

تدوین راهبردهای تعامل بین سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح ج.ا.ا با هدف تمرکز بر دشمن

جواد منزوی بزرگی^۱

سجاد حبیبیان^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۱۵

چکیده

در این تحقیق با توجه به اهمیت تعاملات سازمانی، تلاش شده است راهبردهای تعاملی برای سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح بر اساس مدل SWOT ارائه گردد. بدین منظور نخست مبحث تعاملات از دیدگاه متون علمی و تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) بیان شده، سپس نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدهای موجود در تعامل سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح با انجام مصاحبه هدایت‌شده با مدیران عالی جامعه مورد مطالعه توسط تیم تحقیق شناسایی شده است. در این مقاله پرسشنامه‌ای بین جمعیت نمونه به تعداد ۲۰ نفر از خبرگان سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح توزیع و وضعیت تعاملی فعلی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در ادامه ۱۷ راهبرد کلان پیشنهادی در حوزه راهبردهای تعاملی SWOT برای رسیدن به نقطه مطلوب ارائه شده است. راهبردهای ارائه شده بر اساس میانگین میزان عملیاتی بودن آن‌ها رتبه‌بندی و از میان آن‌ها ۵ راهبرد (تقویت مکانیسم‌ها و کانال‌های رسمی اخذ اخبار و اطلاعات، استفاده از ظرفیت ارتباطی کارکنان ن.م با بیگانگان در راستای اقدامات آفندی و فریب دشمن، فعال نمودن کمیسیون سیانت، گفت‌وگو مشترک در راستای حس گلاویزی با دشمن، توانمندسازی امنیتی مدرسین و مربیان امنیتی) دارای رتبه بالاتر از میانگین به عنوان راهبردهای برتر تعاملی در راستای تقویت تمرکز بر دشمن انتخاب گردیده‌اند. به همین منظور در تعامل درونی ابتدا باید ۵ راهبرد اصلی را پیاده‌سازی و در مرحله دوم ۱۲ راهبرد را برای تعامل هر چه بهتر برای تقویت طرفین به منظور یکپارچه شدن علیه دشمن عملیاتی نمود.

کلید واژه‌ها: تعاملات درون سازمانی، سازمان‌های امنیتی، نیروهای مسلح، دشمن، راهبرد تعاملی SWOT

۱- دانشجوی دکتری مطالعات امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی j.monzavi@sndu.ac.ir

۲- پژوهشگر امنیتی و کارشناس ارشد منابع انسانی s.habibian@yahoo.com

مقدمه

پیچیدگی، عمق و دامنه تهدیدات دشمنان و اوج خصومت و دشمنی آنان با نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، انسجام، یکپارچگی و تعاملات را امروزه در سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح تبدیل به یک ضرورت فوری و مبنایی نموده است. تمامی سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌هایی که در فرایند مقابله و نفوذ دشمن نقش مستقیم و وظیفه ذاتی دارند، می‌باید آن را در دستور کار قرار داده و پیاده‌سازی آن را به‌صورت اثربخش و به‌عنوان یک تکلیف قطعی دنبال نمایند. تعامل یکی از مباحثی است که در افزایش بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) فعالیت‌های یک سازمان نقش مؤثری دارد و اهداف را در یک مسیر برای رسیدن به هدف کلی سوق می‌دهد. نقش‌ها و تعاملات بخش‌های گوناگون سازمان به‌گونه‌ای طراحی می‌شوند که هم‌جهت با اهداف آن در یک مسیر حرکت نمایند و رجحان اصلی آن‌ها، دستیابی به اهداف کلی سازمان باشد نه اهداف بخشی و جزئی خود. به تعبیر دیگر هر یک در جهت خنثی کردن اقدامات دیگری حرکت نکند بلکه نقش مکمل را برعهده گرفته و ضمن تقویت نقاط قوت و مزیت‌های برتر ساز هر یک، به‌سوی برطرف کردن معایب و نقایص یکدیگر حرکت کنند. برای بررسی تعاملات بین سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح لازم است که ابتدا ماهیت محیط درونی آن دو مورد توجه قرار گیرد و سپس بر اساس آن نوع تعاملات مناسب تعیین شود.

بررسی نتایج پژوهش‌های اصیل در زمینه تعاملات سازمان نشان می‌دهد که مدیران سازمان‌ها بیش‌تر به مفاهیم خاصی مانند پویایی - پایداری (Burns&Stalker, 1966)، اطمینان - عدم اطمینان (Thompson, 1967) پیچیدگی - سادگی را جهت تحلیل ماهیت مسائل محیطی مدنظر قرار داده‌اند و کم‌تر به مفاهیم ظرفیت محیط (March&Simon, 1985) توجه کرده‌اند.

در تعامل درون‌سازمانی، سازمان‌ها و واحدها در سطوح مختلف می‌توانند با هم همکاری نمایند تا خدمات خود را به بهترین نحو به طرفین ارائه دهند. برای آنکه سازمان‌ها (واحدها) بتوانند با هم تعامل داشته باشند، لازم است تا سطح تعامل‌پذیری در سازمان شناسایی شود تا با درک صحیح از وضعیت تعامل‌پذیری برای دستیابی به سطوح بالاتر و نیز افزایش کارایی عملیاتی در تبادل (توانمندی‌ها) در سازمان تلاش شود (حقیقی نسب و خسروی، ۱۳۹۰: ۱). برای تعامل بهتر همان‌طور که قبلاً نیز اشاره شد باید در ابتدا سطح تعامل‌پذیری سازمان شناسایی شود. بدین منظور برای سنجش سطح تعامل‌پذیری سازمان‌ها و نیازهای طرفین برای دستیابی به سطح بلوغ واقعی در واحدهای سازمانی از مدل‌های مختلفی که ارائه شده استفاده می‌شود تا با درک صحیح از موقعیت تعامل‌پذیری، برای دستیابی به سطوح بالاتر تعامل‌پذیری و نیز

افزایش کارایی عملیاتی در تبادل خدمات در سازمان استفاده گردد (خسروی، ۱۳۸۹) به همین منظور استفاده از یک مدل مناسب می‌تواند از بروز مشکلات در مراحل تدوین راهبردهای تعاملی جلوگیری نمایند. با توجه به اینکه هدف این پژوهش ارائه راهبردهای تعاملی درون‌سازمانی (سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح) با هدف تمرکز بر دشمن می‌باشد، از مدل SWot برای شناسایی نقاط قوت و نقاط ضعف درون سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح و همچنین فرصت‌ها و تهدیدهای موجود به منظور شناسایی وضع موجود و بهره‌گیری از نقاط قوت و فرصت طرفین برای پوشش نقاط ضعف و دفع تهدید مشترک و تسهیل هر چه بیشتر تعامل‌پذیری استفاده گردیده است.

طرح مسئله

مجموعه فرامین و بیانات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) که در مناسبات مختلف بیان گردیده مشتمل بر تأکیدات معظم له به همکاری و هماهنگی سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح با یکدیگر است. این رویکرد با نگاه به موج عظیم و گسترده تهدیدهای سرویس‌های اطلاعاتی دشمن و حریف علیه نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است که در مقایسه با سنوات گذشته از شدت بیشتر و با تاکتیک‌های متنوع‌تری برخوردار گشته است و مقابله با چنین موج عظیمی از تهدیدات مستلزم همکاری، همدلی و همفکری سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح می‌باشد (احمدی، ۱۳۹۳: ۴۲۰). همان‌طور که مطرح شد، مقابله با تهدیدهای جدید و تمرکز بر دشمن و مقابله با نفوذ او نیازمند تعامل جدی سازمان‌های امنیتی با نیروهای مسلح می‌باشد، آن‌چنان‌که فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) فرمودند: «تعامل و همکاری بین نیروهای مسلح و دستگاه‌های اطلاعاتی نظام امری است که اگر اراده به انجامش نباشد بدون شک می‌تواند محل نفوذ و تردد و میانداری دشمن باشد». در این میان روال اصلی عبارت است از تعاون، تعامل، همکاری و ائتلاف؛ این نگاه اساسی اسلام است. اصلاً نگاه تضاد و تعارض و تزاومی که بر تفکرات غربی حاکم بوده است مخصوص اسلام نیست. در اسلام دعوت به ائتلاف است؛ دعوت به وحدت است؛ دعوت به همکاری است؛ دعوت به تراحم است؛ دعوت به تعاون است. این مبنای تفکر اسلامی در همه فعالیت‌ها است. البته تعامل حدودی دارد، ضوابطی دارد. هر کسی حقوقی دارد باید این‌ها رعایت بشود که در سایه دولت اسلامی قابل تحقق است. نگاه تعارض‌آمیز غلط است (فیروزآبادی، ۱۳۹۳: ۲۳). یکپارچگی دشمن علیه نیروهای مسلح و ضرورت توجه به این مهم یک مطالبه جدی از سوی معظم له برای نیروهای مسلح ایجاد نموده است. در

