

## الگوی مطلوب فرماندهی، کنترل و مدیریت آموزش هوشمند فناوری های نو ظهور

رضا یکدست<sup>۱</sup>، حسن قلاوندی<sup>۲</sup>، ولی اله اسفندیار<sup>۳</sup>

### چکیده

لازمه هرگونه اقدام یا عملیات نظامی صرف نظر از بخش اجرایی، اعمال فرماندهی و کنترل بر آن است. با توجه به پیچیدگی بیش از حد سیستم‌های فرماندهی و کنترل و از طرفی عدم قطعیت و پیچیدگی صحنه عملیات، تعیین و بهره‌گیری از مولفه‌های فرماندهی نقش اساسی در عملکرد نیروهای نظامی دارد. در این مقاله نیز سعی شده با استفاده از منابع داخلی که دارای ارتباط مستقیم با عنوان گزارش می باشند، داده‌های مورد نظر استخراج و با استفاده از آن‌ها به بررسی ابعاد، مولفه و شاخص‌های الگوی فرماندهی شایسته با توجه به آموزش‌ها و تهدیدات نوین و دیگر معیارها اسلامی پرداخته شود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شد. شرکت‌کنندگان این پژوهش شامل ۲۰ نفر از فرماندهان دانشگاه، متخصصان و اعضای هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع) بودند که با نمونه‌گیری هدفمند، افراد غنی از دانش و تجربه در زمینه هدف پژوهش انتخاب شدند. نحوه گردآوری داده‌ها بر حسب مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بود و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت. داده‌ها به روش تحلیل محتوای کیفی بررسی شدند و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA 20 استفاده شد. بنابراین در این تحقیق ضمن مروری بر ویژگی‌های فرماندهان و ارائه الگو برای آن سعی شد نسبت به بررسی و مدیریت تهدیدات نوین اعم از فناوری‌های نوین، جنگ‌های هیبریدی و شناختی با توجه به آموزش و فرهنگ‌سازی اقدام و به یک ساختار مطلوب فرماندهی در حال حاضر برای کنترل بهتر جوانان دست یافته است.

**کلمات کلیدی:** فرماندهی هوشمند، مدیریت آموزش، تهدیدات و فناوری‌های نو ظهور، کنترل

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه و مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع) - نویسنده مسؤل yekdast@iamu.ac.ir

<sup>۲</sup> استاد گروه علوم تربیتی و هیئت علمی دانشگاه ارومیه galavandy@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار دانشگاه افسری امام علی (ع) validsfandiyar@gmail.com

## مقدمه و بیان مسئله

فرماندهی و رهبری نظامی امری بسیار کلیدی بوده که همواره ذهن اندیشمندان و صاحب‌نظران را مشغول ساخته است و موجب پیدایش تعاریف و مولفه‌های گوناگون در این خصوص شده است، اما آنچه ماهیت فرماندهی را مشخص می‌سازد نقش فرمانده در امنیت، افتخار، اقتدار و مدیریت آموزش‌های نوین جهت فرهنگ‌سازی بهتر برای کنترل جوانانی که با هجمه جنگ‌های امروزی می‌باشد. با اینکه اوج اقتدار و نقش‌آفرینی ممتاز فرماندهی را می‌توان در جمهوری اسلامی در تفکر سیره ولایت و ارزش‌های اسلامی جستجو نمود و برای حل مسائل راهبردی راهکارهای الهام‌بخش و بن‌بست شکن را ارائه نمود. تبیین سیره ولایت و ارزش‌های اسلامی می‌تواند درس مهمی برای فرماندهان در سطوح مختلف فرماندهی باشد (محمدرضا سلطانی، ۱۳۹۶). حال ضمن استفاده از این سیره بایستی فناوری‌های نوین و جنگ‌های نوظهور را به خوبی شناسایی و نسبت به آن الگویی برای کنترل بهتر نیروی انسانی ارائه کرد. پس انسان ساختاری فطرتاً اجتماعی دارد، به طور طبیعی مراحل مختلف حیات خود را از بدو تولد تا زمان مرگ، در جامعه بشری سپری می‌کند؛ از این رو، نوع تعامل او با جامعه، نقشی محوری در نیک‌بختی یا شوم‌بختی وی ایفا می‌کند. اگر اصول حاکم بر جامعه و اصول مورد پذیرش انسان، هم سو و از حقانیت برخوردار باشد، این تعامل هم‌افزا و سازنده خواهد بود و تعالی فرد و اعتلای جامعه را در پی خواهد داشت و حقانیت این اصول، در گرو انطباق آن با معنویت و اخلاق است که عدم انطباق آنها، اثربخشی تعاملات اجتماعی را خنثی و بلکه زیان‌بار می‌کند؛ تا جایی که گاه رنج‌های کشنده و زخم‌های عمیق در جامعه پدیدار خواهد کرد. (مقام معظم رهبری (مدظله العالی) ۱۳۹۸، بیانیه گام دوم انقلاب). بدون تردید، کمیت و کیفیت نیروی انسانی و کارآمدی آن در تولید قدرت، منبع فوق‌العاده مهمی است و یک ارتش قدرتمند، با کارکنان فرهیخته، راسخ در عقیده و عمل، با علم و تجربه و به تعداد کافی همواره در عرصه‌های مصاف نسبت به سازمانی با کارکنان آشفته‌ساز، ناهنجار و ناآگاه، سست عقیده و سست عمل و بی‌تجربه و به تعداد اندک، برتر و پیروز خواهد بود. منش و شخصیت فرماندهان و فرمانبران در نیروهای مسلح چنان با رفتارهای نظامی پیوند دارد و مطالعه یکی بدون دیگری امکان پذیر نخواهد بود. خلق و خوی، استعدادها و توانایی‌ها، تمایلات و ارزش‌ها همیشه به عنوان یک عامل کلیدی در رفتار و تصمیم‌گیری مطرح بوده و مدیریت این عوامل با هجمه‌های زیاد دشمنان در جوامع امروزی خیلی اساسی به نظر می‌رسد. ویژگی‌های فرماندهی و فرمانبری اشاره به مشخصه‌های برگزیده و مطلوبی دارد که پاسخگوی نیاز نیروهای مسلح، نحوه‌ی

فعالیت، رفتار سازمانی و ابعاد هویتی شغل نظامی است و دستیابی به آنها باعث هم‌گرایی و هم‌افزایی سازمانی می‌گردد. ویژگی‌هایی برخاسته از نیازهای اساسی نیروهای مسلح برانگیزاننده قابل دستیابی در دوره‌ی آموزشی و برطرف‌کننده‌ی آسیب‌ها در انجام مأموریت است که باعث تحقق اهداف سازمانی می‌گردد.

در همین راستا فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)<sup>۱</sup> در راستای اهمیت فرماندهی بر یگان‌های نظامی فرموده‌اند: "فرماندهی نظامی مثل مدیریت‌های غیرنظامی نیست، در فرماندهی رهبری وجود دارد، جوهر فرماندهی رهبری است، فرمانده نظامی فقط به ابلاغ آیین‌نامه و دستور دادن نمی‌پردازد بلکه مجموعه تحت امر خود را رهبری می‌کند یعنی فکر و جان و دل آن‌ها را هم مانند جسم آنها هدایت می‌نماید." این فرمایش نشان می‌دهد فرماندهی بسیار سخت بوده و از توان همه خارج بوده و کسانی که این مسولیت را برعهده می‌گیرند باید در همه موضوع‌ها، حرفه‌ها، رفتار، عملکرد و به خصوص علوم تربیتی و رفتاری، استانداردهای مدیریتی و رهبری را دارا بوده تا بتواند در سیستم‌های نظامی افراد را هدایت و عین پدر آن‌ها را در مسیر درست راهنمایی کرده و تهدیدات نوین را در مورد جوانان در محیط‌های نظامی کنترل نموده تا باعث افزایش سینرژی در سازمان خود شود، در غیر این صورت آنتروپی منفی را که در جوامع نظامی یک سم مهلک می‌باشد، حاکم خواهد نمود و با این کار شاهد تفکرات انحرافی و منفی نیروی انسانی به درون سازمان و تمایل مثبت به بیرون از سازمان را ایجاد نماید؛ پس بنابراین فرمانده آموزش دیده، واقف به تحولات روز و با نگاه به تهدیدات نرم دشمنان می‌تواند جوانان تحت امر خود را به زندگی امیدوار کرده و با مدیریت‌های کارساز، رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نماید و در مقابل با یک مدیریت ناکارآمد جوانان را نه تنها به سازمان پایبند نکرده، شاید از زندگی سیر کرده و به این همه‌ها جوان اقدام به خودکشی نمایند. فرماندهان نظامی نیز در نیروهای مسلح، در نوع اصول جاری در سازمان، کیفیت و چگونگی جریان آنها، نقش جدی و تعیین‌کننده داشته و نقش الگویی مؤثر برای زیردستان و ارائه خط‌مشی خدمتی به آنان، به طور مستقیم و غیرمستقیم دارند که با تقویت معنویت و اخلاق در ساختار فرماندهی، می‌توان شالوده آن، انضباط معنوی و اخلاق اسلامی را در میان آحاد نیروهای مسلح تقویت و از بسیاری انحراف‌های کارکنان، اعم از اعتقادی و اخلاقی، جلوگیری و زمینه خیر و برکت سازمان را فراهم کرد. فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی)، در

