

(مقاله پژوهشی)

الگوی شایستگی فرماندهان جنگ‌های دریایی آیندهمصطفی لطفی جلال آبادی^۱، مهدی خیراندیش^۲، احسان نادری^۳، علی فرهادی^۴**چکیده**

جنگ آینده و ترسیم تصویر روشنی از آن همواره دل‌نگرانی اصلی استراتژیست‌ها و تحلیلگران مسائل نظامی و استراتژیک بوده است. از همین رو، هدف اصلی پژوهشگر شناسایی شایستگی‌های موردنیاز فرماندهان جنگ‌های دریایی آینده برای تعیین راهبردهای آموزش می‌باشد. نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جزء پژوهش‌های اکتشافی است که با رویکرد آینده‌پژوهی و با استفاده از روش پایش محیطی و گراند تئوری انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل؛ متون علمی مرتبط با موضوع موردپژوهش، مصاحبه‌ها و گزارش‌های منتشر شده در نشریات می‌باشد و روش نمونه‌گیری از نوع اقتضائی و در دسترس بوده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که عوامل علی شامل اسناد بالادستی و ویژگی‌های نبردهای دریایی آینده، شرایط مداخله‌گر شامل محدودکننده‌ها و تسهیل‌کننده‌ها، شرایط زمینه‌ای شامل ارکان سازمانی و مدیریتی، پدیده محوری شامل: شایستگی‌های فردی (با دو مؤلفه شایستگی‌های مکتبی انقلابی و شایستگی‌های شخصیتی) و شایستگی‌های سازمانی (با مؤلفه‌های شایستگی‌های فنی تخصصی و شایستگی‌های مدیریتی) است که بایستی راهبردهای توسعه و آموزش نیروی انسانی بر مبنای شرایط سازمانی و محیطی فراهم گردد و پیامدهای آن به دو دسته سازمانی و فردی تقسیم‌بندی می‌شود.

واژگان کلیدی: فرماندهان، شایستگی، الگو، آینده‌نگاری، آموزش

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۱۲/۲۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۵/۰۶

۱ استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری (نویسنده مسئول: lotfi200988@yahoo.com)

۲ دانشیار دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

۳ کارشناسی ارشد آمار دانشگاه هوایی شهید ستاری

۴ استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مقدمه

ماهیت جنگ همواره در حال تغییر و تحول بوده است. سرعت این تغییر در عصر حاضر از هر زمان دیگری بیشتر بوده است و با گذر زمان و پیشرفت فناوری صحنه‌های جنگ پیچیده‌تر و گسترده‌تر می‌گردند. تغییرات مذکور، مطالعه جنگ‌های آینده و توانمندی مقابله با آن مخصوصاً در حوزه شایستگی‌های نیروی انسانی را ضروری می‌نماید (شیخ، صمیمی، ۱۳۹۶). جنگ آینده و ترسیم تصویر روشنی از آن همواره دل‌نگرانی اصلی استراتژیست‌ها و تحلیلگران مسائل نظامی و استراتژیک بوده است. موفقیت در ترسیم تصویر نزدیک به آنچه رخ خواهد داد و آمادگی برای آن، مزیت فوق‌العاده‌ای به هر کشور خواهد بخشید. در طول تاریخ عدم موفقیت در ترسیم صحیح جنگ آینده باعث بروز شکست‌های سنگینی برای کشورها شده است.

بر طبق فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیروی دریائی امروز در بسیاری از نقاط عالم و در کشور ما یک نیروی راهبردی است؛ به چشم یک نیروی راهبردی به نیروی دریائی باید نگریسته شود^۱ و در جای دیگر می‌فرماید؛ شما جوان‌ها ان‌شاءالله به توفیق الهی آن روزی را که پرچم اسلام در همه‌ی این مناطق به اهتزاز دربیاید و یک مجموعه‌ی متحد اسلامی مقتدر و باعزت تشکیل بشود، خواهید دید^۲، آینده با حرف ساخته نمی‌شود؛ با کار هوشمندانه و مؤمنانه ساخته می‌شود. باید کار کنید؛ آن هم کار هوشمندانه و برخوردار از پشتوانه‌ی ایمان^۳. آینده‌پژوهی نظامی به مطالعه آینده جنگ‌ها برای شناسایی راهبردهای دفاعی مناسب در مقابل آن می‌پردازد. در واقع دانش و معرفتی است که چشم فرماندهان و مسئولان مربوط را نسبت به رویدادها، فرصت‌ها و مخاطرات احتمالی آینده جنگ باز نگه می‌دارد و نشان می‌دهد که چگونه از دل تغییرات و عدم تغییرات امروز وضعیت فردای جنگ زاده می‌شود (عزیزی، ۱۳۹۸).

با توجه به حوادث و رویدادهای نظامی در دو دهه اخیر، عملکرد ارتش آمریکا در بالکان، افغانستان و عراق و به‌کارگیری شیوه‌های جدیدی از نبرد از طریق فناوری تسلیحاتی و اطلاعاتی، صاحب‌نظران نیروی دریایی راهبردی باید از زوایای گوناگون به مباحث مربوط به برخورد‌های نظامی و جنگ‌های آینده بپردازند. برای جنگ‌هایی که در آینده ممکن است در آن درگیر شود نباید صرفاً به تجارب ناشی از جنگ‌های پیشین اکتفا نمود. باید با بهره‌گیری از نیروی انسانی شایسته و توانمند به جنگ‌های جدید در سطح منطقه و جهان توجه نمود و آخرین دستاوردهای آن‌ها را فراگرفت.

برای مقابله با تهدیدات منطقه‌ای و جهانی باید بیش‌از پیش به یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ارتقای قابلیت رزمی یعنی نیروی انسانی پرداخته شود. بر این اساس، موضوع شایستگی نیروی انسانی در مواقع بحران و شرایط و موقعیت‌های سخت و غیرقابل‌پیش‌بینی می‌تواند به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات و دغدغه‌های اصلی نیروی دریایی راهبردی باشد.

در بین نیروی انسانی سازمان، مدیران مهم‌ترین منبع راهبردی شناخته شده‌اند (شیخ، ۱۳۹۶) حضرت علی (ع) در خطبه ۴۱۰ نهج‌البلاغه در خصوص اهمیت فرمانده می‌فرماید: موقعیت فرمانده و قیامت‌کننده به امور دین در مملکت مانند رشته مهره‌ای است که کارش جمع کردن مهره‌هاست و آنها را به هم پیوند می‌دهد؛ پس اگر بگسلد، مهره‌ها از هم جدا و پراکنده می‌گردند و هرگز همه آنها به‌تمامی جمع نخواهند شد. فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در خصوص اهمیت فرماندهی می‌فرماید: نظام فرماندهی در نیروهای مسلح از حساسیت‌های مهمی برخوردار است چند جمله از حساسیت‌های مربوط به نظام فرماندهی در نیروهای مسلح عرض بکنم. اساساً محور اصلی نیروهای مسلح، فرماندهی است. همه‌ی آنچه در نیروهای مسلح، تأثیر و کارایی و بُرندگی دارد چه آنچه مادی است، چه آنچه انسانی است بدون نظام فرماندهی، در حقیقت هیچ و پوچ و بی‌اثر و یا بسیار کم اثر خواهد بود. به همین جهت، این ستون فرماندهی در نیروهای مسلح را باید بسیار مستحکم و ثابت کرد^۴. چنانچه شایستگی‌های موردنیاز فرماندهان نیروی دریایی