جای دیگر ایشان فرموده‌اند: نباید تعامل قوا با یکدیگر را دست‌کم بگیریم. کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش در زمره وظایف و سیاست‌های ابلاغی به شماس است. مسئله تعامل میان سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح، مسئله‌ای کلیدی است که این موضوع به تبع فرمان فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله‌العالی) مبنی بر حداکثر تعامل نیروهای مسلح و نیروهای امنیتی با هدف انسجام و یکپارچگی علیه دشمنان جمهوری اسلامی ایران به یکی از موضوعات اساسی تبدیل شده است. با توجه به مطالب مطرح‌شده این مقاله به دنبال پاسخ به این سؤال است که راهبردهای توسعه تعامل در سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح با هدف پیش‌گفته چیست؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از مباحثی که در افزایش بهره‌وری فعالیت‌های یک سازمان نقش مؤثری دارد، نقش تعاملات سازمانی می‌باشد که اهداف را در یک مسیر برای رسیدن به هدف کلی سوق می‌دهد. با توجه به اهمیت تعاملات در نیروهای مسلح که مورد تأکید فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله‌العالی) است، لازمه این تعامل، شناخت نقاط قوت و نقاط ضعف یکدیگر و بهره‌گیری از نقاط قوت برای پوشش نقاط ضعف طرفین می‌باشد. در سازمان‌های دفاعی و امنیتی، داشتن چشم‌انداز و راهبردهای مدون، شرط لازم اما کافی برای تحقق موفقیت نیست. تا زمانی که این راهبردها در درون یک سازمان درک نشده و به برنامه عملیاتی تبدیل نشوند، حرکت روبه‌جلو انجام نخواهد شد. از سوی دیگر، وابستگی استحکام درونی نظام به این همکاری و تعامل در نهادهای دفاعی، امنیتی و تقنینی نه‌تنها در کنار این حرکت هدفمند و هم‌راستا با مدیریت راهبردی این سازمان‌ها در زمینه کاهش اتلاف‌ها و اثربخشی فعالیت‌ها محرز است بلکه تمامی سازمان‌های دفاعی و امنیتی چه در درون و چه در بیرون با اتصال به زنجیره تعامل گسترده و پرتوان در تقویت این استحکام درونی باید این ضرورت ملی را درک کنند؛ زیرا بدون مدیریت مطلوب در قالب زنجیره تعامل، به‌عنوان اصلی بنیادین در هویت خانواده بزرگ دفاعی کشور، به اهداف مشترک دفاعی و امنیتی دست نخواهیم یافت. به همین دلیل پرداختن به اصل بنیادین تعامل، راه‌کارهای شکل‌گیری آن، چه در درون و چه در بیرون بین نیروهای مسلح از اهمیت بالایی برخوردار است. با توجه به مطالب مطرح‌شده، ارائه راهبردهای تعاملی درونی متمرکز بر نقاط ضعف، قوت، فرصت و تهدید سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح می‌تواند به‌عنوان یک فرصت و هدف مشترک برای یکپارچگی و انسجام اطلاعاتی و امنیتی علیه دشمن مورد توجه قرار گیرد. این امر عنایت به خواسته مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در عملیاتی نمودن

تعاملات حداکثری در سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح را به دنبال خواهد داشت و از سوی دیگر از انحراف و تحلیل‌های اطلاعاتی و امنیتی در موضوعات و حوادث ملی و هدر رفتن اخبار و اطلاعات می‌کاهد و مانع از صرف هزینه‌های کلان مادی و معنوی نظام در مقابله و مواجهه با سرویس‌های اطلاعاتی حریف و دشمن می‌گردد که به صورت منسجم علیه نظام مقدس جمهوری اسلامی طراحی، برنامه‌ریزی و اجرای اقدامات اطلاعاتی می‌نمایند.

هدف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش، ارائه راهبردهای تعاملی سازمانی (سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح) با بهره‌گیری از ابزار SWOT می‌باشد که از طریق بررسی و جمع‌آوری فرامین و بیانات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، اسناد بالادستی و بهره‌گیری از مصاحبه، به منظور بهره‌گیری از نقاط قوت برای پوشش نقاط ضعف و از فرصت برای پوشش تهدید طرفین به تدوین راهبردهای توسعه تعاملی (SWOT) پرداخته شده است.

سؤال اصلی

راهبردهای توسعه تعامل درون سازمانی در سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح با هدف تمرکز بر دشمن کدامند؟

سوالات فرعی

- ۱- فرامین فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در راستای اهمیت توسعه تعامل در سطح نیروهای مسلح کدامند؟
- ۲- تهدیدهای موجود در سطح نیروهای مسلح در راستای توسعه تعاملات کدامند؟
- ۳- فرصت‌های موجود در سطح نیروهای مسلح در راستای توسعه تعاملات کدامند؟
- ۴- ضعف‌های موجود در سطح سازمان‌های امنیتی در راستای توسعه تعاملات کدامند؟
- ۵- قوت‌های موجود در سطح سازمان‌های امنیتی در راستای توسعه تعاملات کدامند؟

پیشینه تحقیق

با توجه به خاص بودن موضوع و عدم انتشار مقالات در این حوزه، مقاله‌ای از متون غربی یافت نشد و در داخل نیز مطالعات محدودی در این حوزه انجام شده که در اینجا به نتایج برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

الف - در کتابی به نام رحمت (عطیه‌ای الهی در نهاد تعامل و همکاری) توسط دکتر سید حسن فیروزآبادی به چرایی و چگونگی تعامل در نیروهای مسلح و دستگاه‌های اطلاعاتی پرداخته است. در این کتاب اشاره به اهمیت نقش تعامل، هماهنگی و هم‌افزایی نیروهای مسلح با سایر سازمان‌ها و نهاد‌های اطلاعاتی - امنیتی شده است. همچنین به اهتمام به یک تعامل فرا بخشی و هم‌اندیشی و همکاری در دستیابی به الگوها و شیوه‌های موفق اجرای مأموریت‌های خطیر تأکید شده است (فیروزآبادی، ۱۳۹۳).

ب - نتایج مجموعه مقالات ارائه شده از سوی همایش یکپارچه‌سازی و تعامل همه‌جانبه در سال ۹۳ در پژوهشکده مطالعات کاربردی فارابی، زمینه تحقق فرمان فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله‌العالی) مبنی بر تمرکز بر دشمن را در عمل بر مبنای تعبیر معظم له مبنی بر عمل به‌مثابه ظروف مرتبط و یکپارچه در حوزه تعاملات و ارتباطات بیان نموده است (مجموعه مقالات، همایش یکپارچه‌سازی و تعامل همه‌جانبه، ۱۳۹۳).

ج - مقاله‌ای با عنوان، لازمه تمرکز بر دشمن؛ شکل‌گیری خانواده اطلاعاتی در جامعه اطلاعاتی (با اتکا بر اندیشه‌های حفاظتی و امنیتی مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی)) توسط بزرگی و همکاران تدوین شده، که در این مقاله به اهمیت، ضرورت، چرایی و چگونگی شکل‌گیری خانواده اطلاعاتی به‌منظور تمرکز بر دشمن اشاره شده است. (بزرگی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین در این مقاله نویسندگان نتیجه می‌گیرند که تنها با تشکیل خانواده اطلاعاتی است که می‌توان با نوعی طراحی و سازمان‌دهی مانع از بروز آثار و نتایج نامیمون حضور قدرت‌ها و سرویس‌های دشمن شد (بزرگی و همکاران، ۱۳۹۳).

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش تلفیقی است؛ شیوه‌ای که در آن روش‌های کمی و کیفی ترکیب شده‌اند و از لحاظ گردآوری داده‌ها از ابزار کتابخانه، مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است. اهمیت تعامل و لزوم آن با روش کتابخانه‌ای - اسنادی جمع‌آوری شده‌اند، اما برای مشخص کردن وضعیت تعامل در بین سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح، از میانگین ضرابی که افراد صاحب‌نظر (۲۰ نفر جامعه آماری نمونه) به هریک از شاخص‌ها داده‌اند، استفاده شده است. به‌منظور تدوین راهبردها، قوت‌ها،

فرصت‌ها، ضعف‌ها و تهدیدها را نرمالیزه نموده و میانگین وزنی آن‌ها را محاسبه و از تقاطع گیری بین ضعف‌ها و تهدیدها و قوت‌ها و فرصت‌ها استفاده می‌گردد.

مراحل انجام کار و سازمان‌دهی بخش‌های مختلف تحقیق عبارت‌اند از:

بخش اول: مبانی نظری و مفهومی تحقیق با تبیین لزوم تعامل درون‌سازمانی در سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح بر اساس متون علمی و تدابیر و فرامین مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

بخش دوم: شناسایی قوت‌ها، فرصت‌ها و ضعف‌ها و تهدیدها با انجام مصاحبه هدفمند با خبرگان در سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح.

بخش سوم: تدوین پرسشنامه تجزیه و تحلیل آن و مشخص کردن وضعیت فعلی با تشکیل ماتریس‌های کمی ارزیابی عوامل اصلی داخلی (قوت‌ها و ضعف‌ها) و عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدها) مشخص کردن وزن و ضریب اهمیت هر عامل، جمع نمرات موزون هر عامل (حاصل ضرب وزن هر عامل در ضریب اهمیت آن) و درنهایت امتیاز موزون کل جامعه را در سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح با جمع کردن نمره‌های آزمون عوامل به دست می‌آوریم. برآیند نمرات موزون حاصله در دو محیط داخلی و خارجی (منظور از محیط خارجی محیط خارج از سازمان‌ها امنیتی و به اصطلاح محیط نیروهای مسلح) وضعیت فعلی تعاملات را مشخص می‌سازد.