<sup>۱</sup> در شرفیابی فرماندهان نیروهای مسلح در مورخه ۱۳۶۹/۱۰/۲۲

این زمینه می فرماید: «شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند، برکات بیشتری به بار می آورد.» پس فرمانده برای کنترل زیرمجموعه بایستی خود در ابتدا به این تهدیدات، آموزش‌ها و... اشرافیت داشته تا بتواند این جوانان را در این فرهنگ کنترل نمایند؛ بنابراین ملاک انتخاب و انتصاب فرماندهان و مدیران بایستی بر اساس یک روند و فرآیند چندین ساله در محیط‌کاری کارکنان، احصاء و براساس معیارهای اسلامی و شایستگی‌های فردی صورت پذیرد که قطعاً نتایج متفاوتی را نسبت به گذشته در پی خواهد داشت. بنابراین تحقیق حاضر درصدد تعیین ابعاد، مولفه و شاخصه‌های مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلامی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است و محقق سعی دارد این مولفه‌ها را با رویکرد اسلامی، تهدیدات و آموزش‌های نوین احصاء کند. اگر چه برخی از ویژگی‌های فرماندهی در نیروهای مسلح ایران با تمام نیروهای مسلح دنیا یکی است، اما به دلیل تفاوت‌های اساسی فرهنگی، دینی و آرمانی حاکم بر کشور جمهوری اسلامی مدل فرماندهی کاملاً متفاوتی به دنیا ارائه شده است. برای مثال، هرچند ویژگی‌های نظیر مسئولیت‌پذیری، رعایت نظم و قانون‌گرایی در تمام ساختارها رعایت می‌شوند ولی با نگاه علمی و سیستماتیک به بیانات امام خامنه ای (مدظله العالی) علاوه بر ویژگی‌های بیان شده با ویژگی‌هایی مانند: آرمان‌خواهی، فضائل اخلاقی، توجه به استحکام ساخت درون و اقتدار درون‌زا، عدالت و مساوات، دشمن‌شناسی و ساده‌زیستی را می‌توان احصاء نمود.

### اهمیت و ضرورت تحقیق

مهمترین شاخص‌های رهبری و مدیریت از نظر اریک عبارتند از؛  
 الف) ویژگی‌های شخصیتی منحصر به فرد: مانند پویایی، توانایی نفوذ بر دیگران، دقت و درستکاری، اعتماد به نفس، خویشتن‌پنداری مثبت، هوش، دانش فنی و عمومی عمیق و...  
 ب) ویژگی‌های رفتاری منحصر به فرد: مانند ابتکارعمل، مراعات حال زیردستان و... ذکر نموده است.

و همچنین در مقاله‌ای کیبل مهمترین شاخص رهبری و مدیریت درآینده را بصیرت، اعم از بصیرت قانونی، مهارتی، پژوهشی، فناوری و شناخت عوامل محیطی ذکر نموده است.

انجام این پژوهش اهمیت زیادی دارد که عبارتند از:

۱- بایستی فناوری‌های نوین و جنگ‌های نوظهور را به خوبی شناسایی و نسبت به آن الگویی برای کنترل بهتر نیروی انسانی ارائه کرد.

۲- کمیت و کیفیت نیروی انسانی و کارآمدی آن در تولید قدرت، منبع فوق العاده مهمی است که فرماندهان آن را در اختیار دارد.

۳- ارائه یک الگوی بومی برای کنترل و فرماندهی در آجا

عدم توجه به چنین موضوع‌های می‌تواند اثرات منفی برای نیروهای مسلح داشته باشد. حال با مطرح کردن این سوال می‌توان به ضرورت این پژوهش پی برد. آیا شیوه فرماندهی با اطلاعات موجود، متناسب برای جوانانی که شبانه روز در معرض تهاجم نرم افزاری و رسانه ای از طرف دشمن است می‌باشد؟ این تحقیق با فرض اینکه "سبک فرماندهی و مدیریت آموزش برای کنترل جوانان در نیروهای مسلح نیاز به بازنگری دارد." انجام شده است. منش و شخصیت فرماندهان و فرمانبران در نیروهای مسلح چنان با رفتارهای نظامی پیوند دارد و مطالعه یکی بدون دیگری امکان پذیر نخواهد بود.

## اهداف تحقیق

### هدف اصلی تحقیق:

بررسی ابعاد فرماندهی و مدیریت آموزش هوشمند فناوری های نوین

### هدف های فرعی تحقیق

- ۱- بررسی ابعاد فرماندهی
- ۲- بررسی آموزش هوشمند در آجا
- ۳- بررسی ابعاد فناوری های نوین
- ۴- بررسی ابعاد جنگ های هیبریدی
- ۵- بررسی ابعاد جنگ های شناختی

### فرضیه تحقیق:

از آنجایی که این پژوهش به دنبال فهم، کشف ابعاد فرماندهی و مدیریت آموزش هوشمند فناوری های نوین می‌باشد و به دنبال آزمون نظریه خاصی در قالب فرضیه تحقیق نیست لذا فرضیه‌ای در این پژوهش متصور نیست.

## سوال های تحقیق

سؤال اصلی: ابعاد فرماندهی و مدیریت آموزش هوشمند فناوری های نوین کدامند؟

سؤال فرعی:

- ۱- ابعاد، مولفه و شاخصه های فرماندهی در آجا کدامند؟
- ۲- ابعاد، مولفه و شاخصه های آموزش هوشمند در آجا کدامند؟
- ۳- ابعاد، مولفه و شاخصه های فناوری های نوین در آجا کدامند؟
- ۴- ابعاد، مولفه و شاخصه های جنگ های هیبریدی در آجا کدامند؟
- ۵- ابعاد، مولفه و شاخصه های ابعاد جنگ های شناختی در آجا کدامند؟

## پیشینه تحقیق

پیش از آن که پژوهشگر به جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل درباره ی الگوی فرماندهی مطلوب بر یگان های کوچک بپردازد. پژوهشگر به جمع آوری گسترده منابع مرتبط در این زمینه پرداخت و از میان آنان، هشت منبع بسیار جامع و معتبر برای مطالعات زمینه ای، جمع آوری داده های اولیه و پیدا کردن درکی متناسب از موضوع انتخابی و زمینه های مرتبط با آن و پژوهش هایی که تاکنون در این زمینه ها انجام شده است، برگزید. از مجموع ۷۵ مقاله در مرحله اول که با کلید واژگان ذکر شده در پایگاه های یاد شده به دست آمدند، با توجه به این که در این مرحله حذف مقالات غیر مرتبط با موضوع مطالعه و معیارهای ورود و خروج مدنظر بود ۵۰ عنوان وارد مرحله بعد شدند و پس از استخراج منابع و نتایج مورد نیاز و حذف ۴۲ مقاله فاقد ارتباط مستقیم برای گزینش نهایی مقاله، در نهایت ۸ مقاله مرتبط با هدف مطالعه بودند مورد بررسی قرار گرفتند. ولی اینکه الگوی جامعی برای فرماندهی یگان های کوچک متناسب با تهدیدات آینده ارائه شده باشد بسیار ناچیز بوده که می تواند یکی از مشکلات تحقیق باشد.