۱. بیانات در دانشکده علوم دریایی نوشهر مورخه ۱۴/۰۷/۱۳۸۸

۲. بیانات در اجتماع مردم گیلان غرب ۱۳۹۰/۷/۲۳

۳. بیانات در دیدار جمعی از دانش‌آموزان ۱۳۸۲/۶/۲۶

۴. بیانات در دیدار فرماندهان نظامی و انتظامی 1369/10/22

به درستی شناسایی نشوند و آموزش این فرماندهان متناسب با نیاز انجام نپذیرد، در مواقع ضروری و وقوع جنگ، این فرماندهان از قابلیت‌های لازم برای اداره جنگ و مقابله با دشمن را نخواهند داشت و نیروی دریایی در تهدیدات آینده آسیب‌پذیر خواهد شد و با توجه به نقش محوری نیروی دریایی در جنگ‌های حال و آینده، عدم توجه به شایستگی‌های فرماندهان می‌تواند امنیت کشور را با مخاطره مواجه نماید. اگرچه در حال حاضر برای افزایش قابلیت‌های فرماندهان و مدیران نیروهای مسلح آموزش‌هایی ارائه می‌شود ولی این آموزش‌ها در چارچوب نظام آموزشی مبتنی بر قوانین سال‌های گذشته است و یا به‌صورت موردی در راستای تدابیر خاص فرماندهان رده بالا انجام می‌شوند و می‌توان گفت که این آموزش‌ها بر اساس یک الگو و در قالب برنامه‌های شایستگی نیست و بایستی بستر و زمینه آموزش‌ها را برای بروز شایستگی‌های آینده فرماندهان در نظر بگیرد. فعلا در نیروهای مسلح الگوی مشخصی برای این مجموعه اقدامات وجود ندارد (شیخ، ۱۳۹۶). در این راستا ضروری است تا فرماندهان جنگ‌های آینده بر اساس ماهیت حاکم بر این‌گونه جنگ‌ها، توانمندی‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌های موردنیاز را کسب کنند. با توجه به موارد فوق، مساله اصلی پژوهش این خواهد بود که فرماندهان نیروی دریایی در آینده نیازمند چه ویژگی‌ها و شایستگی‌هایی هستند؟ راهبردهای لازم جهت آموزش و توسعه آن‌ها کدامند؟

مبانی نظری

اولین گام در جهت آمادگی دفاعی و حفظ اقتدار نظامی برای برخورد با حوادث و جنگ‌های احتمالی آینده، درک صحیح و فهم نحوه نگرش دشمنان به جنگ‌های احتمالی آینده و میزان تهدیدهای احتمالی علیه کشور است (محمدی نجم، ۱۳۸۹؛ ۱۳). پیچیدگی‌های روزافزون تحولات نظام بین‌الملل و تعاملات تنگاتنگ و نزدیک، فعل و انفعالات سیاسی و فرایندهای نظامی، محیط جنگ‌های پیشرفته را از حاکمیت مطلق تاکتیک‌ها، رویه و روش‌های (استراتژی‌ها) نظامی خارج نموده و حوزه نفوذ و تاثیر عوامل تکنولوژیکی، اقتصادی، روانی، فرهنگی، سیاسی و ... را در این محیط به‌شدت گسترش داده است. ایجاد اختلال در اطلاعات نظامی دیگران از طریق ابزارهای رایانه‌ای و اینترنت، ایجاد آشفتگی و سردرگمی در فرآیند تصمیم‌گیری گروه‌های هدف، تلاش برای شکل دادن به افکار عمومی جامعه هدف، ایجاد اختلال در تجهیزات راداری، موشکی و پردازش و تحلیل اطلاعات از جمله مصادیق پیشرفت‌های انقلاب اطلاعاتی است که تحت عنوان فرایندهای جنگ آینده اطلاعات مورد استفاده قرار می‌گیرد (رستمی، ۱۳۹۵). سرشت جنگ در آینده مثل گذشته تغییرات زیادی خواهد کرد، اما پیوستگی‌های چشم‌گیری از جمله تروریسم و جنبش‌های عظیم اعتراضی و خشونت بار نیز وجود خواهند داشت. تقریباً می‌توان با اطمینان گفت که جنگ‌های نامنظم شهری و جنگ‌های کلاسیک افزایش چشمگیری خواهند یافت. ۱۰ روند برای جنگ‌های آینده وجود دارد: جنگ نامنظم در مناطق شهری با سوءاستفاده از آسیب‌پذیری‌های زیرساخت‌ها، اخلاقی، پراکندگی، عمق، اختفاء، کوچک‌سازی توان رزمی، خصوصی‌سازی خشونت، واچرخش و دقت. پراکندگی قدرت و ارتباطات از اواخر قرن نوزدهم به این سو در غرب و امروز در همه جای جهان در شیوه‌های جدید جنگیدن نمود یافته است (عزیزی، ۱۳۹۸).

از جمله ویژگی‌های دیگر، آنارشی در سطح بین‌المللی است. محققان معتقدند که دولت‌ها در حال تبدیل شدن به بازیگران رو به افولی در عرصه روابط بین‌الملل بوده و این امر باعث افزایش بی‌نظمی‌ها و گسترش جنگ‌ها خواهد شد (جانسون، ۲۰۱۴؛ ۱). نظریه‌پردازان دیگری معتقدند که جنگ‌های آینده «در میان مردم»، «با حضور غیرنظامیان در جنگ»، «علیه غیرنظامیان» و یا «در چهارچوب دفاع شهری یا مدنی» خواهد بود (اسمیت، ۲۰۰۵؛ ۵). دکترین حاکم بر نبردهای نظامی بریتانیا از سال ۲۰۰۹ جنگ‌های ترکیبی آینده را با عناوین و ویژگی‌های اجتناب‌ناپذیری مانند «جدال برانگیز بودن»، «متراکم بودن»، «دارای ویژگی‌های هرج و مرج‌گرایانه بودن»، «تحمیل شونده‌گی و اجباری بودن» و «دارای ارتباطات عناصر متشکله با یکدیگر» شناسایی نموده است. مهم‌ترین ویژگی‌های مورد تأکید در جنگ آینده شامل عملیات دقیق، سریع و قاطع، راه‌اندازی ائتلاف و انجام عملیات مرکب، انجام عملیات تأثیر محور یا مبتنی بر تأثیر، هم‌افزایی قدرت، انجام عملیات غیرخطی، به‌کارگیری نیروهای ویژه، ارزیابی همه‌جانبه اطلاعاتی، درگیری هم‌زمان در سطوح سه‌گانه، انجام عملیات پیش‌دستانه، استمرار عملیات، تحت هر شرایطی در هر زمانی و هر مکانی به‌صورت ناپیوسته و نامتناوب، توسعه صحنه نبرد و نفوذ بر عمق هدف، تکیه بر عملیات روانی، حمله به مراکز ثقل، آفند مسطح و تاکتیک عملیات

موزاییکی، تهاجم هوایی و موشکی دقیق، مدیریت زمان، تلاش در راستای کاهش هزینه‌های جنگ، تأکید بر عملیات سایبری و مجازی‌سازی جنگ، مدیریت آستانه تحمل ملت‌ها، تغییر در نوع مانور، تکیه بر ابزارهای الکترونیکی و مخابراتی و پرداختن به جنگ الکترونیک، رویکرد شبکه محوری به جنگ، به‌کارگیری تاکتیک نا هم‌تراز، ناهمگون و یا نامتقارن در جنگ‌های آینده، مدنظر قرار دادن ابعاد و جنبه‌های گوناگون جنگ نرم، استفاده از توانمندی‌های پهباد، افزایش تحرک راهبردی، کاهش نیازهای لجستیک، توسعه سامانه‌های اطلاعاتی، کاهش هزینه‌های عملیاتی و نگهداری، تغییر و متحول ساختن سربازان، افزایش قدرت تخریب و افزایش قدرت بقا در میدان نبرد، سیستم‌های جنگی یکپارچه، بهره‌گیری از نظریه‌های متناسب عصر، بهره‌گیری از حوزه‌های شناختی، تلاش برای مهار افکار عمومی، انتخاب راهبرد آمادی بر مبنای پشتیبانی متمرکز و در نهایت پیوند دادن هنر، علم و فناوری در جنگ هستند (و ثوقی، ۱۳۹۶).

