	۰
۵	میزان تقلید از ساختارهای سایر کشورها	۰/۹۴	۰/۹۴	۰
۶	ایمان	-	-	-
۷	حفظ و مدیریت بهینه بیت المال	۰/۹۶	۰/۹۶	۰
۸	غیرت دینی و ایرانی	۱	۱	۰
۹	روحیه حق طلبی	-	-	-
۱۰	اخلاق اسلامی	۰/۹۰	۰/۹۰	۰
۱۱	الزام به ایجاد ساختارهای مابه ازای سایر کشورها	۰/۹۰	۰/۹۰	۰
۱۲	کسب فنآوری و دانش راهبردی	۱	۱	۰
۱۳	روحیه بردباری	-	-	-
۱۴	معنویت	۰/۹۶	۰/۹۶	۰
۱۵	مسئولیت پذیری سازمانی اداری	۰/۹۴	۰/۹۴	۰
۱۶	شایسته سالاری	۱	۱	۰
۱۷	سلسله مراتب	۰/۹۰	۰/۹۰	۰
۱۸	سبک زندگی	۰/۲۱	۰/۴۵	۰/۲۴
۱۹	صرفه جویی	۰/۲۳	۰/۵۵	۰/۳۲
۲۰	اصلاح الگوی مصرف	۰/۲۱	۰/۴۸	۰/۲۷
۲۱	مدیریت جهادی	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۰۱

جدول یادشده نشان می دهد میزان اختلاف نظر خبرگان در مراحل دوم و سوم به جز در سه مؤلفه (سبک زندگی، صرفه جویی و اصلاح الگوی مصرف)، کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) می باشد؛ بنابراین به جز این سه مورد و مولفه های ۱، ۳، ۶، ۹ و ۱۳ که در مراحل اول و دوم حذف شده بودند، سایر شاخص ها در الگو باقی می ماند و نظرخواهی در این مرحله متوقف می شود.



شکل ۱. مقایسه نتایج مراحل دوم و سوم نظرخواهی

با توجه به سه مرحله نظرخواهی از خبرگان، در الگوی نهایی تحقیق، ۱۲ مؤلفه در الگو باقی ماندند.

به کارگیری تکنیک دلفی

در این تحقیق از تکنیک دلفی برای کسب میزان توافق بین نظرات گروه متخصصان استفاده شده است. افراد گروه خبرگی از خبرگان و صاحبان دانش و با نمونه گیری غیراحتمالی هدمند و به تعداد ۱۸ تشکیل شده اند. برای تعیین سطح اتفاق نظراعضای گروه خبرگی دلفی از ضریب هماهنگی کندال برای اطمینان از مرتب کردن مقوله ها بر



اساس اهمیت آنها استفاده شد. جدول ۳، چگونگی تفسیر مقادیر گوناگون این ضریب را نشان می‌دهد (زر^۱، ۱۹۹۹).

جدول ۳. تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال

مقدار ضریب کندال	۰/۱	۰/۳	۰/۵	۰/۷	۰/۹
تفسیر میزان اتفاق نظر	بسیار ضعیف	ضعیف	متوسط	قوی	بسیار قوی
عوامل ترتیب به نسبت اطمینان	وجود ندارد	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد

پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در روش دلفی، طی سه مرحله، طراحی و مورد استفاده قرار گرفتند. در دور سوم، تعداد هشت بُعد و ۶۳ مؤلفه توسط خبرگان مؤلفه تأیید و نهائی شد. بر اساس نتایج جدول (۴)، ضریب هماهنگی کندال برای پاسخ‌های اعضاء درباره ترتیب عوامل موفقیت در دور سوم ۰/۷۷ است و این میزان از ضریب کندال به‌طور کامل معنادار به‌شمار می‌آید و نشان‌دهنده اتفاق نظر قوی میان متخصصان است.

جدول ۴، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی احصاء‌شده برای آینده نهادهای نظامی آینده ایران

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	دور اول W=0.53, K=30		دور دوم W=0.74, K=25		دور سوم W=0.77, K=25	
			میانگین امتیازات	میانگین امتیازات	میانگین امتیازات	میانگین امتیازات	اولویت	اولویت
ساختاری		افزایش سلسله‌مراتب	۵/۶۴	۱	۶/۱۴	۱	۵/۷۲	۱
		کاهش رسمیت						
		افزایش تخصص‌گرایی						
		افزایش شایسته‌سالاری						
		استخدام طولانی‌مدت						
عقلایی	تعاملی	دخالت سازمان در اخذ تصمیمات مربوط به خط‌مشی	۴/۶۱	۵	۴/۹۶	۵	۴/۸	۵
		نقش تعیین‌کننده نهادهای نظامی در اجرای خط‌مشی‌های عمومی						
		اعمال کنترل و نظارت (خارج از سیستم) بر						

¹. Zar



						سازمان		
						تمرکز کارکنان در دولت مرکزی		
						تأثیرپذیری زیاد رفتار متخصصان، توسط ارزش‌های القاء‌شده به‌وسیله مجامع و انجمن‌های حرفه‌ای پاس‌خگویی دائمی به فشارهای محیطی کنترل عملکرد کارکنان توسط شاخص‌های خروجی	تعامل با محیط	نهادی
						برخورداری زیاد از پیچیدگی هدف در جنبه‌های سیاسی و فن‌آوارنه اتخاذ تصمیمات سازمان با چانه‌زنی (مصلحت‌اندیشی) هدایت رفتارهای کارکنان با فرهنگ سازمانی تعهد بالای متخصصان نسبت به سازمان داشتن ساختارهای غیررسمی و کمتر رسمیت‌یافته	تعامل افراد در سازمان با یکدیگر	
						تطابق زیاد نهادهای نظامی با سایر سازمان‌ها توسط فشارهای قهری تطابق زیاد نهادهای نظامی توسط فشارهای ناشی از اعمال قوانین تطابق زیاد نهادهای نظامی با فشارهای نهادهای محیطی تطابق زیاد نهادهای نظامی به وسیله فشارهای مقامات داخلی	هم‌شکلی ناشی از اجبار	هم‌شکلی



۶	۴/۱۶	۶	۴/۷۲	۷	۳/۸۴	میل زیاد به هم‌رنگی و تقلید از موفقیت سازمان‌های دیگر	همشکلی ناشی از تقلیدی
						تلاش زیاد فرماندهان، مدیران و کارشناسان برای حرفه‌ای شدن	
۳	۵/۲۹	۳	۵/۲۸	۴	۵/۱۳	دوره‌های آموزشی مشابه توسط مدیران و کارشناسان	همشکلی ناشی از هنجاری
						جذب مدیران عالی نهاد از مؤسسه‌ها و برجسته	
						گزینش مدیران ارشد از ارتقای تخصص‌های خاص	
						وجود غربال‌های مسیرهای پیشرفت حرفه‌ای	

همان‌گونه که در جدول ۴ نیز مشاهده می‌شود، ابعاد و مؤلفه‌های نهایی نهادهای دولتی آینده ایران بر اساس نظر خبرگان مورد بحث عبارت‌اند از:

بُعد عقلایی شامل دو مؤلفه ساختاری (با پنج شاخص) و تعاملی (با چهار شاخص)، بُعد نهادی شامل دو مؤلفه تعامل با محیط (با سه شاخص) و تعامل اعضای سازمان با یکدیگر (با پنج شاخص) بوده و بُعد همشکلی شامل سه مؤلفه همشکلی ناشی از اجبار (با چهار شاخص)، همشکلی ناشی از تقلید (با دو شاخص) و همشکلی ناشی از هنجار (با چهار شاخص) می‌باشند.

