

آسیب‌شناسی قدرت نظامی

مؤلف:

محمد حسین صنیعی

دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

مرکز انتشارات راهبردی

تهران - ۱۳۹۸

سرشناسه: صنیعی، محمد حسین، ۱۳۴۰ -

عنوان و نام پدیدآورنده: آسیب شناسی قدرت نظامی (اصول و مفاهیم)/محمد حسین صنیعی
مشخصات نشر: تهران، انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، ۱۳۹۸

مشخصات ظاهری: ۹۳ ص

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۰۱۴۳-۷-۵

فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه ۹۱-۹۳ص.

موضوع: نیروهای مسلح -- جنبه های اجتماعی

موضوع: social aspects - - Armed forces

موضوع: نیروهای مسلح -- مدیریت

موضوع: Management - - Armed Forces

موضوع: رفتار سازمانی

موضوع: Organization behavior

شناسه افزودن: انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

رده بند: کتگروه ۵/۲۱/۱۳۹۵ ۱۵ ص

رده بندی دهی: ۳۵۵/۰۲

شماره کتابشناسی ملی: ۸۵۵۰۲۱



آسیب شناسی قدرت نظامی

مؤلف: محمد حسین صنیعی

ویراستار علمی: فتح الله کلانتری

ویراستار ادبی: رضا فضلی

ناظر ویراستار: مرتضی چشمه نور

صفحه آرا: رضا فضلی

طراح جلد: زهرا مهدوی

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۸

ناشر: انتشارات دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۶۰۰۰ ریال

همه حقوق چاپ و نشر این کتاب محفوظ است.

دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی مرکز انتشارات راهبردی

نشانی انتشارات: تهران، ضلع شمالی بزرگراه شهید بابایی، بعد از اتوبان هنگام،

دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی

نشانی اینترنتی: www.sndu.ac.ir

تلفن: ۲۲۹۷۰۳۴۳

فهرست مطالب

۱۱		مقدمه
۱۹		فصل اول: مفاهیم و ادبیات شناخت درک آسیب
۲۱		۱-۱- آسیب‌شناسی
۲۵		۱-۲- اهداف و مقاصد آسیب‌شناسی
۲۶		۱-۳- آسیب‌های ساختاری
۳۸		۱-۴- آسیب‌های کارکردی
۴۱		۱-۵- آسیب‌های رفتاری
۵۳		۱-۶- آسیب‌های فرام‌آختاری
۶۲		۱-۷- آسیب‌های شناخته
۷۵		فصل دوم: آسیب‌پذیری‌ها
۷۷		۲-۱- وابستگی تجهیزاتی
۷۷		۲-۲- کیفیت و نحوه آموزش
۷۷		۲-۳- نقش جریان‌ات سیاسی
۷۸		۲-۴- نارضایتی‌های کارکنان
۷۹		۲-۵- آسیب‌پذیری در ابعاد مفاسد اخلاقی - اجتماعی - انضباطی
۷۹		۲-۶- فعالیت‌های جاسوسی سرویس‌های بیگانه
۸۰		۲-۷- منزلت اجتماعی کارکنان
۸۱		۲-۸- احساس تبعیض در نیروهای مسلح
۸۲		۲-۹- قوانین و مقررات
۸۲		۲-۱۰- بی‌انگیزگی کارکنان
۸۳		۲-۱۱- روی‌آوری به مشاغل دوم
۸۳		۲-۱۲- ضعف مدیریت
۸۴		نتیجه‌گیری
۸۹		منابع و مآخذ

آسیب‌ها در پدیده‌های سازمانی به شکل ناگهانی و یا درازمدت چهره خود را به نمایش می‌گذارند و منجر به بروز اختلالاتی در حیات سازمانی می‌شوند و بعضاً عملکرد آن را با مخاطرات جدی همراه می‌نمایند. آسیب فرآیندی است که احتمال نابودی نظم و هماهنگی درون سازمانی را فراهم و حرکت به سوی شرایط جدید را هموار می‌کند. دامنه اثرگذاری آسیب می‌تواند جزئی یا کلی و فرعی و یا اصلی باشد. زمانی که بخشی از سازمان با شرایط خاص و جدیدی مواجه می‌شود، به‌گونه‌ای که نظم و هماهنگی حاکم بر آن از حالت عادی خارج شود، آسیب در حد جزئی و یا فرعی می‌باشد.