در این قسمت به بررسی پیشینه تحقیق در جدول شماره یک که به صورت فهرستی از نویسندگان و عنوان مقاله و سال انتشار و نوع مطالعه مقاله مورد نظر و همچنین به نتایج کلی تحقیق می پردازیم :

### جدول شماره یک

| ردیف | نویسندگان          | عنوان مقاله/کتاب  | سال انتشار | نوع مطالعه    | نتایج کلی  |
|------|--------------------|---|------------|---------------|--|
| ۱    | رضاجعفری           | تحلیلی بر مولفه های معنویت و اخلاق در سیره فرماندهی نظامی امام علی (ع) در نهج البلاغه   | ۱۳۹۶       | پژوهشی        | معنویت و اخلاق، از جمله مولفه های حقیقی حیات فرمانده است که نقشی اساسی در فرماندهی ایفا کرده و فرمانده های اخلاق مدار و معنویت محور نیز، در عینیت بخشی به این مولفه ها در جوامع انسانی، موثرترین نقش را برعهده داشته اند.  |
| ۲    | محمداحدی           | مولفه های الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران           | ۱۳۹۴       | پژوهشی        | جمهوری اسلامی ایران سبک متفاوت و نوینی را در فرماندهی ایجاد می کند نیروهای مسلح به عنوان نهادی پیشرو در نظام که همواره در خط مقدم مبارزه ضد استکباری قرار داشته اند، اصول و مبانی فرماندهی و مدیریت را بر گفتمان ولی فقیه به عنوان فرمانده عالی خود قرار داده اند. |
| ۳    | فتح الله رشید زاده | ابعاد و مولفه های راهبردی فرماندهی نظامی بر اساس آموزه های امام علی (ع)، در نهج البلاغه | ۱۳۹۹       | پژوهشی        | مهم ترین عنصر نیروهای مسلح که موجب کارایی و حرکت به جلو سازمان می گردد، فرماندهی نظامی براساس ارزش های اسلامی و در نظر گرفتن رفتار علوی می باشد.   |
| ۴    | وحیدرضایی          | الگوی فرماندهی ترکیبی بایسته سازمان های نظامی   | ۱۳۹۵       | تحلیلی پژوهشی | تربیت فرماندهان، مدیران و رهبران نظامی مبتنی بر ارزش های اسلام ناب، فرایندی درونی است و اقدام تحمیلی بی ریشه و سطحی باعث تضعیف و تقلیل اثربخشی سازمان های نظامی می شود.  |
| ۵    | حمیدحسینی          | عوامل موثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ایران                     | ۱۳۹۳       | مروری         | ارزش های دینی، توانمندی های علمی و عملی و ارزش های اخلاقی و رفتاری و عامل مربوط به این مولفه ها به ترتیب در مدیریت و فرماندهی اسلامی تاثیر گذار هستند.   |

|           |                                   |  |             |               |  |
|-----------|-----------------------------------|--|-------------|---------------|--|
| <p>۶</p>  | <p>خسرو<br/>اسفندیاری<br/>سفا</p> | <p>الگوی فرماندهی<br/>مطلوب از منظر<br/>فرمانده کل قوا<br/>حضرت آیت الله<br/>العظمی امام<br/>خامنه ای (مدظله<br/>العالی)</p>                                   | <p>۱۳۹۴</p> | <p>مروری</p>  | <p>در الگوی فرماندهی مطلوب از منظر فرماندهی معظم کل قوا، علاوه بر مواردی مانند مسئولیت پذیری، رعایت نظم و قانون گرایی که در تمام ساختارهای سایر ارتش های دنیا رعایت می شود، عناصری مانند آرمان خواهی، فضائل اخلاقی، توجه به استحکام ساخت درون و اقتدار درون زا، عدالت و مساوات، دشمن شناسی و ساده زیستی نیز نهفته است که مختص نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است.</p> |
| <p>۷</p>  | <p>امیر حاتمی</p>                 | <p>مولفه های الگوی<br/>راهبردی<br/>فرماندهی و<br/>مدیریت در<br/>نیروهای مسلح<br/>جمهوری اسلامی<br/>ایران</p>   | <p>۱۳۹۷</p> | <p>پژوهشی</p> | <p>نیروهای مسلح به عنوان نهادی پیشرو در نظام که همواره در خط مقدم مبارزه ضد استکباری قرار داشته اند، اصول و مبانی فرماندهی و مدیریت را بر گفتمان ولی فقیه به عنوان فرمانده عالی خود قرار داده اند تا بدین طریق در مسیر درست قرار گیرند جهت نیل به اهداف مشخص شده.</p>  |
| <p>۸</p>  | <p>محمد رضا<br/>سلطانی</p>        | <p>احصاء ویژگی ها و<br/>معیارهای<br/>فرماندهی و<br/>مدیریت مبتنی بر<br/>منظومه فکری امام<br/>خامنه ای (مدظله<br/>العالی) (بر اساس<br/>روش تحلیل<br/>محتوا)</p> | <p>۱۳۹۵</p> | <p>پژوهشی</p> | <p>لزوم استفاده از اندیشه های نظامی دفاعی مقام معظم رهبری با توجه به اینکه با وجود مشکلات و ناملازمات ایشان توانسته اند با تدبیر و شایستگی انقلاب را به سلامت به سرمنزل مقصود برسانند.</p>   |
| <p>۹</p>  | <p>نیما فرزام نیا</p>             | <p>جنگ و دفاع سایبری</p>   | <p>۱۳۹۸</p> | <p>کتاب</p>   | <p>بررسی جنگ سایبری و ابعاد آن</p>   |
| <p>۱۰</p> | <p>نیما فرزام نیا</p>             | <p>فضای مجازی</p>  | <p>۱۳۹۸</p> | <p>کتاب</p>   | <p>بررسی اعاد فضای مجازی</p>   |
| <p>۱۱</p> | <p>منصور خیرگو</p>                | <p>فرماندهی<br/>و مدیریت جهادی</p>   | <p>۱۴۰۱</p> | <p>کتاب</p>   | <p>تعریف مدیریت و فرماندهی با رویکرد جهادی</p>   |

|    |                    |                         |      |      |                      |
|----|--------------------|-------------------------|------|------|----------------------|
| ۱۲ | فتح!..<br>رشیدزاده | منش و رفتار<br>فرماندهی | ۱۳۸۷ | کتاب | رفتار و کردار مدیران |
|----|--------------------|-------------------------|------|------|----------------------|

### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به دنبال شناسایی الگوی مطلوب فرماندهی، کنترل و مدیریت آموزش هوشمند فناوری های نو ظهور بوده و تلاش می‌کند تا با ارائه نتایج صحیح به ارتقا ادبیات موجود کمک کند. این مطالعه بینش‌های ارزشمندی در ارتباط با مکانیسم‌هایی ارائه می‌دهد که از طریق آن فرماندهان می‌توانند عملکرد مطلوب را در یگان‌های آجا افزایش دهند. از این رو این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است و بر اساس پرسش پژوهش با رویکرد کیفی و روش پدیدارشناسی انجام شده است.

#### روش‌ها و ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها

گردآوری داده‌ها بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مشارکت ۲۰ نفر از مدیران و کارکنان دانشگاهی، متخصصان و اعضای هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع) که با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، انجام گرفت. انتخاب افرادی که غنی از دانش و تجربه در حیطه موضوع پژوهش باشند، مورد تاکید پژوهشگران بود. لذا در جهت دستیابی به هدف پژوهش ضرورت داشت که برای درک دانش و تجربیات شرکت‌کنندگان، دیدگاه‌های ذهنی آن‌ها مطالعه شود. پیش از مصاحبه هماهنگی‌های لازم انجام شد و مدت زمان مصاحبه ۳۰ دقیقه بود. مصاحبه تا اشباع نظری ادامه داشت تا آن جا که یافته جدیدی بدست نیامد و با تکرار گفته‌های مصاحبه‌شوندگان به پایان رسید. اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است.