تعیین شدت تأثیر ابعاد الگو بر هم

بر اساس هدف اصلی این پژوهش، ضرایب تأثیر مستقیم، غیرمستقیم و کل برای همه ابعاد و مؤلفه‌های هر یک از ابعاد سازمان‌های آینده دولتی ایران بر مبنای نظرات خبرگان منتخب از ادارت و دانشگاه‌های کشور محاسبه شده است. ماتریس شدت روابط سیستم بر اساس نظرات گروه خبرگان، در جدول ۵ نشان داده شده که بر مبنای تعیین میانه امتیازات خبرگان به‌دست آمده است. مجموعه رئوس دیاگراف به شکل:

$$\{ \text{بُعد عقلایی، بُعد نهادی، بُعد همشکلی} \} = N$$

تعریف شد. در این ماتریس، ورودی هر تقاطع نشان‌دهنده شدت نفوذ عنصر موجود از آن ردیف بر عنصر موجود از آن ستون است (مثلاً بُعد عقلایی بر بُعد نهادی).



جدول ۵ نیز بیانگر شدت روابط غیرمستقیم (از ابعاد موجود بر یکدیگر) است. به عنوان نمونه شدت رابطه غیرمستقیم بُعد عقلایی با بُعد نهادی معادل ۱/۲۴ است. در این ماتریس مشاهده می شود که ابعاد دارای حلقه به خود است که برای بُعد ساختاری معادل ۰/۸۷، برای بُعد همشکلی معادل ۱/۲۱ و ... است.

جدول ۵. ماتریس شدت نسبی روابط غیرمستقیم ابعاد سازمان های آینده

عقلایی	نهادی	همشکلی
عقلایی	۱/۴۵	۱/۲۴
نهادی	۱/۵۱	۱/۰۸
همشکلی	۱/۴۳	۱/۲۱

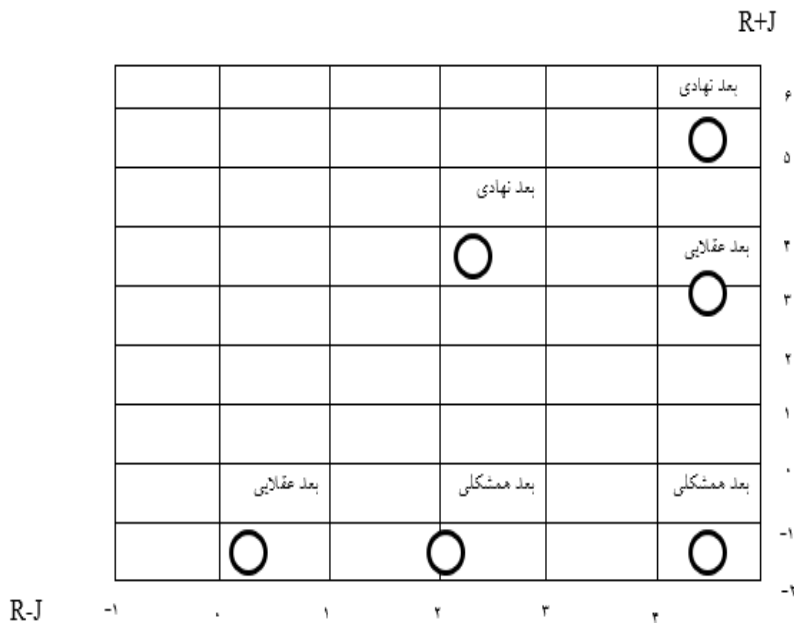
برای بررسی نتایج باید به جداول مربوط به سلسله مراتب نیز توجه کرد. در جداول ۶، بیشترین مجموع ردیفی (R) نشان دهنده ترتیب عناصری است که قویاً بر یکدیگر نفوذ دارند و بیشترین مجموع ستونی (J) نشان دهنده ترتیب عناصری است که تحت نفوذ واقع می شوند. R_i نشان دهنده اثرگذاری کل به صورت مستقیم و غیرمستقیم است که با بُعد یا مؤلفه A مشخص می شود. در مقابل C_j نشان دهنده اثر کلی مستقیم و غیرمستقیم وارد بر بُعد یا مؤلفه Z از طرف سایر ابعاد است.

جدول ۶. اولویت بندی بر مبنای مقادیر R+J، R-J، J، R

اولویت	R+J	اولویت	R-J	اولویت	مقدار J	اولویت	مقدار R
بُعد نهادی	۵/۵۱	بُعد همشکلی	۲/۰۹	بُعد نهادی	۴/۳۲۱	بُعد نهادی	۴/۹۵۱
بُعد عقلایی	۳/۱۹	بُعد عقلایی	۰/۴۹	بُعد همشکلی	۴/۸۴۲	بُعد همشکلی	۴/۷۵۳
بُعد همشکلی	-۱/۳۴	بُعد نهادی	۲/۳۴	بُعد عقلایی	۴/۷۵۱	بُعد عقلایی	۴/۲۵۸

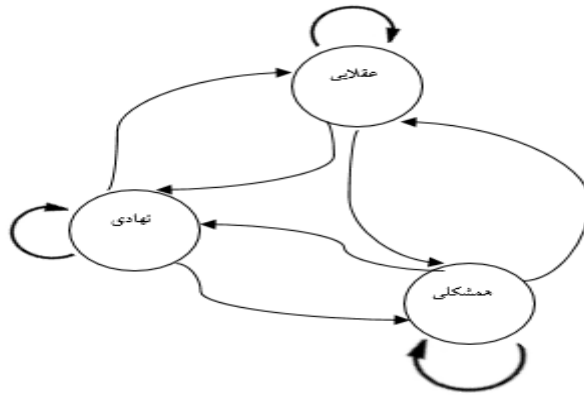


نمودار علت و معلولی بیانگر آن هستند که ابعاد سازمان‌های آینده دولتی ایران به دو گروه اثرگذارها که شامل ابعاد عقلایی، نهادی و همشکلی و گروه اثرپذیرها که شامل همان ابعاد (عقلایی، نهادی و همشکلی) هستند، تقسیم می‌شوند. بنابراین ۳ بعد به عنوان علت‌ها و ۳ بعد دیگر به عنوان معلول‌ها باید مورد بررسی قرار گیرند. روابط علت و معلولی ابعاد هشتگانه سازمانهای دولتی ایران بر مبنای نتایج حاصل در شکل (۲) نشان داده شده است. در این شکل محور افقی، $(R+J)$ و محور عمودی، $(R-J)$ را نشان می‌دهد.



