

فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک

سال بیستم، شماره ۸۹، پاییز ۱۴۰۱

مقاله نهم، از صفحه ۲۰۰ - ۱۷۵

## مقاله پژوهشی: تدوین راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش

### آجا در عملیات مشترک

محمد رسول بهداد فر<sup>۱</sup>، فتح ا... کلانتری<sup>۲</sup>، روح ا... صمدی<sup>۳</sup>

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۱۴

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۵/۲۵

### چکیده

آجا از نیروهایی ترکیب شده که ماهیت تخصصی مجزا و فضای عملیاتی متفاوتی دارند. تفاوت در فضا و محیط عملیاتی، موجب استقلال راهبرد و تاکتیک در محیط تخصصی می‌شود. در هر صحنه‌ی جنگ دو نیروی خودی و دشمن وجود دارند که دارای محیط عملیاتی، اهداف، تاکتیک‌ها و تکنیک‌های متفاوت از هم هستند، بنابراین الزام حضور سلاح‌ها و تجهیزات و نیروهای متنوع با تخصص‌ها و حتی فرهنگ سازمانی مختلف برای پاسخگویی به کنش‌های متنوع دشمن، نیاز به نیروی انسانی کارآمد با آموزش بالا دارد که در نهایت باعث هم‌افزایی در طرح‌ریزی، اجرا، کنترل و نظارت عملیات مشترک نیروهای چهارگانه آجا می‌گردد. هدف اصلی تحقیق احصاء عوامل محیطی نقش‌آفرین و تدوین راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا در عملیات مشترک است، این تحقیق از نوع کاربردی- توسعه‌ای بوده که به دو روش مرکب (توصیفی و زمینه‌ای-موردی) با رویکرد آمیخته (کمی و کیفی) انجام شده است. جامعه نمونه ۷۴ نفر بوده و روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد، یافته‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده است. بر اساس نتایج تحقیق تعداد ۱۶ عامل (۵ قوت، ۴ ضعف، ۵ فرصت و ۲ تهدید) نقش‌آفرین احصاء شده است. از تلفیق عوامل بالا تعداد ۸ مطلوبیت و ۵ چالش به‌دست آمده است. بر اساس محاسبات انجام شده مشخصات منطقه راهبردی در موقعیت تهاجمی معطوف به قوت قرار دارد و بر همین اساس تعداد ۵ راهبرد برای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا در عملیات مشترک تدوین شده است.

**واژگان کلیدی:** آجا، راهبرد، هم‌افزایی، آموزش و نیروی انسانی، عملیات مشترک

<sup>۱</sup> دکتری مدیریت راهبردی نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) 1390@gamil.com

<sup>۲</sup> استادیار علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی

<sup>۳</sup> کارشنای ارشد جغرافیای طبیعی دانشگاه پیام نور سقز

**مقدمه**

با ورود آمریکا به جنگ جهانی دوم در سال ۱۹۴۲ کمیته‌های رؤسای ستاد آمریکا و رؤسای ستاد بریتانیا در هم ادغام و تحت عنوان «کمیته مرکب رؤسای ستاد» در کشور به فعالیت پرداخت و تدوین کننده استراتژی کلی متفقین گردید. با وجود تشکیل این کمیته، باز هم اشتباهات متعددی به وقوع می‌پیوست و اختلافاتی بین نیروها پدیدار می‌شد، با این حال اغلب کشورها بر این باور بودند که بدون وجود این سازمان، پایان دادن موفقیت‌آمیز جنگ، به سرعتی که انجام گرفت، اطمینان بخش نیست و این مطلب مورد تأیید قرار گرفته بود که ایجاد یک ستاد مشترک و مرکب، تحت امر یک فرمانده واحد، برای کسب پیروزی یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است (گروه آموزش‌های مشترک، ۱۳۹۷، ۷۲). طرح‌ریزی و اجرای عملیات مشترک زمینه تجمع توان رزم نیروهایی است که به لحاظ فرهنگ سازمانی، ابعاد مدیریتی، فضای عملیاتی و محیط تخصصی کاملاً متفاوتند و ممکن است در اجرای عملیات مختلف به هماهنگی و هم‌افزایی لازم نرسند. از مولفه‌های مهم و اثرگذار برای نیل به پیروزی در عملیات مشترک، مولفه نیروی انسانی و آموزش است. آموزش مشترک برای شکل‌دهی گروه مشترک، امری اساسی و مهم است. آموزش واقع‌بینانه برای تقویت گروه‌ها و ایجاد چهارچوب ذهنی مشترک بین فرماندهان و ستاد، امری ضروری خواهد بود. نیروی انسانی کارآ و توانمند و دارای تربیت و آموزش نظامی مشترک که در عملیات موجب هم‌افزایی شوند دارای اهمیت بسزایی است. تمامی سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌هایی که در فرآیند مقابله و نفوذ دشمن نقش مستقیم و وظیفه ذاتی دارند، لازم است که مولفه‌های مختلف هم‌افزایی را برای اجرای عملیات اثربخش در مقابل تهدیدات پیش‌رو تبیین نمایند. (شمس احمر؛ حسابی، ۱۳۸۶: ۱۳۳) نتایج حاصل از انجام رزمایش‌های مشترک در سطح آجا که نمونه‌ای تمرینی از عملیات‌های مشترک واقعی بوده و انتظار می‌رود دستاوردهای آنها قابل استفاده در عملیات واقعی باشد حاکی از این است که؛ اگرچه فرماندهان و مسئولان امر به مبانی و مفاهیم عملیات مشترک وقوف کامل دارند، لیکن به علت یکپارچه نبودن مولفه نیروی انسانی و آموزش نتیجه امر آنچنان که انتظار می‌رود دارای تأثیر هم‌افزا نمی‌باشد. بسیاری از این مشکلات ناشی از قابلیت‌های نیروی انسانی، کمبود دوره‌های آموزشی عملیات مشترک، تلاش اندک در جهت ایجاد فرهنگ و باور مشترک، عدم وجود

خدمات رفاهی همسان و شبیه‌سازی‌های آموزشی مشترک در عملیات مشترک و ... می‌باشد (توحیدی و صنیعی، ۱۳۸۶: ۶۰).

بنابراین دغدغه اصلی این پژوهش شناخت عوامل مؤثر بر هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش میان نیروهای تحت امر آجا و تدوین راهبردهایی است که نیل به هم‌افزایی در طراحی و اجرای عملیات‌های مشترک آجا را میسر ساخته و در نتیجه عملکرد و توان رزم آجا ارتقا یابد. لذا مسئله ما در این تحقیق نبود راهبرد هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش بین نیروهای چهارگانه آجا می‌باشد. یکپارچه نمودن مولفه نیروی انسانی و آموزش در عملیات مشترک برای بهینه‌سازی توان عملیاتی در مقابله با تهدیدات آینده، ضرورتی انکار ناپذیر است.

عدم یکپارچگی مولفه نیروی انسانی و آموزش برای اجرای عملیات مشترک باعث کاهش کارایی و اثربخشی نیروها در عملیات مشترک، استهلاک و تضعیف توان رزمی نیروهای شرکت کننده در عملیات مشترک، کاهش سرعت در امر تصمیم‌گیری و کاهش انسجام بین نیروها و عناصر شرکت کننده در عملیات مشترک، عدم دستیابی به تمامی اهداف عملیات مشترک، به هدر رفتن تلاش‌های انجام شده و اتلاف منابع در عملیات مشترک می‌شود.

انجام این تحقیق علمی و تدوین راهبردهای هم‌افزایی مولفه آموزش و نیروی انسانی منافع راهبردی زیر را برای آجا در عملیات مشترک به دنبال دارد: وجود راهبردهای هم‌افزایی موجب بهره‌وری و اثربخشی بیشتر نیروها در عملیات مشترک می‌گردد. بهره‌گیری شبکه‌های اجتماعی و استفاده از ظرفیت‌های ارتباطی امن، مستقل و پایدار را محقق می‌سازد. وحدت فرماندهی و هم‌افزایی نیروهای آجا در عملیات مشترک باعث انسجام بیشتر نیروهای شرکت کننده در عملیات مشترک می‌گردد. هم‌افزایی نیروهای آجا در عملیات مشترک به افزایش ارتقاء توان رزمی نیروها می‌انجامد. این کار موجب توزیع همگون و هماهنگ بار فعالیت‌ها در نیروهای آجا شده و تعادل در عملیات مشترک را افزایش می‌دهد. دستاوردهای علمی آن موجب می‌گردد ادبیات هم‌افزایی در حوزه نظامی بومی گردد.

