

مقاله پژوهشی:

سازمان و سازماندهی در جنگ با یک قدرت ناهمتراز

حسین ظریف منش^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۳

چکیده

دفاع در برابر تهاجم احتمالی یک قدرت ناهمتراز، لجام گسیخته و بهره مند از فناوری فوق پیشرفته، دغدغه اصلی همه اندیشمندان و فرماندهان نظامی کشورهای جبهه مقاومت است. بر همین اساس در دیدگاه آنان، تقویت توانمندی‌های نیروهای مسلح با بهره‌مندی از مولفه‌های قدرت ملی، پیشینه افتخارآمیز و بی نظیر دوران دفاع مقدس و با در نظر گرفتن الزامات مبتنی بر اقتضائات وم تکی بر اندیشه‌ورزی، هوشمندی و عملیات اثربخش ضرورتی انکارناپذیر است. با توجه به نقش سازمان و سازماندهی در کارایی و اثربخشی سازمان‌های نظامی، پرداختن به این مقوله از اهمیت به‌سزائی برخوردار است.

در این مقاله ضمن بررسی ادبیات نظرات خبرگان نظامی، موضوع اخذ و سپس از طریق روش دلفی تلاش برای اجماع نظرات به‌عمل آمد و در پایان نتایج پژوهش، تحلیل و ارائه شد. براساس یافته‌های این تحقیق، سازمان اثربخش و نیز سازمان و سازماندهی باید امکان تمرکز توانائی‌های خودی را روی نقاط ضعف محوری دشمن فراهم کند و در این زمینه باید بر اساس نگرش سیستمی و حسب مورد اقتضائی و متکی بر عناصر قدرت ملی طراحی شود و همچنین ضروری است تا سازمان و سازماندهی به‌صورت سلولی، چابک، منعطف و حسب مورد تخصصی (تک‌منظوره) و یا چندمنظوره باشد.

کلید واژه‌ها: سازمان، سازماندهی، جنگ، قدرت ناهمتراز

مقدمه

فلسفه وجودی سازمان نظامی تبدیل منابع تخصیص یافته یک ملت به قابلیت نظامی و بیشینه‌سازی امکان به‌کارگیری این قابلیت در جهت تحقق اهداف و منافع ملی است. سازمان نظامی، اجتماعی است که مرزهای نسبتاً مشخص دارد و با اجزاء هماهنگ به‌طور آگاهانه و مستمر جهت تحقق اهداف خاص خود فعالیت می‌کند. موجودیت اجتماعی سازمان به‌خاطر وجود انسان است که ماهیت اجتماعی داشته و با افراد و گروه‌های دیگر تعامل دارد. به‌عبارت دیگر سازمان عبارت است از یک ماهیت اجتماعی دارای هدف و ساختار و مرز قابل تشخیص؛ یعنی اینکه هر جا دسته‌ای از افراد و یا گروه‌ها به‌صورت آگاهانه و با نقشه قبلی برای دستیابی به اهداف مشترک با ساختار و سازماندهی معین و در محدوده‌ای مشخص دور هم جمع شده و فعالیت کنند، تشکیل سازمان می‌دهند. سازمان‌ها پدیده کلیدی جوامع امروزی هستند

سازماندهی نظامی فراگرد تعیین فعالیت‌های ضروری برای تحقق اهداف، دسته‌بندی فعالیت‌ها به شغل‌های نظامی و برقراری ارتباط و هماهنگی میان این مشاغل و نیز تعیین مأموریت هر یگان و برقراری ارتباط و هماهنگی میان یگان‌های مختلف است. با فرض اینکه اولاً نوع و... سازماندهی می‌تواند در میزان این قابلیت مؤثر باشد و ثانیاً این تأثیر در حد قابل توجه است و ثالثاً سازمان و سازماندهی با توجه به عوامل اثرگذار محیطی و مقتضیات می‌تواند به گونه‌های متعدد طراحی شود، سؤال این است که در جنگ آینده - که دفاع در برابر تهاجم احتمالی یک قدرت ناهمتر از است - شکل و ویژگی‌های سازمان و سازماندهی اثربخش کدامند؟

درباره اهمیت و ابعاد سازمان و سازماندهی در ادبیات مدیریت و در حوزه فعالیت بنگاه‌های اقتصادی و نیز دستگاه‌های اداری و اجرائی بررسی‌های بسیار زیادی صورت گرفته است اما واقعیت این است که بی‌تردید ارتش‌ها، سازمان‌های منحصربه‌فردی هستند و هنوز کسب و کارها و سازمان‌های دیگر می‌توانند چیزهای زیادی از ارتش درباره ترویج نوآوری‌ها در سازمانی وسیع و جهانی یاد بگیرند (سنگه، ۱۳۸۳: ۴۷۸).

اهمیت سازماندهی در نیروهای مسلح نقش آفرینی آنها در جنگ است که به قول «سون تزو» پهنشدت مرگ و حیات است (تزو، ۱۳۶۹: ۱۷) و اهمیت این تحقیق در این است که یگان نظامی قوامش به سازماندهی است.^۱

تحولات بزرگ اجتماعی در طول تاریخ اصولاً بر فعالیت‌های سازمانی مبتنی بوده است (هال، ۱۳۷۶: ۲) و تاریخ نشان می‌دهد که بحث سازمان و سازماندهی بیش از همه عرصه‌های زندگی اجتماعی بشر و پیش از همه آنها در مسأله جنگ مطرح شده است و آنچه که امروز مورد توجه فرماندهان نظامی است، اصل سازمان و ضرورت سازماندهی نبوده است، بلکه سازمان و سازماندهی کارا و اثربخش و نوع مناسب و متناسب آن با شرایط و مقتضیات در دفاع در برابر تهاجم احتمالی یک قدرت ناهمتراز است.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

صاحب‌نظران، عصر حاضر را عصر حاکمیت سازمان‌ها نامیده‌اند. «دراکر» معتقد است برجسته‌ترین هدف سازمان‌ها، اثربخش کردن نقاط قوت و رفع نقاط ضعف انسان‌هاست. فرض بر این است که کوشش سازمان‌یافته نه‌تنها در مقایسه با کار انفرادی موفقیت بیشتری را به‌دنبال دارد، بلکه عملکرد سازمان از قانون تضایف پیروی می‌کند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۰). «واترمن»، «پیترز»، و «فیلیپس» تغییر و حرکت سازمان را متأثر از تعامل میان هفت بعد ساختار، استراتژی، نظام‌ها، سبک، کارکنان، مهارت‌ها و ارزش‌های مشترک (اهداف متعالی) می‌دانند (واترمن و دیگران، ۱۹۸۰: ۱۴).

برای سازماندهی و تقسیم‌کار مبانی متنوعی نظیر تعداد، وظیفه و هدف و... را برشماری کرده‌اند، اما اساس کارهایی که بر روی ساختار انجام شده است بر مبنای کارهای «وبر» قرار دارد (زاهدی، ۱۳۷۴: ۱۰۰-۹۳).