#### جدول شماره دو (۲) اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش

| ردیف | سن | میزان تحصیلات | مدرک تحصیلی           | سمت دانشگاهی | سابقه خدمت |
|------|----|---------------|-----------------------|--------------|------------|
| کد ۱ | ۵۰ | دکتری         | مدیریت فناوری اطلاعات | ریاست        | ۳۰         |
| کد ۲ | ۳۷ | دکتری         | فیزیولوژی ورزشی       | ریاست        | ۲۱         |
| کد ۳ | ۴۵ | کارشناسی ارشد | مدیریت                | ریاست        | ۲۵         |
| کد ۴ | ۴۳ | کارشناسی ارشد | مدیریت دولتی          | ریاست        | ۲۳         |

|    |           |                     |               |    |       |
|----|-----------|---------------------|---------------|----|-------|
| ۲۲ | معاونت    | زبان و ادبیات فارسی | دکتری         | ۴۲ | کد ۵  |
| ۲۰ | معاونت    | مدیریت اجرایی       | دکتری         | ۳۷ | کد ۶  |
| ۳۰ | معاونت    | حقوق                | دکتری         | ۵۲ | کد ۷  |
| ۲۶ | معاونت    | علوم اقتصادی        | کارشناسی ارشد | ۴۶ | کد ۸  |
| ۲۳ | هیئت علمی | سیاست گذاری عمومی   | دکتری         | ۴۰ | کد ۹  |
| ۲۳ | هیئت علمی | جغرافیا             | دکتری         | ۴۲ | کد ۱۰ |
| ۲۲ | هیئت علمی | جامعه شناسی         | دکتری         | ۴۰ | کد ۱۱ |
| ۲۲ | هیئت علمی | روان شناسی          | دکتری         | ۴۲ | کد ۱۲ |
| ۲۱ | هیئت علمی | هوا و فضا           | دکتری         | ۳۷ | کد ۱۳ |
| ۲۱ | هیئت علمی | مدیریت منابع انسانی | دکتری         | ۳۹ | کد ۱۴ |
| ۱۸ | هیئت علمی | مدیریت دولتی        | دکتری         | ۳۵ | کد ۱۵ |
| ۲۵ | هیئت علمی | مهندسی نرم افزار    | کارشناسی ارشد | ۴۴ | کد ۱۶ |
| ۲۳ | کارمند    | مدیریت منابع انسانی | کارشناسی ارشد | ۴۲ | کد ۱۷ |
| ۲۲ | کارمند    | مدیریت دفاعی        | کارشناسی ارشد | ۳۷ | کد ۱۸ |
| ۲۱ | کارمند    | مدیریت آموزش عالی   | کارشناسی ارشد | ۴۰ | کد ۱۹ |
| ۱۸ | هیئت علمی | مدیریت دولتی        | دکتری         | ۳۵ | کد ۲۰ |

### مبانی نظری و مفهوم شناسی

بدون تردید رهبری و مدیریت، موتور توسعه هر نظام است و در عصر حاضر کلید رستگاری، رفاه، خلاقیت، نوآوری، استقلال و ... ملت‌ها، منابع انسانی سازمان‌ها است. به بیان دیگر انسان‌ها برای تحقق اهداف خود نیازمند زندگی جمعی هستند و توسعه زندگی جمعی و کارگروهی در بستر رهبری و مدیریت اثربخش و مطلوب امکان‌پذیر است. اریک (۲۰۱۰) در مطالعه‌های خود نشان داد که کیفیت هر سازمان به کیفیت رهبران و مدیران آن وابسته است و در حقیقت هیچ کشور و سازمانی نمی‌تواند از سطح رهبران و مدیرانش بالاتر رود. بدین ترتیب لازمه داشتن سازمان‌ها و کشور توسعه یافته، همانا داشتن رهبران و مدیران توسعه یافته است برای فرماندهی تعاریف مختلفی بیان شده است که برابر ماده ۴ آئین نامه انضباطی نیروهای مسلح فرماندهی اختیاری است که یک فرد در خدمت به سبب شغل یا درجه و مسئولیتی که دارد در راستای انجام مأموریت محوله به کار می‌رود. فرمانده مسئول اداره پرسنل واحد خود بوده و تنها مقامی است که در قبال اعمالی که واحد او انجام یا از انجام آن باز مانده است، مسئولیت دارد. امام علی(ع) (نامه ۵۳، نهج البلاغه، به نقل از دشتی) در فرمان به مالک‌اشتر می‌فرماید: ای مالک فرماندهی سپاهت را کسی قرار ده که واجد ده ویژگی‌اند :

- ۱- از همه آنها نزد تو به خدا و پیامبر و امام دلسوزتر و خیرخواهتر باشد؛
- ۲- از همه آنها پاکدامنتر باشد؛
- ۳- از همه آنها عاقلتر و هوشیارتر باشد؛
- ۴- از کسانی باشد که دیر به خشم می‌آید؛
- ۵- به موقع عذر می‌پذیرد؛
- ۶- از آنها که نسبت به مستضعفان رئوف و مهربان‌اند؛
- ۷- در مقابل زورمندان و مستکبران قوی و انعطاف‌ناپذیرند؛
- ۸- از کسانی که حوادث تلخ آنها را از جا به در نکند؛
- ۹- هرگز ضعف و زبونی آنها را به زانو در نمی‌آورد؛
- ۱۰- از کسانی که از خانواده‌های اصیل، نجیب، باشخصیت، صالح، خوش سابقه، باشهامت، شجاع و سخاوتمند باشد.

حال برای پی بردن به عمق و درک تهدیدات از سخنان مقام رهبری در فروردین سال ۹۲ قبل از انتخابات و ایجاد آرامش و ثبات در کشور که فرموده‌اند:

"درک تهدید محصول عوامل مختلفی است و غیر از اهمیت عامل مورد تهدید و شدت آن، می‌توان به عواملی زیر اشاره کرد:

- ۱- شخصیت تصمیم‌گیرنده،
- ۲- ساز و کارهای کسب و تجزیه و تحلیل اطلاعات،
- ۳- تأثیر عوامل محیطی،
- ۴- سابقه‌ی تهدیدات مشابه از نظر کارکرد و تأثیر،
- ۵- احتمال اوج‌گیری تهدید از نظر تصمیم‌گیرنده،
- ۶- پیش‌بینی کنترل (تصوری که تصمیم‌گیرنده از قدرت پاسخ خود دارد).

### چگونگی تهدیدات

- فرماندهی و کنترل - Command and Control Warfare
- مبتنی بر جاسوسی/هوشمندی - Intelligence Based Warfare
- الکترونیکی - Electronic Warfare
- روانی - Psychological Warfare

• اطلاعات اقتصادی - Economic Information Warfare

• سایبری - Cyber Warfare

### تهدید در فضای سایبری

امروزه فضای سایبری بدون شک خط مقدم و کانون تلاش‌ها در ارتش‌های مدرن است. به عنوان مثال واژه "سایبر" در بودجه دفاعی آمریکا سال ۲۰۱۲، دوازده مرتبه تکرار شده است و در سال ۲۰۱۳ این تکرار به ۶۱ مرتبه رسیده و در سال ۲۰۱۴ به ۱۲۷ مرتبه که حاکی از تلاش این کشورها برای عملیات آفندی و پدافندی سایبری و مقابله با تهدیدات رو به رشد سایبری است که هرگز پیش از این رخ نداده است می‌باشد. (فرزام نیا، نیما، ۱۳۹۸: فضای مجازی؛ ۱۰)

از لحاظ لغوی در فرهنگ‌های مختلف سایبر (cyber) به معنی مجازی و غیرملموس و مترادف با لغت انگلیسی virtual است، برگردان آن به فارسی کمی مبهم است؛ سایبر یعنی علم فرمان، یعنی هوش مصنوعی و شاید از نظر اهل فن یعنی دنیای صفر و یک. همچنین در تعریف دیگر به شبکه‌های وابسته به یکدیگر، از زیر ساخت‌های فناوری اطلاعات، شبکه‌های ارتباطی، سامانه رایانه‌ای، پردازنده‌های تعبیه شده، کنترل‌کننده‌های صنایع حیاتی، محیط مجازی اطلاعات و اثر متقابل بین این محیط‌ها و انسان به منظور تولید، پردازش، ذخیره‌سازی، مبادله، بازیابی و بهره‌برداری از اطلاعات، فضای سایبری اطلاق می‌شود. (فرزام نیا و همکاران ۱۳۹۳: ۵)