هدف اصلی: تدوین راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش در عملیات مشترک.

اهداف فرعی:

۱- تعیین عوامل مؤثر بر هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا در عملیات مشترک.

۲- تعیین عوامل محیطی (قوت، ضعف، فرصت و تهدید) نقش آفرین مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا در عملیات مشترک .  
 ضمناً سوالات متناظر با اهداف تبیین شده است.

### مبانی نظری

پیشینه شناسی سه عنوان پیشینه مرتبط با این پژوهش به شرح زیر می باشد:

عنوان تحقیق: (مقاله)	مشخصات محقق، تاریخ و محل اجرا	هدف تحقیق	روش تحقیق	نتیجه تحقیق
CROSS-DOMAIN SYNERGY IN JOINT OPERATIONS دامنه‌های متقابل هم افزایی در عملیات مشترک	PAUL E. BAUMAN ، Brigadier General, U.S. Air Force Deputy Director, J-7	چگونگی تحقق هم‌افزایی در نیروها با طرح ادغام در یک برنامه جامع	توصیفی با رویکرد تحلیلی تاریخی	موانع: ۱- بکارگیری تخصص‌های متنوع برای حل مسئله ۲- تعلیم و تعلم ضعیف ۳- مدیریت ۴- در انحصار نگهداشتن قابلیت‌ها
Joint Military Operationans Historical Collection مجموعه تاریخی عملیات- های نظامی مشترک	جان ام. شالیکاشویلی، ۱۵ July 1997، آمریکا	کاربرد مطالعات تاریخی برای فهم و تفسیر اصول عملیات مشترک	موردی- زمینه ای و همبستگی	۱) تعیین جنبه‌های مهم عملیات‌های مشترک از طریق مطالعه مشترک نبردهای انتخاب شده. ۲) بررسی اهمیت اصول مشترک در تصمیم‌گیری موثر در تمام سطوح نبرد. ۳) ترکیب موضوعات مشترک در عملیات‌های مشترک تاریخی و الزامات کنونی.
الگوی تدوین عملیات مشترک در ارتش ج.ا.ایران	دانشجویان دوره دوم فرماندهی عملیات مشترک و مرکب، ۱۳۹۴، دافوس آجا	دستیابی و ارایه الگوی تدوین دکترین عملیات مشترک آجا	موردی- زمینه ای و همبستگی	ارایه الگوی تدوین دکترین عملیات مشترک آجا

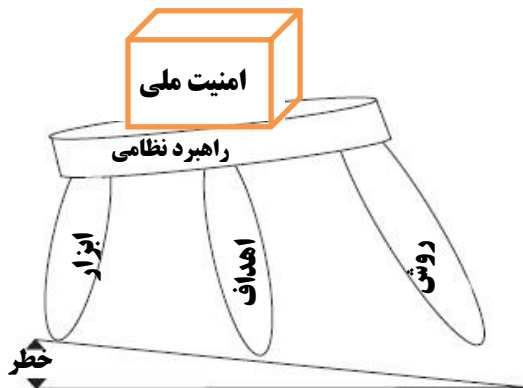
در هیچکدام از پیشینه‌های یاد شده، به‌مبحث محیط‌شناسی و تدوین راهبرد اشاره نشده است، لذا این پژوهش به‌دنبال این است که اول عوامل محیط داخلی شامل قوت‌ها و ضعف‌ها و عوامل محیط خارجی شامل فرصت‌ها و تهدیدها را شناسایی نموده و نهایتاً پس از تعیین مطلوبیت‌ها و چالش‌ها، راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا را در عملیات مشترک تدوین نماید.

راهبرد: راهبرد یا استراتژی طرحی است جامع با الگویی پویا که در فرآیند آن با بیان مجدد مأموریت و تجزیه و تحلیل و شناخت و ارزیابی عوامل محیط داخلی و خارجی مؤثر در اجرای مأموریت، اهداف عالی، بلند مدت و مزیت آفرین با آینده‌نگری، در دورنمایی مطلوب، برای رسیدن به موقعیتی برتر در محیط رقابتی تعیین می‌شوند. (دانش آشتیانی، ۱۳۹۰: ۴۷)

در قرآن مجید کتاب آسمانی مسلمانان، آیه شریفه «و اعدولهم ماستطعتم من قوه و من رباط الخیل ...»، مصداق راهبرد افزایش قدرت در زمان صلح و جنگ به منظور بازدارندگی است و در ادامه آیه شریفه نیز چنین آمده «ترهبون به عدواله و عدوکم ...» (قران مجید) و منظور آن است که دشمنان خود را بترسانید تا از تجاوز باز بمانند و این خود رهنمودی است در جهت این راهبرد و مهمتر از همه سفارشات موکدی است که در قران بر تفکر و اندیشیدن شده که جوهره اصلی راهبرد است. (دانش آشتیانی، ۱۳۹۶: ۴۶)

در قرن نوزدهم کلاوزویتس در تعریف راهبرد نوشت: «فن هدایت نبرد و تطبیق و هماهنگ ساختن نبردها جهت نیل به هدف‌های جنگ». که بیانگر طراحی‌های عملیاتی و راهبرد عملیاتی در میدان نبرد است. راهبرد حداقل در بر گیرنده اهداف (Ends)، منابع و ابزار (Means) و راه‌ها (Ways) می‌باشد (دانش آشتیانی، محمد باقر، ۱۳۹۶: ۱۵۳). راهبرد یک امری است جامع و جهت دهنده که هدفش کنترل است و به‌طور اصلی در رابطه با چگونگی به‌کارگیری قدرت است. (کلانتری، فتح اله، ۱۳۹۸: ۲۱۰). اگر چنانچه این عناصر باهم هماهنگ نباشند، خطر بزرگی را متصور می‌شود. اهداف، "مقصود" هستند، روش‌ها، "تدابیر" هستند تا به‌وسیله آن‌ها مقصود حاصل شود، و ابزار، "منابع"، تا بتوانند در نقش حمایتی از تدابیر عمل کنند. در مدلی که توسط «آرتور لیکه» [درمورد راهبرد نظامی] ارایه شده است؛ اگر چنانچه این عناصر باهم هماهنگ نباشند،

به میزان اختلاف در طول هر یک از پایه‌ها، میزان خطر نیز بالا رفته و راهبرد به مرز سقوط خواهد رسید (Yarger, Harry R, 200: 107) از این رو:



شکل ۲: مدل راهبرد نظامی Iyke (ANDREW C. WEBB, MAJOR, 2019:64)

عملیات مشترک: عملیاتی که دو یا چند نیرو از نیروهای مسلح یک کشور انجام می‌دهند. (فرهنگ هزار واژه نظامی، ۱۳۹۲، ۱۴۶). مفاهیم عملیات مشترک توصیف کاملی است از چگونگی انجام عملیات توسط نیروی مشترک آینده از طریق طیف کاملی از عملیات‌های نظامی. (منزوی، مسعود؛ فولادی، قاسم، ۱۳۸۷:۸)

برتری همه‌جانبه، فناوری، رویکرد تأثیر محوری، پرسنل نیروی مشترک، آموزش، هماهنگی بین سازمانی، طراحی عملیات مشترک، طرح‌ریزی مشترک، تعامل‌پذیری، فرماندهی مشترک، اصول عملیات مشترک

اصول عملیات مشترک رهنامه مشترک، ۹ اصل جنگ را مد نظر دارد. تجارب حاصل از وضعیت‌های گوناگون جنگ نامنظم سه اصل دیگر را نیز به اثبات رسانده است: محدودیت، استقامت و مشروعیت. اصول مذکور در کنار هم، ۱۲ اصل عملیات مشترک را تشکیل می‌دهند (گروه مشترک معاونت اطلاعات نهسا، ۱۳۹۶:۲۴).