بخش چهارم: ارائه راهبردهای پیشنهادی تعاملات در راستای تمرکز بر دشمن در چهارچوب حوزه (راهبردهای متقابل SWOT) برای شکل‌گیری تعاملات مؤثر و سازنده ارائه می‌شود.

بخش پنجم: رتبه‌بندی راهبردهای پیشنهادی بر اساس میانگین میزان عملیاتی بودن هر راهبرد در هر یک از عوامل قوت، ضعف، فرصت و تهدید گزینش راهبردهای منتخب، چنان‌که رتبه هر راهبرد را از جمع نمرات میزان عملیاتی بودن راهبرد در دو عامل فوق به دست آورده و آن‌ها را بر اساس رتبه از بالا به پایین مرتب نموده و راهبردهایی که رتبه آن‌ها بالاتر از میانگین کل رتبه‌هاست را به‌عنوان راهبردهای منتخب برمی‌گزینیم.

مفاهیم و مبانی نظری

مفهوم تعامل

تعامل از ریشه عمل و در لغت‌نامه دهخدا به معنی «با یکدیگر داد و ستد کردن» تعریف شده است. در فرهنگ معاصر عربی - فارسی از این واژه تعاریفی چون تبادل، ارتباط، مناسبات تجاری، دادوستد، معامله ارائه گردیده است (آذرتاش، ۱۳۸۴: ۴۶۲) همچنین فرهنگ واژه مصوب فرهنگستان ارتباط متقابل میان دو یا چند فرد یا گروه یا سامانه را برای این واژه تعریف نموده است.

تعامل مؤثر^۱ به معنای برقراری ارتباط تأثیرگذار و همکاری اثربخش میان نیروهای مسلح با در نظر گرفتن ضوابط و رعایت الزامات معطوف به امنیت (سازمان‌های امنیتی) و توسعه همه‌جانبه است.

تعامل سازنده^۲ برقراری ارتباط (سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح) و ارائه کارکردی مطلوب، خلاق و ثمربخش است (آقابخشی، ۱۳۷۹: ۲۹۲). بنابراین تعامل در سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح باید تعامل مؤثر و سازنده با هدف تمرکز بر دشمن باشد. تعامل‌پذیری مؤثر و سازنده در یک مجموعه، توانایی سیستم‌های مختلف برای فهم یکدیگر و یا عملیات با یکدیگر است. تعاملات به روابط دوجانبه یا چندجانبه اطلاق می‌گردد که ممکن است در وضعیت‌های متفاوتی حاصل گردد. براین اساس توسعه تعاملات، بسط و گسترش دادوستدها و ارتباطات و تبادلات را شامل می‌شود که می‌تواند در دو حوزه شکلی (قابلی) و محتوایی طرح گردد. با این نگاه تعامل بین دو مجموعه، موجود بوده و توسعه در بخش‌های مختلف، گستردگی و بسط با رویکرد بهتر شدن و به هم نزدیک‌تر شدن را شامل می‌شود.

مفهوم نظام تعاملات درون‌سازمانی

یکی از نظام‌های مدیریتی پویا که نقش بسیار مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه در فرآیند توسعه کلی یک سازمان دارد نظام تعاملات سازمانی است. این نظام، نظام همکاری فکری و عملی کارکنان یک مجموعه کاری با سطوح مختلف سازمانی است. در نظام تعاملات درون‌سازمانی کلیه افراد سازمان درباره روش‌های حل مسائل و ارتقای بهره‌وری سازمان، فعالانه اندیشیده و حاصل آن را در قالب طرح‌ها و پیشنهادها به سازمان ارائه می‌کنند. بدین طریق یک نظام همفکری و هم‌اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان به وجود می‌آید که به واسطه آن مدیریت سازمان گنجینه غنی دانش، تجارب، طرح‌ها، اندیشه‌ها و راه‌حل‌های ارائه‌شده توسط کارکنان برخوردار و برای نیل به اهداف سازمانی از آن‌ها بهره می‌جوید.

1. Interaction Affective
2. Interaction Constructive

همچنین در این نظام برای خلاقیت‌های کلیه اعضای سازمان ارزش شایسته قائل شده و در تصمیم‌گیری‌ها از آن‌ها استفاده می‌شود. دستاوردهای حاصل از استقرار نظام تعاملات در سطح سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح از یک طرف می‌تواند موجب شکل‌گیری یک سیستم یکپارچه علیه دشمن شود و از طرف دیگر سبب افزایش بهره‌وری طرفین می‌گردد.

دست‌آوردهای نظام تعاملات در سازمان‌ها

۱- رویکرد توسعه محور، اقناع ساز و مجموعه‌ساز: در شرایط جدید بین‌الملل، سازمان‌های نظامی از راه کنش‌های فردی موفقیت چشمگیری در رسیدن به اهداف به دست نمی‌آورند و این حتی در مورد قوی‌ترین و بزرگ‌ترین سازمان‌ها نیز درست است. آنچه در شرایط کنونی اهمیت دارد، توانایی مجموعه‌سازی و همنوایی یک سازمان است.

۲- پرهیز از رویکردهای تقابلی و مخاطره‌آمیز: اتخاذ رویکرد متفاوت و متقابل نسبت به روندها و فرآیندها در شرایط موجود راه نفوذ دشمنان را به مجموعه نیروهای مسلح هموار خواهد کرد. در این شرایط با تعامل فعالانه باید تلاش کرد با تأثیرگذاری مناسب بر این روندها و فرآیندها امکان بیشتری را برای بهره‌برداری از نقاط قوت هم فراهم نمود.

۳- تعمیق همکاری‌ها: با توجه به اینکه فرآیندهای سازمان‌های امنیتی متناسب با نیازهای نیروهای مسلح شکل می‌گیرند و توسعه می‌یابند، بنابراین، کناره‌گیری از مشارکت در این فرآیندها به نادیده گرفتن اهمیت نیازهای نیروهای مسلح و غفلت از عملکرد دشمن خواهد بود. بنابراین بهترین اقدام، مشارکت کنش ورزانه در شکل‌دهی و جهت‌بخشی به این‌گونه فرآیندهاست.

۴- جلوگیری از مخاطرات همزیستی مسالمت‌آمیز: همزیستی مسالمت‌آمیز یک سیاست واقع‌گرایانه مبتنی بر مفاهیم و احترام متقابل بین سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح بوده است. بر اساس این منطق سازمان‌های امنیتی در عین حفظ هویت مستقل خود، سعی در پیگیری مباحث امنیتی سازمان امنیتی بوده است. به همین منظور باید از عواملی که موجب ضربه زدن به این همزیستی می‌شود جلوگیری به عمل آید تا تعامل مؤثر و سازنده علیه شیوه و شگردهای دشمن داشته باشیم (مصاحبه با خبرگان سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح، ۱۳۹۳).

لزوم تعامل در تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

دقت در تعبیر ویژه رهبر فرزانه انقلاب در موضوعات و همکاری در نهادهای امنیتی، نیروهای مسلح و یا خطاب به مسئولان و کارکنان نهادهای اطلاعاتی و سازمان‌های حفاظت اطلاعات نیروهای مسلح می‌تواند تأکیدی بر اهمیت تعامل در سطح نیروهای مسلح باشد که در اینجا به بخشی از تدابیر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در خصوص تعامل در نیروهای مسلح اشاره می‌شود:

۱- تعامل برای وحدت و همدلی و هماهنگی: وحدت به معنای هماهنگی و همدلی بودن است...اقتدار ملی در یک مجموعه نظامی با کارایی نظامی و خلیقات جوانمردانه رشد می‌یابد و ... نیروهای مسلح باید با وحدت، همدلی و هماهنگی مظهر اقتدار باشند...

دستگاه‌ها باید همدیگر را حفظ کنند هم دیگر را نگه دارند، تقویت کنند و با عوامل تضعیف‌کننده دستگاه‌های مختلف مقابله و برخورد کنند (امام خامنه‌ای، ۷۹/۱۱/۲۵).

۲- تعامل برای رفع تداخل میان وظایف نهادهای دفاعی - امنیتی: در ابلاغ سیاست‌های کلی برنامه سوم، رهبر معظم انقلاب با تأکید بر گسترش تحقیقات، گسترش و عمق بخشیدن روحیه تعاون و مشارکت، خواستار جلوگیری از ایجاد انحصار و رانت اطلاعاتی و بهره‌مند ساختن از همدلی و توانایی‌های عظیم یکدیگر و رفع تداخل میان وظایف نهادهای امنیتی و دفاعی شدند.

۳- تعامل مسئولان تعامل پیکره: برای مسئولان دولتی، برای نیروهای مسلح برای روحانیون بدانید شما مثل یک قله هستید آنچه از دل این قله می‌جوشد بر دامنه و پیکره سرازیر می‌شود. رفتار، آداب خلیقات و چگونگی تعامل شماست. معظم له در جای دیگری فرموده‌اند که اگر دستگاه‌ها مثل جزیره عمل کنند، خودشان را از خیرات زیادی محروم کرده و باید مثل ظروف مرتبط از سرمایه‌ها و امکانات یکدیگر استفاده کنند (امام خامنه‌ای، ۸۸/۹/۸).