زمانی که همه سازمان با شرایطی روبرو می‌شود که ساخت‌ها و نهادهای حاکم بر آن با چالش جدی در درگیری با اهداف سازمانی مواجه شوند، آسیب کلی و یا اصلی می‌باشد. در این حالت سازمان به سمت یک بحران پیش می‌رود. بحرانی که نابسامانی‌های حاصل از آن با گسست نظم موجود، احتمال پایان حیات و بقای سازمان را فراهم می‌سازد. آسیب به مفهوم ضرر، زیان، ضربه، خدشه و ضعف، در ادبیات علوم انسانی فعلی است که بر کارکرد، کارآمدی و توانایی یک پدیده سربه‌وارد می‌کند و حیات ساختاری آن را با مشکل جدی مواجه می‌سازد (عمید، ۱۳۷۳: ۴). واژه آسیب در ابتدا در رابطه با ابعاد زیستی مطرح است و از آنجایی که ساختارها و سازندها نیز در نظریه‌های اجتماعی به بدن انسانی تشبیه شده‌اند، این واژه گستره عمومی پیدا کرده است (شیخاوندی، ۱۳۷۳: ۵۱).

آنومی^۱، نابسامانی، ناهنجاری، از ریشه یونانی به معنای بی‌قانونی گرفته شده و از طریق دورکیم وارد مبحث جامعه‌شناسی گردیده است.

از نظر «دورکیم» آنومی به وضعیتی در یک جامعه اطلاق می‌شود که در آن هنجارهای اجتماعی نفوذ خود را بر رفتار فرد از دست بدهند (گیدنز، ۱۳۷۳: ۷۹). او معتقد است که در جوامع امروزی معیارها و هنجارهای سنتی بی‌آنکه توسط هنجارهای جدید جایگزین گردند، تضعیف می‌شوند و نوعی خلأ ارزش‌ها و هنجارها

وجود دارد. با این وصف می‌توان گفت که نابسامانی در رفتار هر ساختاری و حتی نیروی نظامی هنگامی وجود دارد که معیارهای روشنی برای راهنمایی رفتار در حوزه مأموریت و کارآمدی وجود نداشته باشد.

«ریمون آرون» نابسامانی از نظر دورکیم را در معنای از هم پاشیدگی هنجارها بکار می‌برد. به نظر او در این معنا دورکیم نابسامانی را بحران جامعه جدید می‌داند که با از هم پاشیدگی اجتماعی و ضعف پیوندهایی شناخته می‌شود که فرد را به گروه مربوط می‌سازد (ریمون، ۱۳۶۴: ۳۵۷-۳۶۵).

«مرتون» با توسعه نظریه دورکیم «آنومی» را به شرایطی تعمیم داد که در آن هنجارها در تعارض با یکدیگر قرار می‌گیرند. از نظر او هنگامی که نوعی تنش میان هدف‌های هنجاری قابل تیرش اجتماعی و ابزار و شیوه‌های دستیابی به این اهداف بروز کند، زمینه انحراف فراهم می‌آید. برای مثال، کسب امتیاز ارزیابی عالی برای یک نظامی که از استعداد، تعهد و توانایی کافی برخوردار است هدفی پسندیده قلمداد می‌گردد که چنانچه در کارش با وجود تلاش و کوشش، موفق به دریافت آن نگردد و در عین حال مشاهده کند، افراد ضعیف‌تر به آن رسیدند چهار نوعی تعارض می‌گردد و در نتیجه احتمالاً متوسل به شیوه‌هایی می‌گردد که عدول از هنجارهای سازمانی محسوب می‌شود. به عقیده «مرتون» عدم توازن میان هدف‌های سازمانی - ساختاری و نابرابری منشأ بروز پدیده «آنومی» است. وی به فشاری از سوی جامعه اشاره می‌کند که وقتی هنجارهای پذیرفته شده با واقعیت اجتماعی در ستیز باشند، بر رفتار افراد وارد می‌شود (گیدز، همان: ۱۴۰).