ملاحظات مشترک عملیاتی علاوه بر اصول مشترک، ۱۰ ملاحظه مشترک عملیاتی دیگری را در زیربنای عملیات مشترک موفقیت‌آمیز قرار می‌دهد که عبارتند از:

ملاحظات مشترک عملیاتی

۱) دستیابی به وحدت تلاش در درون نیروی مشترک و بین نیروی مشترک و دولت ایالات متحده و شرکای بین‌المللی و دیگر شرکت‌ها و حرفه‌ای

- ۲) بهره برداری از مزایای اجرای عملیات غیر مستقیم از طریق شرکا وقتی که شرایط راهبردی و عملیاتی ایجاد می‌کند یا مجاز بشمارد.
- ۳) یکپارچگی قابلیت های مشترک به منظور اینکه مکمل هم باشند نه اینکه صرفاً به یکدیگر اضافه شوند.
- ۴) تمرکز بر اهدافی که دستیابی به آنها گسترده ترین و ماندگارترین نتایج را به بار می‌آورد.
- ۵) حصول اطمینان از آزادی عمل.
- ۶) از ترکیب کردن قابلیت‌ها در مواقعی که ترکیب آنها بر پیچیدگی می‌افزاید بیان اینکه مزیتی جبران‌ساز داشته باشد اجتناب شود.
- ۷) اطلاع‌رسانی به مخاطبان داخلی و شکل‌دهی به ادراکات و نگرش‌های مخاطبان کلیدی خارجی به‌عنوان یک الزام عملیاتی صریح و مستمر.
- ۸) حفظ انعطاف‌پذیری عملیاتی و سازمانی.
- ۹) هدایت هم‌افزایی به پایین‌ترین رده در آن به طور موثر و قابل مدیریت باشد.
- ۱۰) طراحی گذارهای عملیاتی و مدیریت آنها فراتر از زمان و مکان (گروه مشترک معاونت اطلاعات نهسا، ۱۳۹۶: ۲۶).

#### ویژگی‌های نیروی مشترک

برای تحقق توانمندی‌های محوری مشترک، نیروی مشترک آینده باید از ویژگی‌های زیر برخوردار باشد:

۱) یکپارچگی کامل (۲) واکنش سریع: شبکه‌ای (۴) غیرمتمرکز (۵) انطباق‌پذیری (۶) برتری تصمیم‌گیری

هم‌افزایی: دارای مفهوم هم‌افزایی، هم‌نیروزی، تجمع پدیده‌آفرین، اثر مضاعف و خاصیت فزونی است. اصطلاح هم‌افزایی به معنی تعاون گرفته شده که از نظر محتوایی بیشتر به معنی تعاون و همکاری آمده است و در علوم گوناگون معانی تقریباً مشابهی دارد. به عبارتی سینرژی یا هم‌افزایی نوعی منطقی فکری است که در آن جمع واقعی حاصل از اجزا از جمع جبری آن بیشتر می‌شود.

الف) شش عامل انسانی که باعث هم‌افزایی در فعالیت‌ها می‌شوند عبارت‌اند از:

- ۱- اتحاد: تعهد مشترک میان افراد و گروه‌ها
- ۲- عمل‌کرد: تعهد به نتایج و سنجش
- ۳- راه‌حل: جست‌وجوی وجه اشتراک هنگام وجود فرصت‌ها و مشکلات
- ۴- روابط: گفت‌و شنود باز
- ۵- ابتکار: خلاقیت و یافتن امکانات جدید

۶- اصول: دیدگاه مشترک، ارزش‌ها و سیاست‌های سازنده و راه‌گشا(رابینز، استیفن پی. و دی-سنزو، دیوید ای، ۱۳۸۲:۳۰۲)

(ب) برای دستیابی به هم‌افزایی شرایطی باید فراهم گردد:

(۱) اهداف روشن (۲) تعهد به هدف مشترک (۳) مهارت‌های مرتبط (۴) ارتباطات خوب (۵) اعتماد متقابل (۶) مهارت در مذاکره (۸) رهبری اثر بخش (۹) ایجاد فضای حمایتی.

(پ) شرایط و عوامل بروز و ظهور هم‌افزایی:

(۱) داشتن هدف مشترک.

(۲) وجود تعامل و داشتن هویت ارزشی و فرهنگی مشترک.

(۳) ویژگی‌های خاصی که قوانین اجتماعی گروه را تعیین می‌کنند.

(۴) انسجام گروهی (Smith, Charlie E.200:8)

اثربخشی: عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. در واقع اثربخشی نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش انجام شده، نتایج مورد نظر حاصل شده است. در حالی که نحوه استفاده و بهره‌برداری از منابع برای نیل به نتایج، مربوط به کارایی می‌شود. به عبارت دیگر کارایی جنبه کمی دارد و اثربخشی جنبه کیفی دارد. به عبارتی ساده‌تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می‌شود. با توضیحات فوق، بدین ترتیب می‌توان گفت: بهره‌وری = اثربخشی + کارایی(هال، ۲۰۰۳: 21)

مولفه نیروی انسانی و آموزش:

نیروی انسانی: کارکنان نیروی مشترک نیاز به یک "چارچوب ذهنی" مشترک دارند که منعکس کننده سطح بالاتری از توانایی صف‌آرایی و همه‌فن حریفی باشد. همچنین نیروی مشترک باید اطمینان دهد که این توانمندی‌ها نه تنها قادر به شکست سریع دشمن هستند، بلکه در یک‌رزم طولانی نیز کاربرد داشته و از توانایی بالقوه انجام همزمان عملیات برای استقرار مجدد نظم و ثبات دولت‌های محلی برخوردارند. نیروی مشترک باید قادر به حفظ خود در مناطق دشوار بوده و اتکای کمتری به زیرساخت‌های موجود داشته باشد و از پشتیبانی یکپارچه منطقه‌ای و همزمان و سامانه‌های خود اتکا بهره گیرد. این امر منجر به انجام عملیات در یک دوره زمانی مشخص، بدون نیاز به توقف آن می‌شود. تمرینات، تعاملات نیرویی، توافق بر سر فرایندهای عملیاتی استاندارد شده، آموزش و فراگیری انفرادی و برنامه‌ریزی این قابلیت‌ها را ارتقا داده و نهادینه خواهد ساخت. تعامل‌پذیری یک شرط لازم برای ایجاد نیروی مشترک درآینده می‌باشد، به‌ویژه از نظر ارتباطات، موارد آمادی مشترک و اشتراک اطلاعات. سیستم‌ها و تجهیزات اطلاعاتی که یک تصویر عملیاتی



مرتبط ارائه می‌دهند، باید از طریق شبکه‌های مشترک عمل کنند، به نحوی که قابل ارزیابی از سوی هر شرکت‌کننده در عملیات باشند. (منزوی و فولادی، ۱۳۸۷: ۳۲)

آموزش: اقدامات و آموزش مشترک برای شکل‌دهی گروه مشترک، امری اساسی و مهم است. آموزش واقع‌بینانه برای تقویت گروه‌ها و ایجاد چهارچوب ذهنی مشترک بین فرماندهان و ستاد، امری ضروری خواهد بود. گروه‌های نیروی توانمندمحوری که به‌عنوان عناصر و مؤلفه‌های دایمی طراحی می‌شوند، به انجام تمرینات آموزشی معمول در محیط‌های آموزشی زنده، مجازی و سازنده خواهند پرداخت. سناریوهای آموزش مشترک باید حول یک نیروی مخالف پیچیده و انطباق‌پذیر، یا یک موقعیت بحرانی پویا در محیط «بازی آزاد» که موجب ایجاد فشار بر فرماندهان نیروی مشترک، کارکنان و رهبران آنها تا حد رسیدن به نقطه شکست می‌شوند، شکل گیرند. آموزش باید بر مبنای درس‌های آموخته شده صورت گیرد و به‌منظور ارتقای انطباق‌پذیری در مقابله با چالش‌های محیط‌های پویا و غیرقطعی طراحی شود. ایجاد توانمندی آموزش مشترک در برنامه‌های آموزشی، نظارتی و ارزیابی سهم خواهد داشت. آموزش مشترک، سیستم‌های تعامل‌پذیرتر و حذف شکاف‌های بین عناصر کارکردی (وظیفه‌ای) موجب افزایش این یکپارچگی می‌شود. (منزوی و فولادی، ۱۳۸۷: ۲۴)

