

ارتقاء توان رزمی گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی

امید اردلان^۱، اسماعیل طلایی^۲، مسعود مصدق^۳، مهدی میرزایی^۴

چکیده

مقدمه: ماهیت پیچیده و چندبعدی جنگ‌های ترکیبی ایجاب می‌کند که نیروهای مسلح کشور، نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران و پیرو آن گردان‌های پدافندهوایی نزاجا با توجه به مأموریت ذاتی خودشان در دفع هرگونه تجاوز، با به‌کارگیری، بومی‌سازی و ترکیب کلیه عوامل توان رزمی بر دفع تجاوز و انهدام متجاوز در کوتاه‌ترین زمان اقدام نمایند. هدف از انجام این تحقیق چگونگی ارتقاء توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی است.

روش پژوهش: جامعه آماری ۱۰۱ نفر و حجم نمونه تحقیق ۸۸ نفر بود نوع تحقیق کاربردی، روش آن توصیفی و رویکرد پژوهش تحلیل آمیخته داده‌ها است. داده‌ها به روش میدانی و کتابخانه‌ای و با استفاده از مصاحبه، پرسش‌نامه جمع‌آوری شده است. **نتایج:** نتایج به‌دست‌آمده از اهداف تحقیق مبین این مطلب است که با تقویت اعتماد کارکنان به سازمان از طریق مشارکت دادن آنان در تصمیم‌گیری‌ها، خوشایندسازی محیط و جو سازمان، می‌توان توان رزمی گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی را ارتقاء داد.

واژگان کلیدی: توان رزمی، گردان پدافندهوایی، جنگ ترکیبی

^۱ . استادیار مدیریت دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

^۲ . دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

^۳ . عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران

^۴ . استادیار جامعه‌شناسی دانشکده فرماندهی و مدیریت دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران

مقدمه

ماهیت پیچیده و چندبعدی جنگ‌های ترکیبی ایجاب می‌کند که نیروهای مسلح کشور، به‌ویژه ارتش جمهوری اسلامی ایران با توجه به مأموریت ذاتی‌اش در دفع هرگونه تجاوز، با به‌کارگیری، بومی‌سازی و ترکیب کلیه عوامل توان رزمی (محسوس، نامحسوس و برترساز) بر دفع تجاوز و انهدام متجاوز در کوتاه‌ترین زمان اقدام نماید. عوامل غیرفیزیکی توان رزمی که به آن‌ها عوامل غیرمادی (معنوی) یا غیرمحسوس توان رزمی نیز اطلاق می‌گردد، از طیف بسیار گسترده و پیچیده‌ای برخوردارند. اگر همه عوامل فیزیکی توان رزمی فراهم آید و یا همه عوامل برترساز توان رزمی مهیا گردد، ولی در این میان انسان مؤمن، باانگیزه، متعهد، آموزش‌دیده و قوی به همراه یک رهبری و مدیریت صحیح وجود نداشته باشد، همه‌ی آن‌ها ممکن است هیچ باشد. (حسن‌پور، ۱۴۰۲).

مرکز ثقل و صحنه اصلی در جنگ ترکیبی ایدئولوژی، طرز تفکر و کار بر روی اذهان مخاطبین است؛ ولیکن تنها در یگان‌های نیروی زمینی آجا شعبه‌ای با نام عملیات روانی در تیپ‌ها جهت توانمندسازی کارکنان در مقابله با تهدیدات این شیوه از نبرد پیش‌بینی شده است که به نظر می‌رسد در مقابله با جنگ ترکیبی کافی نباشد. محقق در مصاحبه با خبرگان پدافندهوایی و جنگ ترکیبی از بین عناصر فردی عوامل غیرفیزیکی توان رزمی روحیه و رهبری و از بین عناصر سازمانی عوامل غیرفیزیکی توان رزمی، آموزش و سازمان‌دهی را که در شرایط جنگ ترکیبی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند را انتخاب نمود. (آشتیانی، ۱۳۹۰).

با انجام این پژوهش، مجموعه‌ای از ادبیات نظری توسعه و خلق شده است که شناخت بیشتری از مفاهیم مرتبط با پژوهش را در اختیار فرماندهان آجا قرار داده و آنان را با چگونگی ارتقاء توان رزمی گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی آشنا ساخته است؛ از سوی دیگر عدم انجام این تحقیق موجب می‌گردد تا فرماندهان آجا از در اختیار داشتن مجموعه‌ای از ادبیات نظری خلق شده و توسعه‌یافته در حوزه مفاهیم مرتبط با پژوهش محروم گردیده و آنان نتوانند با چگونگی ارتقاء توان رزمی گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی آشنا شوند.

از آنجاکه تحقیق جامع و کاملی در ارتش و به‌ویژه در نزاجا در خصوص تبیین چگونگی ارتقاء توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی صورت نگرفته است، محقق که با انجام این تحقیق به این سؤال پاسخ داده است که چگونه می‌توان عوامل نامحسوس (غیرفیزیکی) توان رزمی گردان‌های پدافندهوایی را در حوزه فردی و سازمانی در مقابله با جنگ ترکیبی ارتقاء داد.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم‌شناسی

عوامل غیر فیزیکی (غیر محسوس یا غیر مادی) توان رزمی:

عوامل غیر فیزیکی توان رزمی که به آن‌ها عوامل غیر مادی (معنوی) یا غیر محسوس توان رزمی نیز اطلاق می‌گردد از طیف بسیار گسترده و پیچیده‌ای برخوردارند؛ به گونه‌ای که اگرچه ممکن است همه عوامل غیر فیزیکی اثرگذار بر توان رزمی نیروهای نظامی یکجا مورد استفاده نباشد اما متمایز کردن آن‌ها کار چندان آسانی نیست. (گلشاهی، ۱۴۰۰).