«برنز» و «استاکر» (۱۹۶۱) با ارائه الگویی جدید دو نوع از ساختار را شناسائی کردند. ساختار مکانیکی با ویژگی‌های پیچیدگی، رسمیت زیاد و تمرکزگرایی که بر رفتارهای برنامه‌ریزی شده متکی است و ساختار ارگانیکی که بر اختیارات غیرمتمرکز، وجود قوانین

۱. امام خامنه ای، <https://farsi.khamenei.ir>

و مقررات کم‌تر، غیررسمی بودن، تأکید بر انعطاف و تطبیق با محیط تأکید می‌کند (چاندان، ۱۹۸۷). آنها مؤثرترین ساختار را آن ساختاری می‌دانند که خود را با الزامات محیط انطباق دهد (رابینز، ۱۹۸۷: ۱۵۴).

روندهای جدید در سازماندهی و سازمان‌های آینده

در دهه‌های اخیر طراحی سازمانی، متأثر از تغییرات شگرف و همه‌جانبه سازمان‌ها و محیط آنها موجب پدید آمدن الگوهای جدیدی از سازمان شده است. برخی از پیشنهادها برای ایجاد امکان پاسخگویی به شرایط متغیر محیطی شده (بدون در نظر گرفتن وجوه مشابه یا متفاوت آنها) در زیر می‌آید (حیدری نفرشی، ۱۳۸۱: ۱۵۲-۱۶۷).

ساختار پیوندی^۱ (ترکیب ساختارهای وظیفه‌ای و بخشی)، سازمان‌های بدون مرز، سازمان شبدری (به جای یک نیروی کار سه نیروی کار وجود دارد که میزان تعهد هریک به سازمان متفاوت است). سازمان خوشه‌ای، سازمان سه‌آی (سازمان متکی به سه عامل هوش، اطلاعات و ایده)، سازمان فدرال (ضمن کوچک نگهداشتن در عین حال بزرگ باشد)، سازمان دوناتی (مرتبط کردن وظیفه با یک مسولیت مهم‌تر)، سازمان ضربانی (انبساط و انقباض مطابق با ضرورت، با ریتمی منظم)، سازمان فدرالی (ترکیب خودمختاری و همکاری)، سازمان تک‌ضربانی (باضربانی تشکیل و باضربانی پس از اتمام پروژه پراکنده می‌شود)، سازمان موش خرمانی (هدف را مشخص و منابع را می‌دهند، کارکنان با آزادی عمل فراوان و با استفاده از دانائی و ابتکارهدف را دنبال می‌کنند)، سازمان خودانگیخته (ایجاد شده به صورت خودجوش و براساس احساس)، سازمان آفتاب‌پرست (سازگار مستمر بامحیط)، سازمان دوچهره (دارای چهره‌های مختلف برای موقعیت‌های متفاوت)، سازمان‌های شبکه‌ای (شبکه‌ای از افراد، گروه‌ها و یا واحدهای مختلف که به صورت گروه‌های خود گردان اداره می‌شود)، سازمان هوشمند، سازمان یادگیرنده و سازمان مجازی.

سازمان و سازماندهی در ارتش‌ها

«سون تزو» می‌گوید: «به‌طورکلی، فرماندهی بر تعداد زیاد مردان جنگی، همانند فرماندهی بر چند تن است. مسأله اساسی مسأله سازماندهی است.» (سون تزو ۱۳۶۴: ۷۴)

مقام معظم رهبری ضمن اعتقاد به تأثیر عوامل مختلف به‌ویژه نیروی انسانی مومن و با انگیزه جهادی می‌فرماید: در مجموعه‌های نظامی، آن چیزی که فرماندهی را به‌معنای واقعی کارآمد می‌کند، سازماندهی درست و مستحکم و روان و کامل و زنده و پویاست (بیانات در دیدار فرماندهان نظامی و انتظامی، ۱۳۶۹/۱۰/۲۲).

در واقع ارتش‌ها فراتر از مجموع آدم‌ها و فناوری‌ها هستند؛ ساختار تشکیلاتی آنها بسیار پیچیده است (راجلین و دمچاک، ۱۳۷۴: ۱۳۶).

نظریه‌پردازان نظامی عوامل متعددی را به‌عنوان عوامل برترساز برشمرده‌اند. کمیت و کیفیت نیروی انسانی، سازمان و سازماندهی، فناوری، رهبری نظامی، استراتژی، توان پشتیبانی، آمادگی رزمی و... از جمله این موارد هستند. مورگنتا^۱ و برخی دیگر فناوری نظامی، رهبری نظامی و کمیت و کیفیت نیروهای مسلح را مهم‌تر از سایر عوامل دانسته‌اند (سنجایی، ۱۳۷۵: ۹۶).

اما امروز فناوری در کانون توجه صاحب‌نظران نظامی قرار گرفته است. برخی معتقدند که برتری متعلق به کسی است که بدعت و تحولی نوین در تسلیحات و یا سازمان نظامی پدید آورد (بوتول، ۱۳۶۴: ۹۲).

سر لشگر «فولر»^۲ با بیانی افراط‌گرایانه می‌گوید: «ابزار سلاح، همین‌که نوع مناسب آن یافت شود ۹۹ درصد پیروزی است» (گری، ۱۳۸۱: ۲۴۵). در مقابل «گری» این دیدگاه را اشتباهی فاحش و مهلک دانسته و می‌گوید که سلاح پیروز میدان جنگ نیست (گری، ۱۳۷۸: ۱۹).

«ریچارد کالگر»^۳ در بررسی جنگ ۱۹۹۱ خلیج فارس، برتری نظامی امریکا را مدیون عواملی ورای برتری فناورانه و متأثر از عواملی نظیر آموزش، فرماندهی، دکترین و تاکتیک‌های بهتر را از جمله این عوامل می‌داند (کالگر، ۱۳۸۰: ۲۲۲).

«ترنی‌های»^۱ با بیان اهمیت بیشتر برای نهادهای اجتماعی نسبت به فناوری نظامی، می‌نویسد: مطالعه تاریخ حکومت‌های بزرگ عهد باستان نشان می‌دهد که گاه فناوری اسلحه‌سازی این حکومت‌ها با وضعیت حریف یکسان بود ولی حکومت‌های بزرگ از حیث سازمان‌های نظامی بر رقیب برتری داشتند (ازغندی و روشدل، ۱۳۷۴: ۱۵).

در شکل‌گیری ارتش ثابت و سازماندهی به معنای امروزی آن، نظرات مختلفی ارائه شده است.

«آرتور فریل»^۲ می‌گوید جنگ سازمان‌یافته را در قالب کلمه آرایش، می‌توان خلاصه کرد؛ وقتی سربازان در میدان جنگ آرایش پیدا کردند از مرز (یا افق نظامی) جنگ‌های بدوی عبور کرده، پای در عرصه جنگ‌های حقیقی یا سازمان‌یافته گذاشتند (گری، ۱۳۸۱: ۲۴۱).
بر اساس نوشته بعضی مورخان، نخستین دولتی که سپاهی منظم به وجود آورد، دولت فرعون مصر (حدود دوهزار سال پیش از میلاد) بود و بعد از آن آشوریان، بابلیان، فنیقی‌ها، رومیان و بالاخره مسلمانان سپاه منظمی به وجود آوردند (جرجی زیدان، ۱۳۸۲: ۱۲۳). امپراطوری هخامنشی بزرگ‌ترین سازمان سیاسی پیش از روم قدیم بود (ویلدورانت، ۱۳۶۷: ۴۰۸) در این زمینه همچنین علاوه بر یونانیان باید اقدامات اساسی رومی‌ها را در زمینه تشکیلات نظامی از نظر دور نداشت (میرحیدر، ۱۳۸۰: ۸۳).