همان‌گونه که در جداول نیز دیده می‌شود ۶ رابطه بین ابعاد مختلف و ۳ رابطه اثر بر خود وجود دارد که در مجموع ۱۲ رابطه می‌باشد. نیازی به کاهش تعداد روابط موجود در اینجا نیست.

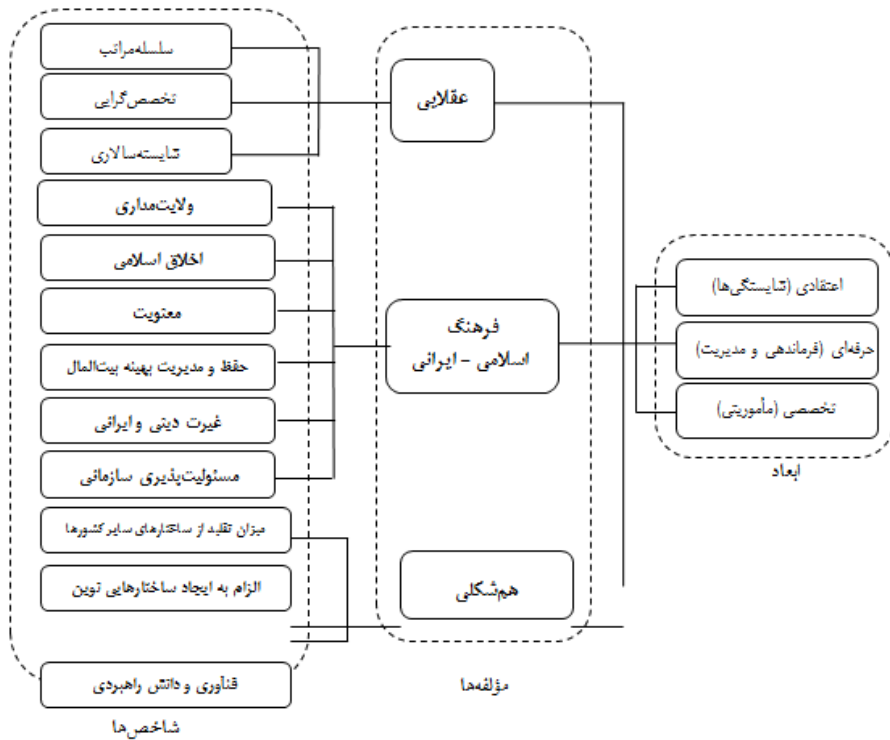
مدل تحلیلی سازمان‌های نظامی آینده ایران به شکل (۳) ترسیم می‌گردد.



شکل ۳. الگوی تحلیلی سازمان‌های نظامی آینده ایران

بحث و نتیجه‌گیری

پس از تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک AHP دلفی فازی، این‌طور می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ساختار نظامی ایران در آینده یا طرح سازمان‌های نظامی آینده ایران، تابعی است از شایستگی اعتقادی و معنوی، شایستگی حرفه و شایستگی تخصصی که ادبیات تحقیق در این زمینه این تابعیت را تأیید کرده است و این رابطه خطی نیست. وزن بُعد اعتقادی و معنوی در طرح سازمان‌های آینده، $34/78$ ، وزن بُعد حرفه‌ای $31/91$ و وزن بُعد تخصصی در طرح سازمان‌های آینده معادل $33/31$ به‌دست آمد. نکته حائز اهمیت اینکه ویژگی‌های سازمان‌های آینده نظامی ایران باید متأثر از مبانی ارزشی- اعتقادی دینی، ملی و سازمانی ارتباط و پیوستگی داشته باشد و ضمن آنکه برخی دیگر از ویژگی‌ها از جمله شبکه‌ای‌بودن، یادگیرندگی و ... نیز باید مورد توجه قرار گیرد و با لحاظ نمودن اینگونه ویژگی‌ها می‌توان ابعاد، عوامل و شاخص‌های سازمان‌های نظامی آینده ایران را معرفی کرد. مؤلفه فرهنگ اسلامی- ایرانی به‌عنوان مبانی ارزشی و ملی، مؤلفه عقلایی به‌عنوان مبنای سازمانی و مؤلفه همشکلی به‌عنوان مبانی محیطی در نظر گرفته شده است. در اینجا روابط همبستگی نیست، بلکه متغیرهای پیش‌بین بر حسب ملاک، مقدار می‌گیرند؛ بنابراین الگوی تحلیلی تحقیق در شکل زیر ارائه شده است:



شکل ۴. الگوی تحلیلی پژوهش

سه بُعد اعتقادی، حرفه‌ای و تخصصی نتیجه‌گیری شده در ذات و ماهیت سازمان‌های امروزی نیز وجود دارد. در ترکیب نهادهای نظامی آینده ایران، بُعد «اعتقادی، اشری و معنوی» در طراحی سازمان‌های آینده دارای وزن بیشتری باید باشد و بُعد «حرفه‌ای» و «تخصصی» به ترتیب در اهمیت بعدی قرار بگیرند. تفاوت سازمان‌های نظامی امروزی و سازمان‌های نظامی آینده را می‌توان بر اساس نتایج به‌دست‌آمده مورد بحث و بررسی قرار داد. از لحاظ مؤلفه عقلایی، سازمان‌های نظامی آینده می‌بایست مبتنی بر شایستگی و تخصص، فرماندهی و اداره شوند و سلسله‌مراتب تا حد زیادی در آنها کاهش یافته باشد. از حیث مؤلفه هم‌شکلی، همچنین خارج شدن از ساختارهای خشک و انعطاف‌ناپذیر و حرکت به سمت هم‌شکلی و ایجاد ساختارهای مابه‌ازای ساختارهای کشورهای دیگر، تفاوت بعدی طرح ارائه‌شده برای سازمان‌های نظامی آینده ایران با سازمان موجود است. اجرای دقیق و نهادینه‌سازی حفظ و مدیریت بهینه بیت‌المال در سازمان‌های آینده به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم مؤلفه فرهنگ اسلامی-ایرانی

سازمان‌های نظامی آینده ایران به‌دست آمده است و اینها بخشی از ویژگی طراحی انجام‌شده برای نهادهای نظامی آینده ایران با سازمان‌های امروزی می‌باشد. از آنجایی که جنس متغیرها (قدرت اعتقادی، قدرت حرفه‌ای و قدرت تخصصی) یکی نیست، بنابراین نمی‌توان آنها را جمع جبری کرد و بایستی ترکیب بهینه اینها را به‌دست آورد که در شکل ۵، اوزان ابعاد نهادهای نظامی آینده ایران ارائه شده است:

سازمان‌های نظامی آینده
قدرت اعتقادی و
معنوی



شکل ۵. نمودار اوزان ابعاد سازمان‌های نظامی آینده ایران

سایر نتایج تحقیق به شرح زیر ارائه شده است:

۱- اوزان شاخص‌های مؤلفه «عقلایی» در طرح سازمان‌های نظامی آینده ایران بر اساس تحلیل سلسله‌مراتب درختی فازی بدین صورت به‌دست آمد که شاخص «شایسته‌سالاری» با وزن ۳۶/۷۵ درصد، «تخصص‌گرایی» با وزن ۳۴/۶۸ درصد و شاخص «سلسله‌مراتب» با وزن ۲۸/۵۷ درصد به ترتیب مهمترین شاخص‌های مؤلفه عقلایی در طرح سازمان‌های آینده نظامی می‌باشند. این نتیجه با نظریه شایسته‌سالاری پترسون^۱ و هاوس^۲ (ارتباط بین شایستگی و رفتارهای رهبری در سازمان‌ها) انطباق دارد. این نظریه، مطالعه‌ای است که نشان می‌دهد رفتارهای رهبری شایسته و مهارت‌های رهبری مؤثر بر توانایی‌ها و عملکرد سازمانی، تأثیرگذار هستند. در طراحی سازمان‌های نظامی آینده نیز اهمیت شایسته‌سالاری و رهبری مؤثر بر توانمندی‌ها و

¹. Paterson

². House



عملکرد سازمانی بیشتر می‌شود. همچنین نظریه تخصص‌گرایی کارن^۱ و جانز^۲ (تأثیر تخصص و توانمندی‌های فردی بر عملکرد سازمانی) و نظریه تخصص‌گرایی پروست و بوئنینگ (رابطه بین تخصص و توانمندی‌های فردی و عملکرد سازمانی) و تحقیق عسکری و همکاران (۱۳۹۷) نیز انطباق دارد. در طراحی سازمان‌های نظامی آینده نیز نیاز به توانمندسازی نیروی انسانی و افزایش تخصص و مهارت‌ها به‌منظور بهبود عملکرد سازمانی بیشتر می‌شود. همچنین، نتیجه مطرح‌شده در ارتباط با نظریه سلسله‌مراتب وبر (نقش اختیار و قدرت در سازمان‌ها) نیز انطباق دارد. این نظریه نشان می‌دهد که ساختار سلسله‌مراتبی و نیرومندی اختیار در سازمان‌ها، بر عملکرد و کارایی سازمانی تأثیرگذار هستند. در طراحی سازمان‌های نظامی آینده نیز، نیاز به تعیین سلسله‌مراتب و توزیع اختیار مناسب، به‌منظور بهبود عملکرد و کارایی سازمان، مورد توجه قرار می‌گیرد.

۲- اوزان شاخص‌های مؤلفه «فرهنگ اسلامی- ایرانی» در طرح سازمان‌های نظامی آینده ایران بر اساس تحلیل سلسله‌مراتب درختی فازی بدین صورت به‌دست آمد که شاخص «ولایت‌مداری» با وزن ۱۷/۷۳ درصد، «حفظ و مدیریت بهینه بیت‌المال» با وزن ۱۶/۸۴ درصد، شاخص «غیرت دینی و ایرانی» با وزن ۱۶/۷۶ درصد، «معنویت» با وزن ۱۶/۳۳ درصد، «اخلاق اسلامی» با وزن ۱۶/۱۳ درصد و «مسئولیت‌پذیری سازمانی» با وزن ۱۶/۰۱ درصد به‌ترتیب مهمترین شاخص‌های مؤلفه فرهنگ اسلامی- ایرانی در طرح سازمان‌های آینده نظامی می‌باشند. نتایج این بخش نیز با نتایج تحقیق کلانتری با عنوان «کاربست سازمان برای رزم و ساختار عملیاتی نزاجا بر اساس سطوح رهنامه (دکترین) نظامی و جنگ‌های آینده» تطابق دارد. بر اساس این تحقیق، ویژگی‌های راهبردی جنگ‌های آینده شامل فناوری‌پایگی، مردم‌پایگی، آرمان‌محوری و ارزش‌محوری ذکر شده است که منطبق با نتایج تحقیق کنونی است.

۳- اوزان شاخص‌های مؤلفه «هم‌شکلی» در طرح سازمان‌های نظامی آینده ایران بر اساس تحلیل سلسله‌مراتب درختی فازی بدین صورت به‌دست آمد که شاخص «استفاده از دانش راهبردی» با وزن ۳۵/۶۳ درصد، «الزام به ایجاد ساختارهای مابه‌ازای سایر کشورها» با وزن ۳۲/۴۳ درصد و شاخص «میزان تقلید از ساختارهای سایر کشورها» با

1. Kerren

2. Johansen



وزن ۳۱/۹۴ درصد به‌ترتیب مهمترین شاخص‌های مؤلفه «هم‌شکلی» در طراحی سازمان‌های آینده نظامی می‌باشند. برخورداری نهادهای نظامی آینده ایران از هم‌شکلی با تحقیق مینائی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد و پیشران تنش‌زدایی و اعتمادسازی در سطوح منطقه‌ای و بین‌الملل به‌عنوان پیشران کلیدی دیپلماسی دفاعی ج.ا. ایران مورد تأکید این تحقیق بوده است. این یافته تبیین می‌کند که برخورداری از پیشران‌هایی مانند تنش‌زدایی و اعتمادسازی در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی، به‌عنوان راهبرد مؤثری در ارتقای دیپلماسی دفاعی ایران عمل خواهد کرد.

۴- در طرح سازمان‌های نظامی آینده ایران، بیشترین وزن مربوط به شاخص «ولایت‌مداری» می‌باشد که از شاخص‌های مؤلفه «فرهنگ اسلامی- ایرانی» می‌باشد و اولویت اول را کسب کرد. شاخص «شایسته‌سالاری» از شاخص‌های مؤلفه «عقلایی» اولویت دوم؛ «استفاده از فناوری و دانش راهبردی» از شاخص‌های مؤلفه «هم‌شکلی» اولویت سوم و «معنویت» از شاخص‌های مؤلفه «فرهنگ اسلامی- ایرانی» رتبه چهارم را در بین ۱۲ شاخص کسب کردند که ۶۶/۲ درصد از کل وزن شاخص‌ها را به خود اختصاص داد. به‌عبارت دیگر در طراحی سازمان‌های نظامی آینده ایران بر اساس نظر خبرگان، این شاخص‌ها از اهمیت بسیار بالایی نسبت به سایر شاخص‌ها برخوردار هستند. این نتایج با پیشینه تحقیق پیوند نزدیکی دارد و با نتایج تحقیق مطلبی (۱۴۰۰) درباره دیپلماسی دفاعی جمهوری اسلامی ایران، همخوانی دارد. وزن نهایی سایر شاخص‌ها به‌ترتیب در طراحی سازمان‌های نظامی آینده ایران عبارت‌اند از:

مدیریت بهینه و حفظ بیت‌المال، تخصص‌گرایی، سلسله‌مراتب، مسئولیت‌پذیری سازمانی، اخلاق اسلامی، غیرت دینی، الزام به ایجاد ساختارهایی مابه‌ازای سایر کشورها و میزان تقلید از ساختارهای سایر کشورها.