۴- تعامل جاده دوطرفه با حفظ خط وسط: با هم تعامل کنید هر کدام هم حقی دارید. در یک محدوده مشخصی حدود یکدیگر را باید حفظ کنید با یکدیگر تعامل کنید این تعامل جاده دوطرفه اجزای گوناگون اجرائی هم که داخل دولت نیستند مثل نیروهای مسلح و دیگران داخل همین خطاب‌اند.

۵- تعامل قوا در زمره سیاست‌های رهبری: نباید تعامل قوا با یکدیگر را دست کم بگیریم، کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخشی در زمره وظایف و سیاست‌های ابلاغی به شماست.

۶- تعامل گوش‌به‌فرمان یکدیگر بودن نیست: البته این سازمان‌دهی جهت‌گیری و تعالی آن با درون و بیرون خود بر اساس دین و اخلاق است. گوش‌به‌فرمان دیگران نیست و برای مصالح ملت و کشور خود حرکت و تعامل کنید.

۷- نگاه اسلام و دولت اسلامی: روال اصلی عبارت است از تعاون و تعامل و همکاری و ائتلاف. این نگاه اساسی اسلام است. اصلاً نگاه تضاد و تعارض و تزاومی که بر تفکرات غربی حاکم بوده است مخصوص اسلام نیست در اسلام دعوت به ائتلاف است؛ دعوت به وحدت است؛ دعوت به همکاری است؛ دعوت به تراحم است؛ دعوت به تعاون است. این مبنای تفکر اسلامی در همه فعالیت‌ها است. البته تعامل حدودی دارد ضوابطی دارد هر کسی حقوقی دارد باید این‌ها رعایت بشود که در سایه دولت اسلامی قابل تحقق است. نگاه تعارض‌آمیز غلط است.

۸- اخلاق اسلامی: انصاف، بردباری همت بلند در رفع اختلاف: رعایت قانون و تعامل دوطرفه و انصاف در همکاری ضروری است زیرا رعایت نکردن انصاف موجب اثرگذاری منفی آن در جامعه می‌شود... چیزهایی که ما در تعامل احتیاج داریم روحیه بردباری است، حلم اینکه در اسلام و در اخلاق اسلامی این قدر حلم ذکر شده به این خاطر است. نکته دیگر در کار جمعی با یکدیگر، همت بلند است. در تعامل با یکدیگر روابط را به نحو مطلوب تنظیم و اختلاف احتمالی را رفع کنید.

۹- بدون تعامل و هماهنگی کار پیش نمی‌رود: بدون هماهنگی با همدیگر شما نمی‌توانید کار را پیش ببرید و حتماً بایستی این تعامل و هماهنگی و اعتماد را به وجود آورید.

۱۰- تعاون و تعامل موجب رحمت الهی: در اسلام نگاه تعاون و تعامل از نظر اسلام درست است؛ این یک فکری است که در همه شئون ما، در همه مسائل، بایستی وجود داشته باشد... این مورد رحمت الهی است.

۱۱- بی تفاهمی و تضاد آراء را تشدید نکنید: البته در عین حال با همه حسن نیت‌هایی که طرفین دارند، گاهی بی تفاهمی‌هایی وجود پیدا می‌کند اشکالی ندارد، لیکن این عدم تفاهم‌ها در همان حدی که اقتضای طبیعی کار است. ایراد ندارد؛ نباید تشدید کرد، ایجاد کدورت کرد؛ این‌ها را باید مراقبت کرد. (فیروزآبادی، ۱۳۹۳: ۲۵-۲۸).

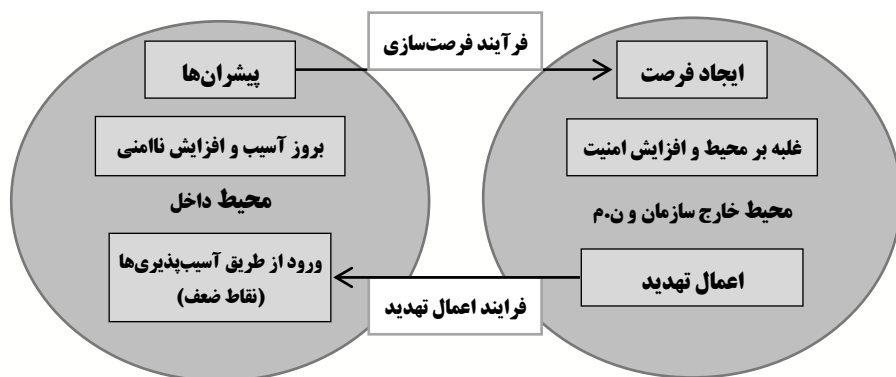
اهمیت تعاملات در کارکردهای نیروهای مسلح و سازمان‌های امنیتی ج.ا.ا

تعامل دو نهاد دفاعی و امنیتی ضمن اینکه همواره دو سازمان‌ها را در برابر غافلگیری و بحران‌پذیری مصون نموده و امکان ضربه‌پذیری و آسیب‌پذیری آنان را به حداقل ممکن می‌رساند، موجب شناخت دقیق سازمان‌ها از یکدیگر شده و اشتراکات و توانمندی‌ها را فعال کرده و اهداف کلیدی و مشترک آنان را هم‌راستا می‌نماید. از سوی دیگر این تعامل و ارتباط عمیق نمایشگر اقتدار و صلابت ملی کشور از نگاه

دشمنان بیرونی است و شکل‌گیری و تقویت فرایند تعاملی با تمرکز بر همکاری و هم‌افزایی حوزه‌های دفاعی و امنیتی در یکپارچه‌سازی برنامه‌ها علیه اقدامات خصمانه دشمنان قسم‌خورده نظام اسلامی و در مجموع تأمین منافع امنیت ملی کشور را به دنبال خواهد داشت.

تمرکز بر دشمن

وقتی صحبت از تمرکز بر دشمن می‌شود؛ یعنی بیشترین منابع اعم از مالی، انسانی و .. باید معطوف فضای بیرون از سازمان (فضای تهدید) شود. تمرکز بر دشمن لزوماً کار آفندی و تهاجمی، آن‌هم از نوع فیزیکی نیست و می‌توان حتی از طریق بررسی جاسوسی‌های موفق و ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌های احصاء شده و توجه بر داخل، بر دشمن تمرکز نمود. یعنی ما باید طوری عمل نماییم که با استفاده از نقاط قوت خودمان (پیشران‌ها) در محیط خارج از سازمان فرصت ایجاد نماییم. (در مقابل تهدید دشمن). برای فهم بهتر موضوع مدل زیر را که از دو مجموعه خارجی و داخلی ایجاد گردیده، تشریح می‌کنیم.



شکل ۱ - چگونگی تعامل بین سازمان‌های امنیتی و ن.م در محیط داخلی

برای ایجاد فرصت یا غلبه بر تهدید محیط خارج

در شکل فوق یک محیط داخلی وجود دارد و یک محیط خارج از سازمان‌های امنیتی و ن.م. در محیط داخلی ما یک سری نقاط قوت داریم و یک سری نقاط ضعف. موقعی که می‌خواهیم در یک محیط خارجی فرصت ایجاد کنیم می‌گوییم باید یک محرک و موتوری وجود داشته باشد که ما را به حرکت درآورد و این محرک باید خیلی قوی باشد تا بتواند بر محیط خارج تأثیر بگذارد، یعنی در مقابل تهدیدی که دشمن اعمال

می‌کند و چون تهدید هم یک عامل همیشگی و مداوم است، ما باید به‌صورت مستمر فرصت ایجاد کنیم، وقتی پیشران‌های (نقاط قوت ما) قوی باشند می‌توانند ما را در حوزه حریف ببرند و موفق کنند. از طرف دیگر وقتی آسیب‌ها و نقاط ضعف ما زیاد باشند، تهدید دشمن که دائمی است و همواره در حال اعمال آن است، نیز زیاد می‌شود. به‌عنوان مثال؛ امواج ماهواره‌ها دائم دور سر ما می‌چرخند و ما را موردتهاجم قرار می‌دهند. یعنی ما باید طوری عمل کنیم که با استفاده از نقاط قوت خودمان در مقابل تهدید دشمن ایجاد فرصت کنیم. این دو نکته را باید مدنظر قرار داد.

راه‌های تمرکز بر دشمن

برای تمرکز بر دشمن ۴ رویکرد ارائه شده که در اینجا به‌اختصار به توضیح آن‌ها می‌پردازیم.

۱- از خودی به دشمن رسیدن

۲- از دشمن به خودی رسیدن

۳- از واسطه به دشمن و سپس به خودی رسیدن

۴- از خودی به‌واسطه و سپس به دشمن رسیدن

۱) در حالت اول مراقبت و حفاظت از حوزه داخلی مدنظر می‌باشد. یعنی مراقبت و محافظت از تقرب دشمنان به مدیران و کارکنان نیروهای مسلح یک کشور. این روش یک شیوه مرسوم و قالب در اکثر سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در ایران و جهان است. در این روش سازمان‌های ضداطلاعاتی با کمک ابزارهای اطلاعاتی و امنیتی به دنبال کشف ارتباط احتمالی حوزه مراقبت و حفاظت شونده با سرویس‌های اطلاعاتی هستند.