با توجه به اهمیتی که دریا دارد، مصطلح است که دریا گهواره جنگ و صلح است و مناقشات دریایی، یکی از قدیمی‌ترین انواع درگیری‌ها و جنگ‌ها میان دولت‌های دنیا بوده و هست. از این رو در قرآن کریم سی‌وهشت بار از بحر و بحیره و بحرین و چهار بار نیز از کشتی یا سفینه نام برده شده است. رسول خدا (ص) بارها مسلمانان را به جهاد از طریق دریا تشویق فرموده بود: «لا تترك البرح الاحاجا، او معتمرا او غازيا في سبيل الله»؛ (در دریا حرکت نکنید جز برای حج و عمره و جهاد در راه خدا)؛ و نیز آن حضرت می‌فرمود: «من غزا في البحر غزوة في سبيل الله...»؛ کسی که در راه خدا به نبرد در دریا بپردازد، خداوند از احوال کسی که در راه او [در دریا] جهاد می‌کند آگاه‌تر است، پس او در اطاعت خود به خداوند پناه برده، بهشت او را به خود می‌خواند و آتش او را از خود می‌گریزند) هم‌چنین از آن حضرت، روایت شده است: «یک جنگ در دریا برابر با ده جنگ در خشکی است و کسی که در دریا گرم‌زده یا سرگردان شود چون کسی است که خون او در راه خداوند سبحان در خشکی ریخته شود» (قاعدان، ۱۳۸۸) در آینده، مانند قرن‌های گذشته، دولت‌هایی که قصد محافظت از کشورهای خود را از تهدیدات دریایی دارند، همچنان نیروی دریایی را حفظ خواهند کرد تا از درگیری‌های خارجی و حملات ناهمگون توسط بازیگران غیردولتی جلوگیری کنند. نیروی دریایی همچنان دارای نیرویی ارزشمند به لحاظ سیاسی و استراتژیک و به‌عنوان نیروی چابک و چندمنظوره به مأموریت خود ادامه خواهد داد (لا مایر، ۲۰۱۴). داشتن قدرت دریایی گزینه‌های استراتژیک را برای دولت‌ها فراهم می‌کند تا انگیزه متجاوزان احتمالی را کاهش داده و موجب پیشبرد منافع استراتژیک شوند (همان منبع). زیردریایی‌ها هم می‌توانند برای قطع تجارت دریایی دولت رقیب مورد استفاده قرار گیرند. همان‌گونه که آلمان در هر دو جنگ جهانی از آن علیه انگلیس استفاده کرد و یا ایالات متحده در جنگ جهانی دوم از آن علیه ژاپن بهره گرفت (تیل، ۲، ۲۰۱۴). نقش نیروهای دریایی در آینده اقیانوس‌ها نیز ضروری است، زیرا جنگ‌های بزرگ بی‌شماری دارای ابعاد دریایی بوده‌اند. حتی در طی جنگ سرد که استفاده از تسلیحات نظامی اجتناب می‌شد، ابرقدرت‌ها به زیردریایی‌های مجهز به موشک بالستیک تکیه کردند تا بازدارندگی هسته‌ای خود را حفظ کنند (اسلاگت، ۳، ۲۰۱۳). فناوری همواره به میزان قابل توجهی دامنه میزان هماهنگی و برنامه‌ریزی فعالیت‌های دریایی از ساحل را افزایش داده و این روند در آینده نیز ادامه خواهد یافت. هم‌چنین گروه‌های جدیدی که اغلب از محیط دریایی استفاده می‌کنند، از جمله تروریست‌ها و بازیگران غیردولتی (جرائم سازمان‌یافته، قاچاقچیان و کارتل‌های مواد مخدر) نیز ظهور کرده‌اند و موردهای باسابقه‌تر (دزدان دریایی) بازگشته‌اند. در کنار این تغییرات پویا، هدف جنگ در دریا تغییری نکرده است (کوربت، ۲۰۱۱). فناوری مدرن، دشواری و هزینه استراتژی جنگ دریایی را کاهش می‌دهد و در نتیجه، توانایی نیروهای کوچک‌تر و نیروهای ناهمگون را افزایش می‌دهد. این امر با افزایش وابستگی به حسگرهای فضایی، تسلیحات هدایت دقیق (از جمله موشک‌های کروز)، هواپیماهای جنگنده دریایی، هواپیما و کشتی‌های بدون سرنشین و اخیراً توسعه و تدارک مداوم موشک‌های بالستیک ضد کشتی که از ساحل، دریا و هوا شلیک می‌شوند، مشهود است. تمام این فناوری‌ها دامنه جغرافیایی که در آن مسابقه کنترل دریایی می‌تواند انجام شود را گسترش داده است (تانگ‌ردی، ۲۰۱۴). از آنجایی که اقیانوس‌ها در مرکز توجه ملاحظات

1- La miere

2-Till

3-Slogette

سیاسی و اقتصادی ملی و بین‌المللی باقی می‌ماند، از اهمیت استراتژیک بسیار بالایی برخوردار خواهند بود. در نتیجه، تعامل با محیط دریایی باید در چارچوب گسترده‌تری قرار می‌گیرد (لومباردی^۱، ۲۰۱۶).

شایستگی فرماندهان؛ شایستگی، به حالت و کیفیت شایسته گفته می‌شود. سزاواری، لیاقت و استحقاق داشتن از دیگر معانی این واژه است (معین، ۱۳۷۸، ۱۰۵). قابلیت داشتن به معنای قابل بودن، لایق بودن، استعداد ذاتی داشتن، برزندگی و شایستگی داشتن معنا شده است (شیخ، ۱۳۸۹: ۶). برای اولین بار دیوید مک کلند^۲ در سال ۱۹۷۳ مفهوم و معنای شایستگی را به کار برد (راثول^۳، ۲۰۱۰: ۸۱). بعد از مک کلند، مک بر^۴، بنیان‌گذار شرکت خدمات خارجی ایالات متحده مشاوره را برای توسعه روش‌های جدید که بتواند عملکرد انسانی را پیش‌بینی کند، درخواست کرد (راثول و لیندهولم^۵، ۱۹۹۹: ۹۰-۱۰۵). گام‌های بعدی فعالیت‌های مک کلند برای مفهوم شایستگی، یافتن روش مناسب برای اعمال کسب‌وکار اصلی بود. (سانگهی^۶، ۲۰۰۷: ۱۹). محبوبیت و رواج رویکرد شایستگی در اوایل دهه ۱۹۹۰ به اوج خود رسید و هم‌اکنون نیز ادامه دارد و تأثیرات زیادی را بر بسیاری از سازمان‌ها داشته است (قرائی پور، ۱۳۸۲: ۵۹). عرفانی و دیانتی (۱۳۸۸) شایستگی را در سه سطح از یکدیگر متمایز کردند: ۱- سطح فردی ۲- سطح سازمانی ۳- سطح راهبردی (عرفانی و دیانتی، ۱۳۸۸: ۱۶-۲۰).

امروزه، شایستگی‌ها عمدتاً به ویژگی‌های موردنیاز برای توفیق در شغل یا عملکرد برتر اطلاق می‌شود. شایستگی‌ها، به رفتارهای هدفمند دلالت دارد که می‌تواند ناشی از عناصر زیر باشد (بابایی و شیخ، ۱۳۹۰: ۵۱): ۱- دانش و آگاهی‌ها: معلومات شغلی، اطلاعات و تخصص مرتبط با شغل ۲- قابلیت‌ها یا مهارت‌ها: توانایی انجام کارهای مرتبط با اهداف شغلی ۳- نگرش‌ها و ارزش‌ها: ترجیحات و یا مفروضات ذهنی فرد ۴- ویژگی‌ها: خصوصیات شخصیتی و نحوه واکنش به شرایط افراد ۵- انگیزش: امیال درونی و اشتیاق برای اقدام ۶- نقش‌های اجتماعی: برداشت دیگران از افراد. در یک جمع‌بندی توسط بویاتزیس^۷ (۲۰۰۸)، ابعاد شایستگی (از جمله شایستگی‌های مدیریتی) در ۶ گروه به شرح زیر جا گرفته است: ۱- دانش و معلومات حرفه‌ای ۲- مهارت‌ها ۳- ویژگی‌های شخصیتی ۴- نگرش و بینش ۵- اعتبار حرفه‌ای ۶- اعتبار عمومی.

چهار طبقه اول قابلیت‌ها را می‌توان ابعاد فردی شایستگی‌های مدیریتی و ۲ مؤلفه اخیر را ابعاد اجتماعی این شایستگی‌ها دانست (ابوالعالایی و غفاری، ۱۳۸۶: ۵۷-۵۸). همچنین شایستگی‌ها را می‌توان به سطوح مختلف تقسیم کرد: ۱- شایستگی‌های پایه ۲- شایستگی‌های متمایزکننده ۳- شایستگی‌های کلیدی (محوری) (قزایی پور، ۱۳۸۲: ۵۹-۶۰). از نظر نگارندگان، قابلیت به آن دسته از ارزش‌ها، دانش، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌ها اطلاق می‌شود که وجود آن در یک فرد به رفتارهایی منجر می‌شود که موجبات عملکرد برتر شغلی او را فراهم می‌آورد. قابلیت‌ها غالباً به صورت رفتار، قابل مشاهده هستند.

رویکردهای بسیاری برای شناسایی شایستگی‌ها و توسعه مدل برای یک سازمان وجود دارد که نگارندگان با مطالعه دو رویکرد مشهور (اسپنسر^۸، ۱۹۹۸، ۲۰۰۶ و یوکل^۹ ۴۱۷-۳۸۶، ۲۰۰۶) بر نوعی رویکرد ترکیبی متمرکز شده‌اند.