این نتیجه نشان می‌دهد که در طراحی نهادهای نظامی آینده ایران، مدیریت بهینه و حفظ منابع مالی بسیار حائز اهمیت است. وجود تخصص‌های متناسب با نیازهای نظامی آینده ایران، اهمیت دارد. این شامل آموزش و تربیت نیروهای متخصص، توسعه توانمندی‌های فنی و تخصصی و جذب نیروهای با تخصص‌های موردنیاز می‌شود. وجود سلسله‌مراتب و ساختار سازمانی واضح در نهادهای نظامی آینده ایران، ضروری است. در



سازمان‌های نظامی آینده ایران، مسئولیت‌پذیری سازمانی بسیار مهم است. این شامل پذیرش و اجرای مسئولیت‌ها، شفافیت در انتخاب مدیران و کارمندان و ارزیابی عملکرد مناسب می‌شود. در طرح نهادهای نظامی آینده ایران، اخلاق اسلامی و غیرت دینی متناسب با اصول و ارزش‌های دینی بسیار حائز اهمیت است. نتیجه الزام به ایجاد ساختارهای مشابه با سایر کشورها نیز نشان می‌دهد که در طراحی نهادهای نظامی آینده ایران، الزام به ایجاد ساختارهایی مشابه با سایر کشورها وجود دارد. این شامل مطالعه و تحلیل ساختارهای نظامی برتر، تطبیق با شرایط محلی و انتقال تجربیات ساختارهای مشابه در صنعت نظامی می‌باشد.

۵- با توجه به اطلاعات به‌دست‌آمده از افراد خبره پژوهش و با محاسبه تجمیع امتیازات اعطای آنان به هر یک از داریه‌های پرسش‌نامه مقیاسات زوجی فازی و قرار دادن آنها در بازه موردنظر، وزن مشخصه‌ها (ویژگی‌ها)ی سازمان‌های آینده مورد محاسبه قرار گرفت که وزن نسبی هر یک از مشخصه‌های پنج‌گانه سازمان‌های نظامی آینده (مبتنی بر اطلاعات بودن، سازمان دانشی، قابلیت انجام وظایف، دادوستد دانش و سرمایه اجتماعی) به شرح زیر به‌دست آمد (یعنی سهم هر یک از ویژگی‌های یادشده در سازمان‌های نظامی آینده):

۶- بر اساس نتایج ارائه‌شده، در طراحی سازمان‌های نظامی آینده، ویژگی «سرمایه اجتماعی» با وزن ۲۱ درصد به‌عنوان مهم‌ترین مشخصه در نظر گرفته شده است. این نتیجه نشان می‌دهد که ارتباطات، همکاری و ارتباطات اجتماعی در سازمان‌های نظامی بسیار حائز اهمیت است و باید در طراحی سازمان‌های نظامی به آن توجه ویژه‌ای شود. ویژگی «قابلیت انجام وظایف» با وزن ۲۰/۰۴ درصد در اولویت دوم قرار دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که توانایی سازمان‌های نظامی در انجام وظایف و مأموریت‌های خود بسیار حائز اهمیت است. این شامل توانمندی‌های نظامی، آمادگی جنگی، آموزش‌های نظامی و تجهیزات موردنیاز برای انجام وظایف است.

ویژگی «دادوستد دانش» با وزن ۲۰/۰۱ درصد در اولویت سوم قرار دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که در سازمان‌های نظامی آینده، تبادل دانش و اطلاعات بین اعضا و واحدهای مختلف بسیار مهم است. این شامل فرایندهای ارتباطی، اشتراک دانش، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات جدید است.



ویژگی «سازمان دانشی» با وزن ۱۹/۷۶ درصد در اولویت چهارم قرار دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که در طراحی سازمان‌های نظامی آینده، ایجاد یک سازمان دانشی که بتواند دانش را مدیریت و بهره‌برداری کند، بسیار مهم است. این شامل فرایندها و سیستم‌های مدیریت دانش، ثبت و دسترسی به دانش و ایجاد فرهنگ سازمانی برای ارزش‌گذاری دانش است.

و درنهایت، ویژگی «مبتنی بر اطلاعات» با وزن ۱۹/۲۰ درصد در اولویت آخر قرار دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که استفاده از اطلاعات و داده‌ها در سازمان‌های نظامی بسیار حائز اهمیت است. این شامل فرایندها و سیستم‌های اطلاعاتی، تحلیل داده‌ها و استفاده از فناوری‌های مرتبط با اطلاعات است.

دیدگاه و رویکرد سه‌بعدی برای طراحی سازمان‌های نظامی آینده ایران با تحقیق کلانتری (۱۴۰۰) همخوانی دارد. کلانتری در تحقیق خود، قدرت نظامی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران را دارای سه بُعد و ۱۲ مؤلفه شامل بُعد سخت‌افزاری (زمینی، هوایی، دریایی، موشکی و پهپادی)، بُعد نرم‌افزاری (شناختی- رسانه‌ای، روانی و اطلاعاتی) و بُعد هوشمندی دارای سه مؤلفه اقتصادی، ترکیبی و سایبری معرفی کرده است.

ویژگی‌های سازمان‌های آینده نظامی ایران بر پنج محور ۱- مبتنی بر اطلاعات، ۲- سازمان دانشی، ۳- دادوستد دانش، ۴- قابلیت انجام وظایف و ۵- سرمایه اجتماعی قرار گرفت. این موضوع با نتیجه تحقیق اسپارو (۲۰۰۳) کاملاً همخوانی دارد. همچنین این نتایج با تحقیق عسکری و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. عسکری و همکارانش در تحقیق خود با عنوان «شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تحول در ساختار سازمان‌های نظامی»، قابلیت‌های موردنیاز ساختار سازمان‌های نظامی را در شش مؤلفه فناوری، شبکه‌محوری، منابع پویا و شایستگی حرفه‌ای فرماندهان نتیجه‌گیری کرده‌اند. در اینجا پیشنهاد می‌شود در ترکیب، کیفیت و کمیت دستگاه‌های نظامی به وزن و میزان هر یک از این ویژگی‌ها توجه کافی شود. بر مبنای نظری، اساس تصمیمات در سازمان‌های نظامی با ویژگی مبتنی بر اطلاعات، بر پایه اطلاعات است، نه احساسات و عواطف، اما بر اساس یافته‌های به‌دست آمده از تحلیل ویکور، مشاهده شد که تبعیت از ولایت و مجهز شدن نیروهای مسلح ایران به سلاح ایمان و معنویت، رتبه نخست اولویت‌ها را به

خود اختصاص داده است، از پژوهشگران آتی تقاضا می‌شود علت این مسئله را مورد بررسی قرار دهند.