به نظر «مرتون» فرد در نتیجه اجتماعی شدن هدف‌های مهم فرسکی و نیز راه‌های دستیابی به این هدف‌ها را که از نظر فرهنگی مورد قبول باشند را در پیش گیرد و ممکن است رفتاری از فرد سر بزند که به انحراف منجر گردد. در واقع آسیب، سازه یا فعلی است که بر کارکرد، کارآمدی و توانایی پدیده‌ای که متصل به آن است، ضعف،

خداشه و ناکارآمدی ایجاد می‌کند، میزان نفوذ را کاهش و حیات، بقاء و کارکرد یک ساختار را مورد ضربه قرار می‌دهد، به گونه‌ای که امکان ادامه حیات آن با مشکل و نگرانی مواجه شود (عصاریان نژاد، ۱۳۸۳: ۱۵).

معمولاً آسیب‌ها تغییرات ناگهانی هستند و زمانی که در کل سیستم و سازمانی اختلالاتی پدید آید و تعادل عمومی عملکرد بهنجار حیات سازمان به مخاطره افتد، بروز می‌نمایند. آسیب‌ها فرآیندهایی هستند که با آن نظم و هماهنگی ناپدید می‌شود و از انتقالی نسبتاً اجتناب‌ناپذیر به سوی شرایط جدید خبر می‌دهند. بنابراین اکثر آن‌ها حاصل دوران گذارند. زمانی که آسیب‌ها فقط جزئی از یک سیستم را فرا گیرند و یا با مسائل خاصی مرتبط شوند «جزئی» خرابه می‌شوند و زمانی که بر مجموع ساخت‌ها و نهادهای یک مجموعه اثرگذارند و موجب تأخیر و عدم تطابق آنان با انتظارات موجود، جهت پیشروی و ترقی مجموعه جدید شوند «عمومی» خوانده می‌شوند. در چنین حالتی سازگاری میان سازمان‌های مجموعه به شدت را به زلزل می‌رود، ساخت از درون بحران‌زده می‌شود و چنان نابسامانی بروز می‌کند که گسست نظم وجود و پیدایی دگرگونی‌های سازمانی و بنیادی را قابل پیش‌بینی می‌سازد.

بنابراین یک آسیب ناشی از عدم توانایی یک سیستم در سازمان‌یابی و حفظ نظم موجود و ناتوانی نیروی متعادل‌کننده درونی در حل مسائل مرتبط، تطور نیازها و توسعه است. اگر اقدامی جهت خنثی کردن و بهسازی این اوضاع صورت نگیرد حیات سازمانی به مخاطره می‌افتد و بی‌سازمانی رخ می‌نماید. با این همه اگر یک نیروی غالب و موافق دگرگونی‌ها وجود داشته باشد تا ساختار سازمانی را هدایت کرده و اصلاح ضروری و به هنگامی انجام دهد، می‌توان آسیب‌های به وجود آمده را مهار و تحت کنترل درآورد.

نیروهای مسلح به صورت‌های متفاوت به‌عنوان بخشی از جامعه، در حرکت، تغییر، اثرگذاری و اثرپذیری هستند. وجود آسیب در نیروهای مسلح از بدیهی‌ترین موضوعاتی است که برای شناخت و تحلیل آن لازم است با تجزیه موضوع، اجزاء مفهومی آن مورد مطالعه قرار گیرد و با مدنظر قرار دادن پیوستگی و کلیت اجزاء و عناصر نیروی نظامی به وحدت اجزاء اهمیت داده می‌شود. آسیب‌شناسی رفتار در سازه‌های نظامی در موارد خاص و زمان‌های مشخص با تبیین خلأها و توجه به توصیف و تحلیل ساخت و وظایف نیروهای

مسلح، شرایط و عاملین متفاوت تأثیرگذار بر این رفتارها و تحلیل اهمیت و نقش متغیرهای متفاوت و نتایجی که از آن‌ها ناشی می‌گردد، عملی است.

