

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی

نشریه علمی - ترویجی

دانشگاه جامع امام حسین^(ع)

دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

معاونت پژوهش

سال دوازدهم، شماره ۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۳

درجه علمی فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی،
براساس مجوز شماره ۳/۲۳۳۳۹۲ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۵ کمیسیون
بررسی نشریات علمی کشور، به عنوان نشریه علمی - ترویجی،
مورد تأیید قرار گرفته است.

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی

نشریه معاونت پژوهش دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

صاحب امتیاز: دانشگاه جامع امام حسین^(ع) دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

مدیر مسئول: دکتر عباس نیلفروشان

سر دبیر: دکتر محمد باقر بابائی طلائی

مدیر اجرایی: محمد رضا بشارتی

دبیر تحریریه: مهدی حشمتی جدید

اعضای هیأت تحریریه به ترتیب حروف الفبا:

دکتر محمد باقر بابائی دانشیار دانشگاه جامع امام حسین^(ع)
دکتر محمد بیگلری استادیار دانشگاه جامع امام حسین^(ع)
دکتر عباسعلی سلمانی استادیار دانشگاه جامع امام حسین^(ع)
دکتر محمد رضا شمس دولت آبادی استادیار دانشگاه دفاع ملی
دکتر محمد رضا خراشادی زاده استادیار دانشگاه دفاع ملی
دکتر اسماعیل کاووسی استادیار دانشگاه آزاد اسلامی
دکتر محمد جواد سبحانی فر دانشیار دانشگاه جامع امام حسین^(ع)
دکتر قدیر نظامی استادیار دانشگاه دفاع ملی

همکاران این شماره به ترتیب:

احمد باصری، محمد جواد پیری مرادی، محمد حسن زاده، بهرام حسینی مطلق، علی اکبر رمضان زاده، مهدی زروندی، علی فرهی
بوزنجانی، ایرج قنبری، سعید کافی، هادی مراد پیری، حجت الله مرادی، مهدی ناظمی، محمد رضا نجفی، محسن نوذریان، عباس
نیلفروشان، فضل الله نوذری.

ویراستار: غلامرضا گودرزی

حروفچین و صفحه‌آرا: حسین ملکوتی خواه

طراح جلد: محسن ملکوتی خواه

ناظر چاپ: جلال زرنگ‌ثانی

چاپ: چاپخانه بلاغ

شمارگان: ۵۰۰ نسخه قیمت: ۵۰۰۰۰ ریال

دفتر فصلنامه: تلفن ۷۷۱۰۵۷۵۸ دورنگار: ۷۷۱۰۵۷۳۲ صندوق پستی: ۶۷۳ - ۱۶۵۳۵

نشانی: تهران، بزرگراه شهید بابایی، بعد از پل لشکرک، دانشگاه جامع امام حسین^(ع) - ساختمان شهید همت -

دانشکده و پژوهشکده دفاعی - معاونت پژوهش

<http://www.rdef.ihu.ac.ir>

E-Mail: babaee@ihu.ac.ir

کلیه حقوق مادی و معنوی برای معاونت پژوهش دانشکده و پژوهشکده دفاعی محفوظ است.

مطالب مندرج در فصلنامه به منظور اطلاع‌رسانی به دانش‌جویان و دانش‌پژوهان گرامی تهیه می‌شود و لزوماً منعکس‌کننده دیدگاه‌های دانشکده و پژوهشکده دفاعی نیست.

شرایط تدوین و ارسال مقاله‌های علمی و پژوهشی برای چاپ در فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی

۱ - مقاله باید دستاورد پژوهش علمی نگارنده و برخوردار از مختصات روش‌شناختی و سامان‌یافته، در ارایه موضوع مورد تحقیق بوده و برای چاپ در نشریات دیگر ارسال نشده باشد.

۲ - پذیرش مقاله برای چاپ به عهده هیأت تحریریه فصلنامه است که بعد از داوری و تأیید همکاران علمی نشریه، صلاحیت چاپ آن اعلام خواهد شد. بدیهی است که فصلنامه هیچ‌گونه تعهدی در قبال پذیرش یا رد مقاله بر عهده نخواهد داشت و تمامی مسئولیت‌های ناشی از صحت علمی یا دیدگاه‌های نظری و ارجاعات مندرج در مقاله بر عهده نویسنده یا نویسندگان آن خواهد بود. در عین حال، فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی در ویرایش مندرجات مقاله آزاد است.

۳ - مقاله حداکثر در ۲۵ صفحه چاپی و بر یک روی کاغذ A4، با لوح فشرده در نرم‌افزار Word نسخه ۲۰۰۷ به بعد، همراه اصل مقاله ارسال گردد.

۴ - مقاله‌ارسانی باید دارای ساختار مقالات علمی - ترویجی و با رعایت شرایط زیر باشد:

۴-۱ - مقاله‌ارسانی باید دارای عنوان، چکیده (حداکثر ده سطر)، کلیدواژه‌ها (سه الی پنج کلید واژه)، مقدمه، متن، نتیجه‌گیری، خلاصه انگلیسی و فهرست منابع طبق راهنمای نحوه ارایه مقاله‌های علمی در انتهای توضیحات زیر، باشد.

۴-۲ - مقاله باید برخوردار از عنوان دقیق علمی متناسب با محتوا، رسا و مختصر باشد.

۴-۳ - مقدمه مقاله محل طرح و بیان نظری موضوع مقاله، اهمیت و ابعاد موضوع مسأله مورد پژوهش و بیان منظور پژوهشگر از طرح و انتشار آن است.

۴-۴ - نتیجه‌گیری: در پایان مقاله، می‌بایست نتایج حاصل از تحقیق و آزمون فرضیه، که روشن‌گر بحث و نتیجه‌گیری باشد، ارائه گردد.

۴-۵ - منابع مورد استفاده: تمام منابع مورد استفاده در متن، بایستی در فهرست منابع پایان مقاله به ترتیب حروف الفبا آورده شود. در نگارش ارجاعات مربوط به منابع در داخل متن، نام مؤلف، سال انتشار منبع و صفحه‌ی مورد استفاده بدین شکل (اسمیت، ۲۰۰۱، ۲۲) یا (Smith, 2001, p. 22) نگاشته می‌شود.

در مواردی که تعداد نویسنده بیش‌تر از یک نفر باشد، ذکر منبع بدین صورت خواهد بود (اسمیت و همکاران، ۲۰۰۱، ۲۲) و یا (Smith, et.al, 2001, p. 22). برای ارجاع به منابع اینترنتی بدین شکل

(www.smith,2001) نگاشته می‌شود. در نگارش متن، معادل لاتین اسامی افراد یا اصطلاحات و واژه‌های ضروری با شماره ارجاع در پاورقی هر صفحه آورده می‌شود.

۴-۶ - ترتیب شناسه‌های کتاب‌شناختی در صفحه فهرست در مورد مقاله، کتاب، گزارش و سایر مراجع به شرح زیر است:

- مقاله‌ها: نام نویسنده (سال انتشار)، «عنوان مقاله»، نام مجله، دوره، شماره و صفحات مقاله.
- کتاب‌ها: نام نویسنده (سال انتشار)، عنوان کتاب، نام مترجم یا مصحح. محل انتشار: نام ناشر.
- منابع اینترنتی: نام نویسنده (تاریخ انتشار)، عنوان متن، نام سایت یا صفحه اینترنتی > نشانی دسترسی، (تاریخ مشاهده).

۴-۷ - خلاصه انگلیسی (۲۰-۱۵ سطر) باید همراه مقاله با مشخصات کامل نویسنده

عنوان	نوع قلم	عنوان	نوع قلم
عنوان مقاله با (تیترا ۱)	B Titr 16 Bold	متن چکیده و کلید واژه‌ها	B Lotus 11 Italic
عنوان چکیده، کلید واژگان، مقدمه و نتیجه‌گیری با (تیترا ۲)	B Zar 12 Bold	متن پانویس فارسی	B Lotus 10
عناوین فرعی زیرمجموعه‌ی تیترا ۲ با (تیترا ۳)	B Zar 11 Bold	متن پانویس انگلیسی	Roman 9
عناوین فرعی زیرمجموعه‌ی تیترا ۳ با (تیترا ۴)	B Lotus 11 Bold	متن مقاله	B Lotus 13
تیترا جدول‌ها، نمودارها و عکس‌ها (تیترا جدول و نمودارها باید بالای آنها در وسط ذکر شود).	B Lotus 11 Bold	ارجاعات منابع داخل متن به فارسی	B Lotus 10
		ارجاعات منابع داخل متن به انگلیسی	Roman 9

جدول (۱): مشخصات قلم‌های مورد استفاده در نگارش مقاله

سخن سردبیر

«اگر مدیریت جهادی یا همان کار و تلاش با نیت الهی و مبتنی بر علم و درایت حاکم باشد، مشکلات کشور، در شرایط کنونی فشارهای خباثت آمیز قدرت های جهانی و در شرایط دیگر، قابل حل است و کشور حرکت رو به جلو را ادامه خواهد داد». این جمله بخشی از فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در ارتباط با ضرورت نهادینه شدن نظام مدیریت جهادی در کشور است. با توجه به اهمیت موضوع و با عنایت به این که امسال به عنوان سال «اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی» نامگذاری شده است، ضرورت دارد مفهوم عمومی مدیریت جهادی و مفهوم اختصاصی آن در فرهنگ علوی مورد واکاوی قرار گیرد.

منظور از جهاد، صرفاً نبرد و مبارزه رودرو نیست؛ بلکه جهاد به معنای زندگی پویا، هدفمند و آمیخته با کار و تلاش مفید است که می تواند در عرصه های دفاعی، سازندگی، مدیریتی و رفع مشکلات بشریت باشد. با این مبنا می توانیم از پدیده ای به نام سبک زندگی جهادی و به تبع آن مدیریت جهادی سخن بگوییم. مدیریت جهادی در مفاهیمی همچون تلاش اعتقادی، همت مضاعف و آگاهانه، همه جانبه، همگانی و مستمر تجلی می یابد که در سطح کلان «پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی عدالتی» است که از انگیزه های درونی افراد سرچشمه می گیرد. فرهنگ و مدیریت جهادی دارای یک اصل محوری و بنیادی است که آن تأکید تام بر معنویت و ارزش های اخلاقی، اسلامی و انسانی است. در واقع، مدیریت جهادی بدون معنویت وجود نخواهد داشت و «مدیریت جهادی» غایت خود را اثبات «کارآمدی دین در اداره جامعه» می بیند و کارگزار اجرایی تحقق «الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت» است. اگر در کشور از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت سخن می گویی این الگو ناگزیر باید متکی و مبتنی بر مفاهیم و چارچوب های بومی و ارزشی باشد. از این رو مدیریت جهادی به عنوان یک الگو و مدل مطلوب و سازگار با الگوی اسلامی و ایرانی - پیشرفت می تواند مورد توجه کارگزاران نظام در عرصه های تقنینی، اجرایی و قضایی قرار گیرد. الگویی که در آن اجتناب از سیاست زدگی به معنای ارجحیت منافع و مصالح ملی بر منافع فردی و جناحی از دیگر شاخص های آن است. از طرفی انسان موجودی است که حیات او در گرو عوامل زیستی و مدیریتی است؛ در فرهنگ علوی براساس منطق «هر که دندان دهد

نان دهد» خالق انسان روزی انسان و دیگران را تضمین کرده است». «نحن نرزقکم و اياه» اما با کمال تأسف هر روز می شنویم تعدادی از گرسنگی جان می سپارند و خیلی از مردم محتاج یک وعده غذایی ساده و نان خالی هستند!! آمارهای گرسنگان سرسام آور است؟ پس مشکل کجاست؟ و یا نگاهی گذرا به تاریخ و جهان با کمال تأسف گویای جنگ و خونریزی است و شاید نتوان موجود دیگری یافت که این چنین به جان هم افتاده باشند. منشأ این جنگ و خونریزی و نداری و گرسنگی و آفات دیگر چیست؟ به یقین سخن قرآن درست است و خالق هستی تمام اسباب روزی موجودات را فراهم کرده است. بنابراین مشکل در بخش مدیریت است یعنی؛ علت همه آشفتگی ها و چالش ها را باید در بخش مدیریتی جست؟! مشکل اساسی در این است که انسان نتوانسته خواسته های خودش را کنترل، هدایت و مدیریت نماید؛ سیری ناپذیری چشم طمع انسان از او موجودی ساخته است که با فرض تملک بر کل دنیا حاضر نمی شود دیگران را در آن سهیم کند.

مدیران جهادی با کنترل تمایلات نفسانی و هدایت درست آن ها ضمن برخورداری از یک توان و استحکام درونی به قدرت بیرونی و توان الهی تکیه دارند که همواره با آنهاست و تداوم هستی آن ها را امکان پذیر می سازد. در این قاموس دیگران را هم ردیف خود یافته و آن ها را در مسایل مختلف مشارکت می دهند و از درد و رنج آن ها درد می کشند و از رنج آن ها رنج می برند و بنابراین دامنه تلاش آن ها جهانی شده و برای نجات انسانیت گام برمی دارند و سعادت و خوشبختی را در خوشبختی دیگران می یابد و یقین دارند که این وضعیت تنها با خدایی شدن مدیران محقق می گردد.

با توجه به این که مدیریت جهادی یک ترکیب اضافی از مدیریت و جهاد هویت یافته است از این رو ویژگی ها و مؤلفه های وجودی خود را از مدیریت و جهاد اخذ نموده است. برای تبیین مدیریتی جهادی ابتدا نگاهی به مدیریت در فرهنگ علوی باید گردد، ویژگی ها و مؤلفه های خاص آن برشماری گردد و سپس با تبیین جهاد از نگاه فرهنگ علوی و برشماری مؤلفه ها و ویژگی های آن، نوع ارتباط و میزان اثرگذاری مدیریت و جهاد در هم مورد مطالعه قرار گیرد تا چیرستی مدیریت جهادی باز نمایی و ان شاء الله فرهنگ سازی شود. عرصه ای که تلاش اندیشمندان را طلب کرده و فصلنامه پذیرای آن ها برای چاپ می باشد.

دکتر محمد باقر بابائی

فهرست

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی، سال سیزدهم، شماره ۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۳

- | | | |
|-----|--|--|
| ۱ | علیرضا خراشادی‌زاده
دکتر محمد باقر بابائی | * درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت
دینی از منظر قرآن کریم |
| ۳۵ | مهدی صالحی زاده
علی فرهی بوزنجانی | * بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی
کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه
خاتم‌الانبیاء(ص) |
| ۶۳ | روح‌اله کریمیان
دکتر محمدجواد سبجانی‌فر | * بررسی عملکرد سپاه شهدای آذربایجان
غربی در مقابله با گروهک پژاک |
| ۸۵ | مرتضی بهرامیان
دکتر حجت‌الله مرادی | * بررسی امنیت روانی کاربران فضای
سایبری (اینترنت) مطالعه موردی دانشجویان
استان قزوین |
| ۱۰۹ | مهدی حشمتی جادید
محمد رضا بشارتی | * ملاحظات دفاعی-امنیتی آمایش سرزمین
در کشور (مطالعه موردی جنوب شرق
کشور) |
| ۱۳۱ | نادر نجاری خضرلو | * میزان اثربخشی آموزش‌های عقیدتی
سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج سپاه
حضرت محمد رسول‌الله(ص) |
| 1-6 | دکتر محمد جواد پیرمرادی | * ترجمه چکیده مقالات به انگلیسی |

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

سال سیزدهم، شماره ۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صص ۳۳-۱

درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم

علیرضا خراشادی‌زاده^۱

دکتر محمد باقر بابائی^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۲۰

چکیده

موضوع این تحقیق درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم است. و هدف از پژوهش، آن است که با مطالعه آیات قرآن کریم مشخص نماییم که در قرآن کریم که بر نبی مکرم اسلام (ص) به عنوان خاتم پیامبران و اولین مدیر جامعه اسلامی به منظور مدیریت و راهنمایی بشریت نازل شده است، چه آیاتی به موضوع مدیریت اشاره داشته و چه الگویی را ارائه می‌نماید. روش انجام این تحقیق روش کیفی و راهبرد انجام آن راهبرد کیفی نظریه‌پردازی داده بنیاد با رویکرد فرایندی است که پس از آنکه مبانی نظری موضوع به اختصار توضیح داده شد، به پیاده نمودن روش تحقیق پرداختیم.

به این ترتیب که پس از استخراج بیش از ۲۵۰ آیه، به حدود ۲۰۰ نشانه به عنوان مضامین، دست یافته و در مرحله کدگذاری باز، از آن میان ۱۹۰ مفهوم به عنوان ۱۹۰ عنصر الگوی مدیریت دینی برگزیده شد و در قالب مقوله‌های اصلی ساماندهی شدند و برای دفع شبهه و مصون ماندن از خطر تفسیر به رأی، رواسنجی داده‌ها با استفاده از چندین تفسیر مهم صورت گرفت و در نهایت الگویی از مدیریت شامل ویژگی‌های مدیران، برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و هدایت، ارزیابی و نظارت و کنترل، تشویق و تنبیه، طی مرحله کدگذاری محوری از میان مجموع عناصر کشف شد.

۱- دانشجوی دکترای رشته علوم قرآن و حدیث؛

۲- عضو هیأت دانشگاه جامع امام حسین (ع).

نتایج تحقیق تأمین‌کننده زیرساخت‌ها و پایه‌های نظری طراحی الگوی مدیریت دینی بر مبنای قرآن کریم و در سطح نظری و نظریه‌پردازی است.

کلیدواژه‌ها: مدیریت، دین، مدیریت دینی

مقدمه

پیشینه اندیشه مدیریت دینی از نظر تاریخی به دوران رسالت پیامبران الهی باز می‌گردد. انسان‌ها از ابتدای خلقت از هدایت انبیا بهره‌مند بودند؛ به طوری که اولین مخلوق خدا پیامبر بود و شاید حکومت و مقررات آن از جمله برنامه‌های آنان بود که به دلیل نیاز انسان‌ها از طریق وحی دریافت نموده‌اند؛ بنابراین منشأ دولت و حکومت در ابتدای امر، وحی بوده است و بعدها بر اثر غلبه ظالمان از مسیر صحیح خود منحرف شده است. پیش‌فرض ما این است که قرآن کریم کامل‌ترین، جامع‌ترین و مستندترین منبع برای نیل به این مقصود است. هرچند استعمارگران فرهنگی غرب، فرهنگ اسلامی و قرآنی را نادیده انگاشته و در کتاب‌های خود از طرح نظریات دینی و قرآنی حتی به عنوان یک نظریه تاریخی تا حد امکان خودداری کرده باشند.

از سوی دیگر در این دوران که انقلاب شکوهمند اسلامی در ایران به وقوع پیوست، این انقلاب با آزاد کردن اندکی از انرژی نهفته در منبع وحیانی، چنان زلزله‌ای در جهان درافکند که تار و پود بسیاری از نظریات مطرح روز را در هم پیچید و سرفصل جدیدی بر آغاز حرکت بشر در مسیر سعادت گشود و با افکندن پرتوی عظیم بر انتهای مسیر حرکت کاروان بشری، جایگاه رفیع و شایسته او را به وی نشان داد؛ زیرا در واقع، در استمرار خط نبوت و امامت، رسالت اصلی این انقلاب نیز ارایه برنامه جامع زندگی، سازماندهی و بسیج و به کارگیری بهینه منابع مادی و انسانی برای نجات انسان‌ها از سلطه استکبار و یوغ استضعاف و هدایت آنها در مسیر عبودیت الهی «و ما خلقت الجن و الانس الا ليعبدون» (سوره ذاریات: آیه ۵۶) برای نیل به کمال انسانی و سعادت واقعی بوده است؛ رسالت و مسئولیتی که همواره در

اساسی‌ترین شعارهایش همچون «استقلال، آزادی، جمهوری اسلامی»، جلوه‌گر بوده و مورد تأکید قرار گرفته است.

به این دلیل، بحث و بررسی درباره مدیریت جامعه‌ای که داعیه دینداری داشته و حکومت خود را ادامه و استمرار خط رسالت و امامت می‌داند، اداره منابع انسانی و مادی با رویکردی دینی، از مسئولیت‌های اساسی پژوهشگران، مدیران و رهبران جامعه اسلامی شمرده می‌شود و ضرورت دارد تا به مطالعه و تحقیق بیشتر درباره مسائل اساسی مدیریت از دیدگاه دین (به ویژه از دیدگاه قرآن مجید) پرداخته شود.

بیان مسأله

پر واضح است که در شرایط کنونی جهان، کشورها و تمامی سازمان‌ها و ادارات موجود بر اساس مدل و الگوی‌های غربی اداره می‌شوند و در این موضوع که کشورهای دارای مردمی معتقد به خداوند و کشورهای اسلامی - به ویژه در کشور اسلامی ایران - نیاز به اصلاح روش‌های مدیریت داریم، نباید شک کرد، اما مسأله مهم‌تر یافتن الگوی صحیح برای حل این مشکل است. و این سؤال مطرح است که آیا باید بر اساس همان ایسم‌های غربی و با نگاه به چند کشور به اصطلاح توسعه‌یافته کشورها اداره نمود؟ یا اینکه ادیان الهی و به طور خاص اسلام عزیز - قرآن و سنت پیامبر اکرم(ص) - برای حل این مشکل راه حل دارد؟ آیا مفهومی به نام مدیریت دینی یا مدیریت اسلامی وجود خارجی دارد؟

نحوه مدیریت دینی از بحث‌هایی است که تبیین آن و در نهایت عمل کردن طبق آن از ضروریات دوران ماست. ما اکنون در دوره دولت‌سازی قرار داریم و از بحث‌های ضروری این دوره تبیین منش و روش صحیح مدیران دولت دینی است. دولت دینی؛ مدیر دینی و مدیریت دینی می‌خواهد. مدیریت دینی(اسلامی) نیز تنها یک شعار نیست؛ با رجوع به قرآن کریم، می‌توان به وضوح اهتمام و توجه جدی قرآن عزیز را به این مسأله مشاهده کرد و مبانی و اصول مدیریت و شاخص‌های مدیریت دینی را از دل آن بیرون آورد. به عبارت دیگر قرآن کتابی جامع و تمام‌عیار

است که در همه نسل‌ها و عصرها برترین پاسخ‌ها را به نیازها و مسائل بشر می‌دهد و ما باید به دنبال الگویی برای مدیریت باشیم که مبتنی بر فرهنگ غنی قرآنی باشد، و چنین امر مهمی، مستلزم پشتوانه قوی نظریه‌پردازی و دارا بودن مدل مفهومی منسجم و یکپارچه است. نوشته‌ها و مطالب ارائه‌شده در زمینه مدیریت با رویکرد دینی، حاکی و نشان‌دهنده فقدان چنین مدل یکپارچه و منسجمی است.

بنابراین، این تحقیق، به دنبال اکتشاف مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم است که در آن مفهوم مدیریت دینی تبیین، عناصر مدیریت دینی تعیین و رابطه این عناصر با همدیگر ترسیم شده باشد.

سؤال اصلی تحقیق

با توجه به اینکه الگوی هر مدیریتی تابعی از فرهنگ و مبانی فکری و نظام ارزشی حاکم بر آن جامعه است، محقق در صدد این مهم است که بر اساس آیات قرآنی که بر حضرت رسول اکرم (ص) نازل شد و راهنمای جامع و کاملی برای هدایت و مدیریت انسان در این جهان است، مشخص نماید که قرآن کریم برای اداره جامعه الهی چه مدل و الگویی ارائه کرده است.

مبانی نظری مدیریت دینی

بیشتر مکاتب و منابع غیر دینی انسان را موجودی تک‌بعدی و عمدتاً مادی دانسته‌اند، در حالی که قرآن مجید و دیگر منابع دینی ارزش زیادی برای انسان قایل شده و به دو بعد (مادی و معنوی) و نیازهای هر بعد توجه دارند. وقتی بینش قرآن در مورد این سه مقوله متفاوت باشد، تعریف مدیریت از دیدگاه دین و قرآن نیز متفاوت خواهد شد. در نتیجه باید دانش مدیریت جدیدی بر اساس آموزه‌های دینی و قرآنی شکل بگیرد؛ بنابراین شایسته است در این بخش، به منظور روشن و شفاف نمودن مبانی نظری مدیریت دینی از منظر قرآن کریم، به موضوعاتی از قبیل: تعریف مدیریت، معنا و مفهوم دین، مفهوم و مراد از مدیریت دینی و محوریت قرآن کریم در مدیریت دینی اشاره‌ای داشته باشیم.

تعریف مدیریت

علم مدیریت نتیجه علوم مختلف انسانی است و حاصل تلاش اندیشمندان در علوم مختلف انسانی با هم تلفیق شده و دانش مدیریت را پدید آورده است، بنابراین افراد با توجه به رویکردشان به دانشی خاص، مدیریت را تعریف کرده‌اند و به همین دلیل با تعدد تعریف روبه‌رو هستیم و در اینجا یک تعریف را که نزد بیشتر صاحب‌نظران مدیریت در ایران دارای مقبولیت بیشتری است و با این مقاله تناسب بیشتری دارد، ذکر می‌کنیم.

مدیریت، فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد.

تعریف یادشده، مفاهیم کلیدی زیر را در بر دارد:

- مدیریت یک فرآیند است.
 - مفهوم نهفته مدیریت، هدایت تشکیلات انسانی است.
 - مدیریت مؤثر، تصمیم‌های مناسبی می‌گیرد و به نتایج مطلوبی دست می‌یابد.
 - مدیریت کارا به تخصیص و مصرف مدبرانه می‌گویند.
 - مدیریت بر فعالیت‌های هدفدار تمرکز دارد (رضاییان، ۱۳۷۴: ۲۵).
- همچنین می‌توان گفت تحقق آن هم بر اساس نظام ارزشی مورد قبول است که نظام ارزشی نوع رویکرد محتوایی مدیریت‌ها را مشخص می‌کند.

معنا و مفهوم دین

دین در لغت‌نامه دهخدا در معانی کیش، مله، صبغه، طریقت و شریعت به کار رفته است (ج ۸، ص ۱۱۴۱۷).

ابن اثیر در کتاب نهاییه آن را به معنای اطاعت، خضوع، عادت، متابعت و جزا به کار برده است (جزء ثانی، ص ۴۸-۱۴۹).

فرهنگ لغت آموزشی آکسفورد برای واژه «دین»^۱ سه معنا آورده است که عبارتند از: عقیده به وجود خدا یا خدایان و اعمالی که به پرستش او یا آنها مرتبط است؛ یکی از نظام‌های عقیدتی که مبتنی بر اعتقاد به خدای معین و یا خدایان است و سوم علاقه یا احساسی که در زندگی فرد بسیار بااهمیت است.

دین الهی، مجموعه عقاید و اخلاق و قوانین و مقرراتی اجرایی است که خداوند آن را برای هدایت بشر فرستاده است تا انسان در پرتو تعالیم آن، هوا و هوس خود را کنترل و آزادی خود را تأمین کند. انسان خدا باور، چون خود را در تحت ربوبیت ذات اقدس الهی می‌داند، تلاش می‌کند با عمل به آیین الهی و استقامت و پایداری در آن، مقصود واقعی را در یابد:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا (سوره احقاف، آیه ۱۳)؛ زیرا دین الهی است که به حقیقت انسان و نیازهای او توجه دارد و برنامه کامل و همه‌جانبه‌ای ارایه می‌کند که انتظارات او را از همه نظر برآورده می‌سازد.^۲

مفهوم و مراد از مدیریت دینی

مدیریت دینی - علی‌الاصول - تقابل و تعارضی با مدیریت عقلانی و عقلایی ندارد. مدیریت دینی هرگز به معنای رازآلود نمودن مدیریت و اسرارآمیز کردن اداره جامعه نیست. مدیریت دینی به معنای این است که در اداره جامعه انسانی و تدبیر امور آدمیان، انسان‌شناسی دینی و وحیانی را لحاظ کنیم، ارزش‌ها و ضد ارزش‌هایی را که دین در باب انسان مطرح کرده است مورد توجه قرار دهیم، در کنار حیات طبیعی و دنیوی انسان، حیات اخروی را نیز مد نظر داشته باشیم، در برنامه‌ریزی‌های کلان و در عرصه اداره امور حیات بشر، کمال‌نهایی او را که همان قرب الهی است از یاد نبریم. مدیریت دینی مقتضی آن است که در مفهوم توسعه و رشد اجتماعی،

1-(Religion)

۲- یادآوری؛ مراد از دین در بحث ما، دین الهی و در بین ادیان، کامل‌ترین آن، یعنی دین اسلام و دین خاتم انبیا (صلی الله علیه و آله و سلم) است.

عناصر معنوی و اخلاقی و ارزشی را به عنوان عناصر اصلی و اولیه در ساختار شخصیت انسان لحاظ نماییم.

تعبیر مدیریت دینی حاکی از این است که مدیریت می‌تواند دارای دو وصف «دینی» و «غیردینی» باشد، و از این رو این سؤال، مطرح می‌شود: چه ارتباطی بین مدیریت به عنوان یک علم و بین دین به عنوان یک گرایش الهی، وجود دارد؟ این پرسش در واقع یکی از جزئیات پرسش عام‌تر و کلی‌تری است و آن این است: علوم و فنون مختلف، به ویژه علوم انسانی، چه ارتباطی با ادیان دارند؟ (مصباح یزدی، ۱۳۷۲: ۱۹)

ما می‌دانیم که بحث مدیریت دینی از دو مفهوم عمده تشکیل می‌شود: یکی مدیریت که حکایت از یک نوع دانش بشری می‌کند و یکی هم پسوند دینی که حکایت از یک نوع گرایش الهی این دانش دارد و می‌شود گفت که مدیریت دینی یا هر علم دیگری که ما با پسوند دینی به دنبال آن باشیم، مثل اقتصاد دینی یا جامعه‌شناسی دینی و هر علم دیگری با این پسوند، حکایت از یک نوع پیوند و رابطه‌ای میان این دو مفهوم میان علم و دین دارند. خود این بحث هم، یکی از مباحث تاریخی و دیرینه بشری است، اینکه میان علم و دین چه نوع ارتباطی است، مورد بحث و سؤال است.

همان‌گونه که اشاره شد، نقطه تلاقی مدیریت با دین انسان است. در دانش مدیریت، انسان اساسی‌ترین رکن توجه و بحث است و در ادیان الهی نیز همه معارف دینی برای هدایت انسان به سعادت دنیوی و اخروی ارایه شده‌اند. پس چگونه انسان مؤمن می‌تواند مدیریت کند، انسان‌ها را اداره کند و آنان را به کار گیرد؛ اما در مورد چگونگی رفتار با زیردستان، رعایت حقوق آنان، شخصیت دینی افراد تحت امر خویش و دستورهای فراوانی که دین در این زمینه دارد، بی‌توجه باشد؟! اگر مدیری با جهان‌بینی الهی به نیروهای تحت امر خویش بنگرد (موجودی با مقام خلیفه الهی)، آنان را با ویژگی‌های بسیار ارزشمند و قابل احترام می‌بیند؛ اما با

نگرش ماتریالیستی و مادی، بدون توجه به معارف و آموزه‌های انبیای الهی، آنان را جز ابزار تولید وسایلی برای دستیابی به سود، نمی‌بیند.

در مدیریت بر پایه دین، وظیفه هر انسان متدین، از جمله مدیران، رعایت مقام و منزلت انسان براساس معارف دینی است و از آنجا که در ادیان الهی، انسان موجودی مختار فرض می‌شود، مدیر باید به گونه‌ای از نیروی انسان‌ها استفاده کند که آنان را از به کارگیری نیروی عقل و اختیار در مسایل مادی و معنوی و پیمودن صراط نورانی و الهی باز ندارد (برخلاف مدیریت‌های الحادی که به شرافت انسانی هیچ‌گونه اعتنایی نمی‌شود). مدیر متدین موظف است سازمانش را با توجه به منزلت انسان چنان طراحی کند که نیروهای انسانی از هویت واقعی خود فاصله نگیرند و در مسیر الهی خویش، به راحتی و به مؤثرترین شکل بتوانند از نعمت اندیشه و اختیارشان در مسائل مادی و معنوی استفاده کنند. گرچه در مدیریت دینی لازم است انسان از دیدگاه الهی در ابعاد مختلف شناخته شود، گرایش‌ها و علاقه‌مندی‌های مثبت و منفی او ارزیابی و رفتاری مناسب با ابعاد روحی روانی او طراحی و در مدیریت به کار بسته شود، تا زمینه انحراف انسان‌ها فراهم نشود و به حقوق آنان در ابعاد مختلف توجه شود.

قرآن کریم و محوریت آن در مدیریت دینی

قرآن کریم، کتابی است که از سوی پروردگار عالم و خالق و پرورش‌دهنده تمام موجودات از جمله انسان، نازل شده و بیان‌کننده نیازهای زندگی بشری برای رشد و تعالی و تکامل است، چنانکه در آیات گهربار آن کتاب فرمود: «تبیاناً لکل شی» (سوره نحل، آیه ۸۹).

از طرفی آیات این سلسله هدایت، بر مدیر جامعه اسلامی، پیامبر اعظم (ص)، نازل شده که خود اقدام به تشکیل حکومت و اداره آن نموده و در تمام لحظات و مشکلات، عنایات و راهنمایی‌های وحیانی، راه‌گشای وی بوده است. در این بخش با مراجعه به تعدادی از آیات نورانی کلام‌الله مجید، منشور ربّانی‌ای که نگاهی به حوزه

علوم مدیریتی دارد، و دلایلی برای محوریت قرآن کریم در مدیریت دینی است، بیان می‌کنیم.

۱- قرآن، قِیم جوامع بشری

خدای سبحان در تبیین سمت رسول الله (ص) چنین فرموده است: رسول من الله يتلوا صحفًا مطهرهً فيها كتب قيمه (سوره بینه، آیات ۲ - ۳)؛ پیامبر اسلام صحیفه‌های پاک را تلاوت می‌کند که محتوای صحیفه‌ها قِیم انسانیت‌اند؛ کتاب‌هایی که خود قایمند و قِیوم افکار بشر؛ یعنی معارف قرآن در بخش عقیده و خلق و عمل، قِیوم عقاید و اخلاق و اعمال جامعه انسانی است. خدای متعالی دین خود را به عنوان قِیم می‌شمارد: ذلک الدین القیم (سوره توبه، آیه ۳۶)؛ زیرا فطرت خداجویی که مقوم درونی همه انسان‌هاست از یک سو و عامل بیرونی که سرپرست این فطرت و قِیم بیرونی انسان‌هاست از سوی دیگر، در اصل توحیدگرایی یکسان است.

قِیم بودن قرآن به جامعه بشری، مانند قِیم بودن آب برای کشت گیاه است. آب از گیاه جداست، اما رابطه ضروری با آن دارد و عامل تعیین‌کننده حیات اوست. دین اسلام فطری انسان است و همانند آب زلال، هر تشنه‌ای در پی آن است. حیات انسان تشنه به آب زلال بستگی دارد و کسی نمی‌تواند از آب بگریزد؛ زیرا رسیدن وی به کمال مطلوب به سیراب شدن بستگی دارد و آب نیز قِیم عطشان است.

پس قرآن قِیم انسان‌هاست: الحمد لله الذی أنزل علی عبده الكتاب ولم يجعل له عوجاً قِیماً (سوره کهف، آیات ۱-۲)؛ چراکه هیچ‌گونه انحراف و اعوجاجی در قرآن نیست و مستقیم است، پس قِیم دیگران است. هدف قرآن کریم این است که جامعه بشری را به قیام در راه خدا و قسط و عدل وا دارد و این ویژگی همه کتاب‌های آسمانی است، گرچه کامل‌ترین درجه آن در قرآن کریم تجلّی یافته است: لقد أرسلنا رسلنا بالبینات وأنزلنا معهم الكتاب والمیزان ليقوم الناس بالقسط (سوره حدید، آیه ۲۵)؛ ما رسولان خود را با معجزات روشن فرستادیم و کتاب و میزان را با آنان نازل کردیم تا مردم به راستی و عدالت گرایند (جوادی آملی، اردیبهشت ۱۳۸۵: ۱۸۰).

۲- قرآن، کتاب جهان شمول

چون قرآن مجید برای هدایت همگانی و همیشگی تنزل یافته، همه افرادی که در پهنه زمین و گستره زمان به سر می‌برند، از نور رهنمود او برخوردار خواهند شد. برای فهم معارف آن، نه فرهنگ خاصی معتبر است که بدون آن نیل به اسرار قرآنی میسر نباشد، نه تمدن مخصوصی مانع است که با داشتن آن از لطایف قرآنی محروم و با ابتلا به آن، بهره‌مندی از ره‌آورد آسمانی او میسر نباشد.

آری، نه عربیت شرط راهیابی به حقایق قرآنی است و نه عجمیت مانع نیل به ذخایر آن: تبارک الذی نزل الفرقان علی عبده لیكون للعالمین نذیراً (سوره فرقان، آیه ۱). برخی به آسانی و بعضی آسان‌تر، از آن کتاب کریم بهره می‌برند: لقد یسرنا القرآن للذکر فهل من مدکر (سوره قمر، آیه ۱۷).

آن‌که به رنگ و نژاد و لهجه و دیگر عوارض زوال‌پذیر اصالت بخشیدند، همانند جماد و گیاه و جانورند که جز تفاوت در رنگ، فصل ممیز دیگری ندارند. تنها عالمان خداترس که فطرت پذیرای سروش وحی را پاس نهاده، در راه آن گام برداشته، به هدف رسیده‌اند، دارای فصل ممیز انسانی هستند؛ زیرا ارزش هر کسی به هنر اوست: «قیمه کل امرء ما یحسینه»، (نهج البلاغه، حکمت ۸۱). و قیمت‌گذاری افراد گوناگون بشر در اختیار آفریدگاری است که به سرایر همگان آگاه است (جوادی آملی، ۱۳۸۵: ۱۹۰).

نیز در تقویم بردگان ملیت‌گرا و آزادگان خداپرست چنین فرمود: و من الجبال جدد بیض و حمر مختلف ألوانها و غرایب سود و من الناس و الدواب و الأنعام مختلف ألوانه كذلك إنما یخشی الله من عباده العلماء إن الله عزیز غفور (سوره فاطر، آیات ۲۷-۲۸). خشیت عالمانه برخاسته از فطرت عامل وحدت است، وگرنه دلباختگان به مظاهر رنگارنگ طبیعت از هم پراکنده‌اند: تحسبهم جميعاً وقلوبهم شتى ذلک بأنهم قوم لا یعقلون (سوره حشر، آیه ۱۴).

۳- قرآن، بیان‌کننده مسائل نقش‌آفرین در سیادت و سعادت انسان

خدای سبحان قرآن کریم را «تبیان» همه چیز می‌داند: و نزلنا علیک الکتاب تبیاناً لكل شیء و هدی و رحمه و بشری للمسلمین (سوره نحل، آیه ۸۹). هر چیزی که در تأمین سیادت و سعادت انسان‌ها نقش مؤثری دارد، در این کتاب الهی بیان شده است و اگر کاری سبب فراهم ساختن سعادت بشر است، قرآن بدان فرمان داده است و اگر ارتکاب عملی مایه فرومایگی و شقاوت بشر می‌شود، پرهیز از آن به صورت دستوری بایسته در آن آمده است.

اشتمال قرآن بر همه معارف و اخلاق و اعمال الهی انسانی، به طور رمز یا ابهام یا معماً نیست که از قانون محاوره و روش تعلیم و تربیت جدا باشد، بلکه به گونه روشن بیان شده است؛ به تفصیل یا اختصار. زیرا خدای سبحان از جامعیت قرآن به همه اصول اسلامی با «تبیان» یاد کرده است.

قرآن جهان‌آفرینش را دارای آغازی به نام «مبدأ» می‌داند که فیض خلقت از آنجا شروع می‌شود و انجامی به نام «معاد» که نظام کیهانی کنونی به آن سمت می‌رود و مسیری به نام «صراط مستقیم» و «دین» که با پیمودن این مسیر و راه صحیح باید به آن مقصد رسید و مقصود نهایی را در آن دید. همه معارف دین در همین سه بخش مبدأ و معاد و مسیر آمده است.

به بیان استاد بزرگ علامه طباطبایی (قدس سره) آنچه صریحاً یا ظاهراً در قرآن کریم آمده، چند دسته است:

۱. معارفی درباره اسما و صفات خداوند؛ مانند حیات، علم، قدرت، سمع، بصر، توحید و دیگر اوصاف کمالی.

۲. معارفی مربوط به افعال الهی؛ مانند خلق و امر، اراده و مشیت، هدایت، قضا و قدر، جبر و تفویض، رضا و سخط.

۳. دانستنی‌هایی درباره واسطه‌های فیضی که میان انسان و خدای متعالی قرار گرفته است؛ مانند لوح، قلم، عرش، کرسی، بیت‌معمور.

۴. مباحث انسان‌شناسی و تبیین حقیقت وی در جهان؛ پیش از آمدن به دنیا و در دنیا و پس از آن. مباحثی که در زمینه پیدایش و شناخت انسان، معرفت اصول اجتماعی انسان، انسان‌های کامل و نمونه و کمال انسان به نام رسالت و وحی و الهام و شریعت، نیز مطالبی که بیان‌کننده آینده انسان به نام برزخ و معاد است و نیز معارفی که متعلق به تهذیب و تربیت انسان و مقامات اولیای الهی است.

در مجموع، همه امور نقش‌آفرین در سیادت و سعادت بشر، در زمینه عقیده و اخلاق و عمل، در قرآن کریم بیان شده است و از آنجا که عقیده، پایه اخلاق و عمل است، خدای سبحان عنایت خاصی به آن فرموده است.

گاه می‌فرماید: ولا رطب ولا یابس إلّا فی کتاب مبین (سوره انعام، آیه ۵۹)؛ هیچ تر و خشکی نیست، مگر در کتاب مبین و قرآن کریم آمده است. مقصود از «رطب و یابس» به قرینه داخلی آیه، علم همه اشیا است؛ چنان‌که در بخش دیگری می‌فرماید: ما فرطنا فی الکتاب من شیء (سوره انعام، آیه ۳۸)؛ هیچ چیزی در این کتاب آسمانی فروگذار نشده است؛ یعنی همه اموری که در سعادت بشر مدخلیت دارد، در قرآن کریم آمده است.

۴- تازگی همیشگی قرآن

همان‌گونه که بیان شد، قرآن کریم به گفته خود، کتابی جهان شمول است و اختصاصی به زمان و زمین و زبان و نژاد و آداب و سنن خاص ندارد: ذکرى للعالمین (سوره انعام، آیه ۹۰) و نذیراً للبشر (سوره مدثر، آیه ۳۶). براساس این کلیت و دوام و نیازمندی همیشگی بشر به آن، نباید هیچ‌گاه گرد کهنگی و غبار فرسودگی بر آن بنشیند، بلکه باید همیشه تازه باشد.

قرآن برای تبیین حقایق اصلی و عناصر محوری جهان آمده که تغیر در آنها راه ندارد: فَلَنْ تَجِدَ لِسَنَةِ اللَّهِ تَبْدِيلًا وَلَنْ تَجِدَ لِسَنَةِ اللَّهِ تَحْوِيلًا (سوره فاطر، آیه ۴۳). همچنین برای هدایت فطرت انسان‌ها آمده که دگرگونی نمی‌پذیرد: فطرت الله الّتی فطر النّاس علیها لا تبدل لخلق الله (سوره روم، آیه ۳۰). پس قرآن هیچ‌گاه کهنه و مندرس نمی‌شود.