در حدود ۹۰۰ سال پیش از میلاد یعنی هزار سال پس از پیدایش ارابه، موازنه قدرت در منطقه اوراسیا مجدداً به نفع بربرها تغییر کرد و علت آن پیدایش سازمان جدید جنگی در قالب واحدهای منظم سواره نظام بود که توانست به سرعت، قدرت و تحرکی بیش از دیگر رزمندگان دست یابد (عزتی، ۱۳۷۹: ۲۵). چین در ۴۰۰ سال قبل از میلاد، به قلمروهای متعددی تقسیم شد که همگی برای پیروزی در جنگ اقدام به ایجاد ارتش‌های حرفه‌ای ثابت و تربیت ژنرال‌های متخصص کردند (کرفلد، ۱۳۸۴: ۱۹).

در جنگ‌های پیامبر اسلام (ص)، سازماندهی و تقسیم نیروها به یگان‌ها (دسته‌ها و واحدها)، تابع ماموریت، نوع نبرد، زمین، قدرت جنگی نیروها، سلاح و قدرت دشمن بود.

آن حضرت گاهی لشکر را بر اساس «امکانات جدید جنگی» و گاهی از لحاظ «امکان جنگیدن»، سازماندهی می‌کرد (وتر، ۱۳۷۴: ۱۳۳). امام علی^(ع) در جنگ جمل با الگوی غزوه فتح، سپاه خود را به ستون‌های هزارنفره (الکتیبه) تقسیم کرد که فرماندهی هریک از ستون‌ها را به فرماندهی یکی از صحابه بزرگ سپرده و آنان را به‌طور ردیفی به‌دنبال یکدیگر سازماندهی کرده بود (سوید، ۱۳۷۹: ۱۸۰). در صفین حدود ۱۵۰ هزار جنگجو در تحت فرماندهی امیرالمومنین^(ع) بودند. حضرت، سپاه خود را بر اساس سواران و پیادگان (جناح راست و جناح چپ) تقسیم کرد. او همچنین قبایل را با حفظ سازمان قبیله‌ای، سازماندهی کرد (ابن مزاحم، ۱۳۶۶: ۲۰۵). در عصر امیرالمومنین^(ع) نیرویی به نام «شرطه الخمیس (گروهی از یاران برگزیده بودند که با حکومت شرط کرده بودند که همواره آمادهٔ دفاع در مقابل خصم باشند) تشکیل شد (ابن اثیر، ۱۳۸۱: ۴۶۳).

اما در چند قرن اخیر سازمان‌های نظامی دستخوش تغییرات گسترده‌ای شدند. «پیتراکرا» معتقد است که معنای اولیه سازمان - اولین نظریه سازمان - به‌هنگام تعریف ارتش جدید مطرح و سازمان با چگونگی انجام کارهای متفاوت تعریف شد (هسلین و دیگران، ۱۳۷۸: ۲۴).

عوامل موثر بر سازمان و سازماندهی در سازمان‌های نظامی

در یک تقسیم‌بندی کلان دو دیدگاه در مورد سازمان مناسب نظامی وجود دارد؛ دیدگاه اول قائل به سازماندهی کلاسیک است. و دیدگاه دوم که سازمان و سازماندهی را متأثر از شرایط و مقتضیات می‌داند؛ براساس این دیدگاه، بهترین در همه عرصه‌ها وجود ندارد و همه چیز بستگی به شرایط دارد.

«میتزبرگ» معتقد است که ارتش‌ها در زمان صلح یا حتی در زمان جنگ هنگامی که از میدان نبرد باز می‌گردند، گرایشی شدید به دیوانسالاری و در میدان‌های نبرد دست کم در میدان‌های تازه نبرد به انعطاف توجه می‌کنند (میتزبرگ، ۱۳۷۱: ۲۱۳).

مقایسه دسته مقدونی با دسته یونانی (کرفلد، ۱۳۸۴: ۵۳) در گذشته‌های دور، تقسیم هر بخشی از ارتش بزرگ به تعداد زیادی از واحدهای کوچک و یکسان در زمان

«ناپلئون» (راچلین ودمچاک، ۱۳۷۴:۱۳۷) تا زمان حاضر گونه‌های بسیار متعدد و متنوعی از سازمان و سازماندهی به عنوان الگوی سازمان نظامی موفق مطرح شده است. با استفاده از مطالعات انجام شده عوامل اقتضائی موثر در شکل‌دهی به سازمان‌های نظامی و سازماندهی در جنگ را می‌توان چنین برشماری کرد:

۱. تهدید (نوع، میزان، سمت...)

با توجه به تعریف تهدیدات (کالینز، ۱۳۷۰: ۴۸۵) می‌توان گفت نوع، حجم و ابعاد تهدید، در شکل‌گیری سازمان نظامی کشور تعیین‌کننده است. دولت‌ها برای پاسخ و به تناسب هریک از آنها، سازمان‌ها و یگان‌هایی را تشکیل می‌دهند و یا ماموریت، سلاح و تجهیزات، ساختار، کارویژه و... یگان‌های موجود خود را تغییر می‌دهند. تشکیل نیروی دریایی و یگان‌های زرهی و نیز موشکی سپاه از این نمونه‌ها است و تغییرات ساختار دفاعی امریکا در دهه ۱۹۷۰ را نیز می‌توان با همین مساله توجیه کرد (کوردیبر، ۱۳۶۹: ۱۰۹).

«جان پیترز» درمبحث معماری ساختار نظامی، دو شیوه عمده: «واکنش‌زا» (طراحی ساختار بر اساس اولویت‌ها و ملاحظات سیاست خارجی) و شیوه «واکنش‌پذیر» (طراحی براساس مقابله با تهدیدهای احتمالی) را نام می‌برد (پیترز، ۱۳۷۸: ۶۵).

۲. راهبرد دفاعی و راهبرد نظامی

استراتژی درباره انتخاب نوع جنگ، انتخاب نوع سلاح و روش ستیز و پیکار تصمیم می‌گیرد (بوفر، ۱۳۶۶: ۷۷).

۳. موقعیت ژئوپلیتیک و جغرافیا (وسعت، توپوگرافی، آب و هوا، مرزها)

عوامل جغرافیایی هم در مرحله تولید انگیزه و هدف‌سازی و هم در مرحله هدف‌گذاری نظامی جنگ و کاربرد آن در عملیات نقش اساسی را به‌عهده دارد (حافظ‌نیا، ۱۳۸۵: ۳۴۳). آنها گاهی به‌طور مستقیم و قطعی و گاهی بخش وسیعی از فعالیت‌های نظامی از جمله راهبردها، تدابیر و فنون، آرایش جنگی، فرماندهی و کنترل و ساختارهای سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (صفوی، ۱۳۸۴: ۲۶). «گری» ماهیت جغرافیایی محیط جنگ را بر سرشت تدافعی یا تهاجمی آن در مقیاس‌های منطقه‌ای و کروی مؤثر می‌داند (گری، ۱۳۷۸: ۱۰).