### روش‌شناسی

در این تحقیق، پژوهشگر صرفاً راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا را در عملیات مشترک بررسی نموده است، بنابراین روش تحقیق توصیفی و زمینه‌ای-موردی و به‌صورت آمیخته (کمی و کیفی) است. نوع پژوهش توسعه‌ای-کاربردی است. قلمرو تحقیق از نظر زمانی، پس از اجرای اولین رزمایش مشترک در سال ۱۳۶۷ تا زمانی که الگوها جدید عملیات مشترک خلق شوند. از نظر مکانی، شامل استقرار یگان‌های آجا در جغرافیای صحنه جنگ ج.ا.ایران می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق از صاحب‌نظران لشکری با جایگاه سرتیپی به بالا که حداقل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده و سه سال به عنوان فرمانده لشکر و تیپ یا مدیر سطح ۱۸ و بالاتر انجام وظیفه کرده باشند. یکی از ویژگی‌های مهم جامعه نمونه این است که حداقل یکبار سابقه حضور در رزمایش مشترک را داشته باشند. تعداد جامعه نمونه ۷۴ نفر می‌باشد. چون جامعه آماری کمتر از ۱۰۰ نفر است، نمونه‌گیری به‌صورت تمام شمار می‌باشد. اطلاعات این تحقیق از دو روش «میدانی» و «بررسی اسناد و مدارک گردآوری شده است.

در این پژوهش محقق با استفاده از روش‌های کتابخانه‌ای و با مراجعه به سایت‌های اینترنتی نسبت به تهیه و تکمیل ادبیات و مبانی نظری تحقیق اقدام و مطالعات در خصوص مولفه‌های نیروی انسانی و آموزش حوزه‌ی عملیات مشترک اقدام گردیده و در ادامه با استفاده از روش‌های تنظیم پرسش

نامه و مصاحبه حضوری با اساتید راهنما و مشاور، خبرگان و صاحب نظران و دریافت نظرات آنان، نسبت به تهیه پرسش نامه که تعداد ۱۹ مولفه مؤثر مرتبط با نیروی انسانی و آموزش تعیین و در قالب پرسش نامه تهیه گردید که با مراجعه به جامعه نمونه نسبت به دریافت نظرات آنان و ارزیابی و انتخاب مولفه‌های نیروی انسانی و آموزش حوزه‌ی عملیات مشترک اقدام گردد.

در ادامه ضمن سوال و پیگیری برای تعیین میزان سطح توجه به تاثیر مولفه‌های مزبور در راهبرد هم افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش عملیات مشترک آجا، در قالب پرسش نامه دیگری نقش و میزان تاثیر هر عامل در قالب (قوت، ضعف، فرصت و تهدید) در مقایسه با سایر مولفه‌های مؤثر در حوزه مورد مطالعه نیز مورد پرسش و ارزیابی قرار می گیرد و در نهایت پس از تجزیه و تحلیل آماری داده‌های گردآوری شده از طریق پرسش‌نامه و دستیابی به پاسخ سوالات تحقیق، راهبردهای هم افزایی نیروی انسانی و آموزش در عملیات مشترک آجا نیز پیش بینی خواهد شد.

ضمناً برای تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا و توزیع دو مرحله‌ای پرسشنامه استفاده شده و برای تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و یک نمونه اولیه بین خبرگان و کارشناسان پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ بزرگ-تر از ۰/۸ به دست آمده است.

### تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

تجزیه و تحلیل جمعیت شناختی همانطوری که در جدول زیر مشاهده می‌گردد ۴۷٪ جامعه نمونه دارای مدرک دکترا و ۵۳٪ آنها بیشتر از ۳۰ سال خدمت و ۳۵٪ آنها در مشاغل فرماندهی تیپ به بالا خدمت می‌کنند. بنابراین جامعه نمونه دارای روایی و پایایی لازم می‌باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی مربوط به مقطع تحصیلی جامعه آماری

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
کارشناسی ارشد	۱۶	۲۲٪
دانشجوی دکتری	۲۳	۳۱٪
دکتری	۳۵	۴۷٪
جمع	۷۴	۱۰۰٪

به منظور شناسایی مؤلفه‌های راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک و همچنین تثبیت عوامل محیطی داخلی و خارجی، در سه مرحله اقدام گردید.

در مرحله اول نسبت به تعیین مؤلفه‌های راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک که از ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان احصا شده بودند، با نظر جامعه خبره تثبیت گردید. در مرحله دوم با موافقت اکثریت جامعه خبره نسبت به تنظیم پرسشنامه‌ای ۲۵ سؤالی، عوامل مؤثر بر راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک احصاء شد. در این پرسشنامه با نظر خبرگان میزان تاثیر و ارزش هر یک از عوامل داخلی و خارجی در مؤلفه‌های راهبردی اندازه‌گیری، که ۱۹ عامل از عوامل احصاء شده، تثبیت گردیدند. در مرحله سوم این پرسشنامه، بر اساس نظر خبرگان، نوع عامل (داخلی و یا خارجی) و جنس آن (قوت، ضعف، فرصت یا تهدید) براساس نظر جامعه آماری مشخص و از طریق محاسبات آماری تثبیت گردید.

تعیین عوامل محیطی (قوت، ضعف، فرصت و تهدید) نقش‌آفرین در هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک:

در این قسمت برای این‌که بتوانیم به ماتریس ارزیابی عوامل داخلی دست‌یابیم نیاز است در ابتدا فراوانی عوامل داخلی را که بیشتر به قضاوت‌های شهودی و نقطه نظرات جامعه‌ی خبره و ذی‌نفعان تکیه دارد، تعیین کنیم. پس از جمع‌آوری اطلاعات از جامعه‌ی نمونه، عواملی که میانگین آن‌ها کمتر از ۳ بوده؛ ضعف و آن‌دسته عوامل که میانگین آن‌ها بیش از ۳ بوده قوت محسوب می‌شوند که نقش مؤثر و عمده‌ای در هم‌افزایی نیروهای آجا برای عملیات مشترک ایفا می‌نمایند. تعیین امتیازهای وضع موجود عوامل داخلی: با توجه به تجزیه و تحلیل آماری، فراوانی داده‌های عوامل داخلی از پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده از جامعه‌ی نمونه، امتیاز وضع موجود هر یک از سؤالات به شرح جدول ذیل محاسبه گردید (شاپان ذکر است که امتیاز وضع موجود هر عامل برای هر کدام از گزینه‌ها از عدد ۱ تا ۵ به ترتیب با عناوین ۱- خیلی کم ۲- کم ۳- متوسط ۴- زیاد و ۵- خیلی زیاد استفاده شده است).

جدول ۲: عوامل استخراج گردیده از گروه خبرگی (نقش عوامل مربوط به مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا)

ردیف	سوال	نقش عامل				جمع	نتیجه	وضع موجود	درجه اهمیت
		فرصت	تهدید	قوت	ضعف				
۱	وجود نیروی انسانی مستعد(قابلیت محوری نیروی انسانی آجا برای عملیات مشترک	7	1	57	9	74	قوت	4/34	4/7
		9%	1%	77%	12%	۱۰۰٪			

3/1	3/99	قوت	74	24	43		7	وجود امکانات و خدمات رفاهی مشترک آجا در عملیات مشترک	۲
			۱۰۰٪	32%	58 %	0%	9%		
4/9	4/65	قوت	74		70		4	برخورداری از روحیه جهادی	۳
			۱۰۰٪	0%	95 %	0%	5%		
4/9	4/64	قوت	74		69		5	برخورداری از حمیت قسمتی در عملیات مشترک	۴
			۱۰۰٪	0%	93 %	0%	7%		
2/5	4/5	ضعف	74	45	۱۴		15	اجرای دوره‌های آموزشی در تمام سطوح به منظور ایجاد فهم مشترک	۵
			۱۰۰٪	61%	٪۱۹	0%	20%		
2/42	4/42	ضعف	74	42	۱۹		13	شبیه‌سازی آموزشی موجود در آجا برای تمرین عملیات مشترک	۶
			۱۰۰٪	57%	٪۲۶	0%	18%		
2/27	4/24	ضعف	74	47	۲۰		7	رهنامه‌ها و آئین‌نامه‌های آموزشی اجرای عملیات مشترک در آجا	۷
			۱۰۰٪	64%	٪۲۷	0%	9%		
3/4	4/34	قوت	74	19	47		8	فرهنگ و زبان مشترک در بین نیروها و ستاد آجا در عملیات مشترک	۸
			۱۰۰٪	26%	64 %	0%	11%		
4/31	4/25	فرصت	74	16	14	4	40	دکترین عملیات مشترک و مرکب نیروهای مسلح	۹
			۱۰۰٪	22%	19 %	5%	54%		
4/24	4/6	فرصت	74	10	18	8	38	آیین‌نامه و دستورالعمل‌های موجود در نیروهای مسلح	۱۰
			۱۰۰٪	14%	24 %	11%	51%		
4/28	4/44	فرصت	74	6	5	7	56	ضعف پذیرش تلفات	۱۱