خدای سبحان محتوا و قالب معجزه پایانی‌اش، قرآن را به گونه‌ای سامان داده است که همیشه سفره و مأدبه‌ای باشد تا همگان در هر عصری بر سر آن بنشینند و از نعمت‌های معرفتی آن بهره برند.

تاریخ قرآن و تفسیر و معارف اسلامی نشان می‌دهد که به برکت قرآن کریم در هر زمانی، درهای معارف جدیدی به روی متفکران گشوده شده، میوه‌های بهشتی معرفتش در هر عصری پرسش‌های فراوانی را پاسخ داده، همواره صاحب‌نظران مستعد را تغذیه می‌کند.

از امام صادق(ع) سؤال شد: چرا قرآن با تکرار و درس و نشر، جز تازگی اثر دیگری نمی‌پذیرد؟ آن حضرت فرمود: «لأنَّ الله تبارک و تعالی لم یجعل له زمان دون زمان و لا لناس دون ناس فهو فی کلِّ زمان جدید و عند کلِّ قوم غضٌّ إلى یوم القیامه» (بحار الأنوار، ج ۸۹، ص ۱۵)؛ تازگی قرآن برای آن است که خدای والا آن را برای زمان یا مردم خاصی نفرستاده است تا تاریخ مصرف آن سپری و کهنه شود و چون همیشگی و همگانی است، در هر زمان، جدید است و نزد هر مردمی تا روز قیامت شیرین و پرجذبه است.

امام باقر(ع) نیز برای تشبیه معقول به محسوس، جاودانگی قرآن را به همواره بودن دو اختر فروزان آفتاب و مهتاب مانند می‌سازد: «یجری کما تجری الشمس و القمر» (همان، ج ۸۹، ص ۹۴ و ۹۷)؛ قرآن مانند مهر و ماه، همیشه در جریان است و زندگی انسان‌ها را تا پایان دنیا روشن می‌سازد و آنچه تنوع‌پذیر است، مصداق است نه مفهوم جامع، و آنچه تحول‌پذیر است، فرد عینی است نه عنوان علمی. پس تطبیق عوض می‌شود، اما تفسیر ثابت است؛ زیرا تطبیق ناظر به مصداق است و تفسیر راجع به مفهوم جامع (جوادی آملی، اردیبهشت ۱۳۸۵: ۱۹۷).

۵- ارایه عالی‌ترین و جامع‌ترین نمونه قانونگذاری و پایدارترین دستور زندگی به جامعه انسانی

از اموری که هر عاقلی را به تحیر و می‌دارد و زبان او را به تمجید و تحسین می‌گشاید و نمی‌تواند انکار کند که قرآن وحی از جانب آفریدگار حکیم است، این است که عالی‌ترین و جامع‌ترین نمونه قانونگذاری و پایدارترین دستور زندگی را به جامعه انسانی ارایه داده است؛ قانونی که برای مدیریت صحیح اجتماعی و ترقیات همه‌جانبه آن آورده و در هر قرن از قرون که بر بشر گذشته است وسعت و کمال و جامعیت خود را بر تمام شئون و جریان‌های زندگی به نحو احسن و اکمل اثبات کرده است.

آنچه قرآن در هزار و چهار صد سال پیش آورده عبارت است از: اصول و مبانی حق و عدالت، مساوات و آزادی، دعوت به علم و معرفت و فضایل انسانی، تشویق به صلح و مسالمت، مبارزه با تبعیض نژادی و ظلم و جهل و فقر، و مخالفت با رذایل و بی‌بندوباری. حال اگر این اصول و مبانی و این دعوت‌ها و هدایت‌ها را مقایسه کنیم با آنچه که ممالک متمدن از قرون گذشته تا به امروز در قوانین و مقرراتشان آورده‌اند و در تشکیلات اجتماعی‌شان خود را ملتزم آن نموده‌اند و در برنامه زندگی‌شان آن را هدف قرار داده‌اند، اگر چنین مقایسه‌ای را میان این دو نوع نظام (یعنی نظام و قانونگذاری الهی با مقررات و برنامه‌ریزی‌های بشری) کنیم افق عالی و برتری قرآن کریم را در هر موضوعی از موضوعات کاملاً ملاحظه می‌نماییم؛ به گونه‌ای که کوچک‌ترین شکّی برای ما باقی نخواهد ماند که آنچه را رسول گرامی ما آورده است جز از جانب آفریدگار آگاه و حکیم نبوده است (رادمش، ۱۳۷۴: ۵۴).

نوع و روش تحقیق

روش تحقیق از نوع توصیفی اکتشافی است که برای تحلیل از روش راهبرد تئوری (مفهوم‌سازی) داده بنیاد استفاده شده است. منظور از تئوری داده بنیاد، نظریه برگرفته از داده‌هایی است که در طی فرایند پژوهش به صورت نظام‌مند گردآوری و تحلیل

شده‌اند. در این راهبرد، گردآوری و تحلیل داده‌ها و نظریه‌ای که در نهایت از داده‌ها استنتاج می‌شود، در ارتباط نزدیک با یکدیگر قرار دارند. هدف نهایی این راهبرد، ارائه تبیین‌های جامع تئوریک درباره یک پدیده خاص است که به صورت استقرایی از مطالعه آن پدیده حاصل می‌شود. به طور کلی، این راهبرد، درباره متون با طرح مسأله‌ای، خود پژوهشگر به مطالعه متن می‌پردازد و داده‌های مرتبط با مسأله را از متن استخراج و آنها را کدگذاری و طبقه‌بندی می‌کند و در نهایت، تئوری خود را ارائه می‌دهد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۳۰).

فرایند استفاده از نظریه داده بنیاد و یافته‌های تحقیق

در فرایند کلی استفاده از نظریه داده بنیاد به عنوان راهبرد پژوهش برای موضوعی مانند مدیریت دینی از منظر قرآن کریم، مراحل زیر انجام شد:

مرحله اول: مطالعه قرآن کریم

در طراحی الگوی مدیریت از منظر قرآن کریم، که موضوع این تحقیق است، قرار شد که با استخراج و استنباط از متن قرآن کریم، این الگو کشف شود. رجوع مستقیم به متن آیات الهی انجام شد، و برای بهره‌مندی از ترجمه‌های مناسب، با مراجعه به چند منبع معتبر دست اول و دست دوم مانند: تفسیر مجمع البیان، تألیف شیخ طبرسی (۱۳۶۰)؛ تفسیر المیزان اثر مرحوم علامه محمدحسین طباطبایی رضوان الله تعالی علیه و ترجمه آیات قرآن کریم مرحوم سید محمدباقر موسوی همدانی (رحمت الله علیه) در آن تفسیر (۱۳۶۰)، تفسیر نمونه تألیف جمعی از نویسندگان با نظارت آیت الله ناصر مکارم شیرازی (۱۳۷۴)؛ تفسیر نور، تألیف حجت الاسلام محسن قرائتی؛ (۱۳۸۵) و مجموعه کامل نرم‌افزارهای جامع التفاسیر نور (تنظیم از مرکز تحقیقات رایانه‌ای علوم اسلامی قم، ۱۳۸۹)، این پژوهش آغاز شد.

برای تحقق شناسایی نشانه‌های مدیریت در قرآن کریم، با نگاه حاصل از شناخت ادبیات مدیریت و کلیدواژه‌های قرآنی، سراسر قرآن کریم (از ابتدا تا آخر)

مطالعه و آیات مرتبط علامت‌گذاری شد. آنگاه با تکیه بر این آیات «نمونه‌برداری نظری» از آیات انجام شد.

مرحله دوم: کدگذاری باز

در مرحله دوم آیات شناسایی شده در چارچوب فرایند کدگذاری باز بر اساس ترجمه آنها در تفاسیرالمیزان و نور مورد مطالعه و تدبیر قرار گرفت. به این ترتیب، کدگذاری باز داده‌ها نیز با مطالعه تفاسیر و بهره‌گیری از رهنمودهای کلی قابل استنباط در حوزه مدیریت از ابتدا تا پایان قرآن کریم انجام شد.

بنابراین تا اینجا اقدامات زیر انجام شده است:

- الف - گردآوری داده‌ها؛ یعنی انتخاب آیه‌های ناظر به مدیریت و تجزیه هر آیه در قالب کدها (هر نکته در قالب یک کد که آن را مضمون هم می‌نامند).
- ب - استنباط عبارتی کلی‌تر از ترجمه هر آیه و تعیین کدهای مشترک با نگاهی بر تفسیر هر آیه که تشکیل یک مفهوم را می‌دهند.

مرحله سوم: کدگذاری محوری

با شناسایی نشانه‌های مدیریت، با آیات فراوانی روبه‌رو شدیم که پرداختن به همه آنها، مستلزم زمان بسیار بیشتری بود؛ بنابراین، دامنه تحقیق به روشن‌ترین آیات مدیریت قرآن کریم که بر وجود مبارک حضرت محمد(ص) نازل شده است، محدود شد. این گام هم پیچیدگی‌ها و ابهامات خاص خود را داشت. از آن میان این مسأله مطرح شد که:

قرآن کریم، به عنوان کتاب هدایت و راهنما و مدیریت‌کننده زندگی انسان‌ها، نخستین بار بر پیامبر اکرم(ص)، نازل شد و خدا ایشان را مورد خطاب قرار داده است. پس با این نگاه همه قرآن باید بررسی شود، که در گام نخست انجام آن با محدودیت‌هایی مواجه شد. پس از استخراج آیه‌های مورد نظر و تبدیل آنها به نشانه‌ها، مفاهیم مرتبط از هر یک از نشانه‌ها استنباط شد.

در پایان، براساس همه داده‌های جمع‌آوری شده در قالب مفاهیم، مؤلفه‌های مدیریتی مربوط از میان داده‌ها استنباط شد و جدولی تنظیم گردید که دارای پنج بخش به شرح زیر است:

- ۱- شناسه (شمارش ترتیبی آیات انتخاب شده)؛
- ۲- گزاره منتخب (آیات به همراه آدرس آنها)؛
- ۳- داده‌ها (ترجمه آیه انتخاب شده از قرآن کریم)؛
- ۴- مفاهیم (بخش کلیدی ترجمه آیه، به عنوان مفاهیم اصلی آیات)؛
- ۵- مؤلفه‌ها (برداشت‌های مدیریتی محقق از مفهوم آیه در ارتباط با تحقیق حاضر).

نمونه‌ای از جدول کدگذاری باز و محوری آیات قرآنی منتخب الگوی مدیریت دینی

شماره	گزاره منتخب (آیات)	داده‌ها (ترجمه آیات)	مفهوم (کد گذاری باز)	مؤلفه مدیریتی (کدگذاری محوری)
۱	وَ إِذْ آتَيْنَا مُوسَى الْكِتَابَ وَ الْفُرْقَانَ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ، (بقره- ۵۳)	آنگاه که موسی را کتاب و فرقان (جداکننده حق از باطل) دادیم، شاید هدایت یابید.	کتاب آسمانی، برنامه و وسیله هدایت	برنامه داشتن برای هدایت و مدیریت
۲	وَلَقَدْ آتَيْنَا مُوسَى الْكِتَابَ وَ قَفَّيْنَا مِنْ بَعْدِهِ بِالرُّسُلِ ... (بقره، ۸۷)	ما به موسی کتاب آسمانی (تورات) دادیم و بعد از او پیامبرانی پشت سر یکدیگر فرستادیم...	پیگیری و تداوم برنامه‌ها و تعالیم دینی	استمرار برنامه‌ها
۳	...وَلِكُلِّ زَنْجٍ أَتَّبَعَتْ أَهْوَاءَهُمْ بَعْدَ الَّذِي جَاءَهُمْ مِنَ الْعِلْمِ مَا لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ (بقره، ۱۲۰)	(خداوند خطاب به پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید): ... و اگر هوی و هوس‌های آنان را پیروی کنی بعد از آن علمی که روزیت شد، آن وقت از ناحیه خدا نه سرپرستی خواهی داشت و نه یآوری.	برخورد شدید با تخلف پس از تبیین و روشنگری	قاطعیت در برخورد با تخلف

۴	وَ إِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا... (بقره، ۱۲۴)	خداوند، حضرت ابراهیم را مورد آزمایش قرار داد و او همه آزمون‌ها را با موفقیت گذراند، خدا به او فرمود من تو را پیشوای مردم قرار دادم.	آزمایش و اختبار قبل از واگذاری مسئولیت	آزمودن برای دادن مسئولیت
۵	تِلْكَ أُمَمٌ قَدْ خَلَتْ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَ لَكُمْ مَا كَسَبْتُمْ... (بقره، ۱۳۴)	آنها امتی بودند که در گذشتند و دستاورد آنها مربوط به تلاش خودشان است و دستاورد شما نیز مربوط به تلاش خودتان است.	ارتباط مستقیم دستاورد عمل انسان به نحوه تلاش او	بازگشت نتیجه عمل هر فرد به خود او
۶	وَ كَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ... (بقره، ۱۴۳)	و بدین سان شما را امتی میانه‌رو قرار دادیم تا شاهدان (ناظران) بر اعمال دیگر مردم باشید.	میانه روی در نظارت بر افراد	نظارت متعادل
۷	الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ (بقره، ۱۴۷)	خداوند، (پس از نزول آیه تغییر قبله به پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: حق، آن چیزی است که از سوی پروردگار تو آمده است، پس هرگز به خود تردید راه مده.	پرهیز از شک و ریب در اخبار مستند به خداوند	پرهیز از شک و دو دلی
۸	إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَعْدِ مَا بَيَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَٰئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّاعِنُونَ (۱۵۹) إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَبَيَّنُّوا فَأُولَٰئِكَ أَتُوبُ عَلَيْهِمْ وَأَنَا التَّوَّابُ الرَّحِيمُ (بقره، ۱۶۰)	کسانی که حقایق هدایت را کتمان کنند، مورد لعنت خدا قرار می‌گیرند، مگر آنکه توبه کنند و کارهای خود را اصلاح کنند که در این صورت ایشان را می‌بخشم؛ زیرا من توبه‌پذیر و مهربانم.	توبه و اصلاح، شرط بخشش کتمان‌کننده حقایق	پاداش به جبران کنندگان خطا

درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم

۹	قَالُوا بَلْ نَتَّبِعُ مَا أَلْفَيْنَا عَلَيْهِ آبَاءَنَا أَوْ لَوْ كَانَ آبَاؤُهُمْ لَا يَعْقِلُونَ شَيْئًا وَلَا يَهْتَدُونَ (بقره، ۱۷۰)	هنگامی که به آنها گفته می‌شود: از راه خدا پیروی کنید، می‌گویند: ما از آن راهی که نیاکانمان پیروی کردند دست بر نمی‌داریم در حالی که ممکن است گذشتگان‌شان چیزی نمی‌فهمیدند و به خطا رفته باشند.	عدم تبعیت از رویه‌های اشتباه پیشینیان	پیروی نکردن از گذشتگان خطاکار
۱۰	لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا ... (بقره، ۲۳۳)	همه به اندازه توانشان مکلف هستند.	مکلف بودن افراد به اندازه توان	واگذاری مسئولیت به افراد بر اساس توان

مرحله چهارم: رواسنجی مفاهیم استخراج شده از کدها

رواسنجی: به منظور پرهیز از برداشت شخصی از آیات قرآنی و گرفتار نشدن در وادی تفسیر به رأی به تعدادی از تفاسیر مهم مفسران به ویژه - تفسیر المیزان، تألیف علامه طباطبائی؛ تفسیر مجمع البیان، تألیف شیخ طبرسی؛ تفسیر نمونه تألیف جمعی از نویسندگان با نظارت آیت الله ناصر مکارم شیرازی؛ تفسیر نور، تألیف حجت الاسلام محسن قرائتی؛ تفسیر احسن الحدیث، تألیف سیدعلی اکبر قرشی مراجعه شد و رواسنجی مفاهیم انتخاب شده مورد ارزیابی واقع شد و در نتیجه مفاهیمی مورد پذیرش قرار گرفت که حداقل با نظر ۳ نفر از ۵ نفر مفسر بالا همسو بودند.

مرحله پنجم: کد گذاری انتخابی

در این تحقیق، در مرحله کدگذاری انتخابی وجوه مشترک مؤلفه‌های حاصله از مراحل قبلی شناسایی شدند و با توجه به اشتراکات آنها در دسته‌بندی کلی‌تر و محدودتری با عنوان مقوله‌های محوری (ابعاد) سازماندهی شدند، که در قالب جداول بعدی از هر کدام نمونه‌هایی آورده می‌شوند.

جدول کدگذاری انتخابی

مؤلفه‌ها	مقوله‌های محوری (ابعاد)
قاطعیت در برخورد با تخلف* پرهیز از شک و دو دلی* پیروی نکردن از گذشتگان خطاکار* قدرت علمی و توانایی جسمی از شرایط مدیریت* توجه به همه کارکنان* لزوم ایمان برای مسئولان و زیردستان* آگاهی از دانش و قوانین معتبر گذشته* شناخت دشمنان و دوستان واقعی* عدم سوءاستفاده از مقام* اعتقاد و اعتماد مسئولان به یکدیگر* تبعیت‌پذیری (از قانون و مسئول)* امید داشتن به امدادهای الهی* ضعف و غمگینی به خود راه ندادن* پرهیز از سستی و نزاع و سرپیچی از دستورها* حضور پررنگ مدیر در مواقع بحران* توکل بر خدا در کنار عطوفت و عفو و مشورت* پرهیز از انحصارطلبی و بخل* اطاعت و رعایت سلسله‌مراتب* عامل و مشوق بودن بر جهاد* عفو و بخشش* پرهیز از تبعیض* اقامه عدالت و شهادت بی‌طرفانه* همکاری با یکدیگر در راه نیکی و تقوا*	ویژگی‌های مدیران

ویژگی‌های مدیران	* توجه به خودشناسی تبعیت از قانون و عمل به ابلاغیات * تکریم زبردستان و ارباب رجوع * ضایع نکردن حقوق و رعایت عدالت در قول و عمل * * اجتناب از تکبر تأمین امکانات با ملاحظه محدودیت‌ها * تقدم در ایمان به خدا و دستورهای او * قانع بودن و پرهیز از زیاده‌خواهی * توجه کردن به سخنان و نظرات دیگران * عفو و بخشش تخلف‌های کوچک * ضایع نکردن حقوق و رعایت عدالت در قول و عمل * درایت و تدبیر در انجام کارها * تبعیت‌پذیری همراه با استقامت * پشیمانی و بازگشت، برای جلب برکت و افزایش توان * تردید نداشتن در هدف به خاطر کفر دیگران * استقامت متعادل و توصیه زبردستان به آن * لباقت، معیاری برای برتری و محبوبیت * انجام امور با اجازه مسئولان * توجه و دلگرمی دادن به زبردستان * رعایت اعتدال و میانه‌روی * وفای به عهد و پیمان * انجام عالمانه کارها * سفارش زبردستان به اعمال نیک * بیانی شفاف و روشن در مدیریت * * بیانی نرم، حتی در برابر طغیان‌گر
-------------------------	--

	مدیریت بر پایه رحمت* پرهیز از خرده‌گیری بدون علم و دلیل* همراه نمودن عبادت با کار و تجارت* تبعیت‌پذیری از مافوق* امانتداری در ابلاغ دستورها* عدم تبعیت از اسرافکاران* تواضع در برابر زیردستان* نظم و انضباط داشتن سپاهیان* *عدم رغبت به مال و پاداش خوشرویی و تواضع با مردم* مدیریت آگاهانه* انجام صحیح و دقیق کارها* انجام عمل *خداپسندانه حرکت کردن در مسیر صحیح* عدم تبعیت از اشتباهات گذشتگان* شروع اصلاحات از خویشان* موعظه‌گری و موعظه‌پذیری* مطالعه زندگی مدیران با قدرت و بصیرت* شدید بودن با دشمنان و رحیم بودن با دوستان* *رعایت تقدم و مقام بالادستان تبعیت‌پذیری و رعایت صحیح سلسه‌مراتب* مشخص کردن و نوشتن وظایف* عفو و بخشش لغزش‌ها* *دوستی نکردن با دشمنان خدا و رسول توجه داشتن به ضعفا*
--	---

درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم

	الگو بودن مدیران* عامل بودن به گفتار* خدمت یکپارچه و مصمم در راه خدا* عبادت و ارتباط دائمی با خدا* دوری از پلیدی‌ها* نشاط داشتن در انجام کارها* صبر و شکیبایی لازمه انجام مدیریت* توانمندی در ارائه راه حل برای خروج از بحران*
برنامه‌ریزی	برنامه داشتن برای هدایت و مدیریت* استمرار برنامه‌ها* اهمیت داشتن تدبیر و برنامه‌ریزی* برنامه‌ریزی به وسیله افرادی قدرتمند و دانا* توجه به موانع در مسیر فعالیت* تبیین وظایف و اجرای آن به بهترین وجه* انعطاف‌پذیری برنامه‌ها متناسب با وضعیت نیروها* انعطاف‌پذیری برنامه‌ها متناسب با وضعیت مخالفان(رقبا)* قطع ارتباط با دشمنان (مخالفان) ولو با متضرر شدن* توجه و برنامه داشتن در برابر فتنه و فتنه‌گران* برنامه داشتن برای عیب‌ها و عیبجویان* رعایت زمانبندی در انجام فعالیت‌ها* توجه به مشیت الهی در برنامه‌ریزی* تقدم اهم بر مهم* ایده‌پردازی برای دستیابی به اهداف* آموزش تدریجی، برای تحکیم قلبی* انتخاب برنامه صحیح برای پیشگیری از خسارت*

	تعیین و تبیین وظایف* توجه به زوایای کارها در برنامه‌ریزی* توجه به ترفندهای دشمنان در برنامه‌ریزی‌ها* معرفی کسانی که نباید اطاعت شوند همراه با تبیین برنامه آنها*
سازماندهی	انتصاب مدیران با در اختیار قرار دادن ابزار مدیریت* گماردن خیر خواهان و اصلاح گران در سازمان* واسپاری مدیریت به افراد شایسته* انتخاب سرپرست هر گروه از میان همان طایفه* انتخاب جانشینان مصلح و دوری کننده از فساد* گزینش افراد خاص برای مسئولیت‌های مهم* تأمین و تقسیم عادلانه و عالمانه امکانات* بکار گماردن افراد متخصص* به کار گماردن مشاوران مهم و امین* توجه به مهارت در واگذاری مسئولیت* توجه به سوابق در واگذاری مسئولیت* توجه به خلق و خوی و فرهنگ افراد در به کارگیری* جبران ضعف‌ها با به کارگیری پشتیبانان شایسته* بهره‌گیری از مشاوران خبره* بهره‌مندی از نیروهای توانمند* واگذاری مسئولیت به افراد بر اساس توان*
هماهنگی و هدایت	ایجاد هماهنگی در سازمان* رهنمون ساختن و هموار کردن مسیر فعالیت* سرپرستی و هدایت صالحان توسط خداوند* *هدایت با جوهره حکمت و نصیحت وحدت و هماهنگی در مدیریت*

درآمدی بر تبیین مبانی نظری الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم

	تبیین و متذکر شدن تهدیدها*
ارزیابی، کنترل و نظارت	تسریع در محاسبه و ارزشیابی اعمال* نظارت متعادل آزمایش و ارزیابی عملکرد* پیگیری و نظارت بر امور تا حصول نتیجه* ضرورت شناسایی عوامل شکست شناسایی منافقان و حذف افراد دوچهره* سرعت عمل در محاسبه عملکردها* شناسایی مدیران حيله گر و فاسد* لزوم پاسخ گویی همگان در برابر اعمال* توجه به عملکرد و سوء سابقه افراد* نظارت بر اعمال در صورت تفویض اختیار* ارزیابی افراد و رشد دادن نیروهای لایق* توجه به عملکرد و سوابق افراد* لزوم پاسخگویی در انتخاب مسئول* ارزیابی و آزمایش برای شناخت نیکوکاران* مراقبت و گزارش گیر از اوضاع کارکنان* محاسبه دقیق اعمال* تحقیق در اخبار دریافتی از سوی فاسقان* قرار دادن ناظران برای ثبت دقیق اعمال* راهنمایی و گواه داشتن برای رسیدن به هدف* آزمودن برای دادن مسئولیت*
	پاداش به جبران کنندگان خطا* امدادهای الهی پاداشی برای مؤمنان و تنبیهی برای کافران* پاداش دادن به عمل و تلاش*

تشویق و تنبیه (انذار و تبشیر)	بی‌پاداش نگذاشتن تلاش همه انسان‌ها* اعطای پاداش بر مبنای شایستگی* برخورد با متخلفان پس از توجیه* مجازات افراد خطاکار* تشویق و ترغیب کارکنان* آرامش الهی پاداشی برای مؤمنان* «ارتقا و پاداش دادن به نیکوکاران کیفر و تنبیه به حق و عدالت* اقتدار در تنبیه فتنه‌گران* پاداش و کیفر متناسب با عمل* رحمت قبل از عقوبت در صورت عدم تکرار معصیت* تنبیه شدید مسئولان در صورت تخلف* پاداش دادن به عمل صالح و خالص* برخورد در صورت تخلف از پیمان* شتابزدگی نکردن در تنبیه و تخلف از آن* تنبیه آشکار برای عبرت دیگران* تنبیه شدیدتر برای متخلفان اصلی* برخورد شدید با تخریب‌گران شخصیت افراد* تنبیه و عقوبت پس از هشدار و نصیحت* عملکرد نامناسب عاملی برای هلاکت* پاداش برای دوری از برتری‌جویی و فساد* بهره‌مندی از پاداش به دلیل تلاش* پاداش دادن به تلاش* تشدید تنبیه برای تخلف منسوبان به مسئولان* ندامت برای نجات از تنبیه و مجازات*
--	--

	تنبیه شدید متخلفان* تنبیه هرکس به خاطر تخلف خودش* تبیین علت و دلیل تنبیه* دادن پاداش کامل به تلاش‌ها* پاداش به تلاش* *دریافت پاداش، به دلیل رعایت تقوی تشویق با ذکر مشوق‌ها* ذکر پیشینیان پاداش داده‌شده* *جمع نمودن همگان برای دریافت پاداش یا عذاب توجه به نوع و تفاوت اعمال در دادن پاداش* مشخص کردن نوع تنبیه متخلفان* متناسب قرار دادن تنبیه با وضعیت متخلف* باز گذاشتن راه جبران برای تنبیه متخلفان* *تفاوت بودن پاداش‌ها، متناسب با تلاش‌ها ترفع مدیران لایق* بازگشت نتیجه عمل هر فرد به خود او*
--	---

(منبع: محقق ۱۳۹۲)

تبیین تعریف مدیریت دینی و مدل مفهومی جامع مدیریت دینی

هنگامی که هدف دستیابی به الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم، تعیین شد، به نظر رسید که تبیین یک الگوی مفهومی برای مدیریت دینی، مستلزم استنباط معنای مفاهیم تحقیق از بطن قرآن کریم است و نمی‌توان معناها و مفاهیم خارج از ادبیات قرآن کریم را مبنا قرار داد تا بر آن اساس تحقیق انجام شود. بر اصحاب نظر و اندیشه پر واضح است که دستیابی به تعریف، از دشوارترین عملیات تحقیقی است و به نظر می‌رسید پرسش اصلی در پایان تحقیق، باید پاسخ خود را بیابد و چنین هم شد. اکنون که تحقیق حاضر، آخرین گام مرحله فعلی را طی می‌کند، جلوه‌هایی از

تعریف مفهوم مدیریت دینی، اندک اندک رخ می‌نماید.

با توجه به اینکه تعریف یک مفهوم بر خلاف تصور عمومی در یک خط خلاصه شدن نیست و گاه برای بیان یک تعریف یک کتاب نوشته می‌شود، اگر بتوان الگوی نظریه‌پردازی داده بنیاد را راهنمای تعریف مفهوم تلقی کرد؛ بنابراین، تعریف مفهوم مدیریت دینی، از این منظر، دیگر یک تعریف انتزاعی نیست، بلکه یک تعریف نظری چند وجهی است. به تعبیری دیگر شاید بتوان با ارایه چنین تعریفی به تبیین «چه‌های» مدیریت دینی پرداخت.

از منظر قرآن کریم، مدیریت دینی مفهومی است منتسب به ذات اقدس باری تعالی، یعنی ظهور مطلق آن در خداوند متعال است. آیاتی که حاوی نسبت تدبیر و رهبری به خداوند متعال است بر این امر دلالت دارد. در این تحقیق، پس از بررسی و مطالعه فراوان، این نتیجه حاصل شد که دریافت الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن کریم، مستلزم شناخت مظاهر مدیریت دینی است. چه اینکه خداوند متعال، علاوه بر اینکه اصل کتاب خود یعنی قرآن را برای بشر راهنمای هدایت و مدیریت قرار داده است، تا به طور عینی آن را لمس کند، لازم دانسته است تا برای انسان حس‌گرا، الگوهای محسوس در برابر دیدگان خود آنان و از جنس خود آنان به عنوان الگوهای مدیریت دینی ارایه دهد تا حجت بر انسان تمام شود؛ بنابراین، در طول تاریخ، پیامبران عظیم‌الشأن الهی را یکی پس از دیگری برای بشر به رسالت مبعوث کرده است. از آن میان در قرآن کریم، تعداد ۲۵ نفر از آنان که سرآمدشان حضرت رسول(ص) است را معرفی فرموده است که براساس دستورهای الهی به مدیریت دینی جامعه پرداخته‌اند.

حال، باید این شناخت حاصل شود که الگوی مدیریت دینی که قرآن کریم معرفی می‌کند که عناصر و مؤلفه‌های اصلی و ابعاد آن مشخص شد، تعریف آن چیست و مدل آن چگونه است؟

بنابراین در اینجا تعریفی از مدیریت دینی را که به آن دست یافتیم بیان کرده و مدل و الگوی مدیریت دینی را نیز ترسیم می‌کنیم.

الف) تعریف منتخب از مدیریت دینی

با تبیین ابعاد مدیریت در قرآن به تعریف مدیریت دینی می‌توان پی برد. و در تعریف مدیریت دینی می‌شود این چنین گفت که:

مدیریت دینی رفتاری است برگرفته از یکسری داده‌هایی (آیات قرآنی) که از سوی خداوند متعال بر پیامبر گرامی اسلام(ص) نازل شده، که برای مدیران ویژگی‌هایی را مشخص نموده، تا سازمان‌ها و مجموعه‌های انسانی را با برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و هدایت، ارزیابی و نظارت، تشویق و تنبیه به گونه‌ای اداره کنند که تعالی افراد را به ارمغان آورد.

ب) مدل مفهومی جامع مدیریت دینی

هر مدلی که بر اساس تحقیقات بنیادی طراحی می‌شود در صورتی که از داده‌های مطمئن، با ابزار مناسب گردآوری شده باشد و روش تحقیق نیز یک روش علمی و تجربه شده باشد، در مراحل طراحی، به ویژه مرحله نهایی، زمانی که رابطه بین اجزای مدل و همچنین برون‌داد، فرآیند و خروجی مدل از یک انسجام قابل قبول برخوردار و دارای بازخورد باشد، قابل دفاع بوده، آن مدل می‌تواند مورد استفاده قرار گرفته و اثبات شود.

مدل طراحی شده «الگوی مدیریت دینی از منظر قرآن»، چنین وضعیتی را دارد. داده‌های تحقیق از قرآن مجید گرفته شده است. این منبع منحصر به فرد بوده و جامع داده‌های مورد نیاز است. این داده‌ها توسط خداوند متعال بر پیامبر گرامی اسلام(ص) نازل شده است، تا بتوانند هدف غائی که تحقق تعالی انسان در زمین است رقم بزنند:



مدل مفهومی جامع مدیریت دینی

مدل مفهومی جامع مدیریت دینی، در مقایسه با پدیده «مدیریت غیر دینی» از لحاظ نوع نگرش به پدیده‌های جهان و حاصل مدیریت که تحقق رشد اقتصادی است، تفاوت ماهوی دارد.

نتیجه‌گیری

در یک مقایسه کلی حاصل از اجزا و ابعاد مدل طراحی شده با ادبیات تحقیق می‌توان اینگونه جمع‌بندی داشت که:

الف- در نگرش به پدیده‌های هستی از جمله انسان در مبانی نظری «مدیریت متداول» و «مدیریت با رویکرد دینی» یک تفاوت اساسی وجود دارد. نگرش «مدیریت متداول» کاملاً یک بعدی و مادی است، اما در «مدیریت با رویکرد دینی» دو بعدی، مادی و الهی است.

در نتیجه هرگونه تصمیم‌گیری در «مدیریت متداول» مبتنی بر مشاهده، عقل و تجربه است، اما در «مدیریت با رویکرد دینی» مبتنی بر مشاهده، عقل، تجربه، وحی و سنت است.

ب- در «مدیریت متداول» ارزش‌ها و اصول نسبی بوده و خرد جمعی و اکثریت جامعه آن‌ها را تعیین می‌کنند، اما در «مدیریت با رویکرد دینی»، مطلق است و برآمده از وحی و سنت و خرد جمعی است.

ج- ساخت «مدیریت متداول» در ابعاد سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی برای تأمین امنیت و رفاه جامعه است و رشد اقتصادی هدف است، اما در «مدیریت با رویکرد دینی» رشد اقتصادی و تأمین امنیت و رفاه جامعه ابزار بوده و هدف «تعالی انسان» است که بعد معنوی و مادی انسان را شامل می‌شود.

کتابنامه:

- ۱- قرآن کریم.
- ۲- نهج البلاغه.
- ۳- بابایی طلاتپه، محمدباقر، (۱۳۸۶) مهندسی مدیریت در فرهنگ علوی، تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- ۴- باطنی، محمدرضا (۱۳۸۴) فرهنگ لغات، انگلیسی به فارسی، تهران، نشر معاصر.
- ۵- پورسیف، عباس (۱۳۸۵)، خلاصه تفاسیر قرآن مجید (المیزان و نمونه)، تهران، نشر شاهد.
- ۶- تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۶۹)، نگرشی بر مدیریت اسلامی، نشر سازمان تبلیغات اسلامی، چ دوم.
- ۷- جعفری، محمدتقی (۱۳۸۴)، قرآن نماد حیات معقول، تهران، مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
- ۸- جمعی از نویسندگان (۱۳۷۲) نگرشی بر مدیریت در اسلام، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چ اول.
- ۹- جوادی آملی، عبدالله (بهار ۸۸)، پیامبر رحمت، قم، انتشارات اسرا.
- ۱۰- جوادی آملی، عبدالله (پاییز ۸۷)، دین‌شناسی، قم، انتشارات اسرا.
- ۱۱- جوادی آملی، عبدالله (تابستان ۸۹)، سیره پیامبران در قرآن، قم، انتشارات اسرا.
- ۱۲- جوادی آملی، عبدالله (خرداد ۸۵)، سیره رسول اکرم (ص) در قرآن، قم، انتشارات اسرا.
- ۱۳- جوادی آملی، عبدالله (اردیبهشت ۸۵)، هدایت در قرآن، قم، انتشارات اسرا.
- ۱۴- جوادی آملی، عبدالله (خرداد ۱۳۸۴)، حیات حقیقی انسان در قرآن، قم، انتشارات اسرا.
- ۱۵- خمینی (ره) (امام)، سیدروح الله (۱۳۷۳) نگرشی موضوعی بر وصیت نامه سیاسی الهی امام خمینی (ره)، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، عروج، چ دوم.
- ۱۶- خرمشاهی، بهاء‌الدین (۱۳۷۷) دانشنامه قرآن و قرآن پژوهی، تهران، دوستان_ناهِید.
- ۱۷- دانایی فردحسن، الوانی سیدمهدی، آذرعادل (۱۳۸۳) روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، انتشارات صفار، تهران.
- ۱۸- رادمنش، سیدمحمد، (۱۳۷۴) آشنایی با علوم قرآنی، تهران، نشر علوم نوین
- ۱۹- رضائیان علی، (۱۳۶۵) اصول مدیریت سمت، تهران

- ۲۰- طباطبایی، سیدمحمد حسین (۱۳۶۰). المیزان فی تفسیر القرآن، ترجمه: سید محمد باقر موسوی همدانی، قم انتشارات اسلامی.
- ۲۱- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۶۰)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، ج ۱۶، تهران، فراهانی.
- ۲۲- طبری، محمد بن جریر (۱۴۱۲ق)، جامع البیان فی تفسیر القرآن، ج ۱۷، بیروت، دارالمعرفه.
- ۲۳- عباسی مقدم، مصطفی (۱۳۷۹). اسوه‌های قرآنی و شیوه‌های تبلیغی آنان، قم، بوستان کتاب.
- ۲۴- قوامی، سیدمصصام الدین (۱۳۸۲) مدیریت از منظر کتاب و سنت، دبیرخانه مجلس خبرگان، قم، چ اول.
- ۲۵- مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی (۱۳۸۹)، مجموعه کامل نرم‌افزارهای نور(جامع التفاسیر)، قم. مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی.
- ۲۶- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶) پیش نیازهای مدیریت اسلامی، مؤسس آموزشی پژوهشی امام خمینی، چ اول.
- ۲۷- مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۷۶) تبیین مفهوم مدیریت اسلامی، مجموعه مقالات ارائه شده در چهارمین سمینار بین‌المللی مدیریت اسلامی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۲۸- مطهری، مرتضی (۱۳۷۴)، مجموعه آثار، تهران، انتشارات صدرا.
- ۲۹- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۲) ویژگی‌های مدیریت اسلامی، ریشه‌ها-الگوها - انگیزه، چهارمین سمینار بین‌المللی مدیریت دولتی از دیدگاه اسلامی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۳۰- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- ۳۱- منصوریان، یزدان (۱۳۸۵) گراند تئوری چیست و چه کاربردی دارد، ویژه نامه همایش علم اطلاعات و جامعه اطلاعات، اصفهان، دانشگاه اصفهان.

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

سال سیزدهم، شماره ۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صص ۶۲-۳۵

بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص)

مهدی صالحی‌زاده^۱

دکتر علی فرهی بوزنجانی^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۲۰

چکیده

توانمندسازی کارکنان یکی از ابزارهای مؤثر برای افزایش بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های فردی و گروهی آن‌ها در راستای اهداف سازمانی است. وظیفه و رسالت سنگینی که بر دوش قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص) و به تبع آن بر دوش آماد و پشتیبانی آن است؛ بدون بهره‌گیری از نیروهای خلاق، توانمند و کارآمد انجام این مهم غیر ممکن است؛ بنابراین باید یک روش دقیق، منطقی، علمی و کاربردی ارایه شود، تا این مجموعه بتواند با روحیه و انگیزه عالی این وظیفه سنگین و الهی خود را انجام دهد. این تحقیق بر آن است که به تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بپردازد؛ بنابراین بر اساس الگوی سه بُعدی، ترکیبی از مدل‌های میرزایی اهرنجان(۱۳۸۶) و فرهی(۱۳۸۹) طراحی و به صورت میدانی مورد آزمون قرار گرفته است. در این مدل سه دسته عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به عنوان عوامل اثرگذار بر توانمندسازی کارکنان در نظر گرفته شده است.

پژوهش حاضر، به لحاظ هدف از جمله تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی و به لحاظ گردآوری اطلاعات با توجه اینکه ابزار سنجش پرسشنامه محقق تدوین شده بود، پیمایشی تلقی

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی؛

۲- عضو هیأت علمی جامع امام حسین(ع).

می‌شود. روایی پرسشنامه از طریق نظرسنجی از خبرگان و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ (۸۷٪) به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از تکنیک‌های آمار توصیفی (مد، میانه، میانگین، درصد فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون‌های همبستگی اسپیرمن، آنالیز واریانس (ANOVA)، آزمون تعقیبی توکی (TUKEY HSD) و دو جمله‌ای) استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشانگر آن است که هر سه دسته عوامل (ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای) و مؤلفه‌های آن‌ها بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص) تأثیر دارد. در این میان در شاخه رفتاری، سبک رهبری با (۴.۳۷)، در شاخه ساختاری، نظام حقوق و دستمزد با (۴.۴۶) و در شاخه زمینه‌ای، جو سازمانی با (۴.۵۱) از بیشترین تأثیر برخوردار بوده است.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی کارکنان، عوامل ساختاری، عوامل رفتاری، عوامل زمینه‌ای و قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص).

مقدمه

انسان به عنوان رکن اساسی توسعه سازمانی، در چارچوب فعالیت‌های گروهی و سازمانی خود ایفاگر نقش مهم و پراهمیت است. امروزه، رشد و توسعه سازمان‌ها، در گرو به کارگیری درست منابع انسانی است. نظریه پردازان علم مدیریت با شناخت انسان به عنوان یک عنصر پیچیده در سازمان، عامل انسانی را به عنوان مهم‌ترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان‌ها می‌دانند و توجه روزافزونی به منابع انسانی، به عنوان یک ابزار نیرومند در تغییر و تحولات سازمانی کرده‌اند (اسکندری، ۱۳۸۱: ۲۰).

توانمندسازی منابع انسانی، ابزاری است، بسیار کارآمد بر پایه نگرش تحول‌ساز مدیریت به گونه‌ای که با به کارگیری آن، سازمان‌ها می‌توانند گام‌های بسیار بلند و سریعی در مسیر توسعه و رشد بردارند. از آنجا که انسان محور تحولات سازمانی است، برای دستیابی به تراز بالندگی قابل قبول سازمانی باید به ارتقای تراز منابع انسانی پرداخت و آن‌ها را از درون رشد داد که این مهم از راهکارهایی مانند: ارتقای سیستم شایسته سالاری، سیستم توسعه شغلی، سیستم غنی‌سازی شغلی، سیستم

مشارکت، سیستم توانبخشی نیروی انسانی، سیستم عقلانیت رفتاری و ایجاد ذهنیت فلسفی، امکانپذیر است (عبدلهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶: ۵).

اولین تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸ برمی گردد که در آن توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می دانستند که این اختیار باید به فرد اعطا، یا در نقش سازمانی او دیده شود. این مفهوم ابتدا در علم جامعه شناسی لوین^۱ (۱۹۵۱) و بحث غنی سازی هرزبرگ^۲ (۱۹۵۹-۱۹۶۸) در افزایش کنترل و تصمیم گیری یک فرد در کار و پژوهش در مورد از خود بیگانگی توسط سی من^۳ (۱۹۵۹) مطرح شد. به علاوه کانتر و تانن باوم^۴ (۱۹۶۸)، توانمندسازی را به عنوان مشارکت در قدرت و کنترل که اثربخشی سازمانی را افزایش می دهد، مطرح می کنند. بک هارد^۵ (۱۹۶۹) و نیلسون^۶ (۱۹۸۶) که بُعد گروهی آن را بررسی کرده اند و بحث مشارکت کارکنان از سوی لاولر^۷ (۱۹۹۲) همگی در شکل گیری مفاهیم توانمندسازی مشارکت داشته اند و از پیشگامان نظریه پردازی در حوزه توانمندسازی محسوب می شوند. کانتر^۸ (۱۹۷۷) بلاک^۸ (۱۹۸۷) و بنیس^۹ (۱۹۸۹) راهبردی که زیردستان را به عنوان جزو اثربخشی سازمان یا مدیریتی توانمند می کند، توانمندسازی نامیده اند. سولیوان^{۱۰} (۱۹۹۴) عنوان می کند که تا سال (۱۹۹۰) از توانمندی به عنوان مدیریت مشارکت جو، مدیریت کیفیت جامع، توسعه فردی، حلقه های کیفیت و برنامه ریزی راهبردی سخن به میان آمده است. از سال (۱۹۹۰) به بعد تعاریف دقیق تری از توانمندسازی ارایه شده و جنبه فردی و سازمانی آن مطرح شده است. توانمندسازی در هر سازمانی به ماهیت، فرهنگ و نیازهای آن سازمان بستگی دارد. محققان دیگر

-
- 1 -Lvuin
 - 2 -Herzberg
 - 3 -Siman
 - 4-cunter&Tannenbum
 - 5 -Backhard
 - 6 -Nilson
 - 7 -Lowler
 - 8- Black
 - 9- Beniss
 - 10 -Solivan

از زوایای مختلف به آن نگریسته‌اند. به عنوان مثال خودکترلی، خودمدیریتی شغلی گروه، نظام‌های مبتنی بر عملکرد و... همگی تواناسازی یا توانمندسازی خوانده شده‌اند. منون (۱۹۹۵) آن را نوعی «حالت توانایی» می‌داند. موضوعاتی چون غنی‌سازی شغلی، پرداخت بر اساس عملکرد، سهم کارگران از کارخانه تنها به توانمندسازی فردی بر نمی‌گردد، بلکه این‌ها روش‌های مدیریتی هستند که محیط را ایجاد و تمهیداتی فراهم می‌نمایند که کارکنان به حالت توانمندی خو بگیرند (احمدی و همکاران: ۱۷-۱۸).