۲) در رویکرد دوم برخلاف حالت اول، سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی بر حوزه و محیط فعالیت دشمن متمرکز شده و با رصد اقدامات سرویس‌های اطلاعاتی و امنیتی او به ارتباط احتمالی آن با حوزه خودی می‌رسند که نوعی مهندسی معکوس را تداعی می‌نماید. این رویکرد مورد انتظار سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی در تعامل مناسب با نیروهای مسلح می‌باشد. به‌عبارت‌دیگر اشراف اطلاعاتی بر حوزه دشمن آن‌قدر باشد که بتوانیم هرگونه ارتباط و تماس احتمالی با بدنه نیروهای مسلح را کشف نماییم.

۳) در رویکرد سوم از واسطه‌های بین حوزه داخلی و دشمن و ارتباطات متصور بین آن‌ها می‌توان به ارتباط اولیه دست یافت. به‌عنوان مثال واسطه‌ها و شرکت‌هایی که با خارج از کشور در تأمین اقلام و نیازمندی‌های دفاعی و نظامی کشور فعال هستند.

۴) در این رویکرد نیز تعاملات و ارتباطات حوزه داخلی با واسطه‌ها رصد و از آن طریق ارتباط احتمالی با حوزه سرویس‌های اطلاعاتی کشف می‌گردد. در این رویکرد همانند رویکرد سوم، واسطه‌ها به‌عنوان حلقه ارتباطی محسوب می‌گردند. (جمشیدیان، ۱۳۹۲، گزارش نشست علمی تخصصی تمرکز بر دشمن).

تعیین راهبرد بر مبنای مدل Swot

آنالیز^۱ swot

امروزه کشورها با تغییرات شگفت‌آوری روبه‌رو هستند و این امر سبب شده است حکومت‌ها بیشتر از گذشته به تعیین و تبیین بلندمدت اهداف و مأموریت‌های کشور خود توجه داشته باشند. آن‌ها نیاز دارند که بیش از گذشته جهت‌گیری‌های خود را برای آینده معین کرده و کشور خود را در مقابل تحولات فردا (سلطه‌طلبی، استکبار و ...) مجهز نمایند. این موضوع سبب شده است که برنامه‌ریزی راهبردی به‌عنوان ابزاری برای مقابله با این تغییرات اهمیت فراوانی یابد. برنامه‌ریزی راهبردی به شکل‌های مختلف و در قالب‌های گوناگون ارائه شده است که در اینجا یکی از متداول‌ترین آن‌ها بیان گردیده است. تجزیه و تحلیل SWOT ابزاری کارآمد است که به کارگزاران و حاکمان یک کشور کمک می‌کند تا عوامل خارجی و داخلی را مورد بررسی قرار دهند و برای رویارویی بهتر با آن‌ها، استراتژی‌های مناسبی تدوین کنند. برای انجام این تجزیه و تحلیل از ماتریس SWOT استفاده می‌شود. این ماتریس یکی از ابزارهای مهمی است که برای تعامل سازمانی می‌توان استفاده نمود. معمولان راهبردهای ممکن را در دسته‌های Wt, St, WO, SO تقسیم‌بندی می‌کنند.

مفاهیم تئوریک تجزیه و تحلیل استراتژیک (تحلیل SWOT)

تهیه ماتریس swot: در روش swot از یک ماتریس ۴ در ۴ برای تجزیه و تحلیل عوامل موجود استفاده می‌شود. در هر یک از خانه‌های ماتریس، یکی از عوامل مؤثر در سیستم، قرار داده می‌شود که در ارتباط با یکدیگر مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند و در هر یک از این موارد، نقاط قوت موجود برای استفاده سازمان‌ها و نقاط ضعف داخلی و خارجی به‌صورت درون و برون سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرند. اهمیت این روش در این است که نقاط ضعف طرفین را مورد شناسایی قرار می‌دهد تا سازمان‌ها بتوانند خود را برای برخورد مناسب با آنان آماده سازند و قوت‌ها و امکانات محیطی خود را نیز برای فعالیت خود در حال و آینده جستجو کنند. با توجه به هدف تحقیق مبنی بر تمرکز بر دشمن، سازمان‌های امنیتی و ن.م

هیچ کدام برای یکدیگر محیط خارجی تلقی نمی‌شوند و به همین منظور در این تحقیق نقاط قوت طرفین برای یکدیگر یک فرصت تلقی می‌شود و نقاط ضعف طرفین یک تهدید برای یکدیگر محسوب می‌شود. مراحل ساختن ماتریس SWot برای این تحقیق به شرح زیر است.

۱- تهیه فهرست فرصت‌های اولویت‌دار نیروهای مسلح برای سازمان امنیتی؛

۲- تهیه فهرست تهدیدهای اولویت‌دار نیروهای امنیتی برای سازمان امنیتی؛

۳- تهیه فهرست قوت‌های اولویت‌دار برای سازمان امنیتی نسبت به نیروهای مسلح؛

۴- تهیه فهرست ضعف‌های اولویت‌دار برای سازمان امنیتی نسبت به نیروهای مسلح؛

۵- مقایسه فرصت‌های نیروهای مسلح و ضعف‌های سازمان‌های امنیتی با هم و انتخاب راهبردهای ممکن متناسب؛

۶- مقایسه تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح با نقاط قوت سازمان‌های امنیتی با هم و انتخاب راهبردهای ممکن متناسب؛

۷- توجه به نقاط قوت سازمان‌های امنیتی و فرصت‌های موجود در نیروهای مسلح و انتخاب راهبردهای ممکن متناسب؛

۸- توجه به نقاط ضعف سازمان‌های امنیتی و تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح و انتخاب راهبردهای ممکن متناسب؛

کلیت ماتریس و ترکیب راهبردهای اتخاذی به شرح زیر است.

جدول ۱ - ساختار کلی ماتریس swot در این مقاله

W- ضعف‌های سازمان‌های امنیتی ضعف‌ها را فهرست کنید	S- قوت‌های سازمان‌های امنیتی نقاط قوت را فهرست کنید	
استراتژی‌های WO با بهره جستن از فرصت‌های موجود در نیروهای مسلح نقاط ضعف نیروهای امنیتی را پوشش بدهیم.	استراتژی‌های SO با بهره جستن از قوت‌ها و فرصت‌های دو طرف، تمرکز حداکثری بر دشمن ایجاد نماییم.	فرصت‌های موجود در نیروهای مسلح O- فرصت‌ها را فهرست کنید
استراتژی‌های Wt نقاط ضعف و تهدیدهای طرفین را به حداقل برسانیم.	استراتژی‌های st برای احتراز از تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح از نقاط قوت سازمان‌های امنیتی استفاده نماییم.	تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح T- تهدیدات را فهرست کنید

راهبردهای SO: در قالب این راهبردها، سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح هرکدام با استفاده از نقاط قوت و فرصت‌های موجود می‌کوشد از نقاط قوت و فرصت دیگری نیز بهره‌برداری کنند.

راهبردهای ST: هدف از این راهبردها این است که طرفین با بهره‌برداری از قوت‌های موجود در سازمان مقابل بکوشد نقاط ضعف و تهدیدهای موجود خود را بهبود بخشند.

راهبردهای WO: هدف از راهبردها این است که سازمان‌های امنیتی با بهره‌گیری از فرصت‌های موجود در نیروهای مسلح تهدیدهای موجود برای نیروهای مسلح که در نهایت تهدید خود محسوب می‌شود را به حداقل برسانند.

راهبردهای WT: هرکدام از سازمان‌ها (سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح) که این استراتژی‌ها را به اجرا در می‌آورند، حالت تدافعی به خود می‌گیرند و هدف، کم کردن نقاط ضعف داخلی و کاهش تهدیدهای موجود است.

جدول ۲ - جدول ارزیابی و تعیین موقعیت و اقدام راهبردی، راهبردهای تعاملات درون سازمانی

نقاط ضعف W	نقاط قوت S	
نقاط ضعف را فهرست کنید	نقاط قوت را فهرست کنید	
<p>راهبردهای WO</p> <p>منطقه محافظه‌کاری با دشمن</p> <p>راهبردهای سازش و ائتلاف محافظه‌کاری و تعامل، تنوع هوشمندانه، برای حفظ و نگهداری وضع موجود</p>	<p>راهبردهای SO</p> <p>منطقه تهاجمی علیه دشمن</p> <p>راهبردهای رشد و توسعه حرکت‌های سریع و گسترده</p>	<p>فرصت‌های موجود در نیروهای مسلح O- فرصت‌ها را فهرست کنید.</p>
<p>راهبردهای WT</p> <p>منطقه تدافعی با دشمن</p> <p>راهبردهای عقب‌نشینی و رهاسازی</p>	<p>راهبردهای ST</p> <p>منطقه مقابل با دشمن</p> <p>راهبردهای تغییر جهت یا مقابله محتاطانه و حرکت‌های توأم با ریسک</p>	<p>تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح T- تهدیدات را فهرست کنید.</p>

تشریح خلاصه مراحل طی شده

مرحله اول: به ترتیب قوت‌ها و فرصت‌های سازمان‌های امنیتی و ن.م را فهرست کرده و به هرکدام از عوامل یک ضریب اهمیت بر اساس نظر خبرگان و متخصصان جامعه آماری این تحقیق می‌دهیم. عددی از یک تا چهار (از عدد ۱ برای عواملی که کم‌ترین تأثیر و از عدد ۴ برای عواملی که بیش‌ترین تأثیر را در

تدوین راهبرد دارند استفاده می‌کنیم، این ضریب بیانگر میزان اهمیت نسبی هر عامل برای رسیدن به تعامل مطلوب است). برای این کار پرسشنامه‌ای چهارگزینه‌ای با گزینه‌های خیلی کم (۱)، کم (۲)، زیاد (۳)، خیلی زیاد (۴) تنظیم و توزیع شده است.