برای مطالعه سازمان‌های نظامی و تبیین نابسامانی‌ها و آسیب‌شناسی رفتارها، رویکردهای مختلفی را می‌توان برگزید. در رویکردهای کلاسیک این سازمان‌ها مانند ماشین فرض شده و بر منطقی بودن و کارایی تأکید می‌گردد

در رویکردهای روابط انسانی و منابع انسانی به نیازهای کارکنان توجه می‌شود و رویکردهای معاصر، سازمان را به عنوان سیستم و یا به عنوان فرهنگ مورد توجه قرار داده‌اند و مطالعه سازمان نظامی در رویکردهای فوق بسیار متفاوت از یکدیگر خواهد بود لیکن رشته‌های فکری مشترکی زیربنای همه این رویکردها می‌باشد.

رویکرد وحدت‌گرا بر اهداف مشترک سازمانی تأکید می‌گردد، تعارض نامطلوب و غیرعادی تلقی شده و تحت حق طبیعی مدیریت محسوب می‌گردد. رویکرد کثرت‌گرا سازمان شامل گروه‌های زیادی است که علائق متفاوتی دارند، تعارض پدیده‌ای مثبت و ویژگی ذاتی و لاینفک امور سازمانی محسوب می‌شود (عصاریان نژاد، همان: ۱۹).

در رویکرد رادیکال، سازمان میدان جنگی است که نیروهای حریف (مدیریت و کارکنان) برای دستیابی به اهداف بسیار با یکدیگر مبارزه می‌کنند و تعارض قدرت، انعکاس مبارزات طبقاتی وسیع‌تر در جامعه است. رویکرد کلاسیک آشکارا وحدت‌گرا و رویکردهای روابط انسانی و منابع انسانی در این چهار چوب کم‌رنگ‌تر نمایان شده‌اند. رویکردهای سیستمی و فرهنگی با تأکید بر علائق متفاوت زیرگروه‌ها به رویکردهای کثرت‌گرا تمایل دارند.

دومین رشته فکری مشترک در این رویکردها نقش محقق در شناخت سازمان است. از نظر پژوهشگران کلاسیک، روابط انسانی، منابع انسانی، سیستمی و فرهنگی، نقش نظریه پرداز، شناخت و تبیین پدیده ارتباط سازمانی است که البته این شناخت بسته به رویکردی که اتخاذ می‌شود اشکال متفاوتی دارد.

نظریه پرداز سیستمی در پی توضیح عینی روابط علت و معلولی است. درحالی‌که نظریه پرداز فرهنگی تلاش می‌کند از دیدگاه یک خودی درکی عینی از سازمان به دست آورد. هر دوی این محققین در مطالعه و تلاش برای تغییر و اصلاح سازمان و کارکردهای

آن دچار لغزش‌هایی هستند چرا که پیوند بین علائق، محدودیت‌های عقلی و عینی با آراء، همواره با خطا همراه می‌گردد.

سومین وجه اشتراک که بسیار اساسی است این اعتقاد است که واقعاً الگویی از رفتارها و کارکردها وجود دارد که قابل شناخت است. خواه این شناخت مبتنی بر تلقی سازمان به عنوان یک ماشین، یک سیستم و یا یک فرهنگ باشد. اگر چه این عقیده درباره زندگی سازمانی موضوع روشنی است اما راهبردهایی هستند که وجود یک نظم پرمعنی افراد و امور را در زندگی سازمانی مورد تردید قرار می‌دهند.

از آنجا که هر راهبر و استراتژی در یک سازمان نظامی باعث می‌شود که آن ساختار دارای بافت و زمانی منحصر به خود باشد لذا هر یک از این بافت‌ها، چارچوب خاصی از تفکر استراتژیکی را طلب می‌کند که از بین چارچوب‌های گوناگون، چارچوب ساختار، فرهنگ، شخصیت به دلیل پیوستن آن از سازه جوامع بسته سنتی متناسب با سازمان‌های نظامی می‌باشد. در تدوین راهبر و فرهنگ ساختاری نیروهای مسلح مهم‌ترین مرحله تنظیم اهداف، ارزش‌های مافوق و باورهای اساسی در آن می‌باشد.