بیان مسأله

وظیفه و رسالت سنگینی که بر دوش قرارگاه خاتم‌الانبیا (ص) و به تبع آن بر دوش آماد و پشتیبانی آن است؛ بدون بهره‌گیری از نیروهای خلاق، توانمند و کارآمد انجام این مهم غیر ممکن است. پس باید یک روش دقیق، منطقی، علمی و کاربردی ارائه شود تا این مجموعه بتواند با روحیه و انگیزه عالی این وظیفه سنگین و الهی خود را انجام دهد. در سازمان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا (ص) سپاه شواهدی وجود دارد که کارکنان برای انجام کارهای محوله توانمندی لازم را ندارند و از طرفی قصوری در به کارگیری مناسب نیروی انسانی وجود دارد. سازمان برای رویارویی با مشکلات و اجرای مأموریت محوله از طرف مافوق، ناگزیر به توانمندسازی کارکنان خود است. عدم توجه به توانمندسازی کارکنان در سازمان مشکلاتی چون پایین بودن کارآیی، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، غیبت، عدم مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، درگیری‌های نیروی کار و پایین بودن تعهد سازمانی را به دنبال دارد.

بنابراین این تحقیق در پی پاسخگویی به این سؤال است، که عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان کدامند؟

به همین دلیل، سه دسته عوامل: رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای را در سازمان مورد مطالعه و بررسی کرده است.

هدف اصلی

بررسی تأثیر هر یک از عوامل مؤثر در توانمندی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا (ص) سپاه.

اهداف فرعی

- ۱- بررسی تأثیر عامل رفتاری در توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص) سپاه؛
- ۲ - بررسی تأثیر عامل ساختاری در توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص) سپاه؛
- ۳ - بررسی تأثیر عامل زمینه‌ای در توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص) سپاه.

سؤال اصلی

عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص) کدامند؟

سؤالات فرعی

- ۱- آیا عوامل رفتاری، بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا- (ص) تأثیر دارد؟
- ۲- آیا عوامل ساختاری، بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا- (ص) مؤثر است؟
- ۳- آیا عوامل زمینه‌ای، بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا- (ص) مؤثر است؟

تعریف مفاهیم اصلی تحقیق

توانمندسازی: در این تحقیق منظور از توانمندسازی کارکنان شامل توسعه بُعد حرفه و شغل یعنی (افزایش دانش تخصصی، مهارت‌های شغلی، توانایی‌های ذهنی، توسعه شخصیت آنان) و توسعه بُعد مکتبی و سیاسی شامل (افزایش دانش و بینش عقیدتی

– سیاسی) و توسعه بُعد روانشناختی کارکنان شامل (ایجاد احساس شایستگی، احساس استقلال، احساس معنی‌دار بودن و احساس مؤثر بودن) در کار است. عوامل رفتاری: در این تحقیق منظور از عوامل رفتاری متغیرهای مشارکت کارکنان، آزادی عمل و تفویض اختیار، سبک ارتباطی و سبک رهبری است.

۱ – مشارکت دادن کارکنان: در تعریف این عبارت می‌گوییم مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی برای یک شخص است که او را بر می‌انگیزاند تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی تلاش کند و در مسئولیت‌های کار شریک شود. در مشارکت، تمام فکر و روح فرد درگیر است و تنها مهارت وی درگیر نیست (طوسی، ۱۳۷۲: ۵۴).

۲ – آزادی عمل و تفویض اختیار: تفویض اختیار فرایندی است که از سوی آن، مدیر یا سرپرست، بخشی از اختیار مشروع خود را بدون انتقال مسئولیت نهایی خود به زیردست واگذار می‌کند. نکته مهم در تفویض اختیار این است که مدیران را قادر می‌سازد تا وظایف اصلی خودشان را که عبارتند از: پرداختن به آینده سازمان و پرورش مدیران آینده انجام دهند و خودشان را گرفتار نظارت روزمره نکنند. تفویض اختیار به مدیر کمک می‌کند تا تمام تلاش خود را صرف اموری کند که واقعاً اهمیت دارد؛ یعنی مدیر یا سرپرست، قدرت تصمیم‌گیری را به زیردستان انتقال می‌دهد (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶: ۹۳).

۳ – رهبری: به زعم جرج تری «رهبری عبارت است از: عمل تأثیرگذار بر افراد به طوری که از روی میل و علاقه برای هدف‌های گروهی تلاش کنند» (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۵: ۷۱).

۴ – سبک ارتباطی: ارتباط یعنی فرآیند اطلاعات از یک منبع فرستنده. به یک منبع گیرنده است. حجم عمده‌ای از وقت ما در هنگام بیداری به تعامل و ارتباط با دیگران می‌گذرد. بر همین اساس، روش ما در برقراری ارتباط با دیگران نقش تعیین‌کننده‌ای در چگونگی زندگی ما دارد. زندگی در جهان امروز پیچیدگی فزاینده‌ای پیدا کرده است و قواعد و مقررات بر اساس نظامی که انسان‌ها در یک زمان خاص در آن فعالیت دارند، تغییر می‌کند. چنین وضعیتی مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی خاص و پیچیده‌ای

را طلب می‌کند و از این جهت یادگیری مهارت‌های ارتباطی، دیگر یک پدیده ساده نیست و نیازمند توجهی حرفه‌ای و نظام‌مند دارد (ظهیری، ۱۳۸۹: ۲۰).

عوامل ساختاری: در این تحقیق منظور از عوامل ساختاری، متغیرهای ساختار سازمانی، آموزش، پاداش، طراحی شغل، طراحی سیستم حقوق و دستمزد است.

۱- **ساختار:** سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور به نسبت مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی، براساس یک سلسله مبانی دایمی فعالیت می‌کند (رابینز، ۱۳۸۶: ۲۱).

۲- **آموزش:** یعنی تعلیم و تربیت افراد؛ جهت انجام وظایفی که سازمان برای آنان تعیین نموده و هماهنگ کردن مهارت‌های فردی به منظور ایجاد مهارت یگانی است (حیدری، ۱۳۸۷: ۱۰).

۳- **پاداش:** به جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود، در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان و به دلیل نیل به اهداف سازمان صرف می‌کند و به تلافی خلاقیت و ابتکارات وی برای یافتن و به کارگیری رویه‌ها و روش‌های کاری جدیدتر و بهتر، سازمان به فرد پاداش می‌دهد (سعادت، ۱۳۸۶: ۲۵۳).

۴- **طراحی شغل:** معرفی ویژگی‌های شغلی، شیوه ترکیب این ویژگی‌ها برای ایجاد مشاغل مختلف و شناسایی روابطی است که بین این ویژگی‌های شغلی و انگیزه، رضایت و عملکرد کارکنان وجود دارد (سعادت، ۱۳۸۶: ۵۰).

۵- **طراحی سیستم حقوق:** به جبران زحمتی که فرد در سازمان متحمل می‌شود، در ازای وقت و نیرویی که او در سازمان و به خاطر نیل به اهداف سازمان صرف می‌کند، به کارکنان به جبران کاری که در سازمان انجام می‌دهند، حقوق و دستمزد پرداخت می‌شود (سعادت، ۱۳۸۶: ۲۷۲).

عوامل زمینه‌ای: در این تحقیق منظور از عوامل زمینه‌ای جوّ سازمانی و فرهنگ سازمانی است.

۱ - جو سازمانی: تاگوری و لیتون^۱ (۱۹۶۸) جو سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: جو سازمانی کیفیت فراگیر در محیط داخلی سازمان است که از سوی اعضا، تجربه می‌شود، بر رفتار آن‌ها تأثیر می‌گذارد و می‌تواند موجب صفات ویژه سازمان شود.

۲ - فرهنگ سازمانی: سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. کریس آرجریس، فرهنگ سازمانی را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به طور واقعی با هم رفتار می‌کنند تعریف می‌کند. به عبارت دیگر فرهنگ عبارت از الگویی از مفروضات مشترک که گروه، فرا می‌گیرد، به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی آن را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر خویش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به مثابه روش صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص آن مشکلات، به اعضای جدید گروه آموزش و یاد داده می‌شود (شاین، ۱۹۹۲، فرهی و نجفی، ۱۳۸۳: ۳۰).

ادبیات و مبانی نظری

فرهنگ لغت آکسفورد فعل توانمندسازی را به عنوان «توانا ساختن» تعریف می‌کند. فرهنگ لغت وبستر از توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۸ - ۲۷).

توانمندسازی، یک دستاورد یا یک نتیجه نیست؛ توانمندسازی بهبود مستمر است و پایانی ندارد و هیچ گاه فرد توانمند مطلق نمی‌شود. با این تعبیر توانمندسازی بخشی لاینفک از فرهنگ سازمانی است (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰)، (احمدی و همکاران: ۵۱).

کانتز (۱۹۷۷) توانمندسازی را اعطای قدرت به افرادی که فاقد آن هستند می‌داند. او به طیف پیوسته‌ای از ناتوانی اشاره کرده است. بلاک (۱۹۸۷) و سولیوان (۱۹۹۶-۱۹۹۴) نیز بر پیوستگی نقش مدیر در توانمندسازی کارکنان تأکید دارد (احمدی و همکاران: ۱۹).

1-Tagori & Liton

تواناسازی به این معنا است که افراد را به طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیت‌های خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند (اینترنت: سایت مدیریت) نقل از (باقریان ۱۳۸۱: ۱۰).

اسکات و ژافه^۱ (۱۹۹۱) می‌گویند: «توانمندسازی یک راه اساساً متفاوت برای کار کردن انسان‌ها با یکدیگر است. بدین معنی که:

۱- کارکنان احساس می‌کنند که نه فقط در مورد انجام دادن وظایف خودشان، بلکه نسبت به بهتر کار کردن کل سازمان مسئولیت دارند.

۲- تیم‌های کاری، به طور مستمر، برای بهبود عملکرد و دستیابی به سطح بالاتری از بهره‌وری، با هم کار می‌کنند.

۳- ساختار سازمان‌ها به گونه‌ای طراحی شده است که افراد در می‌یابند می‌توانند برای تحقق نتایج مورد نظرشان کار کنند نه اینکه صرفاً ادای تکلیف کنند (ایران نژاد، ۱۳۷۵: ۲۰).

برای توانمندسازی، باید به افراد قدرت داد. این مهم، از طریق اختیاردی به افراد برای مشارکت، اتخاذ تصمیمات، ابراز ایده‌ها، اعمال نفوذ و همین‌طور مسئولیت‌دهی به افراد، محقق می‌شود (فرنج و سسیل، الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۷: ۷۵).

رویکردهای مختلف از توانمندسازی

۱- توانمندسازی به عنوان یک ساخته ارتباطی

در این رویکرد، توانمندسازی عبارت از فرایندهایی است که یک رهبر یا مدیر از طریق آن‌ها قدرت خود را بین زیردستانش تقسیم می‌کند. هدف رویکرد ارتباطی آن است که با تفویض اختیار، میزان وابستگی افراد را کاهش دهد. طرفداران این

1 - Scatt & Zaffe

رویکرد بر این باورند که تفویض اختیار به بهبود عملکرد کارکنان منجر خواهد شد؛ چراکه زمینه را برای ریسک‌پذیری (خطرپذیری) بیشتر آنان فراهم ساخته تا اینکه فرصت‌های جدیدی را برای کسب موفقیت سازمانی فراهم سازند.

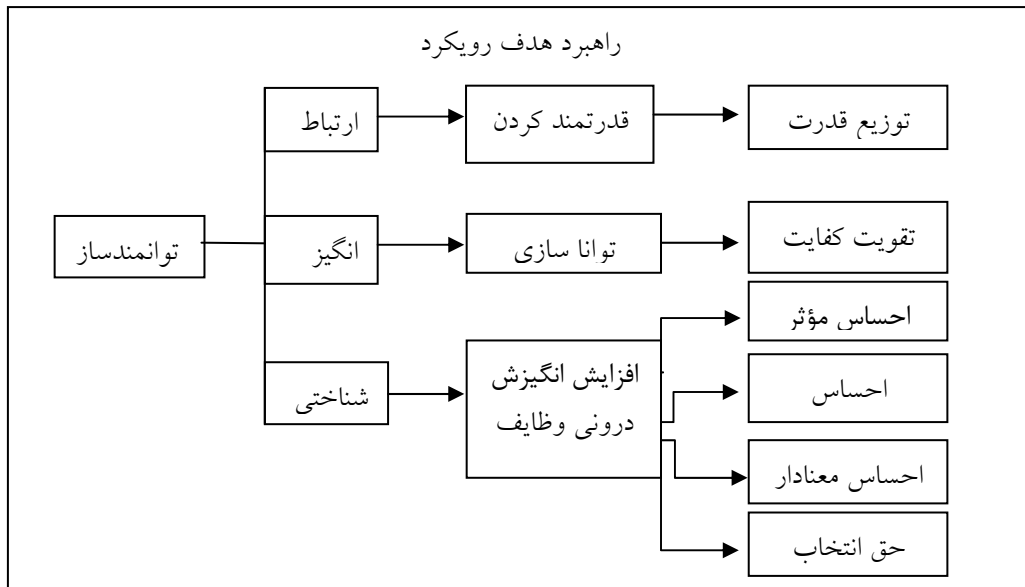
۲- توانمندسازی به عنوان یک ساخته انگیزشی

طبق این تعریف، توانمندسازی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد. چند تعریف از حامیان این رویکرد عبارتند از: توانمندسازی به معنای واگذاری قدرت است. قدرت دارای معانی مختلفی است. در اصطلاح قانونی، قدرت به معنی اختیار است؛ بنابراین، یک تعبیر از توانمندسازی به معنای اعطای اختیار است (احمدی و همکاران: ۴۶).

توانمندسازی عبارت است از: تقویت عقاید افراد و ایجاد کفایت نفس در آنها نسبت به خود و تلاش در جهت اثربخشی فعالیت‌های سازمان (اینترنت: سایت مدیریت) نقل از (گوردون^۱، ۱۹۹۳).

۳- توانمندسازی به عنوان رویکرد شناختی

به اعتقاد صاحب‌نظرانی همچون توماس و لتهووس، توانمندسازی عبارت است از: «انگیزش درونی افزایش‌یافته وظیفه»، که در یک مجموعه چهارشناختی که انعکاس‌دهنده نگرش افراد در مورد نقش‌های کاریشان است، آشکار می‌شود. این شناخت‌های چهارگانه عبارتند از: معنادار بودن، احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن و حق تعیین سرنوشت. به عبارت جامع‌تر، چنانچه بتوانیم چهار ویژگی یادشده را در میان افراد پرورش دهیم، آن‌ها احساس توانمندی خواهند نمود (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۷).



شکل ۱ - رویکردهای مختلف از توانمندسازی

دیدگاه‌های مختلف توانمندسازی

دیدگاه‌های مختلفی در عرصه توانمندسازی کارکنان وجود دارد که از آن جمله می‌توان به دیدگاه کویین و اسپریتزر^۱، اشاره نمود.

دیدگاه مکانیکی

توانمندسازی، تفویض اختیار در تصمیم‌گیری در درون مرزهایی مشخص و واگذاری مسئولیت به افراد است که به ارزیابی کارهای خود بپردازند (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۹۱).

دیدگاه ارگانیکی

توانمندسازی، توانایی ریسک‌پذیری، توسعه و تغییرات و درک نیاز کارمندان است. ایجاد مدل رفتاری توانمندسازی کارکنان، ساخت تیم برای تشویق انجام کارهای مشارکتی بین افراد و صحت گذاشتن بر عملکرد افراد است. توانمندسازی اعطای

1 -Queen Spreterzer

اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان به منظور افزایش کارایی آنان و ایفای نقش مفید در سازمان است (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۶).

جدول ۱ - دیدگاه‌های توانمندسازی کارکنان از نظر کوپین و اسپریتزر

دیدگاه	هدف	راهبرد	نظریه پرداز
مکانیکی	قدرتمند کردن کارکنان	تفویض قدرت به زیردستان	فوی - بلانچارد - و همکاران - شوول
ارگانیکی	انگیزشی	افزایش انگیزه کارکنان	کانگر - کانانگو
	شناختی	افزایش انگیزش درونی کارکنان	توماس و ولتوس - اسپریتزر - وتن و وکمرن
		احساس شایستگی احساس معنی دار بودن احساس مؤثر بودن احساس خودمختاری احساس اعتماد	

مدل‌ها و الگوهای توانمندسازی

مدل‌های توانمندسازی را می‌توان به مدل‌های عام و اقتضایی تقسیم کرد. مدل‌های عام بر عناصری که تقریباً بین صاحب‌نظران در باره آن‌ها توافق وجود دارد، تأکید دارند.

الف- مدل‌های عام

۱- مدل توماس و ولتوس

«توماس» و «ولتوس»^۱ مدل مفهومی را که چهار بُعد از توانمندسازی را مشخص می‌کند ارائه کردند:

1-Thomas & Velthous

۱- تأثیر^۱ ۲- انتخاب^۲ ۳- شایستگی^۳ ۴- معنا داشتن^۴

منظور از تأثیر این است که آیا انجام یک شغل یا وظیفه خاص تغییری در کل کار به وجود می‌آورد، هر قدر اعتقاد کارمند بر این تأثیر بیشتر باشد، انگیزش بیشتری را احساس می‌کند (روتر، ۱۹۶۶).

انتخاب: به معنای تعیین رفتار شخصی از سوی خود فرد است. مطابق این مدل افراد هر چقدر فرصت بیشتری در انتخاب وظایفشان، چگونگی انجام کار و قبول مسئولیت نتایج کارشان داشته باشند، احساس توانمندی بیشتری می‌کنند.

بُعد سوم شایستگی است: برای آنکه توانمند شدن ممکن گردد، افرادی که کار به آن‌ها واگذار می‌شود، باید مهارت‌ها، دانش، تجربه و سایر توانمندی‌هایی که برای حرکت با اعتماد به سمت جلو لازم است را داشته باشند.

در نهایت، با معنا بودن کار، امری حیاتی و مهم است. این بُعد به ارزش شغل یا وظیفه در ارتباط با عقاید، ایده‌ها و استانداردهای شخصی بستگی دارد. هرچه یک وظیفه با سیستم ارزشی فرد سازگاری بیشتری داشته باشد اعتقاد محکم‌تری را در انجام کار به وجود می‌آورد. بدون احساس معنادار بودن کار احتمال احساس توانمندی وجود ندارد (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰: ۶۶۷) (احمدی و همکاران: ۱۷۳).



شکل ۲ - مدل مدل توماس و ولتوس

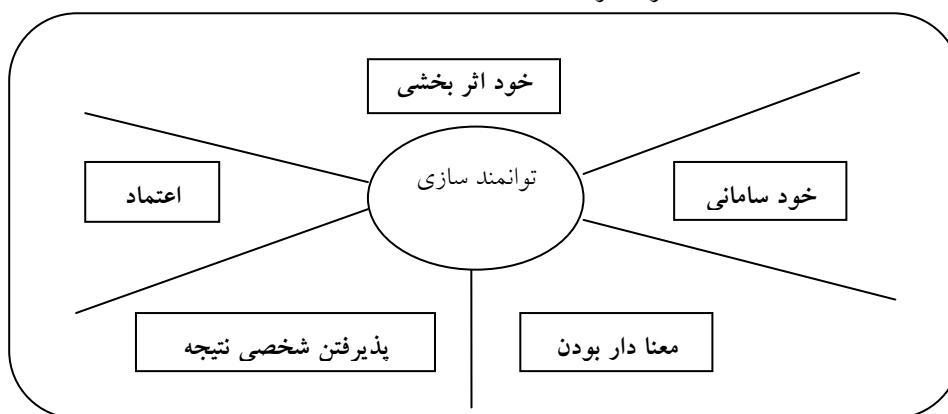
- 1-Impact
- 1- Choice
- 2 -Competence
- 3 -Meaning
- 4 -Rotter

۲- مدل «کوئین» و «اسپریترز»^۱

ایشان نگرش به توانمندسازی را به دو دیدگاه ایستا و پویا تقسیم بندی می‌کنند. در دیدگاه ایستا اعتقاد بر این است که توانمندسازی تفویض تصمیم‌گیری در یک چارچوبه روشن می‌باشد. پاسخ‌گویی تفویض می‌شود و افراد در برابر نتایج مسئول هستند. اما در یک نگرش پویا توانمندسازی پذیرش ریسک، رشد، تغییرات، درک نیازهای کارکنان، مدلسازی رفتار توانمندساز برای آن‌ها، تیم‌سازی و ترغیب رفتار همکاران، تشویق ریسک‌پذیری هوشمندانه و اعتماد کردن به افراد در اجرای کار است. به هر حال هر یک از دو دیدگاه ایستا و پویا دارای نقص است و ترکیبی از این دو مورد نیاز است. و در نهایت توانمندسازی باید در عباراتی شامل اعتقادات اساسی و گرایش‌های شخصی تعریف شود. (کوئین و اسپریترز، ۱۹۹۷) (احمدی و همکاران: ۱۷۶).

۳- مدل پنج بعد هسته‌ای توانمندسازی، (وتن و کامرون ۲)

این الگو از سوی «وتن و کامرون» در کتاب توسعه مهارت‌های مدیریت، فصل پنجم بیان شده است. این الگو با توجه به کامل و جدید بودن مبنای بررسی توانمندسازی در بسیاری از تحقیقات قرار گرفته است (احمدی و همکاران: ۱۷۳).



شکل ۳- مدل پنج بعد هسته‌ای توانمندسازی (وتن و کامرون)

^۱- Quinn & Spreitzer

^۲- Whetten Cameron

ب- مدل‌های اقتضایی

۱ - مدل بلانچارد، زیگارمی و زیگارمی^۱

در این مدل مفهوم ایفای نقش مربیگری، ارشاد و انتخاب سبک مناسب سرپرستی از جایگاه ویژه برخوردار است. در رویکرد مرشدانه^۲ مدیر به افراد کمک می‌کند تا ارزش‌ها و سنت‌های سازمانی را درونی‌سازی کنند. مدیران فضای کاری ایجاد می‌کنند که افراد بیش از آنکه به دلایل بیرونی برانگیخته شوند با دلایل درونی به انجام کار بپردازند (مالاک و کورستد^۳، ۱۹۹۶). یکی دیگر از جنبه‌های مرشدبودن و رشد دادن زیردستان آن است که مدیر نقش یک مدل را برای فردی که می‌خواهد او را به ثمر و نتیجه برساند بازی کند (بلاک^۴، ۱۹۸۷). اگر مدیر نقش خود را در کمک به دیگران برای رشد درک نکند تلاش‌های توانمندسازی موفق نخواهد بود. مدیر باید کارکنان را به عنوان نیروهای بالقوه‌ای ببیند که باید به ظهور و فعلیت برسند (اسکندری، ۱۳۷۹: ۸۱).

۲ - مدل فورد و فوتلر^۵

نگرش اقتضایی به توانمندسازی منجر به شکل‌گیری مدل‌هایی مانند مدل فورد و فوتلر، ۱۹۹۵ شده است.

تلاش برای تعریف توانمندسازی به شیوه‌ای کاملاً عام و تعمیم یافته، تلاشی ناموفق است. هر سازمانی اقتضائات خود را دارد. چالش توانمندسازی باید با توجه به نوع وظیفه و خصوصیات فردی انجام گیرد. این امکان وجود ندارد که رهبر به هر صورتی که می‌خواهد توانمندسازی را برنامه‌ریزی کند و همه هم بتوانند آن را اجرا کنند. شاید بهترین کاری که می‌تواند انجام دهد ایجاد وضعیتی برای افراد جویای فرصت‌های توانمندی است که آن‌ها را قادر به یافتن این فرصت‌ها می‌کند. مؤسسه‌ای که توانمندسازی کارکنان را شعار خود قرار داده‌اند انتخاب‌های روشنی را در دسترس

1-Blanchard Zigarmi Zigarmi

2- Mentoring Approach

3- Mallak Kurstedt

4 -Block

6-Ford fotler

قرار می‌دهند تا به افرادی که در حال تصمیم‌گیری برای ایجاد توازن میان شخصیت خود و زندگی حرفه‌ایشان هستند کمک کنند (اسکندری، ۱۳۸۱: ۵۰).

ج- مدل‌های شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان

برای شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان از مدل‌های زیر بهره‌گیری شده است.

مدل فرهی (۱۳۹۰)

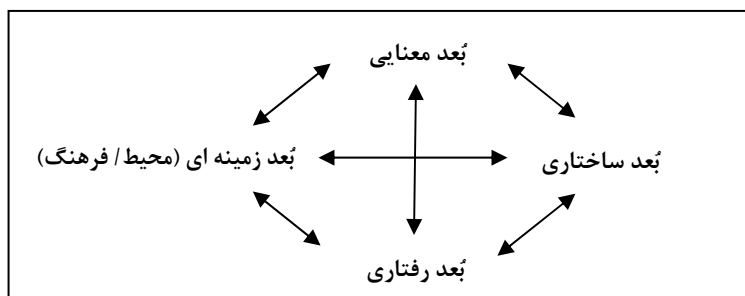
در این مدل برای تحلیل سازمان از تحلیل چهار بُعدی استفاده شده است.

۱- بُعد معنایی (جهت‌دهندگی): این بُعد به مقصد و مسیر و ابزار دستیابی به آن مقصد اشاره دارد. در واقع بُعد معنایی یا جهت‌دهندگی به مقصد و مقصود و ابزارها و مسیرهایی اشاره دارد که سمت و سوی سازمان را معین می‌سازد.

۲- بُعد کالبدی (ساختاری): دومین بُعد هر سازمانی بُعد ساختاری آن است. این بُعد به تمام سازوکارهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری اشاره دارد که زمینه دستیابی به بُعد معنایی (اهداف) را آسان می‌سازد.

۳- بُعد محتوایی (رفتاری): این بُعد به عامل نیروی انسانی اشاره دارد که با ورودش به سازمان پُست‌ها و مشاغل هویت می‌یابد و تعاملات شغلی و ارتباطات رسمی و غیر رسمی، افقی و عمودی و مورب بین مشاغل شکل می‌گیرد و نقش‌ها و انتظارات شغلی معنا پیدا می‌کند.

۴- بُعد زمینه‌ای (احاطه‌کنندگی): این بُعد به محیط و فرهنگ اشاره دارد که می‌تواند بر تمام عوامل یادشده اثر بگذارد (توسعه مدیریت، توسعه مدیران، فرهی، ۱۳۹۰: ۳۲).



شکل ۴ - ابعاد اصلی سازمان (فرهی : ۱۳۹۰)

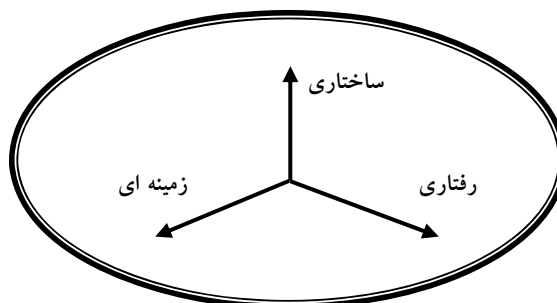
مدل سه شاخگی

میرزایی اهرنجانی (۱۳۸۶) از مدل سه شاخگی برای تجزیه و تحلیل سازمان بهره می‌گیرد و آن را در اصطلاح Thricotomy می‌نامد. وی برای هر سازمان و یا سیستم اجتماعی، سه بُعد اصلی ذکر می‌کند:

۱- بُعد ساختاری: این بُعد به تمام عوامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری (به جز عامل انسانی) اشاره دارد که زمینه دستیابی به اهداف سازمان را آسان می‌سازد.

۲- بُعد رفتاری: این بُعد به عامل انسانی اشاره دارد که با ورودش به سازمان، سازمان جان می‌گیرد و تعاملات شغلی پدید می‌آید.

۳- بُعد زمینه‌ای (محیط): این بُعد به محیط پیرامونی هر سازمان اشاره دارد که بر ساختار و رفتار آن سازمان اثر دارد. این بُعد، همانند چتری بر دو بُعد دیگر سایه می‌افکند. استمرار بُعد زمینه‌ای، حالت احاطه‌کنندگی بر دو بُعد دیگر را فراهم می‌سازد (میرزایی: ۱۳۸۶) (نقل از فرهی: ۱۳۹۰).



شکل ۵ - مدل سه شاخگی سازمان (میرزایی اهرنجانی : ۱۳۸۶)

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر بر اساس هدف، جزو تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود و از نظر جمع‌آوری داده‌ها با توجه به اینکه از پرسشنامه استفاده شده است پیمایشی، و به لحاظ روشی جزو تحقیقات توصیفی تعریف می‌شود.

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تمامی کارکنان ستاد آماد و پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص) که شامل واحدهای ستادی (دفتر فرماندهی، طرح و برنامه‌ریزی، مهندسی، آماد، اداری و پشتیبانی، تعمیرات، حوزه نمایندگی) است. جامعه آماری جمعاً ۱۲۷ نفر بوده که به صورت تمام شماری انجام شده است؛ یعنی جامعه آماری و نمونه آماری برابر بوده است.

تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

الف - نتایج استخراج شده از وضعیت توصیفی نمونه آماری (جمعیت‌شناختی) در این بخش به بررسی و توصیف داده‌های مربوط به مشخصات پاسخگویان پرداخته می‌شود.

۱ - از نظر تحصیلات: ۱۸.۶ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، ۲۶.۳ درصد دارای تحصیلات فوق‌دیپلم، ۳۸.۱ درصد از پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس و ۱۶.۹ درصد دارای مدرک فوق لیسانس هستند. بیشترین تعداد پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس و کمترین تعداد فوق لیسانس است.

- ۲ - از نظر درجه: بیشترین تعداد پاسخگویان دارای درجه ۱۶ و کمترین تعداد درجات ۹، ۱۷ و ۱۸ با یک نفر فراوانی است.
- ۳- از نظر سن: ۳۲.۸ درصد پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال سن، ۳۸.۷ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن، ۲۶.۱ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن و ۲.۵ درصد پاسخگویان دارای ۵۱ سال و بالاترند. بیشترین تعداد پاسخگویان جزو گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین تعداد جزو گروه ۵۱ سال و بالاتر است.
- ۴- از نظر جایگاه: بیشترین تعداد پاسخگویان دارای جایگاه ۱۷ و کمترین تعداد جایگاه ۶ و ۱۹ است.
- ۵- از نظر سنوات خدمت: ۳۴.۶ درصد پاسخگویان بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه، ۳۷.۵ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال سنوات، ۲۶.۹ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱.۰ درصد پاسخگویان دارای ۳۱ سال و بالاترند. بیشترین تعداد پاسخگویان دارای سنوات خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال و کمترین تعداد ۳۱ سال سابقه و بیشتر است.

ب - نتایج بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان (آمار توصیفی)

جدول ۳- مختصات عوامل اثرگذار

عوامل	میانگین	میانه	نما	انحراف معیار	دامنه تغییرات	حد اقل	حد اکثر	تعداد
رفتاری	۴.۲۰	۴.۲۹	۴.۶۴	۶۲۱	۳.۱۴	۱.۸۶	۵.۰۰	۱۰۶
ساختاری	۴.۰۳	۴.۱۴	۳.۸۱	۶۱۸	۳.۳۸	۱.۳۸	۴.۷۶	۱۰۸
زمینه ای	۴.۴۶	۴.۵۵	۵.۰۰	۵۲۴	۳.۲۷	۱.۷۳	۵.۰۰	۱۱۷

شاخص عوامل رفتاری

متغیر عوامل رفتاری به وسیله چهار مؤلفه و چهارده سؤال ارزیابی شد. میانگین مربوط به شاخص عوال رفتاری بالاتر از میانگین متوسط و (۴.۲۰) است.

از تجزیه و تحلیل سنجه‌های مربوط به متغیرهای، مشارکت در امور سازمان نمره (۴.۱۶)، آزادی عمل نمره (۴.۰۴)، سبک ارتباطی نمره (۴.۱۵) و سبک رهبری نمره (۴.۳۷) به خود اختصاص داده‌اند؛ یعنی این متغیرها تأثیر زیادی بر توانمندسازی کارکنان دارد.

شاخص عوامل ساختاری

متغیر عوامل ساختاری به وسیله پنج مؤلفه و بیست سؤال و سنجه ارزیابی شد که سطح نمره خوب (۴.۰۳) را به خود اختصاص داده است.

از تجزیه و تحلیل سنجه‌های مربوط به متغیرهای، نظام آموزش نمره (۴.۲۸)، متغیر نظام پاداش نمره (۴.۴۳)، متغیر ساختار سازمانی نمره (۳.۹۶)، متغیر طراحی شغل نمره (۴.۲۲)، متغیر طراحی سیستم حقوق و دستمزد نمره (۴.۴۶) را به خود اختصاص داده‌اند؛ یعنی این متغیرها تأثیر زیادی در توانمندسازی کارکنان دارد.

شاخص عوامل زمینه‌ای

متغیر عوامل زمینه‌ای به وسیله دو مؤلفه و یازده سؤال و سنجه ارزیابی شد که سطح نمره خیلی خوب (۴.۴۶) را به خود اختصاص داده است.

از تجزیه و تحلیل سنجه‌های مربوط به متغیرهای، جو سازمانی، نمره خیلی خوب (۴.۵۱) و سازمان تحول‌گرا نمره خوب (۴.۳۶) را به خود اختصاص داده است؛ یعنی این متغیرها تأثیر زیادی در توانمندسازی کارکنان دارد.

ج- نتایج بررسی آزمون‌های آماری (نمونه)

بر اساس آزمون پیرسون با اطمینان ۹۹ درصد بین عوامل رفتاری با عوامل ساختاری و زمینه‌ای همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون و معناداری ارتباط عوامل رفتاری با عوامل ساختاری و زمینه‌ای

بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص)

جدول ۴- نتایج همبستگی بین عوامل سه گانه مورد بررسی

عوامل زمینه‌ای	عوامل ساختاری	
۵۹۴. (**)	۷۷۱. (**)	ضریب همبستگی
۰۰۰.	۰۰۰.	معنی داری دوسویه
۱۰۳	۹۵	تعداد

طبق آزمون تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی دیدگاه افراد با سطح تحصیلات دیپلم و پایین‌تر با دیدگاه افراد با سطح تحصیلات لیسانس در خصوص عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۵ - نتایج آزمون تحلیل واریانس در عوامل رفتاری

معنی داری	انحراف معیار	اختلاف میانگین	تحصیلات		
۱۸۳.	۱۷۴۴۶.	-۰,۳۵۴۵۶	فوق دیپلم	دیپلم و پایین‌تر	عوامل رفتاری
۲۸.	۱۶۵۸۲.	-۰,۴۶۹۷۴(*)	لیسانس		
۸۲۷.	۱۹۸۰۱.	- ۰,۱۶۹۵۴	فوق لیسانس		
۱۸۳.	۱۷۴۴۶.	۳۵۴۵۶.	دیپلم و پایین‌تر	فوق دیپلم	
۸۶۴.	۱۴۸۰۰.	- ۰,۱۱۵۱۸	لیسانس		
۷۴۴.	۱۸۳۳۵.	۱۸۵۰۲.	فوق لیسانس		
۲۸.	۱۶۵۸۲.	۴۶۹۷۴. (*)	دیپلم و پایین‌تر	لیسانس	
۸۶۴.	۱۴۸۰۰.	۱۱۵۱۸.	فوق دیپلم		
۳۲۲.	۱۷۵۱۴.	۳۰۰۲۰.	فوق لیسانس		
۸۲۷.	۱۹۸۰۱.	۱۶۹۵۴.	دیپلم و پایین‌تر	فوق لیسانس	
۷۴۴.	۱۸۳۳۵.	- ۰,۱۸۵۰۲	فوق دیپلم		
۳۲۲.	۱۷۵۱۴.	- ۰,۳۰۰۲	لیسانس		

نتایج آزمون دو جمله‌ای نشانگر آن است که عوامل رفتاری بر توانمندسازی کارکنان آماد و پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص) تأثیرگذار بوده است.

جدول ۶ - نتایج آزمون دوجمله‌ای عوامل رفتاری

معنی داری	درصد مورد نظر	درصد مشاهده شده	فراوانی	مؤلفه	گروه‌ها	
000(a).	۵۰.	۱۰۸.	۹	۳ ≤	گروه اول	مشارکت در امور سازمان
		۹۲.	۱۰۶	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰.	۱۱۵		جمع	
000(a).	۵۰.	۱۱۳.	۱۵	۳ ≤	گروه اول	آزادی عمل کارکنان
		۸۷.	۱۰۴	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰.	۱۱۹		جمع	
000(a).	۵۰.	۱۰۷.	۸	۳ ≤	گروه اول	سبک ارتباطی
		۹۳.	۱۰۸	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰.	۱۱۶		جمع	
000(a).	۵۰.	۱۰۴.	۵	۳ ≤	گروه اول	سبک‌های رهبری
		۹۶.	۱۱۰	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰.	۱۱۵		جمع	

همانگونه که در جدول (۶) ملاحظه می‌شود، معنی‌داری شاخص عوامل رفتاری از معنی‌داری در سطح آلفای ۵ درصد کوچک‌تر است و در موارد معنی‌دار نسبت مشاهده‌شده بین گروه اول دارای نمره پایین‌تر یا مساوی گزینه متوسط (۳) و گروه دوم دارای نمره بالاتر از گزینه متوسط (۳) و تقریباً ۱۰ به ۹۰ است. این بدان معنی است که این گویه‌ها بر توانمندسازی کارکنان آماد و پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص) تأثیر زیادی دارد.

بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص)

نتایج آزمون دو جمله‌ای نشانگر آن است که عوامل ساختاری بر توانمندسازی کارکنان آماد و پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص) تأثیرگذار بوده است.

جدول ۷ - نتایج آزمون دو جمله‌ای عوامل ساختاری

معنی‌داری	درصد مورد نظر	درصد مشاهده	فراوانی	مؤلفه	گروه‌ها	
000(a).	۵۰	۰۸	۱۰	۳ = <	گروه اول	نظام آموزش
		۹۲	۱۰۸	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۱۸		جمع	
000(a).	۵۰	۰۸	۱۰	۳ = <	گروه اول	نظام پاداش
		۹۲	۱۱۰	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۲۰		جمع	
000(a).	۵۰	۱۲	۱۳	۳ = <	گروه اول	ساختار سازمانی
		۸۸	۱۰۰	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۱۳		جمع	
000(a).	۵۰	۰۷	۸	۳ = <	گروه اول	طراحی شغل
		۹۳	۱۰۹	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۱۷		جمع	
000(a).	۵۰	۰۶	۷	۳ = <	گروه اول	طراحی سیستم حقوق و دستمزد
		۹۴	۱۱۳	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۲۰		جمع	

همانطور که در جدول (۷) ملاحظه می‌شود، معنی‌داری شاخص عوامل ساختاری از معنی‌داری در سطح آلفای ۵ درصد کوچک‌تر است و در موارد معنی‌دار

نسبت مشاهده‌شده بین گروه اول دارای نمره پایین‌تر یا مساوی گزینه متوسط (۳) و گروه دوم دارای نمره بالاتر از گزینه متوسط (۳) و تقریباً ۱۰ به ۹۰ است. این بدان معنی است که این گویه‌ها بر توانمندسازی کارکنان آماد و پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص) تأثیر زیادی دارد.

نتایج آزمون دو جمله‌ای نشانگر آن است که عوامل زمینه‌ای بر توانمندسازی کارکنان آماد و پشتیبانی قرارگاه خاتم‌الانبیا(ص) تأثیرگذار بوده است.
جدول ۸ - نتایج آزمون دو جمله‌ای عوامل زمینه‌ای

معنی‌داری	درصد مورد نظر	درصد مشاهده	فراوانی	مؤلفه	گروه‌ها	
000(a).	۵۰	۰۰۱	۱	۳ ≤	گروه اول	جو سازمانی
		۹۹	۱۱۲	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۱۸		جمع	
000(a).	۵۰	۰۰۶	۷	۳ ≤	گروه اول	فرهنگ سازمانی، تحول‌گرا
		۹۴	۱۱۲	۳ >	گروه دوم	
		۱۰۰	۱۱۹		جمع	

همانگونه که جدول (۸) نشان می‌دهد، معنی‌داری شاخص عوامل رفتاری از معنی‌داری در سطح آلفای ۵ درصد کوچک‌تر است و در موارد معنی‌دار نسبت مشاهده‌شده بین گروه اول دارای نمره پایین‌تر یا مساوی گزینه متوسط (۳) و گروه دوم دارای نمره بالاتر از گزینه متوسط (۳) و تقریباً ۱۰ به ۹۰ است. این بدان معنی است که این گویه‌ها بر توانمندسازی کارکنان آماد و پشتیبانی قرارگاه تأثیر زیادی دارد.

بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص)

بر اساس آزمون فریدمن از بین سه دسته عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان عوامل زمینه‌ای از بیشترین تأثیر برخوردار هستند، سپس عوامل رفتاری و در نهایت عوامل ساختاری در مراتب بعدی قرار می‌گیرند.

جدول ۹- نتایج رتبه بندی عوامل بر اساس آزمون فریدمن

رتبه میانگینی	
2.55	عوامل زمینه‌ای
2.04	عوامل رفتاری
1.40	عوامل ساختاری

بر اساس آزمون فریدمن از بین عوامل رفتاری، سبک رهبری، از بین عوامل ساختاری، طراحی سیستم حقوق و دستمزد و از بین عوامل زمینه‌ای جو سازمانی از بیشترین تأثیر بر توانمندسازی کارکنان سازمان مورد مطالعه، برخوردار هستند.

نتیجه‌گیری

از مجموع یازده فرضیه تحقیق، همه فرضیه‌ها تأیید شده است. در شاخه رفتاری: رابطه مثبت و معناداری میان مشارکت کارکنان در امور سازمان، آزادی عمل و تفویض اختیار به آنان، سبک رهبری و سبک ارتباطی با توانمندی آنها در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. در شاخه ساختاری: رابطه مثبت و معناداری میان نوع ساختار سازمانی (ایستا، پویا)، طراحی شغل، سیستم پاداش، طراحی سیستم آموزش و طراحی سیستم حقوق و دستمزد کارکنان با توانمندی‌سازی در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت. در شاخه زمینه‌ای: رابطه مثبت و معناداری میان فرهنگ سازمانی و جو سازمانی حاکم بر کارکنان با توانمندی‌سازی در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفت.