### فضای مجازی

نمی‌توان فضای مجازی را مترادف با فضای سایبر دانست، اما فضای سایبری ابزار ورود به فضای مجازی است. با توجه به این‌که تعاملات در فضای مجازی صورت می‌گیرد در زندگی افراد تاثیر گذار است پس تعاملات در فضای مجازی مبتنی بر قوانین دنیای واقعی است. از طرف دیگر فضای مجازی تاکید بر محتوای اطلاعاتی است که تبادل می‌گردد و این محتوا است که بیشترین تاثیر را بر تعاملات این فضا می‌گذارد. منظور نوع و میزان داده‌ها و اطلاعاتی است که از طریق نرم افزارهای فضای مجازی منتقل می‌شود که می‌تواند در قالب متن، صوت، تصویر، ویدئو یا فایل کاربردی باشد و به لحاظ موضوعی هم شامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، دینی، آموزشی، سرگرمی و... می‌شود. (فرزام نیا، نیما، ۱۳۹۸: فضای مجازی؛ ۱۰)

بدین ترتیب تفاوت فضای مجازی و فضای سایبر را می‌توان این گونه بیان کرد که فضای مجازی به عنوان بخش غیر فیزیکی فضای سایبری دانست و پهنه فضای سایبر را عام‌تر از محیط مجازی دانست. (فرزام نیا، نیما، ۱۳۹۸: جنگ و دفاع سایبری، ۹)

این فناوری های نوظهور که در قرن اخیر زندگی انسان هارا تحت تاثیر خود قرار داده است و بلاشک بر مدیریت نظامی نیز تاثیرگذار می باشد پس بایستی منابع انسانی در این حوزه ها آموزش لازم را دیده باشد تا بتواند بر زیرمجموعه خود که دربستر این محیط بزرگ شده اند را کنترل نمایند.

### مفهوم فرماندهی

در ادبیات معاصر فرماندهی به عنوان "فرایند نفوذ در کارکنان با ارائه هدف، جهت و انگیزه به منظور انجام ماموریت و بهبود سازمان" تعریف شده است. (خیرگو، منصور؛ ۱۴۰۱) و در متون ملی نیز برابر ماده ۴ آئین نامه انضباطی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فرماندهی به عنوان مسولیتی که به یک نظامی به واسطه درجه یا شغل ایشان واگذار می شود و همچنین فرماندهی یک امر معنوی، یک نوع رهبری، یک نوع اداره همه جانبه و یک چیز متکی به ذهن و احساس و عمل و جسم و روح و یا سازماندهی و شکل سازمانی صحیح است. (رهبر معظم انقلاب، ۱۳۶۹)

به عبارتی فرماندهی کارا و اثربخش قادر است از مجرای توسعه ایمان، انضباط، آموزش و فرهنگ سازمانی، انگیزه مرنوسین خود را برانگیخته و رسیدن به مقصود را تسهیل نماید. (رشیدزاده، ۱۳۸۳)

### مدیریت آموزش چیست؟

مدیریت آموزشی به معنی عام، برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت، هماهنگی، نظارت و ارزشیابی فرایند آموزش تعریف شده است، اما مدیریت فرآیند آموزش به معنی خاص، به صورت های زیر تعریف می شود:

- الف) مدیریت آموزشی، راهنمایی، مددکاری و ایجاد محیط مناسب برای فعالیت آموزشی است.
- ب) مدیریت آموزشی، فراگردی اجتماعی است که مستلزم ایجاد، نگهداشتن، برانگیختن، کنترل کردن و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مادی است که به طور رسمی و غیر رسمی درون یک نظام واحد شکل و سازمان می یابند، تا اهداف و مقاصد آموزشی را تحقق بخشند.
- ج) مدیریت آموزشی، فرایند هماهنگ کردن استعداد های آدمی و بهره گیری از شرایط محیطی برای اهداف آموزشی است.

### کارکرد های مدیریت آموزش

فراگرد مدیریت فرآیند آموزش را غالباً به کارکردها یا وظایف مدیریت تفکیک و تجزیه می کنند. منظور از کارکرد، فعالیتی مهم و اساسی است که در نیل به هدف، ضرورت دارد. هنری فایول، اولین کسی که وظایف مدیریت را تقسیم کرده، معتقد است وظایف اساسی مدیریت فرآیند آموزش عبارتند از:

- ۱- برنامه‌ریزی: یعنی تعیین هدف، یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن به هدف را امکان‌پذیر می‌سازد و همچنین پیش‌بینی کارهایی که باید در آینده انجام گیرد.
- ۲- سازمان‌دهی: یعنی ترکیب و تخصیص افراد، منابع و امکانات میان افراد و واحدهای مختلف سازمان و همچنین هماهنگی بین آنها به منظور رسیدن به اهداف سازمان.
- ۳- فرماندهی: یعنی هدایت و جهت‌دهی افراد در انجام دادن کارها.
- ۴- هماهنگی: یعنی به هم پیوستن و وحدت بخشیدن همه امکانات و منابع مادی و انسانی و همچنین فعالیت‌ها، که برای رسیدن به هدف سازمان ضرورت دارد.
- ۵- کنترل کردن: یعنی رسیدگی به اینکه آیا کلیه برنامه‌ها و عملیات انجام شده طبق مقررات و دستورات صورت می‌گیرند یا خیر.

### فرماندهی مورد انتظار

در ارائه‌ی ویژگی‌ها و مشخصه‌های فرماندهی مورد انتظار رویکردهای متنوع و دسته‌بندی‌های مختلفی قابل ارائه است. فرمانده مورد انتظار نیروهای زمینی، هوایی و دریایی پایگاه‌های اطلاعاتی و مانند آن در شرایط امنیتی متفاوت از شاخص‌های عملکردی یکسانی برخوردار نیستند؛ اگر چه ویژگی‌های مشترکی را می‌توان برای عموم آنها برشمرد:

- فرماندهی که می‌داند و می‌داند که می‌داند شخصیتی راهنما و داناست.
- پرهیز از شخصیت‌هایی که غافل‌اند و هشیار نمی‌شود نادان‌اند ودانا نمی‌گردند و یا گمراه‌اند و ارشاد نمی‌شوند.
- فرماندهی اندیشمند ربّانی، در مسیر نجات و رستگاری، در پی هر بانگی راه نمی‌افتد و با هر بادی به سوئی نمی‌گراید.
- فرماندهی خردمند که دین، شریعت اوست و بردباری سرشت او و اندیشیدن خصلت او، هرگاه از او بپرسند جواب دهد؛ هرگاه سخن گوید درست گوید؛ هرگاه بشنود پذیرا شود نقل قول کند، راست گوید؛ کسی به او اطمینان کند، وفاداری نشان دهد و نه شخصیت نادانی که هرگاه او را به کار نیکی متوجه کنند غفلت ورزد؛ اگر بخواهند از کار خوبی دست بردارد آن را ترک می‌کند؛ اگر او را به نادانی وادارند، نادان می‌شود اگر نقل قول کند، دروغ گوید؛ مطلب را درک نمی‌کند برای سخن گفتن عجول است و یا نابکاری که اگر به او امانت سپاری به تو خیانت می‌کند؛ هم‌نشینی با او باعث بد نامی می‌شود؛ اگر به او اعتماد کنی، نسبت به تو خیرخواهی و یک رنگی به خرج نمی‌دهد.
- فرماندهی مطلوب، فرماندهی علوی است؛ یعنی در معرفت و شناخت به مقام عالی و بلندی برسد.
- هاشمی است؛ یعنی گمراهی را در هم بشکند.
- قرشی است؛ به حقی که از اهل بیت گرفته شده است اقرار دارد.