رحیم زاده (۱۳۹۳) طی تحقیقی تحت عنوان الگوی فرماندهی اثربخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسید که مهمترین ویژگی فرماندهان عبارت است از نگرش و بینش، ویژگی‌های شخصیتی و اصالت خانوادگی، مهارت‌های موردنیاز

1-Lombardi

2 David McClelland

3 Rothwell

4 McBer

5 Rothwell & Lindholm

6 Sanghi

7 Boyatzis

8 Spencer

9 Yukl

دهقان (۱۳۹۱) طرح پژوهشی تحت عنوان ارائه الگوی تفکر راهبردی مدیران راهبردی نهجا در سطوح مختلف باهدف ارتقای توان رزمی به این نتیجه رسید که شایستگی‌های موردنیاز فرماندهان عبارت است از ویژگی‌های شخصیتی و اصالت خانوادگی، مهارت‌های موردنیاز، دانش و آگاهی، قابلیت نظامی، سازمانی

شکوهی و شیخ (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تدوین الگوی مشترک فرماندهی مشترک منطقه‌ای ارتش ج.ا.ا مبتنی بر تهدیدات آینده به این نتیجه رسیدند که فرماندهی مشترک باید دارای اختیارات تشکیلاتی و اجرایی در منطقه باشد، قرار دادن نهادهای نظامی و انتظامی، امنیتی - اطلاعاتی تحت کنترل با توجه به روش‌های جاری در تعیین نوع فرماندهی مشترک منطقه‌ای بسیار تاثیر گذار است. شیخ و صمیمی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان الگوی توانمند سازی عمومی فرماندهی در صحنه جنگ‌های آینده جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسیدند که بصیرت فرماندهان با تبیین و ترویج فرهنگ ایثار، فداکاری، تکلیف‌مداری، خلاقیت محوری، نوآوری، توسعه دانایی، بصیرت دینی و سیاسی، در سطح تراز نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و ایدئولوژی حاکم بر آن ارتقاء داده شود و با شنا ساندن ماهیت جنگ‌های آینده و نیابتی اصول دفاع همه جانبه عوامل توسعه صحنه نبرد و ارتقای مهارت‌های دوراندیشی و قدرت تحلیل و ارزیابی و همچنین توانایی بسیج نیروها ارتقاء یابد. عزیزی (۱۳۹۸) در مقاله‌ای تحت عنوان مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرماندهی و کنترل سازمان رزم در جنگ‌های آینده به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های فرماندهی در آینده عبارتند از فرماندهی قاطع، طرح‌ها و دستورهای ساده و ارتباط مداوم باشد.

آلفرد تاپر ماهان در کتابی تحت عنوان تاثیر قدرت دریایی بر تاریخ، نیروی دریایی را در طول تاریخ عامل اصلی و تعیین‌کننده یک کشور بر مناطق دیگر تلقی می‌کند (حیدری، ۱۳۹۱)

جین و همکارانش در مقاله‌ای با بررسی تاثیر هوش مصنوعی بر جنگ‌های آینده به بررسی عوامل تاثیر گذار بر جنگ‌های آینده پرداخته و تاثیر ورود هوش مصنوعی در هر حوزه را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. با توجه به نتایج حاصله شده از مطالعات ایشان، سامانه آماد و پشتیبانی به‌عنوان یکی از مهمترین سامانه‌ها در تعیین نتیجه جنگ‌های آینده برشمرده شده است (jin et al.2018).

شایان ذکر است در هیچ‌کدام از مطالعات غیرنظامی مرتبط با موضوع (مدل‌های شایستگی‌های مدیریتی سازمان تأمین اجتماعی، قابلیت‌های مدیران در وزارت نیرو، شایستگی‌های مدیران شرکت مپنا و شایستگی‌های سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، ۳۰ مورد پژوهش‌های مهم خارج از کشور در دو گروه دانشگاهی و سازمانی) و حتی در بیش از ۱۰ مورد مطالعات مرتبط نظامی داخل و خارج از کشور و همچنین تحقیقات انجام‌شده در حوزه آینده‌پژوهی، الگوهای شایستگی فرماندهان در رابطه با جنگ‌های آینده بررسی نشده است. بر این اساس سوال اصلی پژوهش به‌صورت زیر تنظیم شد: «الگوی شایستگی فرماندهان نیروی دریایی راهبردی جنگ‌های دریایی آینده کدام است؟ راهبردهای لازم جهت آموزش و توسعه آن‌ها کدامند؟»

روش تحقیق

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی شایستگی‌های فرماندهان و مدیران در جنگ‌های آینده دریایی جهت تعیین راهبردهای آموزش است؛ از این‌رو این تحقیق از نظر هدف به‌واسطه پرداختن به مسائل موجود جزء تحقیقات کاربردی است و از نظر ماهیت رویکرد آینده پژوهانه دارد و به روش پایش محیطی^۱ و داده بنیاد انجام شده است.

در این مطالعه، در فاز اول مطابق روش پایش محیطی، داده‌ها از پانل متخصصین به تعداد ۱۱ نفر و مقالات همایش تهدیدات نوپدید دافوس گردآوری و بر اساس رویکرد کیفی داده بنیاد، با استفاده از نرم‌افزار maxquad 11 داده‌ها کدگذاری (کدگذاری باز و محوری) تحلیل شدند.

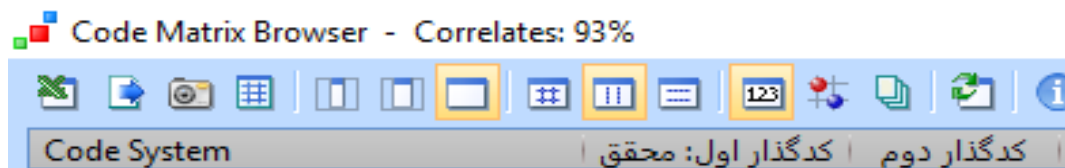
¹. Enviromental Scaning

سنگ بنای تحقیقات آینده، پایش محیط به منظور شناسایی شاخص‌های اولیه و «سیگنال‌های ضعیف» است که نشان‌دهنده آینده‌های ممکن می‌باشد. تکنیک‌های پایش معمولاً شامل پانل‌های متخصصین، پایگاه داده، بررسی ادبیات، جستجو در اینترنت، بررسی اسناد، مقالات، پیگیری متخصصین کلیدی در مورد مسائل محیط زیستی و رصد همایش‌های متشکله می‌باشد و نتایج در یک پایگاه داده ذخیره می‌شوند. (گورد ون و گلین^۱، ۲۰۰۹: ۲)

در فاز دوم مطالعه، اطلاعات به دست آمده از پایش محیطی به روش گراند تئوری مورد بررسی قرار گرفت در این مطالعه جامعه تحقیق برای فاز اول تحقیق (پایش محیطی) شامل موارد پایش محیطی از جمله؛ ردیابی افراد کلیدی (مقام معظم رهبری مدظله‌العالی) و همایش تهدیدات نوپدید دافوس می‌باشد و برای فاز دوم تحقیق (گراند تئوری) اطلاعات به دست آمده از پایش محیطی به صورت تمام شمار استفاده گردید. یکی از راهبردهای افزایش روایی، چندسونگری در تحقیق می‌باشد (قربانی زاده، ۱۳۹۵: ۱۸) در همین رابطه؛ برای افزایش روایی تحقیق از چند سویه نگری در منابع استفاده شده است و علاوه بر فرمایشات مقام معظم رهبری، مبانی نظری و نظرات خبرگان استفاده گردیده است.

یکی دیگر از معیارهای بررسی روایی در پژوهش کیفی، درگیری مداوم پژوهشگر با موضوع پژوهش می‌باشد. یکی از بهترین روشها برای ایجاد اعتبار، درگیری طولانی با موضوع و مشاهده پیوسته است که این امر موجب جمع‌آوری داده‌های عمیق تر و در نتیجه حقیقی تر شدن داده‌ها می‌گردد. (هومن، ۱۳۸۹، ۱۰۲). از مواردی که محقق در این پژوهش رعایت نموده است درگیری طولانی مدت و پیگیری مستمر پژوهش بوده است.

در این مطالعه درزمینه پایایی، از روش توافق یا همخوانی بین دو کدگذار استفاده شده و ضریب توافق به دست آمده ۹۳٪ می‌باشد که حاکی از توافق و همخوانی بالا و نیز ضریب پایایی مناسب می‌باشد.