اگر همه عوامل فیزیکی توان رزمی فراهم آید و یا همه عوامل برترساز توان رزمی مهیا گردد، ولی در این میان انسان مؤمن، با انگیزه، متعهد، آموزش دیده و قوی به همراه یک رهبری و مدیریت صحیح وجود نداشته باشد همه آن‌ها ممکن است هیچ باشد. از این رو می‌توان گفت که عوامل غیر فیزیکی توان رزمی، مهم‌ترین و حساس‌ترین بخش از توان رزمی را تشکیل می‌دهد که دو بخش دیگر تحت تأثیر این بخش از توان رزمی است؛ بنابراین برای دستیابی به عوامل غیر فیزیکی اثرگذار بر توان نیروهای انسانی و تبیین نظری مؤلفه‌های آن گرچه همه عوامل ممکن است به گونه‌ای اثرگذار باشد، اما مقصود آن دسته از عواملی است که بیشترین تأثیر را در ارتباط با نیروهای نظامی بر جای می‌گذارد. برای تحقق این امر باید همه منابع مورد مطالعه دقیق قرار گیرد و با برخورداری از فرهنگ غنی جامعه اسلامی و انقلابی از مؤلفه‌هایی استفاده شود که در فرهنگ بومی ملموس باشد. نکته مهمی که باید به آن توجه کرد این است که عوامل غیر فیزیکی اثرگذار بر توان رزمی نیروهای نظامی مؤلفه‌هایی هستند که به دلیل ارتباط داشتن با روح و جسم انسان گاهی آن‌چنان به هم نزدیک و بلکه به هم پیوسته و درآمیخته است که مرزبندی و جدا کردن آن‌ها از یکدیگر کاری دشوار می‌نماید و در برخی موارد غیرممکن به نظر می‌رسد. (آشتیانی، ۱۳۹۰).

عناصر فردی

روحیه

روحیه یک حالت، تمایل با واکنش روان‌شناختی است که با ویژگی‌هایی نظیر خلق بالا، عاطفه مثبت، اعتماد به خود، حمیت گروهی، تمایل زیاد برای به سامان رساندن مأموریت‌های گروه، مشخص می‌شود. از نظر کلازوویتس^۱ میدان جنگ محل آزمایش نبردهای روحی و مادی است. از نظر او قدرت مادی کمی بیشتر از قبضه چوبی به نظر می‌رسد، حال آنکه عوامل روحی همچون فلزی گران‌بها، اسلحه‌ای حقیقی و تیغه‌ای آبدیده است. از نظر فیلد مارشال روحیه کیفیتی درونی است که به خودی خود خوشایند و شأن آدمی را حفظ می‌کند، امکان غلبه بر ترس و دلهره را میسر می‌سازد. با مفهوم وجدان عجین است. ولی نباید آن را با خلق یکسان پنداشت، روحیه بیشتر یک حالت روانی است تا جسمانی و سرانجام روحیه را می‌توان یک سائق غریزی دانست که موجب می‌شود تا انسان بر امیال و هیجانات منفی خود غلبه کند. (رودسری، ۱۳۹۹)

¹ - Clausewitz

بن شالت به دو نوع روحیه شامل (الف) و (ب) اعتقاد دارد: روحیه (الف) یک حالت خلقی است که به آسانی نوسان می‌پذیرد. بر این اساس حتی وقتی خلق سربازان بجا و مناسب باشد و تمایل به ورود به مرحله عمل را هم داشته باشند، هیچ تضمینی نیست که آن‌ها در زمان دشوار شدن اوضاع، به نبرد ادامه دهند. روحیه (ب) در این تقسیم‌بندی، بر اصولی از ترکیب اعتماد به نفس و احساس قدرت برخورد عملی، استوار است که توان آن را روحیه برگشت‌پذیر نیز نام نهاد، به نظر او این همان عامل روحیه‌ای است که استمرار عمل را علیرغم تحمل تلفات، ترس‌ها و عدم قطعیت، تضمین می‌کند، جنبه تحریک‌کننده‌ای که باید پیش از بروز نبرد توسعه داده شود. (معالجی، ۱۳۹۵)

با توجه به اهمیتی که وجود روحیه مثبت در رضایت فرد، افزایش کارایی، کیفیت کار و تحقق اهداف سازمان دارد، مدیران لازم است عوامل مؤثر بر روحیه را شناخته با روحیه منفی مبارزه و برای ایجاد روحیه قوی و مثبت تلاش نمایند. دسلر^۱ شش مورد شامل سن کارکنان، سطح تحصیلات کارکنان، سطح شغلی کارکنان، ماهیت شغل، رهبری ملاحظه‌کار و جو سازمانی را از عوامل تأثیرگذار بر روحیه معرفی می‌نماید (همتی، ۱۳۹۴: ۱۴۱)

رهبری

رهبری به عنوان یکی از عوامل غیرفیزیکی توان رزمی به توانایی اعمال نفوذ بر یک گروه در جهت دستیابی به یک چشم‌انداز یا مجموعه‌ای از اهداف تعریف می‌شود. رهبری نظامی پدیده‌ای گروهی است که دربردارنده تعامل میان دو نفر یا بیشتر است. افزون بر این، بیشتر تعریف‌های رهبری نظامی متضمن پیش‌فرض فرایند نفوذ است که بدان وسیله، رهبر نظامی نفوذ ارادی خود را بر پیروان اعمال می‌دارد. (مرادی، ۱۳۸۷).

وظیفه رهبر نظامی با صدور فرامین و رهبری کردن افراد شناخته می‌شود نه با نقش‌های اداری و نظارتی. در یک نظام سلسله‌مراتب خطی، نفرات ارشد نظامی قدرت و اختیارات گسترده‌تری نسبت به هم‌تایان خود در سازمان‌های غیرنظامی دارند. بی‌توجهی به دستور نظامی آنان، سرپیچی تلقی شده و حداقل می‌تواند به اقدام انضباطی در قبال آن انجامد و در صورتی که عواقب آن وخیم باشد، حتی ممکن است به انجام اقدامات قانونی و حقوقی علیه متمرّد منتج شود. در سازمان نظامی اختیارات رهبر نظامی می‌تواند حتی شامل اوقات فراغت و زندگی شخصی زیردستان شود و این درجه از کنترل همان چیزی است که اروینگ کافمن^۲ از آن با نام حاکمیت مطلق یاد می‌کند. (لونی، ۱۳۹۹: ۱۳۴).

فرماندهی و رهبری نظامی مانند سایر مدیریت‌ها دربرگیرنده مفهوم کلی مدیریت و رهبری در سازمان‌های نظامی است؛ اما در مفهوم خاص، فرماندهی، اختیاری است که فرد به سبب شغل یا درجه و مسئولیتی که دارد، در راستای انجام مأموریت‌های محوله به کار می‌برد. او مسئول اداره کارکنان واحد خود بوده و مقامی است که در برابر اعمالی که واحد او انجام و یا از انجام آن بازمانده، مسئولیت دارد. بر طبق گفته انسف^۳ رهبری عبارت است از توانایی نفوذ در پیروان، به گونه‌ای که پیروان، داوطلبانه پذیرای نظر رهبر باشند. (علاقه‌بند، ۱۳۹۶: ۷۱). فرماندهی نیازمند دانش مدیریت عمومی است تا با اتکا به آن، اصول، اقسام و روش‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل و ایجاد هماهنگی میان اجزاء را به دست آورد، علاوه بر آن

1- Dessler

2- Irving Kaufman

3-Ansof

نیازمند دانش مدیریت تخصصی، روان‌شناسی عمومی و اجتماعی، حقوق، تعلیم و تربیت و مانند آن است تا بتواند مسائل یگان را حل کند، آینده‌نگر باشد و با عمل به آموخته‌ها به نشر علم و آموزش بپردازد. (همتی، ۱۳۸۵: ۱۸).