تعاملات، کنش‌های متقابل درونی و بیرونی پیمان را آشکار ساختارهای سازمانی (همانند ساختار هر نیروی مسلحی که یک ساخت امنیتی است) لازمه ادامه حیات، دوام و بقا آنها پیرامون انجام وظایف محوله و دسترسی به اهداف از پیش تعیین شده است که کار ویژه‌ها و کارکردهای حاصل از این تعاملات، نه تنها مخلوق چریکی و چگونگی ایفای نقش و عملکرد عناصر تشکیل دهنده این ساختارها در حوزه مأموریت‌های تعریف شده آنها می‌باشد، بلکه اجزای متعدد این نهادها در ارتباط علت و معلولی با یکدیگر هستند.

از طرف دیگر توجه به نقش و اهداف ذاتی سازمان‌ها و ارزیابی بهره‌وری آنها نشان داده، که اگر رهیافت خودکار یا اتوماسیون و نظام یافته‌ای در درون هر ساختاری به منظور مطالعه و شناسایی پدیده‌های مضر انجام و عملیات کنترلی جهت امحاء نهادینه شده آنها پیش‌بینی نشده باشد، این سازمان‌ها به‌رغم برخورداری از تشکیلات عریض و طویل و پیکره‌های کلان اداری در روند تکاملی حیات خویش با مشکل مواجه خواهند شد زیرا در این صورت ساختار آنها شبیه به اندام موجود زنده‌ای است که مکانیسم‌های دفاعی خود را در ابعاد فیزیولوژیکی و روانی از دست داده و دچار تهاجمات چند جانبه خرد و کلان (به

نام آسیب) گردیده و از ادامه حیات بهره‌ور خویش عاجز خواهد شد. به عبارت دیگر پیکره این ساختارها مانند بدن انسان (هوشمند) بایستی کالبد خویش را ضمن برخورداری از عناصر و اجزای سالم و در عین حال آسیب‌پذیر در برابر عوامل آسیب‌زا (میکروب و...) در یک مجموعه محیطی و زیستی و با استفاده از فرصت‌ها و موقعیت‌ها طوری سازمان‌دهی و مدیریت نمایند که از استعدادهای بالقوه و بالفعل خویش جهت دستیابی کامل به اهداف از پیش تعیین شده استفاده و سامانه‌های حیاتی خود را نیز بازنگری و بهینه نمایند (عصاریان نژاد، ۱۳۸۳: ۲۵). آسیب‌پذیری مفهومی همه شمول بوده و می‌تواند به تناسب پیدایش و بروز پدیده‌های آسیب‌زا در تمامی ابعاد یک ساختار به وجود بیاید.

پدیده آسیب نتیجه تعامل سه عنصر آسیب‌زا، آسیب‌پذیر و بستری است که واقعه آسیب در آن رخ می‌دهد. (شیخ‌ارندی، ۱۳۷۳: ۵۰). از این رو واژه آسیب فی‌نفسه، فعلیت نداشته و مستلزم شرایط زمانی، مکانی و بستر پذیرنده آن می‌باشد و از حیث شئونات مختلف زندگی در صورت مواجهه با صدمات و یا حادثه مخربی که از حرکت و چرخه طبیعی بازماند و یا مانعی در آن ایجاد شود، با تعبیر «آسیب‌دیده» از آن یاد می‌شود در نتیجه آسیب‌پذیری در ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، زیستی، نظامی و... حیات ساختار مطرح بوده و شدت و ضعف آن بستگی به ابعاد و حجم عوامل آسیب‌رسان و زمینه‌های موجود در محمل آسیب اعم از موجودات و شرایط محیطی دارد.

واژه آسیب در وهله اول در رابطه با ابعاد زیستی مطرح بوده و از آنجا که ساختارها و سازمان‌ها نیز نظریه‌های اجتماعی به بدن انسانی تشبیه شده‌اند، این واژه گستره عمومی پیدا کرده است (شیخ‌ارندی، همان: ۵۱). بنابراین آسیب‌پذیری از لحاظ محتوا و شدت پدیده‌ای نسبی بوده و اثرات آسیب‌رسانی و تعبیر از شدت و جهت آسیب در شرایط زمانی، مکانی و... متفاوت بوده و نسبی است.