یافته‌های تحقیق

در تحقیق حاضر، با پایش محیطی و تحلیل منابع اطلاعاتی تحقیق (فرمایشات مقام معظم رهبری مدظله‌العالی) مبانی نظری و مقالات همایش تهدیدات نوپدید مفاهیم موضوع تحقیق استخراج گردید. در مرحله دوم با استفاده از روش گراند تئوری، مفاهیم شناسایی شده در سه مرحله کدگذاری و تعداد ۱۲۷ مقوله فرعی شناسایی شد و سپس بر اساس مقوله‌های فرعی، ۱۳ مقوله اصلی ایجاد و سایر مفاهیم و مقوله‌ها نیز در قالب الگوی پارادایمی داده بنیاد (شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) قرار گرفتند. این تحلیل در جداول و نمودارهای زیر نشان داده شده است.

جدول (۲) کدگذاری محوری

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	مقوله
تغییر سریع پارادایم‌ها-سریع و شدید بودن جنگ‌ها-فناوری‌های تسلیحاتی بسیار متفاوت-غیرقابل پیش‌بینی بودن حوادث وضعیت‌ها-بی‌ثباتی-نامشخص بودن زمان و مکان حمله-احتمال به کارگیری سلاح‌های جدید-ابعاد زمان و مکان در هم تنیده، سرعت گرفتن اطلاعات	د م ف ر ع ی	۳ ۲ ۱ ۳ ۲ ۱	شرایط علی

^۱ . Gordon and Glenn

مؤلفه‌های راهبردی و تاکتیکی منطبق بر هم و مرزهای متداخل-راهاندازی ائتلاف و انجام عملیات مرکب- سیرنژی یا هم‌افزایی قدرت- انجام عملیات غیرخطی- استمرار عملیات در شرایط زمانی و مکانی مختلف به‌صورت ناپیوسته و نامتناوب	پپچیدگی	اسناد بالادستی
عملیات سایبری و مجازی‌سازی جنگ-عملیات‌های تأثیر محور-آفند مسطح و تاکتیک عملیات موزاییکی- جنگ الکترونیک-رویکرد شبکه محوری در جنگ-ناهمطراز بودن-مردم محوری بودن-ناهمگون بودن- نامتقارن بودن-جنگ روانی- فن‌آوری نانو-فن‌آوری اطلاعاتی-فن‌آوری زیستی-جنگ نیابتی-جنگ نرم- استفاده از پهپادهای مدرن، سازمان‌های تخت	دانش‌بنیان بودن (جنگ دانشی)	
دفاع مبتکرانه-نیروی انسانی کارآمد-تحرك پذیری نظامی-فن‌آوری روزآمد-جنگ اطلاعاتی- معنویت محوری- آمادگی همه‌جانبه- ارتش اسلامی- چابک سازی	فرماندهی کل رهنمودهای	
حضور دائمی در آب‌های آزاد و بین‌المللی-حفظ امنیت خطوط مواصلاتی بین‌المللی دریایی - افزایش اقتدار نظام جمهوری اسلامی ایران	چشم‌انداز	

برای شناسایی شایستگی فرماندهان در آینده بایستی ویژگی جنگ‌های آینده شناسایی شود. بر اساس پایش محیطی و نظر نخبگان ویژگی جنگ‌های آینده دارای ویژگی عدم قطعیت، پیچیدگی و دانش بنیان بودن است همچنین اسناد بالادستی از جمله رهنمودهای فرماندهی کل قوا و چشم انداز نداجا بر جنگ‌های آینده تأثیر گذار است.

جدول (۳) کدگذاری محوری

عوامل الگوی پارادایمی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
الزامات سازمانی	الزامات سازمانی	ساختار سازمانی ارتش- فرهنگ سازمانی ارتش - فناوری سازمانی ارتش- مدیریت و فرماندهی در ارتش- بودجه و منابع ارتش	
تحریم‌های سازمانی	تحریم‌های سازمانی	انتظارات جامعه از سازمان‌های نظامی - تحریم‌های دشمنان - الزامات نهادهای سازمانی، منطقه‌ای و جهانی - پیمان‌های امنیتی دفاعی - دیپلماسی	

برای تعیین راهبردهای آموزش و توسعه نیروی انسانی بایستی به الزامات محیطی (انتظارات جامعه از سازمان‌های نظامی، تحریم‌های دشمنان، الزامات نهادهای سازمانی، منطقه‌ای و جهانی، پیمان‌های امنیتی دفاعی، دیپلماسی دفاعی) و الزامات سازمانی (ساختار سازمانی ارتش، فرهنگ سازمانی ارتش، فناوری سازمانی ارتش، مدیریت و فرماندهی در ارتش، بودجه و منابع ارتش) توجه نمود.

جدول (۴) کدگذاری محوری

مقوله	مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
شرایط مداخله‌گر	محدودکننده‌ها	عدم تحلیل درست سازمان	عدم شناخت دقیق اهداف و مأموریت‌های سازمان، عدم شناخت دقیق برنامه‌ها و راهبردهای سازمان، عدم شناخت دقیق وضع موجود شایستگی‌ها و قابلیت‌های موردنیاز سازمان- عدم شناخت دقیق وضع مطلوب شایستگی‌ها و قابلیت‌های موردنیاز سازمان - مشخص نبودن فاصله بین وضع موجود و مطلوب

عدم تحلیل درست شغل	به روز نبودن شرح مشاغل- به روز نبودن ویژگی‌های شغلی موردنیاز (شرایط احراز شغل)	
عدم تحلیل درست شاغل	به روز نبودن شاخص‌های ارزیابی عملکرد - عدم شناخت دقیق وضع موجود شایستگی‌ها و قابلیت‌های موردنیاز مدیران و فرماندهان - عدم شناخت دقیق وضع مطلوب شایستگی‌ها و قابلیت‌های موردنیاز مدیران و فرماندهان	
بوروکراسی سازمانی	تغییرات ساختار سازمانی - عدم چابکی ساختار سازمانی موجود - عدم انعطاف‌پذیری در سازمان موجود - ناکارآمدی قوانین و مقررات	
تشریک‌مسابی ویژگی‌های فرماندهان	هم‌افزایی مدیران و فرماندهان - مشارکت و تعامل مدیران و فرماندهان یادگیری فردی مدیران و فرماندهان - قابلیت‌های فردی مدیران و فرماندهان	

برای تعیین راهبردهای آموزش و توسعه بایستی به تسهیل‌کننده‌ها از جمله (تشریک‌مسابی و ویژگی‌های مدیران و فرماندهان) و محدود کنندگان از جمله عدم تحلیل درست سازمان، عدم تحلیل درست شغل، عدم تحلیل درست شاغل، بوروکراسی سازمانی توجه شود.

جدول (۵) کدگذاری محوری

مفوله	مفوله اصلی	مفوله فرعی	مفاهیم
راهبردها	راهبردهای توسعه فردی	جانشین پروری	شناسایی و انتخاب مدیران و فرماندهان شایسته جایگزین - آموزش و توسعه مدیران و فرماندهان جایگزین
		مدیریت استعداد	شناسایی مدیران و فرماندهان مستعد - توسعه استعدادها- حفظ و نگهداشت نیروهای متخصص و استعدادها
	راهبردهای توسعه سازمانی	توانمندسازی	تقویت احساس مؤثر بودن مدیران و فرماندهان در تحقق اهداف - تقویت احساس معنادار بودن در مدیران و فرماندهان در تحقق اهداف - تقویت سلامت محیط کار در راستای رشد و شکوفایی مدیران و فرماندهان - تقویت هویت بخشی و قدردانی از مدیران و فرماندهان
		خود توسعه‌ای	گرفتن گواهینامه‌های تخصصی در حوزه کاری- برنامه‌ریزی برای آینده شغلی جهت توسعه خود- مطالعه کتب و مقالات به روز و شرکت در همایش‌ها و اجلاس‌های مرتبط
راهبردهای توسعه سازمانی	بهبود نظام ارتقا و انتصاب	بهبود نظام ارتقا و انتصاب	انتخاب و انتصاب مدیران و فرماندهان بر مبنای شایستگی - ضابطه‌مندی نظام ارتقا مدیران و فرماندهان بر اساس شایستگی - ارتقای مبتنی بر شایستگی مدیران و فرماندهان- شفاف‌سازی مسیر شغلی مدیران و فرماندهان
		بهبود نظام ارزیابی عملکرد	استانداردسازی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران و فرماندهان بر اساس شایستگی - به‌کارگیری صحیح نتایج ارزشیابی عملکرد در نیازسنجی افسران -
	بهبود فرایند آموزش	بهبود فرایند آموزش	مصاحبه با شاغلین دارای عملکرد و تجربه بالا - بررسی و تحلیل انتظارات و طرح‌های سازمانی مرتبط با مشاغل و شاغلین آن‌ها - مربی‌گری (استفاده از کارکنان و مدیران خبره به‌عنوان تسهیل‌گر و مشاور خبره برای آموزش و توسعه) - بازنگری و تدوین سرفصل‌های آموزشی موجود بر اساس شرایط پیش روی در نبردهای دریایی آینده - تأمین زیرساخت‌های موردنیاز آموزشی (وسایل و تجهیزات و...) - اخذ بازخورد صحیح از اجرای دوره‌های آموزشی تئوری و عملی