پس از جمع‌آوری داده‌ها، میانگین ارزش اختصاص یافته به هر عامل را که از جامعه خبره و متخصص به دست آمده است محاسبه کرده و سپس بردار حاصل را نرمالیزه می‌کنیم. برای این کار میانگین‌های به دست آمده را با هم جمع کرده و تک‌تک میانگین‌ها را بر این مجموع تقسیم می‌کنیم. با این کار ستونی حاصل می‌شود که مجموع عناصر آن یک است.

مرحله دوم: وزن هر عامل را در ضریب اهمیت آن ضرب می‌کنیم (با تقسیم میانگین بر مجموع میانگین ضریب اهمیت به دست می‌آید) این کار یک نمره موزن حاصل می‌کند و سپس نمره‌های موزون عوامل را با هم جمع می‌نماییم.

مرحله سوم: پس از تعیین جمع نمرات موزون عوامل داخلی و خارجی و مشخص شدن امتیاز موزون نهایی آن‌ها در ماتریس‌های ارزیابی به منظور تعیین موقعیت (وضعیت فعلی تعامل) و تعیین راهبردهای تعاملی فوق را روی محورهای مختصات برابر شکل زیر مشخص کرده و نقطه حاصل از تقاطع این دو عدد را به دست می‌آوریم. این نقطه موقعیت و وضعیت فعلی تعاملات درون سازمانی را نشان می‌دهد. ناحیه‌ای که نقطه در آن قرار می‌گیرد تعیین کننده رویکردهای تعیین راهبردهای مورد نیاز است.

مرحله چهارم: ارائه راهبردهای کلان تعاملی است. هر کدام از راهبردها با توجه به هر یک از نقاط قوت، فرصت و ضعف و تهدید متقابل ترسیم می‌شوند راهبردهایی که از نقاط قوت و فرصت با میانگین بالا و نقاط ضعف و تهدید با میانگین پایین (مجموع میانگین نقاط قوت و فرصت بیشتر از مجموع میانگین ضعف‌ها و تهدیدها) باشد به عنوان راهبرد برتر تعاملی انتخاب می‌شود.

نتایج تجزیه و تحلیل SWOT

در این بخش از تحقیق به تشریح نتایج تجزیه و تحلیل SWOT تعاملات درون سازمانی پرداخته شده است.

مرحله اول:

جدول ۳ - قوت‌ها و ضعف‌های سازمان‌های امنیتی مستقر در نیروهای مسلح

ردیف	قوت‌ها	قوت‌های سازمان‌های امنیتی	میانگین نمرات
۱	S1	اشراف اطلاعاتی و امنیتی مطلوب با توجه به ابزارهای در اختیار	۲/۵۵
۲	S2	توانمندی اطلاعاتی و حرفه‌ای در تدوین دستورالعمل‌ها و پیوست‌های امنیتی	۲/۷
۳	S3	امکان بهره‌برداری اطلاعاتی و امنیتی از اطلاعات موجود در سامانه‌ها	۲/۱
۴	S4	توانمندسازی امنیتی مراکز حفاظت از نخبگان در حوزه مسائل امنیتی	۲/۲
۵	S5	وجود نیروهای ارزشی، ولایت مدار و با بصیرت دینی	۲/۵۵
۶	S6	وجود نیروهای مسلط و مشرف بر حوزه خدمات حفاظتی و تأمینی	۲/۳
۷	S7	امکان پایش حفاظتی و امنیتی شبکه همکاران دفاعی و نظامی	۱/۹۵
ردیف	ضعف‌ها	ضعف‌های سازمان‌های امنیتی	میانگین نمرات
۱	W1	هماهنگی ضعیف با فرایندها و سیاست‌ها، اهداف و راهبردهای ن.م	۲/۸
۲	W2	دریافت اطلاعات و اخبار از کانال‌های غیررسمی	۲/۸۵
۳	W3	حضور کمرنگ و غیر کارشناسی در جلسات فنی و کارشناسی	۲/۷
۴	W4	عدم استفاده مطلوب از ظرفیت کمیسیون‌های صیانتی و بررسی تهدیدها	۲/۵
۵	W5	اطلاع‌رسانی ضعیف و غیرحرفه‌ای به حوزه فرماندهی به دلیل ضعف فنی/ تخصصی	۱/۹۵
۶	W6	ضعف در آموزش و آگاه‌سازی امنیتی کارکنان ن.م (آگاه‌سازی یک‌طرفه)	۲/۶

پس از محاسبه میانگین تأثیرپذیری کلیه نقاط قوت و ضعف‌ها جدول زیر را تشکیل داده و با نرم‌سازی، وزن هریک از عوامل قوت و ضعف را به دست می‌آوریم.

جدول ۴ - وزن قوت‌ها و ضعف‌های سازمان‌های امنیتی

ردیف	قوت‌های سازمان‌های امنیتی	میانگین	ردیف	وزن قوت‌ها	میانگین
۱	S1	۲/۵۵	۱	٪۸	$۲/۵۵ \div ۳۱/۷۵$
۲	S2	۲/۷	۲	٪۹	$۲/۷ \div ۳۱/۷۵$
۳	S3	۲/۱	۳	٪۷	$۲/۱ \div ۳۱/۷۵$
۴	S4	۲/۲	۴	٪۷	$۲/۲ \div ۳۱/۷۵$
۵	S5	۲/۵۵	۵	٪۸	$۲/۵۵ \div ۳۱/۷۵$
۶	S6	۲/۳	۶	٪۷	$۲/۳ \div ۳۱/۷۵$
۷	S7	۱/۹۵	۷	٪۶	$۱/۹۵ \div ۳۱/۷۵$
ردیف	ضعف‌های سازمان‌های امنیتی	میانگین	ردیف	وزن ضعف‌ها	میانگین
۱	W1	۲/۸	۱	٪۹	$۲/۸ \div ۳۱/۷۵$
۲	W2	۲/۸۵	۲	٪۹	$۲/۸۵ \div ۳۱/۷۵$
۳	W3	۲/۷	۳	٪۸	$۲/۷ \div ۳۱/۷۵$
۴	W4	۲/۵	۴	٪۸	$۲/۵ \div ۳۱/۷۵$
۵	W5	۱/۹۵	۵	٪۶	$۱/۹۵ \div ۳۱/۷۵$
۶	W6	۲/۶	۶	٪۸	$۲/۶ \div ۳۱/۷۵$
جمع کل میانگی‌ها (ضعف و قوت)		۳۱/۷۵	جمع وزن‌ها	۱	

ستون‌های به‌دست‌آمده را به شکل روبه‌رو نرمال می‌کنیم.
(برای این کار میانگین‌های به‌دست‌آمده را با هم جمع کرده و تک‌تک میانگین‌ها بر این مجموع تقسیم می‌کنیم. با این کار ستونی حاصل می‌شود که مجموع عناصر آن یک است)

مرحله دوم برای سازمان‌های امنیتی:

جدول ۵ - جدول نمرات موزن

ردیف	قوت‌ها	وزن * ضریب اهمیت	نمره موزون
۱	S1	۲/۵۵*٪۸	٪۲۰
۲	S2	۲/۷*٪۸	٪۲۲
۳	S3	۲/۱*٪۶	٪۱۲
۴	S4	۲/۲*٪۸	٪۱۵
۵	S5	۲/۵۵*٪۸	٪۲۰
۶	S6	۲/۳*٪۹	٪۲۱
۷	S7	۱/۹۵*٪۶	٪۱۲
ردیف	ضعف‌ها	وزن * ضریب اهمیت	نمره موزون
۱	W1	۲/۸*٪۹	٪۲۵
۲	W2	۲/۸۵*٪۹	٪۲۶
۳	W3	۲/۷*٪۸	٪۲۲
۴	W4	۲/۵*٪۸	٪۲۰
۵	W5	۱/۹۵*٪۶	٪۱۲
۶	W6	۲/۶*٪۸	٪۲۱

جمع نمرات موزن: جمع نمرات موزن قوت‌ها س. ۱ + جمع نمرات موزن ضعف‌های س. ۱ (۲/۴۹)

مرحله اول برای تحلیل وضعیت ن.م:

جدول ۶ - بررسی فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح

ردیف	فرصت‌ها	فرصت‌های موجود در نیروهای مسلح	میانگین نمرات
۱	O1	وجود فضا، ظرفیت خبری در متخصصان و ظرفیت انتقال اخبار و اطلاعات در بدنه ن.م	۲/۲۵
۲	O2	وجود بانک‌های اطلاعاتی متعدد در حوزه‌های (نیروی انسانی و ...)	۲/۷۵
۳	O3	وجود مراکز حفاظت از نخبگان به منظور مراقبت و حفاظت شخصی از نخبگان ن.م	۱/۸۵
۴	O4	وجود نیروهای ولایی، ارزشی و با بصیرت	۲/۳
۵	O5	تشکیل سمت به منظور سازمان‌دهی شرکت‌های مرتبط با بخش‌های دفاعی	۲/۶
۶	O6	تمایل مطلوب در کارکنان ن.م نسبت به همکاری امنیتی (استقبال حداکثری از فراخوان مدرسان حفاظتی در ن.م)	۳/۰۵

ردیف	تهدیدها	تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح	میانگین نمرات
۱	T1	ضعف در روند استقرار مطلوب وظایف و مأموریت‌های تأمینی و خدمات حفاظتی واگذاری به حوزه فرماندهی و مدیریت	۳/۱۵
۲	T2	عدم ارائه گزارش امنیتی توسط فرماندهان و مدیران یگان	۲/۸
۳	T3	ضعف دانش حفاظتی و امنیتی در حوزه تأمینی و حفاظتی و دشمن‌شناسی	۲/۷
۴	T4	عدم استفاده از ظرفیت کمیسیون‌های صیانتی و بررسی تهدیدها	۲/۷
۵	T5	تصور ذهنی غلط از نیروهای امنیتی در کارکنان ن.م	۲/۵۵
۶	T6	ضعف توانمندی تحلیل امنیتی و دشمن‌شناسی برخی از مدیران ارشد ن.م	۲/۰

پس از محاسبه میانگین تأثیرپذیری کلیه فرصت‌ها و تهدیدهای ن.م جدول زیر را تشکیل داده و با نرم‌سازی، وزن هریک از عوامل فرصت‌ها و تهدیدهای را به دست می‌آوریم

جدول ۷ - وزن فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در نیروهای مسلح

ردیف	فرصت‌های موجود در ن.م	میانگین	ردیف	وزن فرصت‌ها	میانگین
۱	O1	۲/۲۵	۱	۷٪	۲/۲۵ ÷ ۳۰/۷۰
۲	O2	۲/۷۵	۲	۹٪	۲/۷۵ ÷ ۳۰/۷۰
۳	O3	۱/۸۵	۳	۶٪	۱/۸۵ ÷ ۳۰/۷۰
۴	O4	۲/۳	۴	۷٪	۲/۳ ÷ ۳۰/۷۰
۵	O5	۲/۶	۵	۸٪	۲/۶ ÷ ۳۰/۷۰
۶	O6	۳/۰۵	۶	۱۰٪	۳/۰۵ ÷ ۳۰/۷۰
ردیف	تهدیدهای موجود در ن.م	میانگین	ردیف	وزن تهدیدها	میانگین
۱	T1	۳/۱۵	۱	۱۰٪	۳/۱۵ ÷ ۳۰/۷۰
۲	T2	۲/۸	۲	۹٪	۲/۸ ÷ ۳۰/۷۰
۳	T3	۲/۷	۳	۹٪	۲/۷ ÷ ۳۰/۷۰
۴	T4	۲/۷	۴	۹٪	۲/۷ ÷ ۳۰/۷۰
۵	T5	۲/۵۵	۵	۸٪	۲/۵۵ ÷ ۳۰/۷۰
۶	T6	۲/۰	۶	۶٪	۲/۰ ÷ ۳۰/۷۰
جمع کل میانگی‌ها (فرصت و تهدید)		۳۰/۷۰	جمع وزن‌ها	۱	

ستون‌های به‌دست‌آمده را به شکل روبه‌رو نرمال می‌کنیم. (برای این کار میانگین‌های به‌دست‌آمده را با هم جمع کرده و تک‌تک میانگین‌ها بر این مجموع تقسیم می‌کنیم. با این کار ستونی حاصل می‌شود که مجموع عناصر آن یک است)

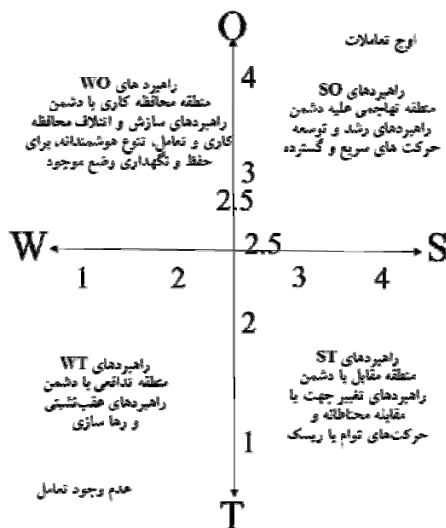
مرحله دوم برای ن.م:

جدول ۸ - نمرات موزون نیروهای مسلح

نمره موزون	وزن * ضریب اهمیت	فرصت‌ها	ردیف
٪۱۶	۲/۲۵*٪۷	O1	۱
٪۲۵	۲/۷۵*٪۹	O2	۲
٪۱۱	۱/۸۵*٪۶	O3	۳
٪۱۶	۲/۳*٪۷	O4	۴
٪۲۱	۲/۶*٪۸	O5	۵
٪۳۰	۳/۰۵*٪۱۰	O6	۶
نمره موزون	وزن * ضریب اهمیت	تهدیدها	ردیف
٪۳۲	۳/۸۵*٪۱۰	T1	۱
٪۲۵	۲/۸*٪۹	T2	۲
٪۲۴	۲/۷*٪۹	T3	۳
٪۲۴	۲/۷*٪۹	T4	۴
٪۲۰	۲/۵۵*٪۸	T5	۵
٪۱۲	۲/۰*٪۶	T6	۶

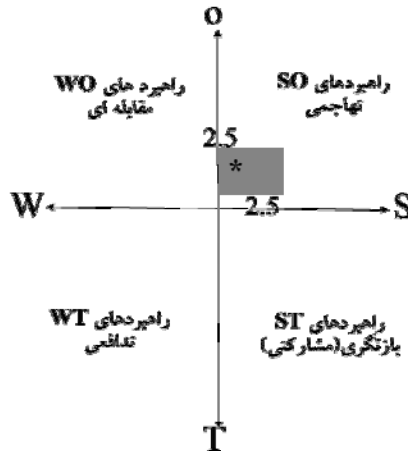
جمع نمرات موزن: جمع نمرات موزن فرصت در ن.م + جمع نمرات موزن تهدیدهای موجود در ن.م ۲/۵۶

مرحله سوم جدول مختصات:



شکل ۲ - مختصات تعاملات

تعیین وضعیت فعلی ارزیابی‌ها در ماتریس عوامل داخلی و محیطی برای سازمان‌های امنیتی



شکل ۳ - وضعیت تعاملات سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح به‌منظور اتخاذ راهبردهای متناسب

با توجه به محاسبات به‌دست‌آمده، هرچند وضعیت فعلی تعاملات در منطقه راهبردهای تهاجمی قرار گرفته است، لیکن با توجه به موقعیت راهبردی حاصله، تعاملات در مراحل آغازین تهاجمی بوده و جوابگوی راهبردهای حداکثری تهاجمی علیه دشمن نخواهد بود، ولی با توجه به اینکه نتیجه محاسبات به‌دست‌آمده در منطقه تهاجمی است؛ بنابراین باید راهبردهای تعاملی اتخاذی، رشد و گسترش و سرعت بیشتری به خود گیرد تا جنبه تهاجمی آن تقویت گردد.

مرحله چهارم تدوین راهبرد و انتخاب برترین راهبردها:

۱- راهبرد اول: تقویت مکانیسم‌ها و کانال‌های رسمی اخذ اخبار و اطلاعات

O2, W2.O1	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۵۵	

۲- راهبرد دوم: تقویت ارتباط‌گیری و اخذ خبر امنیتی از متخصصین ن.م

S6,S3, O2,O1	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۳۳	

۳- راهبرد سوم: افزایش توانمندی‌های تخصصی کارکنان س.ا به منظور ورد به مباحث فنی و تخصصی

ن.م

S1,S6, W5.O1	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۳/۲۶	

۴- راهبرد چهارم: استفاده از ظرفیت ارتباطی کارکنان ن.م با بیگانگان در راستای اقدامات آفندی و

فریب دشمن

S1, S6, S5, S3, S1, S7, O2,O4	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۵۶	

۵- راهبرد پنجم: تثبیت و حضور پایدار نمایندگان س.ا در کمیسیون‌های عالی ن.م

W4, W3.T4	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۴۳	

۶- راهبرد ششم: تقویت مناسبات در حوزه بیگانگان (روادید و...)