۴. عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی

نیروی نظامی برای سازماندهی خود می‌تواند در چارچوب محدودیت‌های معینی، از ترکیبات ممکن عناصر کمی و کیفی دست به انتخاب بزند (حسینی، ۱۳۷۷: ۳۳۵). در واقع عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بر میزان آمادگی یک ملت برای دفاع از ارزش‌ها و آرمان‌های خود و پشتیبانی معنوی و مادی از نیروهای مسلح و در نتیجه نوع آنها تاثیر می‌گذارند.

۵. فناوری

باری بوزان معتقد است انقلاب‌های نظامی در حوزه استراتژی پیوند تنگاتنگی با حوزه فناوری دارند (بوزان، ۱۳۷۲: ۹۶). در این رابطه می‌توان به ساخت باروت (۱۳۲۰ م) و استفاده عملی از آن در توپ‌های اولیه (از ۱۳۴۶ م)، اختراع اولین زیردریایی و استفاده از بالن در جنگ (۱۷۹۴ م)، اشاره کرد (دانه کار، ۱۳۸۳). اختراع تفنگ سوزنی (۱۸۲۷ م) احداث شبکه‌های تلگراف (۱۸۲۹ م). تکمیل توپ‌های خاندار (۱۸۴۰ م)، جابجایی یک یگان کامل نظامی با قطار (۱۸۴۸ م)، ابداع الفبای مورس (۱۸۵۰ م)، استفاده از اژدر، تلگراف جنگی و آتشبارهای شناور بخاری را از نمونه مواردموثر در تحول در جنگ‌ها و به تبع آن تحولات سیاسی بر شمرده‌اند (هیلزگری، ۱۳۸۱: ۲۹۵ - ۲۹۴)؛ اما انقلاب در امور نظامی که از آغاز دهه پایانی قرن بیستم خود را نشان داد، حول محور دانش، پیامدهای بزرگ اما نامریی داشت. این انقلاب که شبکه‌های بی‌شکل و نامتبلور را جایگزین سلسله‌مراتب سنتی ساخت، بر تمامی انواع سازمان‌ها تاثیر گذاشت (تافلر، ۱۳۷۵: ۴۵). در این زمینه مواردی نظیر انگیزش و روحیه انقلابی، نگاه سیستمی، عمل اقتضائی، استفاده از مولفه‌های قدرت ملی، انعطاف، چابکی و... مطرح شده است.

نگرش نظامی، سازمان را به صورت یک کلیت یکپارچه می‌داند که تغییر در هر جزء موجب تغییر در سایر اجزاء می‌شود. در نگرش اقتضائی که بر پایه روش‌های نظامی قرار گرفته است، به رابطه بین اجزاء نظام توجه می‌شود (استونوفریمن، ۱۳۷۵: ۱۰۵). بر مبنای رویکرد اقتضائی ساختاری که برای یک سازمان مفید است و آنچه که در یک زمان خوب

عمل می کند، ممکن است در آینده (به دلایل تغییر مقتضیات) مفید و یا دارای کارایی نباشد (رضائیان، ۱۳۸۰: ۷۰).

نظریه وضعیتی بر مبنای این نگرش است که هر وضعیت حالتی منحصر به فرد دارد؛ هیچ دو وضعیت مشابهی وجود ندارد (هیکس و گولت، ۱۳۶۸: ۲۱۱).

در جنگ ناهمتر از باید از همه مولفه های قدرت ملی مجموعه توانایی های مادی و معنوی (عناصر مادی و غیرمادی (سنجایی، ۱۳۷۵: ۷۶) و در نگاه تفصیلی وضعیت جغرافیایی، جمعیت و نیروی انسانی، استعداد و ظرفیت تولید منابع، ترابری و ارتباطات، استعداد های علمی و اختراعات، نظام اقتصادی، سازمان اداری و دولتی، موقعیت راهبردی، ایدئولوژی و اخلاق اجتماعی، اطلاعات و آگاهی، تأسیسات نظامی و انتظامی و خرد رهبری بر شماری می شود (کاظمی، ۱۳۷۸: ۱۷۶) استفاده کرد.

یکی از بهترین تدابیر برای مدیریت پیچیدگی ها، سلول گرایی و یا شکستن دقیق یک نظام در قالب اجزاء تعریف شده ای است که از طریق تعاملات مشخص و از پیش تعیین شده در عین استقلال نسبی در ساختار واحدی به دنبال دستیابی به اهداف خواهند بود (رضائیان، ۱۳۷۹).

با سلول گرایی در واقع عدم اطمینان محیطی تجزیه و نسبت به کوچک سازی مساله اقدام می شود. نتیجه سلول گرایی انعطاف بسیار زیاد و موجب رشد نوآوری ارتقاء سرعت پاسخگویی به شرایط محیطی است. در نظام های سلولی انهدام یا کارکرد نامناسب یک واحد بقای کل نظام را با خطر مواجه نمی سازد. این در حالی است که در نظام های تجزیه ناپذیر، ضربات وارده بر هر یک از اجزاء به سرعت به کل نظام انتشار می یابد. از طرف دیگر سلول گرایی موجب پراکنده سازی و انبوه سازی در سیستم دفاعی و کاهش آسیب پذیری می شود. بسیاری از استراتژیست ها، مسلح ساختن جوخه های کوچکی از سربازان آموزش دیده را با سلاح های کوچک ولی پیشرفته مانند سلاح های ضد تانک و ضد هوایی و پراکنده سازی آنها در تمام منطقه ای که باید از آن دفاع شود، توصیه می کنند (سنجایی، ۱۳۷۵: ۶۵). بزرگی یا کوچکی سلول ها، بسته به مقتضیات می تواند تعیین شود.

هر یک از بخشها ممکن است به صورت وظیفه‌ای یا ماتریسی و یا هر دو (میرسپاسی، ۱۳۸۰: ۶۳) و در دو دسته آشکار و یا پنهان طراحی شود (رضائیان، ۱۳۷۹).

چابکی، توانایی بقا و پیشرفت در محیطی با تغییرات مداوم و غیرقابل پیش‌بینی است (داو، ۱۹۹۹).

اهمیت انعطاف‌پذیری و قابلیت مواجهه با شرایط متغیر در حدی است که حتی قدرت‌های برتر نظامی خود را ناگزیر از آن می‌دانند.

۶. الگوی جنگ با یک قدرت ناهمراز

نمونه مقابله با یک قدرت برتر نظامی (نظیر امریکا) را که با اتکای به فناوری بسیار پیشرفته نظامی به شیوه موج سوم و یا جنگ پست مدرن عمل می‌کند، در دفاع مقدس ایران اسلامی در برابر ارتش بعثی صدام، مقابله مردم افغانستان با شوروی، و تهاجم امریکا به عراق و افغانستان و جنگ‌های ۳۳ روزه، ۲۲ روزه و... ارتش صهیونیستی به حزب‌الله لبنان و غزه فلسطین شاهد بوده‌ایم. این جنگ‌ها، تفاوت‌های بارز و فوق‌العاده این دوره با دوره‌های پیشین را به خوبی برملا می‌سازد. در سال‌های اخیر نیز نمونه‌های متعددی از پیروزی یک ملت به‌ظاهر ضعیف (از نظر سازو برگ نظامی) در برابر یک قدرت نظامی را می‌توان ذکر کرد. این شیوه از جنگ از سوی نظریه‌پردازان به‌عنوان جنگ ناهمراز مطرح شده است. جنگ ناهمراز الگوی مقابله با جنگ فوق مدرن و راهی برای جبران ناکارآمدی جنگ متقارن در برابر یک قدرت برتر است.