ایفای ماهرانه مسئولیت‌های فرماندهی، هرگز یک امر تصادفی نیست. بلکه این امر، همواره نتیجه داشتن هدفی معین، تلاشی صادقانه، هوشمندی و تحقق بخشیدن به اهداف است و اصولاً امری است خطیر و مبتنی بر تفکر. از طرفی مسائل فرماندهی که غالباً تکرار می‌شوند چندان هم پیچیده نیستند. (علاقه‌بند، ۱۳۹۶: ۷۳).

تعدادی از ویژگی‌های موردنیاز رهبری نظامی شامل الف- الگو بودن: ب- ارتباطات پ- ایجاد جو مثبت سازمانی: ت- توانایی تفکر راهبردی و آینده‌نگری، ث- توانایی برخورداری از تفکر انتقادی ت- توانایی سازمان‌ده ج- توانایی نظارت و کنترل: چ- توانایی هم‌تاسازی یا جانشین‌پروری: ح- توانایی توسعه منابع انسانی: توانایی تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی. (ابیلی، ۱۳۹۴).

عناصر سازمانی

آموزش

آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می‌گیرد تا او بتواند توانایی خود را برای انجام دادن بهبود بخشد. آموزش به معنای انتقال معلومات و مهارت‌ها به دیگران به‌طوری‌که این معلومات به کار آیند و موجب تحول و دگرگونی در رفتار شوند. (اسماعیل‌زاده، ۱۳۹۸)

آموزش نیروی انسانی عبارت است از برنامه‌ریزی و انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم، کارشناسی شده، به‌روز و پیوسته، که با آن بتوان دانش، مهارت، قدرت جسمانی و عقلانی را جهت تغییرات رفتاری مطلوب در نیروی انسانی یک سازمان برای رسیدن به اهداف معین و مشخص به وجود آورد. (ابطحی، ۱۳۹۸: ۱۲)

شش هدف مهم آموزش شامل بهبود عملکرد؛ به‌روز کردن اطلاعات کارکنان، ارتقای شغل، حل مسائل، آماده‌سازی برای ترفیع و ارتقای درجه؛ آشناسازی کارکنان جدید با اهداف سازمان؛ پس می‌توان گفت آموزش کارکنان به‌عنوان عنصری از سیستم آموزش اهداف مشخص زیر را پی می‌گیرد: ارتقای آگاهی علمی، سطح اطلاعات و دانش کارکنان، ارتقای سطح قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان سازمان‌ها، ارتقای سطح آگاهی اجتماعی کارکنان و بهینه‌سازی مجموع رفتارهای آنان، هماهنگی با معیارها و ارزش‌های اجتماعی و شناخت مجموعه روابط پایدار جامعه به‌منظور مشارکت فعال در سازندگی و توسعه سازمان و اجتماع. (طوسی، ۱۳۹۸: ۱۹)

مهم‌ترین هدف آموزش کارکنان که یکی از نظام‌های فرعی سیستم بهسازی نیروی انسانی است، تغییر رفتار افراد در سازمان، در جهت مطلوب و به‌طور کلی تغییر عملکرد سازمان در راستای موردنظر است. آموزش کارکنان در پیشبرد هدف‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، نظامی و تسریع در حرکت چرخ‌های خدمات کشور دارای اهمیت ویژه‌ای است و به سبب تنوع ترکیب جامعه و متقاضیان این آموزش‌ها، باید برنامه‌ریزی دقیقی در این زمینه صورت گیرد. (شکوهی، ۱۳۹۴: ۷۰)

سازمان دهی

در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی‌درپی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است تنها سازمان‌هایی موفق به کسب سرآمدی خواهند شد که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک کرده و دارای منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند. پایه اصلی ثروت هر سازمان را منابع انسانی آن تشکیل می‌دهد که از آن به‌عنوان اصلی و پایه یاد می‌شود. نقش منابع انسانی نه‌تنها در سطح سازمانی بلکه به‌صورت کلی از سطح یک واحد کوچک اقتصادی تا سطح ملی ارتقاء و گسترش پیدا کرده است. (الوانی، ۱۳۹۳: ۷۳)

اهداف اصلی که سازمان‌ها در نظر دارند به سه گروه تقسیم شده است: ۱- نیل به هدف ویژه سازمان در مأموریت سازمان ۲- ثمربخش کردن کار و بهره‌مند نمودن عوامل کار برای رسیدن به ایجاد محیط کار مناسب، مشارکت، کارگروهی، تشویق و سازمان‌دهی ۳- تدبیر و اداره تأثیرات و مسئولیت‌های اجرایی، این هدف‌ها جهت حفظ و تأمین محیط فیزیکی و انسانی و اجتماعی است. مدیران می‌بایست در جهت اصلاح کیفیت زندگی رهبریت خود را نشان دهند. (ظریف‌منش، ۱۴۰۰)

پیشینه‌های پژوهش

جدول (۱) پیشینه تحقیقات انجام‌شده

عنوان پژوهش	نویسنده و محل اجرا	اهداف	روش‌شناسی	نتایج و یافته‌ها
ارتقاء عوامل نامحسوس توان رزمی تیپ‌های مستقل زرهی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در مقابله با تهدیدات فرامنطقه‌ای	اسماعیل‌زاده، غلامرضا، دافوس آجا، ۱۴۰۱	تبیین چگونگی ارتقاء عوامل نامحسوس توان رزمی تیپ‌های مستقل زرهی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در مقابله با تهدیدات فرامنطقه‌ای	روش تحقیق توصیفی است.	فرماندهی یگان به افرادی سپرده شود که شناخت کافی نسبت به مهارت‌های رفتاری بین افراد داشته باشند. این مهارت‌ها شامل برقراری ارتباط با افراد تیم، تصمیم‌سازی، نظارت و مشاوره است.
ارتقاء توان رزمی گردان‌های توپخانه صحرایی نزاجا در شرایط اقتصاد مقاومتی	دلیری، علی‌سام، دافوس آجا، ۱۴۰۱	تبیین چگونگی ارتقای توان رزمی گردان‌های توپخانه صحرایی نزاجا در شرایط اقتصاد مقاومتی	روش تحقیق توصیفی است.	با افزایش سهم سرمایه انسانی از طریق ارتقاء آموزش مهارت خلاقیت کارآفرینی و تجربه خبرگان د