- عجم است؛ چون درهای شر و بدی به روی او بسته نشده است.
  - نبطی است؛ چون علم و دانش را باید استنباط کند.
  - مهاجر است؛ چون از گناه و بدی دوری می کند
  - انصاری است؛ چون خدا رسول او و اهل بیت پیامبر را نصرت می دهد مجاهد است؛ چون با دشمنان خداوند، در دولت باطل با تقیه جهاد می کند و در دولت حق با شمشیر.
- بدون تردید این کلیات را می توان لایه برداری و بازشناسی نمود و مبتنی بر آیات و روایات ویژگی های مورد انتظار را در نظام فرماندهی نیروهای مسلح تبیین ساخت. (منش فرماندهی، رشید زاده، ۱۶)

### فرماندهی حرفه ای

فرماندهان در عرصه ی کار و مسؤولیت براساس گرایش های حرفه ای متفاوت عمل می نمایند مقصود از گرایش حرفه ای، درونی سازی یک نظام ارزشی به عنوان بخشی از مفهوم هویت نظامی است و به نسبت نهادینه سازی ارزش های فرماندهی سطح گرایش و عملکرد حرفه ای ارتقا می یابد. در این راستا، چهار سطح مهم قابل تفکیک و تشخیص است:

۱. تخصص: فرماندهان حرفه ای نیاز به برخی تخصص ها دارند که شامل دانش و تجربه ی تخصصی است که از طریق پژوهش آموزش و پرورش دانشگاهی به دست می آید.
۲. استقلال: حرفه ای ها چه در حوزه ی فردی و چه در سطح سازمانی استقلال دارند و حق تصمیم گیری درباره ی نحوه ی انجام وظیفه و آزادی عمل را برای خویش محفوظ می دانند.
۳. تعهد حرفه ای: حرفه ای ها نسبت به حرفه و کار خود احساس تعهد و پایبندی می نمایند و به همبستگی و پیوستگی با فرماندهان در دیگر سازمان ها گرایش دارند و ابراز هویت حرفه ای آنها بر هویت سازمانی آنها رجحان دارد.
۴. اصول گرایی: حرفه ای ها برای حفظ معیارهای حرفه ای فرماندهی در برابر سلسله مراتب و جامعه، احساس مسؤولیت می نمایند و طرفدار انضباط و اصول اخلاقی هستند.

### شاخص های نوین فرماندهی با توجه تهدیدات آینده

۱. تهدیدات مربوط به نفوذ فناوری های نوین در سازمان هایی با ساختار دیوان سالار فناوری های نوین اطلاعاتی با قابلیت های گوناگونی که به وجود می آورند شرایط جدیدی را در مقابل نهادها و سازمان های امنیتی و نظامی از جمله نیروهای مسلح قرار می دهند. این فناوری ها با تغییر دامنه مرزهای متعارف محیط عملیاتی یگان ها (از دنیای واقعی و ملی، به دنیای مجازی و بین المللی) تهدیدات و فرصت های

جدیدی را در پیش روی این سازمان قرار می‌دهند. این نوع تهدید می‌تواند ابعاد مختلفی داشته باشد که عبارتند از:

فضای مجازی، جنگ سایبری، ماهواره، جنگ رسانه ای

### تهدیدات فضای مجازی

اختلالات روانی، اعتیاد، اختلال خواب، خودشیفتگی، خودآزاری، خودکشی

### جنگ‌های هیبریدی یا ترکیبی

ابهام، پیچیدگی و چند بعدی بودن؛ این‌ها مهم‌ترین ویژگی‌های مدرن‌ترین شیوه جنگی است. جنگی که در دنیا به آن Hybrid War و در ایران به آن جنگ ترکیبی می‌گویند. جنگ هیبریدی یا همان جنگ ترکیبی به راهبرد نظامی پیچیده‌ای اطلاق می‌شود که ترکیبی از نبردهای متعارف، نامتعارف، سایبری، روانی و اطلاعاتی را در خود جای می‌دهد. در واقع طیف گسترده‌ای از ابزارهای متعدد به شیوه متقارن یا نامتقارن در این نوع جنگ که نبردی غیرخطی به شمار می‌رود مورد استفاده قرار می‌گیرد. در واقع اصلی‌ترین ویژگی یک جنگ موفق علیه دشمن را به روایت سان تزو، سرعت عمل و هوشیاری و اطلاعات کامل باید دانست و به تعبیر امروزی، یک خلاقیت همیشگی و یک نوآوری بدون وقفه. در گزارش منتشر شده از اجلاس امنیتی مونیخ در سال ۲۰۱۵، ملزومات یک جنگ هیبریدی هشت مورد ذکر شده است:

۱. دیپلماسی
۲. جنگ اطلاعاتی و تبلیغاتی
۳. حمایت از نابسامانی‌ها و شورش‌های محلی
۴. نیروهای نامنظم و چریکی
۵. نیروهای ویژه
۶. نیروهای کلاسیک نظامی
۷. جنگ اقتصادی
۸. حملات سایبری

شش ویژگی نبرد هیبریدی بر اساس یافته‌های پژوهشگران به شرح زیر تعریف شده‌اند: (عمار محمدزاده، ۱۳۹۸)

- ۱- ترکیب، قابلیت‌ها، و تأثیرات یک نیروی هیبریدی، در محیط پیرامون آن، بی‌همتا هستند.
- ۲- هر نیروی هیبریدی یک ایدئولوژی منحصر به فرد دارد که منجر به ایجاد نوعی روایت درونی برای سازمان می‌شود.
- ۳- یک نیروی هیبریدی همواره متوجه تهدیدی نسبت به بقای خودش است.
- ۴- در جنگ هیبریدی نوعی برتری قابلیت‌های میان طرفین جنگ وجود دارد.
- ۵- یک نیروی هیبریدی هم اجزاء متداول و هم اجزاء غیرمتداول را شامل می‌شود.

۶- نیروهای هیبریدی به دنبال استفاده از عملیات دفاعی هستند.

### جنگ‌های شناختی

این جنگ؛ تشریح و تفسیر در متن امنیت ملی، بصورت فرآیند اطلاعات غلط برای فرسودگی روانشناختی گیرنده‌های اطلاعات به طور گسترده تعریف شده است. اثرات این جنگ از طریق منابع اطلاعاتی مانند رسانه‌های اجتماعی، شبکه اینترنت به طور استراتژیک گسترش می‌یابد. انواع جنگ‌ها را کنار هم قرار دهید و آنها را باهم مقایسه کنید. همگی در هدف و مقصود با یکدیگر اتفاق نظر دارند، از بین بردن رقیب حال با هر روشی که بهتر و موثرتر باشد. اما اهداف اصلی دشمن در این جنگ از بین رفتن اعتماد جامعه نسبت به حاکمیت، نابود کردن نیروهای اجتماعی و سرمایه‌های کاری کشور رقیب است. هیچ‌کس نمی‌تواند بگوید این جنگ چه زمانی رخ می‌دهد. برخلاف دیگر انواع جنگ‌ها شما وقتی از جنگ شناختی مطلع می‌شوید که آسیب فراوانی از آن دیده‌اید. دشمنان در صدد رخنه کردن در ذهن، ایده، تفکرات جوانان با سرمایه‌گذاری در فضای مجازی هستند بایستی در مقابل این هجمه، آموزش‌ها و فرهنگ‌سازی‌های مستمر و کارشناسی شده صورت گرفته و در مقابل این همه جذابیتی که دشمنان برای جوانان در فضای مجازی ایجاد کرده است راهکارهای جدی و کارساز ارائه نموده تا بتوانند مقابله به مثل کنند. بدون تردید هرگونه غفلت و فوت وقت خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به جوامع انسانی وارد می‌نماید. مدیریت این صحنه‌های نبرد تمام عیار با سرمایه‌گذاری در آموزش گام به گام جوامع و عوام می‌تواند وضعیت را بهتر کرده تا بتوان ضمن کنترل وضعیت راه کارهای دائمی برای این اوضاع پیدا کرد.

در این برهه کنترل و فرماندهی چنین جوانانی در جوامع کنونی کاری بس طاقت فرسا بوده و فرماندهان و مدیران باید آموزش‌های خود را به روز کرده تا بتوانند با مدیریت و کنترل آموزش‌های غلط و انحرافی فضای مجازی در رشد و تعالی این جوانان قدم‌های اساسی برداشته و ضمن حفظ آنها توانسته باشد از قوای ذهن و جسم فرزندان این مرز و بوم در راستای رسیدن به اهداف سازمانی استفاده نموده باشد.

### یافته‌های پژوهش

بر اساس تحلیل و بررسی متن مصاحبه‌های انجام شده با شرکت‌کنندگان پژوهش، ۲۸۵ واحد معنایی و کد استخراج شد. با در نظر گرفتن وجه تشابه و اشتراکات مفهومی کدها، مولفه‌های دنبال شناسایی الگوی مطلوب فرماندهی، کنترل و مدیریت آموزش هوشمند فناوری‌های نوظهور در ۳ بعد مدیریتی، فرهنگی و نرم‌افزاری، ۶ مولفه شایستگی‌اعتقادی، شایستگی‌رفتاری، شایستگی‌مدیریتی، شایستگی‌ارزشی، شایستگی‌آموزشی نوین، شایستگی سایبری و ۳۹ مقوله شناسایی و دسته‌بندی شدند. در فرایند استخراج و کدگذاری سعی شد تا

عبارات و نکات مورد تاکید شرکت کنندگان مد نظر قرار گیرد. در جدول زیر به یافته‌های پژوهش اشاره شده است.