راهبردهای توسعه و آموزش نیروی انسانی جهت ایجاد شایستگی در فرماندهان و مدیران نیروی دریایی به دو دسته تقسیم می‌شود که عبارتند از الف) راهبردهای توسعه سازمانی ب) راهبردهای توسعه فردی

جدول (۶) کدگذاری محوری

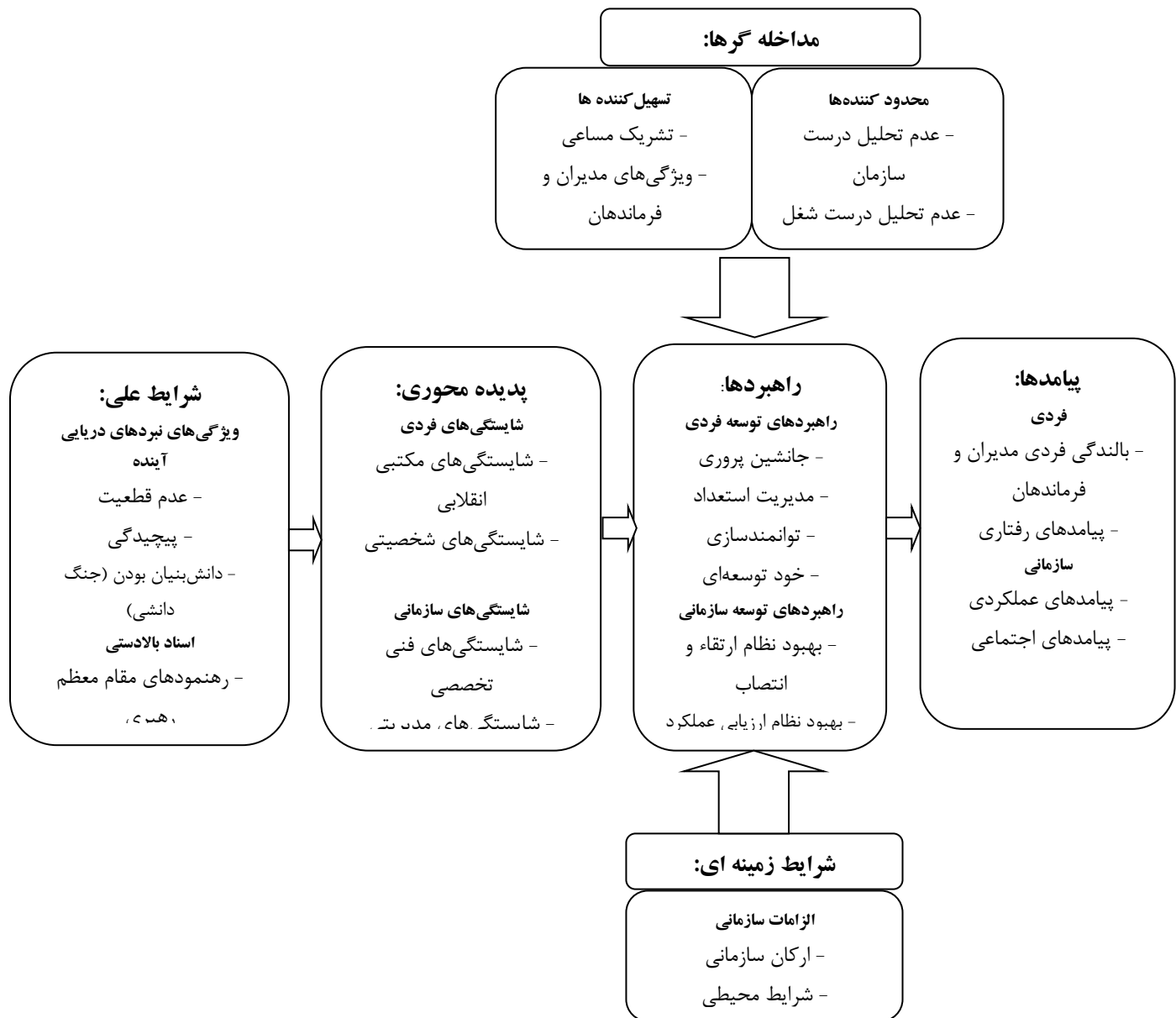
مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	مقوله
ارتقا توانمندی مدیران و فرماندهان - شکوفایی استعداد های مدیران و فرماندهان - ارتقا دانش و مهارت شغلی مدیران و فرماندهان -	بالندگی فردی مدیران و فرماندهان	فردی	پیامدها
تقویت رضایت مدیران و فرماندهان - تقویت انگیزه و روحیه مدیران و فرماندهان - افزایش مشارکت و تعامل مدیران و فرماندهان - افزایش بهره‌وری فردی مدیران و فرماندهان - افزایش تعهد سازمانی مدیران و فرماندهان	پیامدهای رفتاری		
ارتقاء توان رزم - کاهش سوانح و حوادث - صرفه‌جویی در منابع - بهبود فرایند پشتیبانی رزمی و عملیاتی - ارتقاء امنیت	پیامدهای عملکردی	سازمانی	
رضایت‌مندی جامعه - افزایش وجهه ارتش ج.ا.ا. - رضایت‌مندی سلسله‌مراتب - افزایش اقتدار ارتش - افزایش امید در جامعه - بهبود وضعیت اقتصادی - تحقق اهداف نظام اسلامی - حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی	پیامدهای اجتماعی		

اگر شرایط و بستر مناسب جهت شایستگی‌های فرماندهان ایجاد شود دارای پیامدهای فردی (بالندگی فردی مدیران و فرماندهان و پیامدهای رفتاری) و پیامدهای سازمانی (پیامدهای عملکردی و اجتماعی) می‌شود.

جدول (۷) کدگذاری محوری

مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی	مقوله
اعتقاد به امدادهای غیبی - توکل به خدا - اخلاص - ولایتمداری - تقوا - وفاداری - فداکاری و ایثارگری - امانت‌داری - بصیرت و هوشیاری - سعه‌صدر	شایستگی‌های مکتبی انقلابی	شایستگی‌های فردی	پدیده محوری
شجاعت - اعتمادبه‌نفس - خلاقیت و نوآوری (تفکر خلاق) - توان پاسخگویی - تاب‌آوری - مسئولیت‌پذیری - قانون‌گرایی - تحول آفرینی - آینده‌نگری - تحلیل ابهامات - قاطعیت - تطابق با محیط - داشتن معلومات تخصصی	شایستگی‌های شخصیتی		
آشنایی با علوم رایانه‌ای مرتبط (سواد عصر دیجیتال)، داشتن مهارت‌های تخصصی مرتبط با شغل - دانش حرفه‌ای - دانش اطلاعاتی - برنامه‌ریزی و هماهنگی فعالیت‌های یگان - مدیریت منابع یگان - عمل‌گرایی، مدیریت فعالیت‌ها و اقدامات سازمانی یگان - داشتن مهارت‌های آمادگی دفاعی	شایستگی‌های فنی تخصصی	شایستگی‌های سازمانی	
هوش اجتماعی - شبکه‌سازی (تیم سازی) - رهبری - تفکر سیستمی - تصمیم‌گیری - سازمان‌دهی و هماهنگی - نظارت و کنترل - ارتباط و تعامل مؤثر (ارتباط اثربخش) - متقاعدسازی، مقبولیت - کلان‌نگری - هنر مذاکره - خودیادگیری و خودارزیابی - مدیریت تعارض - قاطعیت - ریسک‌پذیری - قضاوت منطقی	شایستگی‌های مدیریتی		

شایستگی‌های موردنیاز فرماندهان و مدیران در آینده به دو دسته تقسیم می‌شود که عبارتند از شایستگی‌های فردی (مکتبی انقلابی و شخصیتی) و شایستگی‌های سازمانی (فنی و تخصصی و مدیریتی)