نحوه به کارگیری یگان های مهندسی رزمی نزاچا در جنگ های ترکیبی	ابراهیمیان، عباس، دافوس آچا، ۱۴۰۱	تبیین چگونگی به کارگیری یگان های مهندسی رزمی نزاچا در جنگ های ترکیبی	روش تحقیق توصیفی است.	در اولویت اول باید نسبت به روز نمودن تجهیزات و ساختار فعلی آن ها اقدام نمود.
---	--------------------------------------	---	--------------------------	---

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف پژوهشی کاربردی است و روش تحقیق مرتبط با آن با روش توصیفی انطباق دارد. برای انجام این پژوهش، جمع آوری اطلاعات به دو روش میدانی (مصاحبه و پرسش نامه) و کتابخانه ای صورت گرفته است و از آنجاکه در فرآیند تحقیق از داده های کیفی و کمی استفاده شده است، بنابراین رویکرد تحقیق آمیخته است. برای این کار، ادبیات موضوع و مطالعات میدانی موثق انجام شده توسط دیگران مورد بررسی قرار گرفته و سایر اطلاعات مورد نیاز از طریق جستجوی کتابخانه ای، اینترنتی و بانک های اطلاعات داخلی و خارجی به دست آمده است.

جامعه آماری این پژوهش برای مرحله کیفی (مصاحبه) شامل تعداد ۹ نفر از خبرگان صاحب نظران دارای تخصص و تجربه در حوزه های پدافند هوایی، توان رزم و جنگ ترکیبی بوده اند و در مرحله کمی (پرسش نامه با طیف پنج گزینه ای لیکرت) با احتساب ضریب خاص شامل تعداد ۱۰۱ نفر شامل افسران پدافند هوایی، فرماندهان آتشبار و فرماندهان گردان های پدافند هوایی بود. حجم نمونه نهایی تحقیق ۸۸ نفر بود که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب گردیدند. دلیل توجیه گزینش این گروه از طبقات شغلی این بود که افراد آن به جهت موقعیت شغلی (سابقه و تجربه) از ویژگی ها و خصوصیات لازم در این زمینه برخوردار باشند. در این تحقیق اطلاعات مورد نیاز از مصاحبه و مطالعه منابع و پرسش نامه، جمع آوری، طبقه بندی و ارزیابی گردید؛ به این صورت که ابتدا اطلاعات کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و نتایج به دست آمده از مصاحبه با مطالعه منابع تطبیق داده شده نتیجه اخذ و سپس از نتایج آماری حاصل از پرسش نامه ها برای تأیید نتایج کیفی استفاده شد. همچنین از اطلاعات نمونه و پرسش نامه های ارسالی جهت تأیید پاسخ های احصا شده از صاحب نظران و اسناد و مدارک استفاده شد. تجزیه و تحلیل کمی در سه گام طبقه بندی و دسته بندی داده های عددی، پردازش داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و تفسیر داده ها انجام شد.

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

جلب رضایت کارکنان و جایگاه روحیه در پیشبرد اهداف سازمان ها بسیار حائز اهمیت است. برای ایجاد روحیه در واحدهای نظامی باید به تأمین کیفی و کمی نیازهای معیشتی حقوق، مثل تغذیه، خواب، حمام، توجه نمود. با فراهم آوردن فرصت برای کارکنان جهت مشارکت در تصمیم گیری های مرتبط با شغلشان و شرکت مؤثر در تعیین خط مشی ها بیشترین اعتماد یک سازمان در کارکنانش تجلی پیدا می کند. هر چه سازمان به کارکنانش بیشتر اعتماد نماید، اعتماد به نفس و بهره وری آن ها نیز افزایش یافته و کارکنان از روحیه بالاتری برخوردار خواهند شد.

محیط کاری که هم شامل محیط فیزیکی و هم شامل جو اجتماعی سازمان است، به عنوان یک عامل مؤثر در ایجاد روحیه قوی محسوب می‌گردد. جو سازمانی و محیط فیزیکی سازمان باید ایمن، آرام‌بخش و لذت‌بخش باشد. شرایط محیط کار و تدابیر اتخاذ شده برای آسایش و رفاه کارکنان در ایجاد روحیه بالا در آنان بسیار تأثیرگذار خواهد بود. چنانچه کارکنان، جو حاکم بر سازمان را باز و حمایت‌گرانه بدانند، دارای روحیه قوی‌تری خواهند گردید. شیوه‌ی رهبری معمولاً با ارتقای روحیه کارکنان توأم می‌شود. هر اندازه خصایل انسانی فرمانده نظامی، برجسته‌تر و ارزشمندتر باشد، نفوذ معنوی و اخلاقی او در زیردستان نیز بیشتر شده و آن‌ها با فرمانده خود موافق و هماهنگ گشته و بدون اندک واهمه‌ای از خطرات جانی، دستورات و اوامر وی را اطاعت و اجرا می‌نمایند.

رهبران نظامی بایستی دامنه تأثیرگذاری بر پیروان بر اساس خطوط اختیار و سلسله‌مراتب فرماندهی را گسترش دهند. هر اندازه خصایل انسانی فرمانده نظامی برجسته‌تر و ارزشمندتر باشد نفوذ معنوی و اخلاقی او در زیردستان بیشتر خواهد بود و کارکنان بهتر دستورات و اوامر وی را اطاعت و اجرا می‌نمایند. ارتباطات رهبر نظامی بر اساس اظهار عقاید و گوش دادن مؤثر به دیگران برقرار می‌شود. رهبران اثربخش ماهیت و قدرت ارتباطات و روش‌های عملی برقراری ارتباط اثربخش را می‌دانند و بهتر می‌توانند با دیگران ارتباط برقرار کرده و با اقدامات عملی به اهداف موردنظر دست پیدا کنند.