## MAXQDA 2020

### جدول (۳) یافته‌های پژوهش

| Code System             | % Cod. seg.<br>(all documents) | Frequency  |
|-------------------------|--------------------------------|------------|
| <b>Code System</b>      | <b>100</b>                     | <b>285</b> |
| بعد مدیریتی             | 30.17                          | 86         |
| شایستگی مدیریتی         | 15.79                          | 45         |
| داشتن تخصص              |                                | 9          |
| تمرکز بر کار            |                                | 8          |
| پاسخ گویی               |                                | 4          |
| پر تلاش و خستگی ناپذیر  |                                | 5          |
| ابتکر و خلاقیت          |                                | 10         |
| قانون مداری             |                                | 3          |
| چند بعد بودن            |                                | 6          |
| شایستگی آموزشی نوین     | 14.38                          | 41         |
| مدیر آموزش جهادی        |                                | 10         |
| مدیریت آموزش فضای مجازی |                                | 3          |
| مدیریت آموزش رایانه     |                                | 5          |
| مدیریت دانش             |                                | 3          |
| مدیریت شناخت            |                                | 3          |
| مدیریت و کنترل نوین     |                                | 3          |

|                        |              |            |
|------------------------|--------------|------------|
| مدیریت آموزش اعتقادی   | 3            |            |
| شناخت قشر جوان         | 11           |            |
| <b>بعد فرهنگی</b>      | <b>41.40</b> | <b>118</b> |
| <b>شایستگی اعتقادی</b> | <b>16.14</b> | <b>46</b>  |
| عرصه خدمت              | 4            |            |
| عدم اصالت ظاهر         | 6            |            |
| تکلیف گرایی            | 13           |            |
| توجه به بیت المال      | 5            |            |
| اخلاص در مدیریت        | 10           |            |
| اعتقاد به شعار انقلاب  | 8            |            |
| <b>شایستگی رفتاری</b>  | <b>17.19</b> | <b>49</b>  |
| خود گزینشی             | 3            |            |
| غنیمت فرصت             | 4            |            |
| تبعیت از سیاست کلی     | 8            |            |
| صبر استقامت وضعه       | 4            |            |
| شجاعت و خطر پذیری      | 3            |            |
| ساده زیستی             | 10           |            |
| صرفه جویی              | 7            |            |
| عدم سوء استفاده از پست | 10           |            |
| <b>شایستگی ارزشی</b>   | <b>8.07</b>  | <b>23</b>  |
| حفظ تقوای فردی         | 3            |            |

|                            |              |           |
|----------------------------|--------------|-----------|
| الگو بودن مدیر             | 5            |           |
| ایثار و از خود             | 15           |           |
| <b>بعد نرم افزاری</b>      | <b>28.43</b> | <b>81</b> |
| <b>سایبری و نرم افزاری</b> | <b>9.12</b>  | <b>26</b> |
| شناخت تهدیدات نرم افزاری   | 5            |           |
| آشنایی با هک کردن          | 7            |           |
| آشنایی با بد افزار ها      | 9            |           |
| آشنایی با سلاح سایبر       | 5            |           |
| <b>جنگ نوپدید</b>          | <b>19.31</b> | <b>55</b> |
| آشنایی با جنگ هیبریدی      | 12           |           |
| آشنایی با جنگ شناختی       | 20           |           |
| افسر جنگ نرم               | 10           |           |
| افسر آشنا به رسانه         | 13           |           |

با توجه به جدول یافته‌های پژوهش، مولفه‌های موثر رهبری اخلاقی در عملکرد فرماندهان در نمودار زیر به اختصار نمایش داده می‌شود.

### نتیجه‌گیری

در این تحقیق سعی شد ضمن مطالعه و مرور مطالب در حوزه فرماندهی، کنترل، مدیریت آموزش های نوین، تهدیدات نوین و ... به بررسی مسائل مرتبط به فرماندهان حال و آینده پرداخته شد. تعاریف فرماندهی در آیین‌نامه‌ها باید تفاوت معناداری با تعریف حال فرماندهی در جوامع امروزی داشته باشد فرماندهی صرف کنترل و دستور دادن نیست، بلکه باید امروزه فرماندهان مشکلات جامعه را بررسی و احصاء کرده و

نسبت به شرایط حاضر بتوانند مدیریت اثرگذار داشته باشند، مدیران بایستی نسبت به تهدیدات روز دنیا که رفتار و کردار جوانان از آنها نشات می‌گیرد حساس بوده و ضمن شناسایی، آنها را در برنامه آموزشی خود قرار داده و یاد بگیرد. امروزه در دنیای اطلاعات اگر فرمانده شاخصه‌های یاد شده در مدل مفهومی را ساده بشمارد مطمئن با ضربه سنگین از جانب نیروی انسانی مواجه شده و بسا احتمال آسیب رساندن به خود آن فرد باشد. راهکارهایی نظیر فرهنگ‌سازی و مدیریت‌آموزش مولفه‌های جدیدی که از کشورهای غرب وارد کشور می‌شود را با تمام وجود پیگیری نمایند تا قبل از ورود وسیله حتماً فرهنگ استفاده از آن را یاد گرفته باشیم. فضای مجازی فضای غبارآلود و فتنه افکن بوده و باعث نابودی ذهن، فکر، خلاقیت و استعدادهای جوان یا به مراتب بالاتر انسان می‌شود و تا جایی پیش می‌رود که زندگی را سیاه نشان داده و امید و روشنایی را از آنها می‌گیرد پس بایستی در حوزه سایبر و فضای مجازی نیز یک کار انقلابی و آموزش گام به گام صورت گرفته تا بتوانند جوانان راه را از چاه تشخیص داده و به مسیر رشد و تعالی خود ادامه دهند.

از آنجایی که فرماندهان آجا در برهه نوجوانی و جوانی، افراد جامعه را تحت اختیار خود می‌گیرند و بازه زمانی زندگی این نفرت در شرایط نامناسب فکری و رفتاری قرار دارد و هنوز جایگاه خود را به عنوان فرد مستقل در جامعه پیدا نکرده است و دنبال راهکاری برای دستیابی به آرزوهایش می‌باشد و هنوز به اعتماد کامل نرسیده و با درون خود دائماً در جنگ است، کنترلی این نوع فرد برای فرماندهان و مدیران نیازمند یک شرایط، آموزش، تدبیر و رهبری خاصی هست که بتوانند ضمن به روز کردن اطلاعات خود زیر مجموعه خود را نیز که از لحاظ اطلاعاتی فراتر از آنها می‌باشد را کنترل نماید. بنابراین برای جوانان باید اشتغال، درآمد، زندگی با سبک سالم را طراحی و برنامه‌ریزی کرد که به علت‌های مختلف فرهنگ خوب خود را رها نکرده و با راهکارهای مطمئن دست به دست هم ایرانی آباد داشته باشیم.

این مطالعه مهمترین شاخص‌های آینده فرماندهی در آجا را توانایی‌های ویژه مانند درک شرایط اجتماعی، مردم‌شناسی، درک فرهنگی عمومی، توانایی به کارگیری ساختار چابک، تسلط بر فناوری و تکنولوژی‌های نوین، توانایی به کارگیری ساختار مجازی،

داشتن تفکر استراتژیک، درک آمایش سرزمین، رشد مداوم حرف‌های و غیره می‌داند، همچنین این مطالعه نشان داد توانایی‌های ویژه مهم‌ترین توانایی برای فرماندهان عالی اجا است. نظریه‌پردازان مهم‌ترین عامل و شاخص‌های رهبری و مدیریت را رعایت اخلاق مانند صداقت و درستی فردی، تبعیت از قواعد و استانداردهایی که نسبت به دیگران اعمال می‌کند، رک بودن و وفاداری نسبت به تعهدات خود، احترام به عواطف و انسانیت خود و پیروان خود، توسعه‌ی فضای اخلاقی اعم از داشتن الگوی رفتار اخلاقی برای خود و دیگران، دوری از اقدامات غیرتخریبی برای تحقق اهداف، آرمان‌سازی برای کارکنان، خطرپذیری، اطلاع‌رسانی به موقع و کامل به زیر مجموعه، استقبال از انتقاد، خدمت به پیروان و سازمان و.. می‌داند.