به‌طور کلی آسیب‌پذیری هر ساختاری از هر شدت و تأثیر و ماهیتی که برخوردار باشد تأثیرات خود را در دو محور سخت‌افزار و نرم‌افزار خواهد گذاشت و می‌توان با نگرش دیگر گفت آسیب‌رسانی به یک سازمانی در زمینه نیروی انسانی، تجهیزاتی، ساختاری و برنامه‌ای خواهد بود و آسیب‌رسان‌ها قادر هستند در ابعاد مختلف، سازمان‌ها را مورد هجوم قرار داده و با توجه به اندازه و شدت خود، آن را آسیب‌پذیر نمایند. اصولاً وقتی از مفهومی

بنام آسیب‌پذیری صحبت می‌شود، گفته می‌شود آسیب‌پذیری آن چیزی است که می‌تواند از رسیدن یک ساختار به اهداف و منافعش در قالب زمانی، مکانی و برنامه‌ای جلوگیری به عمل آورد.

زمانی که چرخه حیات در پی برخورد با موضوع مشخصی (طبیعی و یا غیرطبیعی) از حرکت باز می‌ماند و یا با مشکل مواجه می‌شود، اصطلاحاً بحث آسیب‌دیدگی مطرح می‌شود. آسیب‌دیدگی شکلی از آسیب‌پذیری است که در حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و نظامی رخ می‌دهد و حیات ساختار را با تنگناها و مشکلات جدی که هر کدام از ضعف و شدت خاص خود برخوردار می‌باشد روبرو می‌سازد. به همین جهت ابعاد و حجم عوامل استبرسانی و علل ایجاد آن نیز هر کدام از لحاظ محتوی و شدت در حوزه خود می‌تواند مورب‌بررسی قرار گیرد (عصاریان نژاد، ۱۳۸۳: ۲۷).

آسیب‌پذیری مانند حیات، از مفاهیم و واژه‌های مطرح در ادبیات علوم انسانی پدیده‌ای نسبی است و اثرات آن در حوزه‌هایی که برشمرده شد، به‌طور قطع تابع شرایط زمانی و مکانی است. به‌طور مثال موضوع و رخداد خاصی برای یک ساختار می‌تواند به‌عنوان آسیب مطرح باشد و بخش‌هایی از ساختار را با پدیده‌ای به نام آسیب‌پذیری به چالش جدی بکشد. در صورتی که همین موضوع و یا رخداد برای ساختار دیگری به‌عنوان آسیب مطرح نباشد. این موضوع در سطح کلان‌تر نیز می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. ممکن است بروز واقعه‌ای کوچک برای سازمان نظامی ریا باعث ساختار بزرگی آسیب تلقی شود و همین واقعه برای سازمانی دیگر آسیب محسوب نگردد. به هر حال آسیب‌پذیری‌ها با هر نوع شدت و یا تأثیر و یا ماهیتی که باشند، اثرات خود را در دو محور سخت‌افزاری و نرم‌افزاری بر ساختار سازمانی در ابعاد مختلف نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی، محیط سازمانی، ساختار و فرآیند داخلی برجای می‌گذارند و هر سازمانی را می‌توانند زمین‌گیر نمایند.

در بررسی ابعاد مختلف آسیب‌پذیری سازمانی لزوم توجه به تمامی جزئیات و ریشه‌های بروز آن، احتمال دسترسی سهل‌تر به اهداف را فراهم می‌سازد. به‌طور مثال توجه به ریشه‌های آسیب‌هایی چون علل خشونت، خیانت، خرابکاری، نارضایتی، بی‌اعتمادی، تفکر جناحی و عدم انگیزه نیروها در مباحث درون سازمانی از مؤلفه‌های بسیار حیاتی سازمان

است و اجرای اقدامات پیشگیرانه مدیریتی می‌تواند در کاهش آسیب‌پذیری‌ها به‌عنوان اقدام جدی مدنظر قرار گیرد (همان: ۲۷).

www.ketab.ir