تفکر راهبردی ابزار مهمی است که فرماندهان و مدیران امروزی باید به آن مجهز باشند و برگ برنده‌ای در عرصه‌های مختلف شناخته می‌شود و همچنین به آنان امکان می‌دهد که ریسک تصمیماتشان را ارزیابی کنند. یکی از حساس‌ترین وظایف رهبران که همواره با آن درگیر هستند و در نهایت موفقیت و شکست آتی سازمان و موفقیت مدیریت آن‌ها را به دنبال خواهد داشت، موضوع و مسئله تصمیم‌گیری است. یک رهبر ایده‌آل می‌تواند همانند یک قاضی عادل بدون دخالت دادن عواطف و امیال متعصبانه خویش و با بی‌طرفی کامل، الزام به جمع‌آوری اخبار و اطلاعات و مدارک لازم نماید و سپس با مهارتی که در تجزیه و تحلیل یافته‌های خود دارد، در نهایت با استفاده از نظریات اعضای ستاد خود بدون شتاب‌زدگی و عجله، به قضاوت نشست و از بین تمامی راه‌حل‌هایی که فراروی او قرار گرفته‌اند، بهترین را انتخاب و آنگاه تصمیم و تدبیر خود را در نهایت خونسردی اعلام نماید.

هر نیروی نظامی حتی با داشتن مدرن‌ترین تجهیزات و سلاح، چنان چه فاقد آموزش‌های کافی و لازم باشد، قادر نخواهد بود مأموریت محوله را انجام داده و به اهداف تعیین‌شده دست یابد. در جنگ ترکیبی افکار عمومی افراد مورد هدف قرار می‌گیرد؛ به نحوی که موجب اختلال شناختی در ساختارهای تصمیم و ذهن بازیگر هدف شود. مزید شدن آموزش‌های مرتبط با جنگ ترکیبی و استفاده از اساتید باتجربه و خبره در ارائه این آموزش‌ها در یگان‌ها و مراکز آموزشی در مورد جنگ ترکیبی از راه‌های ارتقاء آموزش کارکنان است. آگاهی‌بخشی به مخاطبین و افزایش اعتمادبه‌نفس آن‌ها در برابر جنگ ترکیبی و شناختی از طریق جهاد تبیین از طریق برنامه‌های آموزشی از تاکتیک‌های مقابله با بخش روانی جنگ ترکیبی است.

آموزش همواره وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمان‌ها مدنظر بوده و به‌روز نبودن آن یکی از معضلات اساسی هر سازمان است. این مهم در نیروهای مسلح به علت حساسیت بیشتر و نقش تعیین‌کننده آن در نبردها و کسب اهداف پیش‌بینی‌شده و تأثیری که در بقا و استمرار حرکت صحیح آن دارد، حساس‌تر و ضروری‌تر است. یکی از راه‌های دستیابی به دانش روز همکاری، همکاری با دانشگاه‌ها و

مراکز تحقیقاتی دانش بنیان است. می توان با همکاری با این مراکز به دانش تخصصی روز دست یافت و در شیوه های آموزشی تغییرات اثربخش ایجاد نمود. از طریق اعزام به دوره های توانمندسازی، آموزش سواد رسانه ای و آموزش اصول فضای مجازی می توان سطح آموزش کارکنان را در مقابله با جنگ ترکیبی افزایش داد. تحولات و پیچیدگی جهان امروز سازمان ها را ناگزیر به تغییر می نماید؛ از این رو سازمان ها همواره بایستی با اجرای تغییرات در تمام ابعاد اجزاء سازمان مانند ساختار نمودار سازمانی، تجهیزات مأموریت و نیروی انسانی، عناصر مورد نیاز خود را به منظور تعامل با محیط متغیر امروزی که با سرعتی غیرقابل باور در حال حرکت است، آماده نگه دارند. در مجموعه های نظامی، آن چیزی که فرملنده می را به معنای، واقعی کارآمد می کند سازمان دهی درست و مستحکم و روان و کامل و زنده و پویاست. در جنگ ترکیبی بایستی طوری نسبت به سازمان دهی افراد و تجهیزات اقدام نمود که کارکنان قادر باشند سرعت و صحت در انتقال فرمان ها را به زیردستان خود در تمامی شرایط با قابلیت و مهارت بالاتری انجام دهند. در سازمان دهی باید به تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی بر میزان آمادگی کارکنان برای دفاع از ارزش ها و آرمان های خود توجه نمود. می توان با مزید نمودن کارشناس رسانه و فضای مجازی و افسر طراح جنگ ترکیبی در ساختار گردان و یا آتشبار سواد رسانه ای و فضای مجازی کارکنان را افزایش داد.

جدول (۲) پاسخ جامعه خبرگان به سؤال های فرضیه یکم

ابعاد	سؤال ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
فرماندهی	(۱) توجه به معیشت کارکنان	۵۱	۳۲	۴	۱	۰	۴/۵۱
	(۲) برگزاری برنامه های حمایت روانی	۴۹	۳۰	۵	۳	۱	۴/۴
	(۳) ایجاد حس خودباوری از طریق توجه ویژه به کارکنان	۳۵	۳۸	۱۰	۳	۲	۴/۱۵
	(۴) ترویج روحیه شهادت طلبی	۳۰	۳۰	۱۲	۹	۷	۳/۷۶
	(۵) ایجاد محیط کار با شرایط مناسب	۵۰	۳۰	۶	۲	۰	۴/۴۵
	(۶) برقراری ارتباط مناسب بین کارکنان و فرماندهان	۴۷	۳۳	۴	۲	۲	۴/۳۷
	(۷) قدردانی فرماندهان از همکاری های مثبت کارکنان یگان	۲۵	۳۵	۱۵	۸	۵	۳/۸

۴/۵	۰	۰	۴	۳۶	۴۸	۸) توانایی فرماندهان در برقراری ارتباط مؤثر
۳/۱	۱	۲	۲۵	۳۸	۲۲	۹) توجه به اصول اخلاقی توسط فرماندهان
۴/۵۲	۰	۰	۴	۳۴	۵۰	۱۰) انتصاب افسران لایق آگاه به شرایط جنگ ترکیبی
۴/۴۷	۰	۲	۳	۳۴	۴۹	۱۱) انتصاب فرماندهان برخوردار از تفکر راهبردی
۳/۴۲	۱۰	۸	۲۰	۳۵	۱۵	۱۲) سبک رهبری آمرانه
۴/۵۳	۰	۰	۳	۳۵	۵۰	۱۳) سبک رهبری مشارکتی
۴/۳	۰	۳	۵	۴۲	۳۸	۱۴) تولمنندی رهبران در اتخاذ تصمیم صحیح
۴/۱۷	۲	۳	۹	۳۴	۴۰	میانگین

اثبات فرضیه یکم:

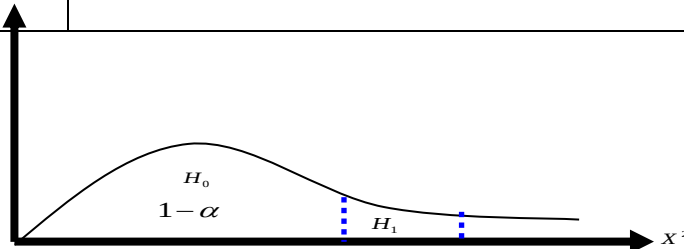
تدوین فرضیه:

H₀: به نظر نمی‌رسد نمی‌توان با ارتقاء عوامل فردی (روحیه، رهبری) توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را در جنگ ترکیبی را ارتقاء داد.