از آنجا که جنگ با یک قدرت ناهمراز به رویارویی دو قدرت دارای تفاضل قدرت قابل توجه اشاره دارد که طرف ضعیف ضمن اجتناب از مواجهه با نقاط قوت طرف مقابل در چارچوبی خارج از قواعد قابل هضم و در میدان غیرقابل انتظار دشمن، نقاط ضعف او را مورد حمله قرار می‌دهد، همه مولفه‌ها از قبیل استراتژی، طرح ریزی، ابزار و تجهیزات، فناوری و نیروی انسانی باز تعریف و برمبنای ویژگی‌های این شیوه از جنگ مجدداً طراحی می‌شوند.

ویژگی‌های سازمان روز آمد و اثربخش یگان‌های رزم (درجنگ با یک قدرت

ناهمتراز) از نظر خبرگان

باتوجه به فقر ادبیات، و یا وجود ادبیات مغشوش، بررسی جنگ‌های اخیر در منطقه و محصول اندیشه، اطلاعات و تحلیل و تجربه صاحب‌نظران، متکی بر ادبیات سازمان و سازماندهی نوین با تعدادی از خبرگان برجسته کشور مصاحبه‌های عمیق انجام شد. بر اساس این نظرات سازمان روز آمد و اثربخش یگان‌های رزم درجنگ با یک قدرت ناهمتراز باید واجد ویژگی‌های زیر باشد:

- جنگ نامتقارن مبتنی بر حمله به نقاط ضعف محوری دشمن، با بهره‌گیری از شایستگی‌های کلیدی‌آست؛ شایستگی‌های کلیدی توانمندی‌های برترساز است و نقاط ضعف محوری آن‌دسته از ضعف‌های دشمن است که ضربه به آنها می‌تواند موجب چرخش راهبردی او شود. بنابراین سازمان و سازماندهی باید امکان این اقدام راهبردی را فراهم کند.
- سازمان اثربخش در جنگ با یک قدرت ناهمتراز، سازمان انسان‌محور است. در آموزه‌های مکتبی ما تکیه‌گاه اصلی جنگ، بر شانه‌های مردان مومن، بصیر، مصمم، صادق و مجاهد فی سبیل‌الله است. می‌توان گفت از آنجا که در شرایط فعلی و در مقابله با ارتشی نظیر ارتش امریکا، مسابقه تسلیحاتی و رقابت در میدان فناوری امکان‌پذیر نیست، تنها راه گریزناپذیر و اثربخش، تکیه بر ایمان، اراده، دانائی و خلاقیت انسان‌ها است؛ به بیان‌دیگر در سازمان‌های انسان‌محور، شکاف عمیق و یا گسترده فناورانه میان دو طرف را اراده، دانش و دل‌های مشتاق و مصمم انسان‌ها است که پر می‌کند.

۱. وجود مقالات و مطالب متعددی که با استفاده از ترجمه نظریات و تحلیل‌های صاحب‌نظران غربی نوشته شده و طبیعتاً از موضع فکری و یا جایگاه علمی، سیاسی و نظامی آنها متأثر است، در واقع جنگ نامتقارن را از نگاه طرف مقابل بیان می‌کند و این موجب تفسیرهای بعضاً نادرستی شده است که از آن با عنوان ادبیات مغشوش نام برده شده است.

- سازمان باید دارای هویت انقلابی و متشکل از افرادی با روحیه انقلابی باشد. سازمان باید مبتنی بر آرمان‌ها و ارزش‌ها باشد. نقش ایمان و مکتب‌محوری در انسجام، یکپارچگی و یک‌آهنگ‌سازی سازمانی نه‌تنها انکارناپذیر بلکه بی‌بدیل است. نمونه این تاثیر را در دوران دفاع مقدس به‌خوبی شاهد بودیم.
- سازمان اثربخش در شرایط جنگ نامتقارن بر اساس نگرش سیستمی و حسب مورد اقتضائی و یا وضعیتی است. در واقع باید حسب مقتضیات و با توجه دقیق و عمیق به شرایط و محیط خود و دشمن مناسب‌ترین تصمیم را (در ظرف زمان و مکان)، اتخاذ کرد. این نگرش علاوه بر اینکه در برخی موارد سازماندهی وضعیتی را دیکته می‌کند، انعطاف فوق‌العاده را نیز به‌عنوان ضرورتی گریزناپذیر و پاسخی کارساز به تلاطم محیطی ایجاب می‌کند.
- سازمان اثربخش باید متکی بر عناصر قدرت ملی طراحی شود. ملاحظات ژئوپلیتیکی از مهم‌ترین این موارد است؛ در طراحی راهبردی سازمان باید به انطباق ژئوپلیتیک، ژئواستراتژی و ژئواکونومیک در کشور ایران توجه جدی و عمیق داشت.
- فرهنگ، روحیه و اعتماد به نفس ملی فرهنگ عاشورایی و شهادت‌طلبی سلاح بی‌ظنبری است که که قابلیت و اثربخشی خود را بعد از انقلاب اسلامی با حماسه‌های دوران دفاع مقدس و سپس در لبنان و فلسطین و... نشان داده است. سازمان و سازماندهی باید زمینه‌های حفظ و تقویت این فرهنگ بی‌بدیل و برترساز را به‌خوبی فراهم کند.
- خلاقیت نقشی بی‌بدیل و تأثیری بی‌ظنیر در جنگ نامتقارن دارد. دستیابی به این مهم مستلزم وجود افراد خلاق، محیط خلاق و رهبران خلاق است.
- سازمان باید چابک باشد. سازماندهی بر اساس واحدهای رزمی کوچک و خودکفا، اولاً موجب انبوه‌سازی اهداف برای دشمن و در نتیجه بالارفتن ضریب حفظ نیروهای خودی خواهد شد و ثانیاً حسب اقتضائات (نقاط ضعف دشمن و نقاط قوت خودی براساس جغرافیای منطقه درگیری، کمیت و کیفیت جمعیت، سلاح‌ها و تجهیزات دوطرف و...) می‌توان واحدهای رزمی را سازمان داد و

علاوه بر این می توان به یگان‌های متعدد و کوچک مناطق حساس متعدد عرض و عمق بیشتری (پوشش سرزمینی) را محول کرد.

- اتصال به مردم، امکان و قابلیت تکثیر نیروهای مسلح را فراهم می‌سازد (نظیر حماسه سترگ ملت ایران اسلامی در دوران دفاع مقدس). سازمان رزم در جنگ نامتقارن باید به گونه‌ای طراحی شود که امکان گسترش را در خود داشته باشد.

- انعطاف‌پذیری در جنگ نامتقارن که پرهیز از قرینه‌سازی با نقاط قوت دشمن به‌عنوان یک اصل اساسی و عمومی مطرح است، اهمیتی افزون‌تر می‌یابد.