شکل (۱) شایستگی فرماندهان نیروی دریایی جنگ های آینده

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیتی که دریا دارد، مصطلح است که دریا گهواره جنگ و صلح است و مناقشات دریایی، یکی از قدیمی ترین انواع درگیری ها و جنگ ها میان دولت های دنیا بوده و هست. از این رو در قرآن کریم، فرمایشات ائمه و فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) بر این موضوع تاکید شده است. یکی از اقدامات لازم جهت جلوگیری از غافلگیر شدن و افزایش توان غافلگیر کردن و توسعه و تقویت هو شمنندی نیروی دریایی راهبردی، تعیین و اصلاح جهت گیری ها و تصمیم های توسعه و آموزش فرماندهان و مدیران و افزایش شایستگی های آنان در جنگ های آینده است. بر این اساس هدف اصلی تحقیق شناسایی شایستگی های مورد نیاز

فرماندهان برای جنگ‌های دریایی آینده جهت تعیین راهبردهای توسعه و آموزش نیروی انسانی است. در این تحقیق از دو روش پایش محیطی و گراندد تئوری استفاده شده است. جامعه تحقیق برای فاز اول تحقیق موارد پایش محیطی از جمله؛ دریایی افراد کلیدی (مقام معظم رهبری مدظله‌العالی) نشریات و روزنامه‌ها، وب سایت‌ها، جستجوی اینترنتی، سمینارها و کنفرانس‌ها می‌باشد و برای فاز دوم تحقیق (گراندد تئوری) اطلاعات به دست آمده از پایش محیطی به صورت تمام شمار استفاده گردید.

الف) شرایط علی^۱: این مقوله‌ها که حاصل شرایط علی یا شرایط مقدم است، به وقایعی که وقوع یا رشد و گسترش پدیده می‌انجامد، اطلاق می‌گردد که در این تحقیق ویژگی‌های جنگ‌های آینده (شامل عدم قطعیت، پیچیدگی و دانش‌بنیان بودن جنگ‌ها) و اسناد بالادستی (شامل رهنمودهای فرماندهی معظم کلی قوا (مدظله‌العالی) و چشم‌انداز نداجا) باعث شایستگی‌های فرماندهان و مدیران در آینده می‌شود که بر مبنای این دو مقوله اصلی، مأموریت اصلی سازمان (به‌عنوان یک سازمان راهبردی که نقش اساسی در تأمین امنیت دریایی کشور به عهده دارد) مشخص شده و در راه رسیدن به آن تلاش می‌گردد. این عوامل در صورت میسر بودن بسترهای لازم می‌توانند، شایستگی‌های مدیران و فرماندهان را مشخص و معین نمایند تا از این طریق، فرایندهای رشد و توسعه و آموزش نیروی انسانی مدیریت شود.

ب) مقوله‌های محوری: به‌عنوان پدیده اصلی تحقیق است. جهت مشخص نمودن راهبردهای آموزش و توسعه نیروی انسانی در آینده نیاز به شناسایی شایستگی‌های فرماندهان و مدیران می‌باشیم که در این تحقیق شامل شایستگی‌های فردی (با دو مؤلفه شایستگی‌های مکتبی انقلابی و شایستگی‌های شخصیتی) و شایستگی‌های سازمانی (با مؤلفه‌های شایستگی‌های فنی تخصصی و شایستگی‌های مدیریتی) است که بایستی بسترها و زمینه‌های لازم نیز در این خصوص بر مبنای شرایط سازمانی و محیطی فراهم گردد. لازم به ذکر است با نگرش به این مهم که یکی از ویژگی‌های اصلی جنگ‌های دریایی آینده، پیچیدگی و عدم اطمینان است، وجود ویژگی‌های مکتبی انقلابی در افراد (همچون توکل به خدا، اعتقاد به امدادهای غیبی، سعه صدر و...) موجب ایجاد اطمینان خاطر و دلگرمی در آن‌ها گردیده و با این اعتقاد که همواره یک نیروی غیبی بسیار قوی پشتوان آن‌ها در جنگ خواهد بود، توانایی مضاعفی جهت مقابله با دشمنان خواهند داشت. مضافاً اینکه برخورداری از ویژگی‌های فنی متناسب با تخصص آن‌ها در زمینه تخصصی می‌باشد، از ملزومات اساسی نفرات جهت مفید و مؤثر بودن به‌عنوان یک فرد تصمیم‌گیرنده در فرایند جنگ می‌باشد که تأثیر بسزایی در پیشبرد اهداف که همانا پیروزی نهایی می‌باشد، خواهد داشت.

ج) راهبردها (کنش‌ها و تعاملات^۲): این مقوله‌ها راهبردهایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده محوری را ارائه می‌دهد. به‌منظور ایجاد شایستگی‌های فرماندهان و مدیران در جنگ‌های آینده، لازم است از اقدامات و راهبردهای مناسبی از جمله: راهبردهای توسعه فردی (با ابعاد جانشین پروری، مدیریت استعداد، توانمندسازی و خودتوسعه‌ای) و همچنین راهبردهای توسعه‌سازمانی (با جنبه‌های بهبود نظام ارتقاء و انتصاب، بهبود نظام ارزیابی عملکرد و بهبود فرایند آموزش) بهره برد.

د) شرایط مداخله‌گر^۳: شرایط کلی که بر چگونگی فرایندها و راهبردها تأثیر می‌گذارد. شرایطی که باعث تشدید یا تضعیف پدیده‌ها می‌شوند. بر این اساس مداخله‌گرها به دو دسته تسهیل‌گر و یا محدودکننده تقسیم می‌شوند که در این میان، متغیرهای تشریح‌مساعدی ویژگی‌های مدیران و فرماندهان، تسهیل‌گر و در مقابل متغیرهای عدم تحلیل درست سازمان، عدم تحلیل درست مشاغل، عدم تحلیل درست شاغل و بوروکراسی سازمانی، نقش محدودکننده دارند. مهمترین مؤلفه که می‌تواند آینده را به تصویر کشد، روند‌ها می‌باشند. روند‌ها تغییرات پیوسته و منظم داده‌ها هستند که مسیر حرکت آینده را نشان می‌دهند. هر چند که روند‌ها توسط رویدادها تغییر می‌کنند اما با شناخت مناسب روندها می‌توان عوامل تأثیرگذار را بر آن شناسایی نمود بر این اساس یکی از روند‌های مهم که آموزش و توسعه منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد روند‌های ساختاری می‌باشند که بایستی به درستی تحلیل شوند و اثر آن بر سازمان بررسی گردد تا به‌عنوان یک محدودکننده در نظر گرفته نشود.

1-Casual Condition
2-Actions & Interaction
3-Intervening Condition

ه) **پیامدها:** نتیجه و حاصل تعاملات است و چنانچه تمامی این فرایندها به خوبی طی شود، انتظار می‌رود پیامدهای مثبتی در سطح سازمان نمودار گردد. به‌طور کلی، شناخت نیازهای فرماندهان و راهبردهای اتخاذ شده می‌تواند در قالب پیامدهای فردی (شامل بالندگی فردی مدیران و فرماندهان و پیامدهای رفتاری) و نیز پیامدهای سازمانی (شامل پیامدهای عملکردی و پیامدهای اجتماعی) نمایان گردد و در چارچوب نتایج و اثرات سازمانی به پایداری منابع انسانی، تمدن سازمانی و امیدواری سازمانی منجر شود. با توجه به الگوی بدست آمده می‌توان پیشنهادات زیر را ارائه نمود:

- الگوی نهایی احصا شده، به‌منظور تصمیم‌گیری در مورد شایستگی فرماندهان، مبنای عمل قرار گیرد.
- به‌منظور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، پیشنهاد می‌شود که ستاد نداجا، قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیران و فرماندهان خود را از طریق راهبردهای آموزش افزایش دهند.
- طراحی بانک اطلاعات مدیران و فرماندهان شایسته با استفاده از الگوی نهایی این تحقیق که سبب می‌گردد، افراد توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را توسعه داده و تقویت نمایند و از طرفی دیگر با مراجعه به چنین سیستمی، مدیران و فرماندهان واجد شرایط آینده را شناسایی نمایند.
- از الگوی نهایی این تحقیق در کانون‌های ارزیابی تشکیل شده جهت ارتقاء مدیران و فرماندهان استفاده شود.
- نتایج حاصل از این پژوهش جهت بهره‌برداری سازمانی در اختیار هیئت‌های اندیشه‌ورز نداجا قرار داده شود.
- شرایط احراز و استانداردهای شغلی مدیران و فرماندهان رده عملیاتی بر اساس الگوی نهایی تحقیق جهت بسترسازی برای برگزاری آزمون‌های تخصصی و جذب نیروهای شایسته تدوین گردد.
- از الگوی نهایی تحقیق در فرایند تدوین و به‌روز سازی شاخص‌های ارزیابی عملکرد استفاده شود.
- بهره‌گیری از روش‌های پیشنهادی توسعه شایستگی‌های فرماندهان مستخرجه این تحقیق در نداجا
- تقویت دوره‌های بصیرت که اکنون در حال اجرا است به منظور توسعه مؤلفه بصیرت و ولایت مداری
- استفاده از ظرفیت عقیدتی و سیاسی جهت ایجاد بعد معنویت در کارکنان و نهادینه سازی فرهنگ آن
- الگو سازی در بین جوانان و دانشجویان دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی نداجا با بهره‌گیری از الگو شایستگی شهدای گرانقدر نداجا