کتابنامه:

- ۱ - قرآن کریم
- ۲ - احمدی و همکاران، پرویز (۱۳۸۹). مدیریت توانمندسازی کارکنان، چاپ اول. تهران: رسام.
- ۳ - اسکندری، مجتبی (۱۳۸۱). طراحی الگوی توانمندسازی مدیران کاروان‌های حج سازمان حج و زیارت جمهوری اسلامی ایران پایان نامه دکترا.
- ۴ - اسکات، سیتیا و دنیس ژافه (۱۹۹۱)، تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران نژاد، تهران : موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت دولتی، (۱۳۷۵).
- ۵ - اینترنت، سایت مدیریت www.systempersiblog.com
- ۶ - حیدری، حامد (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بانک صادرات ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۷ - راییز، استیفن (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، مترجمان مهدی الوانی و حسن دانایی فر، چاپ بیست و یکم، تهران: انتشارات، صفار.
- ۸ - سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی، چاپ سیزدهم. تهران سمت.
- ۹ - شاین، ادگار (۱۳۸۳). مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری. مترجمان علی فرهی و شمس الدین نوری نجفی، چاپ اول، تهران : انتشارات سیمای جوان.
- ۱۰ - طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی، تهران : مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۱ - عبدالحی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحمن (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان، کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، ویرایش دوم، تهران : انتشارات ویرایش.
- ۱۲ - ظهیری، جاسم (۱۳۸۹). بررسی تراز شایستگی مدیران و فرماندهان ستاد فرماندهی کل سپاه. پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ۱۳ - فرهی، علی (۱۳۹۰). توسعه مدیریت، توسعه مدیران، تهران : چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- ۱۴ - فرنچ، وندل و اچ بل، سسیل (۱۳۸۸). مدیریت تحول در سازمان، مترجمان مهدی الوانی و حسن دانائی فر، چاپ سیزدهم، تهران : انتشارات صفار.
- ۱۵ - میرزایی، حسن (۱۳۸۶). مبانی فلسفی تئوری‌های سازمان، تهران : سمت.

بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان ستاد پشتیبانی قرارگاه خاتم الانبیا(ص)

۱۶ - هرسی، پال و بلانچارد، کنت. (۱۳۸۵). علی علاقه‌بند، مدیریت رفتار سازمانی، کاربرد منابع انسانی، تهران: انتشارات امیر کبیر.

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

سال سیزدهم، شماره ۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صص ۸۴-۶۳

بررسی عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با گروهک پژاک

روح‌الله کریمیان^۱

دکتر محمدجواد سبحانی‌فر^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۲۰

چکیده

سپاه شهدای استان آذربایجان غربی که وظیفه برقراری امنیت در استان را بر عهده دارد، در سال‌های اخیر در راستای برقراری امنیت پایدار با مسأله‌ای به نام پژاک مواجه بوده است. این گروهک که از سال ۱۳۸۳ فعالیت خود را در مناطق مرزی و روستاهای این استان در حوزه‌های مختلف آغاز کرده، مشکلاتی را برای نیروهای دولتی و مردم منطقه به وجود آورده است. سپاه شهدا نیز که وظیفه برقراری امنیت را بر عهده دارد برای مقابله با این گروه اقداماتی را در حوزه‌های مختلف به مورد اجرا گذاشته است. این پژوهش با طرح این سؤال که: آیا عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک مؤثر بوده است؟ به دنبال بررسی عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با گروهک پژاک است. در این پژوهش تلاش شده که عملکرد و اقدامات فرماندهان و مدیران این سپاه در جهت مقابله با تحرکات گروهک پژاک در ابعاد تاکتیکی، اطلاعاتی، فرهنگی، مردم‌یاری و عملیات روانی بررسی شود و میزان تأثیرگذاری اقدامات صورت گرفته در هر حوزه مشخص گردد. برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق و بررسی موضوع، از روش توصیفی و پیمایشی استفاده شده و با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای و میدانی اطلاعات و داده‌های لازم گردآوری شده است. نتایج و

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بحران؛

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

یافته‌هایی به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک در همه حوزه‌ها بالاتر از سطح متوسط مؤثر بوده است.

کلیدواژه‌ها: پژاک، سپاه شهدا، عملکرد، آذربایجان غربی.

مقدمه

پس از پیروزی انقلاب و استقرار نظام جمهوری اسلامی در ایران، با توجه به ماهیت ضد استعماری انقلاب اسلامی، عوامل استکباری به رهبری آمریکا با طراحی و اجرای دسیسه‌های مختلف در صدد سرنگونی نظام نوپای جمهوری اسلامی برآمدند. دشمنان با توجه به شناختی که از وضعیت فرهنگی و قومی ایران داشتند، شروع به اقدام در جهت فعال کردن شکاف‌های قومیتی و ایجاد گروهک‌های مسلح معاند در مناطق مختلف ایران از جمله در منطقه آذربایجان و کردستان نمودند. در این راستا گروه‌هایی چون کومله و دموکرات فعالیت خود را افزایش دادند، که با حضور داوطلبانه مردم و سازماندهی نیروهای نظامی و امنیتی اقدامات آنان محدود شد. با وجود این، شرایط و ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی و قومیتی این مناطق به گونه‌ای است که ضد انقلاب با تغییر تاکتیک و شیوه‌های مبارزه همچنان از این مناطق برای به چالش کشیدن نظام اسلامی بهره می‌گیرد.

پس از دوره کوتاهی از آرامش نسبی در مناطق کردنشین آذربایجان غربی گروهک پژاک به عنوان شاخه ایرانی در سال ۱۳۸۲ از پ.ک.ک جدا شد و در سال ۱۳۸۳ به فعالیت در مناطق مختلف کردستان و آذربایجان غربی پرداخت. این گروهک در جهت رسیدن به مقاصد خود به اقدامات مختلفی در ابعاد نظامی، فرهنگی، اجتماعی و روانی متوسل شده است. سپاه شهدای آذربایجان غربی نیز که وظیفه مقابله با اقدامات ضدامنیتی و ایجاد ثبات و امنیت در سطح استان را بر عهده دارد، در جهت مقابله با اقدامات پژاک و برقراری امنیت، فعالیت‌های خود را در ابعاد مختلف آغاز نموده است، که آثار و نتایجی را به دنبال داشته است. سپاه شهدا اقدامات خود را در حوزه‌های تاکتیکی، اطلاعاتی، فرهنگی، مردم‌پاری و عملیات

روانی به مورد اجرا گذارده است. نکته‌ای که لازم است مورد بررسی قرار گیرد، این است که آیا عملکرد مدیران و فرماندهان سپاه شهدا در راستای مقابله با این گروهک مؤثر بوده است یا خیر؟ و اینکه این عملکرد در کدام حوزه و در چه بخش‌هایی تأثیرات بیشتری را داشته و یا اینکه در کدام ابعاد کمتر مؤثر بوده است. از آنجا که با این عنوان، پژوهشی صورت نگرفته، ضروری به نظر می‌رسد که این موضوع که از مهم‌ترین موضوعات امنیتی است مورد دقت و توجه کافی قرار گیرد. همچنین با توجه به اینکه بررسی عملکرد سپاه شهدا و مشخص کردن نقاط قوت و ضعف اقدامات انجام گرفته می‌تواند در بالا بردن قدرت و توان سپاه در برخورد با مشکلات امنیتی مؤثر باشد و از اتلاف وقت و هزینه جلوگیری نماید، اهمیت و ضرورت بحث را بیشتر می‌نمایاند.

بیان مسأله

استان آذربایجان غربی به دلایل عدیده‌ای از جمله وجود اقوام هم‌ریشه در دو سوی مرز و تأثیرپذیری از تحولات آن سوی مرزها، بافت اجتماعی، فرهنگی و ویژه مناطق کردنشین و مواردی از این دست، همواره مورد توجه دشمنان نظام جمهوری اسلامی قرار گرفته است. و این منطقه کانون چالش‌های امنیتی بوده و بحران‌هایی را به اشکال مختلف تجربه کرده است.

در سال‌های اخیر بیشترین بحران امنیتی منطقه شمال غرب به واسطه فعالیت گروهک پژاک به وجود آمده است. اقدامات نظامی، فرهنگی، اجتماعی و روانی این گروهک مشکلات امنیتی این منطقه را تشدید کرده است. این گروهک در طول فعالیت نه ساله خود در منطقه شمال غرب به ویژه استان آذربایجان غربی موجب ایجاد ناامنی در منطقه شده و در تلاش است که با ناامن کردن منطقه از اقدامات عمرانی دولت و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی جلوگیری نماید و در نتیجه موجبات نارضایتی مردم از نظام را به وجود آورده و بتواند جاپایی برای خود باز کند و در نهایت بتواند به هدف اصلی خود که همان خودمختاری است، دست یابد.

حضور پژاک علاوه بر ایجاد ناامنی می‌تواند عامل بالقوه‌ای باشد که در شرایط بحرانی در کنار سایر عوامل در جهت ضربه زدن به امنیت ملی کشور فعال شود. سپاه شهدای استان آذربایجان غربی وظیفه برقراری امنیت در این منطقه را بر عهده دارد و در جهت مقابله با این گروهک اقدامات و تدابیر مختلفی را اجرا کرده است. اما اینکه کدام دسته از اقدامات در این مقابله توانسته مؤثر واقع شود و جلوی فعالیت این گروهک را بگیرد و امنیت پایداری را در منطقه به وجود آورد، جای سؤال است. بنابراین مسأله اصلی این است که آیا اقدامات انجام گرفته در جهت مقابله با پژاک مناسب بوده است؟ و اینکه کدام اقدامات بیشترین تأثیر را داشته و کدام اقدامات از تأثیرات کمتری برخوردار بوده‌اند؟

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی: آیا عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک مؤثر بوده است؟

سؤالات فرعی

- ۱- آیا عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک در حوزه تاکتیکی و عملیاتی مؤثر بوده است؟
- ۲- آیا عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک در حوزه فرهنگی مؤثر بوده است؟
- ۳- آیا عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک در حوزه مردم‌یاری مؤثر بوده است؟
- ۴- آیا عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک در حوزه عملیات روانی مؤثر بوده است؟

تعاریف عملیاتی

۱- پژاک: عبارت است از گروهکی که در مخالفت با نظام جمهوری اسلامی ایران به فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی، تبلیغی و نظامی در منطقه شمال غرب مشغول است. واژه پژاک از حروف اول کلمات (پارتی ژبانی آزادی کردستان) تشکیل شده و به معنی حزب حیات آزاد کردستان است. پژاک در شهریورماه سال ۱۳۸۲ برای فعالیت در ایران تأسیس شد.

۲- سپاه شهدای آذربایجان غربی: در این تحقیق منظور از سپاه شهدا، تمامی نیروهای زیرمجموعه این سپاه که در اماکن نظامی و پادگان‌ها مستقر هستند را شامل می‌شود، که در قالب ۱۰ سپاه شهرستانی و ۷ ناحیه مقاومت در راستای اجرای مأموریت‌های محوله سازماندهی شده‌اند.

۳- عملکرد: مجموعه تصمیمات، اجرائیات، رفتارها، پیگیری‌ها و انجام وظایف سازمانی و همچنین نتیجه ارزیابی یک سازمان یا یک فرد بعد از مدت زمان مشخص مسئولیتی که بین میزان موفقیت مثبت تا منفی وی درجه‌بندی و امتیاز داده می‌شود. در این پژوهش منظور از عملکرد، مجموعه اقدامات صورت گرفته از سوی سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با پژاک در پنج حوزه عملیاتی، اطلاعاتی، فرهنگی، مردم‌یاری و عملیات روانی است.

روش تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها: این پژوهش از نظر نوع و هدف، کاربردی است و روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی و تحلیلی است. و با استفاده از روش پیمایشی (پرسشنامه) به دنبال پاسخ به سؤالات تحقیق هستیم. برای گردآوری اطلاعات از روش مطالعه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در این رابطه تلاش شده است که بیشتر مقالات تحقیقی، کتاب‌های مرتبط با موضوع، نشریات و مجلات تخصصی نظامی مورد مطالعه قرار گیرد. در این پژوهش از پرسشنامه بسته پاسخ پنج گزینه‌ای طیف لیکرت استفاده شده است.

جامعه آماری و حجم نمونه: جامعه آماری در این تحقیق شامل فرماندهان و مدیران تصمیم‌گیر در ستاد سپاه شهدا و سپاه‌های شهرستانی تا سطح فرماندهان

گردان است، که تصمیمات اساسی را در بحث مقابله با پژاک اتخاذ نموده‌اند. با زمینه‌یابی از چند صاحب‌نظر، مشخص شد که حدود ۸۰ نفر در این جامعه آماری حضور دارند. با توجه به اینکه تعداد نفرات جامعه آماری محدود بود؛ بنابراین پرسشنامه در اختیار همه اعضای جامعه آماری قرار گرفت و از روش تمام‌شماری برای انتخاب حجم نمونه استفاده شد.

ادبیات تحقیق

پژاک گروهکی است شورشگر که در زمان تأسیس و در کنگره اول خود اهداف زیر را برای خود به تصویب رساندند: تلاش برای گذر از نظام دین‌سالار، تأسیس جمهوری فدرال دموکراتیک ایران، چاره‌یابی مسأله کرد در چارچوب اتحاد دموکراتیک ایران، چاره‌یابی مسأله کرد در چارچوب اتحاد دموکراتیک آزاد خلق‌ها، از میان برداشتن تأثیرات نظام فتووالی و پیش‌برد زندگی آزاد و دموکراتیک در شرق کردستان، و تلاش برای برقراری روابط آزادانه میان خلق‌های ایران.

پژاک برای رسیدن به اهداف خود سازمان و ساختار ویژه‌ای را راه‌اندازی نموده است و در اولین کنگره خود «رحمان حاج‌احمدی» را به رهبری خود برگزیدند؛ بنابراین از آنجا که این گروه هم دارای رهبری بوده و هم سازمان و ساختاری را برای خود ایجاد نموده است، پس می‌توان آن را در قالب گروه‌های شورشگر قلمداد کرد.

شورش و تعریف آن: شورش عبارت است از تلاشی که یک عنصر مخالف به منظور سازمان دادن و تحریک بخشی از مردم برای سرنگونی حکومت موجود از طریق توسل به زور به عمل می‌آورد. اما این تعریف به آن معنی نیست که هدایت‌کنندگان شورش، با هدف براندازی نظام سیاسی و یا تضعیف آن، از سایر اشکال مبارزه حتی از روش‌های قانونی و مسالمت‌آمیز استفاده ننمایند؛ بنابراین شورشگری را می‌توان به صورت طیفی از اقدامات در جهت تضعیف و براندازی یک نظام سیاسی تصور نمود. تد رابرت گر می‌گوید: مفهوم خشونت سیاسی شامل

انقلاب (به عنوان تحول اجتماعی سیاسی بنیادینی تعریف می‌شود که به خشونت انجام می‌پذیرد) و نیز جنگ‌های چریکی، کودتا، طغیان‌ها و شورش‌ها می‌شود. خشونت سیاسی نیز به نوبه خود نوعی زور تلقی می‌شود. رابرت گر در خصوص انواع خشونت سیاسی از جمله شورش‌ها، به تمامی حملات دسته جمعی غیرحکومتی با اشخاص و اموال آنان با قصد ایجاد تغییر و تحول در درون یک واحد سیاسی اشاره دارد (رابرت گر، ۱۳۷۷: ۲۴). در تمامی تعاریف موجود در خصوص شورش، به صراحت می‌توان دریافت هدف اصلی آن سرگونی نظام سیاسی است. هر چند ممکن است با توجه به قدرت شورشگران در زمان‌های مختلف راهبردهای متفاوتی هماهنگ با قوانین، تا اقدامات قهرآمیز، به کار گرفته شود. حسین حسینی، شورش را تلاش قهرآمیز و سازمان‌یافته عنصر یا عناصر ناراضی برای تغییر یا حفظ حکومت موجود با استفاده از منابع سیاسی و بهره‌برداری از جمعیت بومی تعریف می‌کند و بیان می‌دارد شورش دارای پنج جزء است: ۱- قصد سیاسی مبنی بر تغییر در حکومت موجود (یا حفظ آن)؛ ۲- تلاش قهرآمیز با استفاده از زور؛ ۳- وجود عنصر یا عناصر ناراضی هدایت‌گر؛ ۴- وجود سازمان و سازماندهی؛ ۵- وجود بستر اجتماعی مناسب و بهره‌برداری از جمعیت (حسینی، ۱۳۷۷: ۳).

راهبردهای مقابله با شورش

راهبرد توسعه و دفاع ملی وظایفی مرتبط به هم را برای جلوگیری یا تضعیف شورش ارایه می‌کند که عبارت است از: توسعه متوازن. توسعه متوازن، سعی در رسیدن به هدف‌های ملی از طریق برنامه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی دارد و به تمام افراد و گروه‌های جامعه اجازه می‌دهد تا در نتیجه توسعه، شریک باشند.

امنیت: تمام فعالیت‌های است که جامعه را در مقابل شورش محافظت می‌کند و محیط امنی برای توسعه ملی پدیدار می‌سازد.

خنثی‌سازی: جداسازی روانی و فیزیکی شورشیان از توده مردم است و تمام فعالیت‌های قانونی که باعث تضعیف مشروعیت و حقانیت دولت می‌شود را در بر می‌گیرد.

بسیج امکانات: بسیج عمومی، باعث تهیه منابع تدارکاتی و نیروی انسانی سازمان‌یافته می‌شود. شامل همه اقداماتی است که حمایت عمومی از دولت را ایجاد و سازماندهی می‌کند (افرا، ۱۳۸۹: ۳۵).

جنبش‌های کردی پس از انقلاب اسلامی

پس از سقوط جمهوری مهاباد و اعدام قاضی محمد و دستگیری شماری از اعضای کمیته مرکزی حزب دموکرات کردستان و فرار دیگر اعضای حزب به عراق، جنبش کردی عملاً فرو پاشید و تا آبان‌ماه سال ۱۳۵۷ه.ش، یعنی چند ماه قبل از پیروزی انقلاب اسلامی، کردستان شاهد حرکت و جنبش سیاسی جدی نبود (کوچرا، ۱۳۷۹: ۲۲۹). اما با پیروزی انقلاب و مسائلی که به تبع آن برای نیروهای انقلاب و بعد از آن نظام نوپای جمهوری اسلامی در سراسر کشور وجود داشت و خلأ قدرت دولت مرکزی در مناطق کردنشین، فرصت تازه‌ای به رهبران جدایی‌طلب گروه‌های سیاسی کرد داد و گروه‌های مخالف وضعیتی را پدید آوردند که تمامی مناطق کردنشین دچار بحران شد (روحی، ۱۳۸۶: ۱۹).

در اسفندماه ۱۳۵۷؛ یعنی یک ماه پس از پیروزی انقلاب گروه‌های کردی و در رأس آن‌ها حزب دموکرات درصدد حمله به پادگان‌های ارتش به ویژه پادگان مهاباد برآمدند. و پس از تصرف پادگان مهاباد سلاح‌های زیادی از آن به غارت بردند. در همین ایام، کومله و دموکرات طرحی هشت ماده‌ای را که در آن حق تعیین سرنوشت به صورت فدراتیو و مواردی از این قبیل گنجانده شده بود، به دولت ارائه دادند. در خردادماه ۱۳۵۸ گروه‌های ضد انقلاب همچون کومله، دموکرات، رزگاری، اشرف دهقان، خبات، گروهک چریک‌های فدایی خلق و.... اغلب شهرهای کردنشین از جمله مریوان، نقده، بوکان و پاوه را به سرعت درگیر شورش‌های خشونت‌آمیز

کردند و در مردادماه همان سال، جنگ تمام‌عیاری را علیه نظام اسلامی در شهر پاوه آغاز نمودند. حضرت امام خمینی(ره) با صدور پیامی تاریخی، خواستار حرکت ارتش به سوی پاوه شدند. سرانجام اغلب شهرهای تحت کنترل گروه‌های ضد انقلاب و حامیان چپ‌گرای آنان به تصرف مجدد ارتش و سپاه و نیروهای مردمی در آمد و ثبات نسبی در مناطق کردنشین ایجاد شد. در نیمه دوم سال ۱۳۵۸ دولت موقت، در راستای آشتی ملی و کنترل بحران، هیأتی موسوم به حسن نیت را راهی مناطق کردنشین کرد. همین امر موجب شد ضد انقلاب با سازماندهی مجدد و در اختیار گرفتن امکانات و تجهیزات تحویل گرفته‌شده از خارج دوباره به شهرها و مراکز و مناطق کردنشین برگردند و برخلاف توافق با هیأت حسن نیت، تمام شهرها و جاده‌های مواصلاتی را محل تاخت و تاز خود قرار دادند (ابراهیمی، ۱۳۷۰: ۵۸). تأکید حضرت امام خمینی(ره) مبنی بر جدا کردن صف مردم کرد از ضد انقلاب موجب شد سپاه با راهبردی دقیق بتواند تا بهار سال ۱۳۶۲ بیشتر شهرها و مراکز جمعیتی و جاده‌های مواصلاتی را از دست ضد انقلاب خارج نماید. وقتی گروه‌های معارض به واسطه عملیات‌های پاکسازی قوای حکومتی نتوانستند پایگاه‌های عملیاتی ثابت خود را در کوهستان‌های مرزی مناطق کردنشین ایران نگه دارند مجبور به ترک ایران و فرار به کردستان عراق شدند (محمدزاده، ۱۳۸۷: ۹۹).

پژاک؛ ساختار و اقدامات

پژاک گروهکی است که به طور رسمی از سال ۱۳۸۲ با جدایی از پ.ک.ک در منطقه به زعم خودشان، کردستان شرقی و در ارتفاعات قندیل تأسیس شد و شروع به جمع‌آوری نیرو و تجهیزات در جهت ایجاد آمادگی برای رسیدن به اهداف خود در این منطقه کرد. اهداف پژاک در واقع سرنگونی نظام جمهوری اسلامی از طریق فعالیت مسلحانه است. پس از آغاز فعالیت‌های این گروهک در سال ۱۳۸۳ تیم‌های این گروه با ورود به مناطق و روستاهای مرزی ایران با پخش اعلامیه موجودیت خود را اعلام کردند. اولین کنگره این گروهک در تاریخ ۶ فروردین ۱۳۸۳ با شرکت

۱۵۵ نفر از نمایندگان مراکز مختلف پژاک برگزار شد. در این کنگره رحمان حاج‌احمدی به ریاست حزب انتخاب گردید. طبق اساسنامه پژاک، سازمان این گروه متشکل از: کنگره، ریاست حزب، کوردیناسیون (شورای رهبری)، مجلس حزب و نهادهای وابسته است. نهادهای وابسته نیز شامل: هرکه، کمیته جوانان، کمیته اقتصادی، کمیته سیاسی، مرکز ایدئولوژیک، اتحادیه زنان شرق کردستان و کمیته انضباطی است (فتحعلی، ۱۳۹۱: ۵۱).

اقدامات و فعالیت‌های نظامی پژاک: شاخه نظامی پژاک در قالب نیروی شرق کردستان (HRK) مأمور پشتیبانی نظامی از فعالیت‌های سیاسی پژاک در مناطق کردنشین ایران به ویژه آذربایجان غربی است. نیروهای «هرکه» به دو شاخه نظامی زنان شرق کردستان و واحدهای نظامی تقسیم می‌شوند. شاخه نظامی زنان شرق کردستان شامل سه تابور (معادل گردان) و واحدهای نظامی شامل ۶ تابور هستند. هر تابور نیز متشکل از دو بلوک (معادل گروهان) دختران و پسران است و هر بلوک نیز خود دارای دو قسم است. عمده فعالیت‌های پژاک در منطقه شمال غرب در حوزه نظامی که به وسیله «هرکه» به انجام می‌رسد، شامل این موارد می‌شود: حمله به مقرهای نظامی و پاسگاه‌های مرزی، اجرای کمین، عملیات ترور، مین‌گذاری و استفاده از تله‌های انفجاری، اعزام تیم‌های تشکیلاتی و نظامی به منطقه و انجام فعالیت‌های حزبی، دستگیری، تهدید و ترور وابستگان نظام با هدف ایجاد رعب و وحشت در بین همکاران و طرفداران نظام.

طی سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ بالغ بر ۲۵ نفر از وابستگان بومی نظام توسط این گروهک ترور شده و به شهادت رسیده‌اند. همچنین در اثر اقدامات مسلحانه پژاک نظیر اجرای کمین و حمله به مقرها و مین‌گذاری، تعدادی از فرماندهان از جمله فرمانده لشکر ۳ و تعدادی از فرماندهان تیپ‌ها و گردان‌های سپاه به شهادت رسیده‌اند (فتحعلی، ۱۳۹۱: ۱۲۳).

فعالیت‌های اقتصادی پژاک: این گروهک برای تأمین منابع مالی و تهیه سلاح، مهمات و ملزومات خود اقدامات زیادی را اجرا می‌کند. از اقدامات صورت گرفته در این حوزه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- پژاک باحضور در مناطق مرزی و مسیرهای تردد قاچاقچیان کالا و ایجاد گمرک اقدام به اخاذی می‌نماید. ۲- اخاذی از مراکز تولیدی و معادن و شرکت‌ها با حضور در محل از سوی عناصر و کادرهای گروه و ایجاد خسارت به آن‌ها در صورت عدم پرداخت کمک مالی. ۳- همراهی با کاروان‌های قاچاق، به ویژه مواد مخدر در منطقه و اسکورت این کاروان‌ها. ۴- اخاذی از عشایر کوچ‌رو در مناطق مرزی و چوپانان حاضر در منطقه. ۵- کمک‌های ارسالی توسط برخی کشورهای حامی این گروه از جمله آمریکا که در تلاش است تا در مبارزه با نظام جمهوری اسلامی از این گروهک بهره‌برداری کند؛ بنابراین دیدارهایی را مخفیانه با پژاک ترتیب می‌دهند و تلاش می‌کنند این گروهک را در راستای مبارزه مسلحانه با نظام اسلامی تقویت و حمایت نمایند. همچنین در این زمینه می‌توان به کمک کشورهای همچون آلمان و بلژیک نیز اشاره کرد. رحمان حاج‌احمدی، ریاست حزب در کشور آلمان ساکن است و از همانجا پژاک را رهبری می‌کند و نه تنها از سوی کشور آلمان با مشکلی روبه‌رو نیست، بلکه مورد حمایت نیز قرار می‌گیرد.

اقدامات فرهنگی و عملیات روانی پژاک: از آنجا که هدف اصلی در جنگ شورشگری، براندازی حکومت و استقرار سیستم ایده‌ال به جای آن است، عنصر مردم نقش محوری پیدا می‌کند. طرف شورشی نیز که هدف براندازی حکومت را تعقیب می‌کند بیشترین تلاش خود را متوجه حذف پایه‌های مردمی قدرت دولت و بی‌تفاوت کردن مردم پشتیبان آن و سپس جلب حمایت آنان می‌نماید. شورشگر برای کسب اطلاعات، عضوگیری برای نیروی رزمنده و تأمین نیازمندی‌های لجستیکی و منابع مالی به کمک‌های مردمی وابسته است (حسینی، ۱۳۹۰: ۵۴). در این راستا پژاک نیز در جهت رسیدن به اهداف خود به دلیل نداشتن نیرو و امکانات قوی در جهت مقابله با دولت از روش‌ها و ابزارهای فرهنگی و روانی در جهت جذب

مردم و تأثیرگذاری بر دولت استفاده می‌کند و تلاش‌های فرهنگی و عملیات روانی بخش مهمی از اقدامات وی را شامل می‌شود. پژاک تلاش بی‌وقفه‌ای را برای بهره‌برداری از وسایل ارتباط جمعی از قبیل شبکه‌های ماهواره‌ای، رادیو و اینترنت در جهت نفوذ در افکار جامعه ایران به ویژه کردستان آغاز نموده است. اصولاً پژاک اقدامات خود را در چند سطح به مورد اجرا گذاشته و می‌گذارد. در گام اول، به دنبال تأثیرگذاری بر جامعه در جهت متقاعدسازی آن به اینکه نظام حاکم نظام مشروع و کارایی نیست و با برجسته کردن نقاط ضعف حاکمیت در بین مردم به دنبال تخریب وجه دولت در بین افکار عمومی داخلی است. از سوی دیگر به دنبال تأثیرگذاری بر افکار عمومی در سطح بین‌الملل در جهت معرفی خود به عنوان یک حزب طرفدار دموکراسی و آزادی و از سوی دیگر معرفی جمهوری اسلامی به عنوان نظام نامشروع که به دنبال نقض حقوق بشر و حقوق اقلیت‌هاست.

کارشناسان عملیات روانی پژاک برای استفاده مؤثر از ابزار تبلیغاتی و عملیات روانی کارساز؛ نسبت به شناسایی دقیق آداب و رسوم، فرهنگ، تمایلات، ذهنیت، وضعیت آمادگی روحی و روانی بینندگان، شنوندگان و خوانندگان اقدام نموده‌اند. و در جهت تبلیغ و ترویج مرام و ایدئولوژی سازمانی خود در بین جوانان کردستان از انواع ترفند تبلیغاتی استفاده می‌کنند (انواری، ۱۳۹۰: ۷۳).

اقدامات صورت گرفته به وسیله سپاه شهدا در مقابله با پژاک

از آنجا که وظیفه برخورد با بحران‌های امنیتی و ایجاد امنیت در استان آذربایجان غربی به سپاه شهدا واگذار شده است، این سپاه نیز اقدامات مقابله‌ای خود را در ابعاد و حوزه‌های مختلفی اجرا کرده است و در هر حوزه نیز به دنبال رسیدن به اهداف خود اقدامات خردتری را عملی نموده است. مقابله مؤثر با گروهک پژاک به طور یقین تک بعدی نبوده و می‌بایست در ابعاد مختلف تاکتیکی، اطلاعاتی، فرهنگی، مردم‌یاری و عملیات روانی هماهنگ طرح‌ریزی و اجرا شود تا بتواند تأثیرات مناسب را بر جا گذاشته و گروهک را در موضع انفعال ببرد. مهم‌ترین اقداماتی که از سوی

سپاه شهدا به مورد اجرا گذارده شده و در این مقاله مد نظر است در پنج حوزه به شرح زیر مورد توجه و بررسی قرار گرفته است.

برخی از اقدامات صورت گرفته در حوزه تاکتیکی و عملیاتی: ۱- ایجاد پایگاه‌های استقراری و فصلی در لبه مرز؛ ۲- شناسایی مناطق مورد تردد گروه؛ ۳- استقرار پایگاه‌های طرح شهید کاوه؛ ۴- به کارگیری تیم‌های عملیاتی ده نفره؛ ۵- استفاده از نیروهای رزمی در قالب گشت و جوله؛ ۶- استفاده از اقدامات تاکتیکی کمین و تعقیب گریز.

برخی از اقدامات صورت گرفته در حوزه فرهنگی: ۱- برگزاری همایش‌ها (پیشمرگان کرد مسلمان)، در جهت جذب نیروهای بومی؛ ۲- آگاه‌سازی نیروهای پایور و بسیجی به شیوه‌ها و عملکرد پژاک، با برگزاری جلسات، دوره‌های آموزشی و انتشار کتب ۳- راه‌اندازی وبلاگ به وسیله بسیجیان و افشاگری جنایات پژاک؛ ۴- برگزاری یادواره شهدایی که در مقابله با پژاک به شهادت رسیده‌اند؛ ۵- برگزاری جلسات هم‌اندیشی با روحانیون اهل تسنن برای آگاه‌سازی آنان نسبت به اهداف پژاک؛ ۶- اعزام جوانان شهرها و روستاهای مناطق کردنشین به اردوهای زیارتی، سیاحتی راهیان نور.

برخی از اقدامات صورت گرفته در حوزه مردم‌یاری: ۱- احداث راه‌های روستایی و راه‌های دسترسی برای کوچ‌نشینان؛ ۲- احداث مدارس، مساجد و خانه‌های روستایی برای افراد نیازمند؛ ۳- اعزام دانشجویان در قالب طرح هجرت برای فعالیت‌های آموزشی و عمرانی؛ ۴- اقدامات انجام گرفته از سوی مهندسی در احداث جاده مرزی؛ ۵- اهدای کمک‌های بلاعوض و وام‌های خوداشتغالی به افراد نیازمند در مناطق مرزی؛ ۶- ارائه خدمات بهداشتی رایگان به وسیله بسیج جامعه پزشکی و اعزام بیمارستان‌های سیار صحرایی به مناطق صعب‌العبور و روستایی.

برخی از اقدامات صورت گرفته در حوزه عملیات روانی: ۱- برگزاری نمایشگاه‌ها در جهت آگاه‌سازی مردم منطقه به شیوه‌های روانی پژاک در جذب افراد؛ ۲- برگزاری کارگاه‌های آموزشی و همایش‌های علمی از سوی بسیج دانشجویی به

منظور آگاه‌سازی و روشن‌گری در سطح دانشگاه‌ها؛ ۳- ایجاد جو روانی سنگین در روستاها و مناطقی که محل تردد نیروهای پژاک است از طریق حضور فیزیکی تیم‌های عملیاتی و اقدامات تبلیغی؛ ۴- به کارگیری نیروهای توابع و دستگیرشده برای تنویر افکار جوانان.

مدل مفهومی: اقدامات صورت‌گرفته به وسیله سپاه شهدای آذربایجان غربی در جهت مقابله با پژاک را می‌توان در قالب مدل زیر به نمایش گذاشت.



تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه

داده‌هایی که با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده بود، با استفاده از نرم‌افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه جداول مربوط به میانگین و انحراف معیار برای پنج حوزه مورد بررسی آورده شده است. میانگین و انحراف معیار گویه‌های مربوط به تأثیر عملکرد سپاه شهدا در مقابله با پژاک در حوزه اقدامات «تاکتیکی و عملیاتی»

گویه‌ها	N	کرانه پایین نمرات	کرانه بالای نمرات	میانگین	انحراف معیار
ایجاد پایگاه‌های استقراری و فصلی در لبه مرز	۸۰	۳	۵	۴.۳۹	۰.۶۲۹
شناسایی مناطق مورد تردد گروه	۷۹	۳	۵	۴.۲۲	۰.۶۵۴
استقرار پایگاه‌های طرح شهید کاوه	۸۰	۲	۵	۴.۱۴	۰.۷۹۱
به‌کارگیری تیم‌های عملیاتی ده نفره و کمتر	۷۹	۲	۵	۳.۸۶	۰.۷۸۰
استفاده از نیروهای رزمی در قالب گشت و جوله	۷۸	۱	۵	۴.۰۶	۰.۸۲۷
استفاده از اقدامات تاکتیکی کمین و تقیب و گریز	۷۹	۱	۵	۳.۷۶	۰.۹۶۴

ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر این گویه‌ها، نشان می‌دهد که گویه: «ایجاد پایگاه‌های استقراری و فصلی در لبه مرز» با میانگین ۴.۳۹، نسبت به سایر گویه‌ها بیشترین میزان تأثیر را در حوزه اقدامات «تاکتیکی و عملیاتی»، دارد و به عنوان مهم‌ترین گویه تأثیرگذار در حوزه اقدامات «تاکتیکی و عملیاتی»، محسوب می‌شود.

اقدامات فرهنگی

گویه‌ها	N	کرانه پایین	کرانه بالا	میانگین	انحراف معیار
برگزاری همایش‌ها (پیشمرگان کرد مسلمان)، در جهت جذب نیروهای بومی	۸۰	۲	۵	۳.۹۳	۰.۸۳۹
آگاه‌سازی نیروهای پایور بسیجی به شیوه‌ها و عملکرد پژاک با برگزاری جلسات، دوره‌های آموزشی و انتشار کتب، نشریات، بولتن‌ها و مقالات	۸۰	۱	۵	۳.۲۸	۰.۹۵۴
راه‌اندازی وبلاگ توسط بسیجان و افشاگری جنایات پژاک و برشماری خدمات نیروهای سپاه	۸۰	۱	۵	۳.۸	۰.۸۹۷
برگزاری یادواره شهدایی که در مقابله با پژاک به شهادت رسیده‌اند در جهت ارتقای روحیه نیروهای خودی	۸۰	۲	۵	۳.۸۴	۰.۸۷۸
برگزاری جلسات هم‌اندیشی با روحانیون اهل تسنن برای آگاه‌سازی آنان نسبت به اهداف پژاک	۸۰	۱	۵	۳.۴۰	۱/۰۰۱
اعزام جوانان شهرها و روستاهای مناطق کردنشین به اردوهای زیارتی، سیاحتی راهیان نور	۸۰	۲	۵	۳.۷۹	۰.۸۸۲

میانگین و انحراف معیار گویه‌های مربوط به تأثیر عملکرد سپاه شهدا در حوزه‌ها، نشان می‌دهد که گویه: «برگزاری همایش‌ها (پیشمرگان کرد مسلمان)، در جهت جذب نیروهای بومی» با میانگین ۳.۹۳، نسبت به سایر گویه‌ها بیشترین میزان تأثیر را

در حوزه اقدامات «فرهنگی»، دارد و به عنوان مهم‌ترین گویه تأثیرگذار در حوزه اقدامات «فرهنگی»، محسوب می‌شود. همچنین بر اساس ارزیابی پاسخ‌دهندگان گویه «راه‌اندازی وبلاگ توسط بسیجیان و افشاگری جنایات پژاک و برشماری خدمات نیروهای سپاه» با میانگین ۳.۰۸، نسبت به سایر گویه‌ها دارای میانگین پایین‌تری است.

اقدامات مردم‌یاری

گوینده‌ها	N	کرانه پایین	کرانه بالا	میانگین	انحراف معیار
احداث راه‌های روستایی و راه‌های دسترسی برای کوچ‌نشینان	۸۰	۲	۵	۳.۹۱	۰.۸۶۰
احداث مدارس، مساجد و خانه‌های روستایی برای افراد نیازمند	۸۰	۱	۵	۳.۹۴	۰.۸۶۲
اعزام دانشجویان در قالب طرح هجرت برای فعالیتهای آموزشی و عمرانی	۸۰	۱	۵	۳.۸۱	۰.۹۹۵
اقدامات انجام‌گرفته در احداث جاده مرزی	۸۰	۳	۵	۴.۰۵	۰.۷۲۷
اهدای کمک‌های بلاعوض و وام‌های خوداشتغالی به افراد نیازمند در مناطق مرزی و روستاها	۸۰	۱	۵	۳.۴۵	۰.۹۲۶
ارائه خدمات بهداشتی رایگان توسط بسیج جامعه پزشکی و اعزام بیمارستان‌های صحرایی	۸۰	۲	۵	۴.۲۰	۰.۷۵۳

میانگین و انحراف معیار گویه‌های مربوط به تأثیر عملکرد سپاه شهدا در حوزه ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر این گویه‌ها، نشان می‌دهد که گویه: «ارایه خدمات بهداشتی رایگان از سوی بسیج جامعه پزشکی و اعزام بیمارستان‌های سیار صحرایی به مناطق صعب‌العبور و روستایی» با میانگین ۴.۲، نسبت به سایر گویه‌ها بیشترین میزان تأثیر را در حوزه اقدامات «مردم‌یاری» دارد و به عنوان مهم‌ترین گویه تأثیرگذار در حوزه اقدامات «مردم‌یاری»، محسوب می‌شود. همچنین بر اساس ارزیابی پاسخ‌دهندگان گویه «اهدا کمک‌های بلاعوض و وام‌های خوداشتغالی به افراد نیازمند در مناطق مرزی و روستاها» با میانگین ۳.۴۵، نسبت به سایر گویه‌ها دارای میانگین پایین‌تری است.

اقدامات «عملیات روانی»

میانگین و انحراف معیار گویه‌های مربوط به تأثیر حوزه‌های پنجگانه عملکرد سپاه

گویه‌ها	N	کرانه پایین	کرانه بالا	میانگین	انحراف معیار
برگزاری نمایشگاه‌ها در جهت آگاه‌سازی مردم منطقه به شیوه‌های عملیات روانی پژاک در جذب افراد	۸۰	۱	۵	۳.۱۸	۱/۰۴۱
برگزاری کارگاه‌های آموزشی و همایش‌های علمی توسط بسیج دانشجویی جهت آگاه‌سازی و روشنگری در سطح دانشگاه‌ها	۸۰	۲	۵	۳.۳۵	۰/۹۲۹
ایجاد جو روانی در مناطقی که محل تردد پژاک است	۸۰	۲	۵	۳.۷۴	۰/۷۴۲
به کارگیری نیروهای ثواب و دستگیر شده جهت تنویر افکار	۸۰	۱	۵	۳.۲۸	۰/۹۶۸

بررسی عملکرد سپاه شهدای آذربایجان غربی در مقابله با گروهک پژاک

شهدا در مقابله با پژاک

حوزه‌ها	N	کرانه پایین	کرانه بالا	میانگین	انحراف معیار
اقدامات تاکتیکی و عملیاتی	۷۶	۲.۳۳	۵	۴.۰۷۴	۰/۵۷۸۲۴
اقدامات اطلاعاتی	۷۸	۲	۵	۳.۶۸۵	۰/۶۲۰۱۲
اقدامات فرهنگی	۸۰	۲.۱۷	۴.۸۳	۳.۵۵۰۰	۰/۶۴۷۶۲
اقدامات مردم‌یاری	۸۰	۲.۸۳	۵	۳.۸۹۳۸	۰/۵۲۳۸۶
اقدامات عملیات روانی	۸۰	۱.۵	۴.۷۵	۳.۳۸۴۴	۰/۷۰۳۶۸
میانگین کل	۷۵	۲.۱۷	۴.۶۲	۳.۷۰۹۸	۰/۴۸۸۹۰

آزمون فرض t تک متغیره و سطح معناداری مربوط به عملکرد سپاه شهدا در حوزه‌های پنجگانه

حوزه‌ها	N	میانگین	انحراف	آزمون t	درجه آزادی	سطح معناداری
اقدامات تاکتیکی و عملیاتی	۷۶	۴.۰۷۴۶	۰/۵۷۸۲	۱۶.۲۰۰	۷۵	۰/۰۰۰
اقدامات اطلاعاتی	۷۸	۳.۶۸۵۹	۰/۶۲۰۱	۹.۷۶۹	۷۷	۰/۰۰۰
اقدامات فرهنگی	۸۰	۳.۵۵۰۰	۰/۶۴۷۶	۷.۵۹۶	۷۹	۰/۰۰۰
اقدامات مردم‌یاری	۸۰	۳.۸۹۳۸	۰/۵۲۳۸	۱۵.۲۶۰	۷۹	۰/۰۰۰
اقدامات عملیات روانی	۸۰	۳.۳۸۴۴	۰/۷۰۳۶	۴.۸۸۶	۷۹	۰/۰۰۰
میانگین کل	۷۵	۳.۷۰۹۸	۰/۴۸۸۹	۱۲.۵۷۳	۷۴	۰/۰۰۰

ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر هر یک از حوزه‌ها در بررسی عملکرد سپاه شهدای استان آذربایجان غربی در مقابله با گروهک پژاک و همچنین میانگین کل حوزه‌ها با در نظر گرفتن میانگین فرضی (عدد ۳)، حاکی از آن است که میزان تأثیر

هر یک از حوزه‌ها بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است. نتایج حاصل از آزمون t تک نمونه‌ای برای حوزه‌های پنجگانه تحقیق و همچنین کل حوزه‌های مربوط به میزان تأثیر عملکرد سپاه شهدا نشان می‌دهد که مقدار آزمون t برای تمامی حوزه‌ها، بالاتر از حد متوسط و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است ($p = 0.000$). مقدار آزمون t برای کل حوزه‌ها نیز برابر است با $t = 12.573$ ($p = 0.000$). بنابراین می‌توان گفت که از نظر پاسخ‌دهندگان، عملکرد سپاه شهدای استان آذر بایجان غربی در مقابله با گروهک پژاک، در تمامی حوزه‌ها، به طور معناداری بالاتر از حد متوسط تأثیرگذار بوده است.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف تبیین عملکرد سپاه شهدا و تعیین میزان اثرگذاری اقدامات انجام گرفته در مقابله با پژاک انجام شده است. در این راستا نتایج و یافته‌های به دست آمده برای پاسخ به سؤال اصلی تحقیق و سؤالات فرعی به اختصار بازگو می‌شود. برای سنجش سؤال اصلی، ۵ حوزه (تاکتیکی، اطلاعاتی، فرهنگی، مردم‌یاری و عملیات روانی) در قالب ۲۸ گویه مورد بررسی قرار گرفت. ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر هر یک از حوزه‌ها در بررسی عملکرد سپاه شهدا در مقابله با گروهک پژاک حاکی از آن است که میزان تأثیر هر یک از حوزه‌ها بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است و از نظر پاسخ‌دهندگان، عملکرد سپاه شهدا در مقابله با گروهک پژاک، در تمامی حوزه‌ها، به طور معناداری بالاتر از حد متوسط تأثیرگذار بوده است.

ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر گویه‌های مربوط به حوزه تاکتیکی و عملیاتی، حاکی از آن است که میزان تأثیر هر یک از گویه‌ها بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است و تمامی اقدامات سپاه شهدا در این حوزه به طور معناداری بالاتر از حد متوسط تأثیرگذار بوده است.

ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر‌گویه‌های مربوط به حوزه اطلاعاتی، حاکی از آن است که میزان تأثیر هر یک از گویه‌ها بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است و تمامی اقدامات سپاه شهدا در این حوزه به طور معناداری بالاتر از حد متوسط تأثیرگذار بوده است.

در حوزه فرهنگی، ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر‌گویه‌های مربوط به این حوزه، حاکی از آن است که میزان تأثیر هر یک از گویه‌ها بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است و تمامی اقدامات سپاه شهدا در این حوزه به طور معناداری بالاتر از حد متوسط تأثیرگذار بوده است.

در حوزه مردم‌یاری ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر‌گویه‌های مربوط به این حوزه، حاکی از آن است که میزان تأثیر هر یک از گویه‌ها بالاتر از حد متوسط ارزیابی شده است و تمامی اقدامات سپاه شهدا در این حوزه به طور معناداری بالاتر از حد متوسط تأثیرگذار بوده است.

ارزیابی پاسخ‌دهندگان از میزان تأثیر گویه‌های مربوط به حوزه عملیات روانی، حاکی از آن است که تمامی اقدامات سپاه شهدا در این حوزه به طور معناداری بالاتر از حد متوسط تأثیرگذار بوده است. آنچه که از نتایج تحقیق به دست آمده با آنچه که در واقعیت و در صحنه عمل اتفاق افتاده است نیز در واقع به هم نزدیک‌اند، به این معنی که امروز ما شاهد این موضوع هستیم که در استان آذربایجان غربی فعالیت این گروهک تا حد بسیار زیادی کاهش یافته است.

کتابنامه:

- ۱- افرا، بیژن (۱۳۸۹) پایان‌نامه با موضوع بررسی تأثیر عملکرد فرهنگی و اجتماعی پژاک بر امنیت آذربایجان غربی، دانشگاه امام حسین.
- ۲- ابراهیمی، صالح؛ (۱۳۷۰)؛ تحلیل کوتاه بر شورش کردستان؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۳- انواری، حسن (۱۳۹۰)؛ بررسی عملکرد عملیات روانی پژاک از منظر عملیات روانی، فصلنامه عملیات روانی، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۶۵-۹۲.
- ۴- حسینی، حسین (۱۳۹۰)؛ ارتباط اقناعی: از آموزه‌های عملی تا یافته‌های علمی؛ تهران، دانشگاه جامع امام حسین.
- ۵- حسینی، حسین (۱۳۷۷)؛ عملیات روانی در جنگ شورشگری؛ مجموعه مقالات جنگ روانی؛ تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- ۶- روحی، نبی‌اله؛ (۱۳۸۶)؛ مردمی کردن امنیت در مدیریت بحران؛ فصلنامه امنیت پایدار؛ شماره ۱، سال ۱۳۸۶، دانشکده و پژوهشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه امام حسین (ع).
- ۷- فتحعلی، محمد؛ (۱۳۹۱) علل گرایش جوانان کرد به پژاک و تأثیر آن بر امنیت استان آذربایجان غربی؛ پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد رشته مطالعات دفاعی استراتژیک، پژوهشکده عالی جنگ و علوم دفاعی.
- ۸- کوچرا، کریس؛ (۱۳۷۹)؛ جنبش ملی کرد؛ ترجمه ابراهیم یونسی؛ تهران انتشارات نگاه.
- ۹- گر، تد رابرت؛ (۱۳۷۷) چرا انسان‌ها شورش می‌کنند؛ ترجمه علی مرشدی‌زاده؛ تهران؛ پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- ۱۰- محمدزاده، رسول؛ (۱۳۸۷)؛ بررسی عوامل موثر در جذب جوانان شهر مهاباد به پایگاه‌های مقاومت بسیج، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی، دانشکده فرماندهی ستاد.

بررسی امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) مطالعه موردی دانشجویان استان قزوین

مرتضی بهرامیان^۱

دکتر حجت‌الله مرادی^۲

تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۲۰

چکیده

فضای سایبری به ویژه اینترنت اگرچه در دهه‌های اخیر وارد زندگی بشر شده است، اما به سرعت رشد نموده و تأثیر زیادی بر ابعاد مختلف زندگی مردم داشته است. این توسعه رو به رشد فناوری اطلاعات و اینترنت تحولات گسترده در تمام ابعاد بشری از جمله سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، دفاعی و امنیتی به وجود آورده است. در حال حاضر اینترنت می‌تواند نقشی بسیار مهمی در مسائل امنیت روانی ایفا کند. از نظر آزادی بیان بدون هیچ حد و حصر، انتشار اخبار، شایعات، مسائل غیر اخلاقی، تنش‌های سیاسی، مسائل اقتصادی و موضوعات فرهنگی اجتماعی مطرح در فضای سایبر همه بیان‌گر اهمیت و نقش فضای سایبری بر امنیت روان و سلامت روانی جامعه هستند؛ بنابراین پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر فضای سایبری بر امنیت روانی دانشجویان دانشگاه‌های استان قزوین انجام گرفت. نمونه آماری این پژوهش که به روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه امنیت روانی مازلو و پرسشنامه‌ای که محقق تدوین نموده انجام گرفت، ۳۸۳ نفر از دانشجویان استان قزوین را تشکیل می‌داد.

به منظور پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش، داده‌های حاصل از تحقیق براساس روش تحلیل

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت استراتژیک؛

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین(ع).

محتوایی و به کمک نرم‌افزار (SPSS) و با استفاده از آزمون آنالیز واریانس یک راهه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. براساس نتیجه تجزیه و تحلیل یافته‌ها میزان ساعت‌های استفاده از اینترنت و موضوعات مورد علاقه در اینترنت و عضویت در شبکه‌های اجتماعی نیز بر امنیت روانی دانشجویان مؤثر است.

کلیدواژه‌ها: فرماندهی امنیت، امنیت روانی، فضای سایبری، اینترنت.

مقدمه

سال‌ها قبل که نخستین امواج رادیو در فضای کره زمین منتشر شد، شاید کسی گمان نمی‌کرد در قرن بیست و یکم شبکه جهانی اینترنت چنان گسترش یابد که به یکی از ضرورت‌های زندگی امروز تبدیل شود. توسعه رو به رشد فناوری اطلاعات و اینترنت تحولات گسترده در تمام ابعاد بشری از جمله سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، دفاعی و امنیتی به وجود آورده است. امروزه اینترنت و فناوری‌های آن جزو لوازم ضروری زندگی شده است.

بیش از دو دهه است که اینترنت نقش به سزایی در ارتباطات جهانی ایفا می‌کند و به طور روزافزونی با زندگی مردم جهان عجین شده است. نوآوری‌ها و هزینه کم در این زمینه باعث شده دسترسی، استفاده و عملکرد اینترنت، به میزان قابل توجهی افزایش یابد، به طوری که امروزه اینترنت در سراسر دنیا در حدود ۲ میلیارد کاربر دارد. اینترنت شبکه وسیع جهانی را به وجود آورده که سالانه میلیاردها دلار برای اقتصاد جهانی سودآوری داشته است. با وجود این، اینترنت دولت‌ها را در مقابل چالش‌های جدید امنیتی قرار داده است. هزینه کم ورود، ناشناس بودن، مشخص نبودن قلمرو جغرافیایی تهدیدکننده، تأثیرگذاری شگرف و عدم شفافیت عمومی در فضای سایبری، موجب شده بازیگران قوی و ضعیف اعم از دولت‌ها، گروه‌های سازمانیافته و تروریستی و حتی افراد به این فضا وارد شده و تهدیدهایی در ابعاد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و امنیتی به وجود آورند.

تحولات فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهان مفاهیمی و معیارهایی جدید در

حوزه فرهنگی، اجتماعی، امنیتی و سیاسی به وجود آورده است. شاید در دو دهه گذشته کمتر کسی فکر می‌کرد که فناوری اطلاعات گستره وسیعی از زندگی بشر را تحت تأثیر قرار دهد. واقعیت‌های پویای جوامع چنان در حال تغییر است که بسیاری از کارشناسان بر این عقیده‌اند که امنیت ملی در گروه امنیت در فناوری اطلاعات است که نشان‌دهنده ورود بازیگرانی به نام رایانه‌ها، سیستم‌ها و شبکه‌های اطلاعاتی و در نهایت شبکه جهانی اینترنت در امور کشورهاست.

توسعه و بهره‌برداری از فضای سایبری همانطور که مزایا و منفای برای بشر به ارمغان آورده، آسیب‌پذیری‌هایی برای جوامع و سیستم‌ها داشته است؛ بنابراین شناخت بررسی و تحقیق در مورد آثار و پیامدهای سوء آن تا حد امکان اجتناب‌ناپذیر است. امروزه با توجه به تغییر مفهوم امنیت و توجه بیشتر دولت‌ها به امنیت نرم نسبت به امنیت سخت که به طور مستقیم ذهن و فکر افراد را هدف گرفته، ضروری است؛ بنابراین هدف این پژوهش مشخص کردن امنیت روانی کاربران اینترنت به عنوان جدیدترین ابزار تعاملی و از مهم‌ترین اهداف دشمنان در جنگ نرم است.

بیان مسأله

امنیت و میزان آن برای تمامی نظام‌های سیاسی و شهروندان آن صرف نظر از سطح توسعه اقتصادی - اجتماعی و نوع ایدئولوژی حاکم بر آن، مهم‌ترین و با اولویت‌ترین مسأله به شمار می‌آید. مقوله امنیت یک آرمان و مطلوبی است که به عنوان یکی از حقوق اساسی مردم همواره مطرح بوده است.

مفهوم امنیت همچون بسیاری از مفاهیم دیگر در طول تاریخ تغییر یافته و روندی روبه رشد داشته است و تا به امروز تعاریف متفاوت و گسترده‌ای از آن ارایه شده است. به طوری که در دوران ماقبل تاریخ امنیت تنها مربوط به حفظ بقا بود و بعدها امنیت را نبود تهدید نظامی تعریف کردند، اما امروزه امنیت به معنای آرامش داشتن و احساس خطر نکردن است که در تمامی ابعاد سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی

پیگیری می‌شود و حتی بیش از آنها می‌بینیم که عباراتی همچون امنیت در رسانه، امنیت در فضای مجازی، امنیت در گردشگری و... به وجود آمده‌اند و به طور کلی، هنگامی که در جامعه‌ای بستر مناسبی فراهم است، به گونه‌ای که فعالیت‌های مختلف در ابعاد گوناگون، به طور عادی و بدون مشکل خاص جریان پیدا کنند، آن جامعه را امن فرض می‌کنیم. یکی از ابعاد امنیت، امنیت روانی است.

بی‌شک، رشد روزافزون اینترنت فواید و اهمیت غیر قابل انکاری دارد، چندان که در دوران حاضر، نقش محوری اینترنت چنان اساسی است که بدون آن امکان برنامه‌ریزی، توسعه و بهره‌وری در زمینه‌هایی همچون: فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و علمی در جهان آینده امکانپذیر نخواهد بود. با وجود این، نباید از پیامدهای ناگوار و مخرب آن به ویژه در زمینه‌های اجتماعی و فرهنگی به ویژه در مورد امنیت روانی جامعه غافل ماند.

اینترنت به عنوان پدیده‌ای تکنولوژیک با ابعاد وسیع فنی، فرهنگی، اجتماعی اقتصادی و غیره، توانایی و امکانات مخصوصی را برای هر فرد کاربر فراهم می‌کند (ذکایی و خطیبی، ۱۳۸۴: ۱۱۳).

در جهان کنونی بیشتر امور زندگی بسیاری از انسان‌ها به صورت مجازی صورت می‌گیرد. دفتر کار مجازی، تجارت مجازی، تفریحات مجازی، سفرهای مجازی و موارد مشابه آن نمونه‌هایی‌اند که اهمیت فضای سایبری را در زندگی انسان امروزی نشان می‌دهد.

در حال حاضر اینترنت در ایران نقشی بسیار مهمی در مسائل امنیت روانی ایفا می‌کند. از نظر آزادی بیان بدون هیچ حد و حصر، انتشار اخبار، شایعات، مسائل غیر اخلاقی، تنش‌های سیاسی، مسائل اقتصادی و موضوعات فرهنگی اجتماعی مطرح در فضای سایبر همه بیانگر اهمیت و نقش فضای سایبری بر امنیت روان و سلامت روانی جامعه هستند.

با توجه به گستردگی و اهمیت فضای سایبری در زندگی انسان امروزی بررسی و شناخت تأثیرات این فضا بر ابعاد مختلف زندگی افراد به ویژه امنیت مورد توجه

است. بنابراین در این مقاله بر آن هستیم که وضعیت کاربران اینترنت را بر اساس میزان و نوع استفاده از این شبکه جهانی را بررسی نماییم.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

تعیین وضعیت امنیت روانی کاربران اینترنت (دانشجویان استان قزوین)

اهداف فرعی

- ۱- تعیین میزان امنیت روانی کاربران اینترنت بر اساس ساعت‌های استفاده در روز؛
- ۲- تعیین میزان امنیت روانی کاربران اینترنت بر اساس موضوعات مورد علاقه؛
- ۳- تعیین میزان امنیت روانی کاربران اینترنت بر اساس عضویت در شبکه‌های اجتماعی.

سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی تحقیق

آیا امنیت روانی کاربران فضای سایبری بر اساس نوع و میزان استفاده تفاوت دارد؟

سؤالات فرعی تحقیق

- ۱- آیا بین میزان امنیت روانی کاربران اینترنت بر اساس ساعت‌های استفاده در روز تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۲- آیا بین میزان امنیت روانی کاربران اینترنت بر اساس موضوعات مورد علاقه تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۳- آیا بین میزان امنیت روانی کاربران اینترنت بر اساس عضویت در شبکه‌های اجتماعی تفاوت معناداری وجود دارد؟

نوع و روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است و روش آن به لحاظ روش توصیفی، به لحاظ گردآوری داده‌ها پیمایشی و به لحاظ هدف کاربردی است.

جامعه آماری، روش تعیین حجم نمونه آماری

همانطور که ذکر شد جامعه آماری این تحقیق تمامی دانشجویان دانشگاه‌های استان قزوین است که حدود ۱۲۶۰۰۰ نفر هستند؛ بنابراین با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۸۳ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای انتخاب شدند.

روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌هایی تحقیق

این آزمون امنیت روانی در سال ۱۳۸۳ از سوی امین‌پور (۱۳۸۹) هنجاریابی و با استفاده از روش تحلیل عاملی و از طریق چرخش واریماکس و تحلیل مؤلفه‌های اصلی ۱۰ عامل از آن استخراج گردید. سرانجام ۴ سؤال ۲۴، ۲۶، ۲۶، ۲۶، که همبستگی کمتر از ۰/۳۰ با کل تست داشتند از فرم نهایی آزمون حذف شدند. در قسمت پرسشنامه محقق تدوین نموده با استفاده از نظر کارشناسان روایی مورد بررسی قرار گرفت.

به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از آزمون «آلفای کرونباخ» استفاده شد و عدد ۰/۸۷ به دست آمد.

روش‌های آماری به کار رفته برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری با استفاده از آزمون تی تک نمونه و آزمون آنالیز واریانس یک راهه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پردازش آماری

اطلاعات جمع‌آوری شده به کمک روش‌ها و تکنیک‌های آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل می‌شوند؛ بنابراین در این تحقیق با استفاده از پرسشنامه امنیت روانی، مازلو- مهاباد که دارای ۷۱ سؤال است به سنجش امنیت روانی دانشجویان اقدام شد.

برای تحلیل آماری نمره امنیت روانی گروه‌های مختلف بر اساس متغیرهای ساعات استفاده از اینترنت، موضوعات مورد توجه در اینترنت و عضویت در شبکه‌های اجتماعی با استفاده از آزمون آنالیز واریانس یک راهه، مورد مقایسه قرار گرفت.

تعریف عملیاتی متغیرها

امنیت روانی

الف. تعریف نظری

یکی از مفاهیم مهم در بهداشت و سلامت روان، مفهوم «امنیت روانی» است. اگر فردی احساس امنیت روانی نکند، زندگی برای او بی‌معنا خواهد بود و سلامت روانی نیز برقرار نخواهد شد. امنیت روانی؛ یعنی داشتن روح و روانی آرام و به دور از ترس (تقوی، ۱۳۸۶: ۲۶).

بوزان امنیت روانی را رهایی نسبی از تهدیدهای زیان‌بخش نامیده است (بوزان، ۱۹۸۳: ۲۲).

ب. تعریف عملیاتی: بنابراین در این تحقیق آرامش ذهنی و عدم ترس و نگرانی به عنوان امنیت روانی تعریف می‌شود.

فضای سایبری

الف. تعریف نظری

فضای سایبرنتیک عبارت است از فضای حاکم بر تعاملات از طریق شبکه جهانی رایانه‌ها یا به اختصار اینترنت به همراه تور جهان‌گستر، پست الکترونیک به اضافه تمام زیرمجموعه‌های آن‌ها شامل سرویس تابلوی اعلانات، اتاق‌های گپ‌زنی و... (Rule, 1999; Kizza 1998:131)، تعریفی که بیش از هر چیز دیگر بر وجه تکنولوژیک و ارتباطی آن تأکید دارد. به سخن دیگر منظور از فضای سایبرنتیک در اینجا، محل تلاقی فناوری رایانه و رسانه‌های ارتباطی و در یک کلام رسانه‌های ارتباط رایانه است؛ بنابراین تعریف، آشکار می‌شود که هدف این تحقیق، بررسی آثار و پیامدهای

به کارگیری فناوری‌های نوپدید ارتباطی اطلاعاتی در شبکه‌های ارتباطی است. رسانه‌هایی که صرف نظر از محتوای متنوع‌شان و اهداف و انگیزه‌های گوناگون استفاده‌کنندگان‌شان، موجب آثار کوتاه‌مدت و درازمدت متفاوتی بر آنان می‌شود. در واقع فضای سایبر ۱ در معنا به مجموعه‌هایی از ارتباطات درونی انسان‌ها از طریق رایانه و وسایل مخابراتی بدون در نظر گرفتن جغرافیای فیزیکی گفته می‌شود. ب. تعریف عملیاتی در این تحقیق اینترنت به عنوان مهم‌ترین ابزار و شاخصه فضای سایبری مد نظر است.

امنیت عمومی^۲

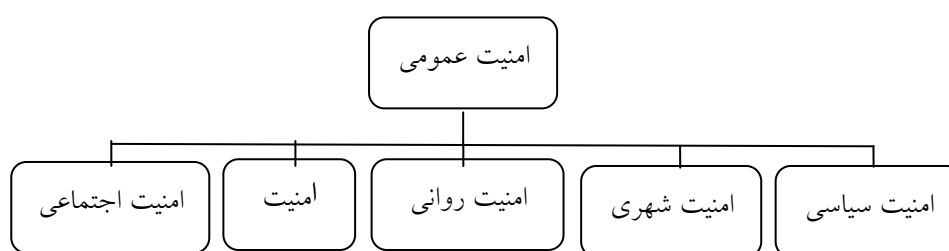
بسیاری از ناامنی‌های داخلی هر کشور، منحصر به ناامنی سیاسی و یا نظامی نیست، بلکه ناشی از ناسازگاری افراد، انحرافات و آسیب‌های اجتماعی از جمله: قتل، غارت، تجاوز به عنف یا مال افراد است. به همین دلیل در واحد خرد، می‌بایست به مطالعه آن پرداخت (کاظمی‌پور، ۱۳۷۵: ۸۰). اگرچه برخی بر این باورند که وقتی از بعد داخلی امنیت صحبت می‌کنیم، روی سخن صرفاً متوجه مخالفان داخلی نظام می‌شود، اما این امر با آنچه معطوف به زندگی شهروندان است، مانع‌الجمع نبوده و در واقع می‌توان ادعا نمود که هر یک بر جنبه‌ای از این مفهوم تأکید دارند. به بیان دیگر عدم کنترل جرایم یا تکرار آشوب‌های خیابانی و عدم استمرار نظم و قانون نیز به نوعی به فروپاشی نظام و ساقط شدن حاکمیت می‌انجامد. در عین حال برای تمایز مشخص و تفکیک روشن این مرزها از واژه «امنیت عمومی» استفاده شده است. بر این اساس می‌توان گفت؛ امنیت عمومی مساوی با امنیت داخلی نیست، گرچه بزرگ‌ترین زیرمجموعه آن را تشکیل می‌دهد. حیطه امنیت عمومی نیز به تبع نیازهای امروز، گسترده شده و از کشف جرم و مقابله با جرایم به حوزه‌هایی چون پیش‌گیری از جرم، مشاوره و مددکاری کشانده شده است (نویدینیا، ۱۳۸۵: ۵۷ - ۵۶).

1-Cyberspace

2-Public Security

همچنین در کنار پلیس دولتی محله، پلیس خصوصی و پلیس خوداتکا غیر شکل گرفته‌اند.

امنیت عمومی به شیوه‌هایی گوناگونی تقسیم‌بندی شده است؛ از قبیل امنیت سیاسی، امنیت اقتصادی، امنیت فرهنگی- اجتماعی، امنیت روانی، امنیت قضایی، امنیت زیست‌محیطی و غیره که در نمودار زیر به برخی از آن‌ها اشاره شده است.



ماخذ: (اعظمی و دیگران، ۱۳۸۷: ۷۹)

بنابراین؛ هدف امنیت عمومی، برقراری امنیت و نظم پایدار، تحکیم اقتدار و اثبات و ثبات اجتماعی، رشد فضایل انسانی و ارزش‌های والای اسلامی، حفاظت از آزادی و حقوق مشروع فردی و جمعی و بالاخره ایجاد رضایت عمومی و از میان بردن هر گونه ترس و هراس در میان مردم است (روحانی، ۱۳۸۰: ۹).

امنیت روانی

۱. تعاریف امنیت روانی

لارونی مارتین امنیت روانی را تضمین «رفاه آنی» تعریف کرده است. جان ئی موزز نیز امنیت را «رهایی نسبی از تهدیدهای زیان‌بخش» نامیده است (بوزان، ۱۹۸۳: ۲۱).

۲. اهمیت امنیت روانی

با مروری بر تاریخ جوامع در می‌یابیم که احساس امنیت همیشه یکی از مسائل اساسی و حیاتی بشر بوده است. در تاریخ، جامعه‌ای را سراغ نداریم که دیر زمانی فارغ از دغدغه‌ها و معضلات امنیتی روزگار را سپری کرده باشد. در یک کاوش

تبارشناسانه مفهوم امنیت را می‌توان دارای قدمتی طولانی‌تر از مفهوم اجتماع و جامعه دریافت. امنیت روانی به تعبیر باری بوزان یک «مفهوم توسعه‌نیافته است» و جا دارد تا به عنوان «مفهوم قدرتمندتر و مفیدتر از شأن منزلت فعلی آن» شناخته شود.

امنیت انسانی نیز به عنوان آخرین سطر از بلندپروازی‌های ایمنی (امنیت جهانی، ایمنی مشترک و تعاونی و ایمنی جامع) مطرح است. و دانش‌پژوه درباره امنیت جهانی چیزی بیش از دفاع نظامی، علاقه به سرزمین و خاک فکر می‌کند و توضیح می‌دهد.

گلزاری (۱۴۲۲ ه.ق) نیز امنیت را جزو نیازهای اساسی انسان و فصل مشترک همه مشکلات انسان از بیماری‌های روانی گرفته تا خودکشی، اعتیاد و بزهکاری می‌داند. مبحث امنیت از نظر روان‌شناسی به ویژه در بهداشت روانی و در آسیب‌شناسی روانی اهمیت بسیار دارد. آرامش، رشد، شکوفایی انسان، بروز همه استعدادها و خلاقیت‌ها و نیل به همه کمالات انسانی در سایه امنیت به دست می‌آید. روان‌شناسان بر این باورند که انسان نیاز دارد در سایه احساس امنیت، دنیا و حوادث دنیا را قابل پیش‌بینی، قانون‌مند، منظم و قابل اعتماد تصویر کند (امین‌پور، نازی، ۱۳۸۹: ۱۹).

احساس امنیت برای سالم بودن جسمی و روانی انسان لازم و ضروری است. احساس عدم امنیت دایم شخص را در حال بسیج قوا و به هم ریختگی سوخت‌وساز بدن قرار می‌دهد و اگر ادامه یابد موجود را به سوی بیماری‌های جسمی و روانی سوق خواهد داد؛ زیرا ساختمان بدن انسان قدرت تحمل تنش دایمی را ندارد. تأثیری که احساس نایمنی بر انسان دارد، ایجاد حالت تنش، برانگیختگی و عدم تعادل است. این واکنش‌ها سبب می‌شوند که بدن کمترین تحمل‌ها را در برابر مشکلات داشته باشد. احساس نایمنی به عنوان یک انگیزه نامطلوب بر موجود تأثیر می‌گذارد. از جمله پیامدهای نایمنی نگرانی، ترس، وحشت و اضطراب، تنش و عصبیت است. فردی که نیازهای ایمنی او ارضا شده

باشد، همواره احساس دوستی، عشق، تعلق، آسودگی، پذیرش خود و دیگران، عزت نفس، قدرت، دلگرمی، ثبات هیجانی، خوشنودی، علاقه اجتماعی، مهربانی، همدلی، فقدان تمایلات روان‌رنجوری و روان‌پریشی دارد (امین‌پور، نازی، ۱۳۸۹: ۱۹ به نقل از مزلو، ۱۹۵۲).

نیاز به امنیت از جمله نیازهای اساسی بشر است که در بیشتر نظریه‌های روان‌شناسان و نیز پژوهش‌های آنان درباره خصوصیت انسان، مشاهده می‌شود. امنیت عبارت است از آزادی نسبی از خطر. ایمنی عبارت است از اینکه اگر امنیت روانی برای فرد وجود نداشته باشد، زندگی بی‌معناست و سلامت روانی برقرار نخواهد بود. آنجا که ترس وجود داشته باشد، امنیت نیست. «امنیت روانی» یعنی داشتن روح و روانی عاری از ترس و هراس و این نعمتی است گوارا و مخصوص کسانی است که در پرتو این امنیت، راحت و آرام زندگی می‌کنند. از این رو نشاط و سروری از آن کسی است که روانی امن و آرام داشته باشد. بر خلاف احساس امنیت، ناایمنی وضع یا حالتی است که در آن آسایش خاطر و امنیت شخصی، دستخوش تهدید است.

امنیت روانی زیرمجموعه وسیع‌تری، یعنی امنیت جامع انسانی محسوب می‌شود که در بر دارنده حقوق و امنیت فردی، مالی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است. امنیت جامع انسانی در صورتی قابل تحقق است که مفهوم امنیت از محدوده مرز و سرزمین به امنیت انسانی سوق پیدا کند. امنیت جامع انسانی خود دارای دو بعد است: بعد حداقلی (کفاف) که در آن آحاد جامعه قادر به تأمین و تضمین معیشت و بقای امنیت خود هستند و بعد ارتقایی (رفاه) که در آن مردم قادرند از احساس مثبت و آسایش در زندگی مادی و امنیت روانی یا اجتماعی برخوردار باشند. وجود یا نبود امنیت روانی در جامعه، معلول عوامل کلان، میانه و خرد در سطح جامعه است. در سطح کلان امنیت روانی هنگامی حاصل می‌شود که تمام شهروندان درجاتی از بهبود اجتماعی را تجربه کنند و حقوق قومی، عقیدتی و فرهنگی آنان تضمین شده باشد و تأمین و حمایت اجتماعی و دسترسی به خدمات

آموزشی، رفاهی، مشارکت اجتماعی و «حقوق شهروندی کامل» برای همه اعضای جامعه در فضای خالی از تبعیض قابل حصول باشد.

یکی از مفاهیم مهم در بهداشت و سلامت روان، مفهوم «امنیت روانی» است. اگر فردی احساس امنیت روانی نکند، زندگی برای او بی‌معنا خواهد بود و سلامت روانی نیز برقرار نخواهد شد. امنیت روانی؛ یعنی داشتن روح و روانی آرام و به دور از ترس، (تقوی، ۱۳۸۶: ۲۶).

روانشناسان بر این باورند که انسان نیاز دارد در سایه احساس امنیت، دنیا و حوادث دنیا را قابل پیش‌بینی، قانون‌مند، منظم و قابل اعتماد و اطمینان تصور کند. شخصی که دایم احساس عدم امنیت، ترس و خطر از درون و بیرون خود می‌کند، نمی‌تواند انسان سالمی باشد و با پرخاشگری و اضطراب واکنش نشان می‌دهد و در دنیای ذهنی خود مدام در حال دفع کردن خطرات احتمالی است. احساس عدم امنیت دایم شخص را در حال بسیج مداوم قوا و تلاطم و به هم ریختگی متابولیسم بدن قرار می‌دهد و اگر ادامه یابد موجود را به سوی بیماری‌های جسمی و روانی سوق خواهد داد.

امنیت روانی هر جامعه‌ای به تحقق امنیت همه‌جانبه و جامع و کامل بستگی دارد و هر تهدید و یا احساس تهدید و خطری می‌تواند امنیت روانی جامعه را مختل و یا با بحران مواجه کند؛ بنابراین هرگونه اختلال در سایر گونه‌های امنیت، تأثیر مستقیم بر امنیت روانی فرد و جامعه دارد. نکته قابل توجه این است که احساس امنیت که حالتی ذهنی است در خیلی مواقع از خود امنیت مهم‌تر است؛ زیرا در صورت نبود احساس امنیت که رابطه مستقیم با امنیت روان دارد جامعه همواره دچار اختلال در امنیت روان خواهد بود.

دیدگاه امام خمینی(ره) درباره امنیت روحی و روانی

در دیدگاه امام خمینی(ره) امنیت روحی و روانی جایگاه ویژه‌ای دارد. از نظر ایشان، امنیت روحی که از طریق سازندگی روحی ایجاد می‌شود، مقدم بر همه امنیت‌هاست. ابزار تأمین امنیت مذکور این است که هر انسانی با شیطان باطنی خود

جهاد کند. این جهاد، منشأ همه جهادهایی است که مولد سطوح و لایه‌های امنیتی بعدی واقع می‌شود. انسان تا خودش را نسازد، نمی‌تواند دیگران را بسازد و تا دیگران ساخته نشوند، کشور ساخته نمی‌شود.

جهاد نفس، جهاد اکبر است. برای اینکه همه جهادها اگر بخواهند نتیجه داشته باشد و انسان در آن‌ها پیروز شود، موکول به این است که در جهاد نفس پیروز باشد. اگر انسان‌ها با شیطان باطنی خودشان جهاد نکرده باشند، علاوه بر اینکه نمی‌توانند در جامعه امنیت برقرار کنند، موجب فساد و ناامنی هم در جامعه می‌شوند. به نظر ایشان، بشر است که به بشر جنایت همه فسادهایی که در عالم واقع می‌شود، برای این است که جهاد اکبر واقع نشده است. تمام این گرفتاری‌هایی که بشر دارد از دست خود بشر دارد (صحیفه امام، ج ۱۱: ۳۸۰).

از نظر امام(ره)، ناامنی از ویژگی‌های دنیای مادی است و کسانی که در مسیر حرکت می‌کنند، می‌توانند آن را کاهش دهند. به نظر ایشان، همه تلاش انبیا برای این بود که عدالت اجتماعی را در سطح جامعه و عدالت باطنی را در سطح فرد برقرار کنند، اما نیروهای باطل می‌خواهند زحمات‌های انبیا را هدر بدهند و البته، تا انسان هست همین مسائل هست، انبیا هم دعوت کردند، زحمت کشیدند، اولیا هم دعوت کردند، زحمت کشیدند، «جنگ‌ها کردند برای همین که این فاسد را کنار بزنند و یک جامعه انسانی درست بکنند؛ لکن مع‌الأسف توفیق حاصل نشد برای ما هم نمی‌شود برای شما هم نمی‌شود. ما مکلفیم هر قدر می‌توانیم زیر پرچم قرآن برویم (همان ۳۸۸).

همانطور که بیان شد امنیت روحی (روانی) که از طریق سازندگی روحی ایجاد می‌شود در نظر امام مقدم بر سایر ابعاد امنیت است؛ زیرا انسانی که نتواند امنیت روحی که به واسطه ایمان و توکل به خدا به دست می‌آید را در خود ایجاد کند، نمی‌تواند سایر ابعاد امنیت را برای خود و جامعه به طور کامل ایجاد کند و همیشه دارای ترس و نگرانی است؛ زیرا امور را به دست خدا نمی‌داند و همواره سعی می‌کند، تنها با ابزار مادی به تأمین امنیت خود پردازد و هیچ گاه به امنیت کامل دست نخواهد یافت.

امنیت روانی از منظر امام خامنه‌ای

امام خامنه‌ای توجه ویژه‌ای به امنیت روانی داشته و در مناسبت‌های مختلف به این موضوع پرداخته‌اند، در زیر برخی از بیانات ایشان اشاره می‌شود:

«یکی از حقوق اساسی مهم مردم این است که در آرامش روانی و در امنیت روانی زندگی کنند؛ در کشور امنیت اخلاقی برقرار باشد» (بیانات در دیدار مردم آذربایجان با رهبر انقلاب، ۱۳۹۱/۱۱/۲۸).

«اگر در جوامع بشری قرآن حاکم باشد، هم سعادت دنیا هست، هم علو معنوی هست. راه سلامت را، راه امنیت را، راه امنیت روانی را قرآن به روی ما باز می‌کند؛ راه عزت را قرآن به روی ما باز می‌کند؛ راه زندگی درست را و سبک زندگی سعادت‌آمیز را قرآن به روی ما باز می‌کند. ما از قرآن دوریم. اگر با قرآن آشنا شویم، با معارف قرآن انس پیدا کنیم و فاصله خودمان را با آن چیزی که قرآن برای ما خواسته است، بسنجیم، حرکت ما سریع‌تر خواهد بود؛ راه ما روشن‌تر خواهد بود؛ هدف این است» (بیانات در دیدار شرکت‌کنندگان در مسابقات بین‌المللی قرآن کریم، ۱۳۹۲/۰۳/۱۸).

یکی از ابعاد پیشرفت با مفهوم اسلامی عبارت است از: «سبک زندگی کردن، رفتار اجتماعی، شیوه زیستن - اینها عبارت اخراج یکدیگر است - این یک بُعد مهم است؛ این موضوع را می‌خواهیم امروز یک قدری بحث کنیم. ما اگر از منظر معنویت نگاه کنیم - که هدف انسان، رستگاری و فلاح و نجات است - باید به سبک زندگی اهمیت دهیم؛ اگر به معنویت و رستگاری معنوی اعتقادی هم نداشته باشیم، برای زندگی راحت، زندگی برخوردار از امنیت روانی و اخلاقی، باز پرداختن به سبک زندگی مهم است؛ بنابراین مسأله، مسأله اساسی و مهمی است. بحث کنیم درباره این که در زمینه سبک زندگی چه باید گفت، چه می‌توان گفت. عرض کردیم؛ این سرآغاز و سرفصل یک بحث است.

ملت‌های منطقه بر این اعتقادند که برخورداری از امنیت روانی، عدالت، پیشرفت و شکوفایی جز در سایه شریعت اسلامی به دست نخواهد آمد» (سخنرانی رهبر معظم انقلاب در نخستین اجلاس بیداری اسلامی، ۱۳۹۰/۰۶/۲۶، ۱۲:۱۶).

روحانیت باید با تفهیم و تبیین دین، مردم را به آرامش روحی، امنیت روانی و قلبی و عدالت اجتماعی و تأمین سعادت دنیا و آخرت بشارت دهد و آن‌ها را از پیامدهای عمل نکردن به دین خدا اندازد کند.

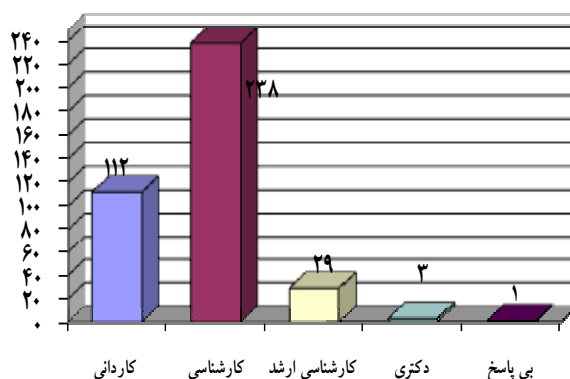
مقام معظم رهبری، امنیت روانی را نیاز جدی ملت‌ها خواندند و با اشاره به برخی حرکات خلاف عرف جوانان غربی در اعتراض به کمبود امنیت روحی و روانی در آن جوامع گفتند: «این ناامنی و تشویش را دین بر طرف می‌کند و جوانان مسلمان باید بدانند که پیروی از حرکات کسانی که به دلیل محرومیت از داشتن دین و ناامنی روحی به این رفتارها مبادرت می‌کنند، خطاست و روحانیت باید این مهم را برای جوانان تبیین کند» (دیدار علما و روحانیون استان آذربایجان غربی، ۱۳۷۵/۰۶/۲۸).

همانطور که در بیانات ایشان ملاحظه شد توجه به معنویات در سایه شریعت اسلام مهم‌ترین عامل ایجاد امنیت روانی در بین انسان‌ها است؛ البته ایشان مسائل مادی را در تأمین امنیت روانی مؤثر می‌داند، عامل اصلی را معنویات می‌داند و با اشاره به پیشرفت‌های مادی غرب به خلأ امنیت روانی به دلیل عدم توجه این کشورها به معنویات اشاره می‌کند.

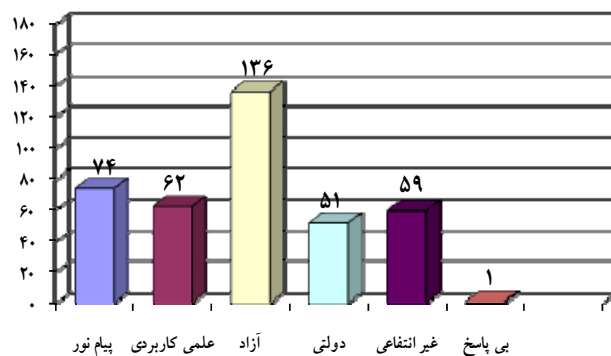
مشخصات فردی آزمودنی‌ها و توصیف متغیرها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر مقطع تحصیلی

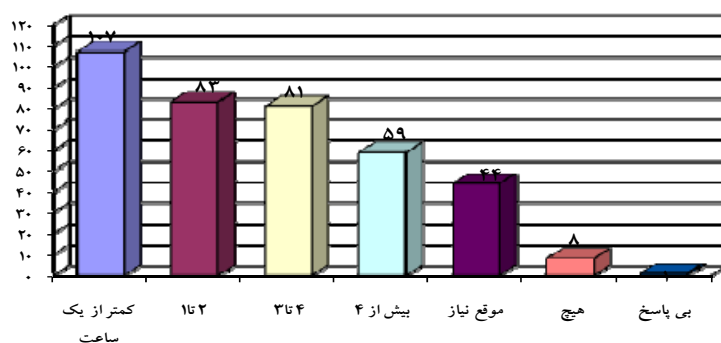


نمودار توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر نوع دانشگاه

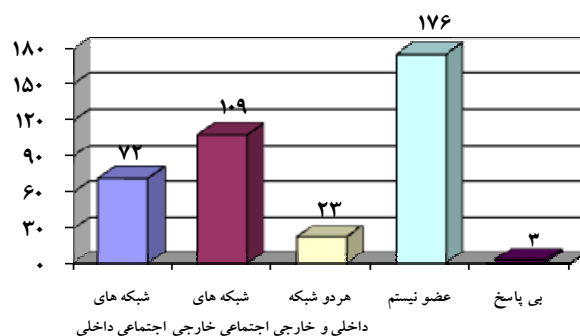


توصیف پاسخ‌دهندگان بر اساس میزان و نوع استفاده از اینترنت

الف) توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیر میزان ساعت استفاده از اینترنت در روز



نمودار توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب عضویت در شبکه‌های اجتماعی



تحلیل یافته‌ها

سؤال اول- آیا میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنِت) بر اساس

ساعات استفاده تفاوت معناداری دارد؟

جدول نتایج آزمون آنالیز واریانس یک راهه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار	سطح اطمینان ۹۵ درصد		کمترین	بیشترین
					کمترین گروه	بالاترین گروه		
کمتر از یک ساعت	۱۰۷	۴۸.۵۰۴۷	۰.۱۲ ۳۳۶۷۶	۱۹۲۶۴.۱	۴۶.۱۴ ۰.۱	۵۰.۸۶۹۲	۲۲	۸۰
یک تا دو ساعت	۸۳	۴۴.۳۳۳۱	۰.۱۲ ۱۷۱۴۷	۳۳۵۹۹.۱	۴۱.۶۵ ۵۵	۴۶.۹۷۱۰	۱۶	۷۰
سه تا چهار ساعت	۸۱	۴۲.۵۹۲۶	۰.۹ ۸۶۱۲۶	۱.۰۹۵۷۰	۴۰.۴۱ ۲۱	۴۴.۷۷۳۱	۲۵	۶۷
بیش از ۴ ساعت	۵۹	۴۴.۷۲۷۸	۰.۱۲ ۸۶۷۸۰	۱.۶۷۵۲۵	۴۱.۳۷ ۵۴	۴۸.۰۸۲۲	۷	۷۱
موقع نیاز	۴۴	۴۷.۷۲۷۳	۰.۱۱ ۳۱۸۵۷	۱.۷۰۶۳۴	۴۴.۲۸ ۶۱	۵۱.۱۶۸۴	۱۹	۶۶
هیچ	۸	۳۳.۳۷۵۰	۰.۱۳ ۲۲۲۶۸	۴.۶۷۴۹۲	۲۲.۳۲ ۰.۶	۴۴.۴۲۹۴	۱۸	۵۴
جمع	۳۸۲	۳۵۰۸.۴۵	۰.۱۲ ۰۷۸۵۹	۰.۶۱۷۹۹	۴۴.۱۳ ۵۷	۴۶.۵۶۵۹	۷	۸۰

معناداری	f	مجدور میانگین	درجه آزادی	جمع مجدورات	
۰.۰۰	۴.۵۷۶	۷۱۵.۶۳۷	۵	۵۷۳.۳۱۸۸	بین گروه‌ها
		۳۵۲.۱۳۹	۳۷۶	۴۲۲.۵۲۳۹۶	با گروه‌ها
			۳۸۱	۹۹۵.۵۵۵۸۴	جمع

تحلیل آماری

این سؤال پژوهشی با استفاده از آزمون آنالیز واریانس یک راهه بررسی شد و مقدار f محاسبه شده برابر ۴.۵۷۶ با درجات آزادی ۵ و ۳۷۶ و سطح معناداری ۰.۰۰ است؛ چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰.۰۵ کوچک تر است، در نتیجه فرض صفر رد می شود. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان میانگین نمرات امنیت روانی افراد بر اساس ساعات استفاده از اینترنت تفاوت معناداری دارد. از طریق مقایسه بالاترین میانگین می توان محل دقیق تفاوت‌ها را به دست آورد، یافته‌ها نشان می دهد که افرادی که یک ساعت در روز از اینترنت استفاده می کنند میانگین امنیت روانی آنها ۴۸.۵۰۴۷ است که نسبت به سایر گروه‌ها بیشتر است.