- چندمنظوره‌گی باید در قابلیت‌های سازمان تعریف شود؛ خودبسندگی، خوداتکایی یا خودکفایی به معنای امکان استمرار عمل اثربخش در شرایط قطع ارتباط یگان با عقبه و یا با واحدهای پشتیبانی و یا سلسله‌مراتب فرماندهی خود است.

- نظام در جهت مانایی و پویایی، ضروری است تا قابلیت خودشکل‌دهی و یا خود ترمیمی در مواجهه با چالش‌های محیطی و متغیرات عرضی را پیدا کند.

- خودراهبری به معنای قدرت شناخت و تصمیم‌گیری بدون اتکای به رده بالاتر اما در راستای تحقق اهداف و بر اساس راهبردها است.

- سازمان باید دارای توانایی یادگیری جمعی باشد. دفاع مقدس نشان داد که این امر امکان رشد نیروها و استفاده تاکتیک‌ها را فراهم می‌سازد.

- ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل در تصمیم‌گیری، واکنش مناسب به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. ساختار تخت و حذف سطوح زائد، خوداتکا بودن واحدهای رزمی و تشکیل فرماندهی‌های منطقه‌ای از جمله تدابیر برای افزایش قابلیت پاسخگویی سریع و اثربخش به نیازهای متغیر صحنه درگیری با یک دشمن پست‌مدرن است.

روش‌شناسی تحقیق

نوع این تحقیق، کاربردی توسعه ای است. ابزار گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و انجام مصاحبه‌های عمیق و پرسشنامه بوده و اعتباربخشی آن از طریق روش دلفی (اجماع نظر خبرگان موضوع) انجام شده است.

روش دلفی از جمله روش‌های اجماع نظر خبرگان و فرآیندی نظام‌مند است که برای پیش‌بینی و کمک به تصمیم‌گیری از طریق راندهای پیمایشی، جمع‌آوری اطلاعات و در نهایت اجماع گروهی با استفاده از یک سری از پرسشنامه‌ها و ارائه‌ی بازخورد به شرکت‌کنندگانی که در حوزه‌های کلیدی دارای تخصص هستند، به کار می‌رود. این روش که یکی از روش‌های کسب دانش گروهی است به‌عنوان یک فرآیند ارتباطی گروه طراحی شده است که با استفاده از آن می‌توان دیدگاه تخصصی خبرگان را پیرامون پدیده مورد مطالعه گردآوری کرد.

هیچ توافقی برای اینکه تعداد خبرگان تکنیک دلفی چند نفر باشند تعداد راندهای این تکنیک چند راند باشد وجود ندارد. با این وجود در بیشتر مطالعات ۵ تا ۱۰ نفر یا ۶ تا ۱۲ نفر و ۲ تا ۳ راند توصیه شده است (حیبی و همکاران ۱۳۹۳).

بر این اساس نتایج بررسی ادبیات و مصاحبه عمیق با صاحب نظران در قالب پرسشنامه‌ای با ۳۰ گویه و در قالب سه گزینه موافق، مخالف و نسبتاً موافق، با پیش‌بینی امکان توضیح، تهیه شد و به ۱۵ نفر از خبرگان برجسته کشور در حوزه دفاع ارائه شد. این خبرگان از میان فرماندهان عالی نیروهای مسلح که سابقه فرماندهی در دوران دفاع مقدس داشته، با جنگ‌های چند دهه اخیر آشنا بوده و دارای نگاه راهبردی و شهره به صاحب‌نظری در این حوزه هستند، انتخاب شدند^۱

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

ویژگی جامعه آماری این تحقیق از نظر درجه نظامی، سابقه فرماندهی و تحصیلات به شرح جدول زیر است.

جدول شماره (۱) مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری

سر تیپ تمام		سر لشکری		درجه
۱۰	٪۶۷	۵	٪۳۳	تعداد
		بالای ۳۰ سال		سابقه فرماندهی
۰		۱۵	٪۱۰۰	تعداد
دکتری		کارشناسی ارشد		تحصیلات
۹	٪۶۰	۶	٪۴۰	تعداد

ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

همانگونه که عنوان شد پرسشنامه تهیه شده به ۱۵ نفر از خبرگان برجسته کشور در حوزه دفاع ارائه شد. در دور اول پاسخگویی، مواردی که ۱۰۰٪ پاسخها موافق با گویه‌ها بود، به عنوان یافته‌های قطعی تلقی و از فهرست حذف شد و موارد مخالف و یا نسبتاً موافق مجدداً به صاحب نظران داده شد؛ به این ترتیب، تعداد همه گویه‌ها با ضریب اطمینان بالای ۸۶٪ یعنی ۱۳ نفر از ۱۵ نفر مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌های این تحقیق پس از دو بار گردش پرسشنامه در میان خبرگان و با اصلاحات و یا اعلان اقلان از سوی آنها در جدول به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱. به جهت طولانی بودن متغیرها و شاخص‌های پژوهش و ضرورت مراعات چارجوب تعیین شده فصلنامه برای ارائه مقاله، به ویژه استاندارد بودن تعداد صفحات، از آوردن جداول دور اول و دوم پرهیز شد و صرفاً به ارائه جدول دور نهایی بسنده شد.

جدول شماره (۲) یافته‌های ناشی از تجزیه و تحلیل آماری

ردیف	ویژگی‌های سازمان و سازماندهی در جنگ با یک قدرت ناهمتراز	موافق	مخالف	نسبتا موافق
۱	تمرکز توانائی‌های خودی روی نقاط ضعف محوری دشمن	100	0	0
۲	نگرش سیستمی و حسب مورد اقتضائی و یا وضعیتی	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۳	متکی بر عناصر قدرت ملی	100	۰	۰
۴	سازماندهی سلولی	۸۶/۶۶	۶/۶۶	۶/۶۶
۵	مجازی سازی محیط	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۶	ایجاد سلول‌ها به تناسب نقاط ضعف دشمن	۱۰۰	۰	۰
۷	اختصاص سلول‌های موجود به تناسب نقاط ضعف دشمن	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۸	سازماندهی بر اساس واحدهای رزمی کوچک و خودکفا	100	۰	۰
۹	محول کردن مناطق حساس به یگان‌های متعدد و کوچک	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۱۰	چندمنظوره‌گی	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۱۱	متکی بر فرهنگ عاشورایی و شهادت طلبی	۸۶/۷	۶/۶۶	۶/۶۶
۱۲	هویت انقلابی	۸۶/۶۶	۶/۶۶	۶/۶۶
۱۳	ایجاد محیط خلاق	۱۰۰	۰	۰
۱۴	امکان گسترش در خود	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۱۵	اتصال به مردم	100	۰	۰
۱۶	ایجاد سازمان‌ها/ یگان‌های مجازی	۸۶/۶۶	۰	۱۳/۳۳
۱۷	توان خود ترمیمی	۱۰۰	۰	۰
۱۸	قابلیت انقباض و انبساط حسب شرایط	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۱۹	چابک و منعطف	۱۰۰	۰	۰
۲۰	حسب مورد تخصصی (تک‌منظوره) و یا چندمنظوره		۰	۰
۲۱	خوداتکا بودن واحدهای رزمی	۱۰۰	۰	۰
۲۲	خودبستگی در زمینه پشتیبانی	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۲۳	قابلیت خود شکل‌دهی و یا خود ترمیمی	۹۳/۴	۰	۶/۶۶
۲۴	ضمن رعایت سلسله‌مراتب، ساختار تخت با حذف سطوح زائد	۸۶/۶۶	۶/۶۶	۶/۶۶
۲۵	طراحی بخشی از سلول‌ها به‌صورت آشکار و بخشی پنهان	۱۰۰	۰	۰
۲۶	مستمرسازی کسب، تولید، پردازش و توزیع دانش	98	0	2
۲۷	استقلال سلول‌ها	۹۳/۴	۶/۶۶	۰
۲۸	سازماندهی بر حسب اقتضائات	۱۰۰	۰	۰