منابع

- شیخ، علیرضا، صمیمی، مهدی (۱۳۹۶). الگوی توانمند سازی عمومی فرماندهی در صحنه جنگ‌های آینده جمهوری اسلامی ایران. فصل‌نامه آینده‌پژوهی دفاعی، سال دوم، شماره ۵، سال ۱۳۹۶، ص ۵۵-۲۷.
- عبو ضی، محمد رحیم، پدرام، عبد الرحیم (۱۳۹۰). نقش آینده پژوهان در شکل‌گیری آینده‌پژوهی اسلامی. مجله انتظار موعود، سال ۱۳۹۰، شماره ۳۶، ص ۴۲-۲۵.
- عزیزی، محمد، (۱۳۹۸)، مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرماندهی و کنترل سازمان رزم در جنگ‌های آینده، فصلنامه مدیریت نظامی، سال نوزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸ ص ۷۸-۱۰۵
- شیخ، علیرضا، ۱۳۹۷، الگوی توانمند سازی عمومی فرماندهان در صحنه جنگ‌های آینده جمهوری اسلامی ایران، آینده‌پژوهی دفاعی، سال دوم، شماره ۵، ص ۲۷-۵۵
- شفیعی اردستانی، سونیا (۱۳۹۱). راهنمای آینده‌نگاری فناوری یونیدو. نشر موسسه آموزش تحقیقاتی فناوری دفاعی.
- طلوعی، محمود. بهمنیار، گلناز (۱۳۷۵)؛ مرگ انسانیت، تهران: علمی.
- حیدری، کیومرث، عبدی، فریدون، (۱۳۹۱) جنگ‌های آینده و مشخصات آن با تحلیلی بر دیدگاه برخی صاحب نظران نظامی غرب، مدیریت نظامی، شماره ۴۸، سال دوازدهم، ص ۴۳-۷۶

- محمدی نجم، سید حسین (۱۳۸۸). جنگ ناهمتر از و تبیین نقش نیروهای مردمی در جنگ آینده، مجله علمی پژوهشی سیاست دفاعی، دوره ۱۸، شماره ۶۹.
- رضائیان قیه باشی، احد و همکاران (۱۳۹۷) آینده پژوهی تهدیدهای نظامی-امنیتی ناشی از تغییر اقلیم در ایران، فصلنامه آینده پژوهی دفاعی، شماره ۴، بهار ۱۳۹۶، ص ۱۴۱-۱۶۶.
- رستمی، فرزاد. (۱۳۹۵) تحول در ماهیت جنگ‌های آینده، جمهوری اسلامی ایران، سناریوها، فرصت‌ها و چالش‌ها، مجله سیاست دفاعی، دوره ۲۵، شماره ۹۷، ص ص ۱۴۵-۱۹۰.
- زرنگاریان، یوسف، عزیزی، جواد (۱۳۹۸). تاثیر هوش معنوی اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی)، نشریه علمی مدیریت اسلامی، دوره ۲۷، شماره ۲، ص ص ۱۰-۱.
- سلطانی گی شینی، محمدجواد؛ وثوقی، سعید؛ ابراهیمی، شهرزاد (۱۳۹۶). رویکردهای نظری به جنگ‌های جدید: مطالعه موردی داعش، مجله سیاست جهانی، تابستان ۱۳۹۶، شماره ۲۰، ص ص ۱۲۳-۱۵۳.
- معین، محمد (۱۳۸۵)؛ فرهنگ فارسی، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- شیخ، ابراهیم (۱۳۸۹)؛ الگوی قابلیت‌های مدیران در بخش دولتی، رساله دوره دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- حبیبی، نیک بخش (۱۳۹۲) ماهیت شناسی جنگ در فضای عدم تقارن، تهران، مرکز انتشارات راهبردی نهجا
- یوکل، گری (۱۳۸۲)؛ مدیریت و رهبری در سازمان‌ها چ اول، تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- قزائی پور، رضا (۱۳۸۲)؛ ارزیابی شایستگی مدیران شرکت سایکو به روش بازخور ۳۶۰ درجه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع)، ایران.
- دیانتی، محمد. عرفانی، مریم (۱۳۸۸)؛ شایستگی‌ها، مفاهیم و کاربردها، فصلنامه تدبیر، شماره ۲۰۶، ص ص ۱۴-۱۸.
- بابایی، محمدعلی. شیخ، ابراهیم (۱۳۹۰)؛ دست‌نامه توسعه مدیران، تهران: انتشارات سرآمد.
- ابوالعلائی، بهزاد. غفاری، عباس (۱۳۸۴)؛ گزارش مدل قابلیت‌های مدیران، تهران: سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- واعظی، رضا. آزمندیان، محمدصادق (۱۳۹۵). روش‌های تحقیق کمی و کیفی مک‌ناب، انتشارات صفار.
- Boyatzis, R.E. 1982. *The Competent Manager: A Model for Effective performance*. New York: Wiley, NY Association.
- McClland, R.; Boyatzis. 1982. *The Competent Manager measurement*. New York: Sage Pub. 31, research 3(1), 75-98.
- McClland, D., 1973. *Testing for Competence Rather than Intelligence*. American psychologist, 28. 8 (1), pp. 41-46.
- Sanghi, S., 2007. *The handbook of competency mapping. Understanding, designing and implementing competency models in organizations*. 2nd ed. London: SAGE.
- Rothwell, W.J., 2010. *Effective succession planning. Ensuring leadership continuity and building talent from within*. 4th ed. New York: AMACOM.
- Rothwell, W.J.; Lindholm, J.E., 1999. *Competency identification, modelling and assessment in the USA*. International Journal of Training and Development, 3 (2), pp. 90-105.
- Le Miére, C., 2014, "Maritime Diplomacy in the 21st Century; Drivers and Challenges", Routledge, London
- Till, G., 2013, "Seapower – A Guide for the Twenty-First Century", Routledge.
- Till, G., 2014, "Understanding Victory – Naval Operations from Trafalgar to the
- Sloggett, D., 2013, "The Anarchic Sea; Maritime Security in the Twenty-First Century", C. Hurst and Co., London.
- Corbett, J., 2011, "Some Principles of Maritime Strategy", Naval Institute Press, Annapolis, Maryland.
- Tangredi, S.J., 2001, "US Navy Efforts in Supporting Partner Maritime Capacity Building: Refocusing a Tradition", in Forbes (ed.), *Maritime Capacity Building in the Asia-Pacific Region*.
- Tangredi, S.J., 2014, "Anti-Access Warfare: Countering A2/AD Strategies".

-
- Lombardi, B., 2016, "The Future Maritime Operating Environment and the Role of Naval Power", Centre for Operational Research and Analysis.
- Malaska, P, 2003, Futures and Penetration to the futures.M. vapaavuori and S.von Bruun, Miten tutkimme tulevaisuutta, 9-23.
- Popper, K. R. (1979). Objective knowledge. revised ed., Oxford university press: New York.
- Jin, H., Li-Jun, H. & Zheng-Guo, Wang. (۲۰۱۸). Military Brain Science- How to influence future wars. Chinese Journal of Traumatology
- Johnson, R.A. (2014). Predicting Future War, Parameters, 44 (1), 65- 76.
- Smith, R. (2005). The Utility of Force: The Art of War in the Modern Age, London: Allen Lane.
- Gordon, T.J.; Glenn, J.C. 2009. Environmental scanning. In: Glenn, J.C.; Gordon, T.J., eds. Futures research methodology—version 3.0 [CD-ROM]. Washington, DC: The Millennium Project.