سؤال دوم - آیا میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) بر اساس موضوعات مورد علاقه تفاوت معناداری دارد؟

جدول نتایج آزمون آنالیز واریانس یک راهه

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف معیار	سطح اطمینان ۹۵ درصد	کمترین	بیشترین
					پایین ترین گروه		
سیاسی	۳۹	۴۴.۳۰۷۷	۱۰.۷۹۲۶۷	۱.۷۲۸۲۱	۴۰.۸۰۹۱	۴۷.۸۰۶۳	۲۵.۰۰
اجتماعی و فرهنگی	۹۴	۴۳.۳۸۳۰	۱۲.۰۸۷۵۹	۱.۲۴۶۷۴	۴۰.۹۰۷۲	۴۵.۸۵۸۸	۷.۰۰
اقتصادی	۳۵	۴۳.۳۷۱۴	۸.۶۲۹۳۳	۰.۸۵۸۷۲	۴۰.۴۰۶۹	۴۶.۳۳۵۹	۲۸.۰۰
علمی	۵۷	۴۹.۸۲۴۶	۱۳.۳۰۱۶۱	۱.۷۶۱۸۴	۴۶.۲۹۵۲	۵۳.۳۵۴۰	۱۹.۰۰
سایر	۷۷	۴۸.۳۷۶۶	۱۲.۳۲۵۶۷	۱.۴۰۴۶۴	۴۵.۵۷۹۰	۵۱.۱۷۴۲	۲۲.۰۰
همه موارد	۱۱	۴۲.۸۱۸۲	۱۳.۱۱۳۴۹	۰.۳۵۳۸۷	۳۴.۰۰۸۴	۵۱.۶۲۷۹	۲۳.۰۰
جمع	۳۷۹	۴۵.۵۰۴۰	۱۱.۹۴۴۸	۰.۶۱۳۵۷	۴۴.۲۹۷۵	۴۶.۷۱۰۴	۷.۰۰

	جمع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذور	F	معناداری
بین گروه‌ها	۳۵۷۲.۹۵۵۹	۱۳	۲۷۴.۸۴۳	۱.۹۹۲	۰.۲۰
با گروه‌ها	۵۰۳۵۹.۷۸۵	۳۶۵	۱۳۷.۹۷۲		
جمع	۵۳۹۳۲.۷۴۴	۳۷۸			

این سؤال پژوهشی با استفاده از آزمون آنالیز واریانس یک راهه بررسی شد و مقدار f محاسبه شده برابر ۱.۹۹۲ با درجات آزادی ۱۳ و ۳۶۵ و سطح معناداری ۰.۰۲۰ است؛ چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰.۰۵ کوچک تر است، در نتیجه فرض صفر رد می شود؛ به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان میانگین نمرات امنیت روانی افراد بر اساس موضوعات مورد توجه در اینترنت تفاوت

معناداری دارد. از طریق مقایسه بالاترین میانگین می‌توان محل دقیق تفاوت‌ها را به دست آورد. یافته‌ها نشان می‌دهد که افرادی که از موضوعات علمی در اینترنت استفاده می‌کنند میانگین امنیت روانی آن‌ها ۴۹.۸۲۴۶ است که نسبت به گروه‌هایی که از موضوعات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی استفاده می‌کنند، بیشتر است.

سؤال سوم - آیا میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) بر اساس عضویت در شبکه‌های اجتماعی تفاوت معناداری دارد؟

جدول نتایج آزمون آنالیز واریانس یک راهه

بیشترین	کمترین	سطح اطمینان ۹۵ درصد		خطای انحراف معیار	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
		بالاترین گروه	پایین‌ترین گروه					
۶۸.۰۰	۱۶.۰۰	۴۶.۲۹۵۷	۴۰.۸۷۰۹	۱.۳۶۰۳۱	۱۱.۵۴۲۶۳	۴۳.۵۸۳ ۳	۷۲	عضو شبکه‌های داخلی
۷۱.۰۰	۲۲.۰۰	۴۶.۴۹۱۷	۴۲.۲۹۷۳	۱.۰۵۸۰۴	۱۱.۰۴۶۲۱	۴۴.۳۹۴ ۵	۱۰۹	عضو شبکه‌های خارجی
۸۰.۰۰	۱۷.۰۰	۴۹.۶۱۷۴	۴۵.۹۹۶۲	۹۱۷۳۹.	۱۲.۱۷۰۵۶	۴۷.۸۰۶ ۸	۱۷۶	عضو نیستند
۶۴.۰۰	۷.۰۰	۴۴.۹۴۶۰	۳۴.۲۷۱۴	۲.۵۷۳۶۱	۱۲.۳۴۲۶۱	۳۹.۶۰۸ ۷	۲۳	عضو شبکه‌های داخلی و خارجی
۸۰.۰۰	۷.۰۰	۴۶.۷۳۶۰	۴۴.۳۲۷۱	۶۱۲۵۷.	۱۱.۹۴۱۲۲	۴۵.۵۳۱ ۶	۳۸۰	جمع

معناداری	F	مجذور میانگین	درجه آزادی	مجذور مربع‌ها	
۰.۰۰۲	۵.۱۴۸	۷۱۰.۷۲۵	۳	۲۱۳۲.۱۷۴	بین گروه‌ها
		۱۳۸.۰۶۰	۳۷۶	۵۱۹۱۰.۴۴۷	با گروه‌ها
			۳۷۹	۵۴۰۴۲.۶۲۱	جمع

این سؤال پژوهشی با استفاده از آزمون آنالیز واریانس یک راهه بررسی شد و مقدار f محاسبه شده برابر ۵.۱۴۸ با درجات آزادی ۳ و ۳۷۶ و سطح معناداری ۰.۰۰۲ است؛ چون سطح معناداری محاسبه شده از آلفای ۰.۰۵ کوچک تر است، در نتیجه فرض صفر رد می شود. به عبارت دیگر با احتمال ۹۵ درصد اطمینان میانگین نمرات امنیت روانی افراد بر اساس عضویت در شبکه های اجتماعی تفاوت معناداری دارد. از طریق مقایسه بالاترین میانگین می توان محل دقیق تفاوت ها را به دست آورد. یافته ها نشان می دهد که افرادی که عضو شبکه های اجتماعی نیستند، میانگین امنیت روانی آنها ۶۸.۸۰۴ است.

جمع بندی و پاسخگویی به سؤالات تحقیق

میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) بر اساس تعداد ساعت در روز
در تحلیل یافته های تحقیق ملاحظه شد، چون سطح معناداری محاسبه شده یعنی $\text{sig}=0.01$ از آلفای ۰.۰۵ کوچک تر است، در نتیجه می توان گفت که تفاوت بین میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) با توجه به مدت استفاده (تعداد ساعت در روز) معنادار است. به بیان دیگر این پژوهش نشان می دهد هر چه تعداد ساعات استفاده از اینترنت کمتر باشد افراد امنیت روانی بالاتری دارند.

میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) بر اساس موضوعات مورد علاقه
در تحلیل یافته های تحقیق ملاحظه شد، چون سطح معناداری محاسبه شده یعنی $\text{sig}=0.02$ از آلفای ۰.۰۵ کوچک تر است، در نتیجه می توان گفت که بین میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) با توجه به موضوعات مورد علاقه تفاوت معنادار است. به بیان دیگر افرادی که به موضوعات علمی و نرم افزاری توجه دارند، نسبت افرادی که به موضوعات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی توجه دارند، امنیت روانی بالاتری دارند.

بررسی میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) بر اساس عضویت در شبکه‌های اجتماعی

در تحلیل یافته‌های تحقیق ملاحظه شد، چون سطح معناداری محاسبه شده یعنی $\text{sig}=0.01$ از آلفای ۰.۰۵ کوچک‌تر است، در نتیجه می‌توان گفت که بین بررسی میزان امنیت روانی کاربران فضای سایبری (اینترنت) با توجه به عضویت در شبکه‌های اجتماعی تفاوت معنادار است. به بیان دیگر افرادی که از شبکه‌های اجتماعی استفاده نمی‌کنند، امنیت روانی بالاتری دارند.

نتیجه‌گیری

اینترنت و ابزارهای دنیای جدید یک نیاز اجتناب‌ناپذیر است. با این فرض باید، همواره آسیب‌ها و راهکارهای مناسب برای بهره‌برداری از این ابزارها را یافت و در استفاده از این ابزارها بیشترین بهره و کمترین آسیب را متحمل شد. اینترنت امروز با تمام آسیب‌هایش یک نیاز روز است که باید برای بهره‌برداری بهتر از آن ضمن شناساندن آسیب‌های آن به کاربران به ویژه نسل جوان و دانشجو از آن بهترین استفاده را نمود. در این مقاله به بررسی امنیت روانی دانشجویان استفاده‌کننده از اینترنت پرداخته شد و نتیجه حاصله بیانگر آن است که محتوای سیاسی، فرهنگی و اجتماعی سایت‌ها تا حدودی بر امنیت روانی دانشجویان مؤثر است؛ بنابراین باید در خصوص محتوای سایت‌ها به ویژه در مورد محتوای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی آن برنامه‌ریزی دقیق‌تر داشت و علاوه بر آن نسبت به خنثی‌سازی عملیات روانی دشمن تلاش کرد و با آگاه‌سازی دانشجویان نسبت به شیوه‌های عملیات روانی، تأثیر آن را به حداقل رساند.

از دیگر نتایج این مقاله این است که بین ساعات استفاده از اینترنت و امنیت روانی تفاوت معنادار است که این خود لازمه مدیریت و استفاده درست از اینترنت را می‌رساند. در واقع فرهنگ‌سازی در خصوص نحوه استفاده و میزان استفاده با توجه به نیاز افراد می‌تواند آسیب‌های ناشی از این موضوع را بکاهد.

یکی دیگر از نتایج این مقاله تفاوت معنادار استفاده از شبکه‌های اجتماعی و امنیت روانی دانشجویان است که این نتیجه نیز نشان می‌دهد که شبکه‌های اجتماعی به ویژه شبکه‌های اجتماعی خارجی نمی‌تواند جایگزین مناسب تعاملات اجتماعی که تأثیر مستقیم بر افزایش روحیه افراد دارد، داشته باشد.

کتابنامه:

- ۱- امام خمینی (ره)، «صحیفه نور» جلد ۱۱.
- ۲- اعظمی، امیر و خواجه ثیان، داتیس و تولایی، روح اله و خواستار، حمزه (۱۳۸۷) «تحقیق امنیت اجتماعی در بستر کار آفرینی» دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم شماره ۱۸ مرداد و شهریور صص ۷۱-۹۰.
- ۳- امین پور، حسن، نازی ایوب (۱۳۸۹) «امنیت روانی و سنجش آن» انتشارات دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، موسسه فرهنگی انتشاراتی شاهد و ایثارگران، ارومیه.
- ۴- بوزان، باری (۱۹۸۳) مردم، دولت‌ها و ترس: معضل امنیت ملی در روابط بین‌الملل.
- ۵- حسن بیگی، ابراهیم (۱۳۸۲) «آسیب‌شناسی شبکه‌های جهانی اطلاع‌رسانی و ارائه الگوهای مناسب جهت مقابله با تهدیدها از دیدگاه امنیت ملی با تأکید بر جنبه‌های حقوقی و فنی» دانشگاه عالی دفاع ملی، دانشکده مدیریت استراتژیک (رساله دکتری).
- ۶- ذکایی، محمد سعید، خطیبی فاخره، (۱۳۸۴) «رابطه بین فضای مجازی و هویت مدرن پژوهشی در بین کاربران اینترنتی جوان ایرانی» فصلنامه علوم اجتماعی شماره ۳۳.
- ۷- روحانی، حسن (۱۳۸۰) «امنیت عمومی، امنیت ملی و چالش‌های فرارو»، فصلنامه راهبرد، شماره ۲۰ تابستان ۱۳۸۰.
- ۸- کاظمی پور، شهلا، (۱۳۷۵) «جمعیت و امنیت ملی، همایش توسعه و امنیت عمومی» انتشارات وزارت کشور، چاپ اول، جلد دوم زمستان ۱۳۷۵.
- ۹- نویدنیا، منیژه (۱۳۸۵) «تأمل نظری در امنیت اجتماعی با تأکید بر گونه‌های امنیت» فصلنامه مطالعات راهبردی شماره ۳۱ بهار.

1- Rule, J. B. (1999) "Silver bullets or land rushes? Sociologies of cyberspaces", Journal of Contemporary Sociology, Vol. 28, No. 6, [Symposium] pp. 661

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

سال سیزدهم، شماره ۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صص ۱۲۹-۱۰۹

ملاحظات دفاعی - امنیتی آمایش سرزمین در کشور (مطالعه موردی جنوب شرق کشور)

مهدی حشمتی جدید^۱

محمد رضا بشارتی^۲

غلامرضا زارعی^۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۲۰

چکیده

آمایش سرزمین تنظیم رابطه بین انسان، سرزمین و فعالیت‌های انسان در سرزمین به منظور بهره‌برداری درخور و پایدار است که از جمیع امکانات انسان و فضا در جهت بهبود وضعیت مادی و معنوی اجتماع در طول زمان استفاده می‌کند. موقعیت ژئوپلیتیکی، ترکیب قومی و وضعیت جنوب شرق ایران شرایط پیچیده‌ای را به لحاظ امنیتی شکل داده است. همجواری این منطقه با کشورهای افغانستان و پاکستان و قرار گرفتن در مسیر ترانزیت قاچاق مواد مخدر، شکاف‌های قومی- مذهبی درون منطقه‌ای، پیوستگی‌های قومی و مذهبی مردم با آن سوی مرز جمهوری اسلامی ایران و... پیچیدگی‌های شرایط امنیتی را تشدید نموده است. از طرفی وجود پتانسیل‌های اقتصادی و ظرفیت‌های قابل بهره‌برداری امکان بهره‌برداری از اقتصاد دریایی، واقع شدن در کریدور جنوب - شمال و... نیز نویدبخش آینده‌ای روشن در صورت اعمال مدیریت صحیح در منطقه است. این عوامل لزوم توجه به آمایش سرزمین به ویژه در بُعد دفاعی و امنیتی بیش از پیش تشدید خواهد

۱- پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین (ع)؛

۲- عضو هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)؛

۳- دانشجوی دکتری رشته جغرافیای نظامی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

کرد. در این مقاله از روش کتابخانه‌ای برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها استفاده شده است و جنبه کاربردی و توسعه‌ای دارد. این تحقیق به دنبال این است که نشان دهد چگونه می‌توان از طریق ملاحظات دفاعی-امنیتی آمایش سرزمین در استان سیستان و بلوچستان توان دفاعی را در برابر تهدیدها افزایش داد و باعث کاهش آسیب‌پذیری‌ها شد و این رویکرد توسعه و امنیت پایدار را به دنبال خواهد داشت. ملاحظات دفاعی-امنیتی آمایش سرزمین در جنوب شرق کشور در ابعاد توسعه پایدار با داشتن مؤلفه‌هایی-از جمله: تقویت ملاحظات پدافند غیرعامل با توجه به حساسیت منطقه، ارتقاء وضعیت کالبدی و مقاوم‌سازی در منطقه، پایدارسازی جمعیت، تقویت همگرایی قومی و مذهبی، تقویت بنیه دفاعی و هوشمندسازی مدیریت اطلاعات و راهبردها-که در تلفیق این موارد با هم در این تحقیق به صورت مفصل در جهت برنامه‌ریزی منطقه‌ای پایدارتر و امن‌تر این منطقه مورد بررسی قرار گرفته است.

کلید واژه‌ها: آمایش سرزمین، امنیت پایدار، منطقه جنوب شرق، ایران

مقدمه

آمایش سرزمین تنظیم رابطه بین انسان و فضا و فعالیت‌های انسان در فضا به منظور بهره‌برداری منطقی از تمام امکانات برای بهبود وضعیت مادی و معنوی اجتماع براساس ارزش‌های اعتقادی با توجه به سوابق فرهنگی و ابزار علم و تجربه در طول زمان است (اصغریان‌جادی، ۱۳۸۷: ۱۵).

آمایش دفاعی به عنوان ساماندهی محیط جغرافیایی (فضایی) و توزیع معقول و مناسب اماکن حیاتی و مراکز حساس و زیرساخت‌ها با توجه به تهدیدها و استفاده بهینه از قابلیت‌های محیطی به منظور ایجاد ثبات، بازدارندگی و مقابله با تهدیدها که حداکثر توان و قابلیت‌های دفاعی را برای کشور فراهم کند (سهامی، ۱۳۸۸: ۲۶).

پرداختن به ملاحظات آمایش سرزمین با رویکرد دفاعی و امنیتی در جنوب شرق کشور که خود بخش مهمی از دفاع کشور است یک ضرورت انکارناپذیر است و می‌تواند با کاهش آسیب‌پذیری و خسارات و تلفات انسانی و ایمن‌سازی و حفظ

مراکز حساس و مهم و زیرساخت‌های دفاعی کشور، گام‌هایی مؤثر در جهت توسعه ایمن و پایدار و ایجاد بازدارندگی دفاعی باشد (سوادکوهی، ۱۳۸۹: ۴۵).

هر کشوری برای نیل به توسعه پایدار ملی و ایمن مقابله با چالش‌های امنیت ملی خود نیازمند به برنامه‌ریزی راهبردی در زمینه آمایش سرزمین و دفاعی است. کشور ایران با توجه به موقعیت ژئوپلیتیکی و ژئواستراتژیکی و ماهیت راهبردی آن نیازمند داشتن طرح جامع آمایش دفاعی است. از طرفی داشتن دشمن ابرقدرتی مثل آمریکا و رژیم صهیونیستی و غرب و عدم تقارن در تقابل با آن‌ها ضرورت پرداختن آمایش سرزمین با رویکرد پدافند غیرعامل را در جنوب شرق کشور دوچندان می‌کند (چوخانی‌زاده مقدم، ۱۳۸۷: ۱۷).

با توجه به اهمیت این موضوع و در راستای اهداف آن باید ذکر کرد که یکی از عوامل مؤثر در استفاده از ملاحظات امنیتی و دفاعی در طراحی و یا توسعه و فعالیت، شناسایی عامل خطرها و تهدیدهایی که بایستی در برابر آن ایمن بود، است تا با شناخت ابعاد و ویژگی‌های تهدیدهای محتمل نسبت به طراحی چگونگی مقابله با آن‌ها اقدام نمود؛ بنابراین می‌توان گفت هر چیزی که در مقابل امنیت یک مجموعه قرار گرفته و امنیت و ثبات آن مجموعه را به خطر می‌اندازد به عنوان تهدید مطرح می‌شود (kummer 2010: 35).

حال با توجه به مطالب ذکرشده که اهمیت و ضرورت این موضوعات را نشان می‌دهند، این تحقیق نیز بر آن است تا آمایش سرزمین را به ویژه از بُعد ملاحظات دفاعی - امنیتی در مناطق جنوب شرق که منطقه حساس از نظر ژئواستراتژیک است را بررسی کند.

۲- بیان مسأله

هر کشوری که به مسائل نظامی، پدافندی، تهدیدها و فرصت‌ها نیندیشد محکوم به نابودی است. این مسأله برای کشور ایران به لحاظ موقعیت راهبردی جغرافیایی و منابع طبیعی، از اهمیت بیشتری برخوردار است (موحدی‌نیا، ۱۳۸۵: ۲۲).

با عنایت به بند اول سیاست‌های کلی نظام در بخش آمایش سرزمین مبنی بر انتخاب مکان‌های مناسب و استقرار مراکز زیست و فعالیت جهت اقدامات توسعه متوازن، و با توجه به بند دوم مبنی بر فعالیت‌های توسعه ملی و اسکان در مناطق مرزی با اعطای مشوق‌های اقتصادی و تقویت زیربناها و استقرار مناسب جمعیت و نظر به سیاست‌های کلان ابلاغی مقام معظم رهبری به ریاست جمهور برای برنامه پنجم توسعه کشور مبنی بر امنیت پایدار مناطق مرزی و کنترل مؤثر مرزها، و با عنایت به بند پانزدهم ضوابط ملی آمایش سرزمین مبنی بر رعایت اصول ایمنی و الگوی آمایش دفاعی، امنیتی از قبیل استفاده از شرایط جغرافیایی و عوارض طبیعی، پراکندگی مناسب در پهنه سرزمین، انتخاب عرصه‌های امن از لحاظ سوانح طبیعی و غیر مترقبه و نیز انتخاب مقیاس بهینه در استقرار جمعیت و فعالیت‌ها در راستای کاهش آسیب‌پذیری در برابر تهدیدها و بهره‌مندی از پوشش مناسب دفاعی، بدین جهت ملاحظات دفاعی، امنیتی و دفاع غیر عامل در منطقه جنوب شرق کشور به علت موقعیت خاص این منطقه حائز اهمیت است (پاپلی، ۱۳۷۲: ۵۰).

بنابراین مسائل و موضوعات که اهمیت این قضیه را روشن‌تر می‌نمایند و با توجه به حساسیت منطقه جنوب شرق برای کشور ایران این مسأله پیش می‌آید که مسایل و مشکلات آمایشی و پدافند غیر عامل در این منطقه چه چیزهایی هستند که این تحقیق بر آن است که آنها را شناسایی کند و سپس بر مبنای آنها ملاحظات را در بعد دفاعی و امنیتی در جهت افزایش توان دفاعی و امنیتی و کاهش آسیب‌پذیری‌ها ارایه نماید.

۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

تفکرات حاکم بر جهان بر اساس کوچک کردن کشورهای بزرگ است. جداسازی مذهبی (تفکیک‌سازی قومی) و اختلاف بین مناطق، و تحریک جریان‌های قومی و مذهبی و سیاسی در دستور کار آنها قرار دارد؛ بنابراین سطح پایین شاخص‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی منطقه مذکور، تعامل آنها با ثبات و تهدیدهای کشورهای فرامنطقه‌ای و منطقه‌ای موجب آن شده است که ملاحظات

دفاعی - امنیتی آمایش سرزمین منطقه جنوب شرق کشور در اولویت مطالعات قرار گیرد (پولادز، ۱۳۷۳: ۷۷).

بررسی شاخص‌های مختلف آماری کشور نشان‌دهنده تفاوت آشکار بین منطقه مورد مطالعه (استان سیستان و بلوچستان) با دیگر مناطق کشور است. این منطقه دارای محرومیت‌های آشکار و استعدادهای پنهان است که با شناسایی آنها و تدوین راهبرد مناسب، می‌توان منطقه مذکور را به جایگاه مناسب در سطح ملی و فراملی ارتقا داد (پیرایند، ۱۳۶۲: ۴۴).

اولویت‌های امنیتی جنوب شرق از جمله عدم کنترل صحیح و دقیق مرز، خروج بی‌رویه از مرز، فقدان بازار کار داخلی مناسب، قاچاق کالا و مواد مخدر، فقر فرهنگی حاکم بر منطقه، سوءاستفاده از نخبگان قومی بلوچ در خارج از مرزهای ملی، شکاف‌های مذهبی و اختلاف‌های قومی و... می‌تواند به ایجاد چالش در اقتصاد، امنیت و ارتباطات کشور در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی بینجامد (توفیق، ۱۳۸۴: ۶۹).

علاوه بر این موارد با توجه به سطح پایین منطقه از نظر سطح توسعه‌یافتگی و رفاه و سطح ساخت‌وساز از نظر مقاوم‌سازی و استحکامات و تأسیسات بر مبنای اصول امنیتی - دفاعی و در راستای دفاع غیر عامل، ساخته نشده‌اند؛ بنابراین این تحقیق می‌تواند تا حدود زیادی مشکلات و نقاط ضعف را نشان دهد و در راستای آن، راهبردی به ویژه در زمینه دفاعی امنیتی ارائه نماید.

۴- هدف تحقیق

الف- بررسی و شناسایی سطوح توسعه‌یافتگی و مشکلات دفاعی - امنیتی در جنوب شرق کشور

ب- ارائه ملاحظات دفاعی - امنیتی مناسب در بعد آمایش سرزمین و پدافند غیر عامل در منطقه جنوب شرق کشور

۵- سوال تحقیق

ملاحظات بهینه دفاعی - امنیتی آمایش سرزمین در جنوب شرق کشور کدامند؟

۶- قلمرو مورد مطالعه و شرایط ژئوپلتیک، ژئواستراتژیک و امنیتی آن

استان سیستان و بلوچستان در جنوب شرق ایران با وسعتی حدود ۱۸۷۵۷۸ کیلومتر مربع معادل ۱/۴ درصد از کل مساحت کشور را تشکیل داده و پهناورترین استان کشور است. این استان از شمال به استان خراسان جنوبی و کشور افغانستان، از شرق با مرز خاکی حدود ۱۱۰۷ کیلومتری به کشورهای پاکستان و افغانستان، از جنوب با مرز آبی ۳۰۰ کیلومتری به آب‌های آزاد دریای عمان و بالاخره از غرب به استان‌های کرمان و هرمزگان محدود می‌شود. قلمرو این مقاله استان پهناور سیستان و بلوچستان ۱۱۷۵ کیلومتر مرز مشترک با دو کشور پر مسأله افغانستان و پاکستان است (جوالدویی، ۱۳۸۸: ۲۸). جمعیت زیادی از مردم افغانستان همزمان با اشغال روس‌ها و سپس آمریکایی‌ها به ایران مهاجرت کردند. سهولت و آسانی تردد این گروه‌ها باعث برقراری مراودات بین طرفین شده و این منطقه را برای انواع معضلات اعم از امنیتی، اجتماعی، اقتصادی و غیره مستعد نموده است. کشور پاکستان که حدود ۹۰۰ کیلومتر مرز خاکی مشترک با ایران دارد از غرب و از طریق ایالت بلوچستان با کشور ما همسایه است. این ایالت به دلیل کوهستانی بودن، مستعد برای کشت خشخاش و به دلیل برخورداری از نقاط صعب‌العبور مملو از آزمایشگاه‌های هروئین‌سازی است (دفتر برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۱۳۸۳: ۶۸). این منطقه بارانداز قاچاقچیان بین‌المللی است که به دلیل ضعف دولت مرکزی پاکستان در برخورد با آنان و در برخی موارد حمایت از آنان جهت رسیدن به اهدافی توسط این کشور به منطقه‌ای تقریباً امن برای افراد شرور و قاچاقچی تبدیل شده است؛ بنابراین در شرایط حساس فعلی که تهدیدهای متعددی علیه کشور شکل گرفته است حوادث ناخوشایند و تأسفبار در شرق کشور و به ویژه در سیستان و بلوچستان امنیت منطقه را کانون توجه خود قرار داده است که علل آن را در کاهش توسعه‌یافتگی منطقه و وجود اشرار در منطقه و قدرت‌های فرامنطقه‌ای به ویژه آمریکا در دو کشور افغانستان و پاکستان باید جستجو کرد (صفوی، ۱۳۸۱: ۱۸).

از سویی منطقه جنوب شرق کشور از موقعیت ممتازی در ابعاد مختلف جغرافیایی، سیاسی و اقتصادی برخوردار است. منابع عظیم معدنی در این منطقه، وابستگی کشورهای همسایه به ترانزیت این محور، وجود سرمایه‌های انسانی در منطقه، بازارهای وسیع مصرف و ظرفیت بالا برای سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف اقتصادی، تجاری، معادن و ترانزیت از جمله موقعیت‌های ممتاز در این منطقه است.

در فرآیند توسعه منطقه‌ای و ملی، اولویت فعال‌سازی محور ترانزیت چابهار - میلک (هم‌مرز با افغانستان) از جمله مزیت‌های اصلی ترانزیتی محور شرق هستند (عندلیب، ۱۳۸۰: ۵۵).

همچنین به رغم موقعیت‌های ممتاز جغرافیایی سواحل جنوبی کشور، به ویژه سواحل دریای عمان، میزان سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده از جنبه‌های خدماتی، زیربنایی و صنعتی در این منطقه بسیار نازل است و در نتیجه این منطقه از کم‌تراکم‌ترین مناطق کشور از نظر جمعیتی به شمار می‌رود. باید یادآور شد که این بخش از کشور فاقد نقطه جمعیتی مهمی است و منطقه شرق کشور از لحاظ سرمایه‌گذاری صنعتی و زیربنایی و دسترسی به خدمات برتر و تراکم جمعیتی و نیز دسترسی به شبکه‌های زیربنایی در رتبه بسیار پایینی قرار دارد. با مقایسه نیمه شرقی و غربی کشور نوعی دوگانگی منطقه‌ای دیده می‌شود. این در حالی است که امروزه اختلافات شاخص‌های توسعه به حدی رسیده است که باید هرچه سریع‌تر نسبت به افزایش روند توسعه اقدام کرد (میرحیدر، ۱۳۷۵: ۶۴).

۷- روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و توسعه‌ای است که از دستاوردهای آن می‌توان در جهت توسعه و برنامه‌ریزی‌های سرزمینی به خصوص در زمینه دفاعی - امنیتی در راهبردی‌ترین منطقه کشور (جنوب شرق) استفاده نمود.

روش گردآوری اطلاعات و داده‌ها از منابع کتابخانه‌ای بوده و بر مبنای استدلال علمی به تجزیه و تحلیل ملاحظات دفاعی - امنیتی آمایش سرزمین در جنوب شرق

کشور پرداخته شده است. همچنین بیشتر از روش ترکیبی گردآوری اسناد و استفاده از نظرات متخصصان و اساتید مربوط به حوزه دفاعی-امنیتی و آمایش سرزمین استفاده شده است.

۸- تعاریف و مفاهیم

۸-۱- آمایش سرزمین

آمایش سرزمین به عنوان طرح و برنامه‌ای راهبردی، مهم‌ترین و پایه‌ترین جهت‌گیری توسعه بلندمدت به منظور بازشناسی و بازنمایی‌ها و ایجاد تعامل مطلوب بین عناصر سه‌گانه انسان، فضا، فعالیت و چگونگی جای‌دهی و چیدمان منطقی و ممکن آن بر سرزمین است (فیروز، ۱۳۸۴: ۱۴).

۸-۲- آمایش دفاعی

آمایش دفاعی به عنوان ساماندهی محیط جغرافیایی (فضایی) و توزیع معقول و مناسب اماکن حیاتی و مراکز حساس و زیرساخت‌ها با توجه به تهدیدها و استفاده بهینه از قابلیت‌های محیطی به منظور ایجاد ثبات، بازدارندگی و مقابله با تهدیدها است که حداکثر توان و قابلیت‌های دفاعی را برای کشور فراهم کند (سهامی، ۱۳۸۸: ۲۶).

۸-۳- توان دفاعی

توان دفاعی عبارت است از: قدرت و توانایی نظامی که قابلیت و توانایی پاسخگویی در برابر تهدیدهای نظامی دشمن را داشته باشد و یا اقداماتی که در حوزه زیرساخت‌های کشور صورت می‌گیرد تا قابلیت ایمنی و حفاظت در برابر تهدیدهای محتمل دشمن را برخوردار باشد (مجموعه مقالات همایش آمایش سرزمین، ۱۳۸۱: ۱۶).

۸-۴- امنیت:

توانایی کشور در دفع تهدیدهای خارجی علیه حیات سیاسی یا منافع ملی خود را گویند (shaw david, 2010: 84).

۵-۸- تهدید:

عنصر یا وضعیتی است که یکی از ارزش‌های حیاتی یک کشور را به مخاطره می‌اندازد (ناطق الهی، ۱۳۷۵: ۳۸).

۹- بحث و نتایج

به طور کلی مهم‌ترین هدف طرح توسعه محور جنوب شرق کشور را باید در افزایش نقش و سهم کشور در ترانزیت کالا و حمل‌ونقل بین‌المللی، ارتقای سطح درآمد، افزایش شاخص‌های توسعه از جمله کاهش بیکاری، کاهش فعالیت‌های غیر رسمی اقتصادی و جلوگیری از قاچاق کالا و مواد مخدر ذکر کرد. افزایش سهم بندر چابهار در بازرگانی جهانی نیز موجب می‌شود ترانزیت کالا و ارتقای عملکرد این بندر تا حد یک بندر بزرگ ارتقا یابد. در بعد سیاسی و بین‌المللی نیز توسعه منطقه جنوب شرق کشور موجب تقویت پیوندهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی با کشورهای همجوار شرق و شمال شرق خواهد شد.

همچنین قسمت جنوبی استان سیستان و بلوچستان با یکی از بزرگ‌ترین منابع آبی کشور (دریای عمان) همجوار است. این همجواری موقعیت ویژه‌ای را برای بهره‌برداری‌های جهانگردی و تفرجگاهی و انواع ورزش‌های آبی از سواحل دریای عمان ب ویژه در ایام زمستان فراهم آورده است.

با توجه به حساسیت منطقه برای طی کردن مسیر توسعه و رسیدن به اهداف بلندمدت آن نیازمند در نظر گرفتن ملاحظات دفاعی - امنیتی در منطقه مورد نظر است که تحقیق حاضر در نظر دارد که محورهای توسعه و ملاحظات دفاعی - امنیتی منطقه را با هم بررسی نماید تا توسعه منطقه به طرف توسعه پایدار حرکت کند. بدین ترتیب برای رسیدن به این مهم (توسعه پایدار و رسیدن به یک مدل آمایشی مطلوب) باید اصول و ملاحظاتی را با توجه به وضعیت و موقعیت آن منطقه ارایه نمود.

با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در این تحقیق و بررسی‌های در سایر سازمان‌های مربوطه در کشور و نظرات متخصصان مربوطه در این زمینه ارایه این

اصول و ملاحظات و تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق در راستای اهداف این تحقیق به ترتیب زیر است:

الف) اصول و ملاحظات توسعه پایدار جنوب شرق

رسیدن به توسعه پایدار از ضروریات و هدف هر کشوری در جهان کنونی است و آمایش سرزمینی نیز که با هدف توسعه پایدار صورت می‌گیرد، دارای اصول و شاخصه‌هایی است که باید آنها را در هر منطقه‌ای با توجه به شرایط آن منطقه و کشور بررسی نمود. منطقه شرق ایران که از مناطق بااهمیت در کشور است دارای مسایل و مشکلاتی است که برای رسیدن به توسعه پایدار در منطقه باید به این اصول و ملاحظات توجه کرد:

- ۱- فعال‌سازی و احیای منابع منطقه‌ای و محلی و ایجاد زیرساخت‌های توسعه منطقه‌ای برای حل مشکل بیکاری و ناامنی؛
- ۲- ایجاد فرصت‌ها و قابلیت‌های جدید به منظور جذب مهاجران جدید و افزایش تراکم جمعیت در این منطقه؛
- ۳- کاهش حساسیت‌های قومی و مذهبی در این منطقه و تقویت وحدت ملی و همبستگی اجتماعی؛
- ۴- توجه به لزوم تأمین زیرساخت‌های لازم توسعه در منطقه؛
- ۵- تأکید بر نقش مشارکت مردمی در طرح‌های توسعه‌ای در این منطقه؛
- ۶- حفظ آمادگی دفاعی امنیتی با توجه به تهدیدها و راه‌های مقابله با آن؛
- ۷- ایجاد زیرساخت امکان استقرار سکوه‌های سریع‌الاحداث در سواحل جنوب شرق برای شرایط بحران؛
- ۸- ایجاد مدیریت یکپارچه مناطق ساحلی و مرزی برای شرایط عادی و بحرانی؛
- ۹- مکان‌یابی مناسب بنادر جدید در منطقه در برابر تهدیدهای هوایی و دریایی؛
- ۱۰- اجتناب از ایجاد مراکز مهم و حساس جدید در منطقه و لزوم احداث در عمق سرزمین در فاصله با ساحل و مرز متناسب با تهدیدها با در نظر گرفتن اصول پدافند غیر عامل در ارتباط با نوع مراکز؛

۱۱- رعایت استحکام و ایمنی و پراکنش مناسب در احداث ساختمان‌ها و تأسیسات حساس و مهم در منطقه در برابر تهدیدها؛

۱۲- حفاظت از شبکه‌های ارتباطات منطقه در برابر تهدیدهای سایبری؛

۱۳- رعایت ملاحظات پدافند غیر عامل در مکان‌یابی مراکز جدید و طرح‌های جامع شهری و مناطق صنعتی در دست مطالعه؛

۱۴- در نظر گرفتن شبکه‌ها و مراکز جایگزین زیرساخت‌ها برای تداوم فعالیت‌های ضروری در شرایط بحران در سطح منطقه (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۴: ۹۵).

ب) ملاحظات دفاعی - امنیتی در توسعه پایدار جنوب شرق کشور

با توجه به اینکه توسعه پایدار و پیشرفت تنها در سایه امنیت و توان دافی مناسب صورت خواهد پذیرفت و با توجه به وضعیت و موقعیت این منطقه در کشور ملاحظات را می‌توان در نظر گرفت:

۱- تقویت ارتباط اداری مسئولان منطقه‌ای و محلی استان‌های شرقی با مسئولان کشوری از طریق تقویت سیستم‌های اداری منطقه‌ای و محلی و تجهیز و کارآمدتر کردن آنها و اختصاص سهم بیشتری از بودجه‌های عمرانی و تخصیص اعتبارات جبرانی برای جبران عقب ماندگی‌های منطقه؛

۲- تقویت ارتباطات فرهنگی، اجتماعی و قومی این منطقه با کل کشور؛

۳- تقویت ارتباطات سیاسی - اقتصادی این مناطق با دیگر مناطق کشور و کشورهای همجوار (مجموعه مقالات، ۱۳۸۱: ۹۷).

ج) ارتقای وضعیت کالبدی منطقه

یکی از ارکان توسعه پایدار و برنامه‌ریزی در جهت رسیدن به آن ارتقای وضعیت کالبدی منطقه است که در منطقه جنوب شرق در این راستا می‌توان ملاحظات زیر را برای بهبود بیشتر منطقه در نظر گرفت:

۱- تقویت محورهای ترانزیتی اصلی مانند (کریدور شمال و جنوب) تهران، چابهار، میلک به منظور افزایش تردد مسافر و کالا و ترانزیت؛

- ۲- تقویت محورهای جاده‌های اصلی استان‌های شرقی با داخل کشور و همچنین تقویت جاده‌های موازی مرز کشور؛
- ۳- تقویت محورهای ارتباطی مناطق ساحل جنوبی کشور و ایجاد خطوط جدید کشتیرانی و تقویت خطوط موجود؛
- ۴- تقویت شبکه حمل‌ونقل هوایی منطقه از طریق احداث فرودگاه‌های جدید، تجهیز فرودگاه‌های موجود، افزایش و منظم کردن تعداد پروازها؛
- ۵- تقویت انواع شبکه حمل‌ونقل جاده‌ای و هوایی استان‌های شرقی کشور از طریق ایجاد توسعه و تجهیز لازم؛
- ۶- تسریع در احداث و توسعه راه‌آهن استان‌های شرقی و جنوب شرقی برای تقویت خطوط ریلی ترانزیت محور جنوب شرق؛
- ۷- تقویت زیربنای شهری در منطقه و رعایت اصول پدافند غیر عامل بر روی تأسیسات و طرح‌های شهری برای مقابله با تهدیدهای مختلف با توجه به حساس بودن منطقه جنوب شرق؛
- ۸- طراحی و استفاده از خطوط حمل‌ونقل ریلی زیرزمینی با توجه به تهدیدهای منطقه و مرزی بودن آن که در مواقع مختلف کاربردهای چندگانه‌ای داشته باشد؛
- ۹- ایمن‌سازی راه‌های ارتباطی منطقه از طریق تعریض جاده‌ها، اصلاح مسیرها و افزایش تجهیزات ایمنی و امنیتی برای افزایش میزان تردد و خروج از انزوا (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۸۴: ۳۵).

د) پایدارسازی جمعیت

با توجه به اینکه جمعیت جزو جدانشدنی سرزمین است و به آن اهمیت و ارزش می‌دهد، یکی از اصول و فاکتورهای توسعه به خصوص توسعه پایدار توجه به ابعاد و ویژگی‌های جمعیتی آن منطقه، به ویژه پایدارسازی جمعیتی است. منطقه جنوب شرق کشور نیز در این راستا دارای ویژگی‌ها و مسایل و مشکلاتی است که باید با توجه به آنها در جهت پایدارسازی جمعیت در این منطقه ملاحظات را در نظر گرفت که در حیطه دفاع و امنیت در کشور نیز توجه به آنها از ضروریات است:

- ۱- اجرای طرح‌های توانمندسازی نواحی اسکان غیر رسمی و حاشیه‌نشینی‌های شهرهای بزرگ استان‌های شرقی با اولویت بهبود شرایط زیست در مبادی مهاجرتی و بهبود شرایط زیست و فعالیت در این نواحی؛
- ۲- توسعه شبکه‌های شهری و روستایی سلسله‌مراتبی با تأکید بر تقویت شهرهای میانی در نزدیکی نوار مرزی و محور ترانزیت شمال - جنوب؛
- ۳- پراکنش بهینه مراکز جمعیتی با فواصل مناسب به ویژه در نواحی مرزی؛
- ۴- رشد کیفی و توسعه بندر چابهار به عنوان یکی از بزرگ‌ترین قطب‌های جمعیتی منطقه؛
- ۵- احداث تأسیسات شیلاتی بزرگ صنعتی در منطقه صنعتی جنوبی به منظور ایجاد شغل و جذب جمعیت؛
- ۶- جذب جمعیت توسط بهبود روش‌های کشاورزی متناسب با منطقه به منظور بهره‌دهی بالاتر و استفاده از آب کمتر با توجه به کمبود آب در منطقه؛
- تأمین امنیت مراکز زیست و فعالیت با تأکید بر امنیت شهرک‌ها و مراکز جمعیتی جدید (پراینده، ۱۳۶۲: ۹۲).