تقدیر و تشکر

محققان از تمامی افرادی که در این پژوهش مشارکت داشته‌اند نهایت تشکر و قدردانی را دارند.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

فهرست منابع

- اتزیونی، امیتای (۱۳۸۶). تئوری‌های سازمان و مدیریت (جلد ۱)، ترجمه حسین رحمان سرشت، تهران، انتشارات نشر دوران.
- احمدی آرم، هادی؛ حسین حسن زاده، مصطفی امامی (۱۳۹۱). دورکاری: شکل جدید کار در سازمان‌های آینده، سومین کنفرانس مدیریت اجرایی، ۲۴ و ۲۵ مهرماه ۱۳۹۱.
- ازکیا، مصطفی و حسین ایمانی جاجرمی (۱۳۸۴). بررسی جامعه‌شناختی عوامل کارآیی شوراهای اسلامی شهر، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۶، ۶۴-۳۳.
- اعرابی، محمد و نبی اله دهقان (۱۳۹۱). طراحی الگوی کلان ساختار سازمانی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری جمهوری اسلامی ایران. تدبیر، شماره ۲۴۹، ۷۲-۶۳.
- افروغ عماد (۱۳۷۹). هویت‌شناسی مذهبی و باورهای دینی ایرانیان. فرهنگ عمومی شماره ۲۲ و ۲۳، ۹۲-۸۵.
- آقای طوق، مسلم و فریادی، مسعود (۱۳۹۰). بررسی تعداد وزارت‌خانه‌های ایران در بستر تطبیقی، فصلنامه معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی، ۹۱-۷۴.
- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی). مجموعه بیانات (در دیدار فرماندهان عالی‌رتبه نیروهای نظامی و انتظامی - ۱۳۶۹/۱۰/۲۲). قابل دسترسی در <http://www.leader.ir>
- اوانز، پیتر (۱۳۸۰). توسعه یا چپاول: نقش دولت در تحول صنعتی، ترجمه عباس زندباف و عباس مخبر، تهران: انتشارات طرح نو.
- آون، جو (۱۳۹۲). مرگ مدیریت مدرن رهبری در دنیای جدید بی نظم، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، تهران: انتشارات اندیشه‌های گهربار.
- ایکاف، راسل؛ جیسون مگیدسون، هربرت ادیسون (۱۳۸۶). طراحی آرمانی (خلق آینده سازمان)؛ ترجمه مسعود سلطانی؛ تهران: انتشارات آسیا.



- ایمانی، عباس و قطمیری، امیررضا (۱۳۸۸). قانون اساسی در نظام حقوقی ایران (پیشینه، آموزه‌ها و قوانین)، تهران: انتشارات نامه هستی.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۹). مبانی دانش اداره دولت و حکومت، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- تافلر، الوین (۱۳۷۹). شوک آینده. ترجمه حشمت اله کامرانی. تهران: نشر علم.
- توفیق، فیروز (۱۳۵۹). درآمدی بر برنامه‌ریزی اقتصادی با نگاهی به وضع ایران، انتشارات سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- تیموری، ابراهیم؛ آبرومند (۱۳۸۸). جلال، هم‌آهنگی بین استراتژی سازمان و استراتژی ساختار با استفاده از نقاط مرجع استراتژیک (SRPs)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال اول، شماره ۲، شماره پیاپی ۲؛ ۱۴۶-۱۲۷.
- جاتیندر، گوپتا؛ شارما سوشیل (۱۳۹۰). خلق سازمان‌های دانش محور، ترجمه عباس منوریان، اصغر محمدی فاتح و فضل ... زارع پور، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- جاسبی جواد و ندا نفری (۱۳۸۸). طراحی الگوی حکمرانی خوب بر پایه نظریه سیستم‌های باز. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۶، ۸۵-۱۱۷.
- جمشیدی، محمدحسین (۱۳۸۹). مبانی اندیشه نظامی در اسلام، تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- جمشیدی، مهدی، (۱۳۷۸). سیر تحولات آینده سازمان‌ها، فصل نامه حسابدار، سال چهاردهم شماره ۱۳۷.
- حبیبی، مسعود (۱۳۸۹). جامعه‌شناسی دولت نهادی و توسعه صنعتی در ایران، فصلنامه توسعه تکنولوژی صنعتی، شماره ۱۶، ۷۰-۵۹.
- حج فروش، احمد و سید محمد اعرابی (۱۳۸۴). طراحی ساختار سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی ایران، الگویی برای طراحی ساختار سازمان‌های مشابه. فصلنامه علوم تربیتی. نوآوری‌های آموزشی. شماره ۱۲. سال چهارم. ۸۵-۵۸.
- حضرت امام خمینی (رحمت‌الله علیه) (۱۳۸۲). صحیفه نور. چاپ سوم. دفتر حفظ و نشر آثار امام (ره).
- خزایی، سعید و محمودزاده، امیر (۱۳۹۲). آینده پژوهی، اصفهان: انتشارات علم آفرین.
- دراکر، پیتر (۱۳۷۸). سازمان فردا (جلد ۱)، گردآورنده فرانسیس هسلین، مارشال گلد اسمیت، ریچارد بکهارد، ترجمه فضل الله امینی، انتشارات مدیریت فردا.
- رحمان سرشت، رحمان (۱۳۸۶). تئوری‌های سازمان و مدیریت از تجددگرایی تا پساتجددگرایی. تهران: نشر دوران.



رضائیان، علی (۱۳۸۷). مبانی مدیریت و سازمان، انتشارات سمت.
رفیع زاده، عظیم (۱۳۸۶). ارکان اندیشه سیاسی امام خمینی (رحمت الله علیه). انتشارات مرز فکر.

رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۲). آنومی یا آشفتگی اجتماعی، تهران: نشر سروش.
سپهری، محمد (۱۴۰۰). تدوین راهبردهای دفاع سایبری کشور در برابر تهدیدهای آتی دشمن در افق چشم انداز ۱۴۰۵»، (زمستان، ۱۴۰۰)، فصلنامه آینده پژوهی دفاعی، سال ششم، شماره ۲۳، ۱۷۶-۱۵۳.

سرلک، محمدعلی؛ صید مهدی ویسه، یاسان الله پور اشرف، حسین مهدیزاده (۱۳۹۱). طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال پنجم، شماره هجدهم، ۲۴-۵.

شاملو، رضا (۱۴۰۱). جایگاه فناوری هوش مصنوعی در سامانه‌های فرماندهی و کنترل آینده (مطالعه موردی: سامانه فرماندهی و کنترل فراگیر مشترک آمریکا)، فصلنامه مطالعات جنگ، سال چهارم، شماره پانزدهم، ۱۰۶-۸۱.