ردیف	ویژگی های سازمان و سازماندهی در جنگ با یک قدرت ناهمتراز	موافق	مخالف	نسبتاً موافق
۲۹	تشکیل فرماندهی های منطقه ای	۹۳/۴	۶/۶۶	۰
۳۰	بخشی از سازمان آشکار و بخشی از آن هسته ای و مخفی	۸۸،۲۴	۰	۱۱،۷۶

در جمع بندی ۱۳ گویه ۱۰۰٪، ۵ گویه ۹۳،۳۳٪ و ۱۲ گویه با ۸۶،۶۶٪ مورد موافقت قرار گرفتند. با توجه به اینکه ۱۰ گویه با ۱ نفر نسبتاً موافق و ۳ گویه با ۲ نفر نسبتاً موافق می توانستند در دور سوم به سمت موافقت کامل میل کنند، اما به دلیل محدودیت در امکان مراجعه مجدد به همه خبرگان، به همین نتیجه بسنده شد.

نتیجه گیری و پیشنهاد

هدف اصلی این پژوهش احصای ویژگی های سازمان و سازماندهی در جنگ با یک قدرت ناهمتراز است؛ چرا که بررسی مطالعات پیشین بیانگر آن است که در ادبیات موضوع، پژوهش یکپارچه ای که به صورت خاص و با در نظر گرفتن ملاحظات مربوط به این موضوع، صورت گرفته باشد، وجود ندارد. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که سازمان و سازماندهی در جنگ با یک قدرت ناهمتراز و نامتقارن، باید از ویژگی ها و مشخصه های زیر برخوردار باشد که تک تک این نتایج به نوعی یافته های جدید پژوهش به شمار می آید که مشتمل بر پیشنهاد های پژوهش نیز می شود:

۱. سازمان و سازماندهی باید امکان تمرکز توانائی های خودی را روی نقاط ضعف محوری دشمن، فراهم کند.
۲. سازمان در شرایط جنگ نامتقارن بر اساس نگرش سیستمی و حسب مورد اقتضائی و یا وضعیتی باید طراحی شود.
۳. سازمان باید متکی بر عناصر قدرت ملی طراحی شود.
۴. سازماندهی باید سازماندهی سلولی باشد.
۵. سلول ها باید چابک، منعطف و حسب مورد تخصصی (تک منظوره) و یا چندمنظوره باشند.

۶. مجازی سازی محیط برای فریب دشمن مستلزم مدیریت وساز و کار مشخص است.
۷. به تناسب نقاط ضعف دشمن (نقاط آسیب پذیر اساسی) باید سلول‌هایی ایجاد کرد و یا از سلول‌های موجود بدان امر اختصاص داد.
۸. سازماندهی بر اساس واحدهای رزمی کوچک و خودکفا، موجب انبوه‌سازی اهداف برای دشمن و در نتیجه بالارفتن ضریب حفظ نیروهای خودی خواهد شد.
۹. می‌توان به یگان‌های متعدد و کوچک، مناطق حساس متعدد و در نتیجه، عرض و عمق بیشتری (پوشش سرزمینی) را محول کرد.
۱۰. چندمنظوره‌گی باید در قابلیت‌های سازمان تعریف شود.
۱۱. سازمان باید متکی بر فرهنگ عاشورایی و شهادت طلبی طراحی شود.
۱۲. سازمان باید در ایجاد محیط خلاق و در پرورش افراد خلاق مؤثر باشد.
۱۳. سازمان رزم در جنگ نامتقارن باید به گونه‌ای طراحی شود که امکان گسترش را در خود داشته باشد.
۱۴. اتصال به مردم امکان و قابلیت تکثیر نیروهای مسلح را فراهم می‌سازد.
۱۵. ایجاد سازمان‌ها/ یگان‌های مجازی (سازمان‌هایی که هویت جمعی فیزیکی ندارند اما به عنوان یک سازمان، هدف خاصی را دنبال می‌کنند، نظیر یگان‌هاکرها) در افزایش توان مؤثر است.
۱۶. سازمان باید به گونه‌ای طراحی شود که توان خود ترمیمی داشته باشد.
۱۷. سازمان باید حسب شرایط به طور ضربانی بزرگ یا کوچک (منقبض و منبسط) شود.
۱۸. برای افزایش قابلیت پاسخگویی سریع و اثربخش به نیازهای متغیر صحنه درگیری با دشمن خوداتکا بودن واحدهای رزمی ضروری است.
۱۹. در جنگ ناهمراز خودبستگی در زمینه پشتیبانی یعنی عدم وابستگی یگان به پشتیبانی نیرویی، تجهیزاتی و آتش‌های غیرسازمانی، برای انجام مأموریت محوله، در یک دوره زمانی ضروری است.

۲۰. قابلیت خود شکل دهی و یا خودترمیمی در مواجهه با چالش‌ها و متغیرات محیطی ضروری است.
۲۱. سازمان باید ضمن رعایت سلسله‌مراتب، دارای ساختار تخت با حذف سطوح زائد باشد.
۲۲. در طراحی و سازماندهی سلول‌ها باید ضمن در نظر گرفتن بخشی از قواعد و اصول مشترک و آشکار، بخشی را نیز به خلاقیت و ابتکار و قواعد پنهان خاص آن سلول اختصاص داد.
۲۳. سازمان و سازماندهی در جنگ نامتقارن باید به گونه‌ای طراحی شود که موجب آسان‌سازی و مستمرسازی جریان کسب، تولید، پردازش و توزیع دانش شود.
۲۴. استقلال سلول‌ها باید در حدی باشد که نخست، خود امکان اقدام مستقل را داشته باشند، و نگاه در صورت انهدام به کل سازمان لطمه‌ای وارد نشود.
۲۵. واحدهای رزمی را باید حسب اقتضائات (نقاط ضعف دشمن و نقاط قوت خودی براساس جغرافیای منطقه درگیری، کمیت و کیفیت جمعیت، سلاح‌ها و تجهیزات دوطرف و...) سازمان داد.
۲۶. برای افزایش قابلیت پاسخگویی سریع و اثربخش به نیازهای متغیر صحنه درگیری با دشمن، تشکیل فرماندهی‌های منطقه‌ای ضروری است.
۲۷. در مرحله‌ی اشغال سرزمین، بخشی از سازمان می‌تواند آشکار و بخشی از آن هسته‌ای، مخفی و مردمی (از مردم و با پوشش مردم) باشد.