			۱۰۰٪	8%	7%	9%	76%	نیروی انسانی توسط دشمن	
1/54	4/74	تهدید	74	3	2	58	11	آموزش‌های ویژه مشترک دشمن در رزمایش‌ها و عملیات-های مشترک و مرکب	۱۲
			۱۰۰٪	4%	3%	78%	15%		
4/16	3/98	فرصت	74	8	2	30	34	عدم روحیه جنگیدن نیروهای دشمن خارج از محیط ملی (فرامرزی)	۱۳
			۱۰۰٪	11%	3%	41%	46%		
4/12	4	فرصت	74	7	12	3	52	وجود ظرفیت‌های آجا (مقبولیت، علمی، اقتصادی و...) در استفاده از ابزارهای قدرت ملی	۱۴
			۱۰۰٪	9%	16%	4%	70%		
1/81	4/44	تهدید	74	2	3	65	4	نیروی انسانی متخصص و کارآمد دشمن	۱۵
			۱۰۰٪	3%	4%	88%	5%		
2/28	4/27	ضعف	74	46	۲۱	1	6	نامناسب بودن ساختار سازمانی عملیات مشترک در نیروها و ستاد آجا	۱۶
			۱۰۰٪	62%	۲۸%	1%	8%		

با توجه به جدول ۲: ماتریس عوامل داخلی به شرح زیر خواهد بود:

ردیف	سوال	نقش عامل				جمع	نتیجه	وضع موجود	درجه اهمیت	وزن نسبی	امتیاز موزون
		فرسنت	تهدید	وزن	ضعف						
۱	وجود نیروی انسانی مستعد(قابلیت محوری نیروی	7	1	57	9	74	قوت	4/3 4	4/7	0/15	0/70 5
		9%	1%	77%	۱۲٪	۱۰۰٪					

										انسانی آجا برای عملیات مشترک	
0/43 4	0/14	3/ 1	3/9 9	قوت	74	۲۴	43		7	وجود امکانات و خدمات رفاهی مشترک آجا در عملیات مشترک	۲
					۱۰۰٪	٪۳۲	58 %	0%	9%		
0/63 7	0/13	4/ 9	4/6 5	قوت	74		70		4	برخورداری از روحیه جهادی	۳
					۱۰۰٪	0 %	95 %	0%	5%		
0/68 6	0/14	4/ 9	4/6 4	قوت	74		69		5	برخورداری از حمیت قسمتی در عملیات مشترک	۴
					۱۰۰٪	0 %	93 %	0%	7%		
0/47 6	0/14	۳/۴	4/3 4	قوت	74	19	47		8	فرهنگ و زبان مشترک در بین نیروها و ستاد آجا در عملیات مشترک	۵
					۱۰۰٪	26 %	64 %	0%	11%		
0/۱۵	0/۰۶	2/ 5	4/5	ضعف	74	45	۱۴		15	اجرای دوره- های آموزشی در تمام سطوح به منظور ایجاد فهم مشترک	۱
					۱۰۰٪	61 %	٪۱۹	0%	20%		
0/12 1	0/۰۵	۲/۴	4/4 2	ضعف	74	42	۱۹		13	شبیه‌سازی آموزشی موجود در آجا برای تمرین عملیات مشترک	2
					۱۰۰٪	57 %	۲۶ %	0%	18%		
0/09 0	0/04	۲/۳	4/2 4	ضعف	74	47	۲۰		7	رهنامه‌ها و آئین‌نامه‌های آموزشی اجرای عملیات	۳
					۱۰۰٪	64 %	۲۷ %	0%	9%		

مشترک در آجا										
0/11 4	0/05	۲/۳	4/2 7	ضعف	74	46	۲۱	1	6	نامناسب بودن
					۱۰۰٪	62 %	۲۸ %	1%	8%	ساختار سازمانی عملیات مشترک در نیروها و ستاد آجا
۲/۴۶۵					جمع بندی					

با توجه به ماتریس شماره ۲، ماتریس عوامل خارجی به شکل زیر خواهد بود:

امتیاز موزون	وزن نسبی	درجه اهمیت	وضع فرورد	نتیجه	جمع	نقش عامل				سوال	رتبه
						تضعیف	تقویت	تهدید	فرصت		
0/73	0/ ۱۷	4/31	4/2 5	فرصت	74	16	14	4	40	دکترین عملیات مشترک و مرکب نیروهای مسلح	۱
					% ۱۰۰	22%	19%	5%	54 %		
۰/۷۳	0/1 6	4/24	4/6	فرصت	74	10	18	8	38	آیین نامه و دستورالعمل - های موجود در نیروهای مسلح	۲
					% ۱۰۰	14%	24%	11%	51 %		
0/81	0/1 7	4/28	4/4 4	فرصت	74	6	5	7	56	ضعف پذیرش تلفات نیروی انسانی توسط دشمن	۳
					% ۱۰۰	8%	7%	9%	76 %		
۰/۶۰	0/1	4/16	3/9	فرصت	74	8	2	30	34	عدم روحیه	۴

	6		8		۱۰۰٪	11%	3%	41%	46%	جنگیدن نیروهای دشمن خارج از محیط ملی (فرامرزی)	
	0/15	4/12	4		74	7	12	3	52	وجود ظرفیت‌های آجا(مقبولیت، علمی، اقتصادی و...) در استفاده از ابزارهای قدرت ملی	۵
0/76				تهدید	۱۰۰٪	9%	16%	4%	70%		
۰/۱۴	0/09	1/54	4/74	تهدید	74	3	2	58	11	آموزش‌های ویژه مشترک دشمن در رزمایش‌ها و عملیات‌های مشترک و مرکب	
					%	4%	3%	78%	15%		
					۱۰۰						
	0/1	1/81	4/44	تهدید	74	2	3	65	4	نیروی انسانی متخصص و کارآمد دشمن	
0/18 ۰/۳۲					%۱۰۰	3%	4%	88%	5%		
۳/۳۱	جمع بندی										