شفریتز، جی‌ام؛ ای دیبلو، راسل (۱۴۰۲). مبانی مدیریت دولتی جلد ۱ و ۲؛ ترجمه غلامرضا معمارزاده طهران، تهران: انتشارات اندیشه‌های گهربار.

شیخ، علیرضا و مهمدی صمیمی (۱۳۹۶). الگوی توانمندسازی عمومی فرماندهی در صحنه جنگهای آینده ج.ا. ایران، فصلنامه آینده پژوهی دفاعی، سال دوم، شماره ۵، ۵۵-۲۷.

صوفی، جهانیا ز بامداد، سید محمد خاتمی، سید محمد تقی فرد و حسین فتح آبادی (۱۳۹۸). الگوی سازمان‌های نظامی آینده ایران با رویکرد دانش‌بنیان، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، سال هجدهم، شماره ۸۰، ۳۰۶-۲۸۳.

طباطبایی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۷۵). حقوق اداری تطبیقی، انتشارات سمت.
عسکری، احمد (۱۳۹۷). شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر تحول در ساختار سازمانهای نظامی، فصلنامه مدیریت نظامی، سال هجدهم، شماره ۳، صص ۳۰-۱.

علی بابایی، غلامرضا (۱۳۸۳). فرهنگ روابط بین‌الملل. تهران: مرکز چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.

علیزاده، عزیز؛ وحید وحیدی مطلق؛ امیر ناظمی (۱۳۸۷). سناریونگاری با برنامه ریزی بر پایه سناریوها؛ موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی.

غنی‌نژاد، موسی (۱۳۸۴). دولت و توزیع مجدد ثروت و درآمد، ضمیمه تحلیلی ماهانه روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۱۵ ص ۱.



غنی‌نژاد، موسی (۱۳۸۴). دولت، اقتصاد و مردم، ضمیمه تحلیلی ماهانه روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۷، ص ۱.

فتحی، محمد و کاظم کوهی اصفهانی (۱۳۹۷). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به همراه نظرات تفسیری شورای نگهبان، تهران: شورای نگهبان، پژوهشکده شورای نگهبان.
فرهادی، علی و امیر صادقی (۱۳۹۵). الزامات توسعه منابع انسانی سازمانهای نظامی در افق ۱۴۱۰ و تأثیر آن بر توسعه دفاعی، فصلنامه آینده پژوهی دفاعی، سال اول، شماره ۳، صص ۳۵-۶۲.

قلی‌پور، رحمت‌اله (۱۳۹۲). چالش‌های نظام اداری (بررسی موردی ایران)؛ موسسه انتشارات دانشگاه تهران.

کلانتری، فتح‌الله (۱۳۹۹). تابستان، کاربرست سازمان برای رزم و ساختار عملیاتی نزاجا بر اساس سطوح دکترین نظامی و جنگ‌های آینده، فصلنامه مدیریت نظامی، سال بیستم، شماره ۲، صص ۱-۲۶.

کلانتری، فتح‌الله (۱۴۰۰). جایگاه قدرت نظامی در تحقق تمدن نوین اسلامی، فصلنامه مدیریت نظامی، سال بیست و یکم، شماره ۴، صص ۳۴-۶۲.

کیوان‌حسینی، اصغر و درودی، مسعود (۱۳۸۸)، مقاله: رویکرد «دفاع همه جانبه» در چارچوب تفکر دفاعی امام - ره - شماره ۶۶.

لفتویج، آدریان (۱۳۸۵). به سوی مدلی از دولت توسعه‌خواه: توجهی دوباره به سیاست، ترجمه، سید احمد، موثقی گیلانی. مجله فرهنگ اندیشه، سال پنجم، شماره ۱۹، ص ۷۵.

مرتضوی، مهدی و مالکی، محمدرضا (۱۳۹۰). مفهوم‌سازی عوامل برو نزا در تحول بخش دولتی (مطالعه موردی: ایران). فرایند مدیریت و توسعه. دوره ۲۵ شماره ۲. ۳۳-۵.

مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی (۱۳۹۵). سیر تحول اندیشه‌های نظامی، تهران: ستاد فرماندهی کل قوا، مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی.

مطلبی، مسعود (۱۴۰۰). دیپلماسی دفاعی ایران در گام دوم انقلاب اسلامی؛ اهداف، راهبردها و الزامات، فصلنامه علمی دفاع مقدس، دوره ۷، شماره ۲، شماره پیاپی (۲۶)، صص ۷۵-۹۸.
مورتی، کریس (۱۳۸۸). چالش‌های مدیریت در هزاره سوم؛ ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و عادلۀ سادات احمدپور، تهران: نشر مدیران.

مورگان، گارت و گیبسون بوریل (۱۳۹۱). نظریه‌های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان. ترجمه محمد تقی نوروزی. انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاه‌ها (سمت).



میرسپاسی، ناصر؛ غلامرضا معمارزاده؛ رضا نجف بیگی و مهدی علی زاده (۱۳۹۱). معرفی الگوی ارزشی سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی ایران. سال اول، شماره ۲، ۷۵-۵۴.

مینائی، حسین، حسین دهقان و فروزنده جعفراده، (۱۳۹۵). تعیین پیشرانهای اصلی دیپلماسی دفاعی ج.ا. ایران در سطوح منطقه‌ای و بین‌الملل (تابستان، ۱۳۹۵)، فصلنامه آینده پژوهی دفاعی، سال اول، شماره ۱، ۲۶-۷.

نجفی، سجاد و همکاران (۱۳۹۹). تبیین مهمترین نیروهای پیشران تاثیرگذار بر قدرت دفاعی ایران در افق ۱۴۱۰». فصلنامه آینده پژوهی دفاعی، سال پنجم، شماره ۱۶، ۸۷-۶۳. نصحیان، محمد مهدی (۱۳۸۷)، نقش اعتماد متقابل حکومت و مردم در روند توسعه سیاسی، نشریه راهبرد، شماره ۱۴، ص ۱۶۵-۱۸۰.

نیلی، مسعود (۱۳۸۶). مبانی اقتصاد، تهران: نشر نی. هدی، فرل (۱۳۹۲). اداره عمومی تطبیقی پیشرفته، ترجمه غلامرضا معمارزاده طهران و سید مهدی الوانی، تهران: انتشارات اندیشه‌های گهربار.

همت، حمید و علی فرهنگی (۱۳۹۷). مهم‌ترین عوامل کلیدی اثرگذار بر سناریوهای جنگ نرم محتمل علیه نیروهای مسلح ج.ا. ایران، (تابستان، ۱۳۹۷)، فصلنامه آینده پژوهی دفاعی، سال سوم، شماره ۹، ۸۴-۵۷.