O2, S6, S7, S3, W2, T1.T3	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۳۵	

۷- راهبرد هفتم: تولید گزارشات امنیتی یگان حفاظت شونده

S2, S1, S3, S5, S7, S6, W1, O6, T6, T3,T2	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۴۸	

۸- راهبرد هشتم: همکاری و تعامل در تدوین دستورالعمل‌های حوزه‌های تأمینی و خدماتی حفاظتی

یگان‌های ن.م

S16, S11, S12, W22, W23, W26	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۵۰	

۹- راهبرد نهم: فعال نمودن کمیسیون صیانت در راستای هم‌افزایی و تمرکز بر دشمن در تمامی

سطوح یگان حفاظت شونده

S1, S5, S6, W4, O4, O6, T4	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۵۶	

۱۰- راهبرد دهم: پشتیبانی امنیتی و حفاظتی در حوزه امنیت فاوا

S6, S1, T6	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۳	

۱۱- راهبرد یازدهم: تبادل اطلاعاتی (مابین س.ا و ن.م) در حوزه فعالیت‌های اقتصادی و شرکتی ن.م

S1, S3, S7, O5, T3	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۳۷	

۱۲- راهبرد دوازدهم: مشارکت در تعیین اعتبار صلاحیت امنیتی شبکه همکاران دفاعی

S1, S6, S7, O5, T3	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۴۲	

۱۳- راهبرد سیزدهم: گفت‌وگو مشترک بین حفاظت و فرماندهی در راستای حس گلاویزی با دشمن

S5, S3, S1, S7, S6, W3, O4, T3, O6, T5	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۶۷	

۱۴- راهبرد چهاردهم: به‌کارگیری نیروهای توانمند و مسلط در حوزه تأمینی و خدمات حفاظتی ن.م

S6, S4, W3, W5, W6, O6	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۴۶	

۱۵- راهبرد پانزدهم: استفاده حداکثری از کلیه سامانه‌های نیروی انسانی و... در ن.م

S6, S2, S1, O6, O4, O1, O2	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۳۵	

۱۶- راهبرد شانزدهم: به کارگیری متخصصان بازنشسته ن. م سازمان‌های امنیتی و بالعکس

S2, S6, W3, O1, O6, T3, T6, T5	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۴۳	

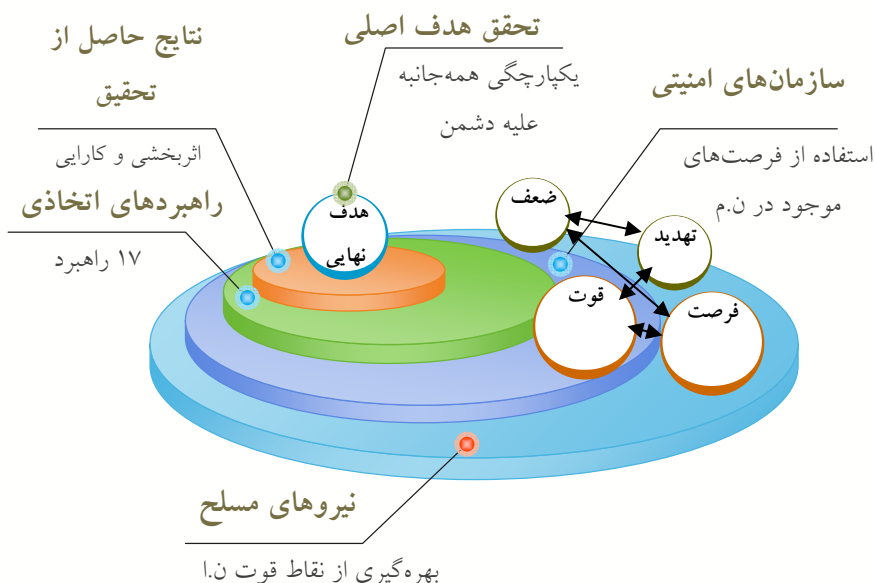
۱۷- راهبرد هفدهم: توانمندسازی امنیتی مدرسان و مربیان امنیتی ن.م

S6, W6, T5, T3, O6	عوامل ذی مدخل
امتیاز راهبرد ۲/۶	

انتخاب راهبردهای برتر

با توجه به اینکه میانگین سوالات پرسشنامه $(1+2+3+4=10 \div 5=2)$ بنابراین امتیاز راهبردهایی که بیشتر از ۲/۵ می‌باشد به‌عنوان راهبرد برتر محسوب می‌شوند، بر این اساس از ۱۷ راهبرد ارائه‌شده تعداد ۵ راهبرد اصلی و ۱۲ راهبرد فرعی برای تعاملات در بین سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح برای یکپارچه‌سازی سازمانی علیه دشمن شناسایی گردید.

جمع‌بندی و ارائه مطالب تحقیق در قالب مدل



شکل ۴ - جمع‌بندی مطالب در قالب مدل

نتیجه‌گیری

در سازمان‌های دفاعی امنیتی، داشتن چشم‌انداز و راهبردهای مدون، شرط کافی برای تحقق موفقیت نیست. تا زمانی که این راهبردها توسط دو سازمان (سازمان امنیتی و ن.م) درک نشده و به برنامه‌های عملیاتی تبدیل نشود، حرکت روبه‌جلو انجام نخواهد شد. از طرف دیگر یکپارچه شدن همه‌جانبه علیه دشمنان به این همکاری و تعامل در بین سازمان‌های امنیتی و نیروهای مسلح نه تنها در کنار این حرکت هدفمند و هم‌راستا با مدیریت راهبردی این دو سازمان در زمینه کاهش اتلاف‌ها و اثربخشی فعالیت‌ها محرز است، بلکه دو سازمان با اتصال به زنجیره تعامل گسترده و پرتوان در تقویت ضرورت انسجام و یکپارچگی علیه دشمن را باید درک کنند؛ زیرا بدون راهبردهای مدون و عملیاتی شده در قالب زنجیره تعامل به‌عنوان اصلی بنیادین در هویت خانواده بزرگ دفاعی امنیتی کشور به اهداف مشترک دفاعی-امنیتی (یکپارچگی و انسجام علیه دشمن) دست نخواهیم یافت. در این تحقیق با توجه به اهمیت تعامل درونی برای یکپارچگی و انسجام علیه دشمن، ۱۷ راهبرد اتخاذ گردید که ۵ راهبرد (تقویت مکانیسم‌ها و کانال‌های رسمی اخذ اخبار و اطلاعات، استفاده از ظرفیت ارتباطی کارکنان ن.م با بیگانگان در راستای اقدامات آفندی و فریب دشمن، فعال نمودن کمیسیون صیانت در راستای هم‌افزایی و تمرکز بر دشمن در تمامی سطوح یگان حفاظت شونده، گفتمان مشترک بین حفاظت و فرماندهی در راستای حس گلاویزی با دشمن، توانمندسازی امنیتی مدرسان و مربیان حفاظتی-امنیتی ن.م) دارای میانگین بالاتر بوده و به‌عنوان راهبردهای اصلی شناسایی گردید. به همین منظور در تعامل درونی ابتدا باید ۵ راهبرد اصلی را پیاده‌سازی و در مرحله دوم ۱۲ راهبرد را برای تعامل هر چه بهتر برای تقویت طرفین به‌منظور انسجام و یکپارچگی علیه دشمن عملیاتی نمود.

منابع و مأخذ:

- امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۷۹)، بیانات در دیدار با اعضاء شورای تأمین استان‌ها.
- احمدی، صادق (۱۳۹۳)، *ارائه الگوی توسعه تعاملات و دستاوردهای یکپارچه‌سازی مأموریتی سازمان‌های امنیتی*، مجموعه مقالات همایش یکپارچه‌سازی و تعامل همه‌جانبه، تهران: پژوهشکده مطالعات کاربردی فارابی.
- آذر تاش، آذر نوش (۱۳۸۴)، *فرهنگ معاصر عربی - فارسی*، تهران: نشر نی.
- آقابخشی، علی و مینو افشاری راد (۱۳۷۹)، *فرهنگ علوم سیاسی*، تهران: نشر چاپار.
- جمشیدیان، هادی (۱۳۹۲/۰۸/۱۴)، *نشست علمی - تخصصی*، استراتژی تمرکز بر دشمن، تهران: دفتر تحقیقات کاربردی.
- حقیقی‌نسب، منیژه و سامیه خسروی (۱۳۹۰)، *ارزیابی سطح بلوغ تعامل‌پذیری سازمانی موسسه تحقیقات فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران*، فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۳، شماره ۶.
- خسروی، سامیه (۱۳۸۹)، *اندازه‌گیری بلوغ تعامل‌پذیری موسسه تحقیقاتی فناوری اطلاعات و ارتباطات*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشکده علوم اجتماعی و اقتصاد دانشگاه الزهراء.
- فیروزآبادی، حسن (۱۳۹۳)، *رحمت (عطیه‌ای الهی در نهاد تعامل و همکاری)*، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- معین، محمد (۱۳۸۷)، *فرهنگ لغت فارسی*، تهران: انتشارات فرهنگ نما.
- منزوی بزرگی، جواد و دیگران (۱۳۹۳)، *لازمه تمرکز بر دشمن؛ شکل‌گیری خانواده اطلاعاتی در جامعه اطلاعاتی* (با اتکا بر اندیشه‌های حفاظتی و امنیتی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی))، همایش اطلاعات و ولایت.
- Burns, T & Stalker, C, M(1971); the managment of innovation; Tavistoc publications. London.
- Goodman Paul S & Pennings Johannes. M(1997), Perspectives & Issues; An introduction, in P. S. Gooden, J. M, Penniugs, & associaties, eds, New perspectives on organizational Effectivenss. Sanfrancisco; Jossey bass, P;Z.
- March, J & Simon, H.A(1985), Organizations, newyork, Wiley.
- Thompson, James. D(1967), organization in actin, mcgraw-Hill, New-york.