ه) مدیریت درست مبادلات و تعاملات مرزی

- ۱- ایجاد نقاط مرزی خاص عبور و مرور قانونی و ایجاد بازارچه‌های مرزی برای مبادله کالا در نقاط مساعد با کشورهای همجوار طبق قوانین مصوب؛
- ۲- تقویت تأسیسات و تجهیزات مناطق گمرکی چابهار و تسهیل کارهای قانونی انجام معاملات سریع کالا، ایجاد تجهیزات و تأسیسات بانکی، اداری بیمه، سردخانه و غیره؛
- ۳- جلوگیری از مبادله کالاهای ممنوعه و غیر قانونی مانند اسلحه، مواد مخدر و قاچاق از طریق اعمال سیستم‌های هوشمند و کنترل نامحسوس؛
- ۴- ایجاد مراکز خدمات بازرگانی مانند انبارها، مراکز ترخیص کالا و غیره؛
- ۵- ایجاد تمهیداتی برای برقراری امنیت تردد در جاده‌ها و معابر مرزی؛

۶- توزیع و گسترش بهینه مراکز نظامی و انتظامی و پاسگاه‌های مرزی برای گسترش امنیت در سطح منطقه (مخدوم، ۱۳۷۰: ۱۱).

و) تقویت همگرایی فرهنگی، قومی و مذهبی

۱- تقویت فرهنگ بومی و زبان‌های محلی در چارچوب فرهنگی ملی وحدت سرزمینی؛

۲- حمایت از مراکز فرهنگی، علمی و مذهبی اهل سنت و تقویت همگرایی مذهبی و مبارزه با تعصبات قومی و جلوگیری از انتشار افکار خشونت‌آمیز و ناهنجار (سهامی، ۱۳۸۸: ۵۹)؛

۳- ایجاد مرکز فرهنگی در این منطقه برای ترویج افکار اسلام ناب محمدی و فرا خواندن اقوام و مذاهب مختلف به برنامه‌های دوستانه جمهوری اسلامی ایران؛

۴- ایجاد نمایشگاه‌های فرهنگی به منظور برقرای ارتباط اقوام و مذاهب مختلف برای با ثبات‌تر کردن دوستی میان آنها در این منطقه؛

۵- گسترش پذیرش اقوام و مذاهب مختلف به دانشگاه‌ها و مراکز علمی این منطقه به منظور ارتباط فرهنگ‌های مختلف با همدیگر و ایجاد محبت و دوستی میان تحصیل‌کنندگان این اقوام جهت ترویج افکار صلح و دوستی جمهوری اسلامی ایران.

ز) توسعه پایدار و یکپارچگی سرزمین

۱- پیوند منافع کشورهای مجاور با منافع کشور به منظور جلوگیری از تحریک و ایجاد ناامنی؛

۲- اجرای طرح‌های عمرانی هدفمند و متناسب در منطقه با اولویت ترانزیت و راه‌های ارتباطی؛

۳- توسعه صنعتی با اولویت صنایع اشتغال‌زا؛

۴- رعایت اصول دفاع غیر عامل در پراکنش مراکز زیست و فعالیت، ایجاد امنیت مراکز جمعیتی و شهرک‌های جدید با فاصله‌های مناسب از یکدیگر و جلوگیری از تمرکز شدید و تخلیه جمعیت از مناطق حساس؛

- ۵- جلوگیری از فعالیت خرابکارانه و انتشار شایعات و گسترش ناامیدی در میان مردم بومی؛
- ۶- اجرای طرح‌های اشتغال‌زا و پایدار؛
- ۷- نصب و راه‌اندازی سامانه‌های اطلاعات و مدیریت راهبردی در منطقه و متصل به سازمان‌های مربوطه در مرکز کشور به منظور برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های سریع در همه زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، جغرافیایی و امنیتی - نظامی در منطقه؛
- ۸- جلب اعتماد مردم و مشارکت آنها با دولت و با بخش خصوصی برای ایجاد امکانات سکونت و اشتغال پایدار؛
- ۹- محول کردن برخی از بخش‌ها و امکانات برای فراهم کردن و مدیریت توسعه به بخش خصوصی و نظارت دولت بر آنها؛
- ۱۰- جذب سرمایه‌ها از داخل و خارج کشور برای سرمایه‌گذاری در این مناطق؛
- ۱۱- تقویت تولید و اقتصاد این مناطق و کسب برتری اقتصادی و توسعه نسبت به کشورهای همجوار به منظور افزایش حس تعلق افتخار ملی (قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء، ۱۳۸۶: ۸۲).

ح- تقویت عوامل دفاعی امنیتی

- ۱- استفاده از عوامل طبیعی مانند کوه‌ها، رودخانه‌ها، کانال‌ها و مراتع به منظور امنیت لازم در چارچوب دفاع غیرعامل و افزایش ایمنی مراکز زیست و فعالیت به عنوان عامل بازدارنده در برابر تهدیدهای نظامی و امنیتی؛
- ۲- رعایت اصول ایمنی و پدافند غیر عامل در مکان‌یابی مراکز زیست و فعالیت‌ها در طراحی احداث مراکز مجتمع‌ها و ساختمان‌ها بر اساس ضوابط؛
- ۳- طراحی و ساخت ساختمان‌ها و تأسیسات با عملکرد چند منظوره و با قابلیت تبدیل سریع به عملکردهای دیگر در زمان بحران؛
- ۴- تقویت احساس امنیت و ایمنی پایدار به منظور حفظ جمعیت و جلب سرمایه‌گذاران و متخصصان برای زیست و فعالیت در منطقه؛

- ۵- تقویت احساس امنیت در مراکز زیست و فعالیت و جاده‌های ارتباطی از طریق کاهش میزان جرم و جنایت؛
- ۶- مبارزه شدید با عوامل ناامنی داخلی و جلوگیری از نفوذ و ارتباط عوامل ناامنی خارجی؛
- ۷- تقویت سامانه‌های نظارت الکترونیک و نامحسوس از طریق ایجاد سامانه‌ای رایانه‌ای امن متصل به مراکز نظامی و امنیتی؛
- ۸- تقویت نیروهای مرزی مستقر در پاسگاه‌های مرزی شرق از طریق آموزش دانش نوین دفاعی و استفاده از تجهیزات هوشمند (عندلیب، ۱۳۸۰: ۵۷).

ط) تقویت بنيه دفاعی در منطقه

- ۱- تقویت بنيه دفاعی و ارتقا توان بازدارندگی نیروهای مسلح مستقر در منطقه به منظور حفاظت از تمامیت ارضی، امنیت و آمادگی در برابر تهدیدها و حفاظت از منافع ملی، انقلاب اسلامی و منافع حیاتی جنوب شرق کشور و هوشمندسازی سامانه‌های دفاعی، تقویت مؤلفه‌های بنيه دفاعی با تأکید بر مدرن‌سازی و هوشمندسازی تجهیزات، ارتقای منابع انسانی و سامانه‌های فرماندهی؛
- ۲- ارتقای حضور و سیستم نیروهای مردمی در استقرار امنیت و دفاع از کشور و به کارگیری متقابل و بهینه از امکانات و توان منابع انسانی؛
- ۳- استقرار متناسب نیروهای مسلح برای مقابله با تهدیدهای داخلی و خارجی در گستره کل منطقه با توجه به حضور معاندان بین‌المللی در کشورهای همسایه؛
- ۴- استقرار سامانه‌های پدافندی و شناسایی هوشمند به منظور رصد کردن منطقه در جهت شناسایی و متوقف کردن حرکات معاندان خارجی و وابستگان داخلی؛
- ۵- رعایت اصول دفاع غیر عامل در طراحی و اجرای طرح‌های حساس و مهم و یا در دست مطالعه نظامی - دفاعی (حسینی، ۱۳۹۱: ۷۹).

۱۰- نتیجه گیری

با توجه به توضیحات بیان شده می توان نتایج زیر را در خصوص شاخص آمایش سرزمین با رویکرد دفاعی - امنیتی با رعایت اصول پدافند غیر عامل در منطقه جنوب شرق کشور بیان داشت:

طراحی و برنامه ریزی سیستم های توسعه و امنیت همزمان در منطقه جنوب شرق کشور و همچنین اجرای طرح های عمرانی و تقویت زیرساخت ها به صورت دفاعی - عمرانی از مهم ترین تمهیدات و اقدامات دفاع غیر عامل در این مناطق است. از آنجا که ملاحظات دفاعی - امنیتی در هر منطقه لازمه بسترسازی توسعه آن منطقه است، ملاحظات دفاعی - امنیتی هر منطقه با مناطق دیگر تفاوت می کند و این تفاوت ناشی از نوع تهدیدهای نظامی و امنیتی است که هر منطقه با آن مواجه است. به عبارتی دیگر، ملاحظات دفاعی - امنیتی در هر منطقه باید برای پاسخ به تهدیدهایی طراحی شود که هر حرکت توسعه ای در آن منطقه با آن مواجه است. مناطق مرزی شرق کشور از سویی به دلیل مجاورت با کشورهای پاکستان و افغانستان در معرض تهدیدهای امنیتی است و از سوی دیگر، دارای ویژگی هایی است که تعامل میان تهدیدها و آن ویژگی ها، باعث تأثیرات مستقیمی بر روند و برنامه های آمایش و توسعه آن مناطق می شوند؛ بنابراین در چارچوب اصول آمایش سرزمین می بایست برای این مناطق ملاحظات دفاعی - امنیتی در نظر گرفته شوند که این ملاحظات از سویی متأثر از تهدیدهای خارجی است و از سوی دیگر، تحت تأثیر ویژگی های عام و خاص محور شرق است.

همچنین در منطقه سواحل جنوبی دریای عمان نیز ملاحظات دفاعی - امنیتی همین خصوصیات را دارند که تهدیدها، ویژگی ها و حاصل تعامل میان آنها، آمایش و توسعه آن منطقه را تحت تأثیر خود قرار می دهد. این منطقه در تاریخ معاصر خود بارها شاهد تهدیدهای بسیاری بوده است. افزون بر این تهدیدهای امنیتی و نظامی از آن سوی سواحل مرز امری تقریباً همیشگی بوده است. به صورتی که بارها شاهد

نفوذ عوامل خرابکار، تحریک عوامل داخلی و انواع دیگر ناامنی در این منطقه بوده است.

بنابراین با توجه به تهدیدهای دشمنان در طول بیش از سه دهه انقلاب اسلامی و نظر به موقعیت ویژه منطقه جنوب شرق کشور ملاحظات دفاع غیر عامل در طرح‌های توسعه منطقه، طرح‌های آمایشی، طرح‌های کالبدی- شهری، طرح‌های مراکز و مجتمع‌ها، به خصوص مراکز حیاتی و حساس و نیز در ساختمان‌ها، تأسیسات، راه‌ها، پل‌ها و غیره یک ضرورت راهبردی بوده و می‌بایستی در اولویت مدیران و کارشناسان مربوطه قرار گیرد.

عمده‌ترین و مهم‌ترین ملاحظات که می‌تواند در این زمینه در نظر گرفت عبارتند از: الف) انتخاب مکان‌های مناسب و استقرار مراکز زیست و فعالیت برای اقدامات توسعه متوازن و همچنین مراکز مهم متناسب با ملاحظات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، امنیتی و پدافند غیر عامل در جنوب شرق کشور؛

ب) توسعه استانی در مناطق مرزی جنوب شرق با ملاحظات دفاعی با توجه به نوع تهدیدها؛

ج) ساماندهی سطوح خدمات و استقرار جمعیت در کشور با توجه به تهدیدهای طبیعی از جمله مدیریت سوانح طبیعی، منابع آب و شرایط زمین‌شناسی، زلزله، سیل و ... به منظور افزایش ضریب ایمنی تأسیسات زیربنایی و ابنیه مراکز جمعیتی در جهت کاهش آسیب‌پذیری‌ها؛

د) ارتقای سطح توسعه‌یافتگی منطقه جنوب شرق کشور به منظور استقرار جمعیت کافی و مناسب که خود پتانسیل مردمی می‌تواند در این نقطه مرزی کشور جهت دفاع در برابر تهدیدهای دشمنان باشد؛

و) توسعه متوازن روستاها و شهرهای کوچک و پیشگیری از مهاجرت‌های بی‌رویه به مرکز استان که این مهاجرت‌ها به شهرهای بزرگ مشکلات اقتصادی و فرهنگی و در نهایت امنیتی را موجب می‌شود؛

ت) انتخاب مناطق ایمن در جغرافیای مرزی جنوب شرق کشور با توجه به نوع تهدیدها که عواملی همچون نواحی آسیب‌پذیر، فاصله مناسب از مرزها و درجه‌بندی سرزمین از نظر امنیت و رعایت استانداردهای ایمنی و حفاظت از تأسیسات شهری و دفاع شهری در برابر تهدیدها را مورد بررسی و توجه قرار دهد؛

و) دادن نقش به منطقه جنوب شرق با توجه به استقرار جمعیت و فعالیت و عملکردها و کارکردها در فضا و در نظر گرفتن پتانسیل و استعدادها از نظر صنعتی، علمی، پزشکی، توریستی، تجاری و غیره با در نظر گرفتن پراکنده‌سازی و کوچک‌سازی در سطح منطقه به منظور کاهش آسیب‌پذیری‌ها در برابر تهدیدها؛

ک) اماکن و تأسیسات مهم و حساس به همدیگر وابسته نباشند، به طوری که به توان در برابر تهدیدهای دشمن در صورت آسیب دیدن نسبت به ترمیم و احیا و جایگزینی سیستم‌ها از نظر اقتصادی و فنی و ایمنی و غیره اقدام کرد؛

خ) مقاوم‌سازی استحکامات و استفاده از مصالح عالی و مقاوم در تأسیسات و اماکن حساس و مهم در برابر تهدیدها در نقطه مرزی جنوب شرق؛

گ) در نظر گرفتن شاخص‌های پدافند غیر عامل در آمایش سرزمین برای ایجاد نقاط امن در تعیین مکان‌گزینی مناسب تأسیسات و اماکن مهم با توجه به تهدیدهای متصور دشمن؛

م) استقرار و راه‌اندازی سامانه‌های اطلاعات، مدیریت راهبردی و مدیریت بحران‌های دفاعی توسط مسئولان در استان سیستان و بلوچستان و در کشور به منظور نظارت بر حوادث، تهاجمات خارجی و مسائل امنیتی برای تسهیل مدیریت و برنامه‌ریزی با حداقل امکانات و دادن راهکارهای اجرایی مناسب در جهت پایداری و مقاومت در برابر دشمن.

کتابنامه:

- ۱- اصغریان جلدی، احمد، (۱۳۸۷)، الزامات معمارانه در دفاع غیرعامل پایدار، پایان‌نامه دکترا، دانشکده معماری و شهرسازی، دانشگاه شهید بهشتی.
- ۲- پابلی‌یزدی، محمدحسین، (۱۳۷۲)، «تمرکزگرایی و عدم تمرکزگرایی و اثرات آن» فصل‌نامه تحقیقات جغرافیایی، شماره ۲۹.
- ۳- پرابنده، غلامعباس، (۱۳۶۲)، مقدمه‌ای بر مطالعات آمایش سرزمین، سازمان برنامه و بودجه استان کرمان.
- ۴- پولادز، محمد، (۱۳۷۳)، اصول و مبانی آمایش سرزمین در بخش صنعت، شرکت شهرک‌های صنعتی ایران.
- ۵- توفیق، فیروز، (۱۳۸۴)، آمایش سرزمین و تجربه جهانی و انطباق آن با وضع ایران، مرکز مطالعات و تحقیقات شهرسازی ایران، تهران.
- ۶- چوخاجی‌زاده مقدم، باقر، (۱۳۸۷)، مجموعه مقالات همایش آمایش و دفاع سرزمینی، دانشگاه امام حسین (ع).
- ۷- حسینی، سیدبهشید، (۱۳۹۱)، معیارهای پدافند غیرعامل در طراحی معماری ساختمان‌های جمعی عمومی شهری، سازمان پدافند غیرعامل کشور، تهران.
- ۸- جوالدلوبی، (۱۳۸۸)، مدیریت بحران سازمانی، مترجمان علی‌محمد احمدوند و رضا صحرایی و حسین دهقانی، جهان جام جم، تهران.
- ۹- دفتر برنامه‌ریزی منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه، (۱۳۸۳)، طرح آمایش سرزمین ج.ا. ایران، دو جلد و شش گزارش، تهران.
- ۱۰- قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)، (۱۳۸۶)، پدافند غیرعامل، نشریه‌ی شماره ۱۱.
- ۱۱- سازمان برنامه و بودجه، (۱۳۸۴)، دفتر آمایش و برنامه‌ریزی منطقه‌ای، وضع موجود سازمان فضایی کشور و استراتژی‌های بلندمدت توسعه ملی و منطقه‌ای از دیدگاه آمایش سرزمین.
- ۱۲- سهامی، حبیب‌الله، (۱۳۸۸)، آمایش و مکان‌یابی، انتشارات دانشگاه صنعتی مالک‌اشتر، تهران.
- ۱۳- سوادکوهی‌فر، ساسان، (۱۳۸۹)، جزوه آمایش دفاعی سرزمین با تأکید بر مبانی طراحی، دانشکده عمران، دانشگاه امام حسین (ع).

- ۱۴- شیعه، اسماعیل، (۱۳۷۱)، مقدمه‌ای بر مبانی برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران.
- ۱۵- عندلیب، علیرضا، (۱۳۸۰)، نظریه پایه و اصول آمایش مناطق مرزی جمهوری اسلامی ایران، دانشکده فرماندهی ستاد سپاه پاسداران، تهران.
- ۱۶- صفوی، سیدیحیی، (۱۳۸۱)، جغرافیای نظامی ایران، جلد ۳.
- ۱۷- مخدوم، مجید، (۱۳۷۰)، شالوده آمایش سرزمین، انتشارات دانشگاه تهران.
- ۱۸- موحدی‌نیا، جعفر، (۱۳۸۵)، مفاهیم نظری و عملی دفاع غیرعامل، مرکز برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی.
- ۱۹- مؤمنی، مصطفی، (۱۳۸۴)، خصلت میان دانش آمایش سرزمین و جایگاه آن در جغرافیا، نشریه آموزش جغرافیا، شماره ۶۲.
- ۲۰- مجموعه مقالات همایش آمایش و دفاع سرزمینی (۱۳۸۱)، دانشگاه امام حسین (ع)، تهران.
- ۲۱- میرحیدر، دره، (۱۳۷۵)، نقش سیاست عدم تمرکز در برنامه‌های عمران ملی، مجموعه سخنرانی‌های چهارمین کنگره جغرافی‌دانان ایران.
- ۲۲- موحدی‌نیا، جعفر، (۱۳۸۵)، مفاهیم نظری و عملی دفاع غیرعامل، مرکز برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی.
- ۲۳- ناطق‌الهی، فریبرز، (۱۳۷۵)، برنامه‌ریزی برای دستیابی به سیستم جامع مدیریت بحران، تهران.

1-Kummer, R. E : Kummer, RB. Shelter Design Data U.S.A Department of Defence, Office of Defence, 2010.

2- Shaw David and Sicks Oliver, Factors Interactions in Sparatoril Plannin: Case Study of UK. 2010.

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس)

سال سیزدهم، شماره ۷۵، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صص ۱۶۰-۱۳۱

میزان اثربخشی آموزش‌های عقیدتی سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج سپاه حضرت محمد رسول الله (ص) تهران بزرگ در مقابله با جنگ نرم

نادر نجاری خضریو^۱

تاریخ دریافت: ۹۳/۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۳/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر با عنوان: «بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های عقیدتی سیاسی (معرفتی و بصیرتی) فرماندهان و مدیران بسیج سپاه حضرت محمد رسول الله (ص) تهران بزرگ در مقابله با جنگ نرم انجام گرفته است که در آن نقش مثبت و توانمندساز آموزه‌های دینی و مذهبی در برابر جنگ نرم دشمن در سه سطح دانشی، گرایشی و رفتاری مشاهده می‌شود. برای به ظهور کشیدن و نشان دادن تأثیر متقابل متغیرها، تعداد سه سؤال در ابعاد مورد نظر طرح و با استفاده از روش نمونه‌گیری و ابزار پاسخنامه آرای جامعه نمونه دریافت شد و پس از جمع‌بندی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مبانی نظری این پژوهش کاربردی و توسعه‌ای از مطالعه و بررسی متون، دستورالعمل‌ها و طرح‌های سازمانی، نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی سپاه و بسیج، استفاده از پایگاه‌های اینترنتی و به ویژه پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری و مراجعه به بیانات ایشان شکل گرفته است. جامعه نمونه فرماندهان و مدیران بسیج شرکت‌کننده در برنامه‌ها، دوره‌ها و آموزش‌های عقیدتی سیاسی در سال‌های ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰ هستند که تعداد ۳۴۹۲ نفر از آنها در این پاسخگویی مشارکت داشتند. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که:

۱. آموزش‌های عقیدتی سیاسی بیش از ۶۰ درصد در مقابله با جنگ نرم تأثیر مثبت داشته است.

۱- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مطالعات دفاعی استراتژیک؛

۲. تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی (آموزش‌های حضوری و کلاسی) بیشتر از سایر برنامه‌ها است.

کلیدواژه‌ها: آموزش، آموزش اثربخش، آموزش عقیدتی سیاسی، فرماندهان و مدیران بسیج، جنگ نرم.

مقدمه

امروزه به دلیل رشد روزافزون وسایل ارتباط جمعی از قبیل اینترنت و ماهواره، روابط و مناسبات گذشته کشورها دچار تغییر شده و معادلات جدید و پیچیده در تنظیم روابط بین‌الملل شکل گرفته است و قدرت‌های استکباری به جای به کارگیری قدرت سخت‌افزاری بیشتر به استفاده از قدرت نرم و اقدامات غیر خشونت‌آمیز روی آورده‌اند و تلاش می‌کنند از طریق مسالمت‌آمیز تغییرات سیاسی را در کشورها به وجود آورند. در چنین شرایطی مفهوم «جنگ»، «قدرت» و «امنیت» نیز متحول شده و آمریکا نیز پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران و فروپاشی بلوک کمونیستی و پایان جنگ سرد با بازتعریف تهدیدهای جدید امنیتی خود در راهبردهای مقابله با کشورهای اسلامی و در رأس آن‌ها جمهوری اسلامی ایران تغییر ایجاد کرده است. آمریکا در این مدت دامنه وسیعی از راهبردها و راهکارها را برای دخالت در امور کشورها و علیه انقلاب اسلامی به کار گرفته است؛ از جمله حمایت آشکار از صدهای مخالف، مخدوش و بدنام کردن اعتبار و وجهه داخلی و بین‌المللی، محدود کردن روابط کشورها و سازمان‌های بین‌المللی، مشروعیت‌بخشی، گسترش و توانمندسازی سازمان‌های غیر دولتی مخالف، دخالت گسترده در امور داخلی مانند انتخابات، حقوق بشر، زنان، رسانه‌ها و مذهب، آموزش عناصر و تشکل‌های معارض و مخالف و حمایت‌های سیاسی و مالی از آن‌ها، ممانعت از دستیابی به فناوری و دانش پیشرفته، تبلیغ و ترویج دوگانگی حاکمیت، راه‌اندازی جنگ عقیدتی و ایدئولوژیک و فعال‌سازی و حمایت از شبکه‌های رسانه‌ای مخالف، کنترل شبکه‌های ارتباطی - اطلاعاتی و ایجاد بحران‌های سیاسی، اقتصادی، نظامی و فرهنگی.

چشم انداز موضوع به این نکته و فرمایش مقام معظم رهبری می‌رساند که الآن ما در حال جنگ هستیم و باید تمام ملت هوشیار باشند. در این جنگ دشمن سراغ سنگرهای معنوی می‌آید که آن‌ها را منهدم کند. سراغ ایمان‌ها، معرفت‌ها، عزم‌ها، پایه‌ها و ارکان اساسی یک نظام و یک کشور می‌آید. در هر جنگی، دشمن گروه هدفی را از جبهه مقابل برای درگیری و تسلیم انتخاب می‌کند که عاملان جنگ نرم در پی آن هستند تا:

۱. روحیه این گروه‌ها و افراد را تضعیف کنند؛
 ۲. آن‌ها را برای کنش‌های اخلاقی مغایر با ارزش‌های رایج ترغیب کنند؛
 ۳. میان آنان انشقاق ایجاد کنند و تعارضات و اختلافات آنان را برجسته سازند؛
 ۴. یأس، غم، ناامیدی و بدبینی را میان آنان ایجاد و بسط دهند.
- بسیج از جمله گروه‌های هدف است که با توجه به ماهیت انقلابی و مردمی آن، تیزی حمله دشمن به آن بیشتر است و بسیج نیز با توجه به جایگاه و رسالت و مأموریتش و کارکردهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در جامعه به عنوان یکی از منابع بسیار مهم تولید سرمایه اجتماعی و انسجام سیاسی در تولید امنیت نرم نظام و موقعیت راهبرد دفاع همه‌جانبه از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است؛ بنابراین لازم است اعضای این سازمان عظیم و به ویژه قشر عالی و فرهیخته آن با آموزش‌های اعتقادی سیاسی و با معنویت‌افزایی و کسب معرفت و بصیرت از خطر تهاجم نرم دشمن مصون مانده و سپس توان مقابله با آن داشته باشند.

بیان مسأله

مطالعات امنیت ملی کشورها نشان می‌دهد که تهدیدها به لحاظ نوع و اعمال قدرت کشور مقابل معمولاً در سه سطح:

۱. تهدید سخت (به کارگیری قدرت نظامی)؛
۲. تهدید نیمه سخت (به کارگیری قدرت سیستم سیاسی - امنیتی)؛
۳. تهدید نرم (دگرگونی در هویت فرهنگی) انجام می‌گیرد.

یکی از موضوعات مورد بحث دهه‌های اخیر این حوزه رویارویی و استمرار تقابل غرب به رهبری ایالات متحده آمریکا با جمهوری اسلامی ایران است که در سیر مطالعاتی آن به این نکته می‌رسیم. پس از آنکه ناکارآمدی عملیات سخت‌افزاری دشمن علیه انقلاب اسلامی در پایان جنگ تحمیلی به اثبات رسید، ناچار نوع مواجهه تغییر کرد و نگاه دشمن و حساسیت آن‌ها متوجه اصول بنیادین در حوزه دین و فرهنگ شد. همچنین با توجه خاص به اسلام و انقلاب اسلامی ایران در غرب این برداشت ایجاد شد که ایران برای مسلمانان به مثابه یک آزمایشگاه است و اگر این تجربه موفق شود، الگوی قابل تعمیم برای مسلمانان کشورهای منطقه خواهد بود.

این تغییر نگاه از ابتدای قرن ۲۱ اساس راهبردهای سیاسی امنیتی آمریکا را بهره‌گیری از قدرت نرم قرار داد تا با استفاده از تبلیغات و روش‌های نفوذ، نگرش‌ها، ترجیحات و رفتار کشورهای غرب آسیا (خاورمیانه) به ویژه جمهوری اسلامی ایران تغییر کند، چنانچه پس از حادثه ۱۱ سپتامبر، در راهبرد امنیت ملی آمریکا استفاده از سه تاکتیک دکترین مهار، نبرد رسانه‌ای و ساماندهی نافرمانی مدنی برای مقابله با ایران تدوین شد. در سوی دیگر انقلاب ارتباطاتی-اطلاعاتی که از دهه پایانی قرن ۲۰ شاهد آن هستیم به دلیل تأثیرگذاری در سیاست جهانی و ایجاد تحول عمده و تغییر در محیط بازی بین‌المللی و تحول در مفهوم بازی‌های جهانی (اهمیت ابعاد نرم‌افزاری قدرت، بازی کلاسیک تعادل قوا را دستخوش تغییر کرد)، کمک بزرگی را به پیشرفت و تحول در فناوری فرهنگی و ارتباطات - به عنوان ابزار جنگ نرم- کرد.

در مقابله با این راهبرد دشمن، مقام معظم رهبری طی دهه گذشته با تبیین مرحله به مرحله خطرهای تهاجم فرهنگی و جنگ نرم دشمن تهدید آن را بیشتر از جنگ نظامی‌گوشزد کرده و بارها فرمودند که توطئه فرهنگی در جریان است و دشمن با شیوه بسیار زیرکانه در حال یک جنگ و مبارزه تمام‌عیار فرهنگی علیه ماست.

در این مبارزه فرهنگی، بسیج به عنوان یکی از گروه های هدف دشمن می تواند ضمن حفظ خود از آسیب ها، به دلیل کارکردهای مؤثر در تولید و تقویت قدرت نرم و پایه های امنیت نرم نظام جمهوری اسلامی نقش مهمی را ایفا کند؛ از جمله ایفای نقش در زمینه باورپذیری، مفهوم سازی، اندیشه ورزی، تبیین الگوهای فکری، ارتقای سطح دانش و معرفت عمومی، بازسازی فرهنگ، شکل دهی به آگاهی عمومی و الهام بخشی تفکر و رفتار اجتماعی سازگار با باورهای حاکم. از طرفی نیز به دلیل داشتن ماهیت نظامی می تواند با تجهیز و تقویت سازمان به ایمان قوی، معرفت روشن دینی - سیاسی و شناخت جریان ها و مسایل داخلی و خارجی، زمینه ساز دفاع مقتدرانه از انقلاب باشد.

آموزش های عقیدتی سیاسی اعضای بسیج به ویژه فرماندهان و مدیران از مؤلفه هایی است که در تقویت قدرت نرم بسیج نقش دارد و با توجه به سرفصل ها و موضوعات آموزشی دوره های عقیدتی سیاسی؛ که با هدف تقویت شناخت مبانی اعتقادی و معرفتی، تعمیق معنویت و کسب اخلاقیات، روشنگری و بصیرت افزایی برگزار می شوند در مواجهه با تهدیدهای جنگ نرم دشمن می تواند از برنامه های مؤثر باشد، اما این مهم نیاز به پایش، اثرسنجی و ارزیابی بازخوردها دارد تا ضمن کیفی سازی آموزش ها، فرماندهان و مدیران برای مقابله با جنگ نرم توانمند شوند. بررسی مسأله در سطح فرماندهان و مدیران بسیج سپاه ۲۷ حضرت محمد (ص) تهران بزرگ موضوع تحقیق است.

چارچوب نظری

چارچوب نظری این پژوهش از ارتباط سه الگو و مدل مفهومی؛ آموزش های عقیدتی سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج، اهداف و ابعاد جنگ نرم و نقطه برخورد آموزش های عقیدتی سیاسی با ابعاد جنگ نرم به دست می آید که نویسنده به دنبال کشف ارتباط اثربخشی آموزش های اعتقادی سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج در

برابر جنگ نرم است. تا ضمن شناسایی متغیرها و عوامل مؤثر در اثربخشی آموزش‌ها، نتایج حاصل از ارزیابی و اثربخشی آن‌ها در مقابله با جنگ نرم و تهدیدهای فرهنگی را در اختیار برنامه‌ریزان و مسئولان سازمان بسیج مستضعفین قرار دهد تا در بهینه‌سازی و روزآمدی سرفصل‌ها، موضوعات و محتوای متون تربیتی و اعتقادی سیاسی استفاده شود.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش تعداد ۳۴/۴۲۰ نفر از فرماندهان و مدیران بسیج سپاه ۲۷ حضرت محمد(ص) هستند که طی دو سال ۱۳۸۹-۱۳۹۰ در برنامه‌های موظفی و ابلاغی معاونت تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی سازمان بسیج مستضعفین شرکت داشته و از متون و نشریات آموزشی نیز به شیوه آموزش حضوری، غیرحضوری و مکاتباتی استفاده کرده‌اند.

حجم نمونه

حجم نمونه تعداد ۳۴۹۲ نفر (۱۰ درصد شرکت‌کنندگان در برنامه‌های آموزش عقیدتی سیاسی در دو سال) است.

روش انتخاب حجم نمونه و جمع‌آوری اطلاعات

انتخاب جامعه نمونه به روش تصادفی با شیوه دستی است. نمونه جامعه آماری از وضعیت یکسانی برای گزینش برخوردارند و جامعه‌ای متفاوت و نامتجانس نیستند؛ چرا که از جهت عناوین سازمانی، محیط فعالیت، نوع اندیشه، میزان تحصیلات، الگوهای عقیدتی، نزدیکی و مشابهت بسیاری دارند.

ابزار گردآوری

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است با هماهنگی و مساعدت مدیران معاونت تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی سپاه ۲۷ حضرت محمد(ص)، اقدامات مربوط به توزیع، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل صورت گرفته است. پرسشنامه با تأیید استاد راهنما و کار کارشناسی در معاونت تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی

سازمان بسیج از جهت سنجش روایی (Validity) و پایایی (Reliability) از اطمینان لازم برخوردار و به عنوان پرسشنامه نهایی (posttest) انتخاب گردید.

شیوه گردآوری اطلاعات

با مطالعه پیشینه های موجود مرتبط با تحقیق، اطلاعات مورد نیاز این پژوهش به چهار شیوه گردآوری شده است:

- ۱- از طریق بررسی کتابخانه ای با مراجعه به اسناد و مدارک اعم از کارهای تحقیقاتی و مقالات و فضای مجازی (اینترنت) و پایگاه های علمی مرتبط؛
- ۲- بررسی طرح تفصیلی اعم از نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی سپاه و بسیج، دستورالعمل ها، سرفصل ها و سوابق موجود در معاونت تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی سازمان بسیج مستضعفین؛
- ۳- از شیوه میدانی با اجرای پرسشنامه و مشاهده مشارکتی که نویسنده مسئولیت مستقیم در آموزش های عقیدتی سیاسی بسیج، به عهده دارد.

تجزیه و تحلیل داده ها

اگر در تجزیه، تحلیل و استنتاج داده ها از استدلال و ابزار منطقی استفاده شود با به کارگیری «شکل اول قیاس» می توان رابطه بین متغیرهای پژوهش را در گزاره های زیر نشان داد:

آموزش های عقیدتی سیاسی بسیجیان در تعمیق معرفت و بصیرت و تولید قدرت نرم مؤثر است. (صغری)

افزایش معرفت و بصیرت بسیجیان و تولید قدرت نرم در مقابله با جنگ نرم مؤثر است. (کبری)

آموزش های عقیدتی سیاسی بسیج با تولید قدرت نرم آثار جنگ نرم را خنثی می کند. (نتیجه)

آزمون فرضیه‌ها

پژوهش با این فرضیه شروع شد که آموزش‌های عقیدتی سیاسی با اجرای دوره‌های تربیت و تعالی، آموزش مکاتبه‌ای و طرح ابرار توانسته بیش از ۶۰ درصد در میزان ارتقای دانش و گرایش فرماندهان و مدیران بسیج در مقابله با جنگ نرم و تنظیم رفتار آنان موفق عمل نماید.

یافته‌ها بیانگر این است دوره‌های تربیت و تعالی حدود ۶۷ درصد در ارتقای سطح دانش و آگاهی و ۶۸ درصد در افزایش سطح نگرش و همچنین طرح ابرار حدود ۵۴ درصد در ارتقای سطح دانش و آگاهی و ۵۵ درصد در افزایش سطح نگرش و آموزش مکاتبه‌ای حدود ۵۳ درصد در ارتقای سطح دانش و آگاهی و ۴۵ درصد در افزایش سطح نگرش فرماندهان و مدیران بسیج در حد زیاد و خیلی زیاد در مقابله با جنگ نرم مؤثر هستند.

اگر در هر یک از یافته‌ها به درصد رضایتمندی شاخص متوسط اضافه شود با حداقل ۸۰ درصد مطلوبیت فرضیه پژوهش در هر سه برنامه اثبات می‌شود. از یافته‌های پژوهش نتیجه‌گیری می‌شود که بیشتر پاسخگویان جوان و با تحصیلات کارشناسی هستند و می‌توان از توانایی‌های فردی و سازمانی این افراد در مأموریت‌های سازمان بسیج برای مقابله با جنگ نرم بهره برد.

توزیع فراوانی و درصد پاسخ بیانگر تأثیر بیشتر آموزش‌ها در ارتقای آگاهی و شناخت در زمینه مقابله با جنگ نرم نسبت به افزایش سطح گرایش و بینش است و نقش دوره‌های تربیت و تعالی بیشتر از دو برنامه دیگر است. با این اوصاف می‌توان گفت که هم‌پوشانی و هم‌افزایی در آموزش‌ها و شیوه‌های اجرا لازم و منطقی است و هر یک بخشی از ابعاد شناختی، بینشی و رفتاری مخاطب را تقویت می‌کنند.

توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان در خصوص ایجاد رفتار مطلوب نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی با ۸۷ درصد در حد متوسط، زیاد و خیلی زیاد عنوان کرده‌اند که آموزش‌ها در تنظیم و ایجاد رفتار مطلوب برای مقابله با جنگ نرم در آن‌ها مؤثر بوده است.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی

آموزش های عقیدتی سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج سپاه محمد رسول الله (ص) تهران بزرگ در مقابله با جنگ نرم به چه میزان اثر بخش بوده است؟

سؤالات فرعی

۱. آموزش های عقیدتی سیاسی به چه میزان موجب بالا بردن سطح دانش و شناخت مبانی اعتقادی و معرفتی، تعمیق معنویت و بصیرت افزایی فرماندهان و مدیران بسیج در مقابله با جنگ نرم شده است؟

۲. آموزش های عقیدتی سیاسی به چه میزان موجب تقویت گرایش و نگرش اعتقادی و معرفتی، اخلاقی و بصیرتی فرماندهان و مدیران بسیج در مقابله با جنگ نرم شده است؟

۳. آموزش های عقیدتی سیاسی به چه میزان در تنظیم رفتارها و مناسبات دینی و اخلاقی، معرفتی و بصیرتی، انقلابی و اسلامی فرماندهان و مدیران بسیج در مقابله با جنگ نرم شده است؟

فرضیه ها

فرضیه اصلی

آموزش های عقیدتی سیاسی با اجرای دوره های تربیت و تعالی، آموزش مکاتبه ای و طرح ابرار توانسته به میزان زیاد در ارتقای سطح دانشی و گرایشی فرماندهان و مدیران بسیج در راستای مقابله با جنگ نرم موفق عمل نماید.

فرضیه های فرعی

۱- آموزش های عقیدتی سیاسی با اجرای دوره های تربیت و تعالی توانسته بیش از ۶۰ درصد در ارتقای سطح دانشی و گرایشی فرماندهان و مدیران بسیج در راستای مقابله با جنگ نرم موفق عمل نماید؛

- ۲- آموزش‌های عقیدتی سیاسی با اجرای طرح ابرار توانسته بیش از ۶۰ درصد در ارتقای سطح دانشی و گرایشی فرماندهان و مدیران بسیج در راستای مقابله با جنگ نرم موفق عمل نماید؛
- ۳- آموزش‌های عقیدتی سیاسی با اجرای آموزش مکاتبه‌ای توانسته بیش از ۶۰ درصد در ارتقای سطح دانشی و گرایشی فرماندهان و مدیران بسیج در راستای مقابله با جنگ نرم موفق عمل نماید.

ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۱- مفهوم آموزش

آموزش: عبارت است از فعالیت‌هایی که به منظور ایجاد یادگیری در یادگیرنده، از جانب آموزش‌دهنده طرح‌ریزی و اجرا می‌شود و بین آموزش‌دهنده و آموزش‌بیننده به صورت کنش متقابل جریان می‌یابد (سیف، ۱۳۶۸: ۱۴). آموزش فرایند طراحی‌شده جهت ایجاد و بهبود مهارت، دانش، نگرش و رفتار مطلوب از طریق تجربه علمی و عملی است. این فرایند شامل برنامه‌ریزی، طراحی، اجرا، ارزشیابی و اثربخشی است (محمدی، ۱۳۸۸: ۷۵).

آموزش از نظر لغوی یعنی انتقال علوم و فنون به فراگیر و از نظر اصطلاحی یعنی تلقین مهارت‌ها، عادت‌ها، نگرش یا عقاید به فرد (سرمدی، ۱۳۸۲: ۲۰). آموزش یعنی پروراندن احساس مستقل نسبت به زندگی و ایجاد رابطه‌ای که سبب می‌شود خاطره‌هایی که از همزیستی انسان‌ها پدید آمده برای همگان سودمند باشد. آموزش عبارت است از فعالیت‌هایی که به منظور ایجاد یادگیری در یادگیرنده از جانب آموزش‌دهنده طرح‌ریزی و اجرا شود و بین آموزش‌بیننده به صورت کنش متقابل جریان می‌یابد (سیف، ۱۳۶۸: ۳۰). آموزش عبارت است از هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح‌ریزی‌شده‌ای که هدف آن آسان کردن یادگیری در یادگیرندگان است. از مجموع تعاریف ارائه‌شده می‌توان چنین نتیجه گرفت:

آموزش مجموعه فعالیت‌هایی است به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در افراد از طریق یادگیری، تا آن‌ها را به کسب دانش بیشتر، انجام ماهرانه کارها و بهبود نگرش و ابزار رفتار مطلوب اجتماعی قادر سازد. آموزش به معنی عام و فراگیر همواره یکی از اساسی‌ترین و ضروری‌ترین نیازهای جوامع بشری بوده و هست. هر جامعه‌ای که به آموزش اهمیت بیشتری داده و سرمایه‌گذاری اساسی خود را متوجه تعلیم و تربیت صحیح افراد نموده است، از نتایج مفید و شیرین آن بهره‌برداری نموده و از رشد و توسعه مناسب در بخش‌های مختلف برخوردار شده است.

آموزش در نیروهای مسلح مجموعه‌ای از مقاطع و دوره‌ها، عناصر اصلی آموزش و سازمان اجرای آموزشی با ساختار معین است که بر اساس مبانی، اهداف، اصول آموزش به منظور افزایش علم، تجربه، مهارت، بینش و شکوفایی استعداد کارکنان و اعضای نیروهای مسلح در راستای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف و مأموریت‌های محوله تدوین شده است (یعقوبی، ۱۳۸۱: ۳۱).

آموزش در بخش تخصصی انواع مختلف دارد از جمله؛ نظامی، فرهنگی، امداد و نجات، اعتقادی سیاسی و ... بخش مورد توجه ما آموزش‌های اعتقادی سیاسی است که در نظام‌های سیاسی ایدئولوژیک در اولویت برنامه‌های ارتش نیروهای مسلح قرار دارد. در بسیج هم به دلیل ماهیت ایدئولوژیکی و مکتبی آن از روزهای آغازین تأسیس و فعالیت، این امر مهم در اولویت سیاست‌ها و برنامه‌های کلان مسئولان و فرماندهان بود.

۲- آموزش در اسلام و اهمیت آن

آموزش، یادگیری و یاددهی از امّهات آموزه‌های قرآن مجید است به چند آیه استناد می‌شود:

«اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ، اقْرَأْ وَ رَبُّكَ الْأَكْرَمُ، الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ، عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ...»

بخوان به نام پروردگارت که آفرید، بخوان و خدای تو گرامی‌ترین است. آنکه بیاموخت به وسیله قلم، آموخت به انسان آنچه را نمی‌دانست، آموخت... (سوره علق، آیه ۱-۵).

«لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ ءَايَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ».

خدا بر اهل ایمان منت گذاشت که رسولی از خود آنها در میان آنها برانگیخت که آیات خدا را تلاوت کند و نفوس آنان را از هر نقص و آرایش پاک گرداند و به آنها احکام شریعت و حقایق حکمت بیاموزد هر چند از آن پیش، گمراهی آنان آشکار بود (آل عمران، آیه ۱۶۴).

پیامبر اعظم (ص) می‌فرماید: «صبحگاهی را در راه فراگیری دانش سپری کردن، نزد خدا محبوب‌تر از صد غزوه است. علم را بیاموزید که فراگیری آن کاری نیکو است و از حسنات به شمار می‌رود. یاد دادن آن در حکم تسبیح خدا است. در پی علم رفتن، عبادت است، علم را به دیگران آموختن صدقه است» (قریشی، ۱۳۶۲: ۹۴).