همل، گری و بیل برین (۱۳۹۰). آینده مدیریت؛ ترجمه حسین حسینیان؛ تهران: انتشارات فرا. هیوم، دیوید و ترنر، مارکف (۱۳۷۹). حکومت داری، مدیریت و توسعه، ترجمه: عباس منوریان، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.

apscott, D. (1996). The Digital Economy. New York: McGraw-Hill.
Covey, Steven R. (1987). The 7 Habits of Highly Effective People. New York: Simon and Schuster.

Drucker, Peter F. (1989). New Realities. New York: Harper and Row.
Drucker, Peter F. (1993). Managing for the Future: 1990s and Beyond. New York: Talley/Plume.

Etzioni, A. (1961). A Comparative Analysis of Complex Organizations, New York: Free Press.

Etzioni, A. (1964). Organizations. Englewood Cliffs: Pprentice-Hall.

Etzioni, A. (1965). Organization Control Structure. In J.G.March (ed)., Handbook of Organizations. Chicago: Rand menally.

Evans, Peter B.; James E. Rauch; "Bureaucratic Structure and Bureaucratic Performance in Less Developed Countries" in Journal of Public Economics, Issue 1, Vol. 75, p. 44, 2000.



Evert GUMMESSON, RELATIONSHIP MARKETING AND IMAGINARY ORGANIZATIONS: A SYNTHESIS, JOURNAL OF MARKETING, VOL.30, NO.2, 1996.

Fernando, M (2007), Spiritual Leadership in the Entrepreneurial Business A Multifaith Study, Senior Lecturer, School of Management and Marketing, University of Wollongong, Australia, p.97-99.

Gardner, John. W. (1964) Self Renewal: The Individual and the Innovative Society, New York: Harper & Row.

Garofalo, Charles (1996). "Leadership, Ethics and Change." In Leadership and Ethics, an Occasional Resource Paper Series. Washington D.C.: American Society for Public Administration.

Handy, Charles. (1979). The Gods of Management. Souvenir Press.

Handy, Charles. (1985). Understanding Organizations. 3rd ed. London: Penguin.

Hannan, M. T. and Carroll, G. R. (1992), Dynamics of Organizational Populations. New York: Oxford University Press.

Hannan, M. T. and Freeman, Y. (1989), Organizational Ecology. Cambridge: Harvard University Press.

Hassner, Pierre (1987). "Immanuel Kant." In History of Political Philosophy. Edited by Leo Strauss and Joseph Cropsey. Chicago: University of Chicago Press, 581-621.

Hill Michael & Hupe Peter, Implementation Public Policy, 2002 Printed and bound in Great Britain by Athenaeum Press, Gates head.

Hodes, N. and Hays, M., Eds. (1995). The United Nations and World's Religions Prospectus for a Global Ethic Cambridge Mass.: Boston Research for the 21st Century, 135.

Hofstede, Greet; Culture's Consequence: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations, California: Sage Publications Ltd, Second Edition, p 15, 2000.

Hsiu-Fen Lin, An application of fuzzy AHP for evaluating course website quality, Computers & Education 54 (2010) 877-888.

Küng, Hans (1990). Global Responsibility — In Search of a New World Ethic. New York: Continuum.

Lynch, Thomas D. & Peter L. Cruise [edited by] (2006). "Handbook of Organization Theory and Management the Philosophical Approach" Second Edition CRC Press Taylor & Francis Group



- Miller, L. (1998), "After their checkup for the body, some get one for the soul", The Wall Street Journal, 20 July, pp. A1, A6.
- Naisbitt, John (1982 and 1984). Megatrends. New York: Warner Books.
- Naisbitt, John (1994). Global Paradox. New York: Avon Books.
- Ozerk Gogus, Thomas O. Boucher, Strong transitivity, rationality and weak monotonicity in fuzzy pair wise comparisons, Fuzzy Sets and Systems 94 (1998) 133 144.
- Pan Books.
- Pan Books.
- Polit DF, CT. (2006). Essential of Nursing Research; Methods, Appraisal, and Utilization, 6th ed. Philadelphia, London, Lippincott Williams & Wilkins.
- Pugh. D. s. & Hickson. D. J. (1996). Organizational structure in its Content. The Aston Programme I. London: Grower Publishing.
- Pugh. D. s. & Hinings. C. R. (eds.) (1976). Organizational structure – Extensions and Replications: The Aston Programme II. London: Grower Publishing.
- Reich, Robert (1983). The Next American Frontier. New York: Penguin.
- Reich, Robert (1992). The Work of Nations. New York: Vintage Books.
- Riggs Fred w., (1970), Development Administration in Asia, Edited by Edward w. weinder, Published in cooperation with the comparative Administration Group of the American society for public administration Duke university Press Durham, North Carolina. The Idea of Development Administration
- Rost, Joseph C. (1991). Leadership for the Twenty-First Century. New York: Praeger.
- Selznick, P. (1969). "Foundations of the theory of Organizations", American sociological Review, Vol. 13, No. 6, 1948, pp. 25-35, reprinted in F. Emery, ed., Systems Thinking, Vol. 1, Harmondsworty, Penguin.
- Serafim Opricovic, Fuzzy VIKOR with an application to water resources planning, Expert Systems with Applications 38 (2011) 12983–12990.
- Sergiovanni, Thomas H. (1992). Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement. San Francisco: Jossey Bass Publishers.



- Silverman. D. & A. Marsasti (2008). Doing Qualitative Research, a Comparative Guide Thousand Ask, Sage Publication Inc.
- Straussman, Jeffrey D. (1983). "A Topology of Budgetary Environments: Notes on the Prospects for Reform." In Public Budgeting and Finance: Behavioral, Theoretical, and Technical Perspectives. Edited by Golembiewski, R. T. and Rabin, J. New York: Marcel Dekker, Inc., 83-90.
- Tapscott, Don and Caston, Art (1993). Paradigm Shift. New York: McGraw-Hill.
- The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices. Edited by David Holman, Toby D. Wall, Chris W. Clegg, Paul Sparrow and Ann Howard. C _ 2003 John Wiley & Sons, Ltd.
- Toffler, Alvin (1970). Future Shock. New York: Bantam Books.
- Tolga Kaya, Cengiz Kahraman, Fuzzy multiple criteria forestry decision making based on an integrated VIKOR and AHP approach, Expert Systems with Applications xxx (2010) xxx-xxx.
- Tourish, D, Tourish, N, (2010), Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership: A Post-structuralism Perspective, Vole 6(2): PP, 207-224
- Walter W. Powell & Paul J. Dimaggio John. W. Gardner (1991) "the new institutionalism, in Organizational Analysis". Chicago: University of Chicago Press.
- World Bank; *The East Asian Miracle: Economic Growth and Public Policy*, Oxford: Oxford University Press, 1993, p.1-77.

COPYRIGHTS

©2024 by the authors. Published by The National Defense University. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