H₁: به نظر می‌رسد می‌توان با ارتقاء عوامل فردی (روحیه، رهبری) توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را در جنگ ترکیبی را ارتقاء داد.

جدول (۳) آماره آزمون فرضیه یکم

	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
F0	۲	۳	۹	۳۴	۴۰
Fe	۱۷/۶	۱۷/۶	۱۷/۶	۱۷/۶	۱۷/۶
(F0-Fe)2	۲۴۳	۲۱۴	۷۴	۲۶۹	۵۰۲
(F0-Fe)2/Fe	۱۳	۱۲	۴	۱۵	۲۹
χ^2	۷۳				



نمودار (۱) آزمون استقلال فرضیه یکم

با توجه به اینکه خی دو محاسبه شده بزرگ تر از مقدار بحرانی است و آماره آزمون در ناحیه H_1 قرار می گیرد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد شده و فرض ادعا H_1 تأیید شد و بر این اساس عوامل فردی (روحیه، رهبری) تأثیر زیادی در ارتقاء توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان های پدافند هوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی دارد.

جدول (۴) پاسخ جامعه خبرگان به سؤال های فرضیه دوم

ابعاد	سؤال ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین
عناصر سازمانی	(۱۵) بازنگری در برنامه آموزش	۵۰	۳۲	۶	۰	۰	۴/۵
	(۱۶) مزید شدن آموزش های مرتبط با جنگ ترکیبی	۴۹	۳۰	۹	۰	۰	۴/۶۳

۴/۵۲	۰	۰	۱	۴۰	۴۷	۱۷) ارتقاء مهارت‌های ارتباطی و همکاری با مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی
۴/۲۴	۰	۲	۱۳	۳۷	۳۷	۱۸) افزودن موضوع جهاد تبیین در برنامه آموزش
۴/۴	۰	۰	۲	۴۸	۳۸	۱۹) مزید شدن آموزش‌های فضای سایبری
۳/۹۶	۲	۶	۱۵	۳۵	۳۰	۲۰) پیش‌بینی کارشناس رسانه و فضای مجازی
۳/۸۸	۴	۶	۱۴	۳۶	۲۸	۲۱) پیش‌بینی افسران طراح جنگ ترکیبی
۳/۹۷	۵	۴	۱۰	۳۹	۳۰	۲۲) سازمان‌دهی گردان‌ها با قابلیت خوداتکایی
۳/۹۳	۳	۴	۱۵	۳۷	۲۹	۲۳) ایجاد یک ساختار سیال
۴/۳۵	۰	۲	۵	۴۱	۴۰	۲۴) سازمان‌دهی با قابلیت تصمیم‌گیری بدون اتکا به رده‌بالا تر
۴/۴۱	۰	۰	۶	۴۰	۴۲	۲۵) ایجاد یک ساختار سازمانی با قابلیت پاسخگویی سریع
۴/۲۴	۱	۲	۹	۳۸	۳۸	میانگین

اثبات فرضیه دوم:

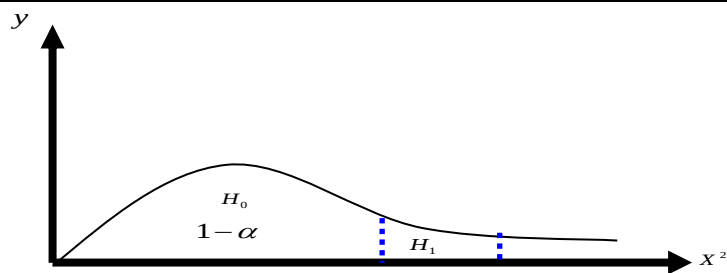
تدوین فرضیه:

Ho: به نظر می‌رسد نمی‌توان با ارتقاء عوامل سازمانی (سازمان‌دهی، آموزش) توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان‌های پدافند هوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را در جنگ ترکیبی ارتقاء داد.

H1: به نظر می‌رسد می‌توان با ارتقاء عوامل سازمانی (سازمان‌دهی، آموزش) توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان‌های پدافند هوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران را در جنگ ترکیبی ارتقاء داد.

جدول (۵) آماره آزمون فرضیه دوم

	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
F0	۱	۲	۹	۳۸	۳۸
Fe	۱۷/۶	۱۷/۶	۱۷/۶	۱۷/۶	۱۷/۶
(F0-Fe)2	۲۷۶	۲۴۳	۴۸	۴۱۶	۴۱۶
(F0-Fe)2/Fe	۱۶	۱۴	۳	۲۴	۲۴
X2	۸۱				



نمودار (۲) آزمون استقلال فرضیه دوم

با توجه به اینکه خی دو محاسبه شده بزرگ‌تر از مقدار بحرانی است و آماره آزمون در ناحیه H1 قرار می‌گیرد؛ بنابراین فرضیه H0 رد شده و فرض ادعا H1 تأیید شد و بر این اساس عوامل سازمانی (آموزش، سازمان‌دهی) تأثیر زیادی در ارتقاء توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی) گردان‌های پدافند هوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی دارد.

جدول (۶) اولویت‌بندی شاخص‌های ارتقاء توان رزمی (عوامل غیرفیزیکی)

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	اولویت مؤلفه	اولویت متغیر
عناصر فردی	روحیه	۴/۲۱	۲	۲
	رهبری	۴/۱۲	۴	
	میانگین	۴/۱۷	-	
عناصر سازمانی	آموزش	۴/۳	۱	۱
	سازمان‌دهی	۴/۱۷	۳	
	میانگین	۴/۲۴		

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان دریافت که از دیدگاه مخاطبان متغیر عوامل سازمانی با میانگین ۴/۲۴ بیشترین تأثیر را بر ارتقاء توان رزمی گردان‌های پدافندهوایی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در جنگ ترکیبی داشته و متغیر عوامل فردی با میانگین ۴/۱۷ در رتبه دوم ارزش‌گذاری‌های مخاطبان قرار گرفته است.