حضرت علی (ع) می‌فرماید: «کمال دینداری و اوج ایمان شما عبارت از دانش آموختن و انطباق و هماهنگی رفتارتان بر طبق موازین علمی است. باید متوجه باشید که دانش آموختن و ذخیره کردن علم از ثروت‌اندوزی‌های مادی شما لازم‌تر و ضروری‌تر است. و هر کس حرفی به من آموزد، مرا بنده خود گردانیده است».

حضرت امام محمد باقر (ع) می‌فرماید: «هر یک از شما که به تعلیم دیگران قیام می‌کند، دو برابر پاداش شاگرد از جانب خداوند متعال نصیب او می‌شود و خدای بیامرزد بنده‌ای که علم و دانش را حیات بخشیده و آن را زنده کرده است» (حجتی، ۱۳۶۵: ۷۴).

حضرت امام جعفر صادق (ع) می‌فرماید: «زکات علم و دانش، این است که آن را به بندگان خدا تعلیم دهی» (حجتی، ۱۳۶۵: ۲۴۳).

۳- آموزش اثربخش

آموزش نیروی انسانی که در راستای اهداف تعیین شده سازمان، جهت بهبود شاخصه ها با موفقیت اجرا گردد (یعقوبی، ۱۳۸۱: ۴۷).

امروزه گستره آموزش دارای ابعاد جدیدی است تا افراد را در انجام صحیح وظایفشان هدایت کند. مربیان کارآمد دارای برنامه و طرحی هستند که آن ها را قادر می سازد به اهداف آموزشی خود برسند. ابطی معتقد است که مؤثر بودن آموزش بر شش گام استوار است:

۱. تعیین نیازهای آموزشی؛ ۲. تعیین رویکرد؛ ۳. تهیه ابزار آموزش؛ ۴. کاربرد فنون آموزشی؛ ۵- ارزیابی نتایج؛ ۶- پیگیری نتایج آموزش (ابطی، ۱۳۸۳: ۱۷۵).
- منظور از آموزش اثربخش کارکنان، تمامی مساعی و کوشش هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت های فنی، حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید (سیف، ۱۳۸۶: ۳۸).

۴- اثربخشی آموزش

اثربخشی به معنای میزان موفقیت در تحقق هدف ها و انجام دادن مأموریت (های) مورد نظر است (مرادی، ۱۳۸۸: ۱۸۳).

اثربخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده؛ به بیان دیگر اثربخشی نشان می دهد که تا چه میزان از تلاش های انجام شده منجر به نتایج مورد نظر شده است (دفت، ۱۳۷۷: ۵۸). اثربخشی یعنی انجام کار درست و منطبق با هدف (یعقوبی، ۱۳۸۱: ۴۷).

۵- اهداف آموزش

هدف هر آموزش تغییر در رفتار فراگیر است. تغییر در رفتار در اثر کنش و واکنش یادگیرنده در فرآیند آموزش حاصل می شود. به عبارت دیگر هدف آموزش عبارت از بیان تغییرات مطلوب در رفتار فراگیر است (عصمتی پور، ۱۳۷۸: ۳۵).

۶- آموزش کارکنان

آموزش کارکنان عبارت است از تمامی مساعی و کوشش‌هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید (ابطحی، ۱۳۸۳: ۶۷).

بنابراین می‌توان گفت در آموزش کارکنان به افزایش دانش، تغییر نگرش و افزایش مهارت‌ها (تنظیم رفتار) توجه می‌شود.

۲- آموزش‌های عقیدتی سیاسی (فرماندهان و مدیران بسیج)

۱- آموزش‌های عقیدتی سیاسی بسیج به مجموعه مباحث اعتقادی، اخلاقی، فقهی، سیاسی و تاریخی گفته می‌شود که در ضمن دوره‌های مشترک بسیج (عمومی مقدماتی، عمومی تکمیلی، تخصصی) و دوره‌های تداوم آموزش و آموزش‌های یادآوری و حفظ و انسجام و آموزش‌های ویژه (مانورها، اردوها و ...) به منظور آشنایی با معارف و تقویت بنیه فکری و معنوی در راستای تحقق اهداف و مأموریت‌های محوله به بسیجیان به اجرا گذاشته می‌شود (نیروی مقاومت بسیج، ۱۳۷۶: ۲۱).

آموزش‌های عقیدتی سیاسی یعنی فرآیند ایجاد، ارتقا و تعمیق دانش و بینش، ایمان و معنویت و توسعه و بهبود مهارت‌ها و رفتار مطلوب بر اساس مبانی اعتقادی اسلام است که در همه ابعاد فردی، خانوادگی، سازمانی و اجتماعی صورت می‌گیرد (مرادی، ۱۳۸۸: ۷۵).

۲- آموزش عقیدتی سیاسی نیروهای مسلح و اهمیت آن در رهنمودها و انتظارات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)

«ارتش و سایر نیروهای مسلح در دوران بازسازی باید به اصل بازسازی معنوی و اعتقادی نیز توجه کافی داشته باشند... تأکید می‌کنم که به مسأله آموزش‌های عقیدتی و اخلاقی بیشتر توجه شود. دوران خدمت نظامی برای جوانان کشور بهترین فرصت و مناسبتی است که نظام و ارتش و مسئولان عقیدتی سیاسی

می توانند از آن استفاده کنند و جوانان عزیز و غیور را با بهترین روش های دفاعی اعم از تجربی و علمی یا اعتقادی بارور سازند که برای همیشه و تا آخر عمر، سرباز و مدافع اسلام و میهن اسلامی باشند» (صحیفه نور، ج ۲۱: ۱۱۹).

«نیروهای سپاه و بسیج را با هدایت و توجیه مداوم انقلابی و سیاسی آماده حضور فعال در صحنه های دفاع از انقلاب نگه دارید و پیوسته بر آگاهی و بینش آنان بیفزایید... آموزش و یافتن مبانی عقیدتی یکی از بالاترین و اساسی ترین کارها در سپاه است برادرانی که سلاح میدان جنگ و سلاح محبت مردم به همراه پشتیبانی و حمایت امام که بالاترین پشتوانه هاست، همواره آن ها را حمایت کرده باید از یک عمق متناسب فکری برخوردار باشند؛ زیرا صرفاً انگیزه و احساسات ایمانی کافی نیست، بلکه معرفت، آموزش و آگاهی های کافی نیز لازم است» (مرادی، ۱۳۸۸: ۲۰).

۳- پیشینه آموزش های عقیدتی سیاسی بسیج

آموزش های عقیدتی سیاسی بسیج همزاد با شکل گیری این نهاد مردمی، انقلابی و مکتبی شروع شده که تاکنون چهار دوره راه را تجربه کرده است: دوره نخست- آموزش های عقیدتی سیاسی بسیج از بدو تأسیس تا سال ۱۳۷۱؛ دوره دوم- از سال ۱۳۷۱ تا ۱۳۷۷؛ دوره سوم- از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۸ و دوره چهارم از سال ۱۳۸۸ پس از حاکم شدن خطوط فاصل بین وظایف و مأموریت های حوزه فرماندهی و نمایندگی، و اجرای آموزش های عقیدتی سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج توسط حوزه نمایندگی تا حال حاضر را شامل می شود. برای آشنایی بیشتر با این چهار دوره به متون نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی سپاه و بسیج و اسناد سازمانی مراجعه شود.

۴- فرماندهان و مدیران بسیج

براساس تفکیک مخاطبان در خطوط فاصل بین وظایف و مسئولیت های دو حوزه فرماندهی و حوزه نمایندگی به درون و برون سازمان، فرماندهان و مدیران بسیجی تا

فرمانده پایگاه که مسئولیت آموزش عقیدتی سیاسی آنان به عهده حوزه نمایندگی ولی فقیه است، عبارتند از: فرماندهان پایگاه‌های مقاومت، فرماندهان و شورای حوزه‌های مقاومت (محلات، کارمندی، کارگری، دانشجویی، دانش‌آموزی، طلاب)؛ فرماندهان و ارکان گردان‌های عاشورا و الزهرا(س)؛ فرماندهان واحدهای مقاومت دانش‌آموزی؛ مدیران و شورای کانون‌های بسیج متخصصین (مهندسی، اساتید، جامعه پزشکی، هنرمندان، فرهنگیان، ورزشکاران، وکلا و مداحان) (قوانین و مقررات بسیج، ۱۳۸۷: ۸۰).

۵- برنامه‌ها، سرفصل و اهداف آموزش‌های عقیدتی سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج

۱- برنامه‌ها و سرفصل‌ها:

الف- دوره‌های تربیت و تعالی فرماندهان و مدیران بسیج

دوره تربیت و تعالی، برنامه آموزشی است که با سرفصل‌های مشخص در سه سطح ناحیه‌ای، استانی و کشوری در مدت ۱۷ تا ۲۵ ساعت به صورت حضوری و غیر حضوری اجرا می‌شود. سرفصل آموزشی دوره‌ها اعتقادی، اخلاقی، فقه و احکام، معارف قرآن و سیاسی است.

ب- آموزش مکاتباتی فرماندهان و مدیران بسیج

این برنامه در راستای هم‌پوشانی به دوره‌های تربیت و تعالی هدف‌گذاری شده است تا کسری سرفصل‌ها و مباحث حضوری در قالب نشریات فصلی به صورت غیر حضوری تکمیل شود.

۲- طرح ابرار فرماندهان و مدیران بسیج

طرح ابرار برنامه آموزشی و پژوهشی است که در آن موضوعات اعتقادی و سیاسی به صورت حلقه‌های هم‌اندیشی شورای حوزه‌ها و کانون‌های مقاومت با همراهی و مشورت استاد راهنما مطالعه و بررسی می‌شود.

۲- اهداف و حیطه‌های آموزش‌های عقیدتی سیاسی فرماندهان و مدیران بسیج؛ خلاصه شده در شکل زیر:

الگوی ۱ (بر گرفته از نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی سپاه، ۱۳۸۸: ۴۳)

آثار و پیامد نهایی

رفتاری

ظهور و تبلور خدامحوری و آخرت گرایی
التزام عملی به احکام و تعظیم شعائر الله؛
پیروی از اسوه ها و الگوهای دینی
تجلی مکارم اخلاق در رفتارها
برقراری مناسبات اجتماعی و دینی
توانایی تجزیه و تحلیل مسائل سیاسی و موضع گیری نسبت به جبهه استکبار
کنش و واکنش مناسب در برابر آسیب ها
حفاظت از میراث فرهنگی و دستاوردهای تمدن اسلامی و ایرانی

محصول و برون داد

دانشی

۱. تقویت معرفت و بصیرت دینی
۲. تعمیق پایه های دینی
۳. شناخت الگوها و اسوه ها
۴. ارتقای سطح شناخت رابطه با خدا
۵. ارتقای سطح شناخت مناسبات
۶. شناخت معیارهای تولی و تبری
۷. تعمیق فرهنگ جهاد و ایثار
۸. تقویت دانش و بینش سیاسی
۹. دشمن شناسی در ابعاد آسیب ها
۱۰. شناخت فرهنگ و تمدن ایرانی اسلامی

گرایشی

- تقویت خدامحوری
۲. تقویت آخرت گرایی
۳. تبعیت از الگوهای دینی
۴. التزام عملی به آموزه های دینی
۵. پایبندی به مقررات دینی و اجتماعی
۶. احساس مسئولیت در مقابل آموزه های دینی
۷. احساس مسئولیت در مقابل مسائل انقلاب، جهان اسلام
۸. حساسیت نسبت به تهدیدها
۹. ارزش دهی به فرهنگ دینی و ملی
۱۰. تعمیق روحیه ایثار و جهاد

فرایند و پردازش

۱. نیازسنجی آموزشی
۲. برنامه ریزی آموزشی
۳. فناوری آموزشی
۴. آموزش و اجرای یاددهی و یادگیری
۵. تأمین و پشتیبانی
۶. رفتار سازمانی
۷. کنترل و نظارت
۸. ارزشیابی اثربخشی

ورودی و درون داد

۱. تربیت و تعالی
۲. طرح ابرار
۳. آموزش مکاتبه ای

۳- جنگ نرم

۱- بررسی تعاریف

مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در دیدار جمع کثیری از بسیجیان کشور ۱۳۸۸/۹/۴ می‌فرمایند:

«...آن چیزی که امروز به آن می‌گویند «جنگ نرم» یعنی جنگ به وسیله ابزارهای فرهنگی، به وسیله نفوذ، به وسیله دروغ، به وسیله شایعه‌پراکنی با ابزارهای پیشرفته‌ای که امروز وجود دارد ابزارهای ارتباطی‌ای که ده سال قبل و پانزده سال قبل و سی سال قبل نبود امروز گسترش پیدا کرده. «جنگ نرم» یعنی ایجاد تردید در دل‌ها و ذهن‌های مردم، یکی از ابزارها در جنگ نرم این است که مردم را در یک جامعه نسبت به یکدیگر بدبین کنند، بددل کنند، اختلاف ایجاد کنند، یک بهانه‌ای پیدا کنند با این بهانه بین مردم ایجاد اختلاف کنند...».

جنگ نرم عبارت است از تلاش برنامه‌ریزی شده دشمن برای نفوذ و تأثیرگذاری بر اعتقادات، باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری یک ملت و نظام سیاسی، جهت سلب و یا تحمیل اراده و ایجاد تغییرات در ارکان یک کشور در حوزه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی (مرادی، ۱۳۸۸: ۴۶).

ارتش ایالات متحده آمریکا نیز در آیین رزمی خود جنگ نرم را بدین صورت تعریف نموده است: «جنگ نرم، استفاده دقیق و طراحی شده از تبلیغات و دیگر اعمالی است که منظور اصلی آن تأثیرگذاری بر عقاید، احساسات، تمایلات و رفتار دشمن، گروه بی‌طرف و یا گروه‌های دوست است، به نحوی که برای برآوردن مقاصد و اهداف ملی پشتیبان باشد» (ضیایی پرور، ۱۳۸۷: ۱۴۶).

به عبارتی هرگونه اقدام غیر خشونت‌آمیز که ارزش‌ها و هنجارهای جامعه هدف را مورد هجوم قرار داده و سرانجام منجر به تغییر در الگوهای رفتاری موجود و خلق الگوهای جدیدی شود که با الگوهای رفتاری مورد نظر نظام حاکم تعارض دارند جنگ نرم گفته می‌شود.

۲- پیشینه تاریخی جنگ نرم

در بررسی پیشینه موضوع اگر به دیدگاه‌ها و نظرات اندیشمندان مراجعه شود ممکن است بر اساس یافته‌های موجود سابقه روشن و قطعی بیان نشود، چنانکه در آثار نویسندگان مرتبط به دوران چین باستان یا دهه‌های اخیر آمریکا استناد شده است. اما در نگاه قرآنی که صریح و متقن است از زمان تشکل و طبقه‌بندی جوامع انسانی وجود داشته است. چنانکه خداوند متعال در سوره انعام، آیه ۱۱۲ در کیفیت تشکل جوامع و قشربندی و وجود عوامل حق و باطل در جامعه می‌فرماید: «که ما همیشه در جوامع انسانی یک گروه از انبیا، حق‌پرستان و مصلحان آن‌ها را قرار داده‌ایم و بر اساس یک تدبیر تکوینی الهی، عده‌ای از شیاطین در مقابل آن‌ها صف آرایی کرده‌اند، نه تنها شیاطین جنّی یعنی ابلیس‌ها، بلکه حتّی شیطان‌های انسی...». بر اساس تدبیر الهی باید شیاطینی هم باشند، چون از نظر قرآن هدف از آفرینش انسان این است که با اختیار خود راهی را انتخاب کند و چون انسان باید رشد اختیاری پیدا کند همیشه باید دو راه در مقابل او باشد تا یکی را انتخاب کند ... می‌فرماید: «که خود قرار دادیم که باید در مقابل انبیا دشمنانی از شیاطین انس و جن باشند». این دشمنان چه کسانی هستند؟ امروز شیطان بزرگ آمریکاست ... این مسأله همیشه بوده است... این طبیعت دشمنی بین حق و باطل است هر کدام به نفع خود تلاش می‌کنند و سعی دارند دیگری را از بین ببرند... از همان ابتدا تهاجم فرهنگی وجود داشته است (مصباح یزدی، ۱۳۸۷: ۸۴-۸۱).

در مطالعات تاریخی و سیر اندیشه‌های سیاسی، اجتماعی، نظامی و استراتژیکی، قدرت نرم پدیده‌ایست که ریشه در تاریخ گذشته‌های بسیار دور دارد؛ «هر چند امروزه واژه جنگ نرم و قدرت نرم در سطح گسترده بین قدرت‌های بزرگ و دولت‌ها رایج شده؛ بنابراین از چندین قرن پیش از میلاد مسیح این مفهوم - اما نه به این نام- مطرح بوده است. ریشه‌های قدرت نرم را به لحاظ تاریخی حتی در اندیشه استراتژیست‌های بزرگی چون کنفسیوس و سون تزو به روشنی می‌توان

مشاهده نمود (تزو، ۱۳۶۴: ۳۰). کتاب هنر جنگ سون تزو را از جمله نخستین متون منتشرشده‌ای می‌دانند که در آن برای تخریب روحیه و اراده دشمنان، و مغلوب ساختن آنان از روش‌هایی نام برده شده است که امروزه آن‌ها را در زمره روش‌های تهدید نرم جای می‌دهند. اثر مشهور نیکولا ماکیاولی، یعنی کتاب شهریار، از جمله آثار قرن شانزدهم میلادی است که در آن از فنون و روش‌های غلبه بر دیگران، بدون استفاده از زور و تغییر نظرات و نگرش‌های آنان با استفاده از روش‌های مجاب‌سازی و جز آن، سخن به میان آمده است. شواهدی وجود دارد که آشکار می‌سازد در دنیای امروز کتاب ماکیاولی الهام‌بخش بسیاری از گروه‌ها و حکومت‌هایی است که برای تأثیر نهادن بر کشورهای دیگر از تهدید نرم بهره می‌گیرند (مرادی، ۱۳۸۹: ۹۹).

«سارجنت»، نویسنده کتاب مشهور اعتراف‌گیری و شستشوی مغزی در قرن نوزدهم میلادی، «فولر»، استراتژیست اوایل قرن بیستم که برای اولین بار از مفهوم عملیات روانی سخن به میان آورد، «هانتز» که در اواسط قرن نوزدهم این مفهوم را بسط و گسترش داد، «گروه هاولند» که در دهه ۶۰ میلادی مطالعات گسترده‌ای را پیرامون مجاب‌سازی بسامان رساندند و «جورج ارول» با نوشتن کتاب مشهور (۱۹۴۸) که در آن به بررسی ابعاد پنهان کنترل مغز و ذهن انسان‌ها همت گماشت، همه در مفهوم‌سازی تهدید و جنگ نرم، سهم و نقش داشته‌اند. گرچه هیچ یک از این نویسندگان و نظریه‌پردازان از مفهوم تهدید نرم و جنگ نرم سخن به میان نیاورده‌اند (مرادی، ۱۳۸۹: ۱۰۰).

در رهیافت تاریخی اگر تهدید نرم یا جنگ نرم را که در حقیقت کنش و به کارگیری قدرت نرم علیه دیگران بدانیم، می‌توان گفت؛ «قدرت نرم هر کشوری برآمده از یک دوره تاریخی طولانی مدت است. شیوه تفکر مردم، ایدئولوژی، سنت فرهنگی، رسوم قومی، سیستم اجتماعی، رژیم اقتصادی، شیوه زندگی و ... نتایج انباشتی روند تکاملی جوامع بشری هستند» (پوراحمدی، ۱۳۸۹: ۵۷).

مطالعه و بررسی رویدادهای دهه‌های اخیر نشان می‌دهد که در سال‌های پایانی جنگ سرد، اولین پروژه براندازی نرم در لهستان و در جنبش کارگری این کشور

تحقق یافت و با فروپاشی شوروی و تجزیه یوگسلاوی و چند کشور دیگر اروپای شرقی، براندازی نرم به پارادایم جدیدی در حوزه قدرت و امنیت تبدیل شد. در این سالها، مفاهیمی در گفتمان امنیت ملی کشورها وارد شد که تفاوت ماهوی و شکلی عمیقی با گفتمان پیشین داشت؛ زیرا آنچه که قدرت حفاظتی یا تهدیدزدایی برای امنیت ملی کشورها محسوب می شد، بیشتر از مفهوم قدرت سخت و ساز و کارهای آن مانند؛ قدرت نظامی، قدرت تهاجمی، قدرت تخریبی و کیفیت جنگ افزارهای نظامی، نوع جنگ افزارها، قدرت برد و... ناشی می گردید. اما تحولات نشان داد که قدرت تنها از مؤلفه های سخت ناشی نشده است و آنچه که موجب سرنگونی این دولت ها شد بُعد دیگری از قدرت یعنی قدرت نرم بود.

پیروزی انقلاب اسلامی به عنوان بزرگ ترین و مهم ترین انقلاب نرم و براندازی نرم، آمریکا را بر آن داشت تا با مطالعه و شاخص سازی از انقلاب اسلامی، مدل ضد آن را طراحی نماید. به همین دلیل با وجود لفاظی ها و اقدامات تخریبی سخت و خشن علیه جمهوری اسلامی ایران، مطالعه جنگ نرم را با شدت ادامه دادند و مؤسسات تخصصی از قبیل مؤسسه آلبرت انیشتین با مدیریت دکتر جین شارپ و معاونت رابرت هلوی و مرکز بین المللی مبارزات نرم و بنیاد بین المللی جورج سوروس تأسیس نمودند. براندازی حکومت ها در یوگسلاوی، گرجستان، اوکراین، قرقیزستان و امثال آن با عنوان انقلاب های رنگی (عنوان جذاب براندازی نرم) نتیجه به کارگیری تجارب گوناگون و انجام مطالعات از سوی ده ها مؤسسه دولتی، حزبی و دانشگاهی در آمریکا است (کیهان، ۱۳۸۷: ۱۲).

۳- اهداف و ابعاد جنگ نرم

جنگ نرم دشمن ممکن است بر اساس محیط ها، سطوح و مخاطب و کشور مورد نظر هدف گذاری متفاوتی داشته باشد. ساندرس (۱۳۸۲) و میچل (۲۰۰۸) مهم ترین اهداف تهدیدهای نرم را چنین برشمرده اند:

۱. تغییر ایدئولوژی حاکم؛

۲. کاهش مشارکت سیاسی مردم با القای ناکارآمدی حکومت؛
 ۳. تغییر هویت دینی و ملی شهروندان با تخریب پیشینه تاریخی آنان؛
 ۴. دستکاری افکار عمومی در جهت خواسته‌های خود و علیه نظام حاکم؛
 ۵. کاهش انسجام اجتماعی؛
 ۶. کاهش انسجام سیاسی حاکم؛
 ۷. تغییر ارزش‌های جامعه و ایجاد استحاله فرهنگی؛
 ۸. ایجاد فرهنگ جدید؛
 ۹. تغییر الگوی سیاسی حاکم؛
 ۱۰. تشدید و تقویت واگرایی قومی (مرادی [مقاله الیاسی]، ۱۳۸۹: ۵۰).
- در یک ادبیات دیگر پیامد اعمال قدرت به وسیله مهاجم در کشور هدف عبارت است از:
۱. رسیدن به نتایج دلخواه بدون هزینه محسوس و تهدید؛
 ۲. هدایت نخبگان و بدنه اجتماعی به استقبال از آنچه شما به دنبال آن هستید؛
 ۳. اعمال روش غیر مستقیم و بدون حساسیت و برانگیختن یک ملت، برای رسیدن به اهداف مورد نظر؛
 ۴. متقاعد ساختن دیگران و شکل‌دهی به ترجیحات آنان؛
 ۵. تن دادن به خواسته‌های شما از روی رضایت‌مندی؛
 ۶. شکل دادن و تأثیر گذاشتن بر علایق و رفتار مردم هدف (نائینی، ۱۳۸۹: ۹۵).
- در دیدگاه دیگر اهداف جنگ نرم به شرح زیر جمع‌بندی می‌شود:
- ۱- استحاله فرهنگی در جهت تأثیرگذاری شدید بر افکار عمومی جامعه مورد هدف با ابزار خبر و اطلاع‌رسانی هدفمند و کنترل‌شده به وسیله نظام سلطه؛
 - ۲- استحاله سیاسی به منظور ناکارآمد جلوه دادن نظام مورد هدف و تخریب و سیاه‌نمایی ارکان آن نظام؛

- ۳- ایجاد رعب و وحشت از مسائلی همچون فقر، جنگ یا قدرت خارجی سرکوبگر و پس از آن دعوت به تسلیم از راه پخش شایعات و دامن زدن به آن برای ایجاد جو بی اعتمادی و ناامنی روانی؛
- ۴- اختلاف افکنی در صفوف مردم و برانگیختن اختلاف میان مقام های نظامی و سیاسی کشور مورد نظر در راستای تجزیه سیاسی کشور؛
- ۵- ترویج روحیه یأس و ناامیدی به جای نشاط اجتماعی و احساس بالندگی از پیشرفت های کشور؛
- ۶- بی تفاوت کردن نسل جوان به مسائل مهم کشور؛
- ۷- کاهش روحیه و کارآیی در میان نظامیان و ایجاد اختلاف میان شاخه های مختلف نظامی و امنیتی؛
- ۸- ایجاد اختلاف در سامانه های کنترلی و ارتباطی کشور هدف؛
- ۹- تبلیغات سیاه (با هدف براندازی و آشوب) به وسیله شایعه پراکنی، جوسازی از راه پخش شب نامه ها و...؛
- ۱۰- تقویت نارضایتی های مردم به دلیل مسائل مذهبی، قومی، سیاسی و اجتماعی نسبت به دولت خود به طوری که در مواقع حساس این نارضایتی ها زمینه تجزیه کشور را فراهم کند؛
- ۱۱- تلاش برای بحرانی و حاد نشان دادن اوضاع کشور از راه ارائه اخبار نادرست و نیز تحلیل های نادرست و اغراق آمیز (تجری غریب آبادی، ۱۴/۰۹/۱۳۸۹).
- خلاصه اینکه عمده ترین هدف در تهدید نرم، تأثیرگذاری بر انتخاب ها و کنترل فرایند تصمیم گیری و شیوه اطلاع رسانی و تغییر در نظام ارزش ها است که به استیلا ی سیاسی، فرهنگی و اقتصادی آن ها منجر می شود. بدین ترتیب «مهاجم فرهنگی» سعی می کند با استفاده از برتری اقتصادی، سیاسی، نظامی، اجتماعی و فناوری، به مبانی اندیشه و رفتار یک ملت هجوم آورد و با تغییر الگوهای رفتاری حریف و تضعیف، تحریف و احیاناً نفی و طرد آن ها، زمینه حاکمیت اندیشه،

ارزش‌ها و رفتارهای مطلوب خویش را فراهم آورد. و بدین ترتیب می‌توان گفت در رویارویی، مقابله و کشمکش بین دو طرف تحت عنوان جنگ نرم طرفین به دنبال دستیابی به چهار هدف عمده می‌باشند: ۱. ایجاد تغییر در اعتقادات و باورها؛ ۲. ایجاد تغییر در افکار و اندیشه‌ها؛ ۳. ایجاد تغییر در رفتار؛ ۴. ایجاد تغییر در ساختار سیاسی.

اهداف و چرایی جنگ نرم علیه جمهوری اسلامی ایران

اگر مثل عامیانه قدرت در مقابل قدرت را بپذیریم رویارویی استکبار با جمهوری اسلامی ستیز دو قدرت نرم تلقی می‌شود. معمولاً قدرت و جایگاه کشورها در روابط بین‌الملل در سه سطح تعریف می‌شود:

۱. توانایی و ظرفیت انجام کارها؛ ۲. توانایی کسب نتایج دلخواه؛ ۳. تأثیرگذاری بر رفتار دیگران به نحوی که اهداف مورد نظر اتفاق بیفتد (پوراحمدی، ۱۳۸۹: ۳۶).
تعریف سوم اگر جامع‌ترین تعریف باشد یعنی توانایی تغییر شکل ترجیحات، تصمیمات و اولویت‌های دیگران در این سطح صورت می‌گیرد و این امر متکی به ارزش‌های موجود فرهنگی و سیاست‌های داخلی کشورها است. در این حالت می‌توان با اطمینان گفت: «فرهنگ اسلامی- ملی جمهوری اسلامی ایران از چنین ماهیتی برخوردار است که هر روز بر اقبال جهانی نسبت به آن افزوده شده و پذیرش جهانی بیشتری پیدا می‌کند. اساساً ماهیت انقلاب اسلامی ویژگی‌های منحصر به فرد آن جنبه‌های نرم‌افزاری قدرت را برای کشور سبب شده است.
در جمع‌بندی از بیانات مقام معظم رهبری در خصوص چرایی جنگ نرم علیه جمهوری اسلامی ایران می‌توان موارد زیر را ارایه داد:

- ۱- اصرار و استمرار استکبار بر سلطه‌گری و چپاول (۱۳۷۳/۱۱/۰۸)؛
- ۲- دشمنی با اسلام و ترس از قدرت امت اسلامی (۱۳۷۰/۰۳/۱۵)، (۱۳۶۸/۱۱/۱۲)، (۱۳۷۴/۰۱/۱۶) و (۱۳۸۶/۱۲/۲۲)؛
- ۳- از دست دادن پایگاه عظیم اقتصادی، سیاسی و نظامی و تلاش برای دستیابی مجدد (۱۳۸۱/۰۹/۱۰) و (۱۳۷۵/۰۸/۰۳)؛

- ۴- عدم تسلیم ایران در مقابل زورگویی استکبار و ظلم ستیزی نظام اسلامی (۱۳۸۷/۶/۱۹) و (۱۳۸۳/۰۴/۱۴)؛
- ۵- مسأله فلسطین و مقاومت منطقه ای در مقابل رژیم صهیونیستی (۱۳۷۷/۰۴/۲۱)؛
- ۶- عدالت خواهی و استقلال در پیشرفت و نفی عقب ماندگی توسط جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۷/۳/۱۴)؛
- ۷- ترس از بیداری ملت های مسلمان و مقابله با بیداری اسلامی؛ (۱۳۸۱/۱۱/۲۱)
- ۸- نفی موجودیت متقابل؛ (۱۳۸۹/۵/۲۷)
- ۹- نفی استثمار و سلطه پذیری و اثبات هویت ملی و ارزش های اسلامی (۱۳۸۷/۰۹/۲۴)؛
- ۱۰- مخالفت استکبار با حضور و نقش آفرینی مردم در اداره کشور (۱۳۸۹/۲/۹)؛
- ۱۱- هجوم به مبانی اعتقادی و عواطف اسلامی و هدف قرار دادن بن مایه ها (۱۳۶۸/۱۲/۰۴)؛
- ۱۲- ایجاد بی تفاوتی نسبت به آرمان ها، عقاید و هدف ها و تهی کردن انقلاب اسلامی از محتوا (۱۳۸۷/۱۱/۲۸).
- آیت الله مصباح یزدی هدف تهاجم دشمن را به سه عنصر اصلی فرهنگ اسلامی می داند:
۱. باورهای یقینی (اعتقادی)؛ ۲. بینش ها و ارزش های اخلاقی (خوب ها و بد ها)؛ ۳. شیوه ها و نظام رفتاری.
- متناسب با هر یک از این عناصر هدف دشمن به ترتیب عبارت است: اول؛ کم رنگ کردن یقین و به تعبیری حمله به اساس اسلام، اعتقادات، سلب یقین به خدا، آخرت، نبوت و سلب ایمان قلبی به خدا و قیامت، دوم؛ قراردادی و نسبی کردن ارزش های اخلاقی، (به عبارتی بی ریشه کردن، غیر برهانی کردن، متغیر و اعتباری کردن بینش ها و ارزش ها، یعنی در هم ریختن پایه های قوانین، تغییر احکام و قبح زدایی از گناه و کارهای بد، هر چیزی زمانی خوش آیند جامعه ای بوده و زمانی نیز آن را بد خواهد

دانست.)، سوم؛ تغییر نظام رفتاری، (اعمال و رفتار بر اساس بینش‌ها و ارزش‌ها شکل گرفته و نسبی بودن معرفت علمی نظام رفتاری را تغییر خواهد داد و آثار خوب و بد کارها، موسیقی و رقص براساس این نوع معرفت علمی بیان خواهد شد.) (ابراهیمی، ۱۳۸۷، سخنرانی‌های مصباح یزدی، تلخیص از صص ۱۰۷-۱۰۲).

بنابراین تهدیدهای فرهنگی که از آن به تهاجم فرهنگی و یا تهدید نرم یاد می‌شود، به دنبال ایجاد انواع بحران‌های فرهنگی سیاسی در جامعه برای دستیابی به اهداف و اغراض سیاسی است. هدف اصلی از این نوع تهدید، حذف باورمندی جامعه، سلب اراده و روحیه مقاومت و در مجموع استحاله فرهنگی سیاسی است. در این نوع تهدید تلاش می‌شود تا ملتی دارای آرمان با دست خود به ملت بی آرمان تبدیل شود و الگوهای رفتاری خود را در حوزه‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به چالش اندازد. در تهدید نرم با تغییر عواطف، احساسات، فکر و اندیشه توسط دشمن، ارزش‌ها و آرمان‌های یک ملت و نظام سیاسی مورد هجوم قرار گرفته و مقاومت و دفاع از آرمان‌ها از بین می‌رود و در نتیجه فروپاشی روانی اتفاق می‌افتد که مقدمه‌ای برای فروپاشی سیاسی امنیتی نظام و ساختارهای آن است.

نائینی (۱۳۸۹) در تبیین اهداف و ابعاد جنگ نرم با قایل شدن به چهار حوزه سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و دفاعی در یک نظام اجتماعی، معتقد است تهدید نرم می‌تواند در این چهار حوزه؛ اندیشه، مدل، ارزش‌ها و رفتارهای نظام سیاسی را تحت تأثیر قرار دهد:

۱. ابعاد تهدید نرم در حوزه فرهنگی: تهدید باورهای (مفروضات اساسی) کشور در سه سطح نخبگان، مردم، نیروهای مسلح؛ تهدید ارزش‌های اساسی کشور در سه سطح نخبگان، مردم، نیروهای مسلح و تهدید الگوهای رفتاری کشور در سه سطح نخبگان، مردم، نیروهای مسلح.

۲. ابعاد تهدید نرم در حوزه سیاسی: تهدید اقتدار، ثبات سیاسی و انسجام ملی و ایجاد بحران سیاسی هدف کشور مهاجم است؛ زیرا کشوری که گرفتار بحران‌های سیاسی باشد، دارای قدرت نرم نخواهد بود و به طور طبیعی تهدید نرم در این حوزه

مؤثر خواهد بود. بحران های سیاسی شامل بحران های پنج گانه هویت، مشروعیت، نفوذ، توزیع و مشارکت است.

۲. ابعاد تهدید نرم در حوزه اقتصادی: تهدید نرم در حوزه اقتصاد می تواند بر فرهنگ اقتصادی یک کشور در سه لایه اثر گذارد: ۱. اندیشه و نظریه اقتصادی کشور؛ ۲. ارزش ها و الگوی تولیدات اقتصادی کشور؛ ۳. ارزش ها و الگوی توزیع و مصرف اقتصادی کشور.

۴. ابعاد تهدید نرم در حوزه دفاعی - امنیتی: هدف از تهدیدهای نرم در این حوزه، تأثیرگذاری بر اندیشه، ارزش ها و الگوهای رفتاری در حوزه دفاع و امنیت است؛ بنابراین هر اقدامی که به تغییر در فرهنگ و الگوی دفاعی کشور منجر شود و یا به عبارت دیگر اندیشه دفاعی و عزم و اراده نبرد را تحت تأثیر قرار دهد، در زمره تهدیدهای نرم در حوزه دفاعی - امنیتی قلمداد می شود.

از نظرات آیت الله مصباح یزدی بر می آید که ایشان راهکار دفاع را در ایفای وظیفه در دو سطح می دانند:

الف) وظیفه مردم (فرهیختگان مردم و عموم مردم)

وظیفه فرهیختگان مردم این است که حوزه و دانشگاه در فکر اتحاد حقیقی باشند، هر دو مرکز عناصر اصلی فرهنگ اسلامی را بشناسند و بشناسانند و پایه های فهم دینی بر اساس یقین نهاده شده و با نفوذ شک و ترویج شک گرایی مبارزه شود و مردم عمومی سه وظیفه را بخواهند و بی انجام دهند؛ ۱. بسیج عمومی برای آموزش دینی، ۲. احیای جلسات مذهبی، ۳. برخورد دوستانه و محبت آمیز با جوانان.

ب) وظیفه دولت: با ترویج روزآمد و تکنولوژیک ارزش ها (ی معنوی) در جامعه اسلامی به دو صورت:

۱. ایجاد زمینه استفاده از رسانه های ارتباط جمعی برای بحث و مناظره و استدلال اندیشمندان و عالمان؛

۲. ایجاد بسترهای لازم برای تحریک احساسات و عواطف و تأثیرگذاری متقابل با استفاده از آخرین دستاوردهای فناوری مدرن، وسایل هنری و تبلیغاتی و عرضه ارزش‌های اسلامی در قالب هنرمندانه‌ترین فیلم‌ها، نمایشنامه‌ها، کتاب‌ها، رمان‌ها و ... (آیت الله مصباح، ۱۳۸۷: ۱۷۶-۱۷۱).

نتیجه‌گیری

از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری نمود که در شرایط کنونی که نظام جمهوری اسلامی ایران مورد تهدید نرم و تهاجم فرهنگی قرار گرفته است، بسیج می‌تواند در راستای ایفای وظایف و رسالت خود، سازوکارهای لازم را در شناخت آسیب‌ها و پیشگیری از نفوذ فرهنگی و چگونگی دفاع فرهنگی فراهم سازد. همچنین تمهیدات لازم را برای طراحی و اجرای عملیات فرهنگی علیه دشمنان داشته باشد و آموزش مقابله با جنگ نرم یک موضوع کاملاً ضروری ارزیابی شده و تمامی ارگان‌ها و نهادهای انقلابی و فرهنگی به ویژه بسیج بایستی در جهت خنثی‌سازی تهدیدهای نرم دشمن، اقدامات لازم را در خصوص آموزش و تربیت کارکنان خود انجام دهند.

بر اساس پاسخ مخاطبان، می‌توان گفت معاونت تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی بسیج در اثربخشی آموزش‌های عقیدتی ساسی برای مقابله با جنگ نرم تا اندازه‌ای موفق عمل کرده است.

با این اوصاف برای افزایش این اثربخشی و روحیه انقلابی باید نیازهای آموزشی بسیجیان در ابعاد مختلف به خوبی شناخته شود و برای پاسخگویی مناسب به این نیازها با برنامه‌ریزی اصولی و علمی اقدام کرد و توجه به مقوله ترویج فرهنگ و تفکر بسیجی باید در اولویت نخست برنامه‌ها قرار داشته باشد.

کتابنامه:

- ۱- قرآن مجید
- ۲- امام خمینی (ره)، روح الله (۱۳۸۵)، مجموعه آثار، تهران، موسسه تنظیم و نشر آثار، چاپ چهارم.
- ۳- ابراهیمی، عبدالجواد، (۱۳۸۷)، تهاجم فرهنگی (برگرفته از سخنرانی های آیت الله محمدتقی مصباح یزدی)، قم، انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- ۴- ابطحی، حسین (۱۳۸۳)، آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی، تهران، انتشارات پیوند.
- ۵- اساسنامه سپاه .
- ۶- الماسی، علی محمد (۱۳۷۴)، تاریخ آموزش و پژوهش، اسلام و ایران، تهران، چاپ دوم، تهران، انتشارات امیر کبیر.
- ۷- پوراحمدی، حسین (۱۳۸۹)، قدرت نرم و سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران، قم، موسسه بوستان کتاب، چاپ اول.
- ۸- حبیبی، حسن (۱۳۶۴)، هنر جنگ، سن تزو، تهران، انتشارات قلم.
- ۹- حجتی، سیدمحمدباقر (۱۳۶۴)، آداب تعلیم و تربیت در اسلام، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ دوازدهم.
- ۱۰- خامنه ای، سیدعلی (۱۳۷۶)، حدیث ولایت، تهران، ناشر سازمان تبلیغات اسلامی، چاپ اول.
- ۱۱- دفت، ریچارد (۱۳۷۷)، تئوری و طراحی سازمان، مترجمان علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۱۲- سرمدی، محمدرضا و سیف، محمدحسن (۱۳۸۲)، مدیریت فرایند آموزش، تهران، انتشارات پیام نور.
- ۱۳- سیف، علی اکبر (۱۳۶۸)، روانشناسی پرورشی، تهران، انتشارات آگاه.
- ۱۴- شریف قریشی، باقر (۱۳۶۲)، نظام تربیتی اسلام، تهران، انتشارات فجر، چاپ اول
- ۱۵- ضیایی پرور، حمید (۱۳۸۷)، جنگ نرم ویژه عملیات روانی و فریب استراتژیک، تهران، انتشارات مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین المللی ابرار معاصر.

- ۱۶- (۱۳۸۲) طلایه‌داران ظهور (مجموعه بیانات مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا)، نیروی مقاومت بسیج، تهران، مؤسسه فرهنگی هنری رزمندگان اسلام، چاپ اول.
- ۱۷- عصمتی‌پور، محمدحسین (۱۳۷۸)، برنامه‌ریزی درسی، تهران، ستاد مرکزی بهینه سازی نظام آموزش، مرکز چاپ سپاه، چاپ اول،
- ۱۸- فضلی‌نژاد، پیام (۱۳۸۸)، شوالیه‌های ناتوی فرهنگی، تهران، شرکت انتشارات کیهان، چاپ دوازدهم.
- ۱۹- مرادی، حجت‌الله (۱۳۸۹)، قدرت و جنگ نرم از نظریه تا عمل، تهران، نشر ساقی، چاپ سوم.
- ۲۰- معاونت آموزش عقیدتی سیاسی (۱۳۷۶)، نظام آموزش‌های عقیدتی سیاسی بسیج، نمایندگی ولی فقیه در نیروی مقاومت بسیج.
- ۲۱- معاونت آموزش عقیدتی سیاسی (۱۳۸۸)، نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی، نمایندگی ولی فقیه در سپاه،
- ۲۲- نادری، عزت‌الله و سیف‌نراقی، مریم (۱۳۶۸)، روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، تهران، دفتر تحقیقات و انتشارات بدر، چاپ اول.
- ۲۳- نائینی، علی‌محمد (۱۳۸۷)، بررسی ابعاد و حوزه‌های تأثیر تهدیدهای نرم غرب علیه ج.ا.ایران، تهران، فصلنامه راهبرد دفاعی، ۳۵
- ۲۴- یعقوبی، جعفر (۱۳۸۱)، کتاب آموزش سپاه، جلد اول، تهران، ناشر اداره آموزش ستاد مشترک سپاه.

ب) سایت‌ها و پایگاه‌های اینترنتی

- ۱- پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری، بیانات، (انتخاب موضوعی).
- ۲- تجری غریب‌آبادی، ذبیح‌الله، "جنگ نرم چیست و راه‌های مقابله با آن کدام است؟"، پایگاه خبری تحلیلی اهل بیت علیهم السلام وابسته به مجمع جهانی اهل بیت علیهم السلام، ۱۳۸۹/۰۹/۱۴. روزنامه کیهان، شماره ۱۹۲۴۱ به تاریخ ۱۳۸۷/۹/۶، صفحه ۱۲ (سیاسی)