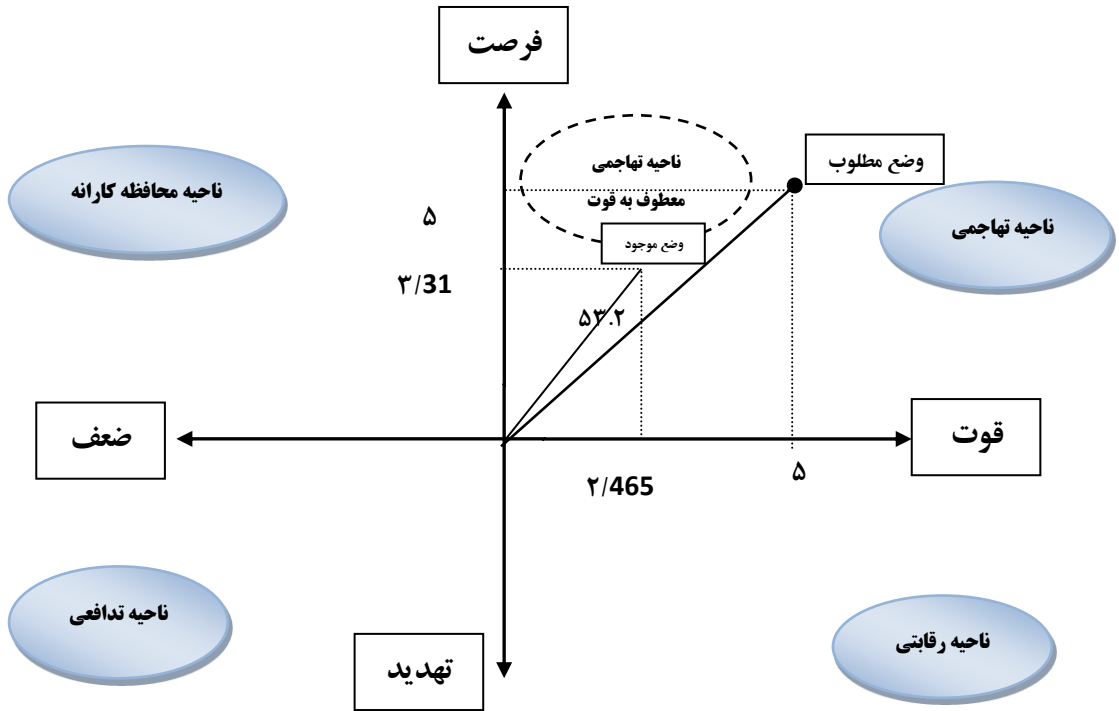
تعیین موقعیت راهبردی و تحلیل شکاف: جهت تعیین موقعیت راهبردی بر روی محور مختصات و تحلیل شکاف، باید از روی ماتریس EFE & IFE نمره موزون ضعیف‌ها را از نمره موزون قوت‌ها کسر نمود که عدد حاصل را به نام A نام گذاری می‌کنیم و همچنین نمره موزون تهدیدات را از نمره موزون فرصت‌ها کسر و آن را به نام B نام گذاری می‌کنیم که این دو عدد مختصات نقطه‌ای



است که موقعیت وضع موجود را روی محور مختصات نشان می‌دهد ( $B=3/31$ ,  $A=2/465$ ). همچنین در محور مختصات، روی محور  $X$  ها، عوامل محیط خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) و روی محور  $Y$  ها، عوامل محیط داخلی (ضعف‌ها و قوت‌ها) قرار می‌گیرند. خطی که از نقطه مربوط به وضع موجود به مبدأ مختصات رسم می‌شود زاویه ای با محور  $X$  ها به وجود می‌آورد. از طرفی نقطه ایده‌آل در روی محور مختصات دارای بیشترین مقدار قوت و همچنین بیشترین مقدار فرصت است به عبارتی یعنی در طیف اعدادی که در پرسشنامه‌ها بین ۱ الی ۵ درج می‌شد، مقدار عددی ۵ را دارا می‌باشند بنابراین نقطه ایده‌آل دارای مختصات (۵، ۵) در ناحیه چهار محور مختصات بوده و اگر خطی از این نقطه به مبدأ مختصات رسم کنیم زاویه آن با محور  $X$  ها برابر ۴۵ درجه می‌باشد (که اسم این زاویه را  $D$  می‌گذاریم). تانژانت ۴۵ درجه برابر ۱ می‌باشد بنابراین زاویه‌ای که بین پاره خط‌های این دو نقطه (بین نقطه وضع موجود و نقطه ایده‌آل بر روی محور مختصات تشکیل می‌شود، مقدار چرخش از وضع موجود به وضع ایده‌آل (مطلوب) می‌باشد. ضمناً برای محاسبه میزان زاویه نقطه وضع موجود با محور  $X$  ها باید از (آرک تانژانت معکوس) استفاده کرد که بدین شکل به دست می‌آید:  $\text{Arctg } A/B =$  که صورت کسر یعنی مقدار  $A$  برابر با مقدار عددی حاصل از تفریق نمره موزون عوامل داخلی است و مخرج کسر، یعنی  $B$  برابر با مقدار عددی حاصل از تفریق نمره موزون عوامل خارجی است و  $C$  نیز مقدار زاویه آن نقطه است. لذا میزان چرخش راهبردی از وضع موجود به وضع ایده‌آل (مطلوب) برابر است با مجموع دو زاویه مذکور. نمودار تعیین موقعیت نشان می‌دهد، مقدار زاویه چرخش از وضع موجود به وضع مطلوب برابر با  $50/5$  درجه می‌باشد. که نشان‌دهنده مطالب زیر است:

الف) وضعیت مطلوب در ربع تهاجمی خفیف قرار دارد و لذا کشور جمهوری اسلامی ایران می‌تواند از فرصت‌ها و قوت‌های خود در حالت هجومی استفاده نماید.

ب) وضعیت موجود نیز نشان می‌دهد، که محیط مورد مطالعه در وضعیت تهاجمی معطوف به قوت قرار دارد. بنابراین بر اساس راهبردهای احصاء شده بایستی با تکیه بر قوت‌ها و فرصت‌ها، ضعف‌ها را کاهش و تهدیدات را دور نمود.



پس از مقایسه دو به دو عوامل مربوط به متغیرهای داخلی و خارجی بر اساس گروه‌بندی در قالب نواحی تهاجمی، محافظه‌کارانه، رقابتی و تدافعی در ماتریس زوجی، با استفاده متخصصین هم-افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک به احصاء راهبردهای بخشی پرداخته شد.

راهبردهای بخشی مربوط به ناحیه تهاجمی: هدف از اجرای راهبردهای این ناحیه حداکثر استفاده از فرصت‌های محیطی با اتکاء به نقاط قوت داخلی است. هر کشوری علاقمند است که همیشه در این موقعیت قرار داشته باشد تا بتواند با بهره‌گیری از نقاط قوت داخلی، از فرصت‌ها و رویدادهای خارجی حداکثر استفاده را بنماید (دیوید، ۱۳۸۶، ۱۹۲). جدول ذیل تعداد ۵ راهبرد بخشی هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک در ناحیه تهاجمی و عوامل قوت و فرصتی را که راهبردهای مزبور از آنها احصاء شده است را گزارش می‌دهد.

جدول ۳: ترکیب نقاط قوت‌ها و فرصت‌ها SO

ترکیب نقاط قوت و فرصت‌ها		راهبرد	ردیف
نقاط قوت (S <sup>+</sup> )	فرصت‌ها (O <sup>+</sup> )		
S1,S2,S6	O1,O2,O4,O5	همکاری نیروهای جهادی و کشورهای همسو با ج.ا.ایران در عملیات مشترک با اهداف مشترک و تطبیق آتش‌ها.	۱
S3,S9,S15,S33	O11,O19,O20,O28	پایه سازی تاکتیک‌های میدان نبرد با تلفیق و ترکیب توان رزمی توسط فرماندهان نظامی به منظور مقابله و مقاومت نیروی انسانی و رزمنده در میدان نبرد در مقابل متجاوز و همچنین مانایی و ماندگاری نیروها با آموزش، انگیزه، ایمان و ... در میدان کارزار،	۲
S3,S9,S15,S33	O17,O25	تدوین دکترین تشکیل نیروی مشترک بومی در نیروهای مسلح ج.ا.ا توسط مراکز مطالعات راهبردی در نیروهای مسلح با همکاری معاونت‌های عملیات، اطلاعات، طرح و برنامه و بودجه، آماد و پیش، آموزش و پژوهش.	۳
S28,S32	O11,O19,O20,O28	اقدام در ترویج رفتارهای اعتمادساز و شناسایی توان و شایستگی کارکنان متعهد و سالم و ارتقای آنان برای مسئولیت‌فرماندهی و ...	۴
S28	O11,O19,O20,O28	نهادینه کردن فرهنگ اعتماد سازی از طریق واحدهای نظارتی فرماندهان و استفاده از ظرفیت‌های روحانیون عقیدتی سیاسی	۵

راهبردهای ناحیه محافظه‌کارانه می‌کوشد تا با استفاده از نقاط قوت داخلی خود، برای جلوگیری از تأثیر منفی تهدیدات خارجی، سازوکارهایی را در پیش بگیرد و یا تهدیدات را از بین ببرد (دیوید،

- 
- 1- Opportunities
  - 2- Strength

۱۹۲:۱۳۸۶). جدول ذیل تعداد ۲ راهبرد بخشی برای هم‌افزایی نیروهای آجا برای عملیات مشترک در جنگ آینده در ناحیه ST و عوامل قوت و تهدیدی را که راهبردهای مزبور از آنها احصاء شده است را گزارش می‌دهد.