نتیجه‌گیری

پس از انجام تحقیقات لازم و تحلیل اطلاعات گردآوری‌شده از طریق پرسش‌نامه، مصاحبه با صاحب‌نظران، بررسی اسناد و مدارک و مطالعه منابع در رابطه با موضوع تحقیق که به روش توصیفی و رویکرد آمیخته انجام گرفت که نتایج زیر در راستای اهداف تحقیق به شرح زیر ارائه می‌گردد:

عوامل غیر فیزیکی اثرگذار بر توان رزمی نیروهای نظامی مؤلفه‌هایی هستند که با روح و جسم انسان ارتباط دارند. روحیه و رهبری ازجمله عوامل غیرفیزیکی (فردی) تأثیرگذار بر توان رزمی هستند. انجام برنامه‌های حمایت روانی مانند تفریحات و سرگرمی‌های نظام‌مند و حمایت از کارکنان در گرفتاری‌های شخصی موجب می‌شود تا آنان احساس تعلق به سازمان نموده و روحیه آنان افزایش می‌یابد فراهم آوردن شرایط برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان موجب ایجاد اعتمادبه‌نفس در آنان و اعتماد به سازمان می‌گردد.

هراندازه خصایل انسانی رهبر نظامی، برجسته‌تر و ارزشمندتر باشد، نفوذ معنوی و اخلاقی او در زیردستان نیز بیشتر شده و آن‌ها با فرمانده خود موافق و هماهنگ گشته و دستورات و اوامر وی را اطاعت و اجرا می‌نمایند. وجود فرهنگ قدردانی از زحمات کارکنان در افزایش روحیه و انگیزه کارکنان جهت تلاش و دستیابی به نتایج بالاتر مؤثر خواهد بود. هر اندازه توانایی برقراری ارتباط مؤثر در رهبران بیشتر باشد، بهتر می‌توانند با دیگران ارتباط برقرار کرده و با اقدامات عملی به اهداف موردنظر دست پیدا کنند. توجه فرماندهان به نظرات کارکنان

و توانایی برقراری ارتباط مناسب و بهینه سازی شرایط محیط کار و جو سازمانی حاکم بر محیط کار در ارتقاء روحیه کارکنان تأثیر زیادی دارد.

توسعه منابع انسانی موجب توسعه مهارت ها، دانش و توانایی های فردی و سازمانی، شناسایی کارکنان کلیدی و در نتیجه ارتقاء توسعه سازمان می گردد. تفکر راهبردی به رهبران نظامی کمک می کند تا برای فائق آمدن بر مشکلات چالش ها چشم اندازهایی را تعریف کرده و در راستای این چشم اندازها تصمیمات صحیحی را اتخاذ کنند. ارتقاء تفکر راهبردی توانایی رهبران در اتخاذ تصمیم موجب انتخاب بهترین راه کار در جهت مقابله با راه کارهای دشمن و کمترین آسیب به نیروهای خودی می شود؛ ازسوی دیگر با ارتقاء توانایی فرماندهان در نظارت و کنترل می توان از ایجاد انحراف در انجام کارها جلوگیری نمود.

آموزش همواره وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمان ها مدنظر بوده و به روز نبودن آن یکی از معضلات اساسی هر سازمان است. این مهم در نیروهای مسلح به علت حساسیت بیشتر و نقش تعیین کننده آن در نبردها و کسب اهداف پیش بینی شده و تأثیری که در بقا و استمرار حرکت صحیح آن دارد، حساس تر و ضروری تر است. در ریشه برنامه آموزش گردان های پدافند هوایی نزاجا جهت مواجهه با جنگ ترکیبی تغییری ایجاد نشده است؛ بایستی با بازنگری در برنامه آموزش گردان های پدافند هوایی نزاجا و جایگزینی آموزش های به روز در مورد چگونگی عمل در جنگ ترکیبی موجب ارتقاء توان رزمی گردان های پدافند هوایی نزاجا در جنگ ترکیبی شد. یکی از راه های دستیابی به دانش روز همکاری، همکاری با دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی دانش بنیان است.

در سازمان دهی باید به تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی از بر میزان آمادگی کارکنان برای دفاع از ارزش ها و آرمان های خود توجه نمود. باید سازمان دهی به نحوی پیش بینی شود که سواد رسانه ای و فضای مجازی کارکنان را افزایش یابد. می توان با مزید نمودن کارشناس رسانه و فضای مجازی و افسر طراح جنگ ترکیبی در ساختار گردان و یا آتشبار سواد رسانه ای و فضای مجازی کارکنان را افزایش داد.

یکی از عوامل خنثی کننده تلاش روانی دشمن جهت تأثیر قرار دادن مخاطبان هدف، جهاد تبیین و بیان نقاط قوت و افزایش اعتماد به نفس نیروهای خودی است. آگاهی بخشی به مخاطبین و افزایش اعتماد به نفس آن ها در برابر جنگ ترکیبی و شناختی از طریق جهاد تبیین از طریق برنامه های آموزشی از تاکتیک های مقابله با بخش روانی جنگ ترکیبی است.

انتقال صحیح و سریع دستورات در جنگ ترکیبی از اهمیت دوچندانی برخوردار است؛ بنابراین با سازمان دهی افراد و تجهیزات در گردان های پدافند هوایی به گونه ای که کارکنان قادر باشند سرعت و صحت در انتقال فرمان ها را به زیردستان خود در تمامی شرایط با قابلیت و مهارت بالاتری انجام دهند می توان توان رزمی (عوامل غیر فیزیکی) این یگان ها را در جنگ ترکیبی ارتقاء داد.