فهرست منابع و مآخذ

- امام خمینی (ره)، (۱۳۶۸)، صحیفه امام، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- امام خامنه ای، قابل دسترس در سایت: <https://farsi.khamenei.ir>
- ابن اثیر، علی بن محمد (۱۳۸۵ق)، الکامل فی التاریخ، دار صادر، بیروت، ترجمه به سال ۱۳۸۱، قم.
- ازغندی، علیرضا و روشندل جلیل (۱۳۷۴)، مسائل نظامی و استراتژیک معاصر، سمت، تهران.
- استونر، جیمز (۱۳۷۵)، مدیریت، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسائیان، موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول.
- ابن مزاحم، نصر (۱۳۶۶)، پیکار صفین، ترجمه پرویز اتابکی، سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، تهران.
- بوتول، گاستون (۱۳۶۴)، تبعی در ستیزه شناسی، حسن پویان، انتشارات چاپخش.
- بوفر، آندره (۱۳۶۶)، مقدمه ای بر استراتژی، مسعود کشاورز، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی وزارت خارجه جمهوری اسلامی ایران، چاپ اول.
- پیترز، جان (۱۳۷۸)، معماری نظامی امریکا بر پایه نظم نوین جهانی، ترجمه سیدحسین محمدی نجم، دوره عالی جنگ سپاه، تهران.
- تافلر، آلوین (۱۳۷۵)، موج سوم، ترجمه مهدی بشارت، انتشارات اطلاعات، تهران.
- تزو، سون (۱۳۵۹)، هنر جنگ، ترجمه حسن حبیبی، انتشارات قلم.
- حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۵)، اصول و مفاهیم ژئوپلتیک، انتشارات پاپلی، تهران.
- حبیبی، آرش؛ ایزدیار، صدیقه؛ سرفرازی، اعظم (۱۳۹۳)، تصمیم‌گیری چندمعیاره فازی، رشت، کتبه گیل.
- حیدری تفرشی و همکاران (۱۳۸۱)، نگرشی نوین: به نظریات سازمان و مدیریت در جهان امروز، انتشارات فرانشاختی اندیشه، تهران.
- دراکر، پیتر (۱۳۸۶)، چالش‌های مدیریت در سده ۲۱، ترجمه عبدالرضا رضائی نژاد، مؤسسه فرا
- دورانت، ویل (۱۳۶۷)، تاریخ تمدن، ترجمه احمد آرام، علی پاشایی و آریان پور، سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، تهران.
- رابینز، استفن (۱۳۷۶)، تنوری سازمان (ساختار طراحی کاربردها)، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، انتشارات صفار، چاپ اول.
- راجلین، رانه و دمچاک، کریس (۱۳۷۴)، جنگ خلیج فارس: پیامدهای تکنولوژیکی و سازمانی، ترجمه گروه مطالعات جنگ، مجله سیاست دفاعی، پژوهشکده علوم دفاعی - استراتژیک دانشکاه امام حسین (ع)، شماره ۴، پائیز ۱۳۷۴

- رضائیان، علی (۱۳۷۹)، سلول‌گرایی، مدیریت و توسعه، شماره ۶، ۱۳۷۹
- رضائیان، علی (۱۳۸۰)، مبانی سازمان و مدیریت، سمت، چاپ سوم ۱۳۸۰
- رضائیان، علی (۱۳۷۹)، تجزیه و تحلیل و طراحی نظام، سمت، تهران.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۴)، تجزیه و تحلیل نظام‌ها و روش‌ها، دانشگاه پیام نور، تهران.
- زیدان، جرجی (۱۳۸۲)، تاریخ تمدن اسلام، ترجمه جواهرالکلام، امیرکبیر، چاپ دهم.
- سنجابی، علیرضا (۱۳۷۵)، استراتژی و قدرت نظامی، پازنگ تهران، چاپ اول.
- سنگه، پیتر و دیگران (۱۳۸۳)، رقص تغییر: چالش‌های تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده، ترجمه علی‌نقی مشایخی و دیگران، تهران، آتنا.
- صفوی، سید یحیی (۱۳۸۴)، اصول و مبانی جغرافیای نظامی، دانشگاه امام حسین (ع)، تهران.
- عزتی، عزت‌الله (۱۳۷۹)، ژئو استراتژی، انتشارات سمت، تهران.
- کالگر، ریچارد (۱۳۸۰)، استراتژی و وضعیت نیروی امریکا در قرن بیست و یکم، ترجمه احمدرضا تقاء و داود علمائی، دافوس سپاه (دوره عالی جنگ).
- کرفلد، مارتین فان (۱۳۸۴)، هنر جنگ، جنگ و اندیشه نظامی، ترجمه عبدالمجید حیدری، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مرکز برنامه ریزی و تألیف کتابهای درسی.
- کاظمی، سید علی اصغر (۱۳۷۸)، روابط بین الملل در تئوری و عمل، نشر قومس، چاپ سوم.
- کالینز، جان.ام (۱۳۷۰)، استراتژی بزرگ، کوروش بایندر، دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، تهران.
- کرینر، استوارت (۱۳۸۵)، دیدگاه‌های کلیدی در مدیریت، ترجمه محمدعلی حسین نژاد، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- کوردییر، شروود (۱۳۶۹)، نیروهای واکنش سریع امریکا، گروه مترجمین، نشر قومس جلد اول، تهران، مهر.
- گری، کالین (۱۳۷۸)، سلاح جنگ افروز نیست، سیاست‌ها، استراتژی‌ها و فناوری نظامی، ترجمه حمید علیخانی، دوره عالی جنگ دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه، تهران.
- ماندل، رابرت (۱۳۷۹)، چهره متغیر امنیت ملی، پژوهشکده مطالعات راهبردی، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، چاپ دوم، ۱۳۷۹.
- مورهد، گریفین (۱۳۸۰)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید.
- میر سیاسی، ناصر (۱۳۸۰)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، چاپ نوزدهم.

- میر حیدر، درّه (۱۳۸۰)، مبانی جغرافیای سیاسی، سمت، تهران.
- میتز برگ، هنری (۱۳۷۱)، سازماندهی پنج‌الگوی کار ساز، ترجمه ابوالحسن فقیهی، حسین وزیری سائق، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- وتر، ضاهر (۱۳۷۴)، مدیریت نظامی در نیروهای پیامبر اکرم (ص)، ترجمه اصغر قائدان، نشر مدیر، چاپ اول.
- هال، ریچارد (۱۳۸۴)، سازمان، ساختار، فرآیند و ره آوردها، ترجمه سیدمحمد اعرابی و علی پارسائیان، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- هربرت جی هیکس و سی. ری. گولت (۱۳۶۸)، تئوری‌های سازمان و مدیریت، ترجمه گوئل کهن، جلد اول، اطلاعات، تهران.
- هسلین، فرانسیس و دیگران (۱۳۷۸)، سازمان فردا، ترجمه مهندس فضل اله امینی، مؤسسه نشر فردا.
- هیلز گری، گریس (۱۳۸۱)، جنگ پست‌مدون، سیاست اوین درگیری، ترجمه احمد رضا تقاء، دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، دوره عالی جنگ.