جدول ۴: ترکیب نقاط قوت و تهدیدات ST

ترکیب نقاط قوت و فرصت‌ها		راهبرد	ردیف
نقاط قوت (S)	فرصت‌ها (T)		
S17,S18,S26	T3,T4,T15	به‌کارگیری نخبگان در هوشمند سازی سلاح و تجهیزات بر اساس ویژگی‌های جنگ آینده به ویژه دورایستایی	۱
S5,S22	T2,T7,T8,T10	ترویج مبانی فرهنگی اسلام و مقابله با مظاهر شیطان پرستی و فرقه‌گرایی و... به منظور ناکام گذاشتن تحرکات غرب در ایجاد بحران هویتی	۲

راهبردهای بخشی ناحیه رقابتی: هدف از راهبردهای این ناحیه استفاده از فرصت‌ها برای رفع و جبران نقاط ضعف است (دیوید، ۱۳۸۶، ۱۹۲). جدول زیر تعداد ۳ راهبرد بخشی هم‌افزایی نیروهای آجا برای عملیات مشترک در جنگ آینده در ناحیه WO و عوامل ضعف و فرصتی را که راهبردهای مزبور از آنها احصاء شده است را گزارش می‌دهد.

جدول ۵: ترکیب نقاط ضعف‌ها و فرصت‌ها WO

ترکیب نقاط قوت و فرصت‌ها		راهبرد	ردیف
نقاط ضعف (W)	فرصت‌ها (O)		
W12,W13,W14,W17	O1,O9,O11,O19,O20,O28	اقدام در ترویج رفتارهای اعتمادساز و شناسایی توان و شایستگی کارکنان متعهد و سالم و ارتقای آنان برای مسئولیت‌فرماندهی و ...	۱
W3,W12,W13,W14	O4,O8,O14,O18	سازماندهی، آموزش، تجهیزات و گسترش نیروهای زمینی، هوایی، دریایی و پدافند متناسب با امکانات و تهدیدات، برای انجام مأموریت‌های محوله.	۲
W18	O24,O25	تدوین دکترین نظامی عملیات مشترک در	۳

	نیروهای ۴ گانه آجا.
--	---------------------

راهبرد های بخشی ناحیه تدافعی: هدف راهبردهای تدافعی به حداقل رساندن زیان‌های ناشی از تهدیدات و نقاط ضعف می‌باشد. کشوری که بیشترین عواملش در این ناحیه متمرکز باشد، وضعیت مناسبی نداشته و در موضع مخاطره‌آمیزی قرار خواهد گرفت. کشورها سعی می‌کنند از چنین وضعیتی پرهیز نمایند (دیوید، ۱۳۸۶، ۱۹۳). جدول ۶ تعداد ۲ راهبرد بخشی برای هم‌افزایی نیروهای آجا برای عملیات مشترک در جنگ آینده در ناحیه WT و عوامل ضعف و تهدیدی را که راهبرد های مزبور از آنها احصاء شده است را گزارش می‌دهد.

جدول ۶: راهبردهای بخشی تدافعی WT

ترکیب نقاط ضعف و تهدیدها	راهبرد	ردیف	
			تهدیدها (T)
W2, W3, W19	W3, W4, W20	۱	ضعف در اجرای جنگ یراوردی طولی سلسله مراتب فرماندهی
W17	T15	۲	استفاده از نیروهای انسانی متخصص

### نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

#### الف- نتیجه گیری

نقش عوامل مؤثر بر هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا در عملیات مشترک چگونه است؟

جدول عوامل محیط داخلی:

ضعف	قوت
<ul style="list-style-type: none"> <li>- اجرای دوره‌های آموزشی در تمام سطوح به منظور ایجاد فهم مشترک</li> <li>- شبیه‌سازی آموزشی موجود در آجا برای تمرین عملیات مشترک</li> <li>- رهنماها و آئین‌نامه‌های آموزشی اجرای عملیات مشترک در آجا</li> <li>- نامناسب بودن ساختار سازمانی عملیات مشترک در نیروها و ستاد آجا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود نیروی انسانی مستعد(قابلیت محوری نیروی انسانی آجا برای عملیات مشترک</li> <li>- وجود امکانات و خدمات رفاهی مشترک آجا در عملیات مشترک</li> <li>- برخورداری از روحیه جهادی</li> <li>- برخورداری از حمیت قسمتی در عملیات مشترک</li> <li>- فرهنگ و زبان مشترک در بین نیروها و ستاد آجا در عملیات مشترک</li> </ul>

## جدول عوامل محیط خارجی:

تهدیدها	فرصت‌ها
<p>-آموزش‌های ویژه مشترک دشمن در رزمایش‌ها و عملیات‌های مشترک و مرکب</p> <p>-نیروی انسانی متخصص و کارآمد دشمن</p>	<p>-دکترین عملیات مشترک و مرکب نیروهای مسلح</p> <p>-آیین‌نامه و دستورالعمل‌های موجود در ن م</p> <p>-ضعف پذیرش تلفات نیروی انسانی توسط دشمن</p> <p>- عدم روحیه جنگیدن نیروهای دشمن خارج از محیط ملی (فرامرزی)</p> <p>- وجود ظرفیت‌های آجا (مقبولیت، علمی، اقتصادی و...) در استفاده از ابزارهای قدرت ملی</p>

مطلوبیت‌های هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک: بر اساس ادبیات نظری و مصاحبه انجام شده با خبرگان، مطلوبیت‌های نیروهای آجا برای عملیات مشترک بر اساس نقاط قوت و فرصت‌ها مورد تحلیل جامعه خبره قرار گرفت که اکثریت جامعه خبره با موارد زیر برای مطلوبیت‌های نیروهای آجا (SO) برای عملیات مشترک موافقت داشتند.

جدول ۷: مطلوبیت‌های هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش آجا برای عملیات مشترک

ردیف	مطلوبیت‌ها
۱	استفاده از تئوری بازی جنگ با تجارب جنگی ج.ا.ایران و وارد شدن به جنگ فرسایشی.
۲	سازماندهی، آموزش، تجهیزات و گسترش نیروهای زمینی، هوایی، دریایی و پدافند متناسب با امکانات و تهدیدات، برای انجام مأموریت‌های محوله.
۳	تدوین دکترین تشکیل نیروی مشترک بومی در نیروهای مسلح ج.ا. توسط مراکز مطالعات راهبردی در نیروهای مسلح با همکاری معاونت‌های عملیات، اطلاعات، طرح و برنامه و بودجه، آماد و پش، آموزش و پژوهش.
۴	مانایی و ماندگاری نیروها در میدان کارزار، علاوه بر داشتن جنگ افزار، توپ، تانک و هواپیما، نیازمند آموزش، انگیزه، ایمان و ... می باشد. تا نیروی انسانی و رزمنده در این میدان نبرد بتواند جانانه در مقابل متجاوز مقابله و مقاومت نماید؛ بنابراین فرماندهان نظامی، تاکتیک‌های میدان نبرد را با تلفیق و ترکیب توان رزمی پیاده سازی کنند.
۵	از طریق واحدهای نظارتی نسبت به استفاده از ظرفیت‌های فرماندهان و روحانیون عقیدتی سیاسی در امر نهادینه کردن فرهنگ اعتماد سازی به واحدهای نظارتی اقدام شود.
۶	نسبت به شناسایی توان و شایستگی کارکنان متعهد و سالم و ارتقای آنان برای مسئولیت فرماندهی و ... با هدف ترویج رفتارهای اعتمادساز اقدام شود.

۷	تدوین دکترین نظامی عملیات مشترک در نیروهای ۴ گانه آجا.
۸	استفاده از نیروهای انسانی متخصص و دوره دیده

چالش‌های هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش برای عملیات مشترک: بر اساس ادبیات نظری و مصاحبه انجام شده با خبرگان، چالش‌های هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش نیروهای آجا برای عملیات مشترک بر اساس نقاط ضعف و تهدیدها مورد تحلیل جامعه خبره قرار گرفت که اکثریت جامعه خبره با موارد زیر برای چالش‌های نیروهای آجا (WT) برای عملیات مشترک موافقت داشتند.