فهرست منابع

- ابطحی، حسین. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات موسسه آموزش و تحقیقات مدیریت.
- ابراهیمی هادی. (۱۳۹۹). جنگ هیبریدی: رویکرد ایالات متحده آمریکا در مواجهه با جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه پژوهش‌های روابط بین‌الملل، ۱۰ (۲)، ۱۵۵-۱۸۰.
- ابیلی، خدایار. (۱۳۹۴). آموزش تفکر انتقادی، تهران، انتشارات سمت
- اسماعیل‌زاده، غلامرضا. (۱۳۹۹). ارتقاء عوامل نامحسوس توان رزمی تیپ‌های مستقل زرهی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در مقابله با تهدیدات فرامنطقه‌ای، تهران: انتشارات دافوس آجا
- آشتیانی، محمدرضا. (۱۳۹۹). تبیین مؤلفه‌های نظری عوامل غیرفیزیکی تأثیرگذار بر توان رزمی نیروهای نظامی، فصلنامه راهبرد دفاعی، ۹ (۳۲)، ۶۹-۱۰۹.
- آذر، داود. (۱۳۹۹). تبیین و تحلیل عوامل و شاخص‌های توان رزمی آجا در جنگ ترکیبی، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۱۲ (۳۷)، ۴۷-۷۱.
- الوانی، مهدی. (۱۴۰۰). مدیریت عمومی، تهران، انتشارات نشر نی
- بیگ‌وردی، محمود. (۱۳۹۷). چگونگی به‌کارگیری یگان‌های پدافند هوایی ارتفاع پایین نزاجا در جنگ‌های ترکیبی، تهران: انتشارات دافوس آجا
- پیلهورد، علیرضا. (۱۳۹۷). جنگ هیبریدی روسیه در کشورهای اروپایی؛ چرایی و چگونگی، فصلنامه مطالعات راهبردی، ۲۳ (۳)، ۱۷۳-۲۰۴.
- حسن‌پور، حمید. (۱۴۰۲). مجموعه مقالات نخستین همایش ملی جنگ ترکیبی، تهران: انتشارات دافوس آجا
- دلیری، علی‌سام. (۱۳۹۶). ارتقاء توان رزمی گردان‌های توپخانه صحرایی نزاجا در شرایط اقتصاد مقاومتی، انتشارات دافوس آجا
- راجی، محمدهادی، مرندي، سیدعلی. (۱۴۰۱). بایسته‌های حکمرانی در جمهوری اسلامی ایران برای مقابله با جنگ هیبریدی، فصلنامه مطالعات فرهنگ دیپلماسی، ۱۵ (۷۳)، ۱۱۹-۱۳۸.
- رودسری، آریا. (۱۴۰۱). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقاء روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی (مطالعه موردی یک واحد نظامی)، فصلنامه علمی آموزشی علوم دریایی، ۷ (۲۱)، ۱۳۹-۱۵۰.
- شکوهی، حسین. (۱۳۹۱). سرباز پیاده‌نظام آینده، تهران: انتشارات معاونت تربیت و آموزش نزاجا
- طوسی، محمدعلی. (۱۳۹۶). مشارکت و مدیریت مشارکت جو (نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها)، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- ظریف‌منش حسین، (۱۴۰۰). سازمان و سازمان‌دهی در جنگ با یک قدرت ناهم‌تراز، فصلنامه علمی مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۵ (۱۸)، ۱۷۷-۲۰۰.
- علاقه‌مند، علی. (۱۳۹۶). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات امیرکبیر
- غفاری، بهزاد. (۱۳۹۸). تبیین نقش فرماندهی و کنترل در برترسازی و ارتقای توان رزمی پدافند هوایی، فصلنامه علمی فرماندهی و کنترل، ۳ (۴)، ۱۰۹-۱۲۷.
- غفاری، بهزاد. (۱۴۰۲). تبیین مؤلفه‌های اثرگذار بر بعد فیزیکی ارتقاء توان رزمی پدافند هوایی ج.ا.ایران جهت مقابله با تهدیدهای هوایی آینده، فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، ۱۹ (۷۳)، ۱۵۳-۱۸۵.

- قلخانباز، خلیل. (۱۳۹۰). کاربرد قدرت هوشمند آمریکا علیه ایران و راهکارهای مقابله با آن، تهران: انتشارات حنیفا
- گلشاهی بهنام. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه خدمتی کارکنان وظیفه یگان‌های عملیاتی نزاجا، فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۱ (۴). ۱-۳۲
- لونی، محمدرضا. (۱۳۹۱)، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در محیط نظامی، تهران: انتشارات دافوس آجا
- مرادی، حجت‌الله. (۱۳۸۷). رهبری نظامی: چشم‌اندازی در دوردست با تأکید بر سازمان‌های نظامی و غیرنظامی، فصلنامه مطالعات دفاعی و امنیتی، ۱۶ (۵۳). ۴۵-۸۰
- معالجبی، حسین. (۱۴۰۰). علل پایین بودن روحیه کارکنان حوزه ستادی شرکت توانیر و ارائه پیشنهادهایی در جهت تقویت آن، تهران: انتشارات دافوس آجا
- همتی، فاطمه. (۱۳۹۴). «خود» هسته نظری شخصیت، تهران: انتشارات دانژه

Improving the combat power of air defense battalions of the ground forces of the Islamic Republic of Iran Army in Hybrid warfare

Omid Ardalan^۱, Esmail Talaei^۲, Masoud Mossadegh^۳, Mehdi Mirzaei^۴

Abstract:

Objective: The complex and multidimensional nature of combined warfare requires that the country's armed forces, the Islamic Republic of Iran Army Ground Force, and the air defense battalions, following their inherent mission of repelling any aggression, use, localize, and combine all combat power factors (physical or tangible, non-physical or intangible and superior) to repel aggression and destroy the aggressor in the shortest possible time. By conducting this research, the researcher has answered the question of how the combat power (non-physical factors) of the air defense battalions of the Islamic Republic of Iran Army Ground Force can be improved in combined warfare.

Methodology: The statistical population of the research in the qualitative stage was 9 experts and experts, and in the quantitative stage, the responses of 88 people from the statistical population. It was analyzed using descriptive and inferential statistics. The type of research is applied, its method is descriptive, and the research approach is mixed data analysis. The results obtained from the research objectives indicate that.

Findings: by strengthening the employees' trust in the organization through their participation in decision-making, making the organization's environment and atmosphere pleasant, commanders' attention to the employees' opinions and the ability to establish appropriate communication with them, reviewing the training program of the air defense battalions, the combat capability of the air defense battalions of the Islamic Republic of Iran Army Ground Force in combined warfare can be improved.

Key Words: Air defense, Hybrid warfare, Nezaja

^۱ . Assistant Professor, AJA Command and Staff University, Tehran, Iran

^۲ . Master's student in Defense Management, AJA Command and Staff University, Tehran, Iran

^۳ . faculty member, AJA Command and Staff University, Tehran, Iran

^۴ . faculty member of the Faculty of Command and Management, Imam Ali (AS) Officers' University