تشخیص عوامل سازنده در یک الگوی فرماندهی می‌تواند، زبان مشترکی برای آحاد منابع انسانی ایجاد کند تا فعالیت‌ها را اجرا و یکپارچه کنند، فعالیت‌ها را به راهبرد کسب و کار ربط دهند، به شناسایی تغییرات در نقش منابع انسانی کمک می‌کند و انعطاف‌پذیری و سازگاری با ارزش‌ها و فناوری‌های جدید را ایجاد می‌کند. (خورشیدی و اکرامی، ۱۳۹۰) و در دنیای امروزی فرمانده باید برای کنترل و رهبری نیروهای تحت فرمان خود به کلیه امور به روز و جدید اشرافیت داشته باشد و با اطلاعات و دیدگاه‌های زیر مجموعه خود آشنا بوده و هر چه زودتر خود را به روز نماید. و در غیر این صورت مشکلات عدیده‌ای ایجاد می‌شود که شاید جبران‌ناپذیر باشد. در این پژوهش سعی می‌شود این دغدغه‌های فرماندهان را شناسایی و با ارائه الگویی افسران آجا را کمک نماییم.

### پیشنهادات

در پایان پیشنهادات ذیل جهت رفع پاره‌ای از مشکلات ارائه می‌گردد:

- ۱- تغییر در فرایند آموزشی و تربیتی نیروهای مسلح زمانی اتفاق می‌افتد که ضمن حفظ ساختار دیوان سالاری ماشینی به دیوان سالاری حرفه‌ای دست یافته باشیم.

- ۲- نیروهای مسلح سازمان‌های متولی فرهنگ‌سازی را در راستای آموزش و فرهنگ کمک نماید تا محصول بنیان خانواده که در جوانی به عنوان سرباز یا پایور وارد سازمان نظامی می‌شود اثر گذاری بهتری داشته باشد.
- ۳- برگزاری دوره‌های آموزشی نوین و مدیریت تحولات جدید در نیروهای مسلح دنبال شود.
- ۴- کلاس‌های آگاه‌سازی با روش‌های نوین وبا دید فرهنگ‌سازی جامعه از رسانه پیگیری شود.
- ۵- ملاک انتخاب فرماندهان یگان‌های کوچک که با نیروهای جوان سروکار دارد، شاخصه‌های موجود در مدل مفهومی تحقیق باشد.
- ۶- دوره‌های آشنایی با جنگ‌های شناختی در نیروهای مسلح برگزار شود.
- ۷- دوره توانمندسازی فرماندهان بیش از پیش دنبال شده و رونق بگیرد.
- ۸- برگزاری دوره‌های روان شناسی در طول سربازی می‌تواند کمک کننده برای فرهنگ جوامع باشد.
- ۹- سواد رسانه‌ای مدیران، مسولان و فرماندهان باید ارتقاء یابد.
- ۱۰- منابع به روز جنگ‌های هیبریدی و شناختی در مراکز فرهنگی و دانشگاهی تدریس و به خوبی تبیین شود.
- ۱۱- محققان می‌توانند به صورت علمی و پژوهشی این تحقیق توصیفی - مروری را مورد مطالعه قرار دهند.
- ۱۲- محققان جدید می‌توانند مدلی برای کاربری کردن و رفع نمودن این دغدغه نیروهای مسلح را ارائه دهند.

## منابع و مآخذ

- ۱- احدی، محمد(۱۳۹۴). مولفه‌های الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، تهران.

- ۲- اسدی، هیبت اله. (۱۳۸۶)، فرماندهی در چشم انداز ۱۴۰۰. تهران نشر دانشگاه افسری امام علی (ع).
- ۳- اسفندیاری صفا، خسرو. (۱۳۹۴). الگوی فرماندهی مطلوب از منظر فرمانده کل قوا حضرت آیت الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله العالی).
- ۴- جعفری، رضا. (۱۳۹۶). تحلیلی بر مولفه‌های معنویت و اخلاق در سیره فرماندهی نظامی امام علی (ع) در نهج البلاغه.
- ۵- حاتمی، امیر. (۱۳۹۷). مولفه‌های الگوی راهبردی فرماندهی و مدیریت در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
- ۶- حسین، حمید. (۱۳۹۳). عوامل موثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ایران.
- ۷- خیرگو، منصور. (۱۴۰۱). فرماندهی و مدیریت جهادی، تهران، انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع)، فصل یکم ص ۹ و فصل چهارم، ۱۳۰-۷۷.
- ۸- رشیدزاده، فتح الله. (۱۳۹۹). ابعاد و مولفه‌های راهبردی فرماندهی نظامی بر اساس آموزه‌های امیرالمومنین، امام علی (ع)، در نهج البلاغه.
- ۹- رشیدزاده، فتح... (۱۳۸۷). منش و رفتار فرماندهی ۲، تهران، انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع)، فصل ۱، صص ۱۳۵-۱۵.
- ۱۰- رشیدزاده، فتح الله. (۱۳۸۳)، ویژگی‌های فرماندهان آینده، تهران، همایش راهکارهای ارتقای کیفی دانشگاه‌های نیروهای مسلح.
- ۱۱- رضایی، وحید. (۱۳۹۵). الگوی فرماندهی ترکیبی بایسته سازمان‌های نظامی، تهران.
- ۱۲- سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۵). احصاء ویژگی‌ها و معیارهای فرماندهی و مدیریت مبتنی بر منظومه فکری امام خامنه‌ای (مدظله العالی) (بر اساس روش تحلیل محتوا).
- ۱۳- سیاری، حبیب ا... (۱۳۹۸) شاخص‌های فرماندهان و مدیران الگو، تهران، مرکز آموزشی و پرورشی شهید سپهبد صیاد شیرازی، فصل یکم، صص ۷۸-۸۸.

- ۱۴- فرزامنیا و همکاران. (۱۳۹۳)، جنگ و دفاع سایبری مفاهیم، راهبردها و راهکارها، چاپ اول، تهران، دانشگاه افسری امام علی (ع).
- ۱۵- فرزامنیا، نیما، (۱۳۹۸)، جنگ و دفاع سایبری مفاهیم، راهبردها و راهکارها، تهران، نشر دانشگاه افسری امام علی (ع).
- ۱۶- فرزامنیا، نیما، (۱۳۹۸)، فضای مجازی ویژه دانشجویان دانشگاه‌های آجا، تهران، دانشگاه افسری امام علی (ع).
- ۱۷- مکارم‌شیرازی، علی. (۱۳۷۶). مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم، مدرسه الامام علی بن ابیطالب (ع)، فصل چهارم، صص ۱۵۰-۱۲۹.
- ۱۸- سایت اینترنتی انجمن خانواده و اینترنت

19. [www.google.com](http://www.google.com)

20. [www.sid.com](http://www.sid.com)

21. <http://familyweb.ir> - @familywebadmin

22-[https:// www.pafcoerp.com](https://www.pafcoerp.com)

23. [www.magiran.com](http://www.magiran.com)

## **The ideal model of command, control and management of smart education of emerging technologies**

Reza Yekdast, Hasan Qalavandi, valialah Esfandiar

### **Abstract**

It is necessary for any military action or operation, regardless of the executive branch, to exercise command and control over it. Due to the excessive complexity of the command and control systems and the uncertainty and complexity of the operation scene on the other hand, the determination and use of the command components plays an essential role in the performance of the military forces. This research is practical in terms of purpose, which was conducted with a qualitative approach and phenomenological method. The participants of this research included 20 university commanders, specialists and academic faculty members of Imam Ali University (AS), who were selected through purposeful sampling, people rich in knowledge and experience in the field of the research objective. The method of data collection was based on semi-structured interviews and continued until theoretical saturation was reached. The data were analyzed by qualitative content analysis and MAXQDA 20 software was used to analyze the data. Therefore, in this research, while reviewing the characteristics of commanders and providing a model for it, it was tried to investigate and manage new threats, including new technologies, hybrid and cognitive wars, with regard to training and culturalization, and to a desirable command structure at present for better control. Youth has achieved.

**Keywords:** Smart command, training management, emerging threats and technologies, control