جدول ۸: چالش‌های هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش نیروهای آجا برای عملیات مشترک

ردیف	چالش‌ها
۱	ضعف در اجرای جنگ رایاوردی سلسله مراتب فرماندهی طولی
۲	نیروی انسانی متخصص و کارآمد دشمن
۳	استفاده از نیروهای انسانی متخصص و دوره دیده

نتایج اولویت راهبردهای هم‌افزایی مولفه نیروی انسانی و آموزش: وضعیت موجود نشان می‌دهد، محیط مورد مطالعه در وضعیت تهاجمی معطوف به قوت قرار دارد. بنابراین بر اساس راهبردهای احصاء شده بایستی با تکیه بر قوت‌ها و فرصت‌ها، ضعف‌ها را کاهش و تهدیدات را دور نمود.

جدول ۹: راهبردها

ردیف	شرح راهبرد	نوع راهبرد	نمره جذابیت نسبی
۱	S2: تدوین دکترین نظامی عملیات مشترک در سه سطح راهبردی، عملیاتی و تاکتیکی به منظور یکپارچگی آموزش با انجام تعاملات آموزشی بین نیروهای آجا	تهاجمی	0/186
۲	S5: ارزیابی آمادگی رزمی آجا به منظور تقویت هم‌افزایی بین آنها با اجرای رزمایش‌های مشترک	تهاجمی	0/167
۳	S6: تصویرسازی از محیط مشترک عملیات آینده به منظور هم‌افزایی در طرح‌ریزی و تدوین سناریوهای جنگ آینده با استفاده از طراحی و پیاده‌سازی سامانه‌های بازی جنگ	تهاجمی	0/162
۴	S8: اطلاع‌رسانی دقیق و به موقع در جهت ایجاد فرهنگ عملیات مشترک با ایجاد و استفاده از رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی بومی آجا	تهاجمی	0/154
۵	S11: توانمندسازی نیروی انسانی به منظور ارتقاء تاب‌آوری نیروهای آجا با تدوین طرح‌ها و شیوه‌نامه‌های مختلف	تهاجمی	0/144
	جمع نمرات نسبی جذابیت		1

بنابراین بردار وضع موجود دارای طول ۴/۱ و اختلاف زاویه ۵۳.۲ تا ۴۵ درجه است. در شرایط فوق‌الذکر لازم است با اختصاص امکانات به نقطه مطلوب برسیم، لذا ضروری است امکانات به صورتی

بهینه تقسیم شود. با بدست آوردن مجموع ضرایب گروه‌ها می‌توانیم امکانات موجود را طوری در راستای رفع ضعف‌ها و تهدیدها و همچنین به کارگیری قوت‌ها و فرصت‌ها تقسیم کنیم که رسیدن به نقطه مطلوب امکان‌پذیر گردد. بدین منظور امکانات مورد نیاز ابتدا در بین مجموع قوت‌ها و ضعف‌ها و سپس بین مجموع فرصت‌ها و تهدیدها و نهایتاً بین هر یک بر حسب درصد تقسیم شده است. برابر نمودار و محاسبات صورت گرفته وضعیت فعلی در حالت تهاجمی معطوف به قوت می‌باشد.

#### **ب- پیشنهادها**

ارتش جمهوری اسلامی ایران تعداد ۵ راهبرد بالا را با توجه به مولفه هم‌افزای (نیروی انسانی و آموزش) در عملیات مشترک و نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدهای احصاء شده به ترتیب اولویت اجرا نماید.

به‌منظور هم‌افزایی نیروهای مسلح شامل ارتش و سپاه در عملیات مشترک و مرکب همین تحقیق در سطح نیروهای مسلح اجرا شود.

به منظور هم‌افزایی نیروهای چهارگانه آجا در اجرای عملیات مشترک راهبردی‌های اجرای عملیات مشترک برای جنگ آینده در سطح آجا اجرا شود.

به منظور هم‌افزایی نیروهای چهارگانه آجا در اجرای عملیات مشترک طرح راهبردی اجرای عملیات مشترک برای جنگ آینده در سطح آجا تهیه شود.



**فهرست منابع:**

-قرآن کریم

**- منابع فارسی**

- اسماعیل نیا، علی اصغر و مریم زاهدی سرشت، بهینه یابی انتقال گاز و برق (هم‌افزایی گاز و برق)، ۱۳۸۶، فصلنامه مطالعات اقتصاد انرژی، شماره ۱۵.
- بابایی زکلیکی، محمد علی و هدایتی، شهره، ۱۳۸۵، کندوکاوی در مدیریت هم‌افزایی هلدینگ‌ها، مجله پیام مدیریت، شماره ۱۷.
- حسینی، کامیار، ۱۳۹۱، بررسی نقش دفاع هوای پایه در جنگ‌های آینده و ارائه‌ی نقشه‌ی راه استقرار نظام جامع دفاع هوای پایه‌ی کشور، انتشارات نهاجا.
- دانش آشتیانی، محمداقرا، ۱۳۹۰، الگوی مدیریت استراتژیک و فرآیند تدوین استراتژی، دانشگاه دفاع ملی.
- رایبیز، استیفن پی، ۱۳۸۵، مبانی رفتار سازمانی، علی پارسائیان، محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایبیز، استیفن پی. و دی‌سنزو، دیوید ای، ۱۳۸۲، مبانی مدیریت، ترجمه سیدمحمد اعرابی، محمدعلی حمیدرفیعی، بهروز اسراری‌ارشاد، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زمانی فرد، فهیمه، ۱۳۸۹، نگاهی به آینده سامانه‌های فرماندهی و کنترل، مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی
- فرهنگ هزار واژه نظامی، ۱۳۹۲، فرهنگستان زبان و ادب فارسی، انتشارات ستاد کل ن م.
- گروه مشترک معاونت اطلاعات نهسا، ۱۳۹۶، ترجمه نشریه مشترک ۰-۳ نیروهای مسلح ایالات متحده به نام عملیات مشترک، مؤسسه مطالعات دفاعی هوافضا.
- مداح، معصومه و بهرام صلواتی سرچشمه، ۱۳۸۴، هم‌افزایی تکنولوژیک؛ مدل توسعه و ترکیب منابع در کشورهای در حال توسعه، فصلنامه رشد فناوری، شماره ۳.
- منزوی، مسعود؛ فولادی، قاسم، ۱۳۸۷، مفاهیم عملیات مشترک، مرکز آینده‌پژوهی علوم و فناوری دفاعی.
- ونوس، داور؛ دانائی فرد، ۱۳۸۱، حسن، فرهنگ جامع مدیریت، تهران، انتشارات صفار.
- گروه آموزش‌های مشترک، عملیات مشترک و مرکب، دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.
- کلانتری، فتح اله، عوامل ژئوپلیتیکی مؤثر بر راهبرد دفاعی ایران در تقابل با آمریکا از مبدأ سرزمینی عراق، تهران، انتشارات داعا، ۱۳۹۸.
- منزوی، مسعود؛ فولادی، قاسم، ۱۳۸۷، مفاهیم عملیات مشترک، مرکز آینده‌پژوهی علوم و فناوری دفاعی.

منابع انگلیسی -

- Hall, L., (2003), "Nursing intellectual capital: a theoretical approach for analyzing nursing productivity". Nursing Economics , Volume 21, Issue 1.
- JOHN M. SHALIKASHVILI, Chairman of the Joint Chiefs of Staff, Joint Military Operations Historical Collection, 15 July 1997, America.
- 3- PAUL E. BAUMAN 'Brigadier General, U.S. Air Force 'CROSS-DOMAIN SYNERGY IN JOINT OPERATIONS
- Yarger, Harry R. "Toward a Theory of Strategy." Chapter 8 in Guide to National Security Policy and Strategy, 2nd edition. U.S. Army War College, Carlisle, PA, June 2006, pp. 107
- ANDREW C. WEBB, MAJOR, U.S.ARMY Bachelor of Arts, U.S. Military - Academy, West Point, NY, 2006 Master of Arts, Johns Hopkins University SAIS,
- Washington, DC, 2016, RETHINKING STRATEGY: ART LYKKE AND - THE DEVELOPMENT OF THE ENDS, WAYS, MEANS MODEL OF STRATEGY, 2019, pp.64
- Smith, Charlie E. (2001), Who Stole My Synergy? The Human Factors That Make Mergers Work, Organizational Effectiveness Archives, Available from: <http://www.pdcounsel.com>