

بررسی کارکردهای مدیریتی مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در نبرد ناهمتراز

علی پناهی*^۱

محمد صبایی^۲

حسن کوچکی^۳

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

استفاده از فناوری‌های جدید بر گستردگی و تنوع سلاح‌ها و جنگ‌افزارها تأثیر شگرفی گذاشت به طوری که در جنگ‌های امروزی، قدرتی برنده نهایی است که توان استفاده و بهره‌برداری بیشتر از فناوری اطلاعات و تجهیزات الکترونیکی را دارا باشد بنابراین با توجه به بهره‌برداری گسترده دشمن از امواج الکترومغناطیس در تجهیزات نظامی و کاربرد آن در سامانه‌های فرماندهی و کنترل، هدایت موشک‌ها، رادارها، اختلال کننده‌ها، مراقبت زمینی، توپخانه دقیق و گلوله‌های هدایت‌شونده در فضای نبرد ناهمتراز، فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک (جنگال) بسیار پیچیده گردیده است، هدف از انجام این پژوهش، بررسی کارکردهای مدیریتی مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک در نبرد ناهمتراز می‌باشد. تحقیق حاضر از حیث روش توصیفی-تحلیلی و از لحاظ هدف کاربردی است و جامعه مورد مطالعه کارکنان یگان‌های جنگال نزاها می‌باشند. یافته‌های پژوهش نشان داد برنامه‌ریزی یک کار نرم‌افزاری و مدیریتی جهت اجرای تصمیم است، با انجام برنامه‌ریزی، اهداف، سیاست‌ها و راهبردها با یک‌روند منطقی و فرآیند صحیح انجام خواهد شد، عملیات جنگ الکترونیک در جنگ ناهمتراز نیاز به یک برنامه‌ریزی منسجم و مستقل (فنی) دارد. در خصوص رهبری و سبک‌های آن به این نتیجه می‌رسیم که بهترین نکته در رهبری، نفوذ و اثرگذاری است استعداد و فاکتورهای درونی و اکتسابی فرمانده و همچنین توان کارکنان مجموعه تحت رهبری و ابزار در اختیار می‌توانند سبک رهبری تصمیم‌گیرنده را تعیین نمایند.

واژه‌های کلیدی:

فرآیند تصمیم‌گیری، جنگ الکترونیک، برنامه‌ریزی، سبک رهبری.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دفاعی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دفاعی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دفاعی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: Email: alipanahi14@yahoo.com



مقدمه

استفاده از امواج الکترومغناطیسی به منظور مخابره پیام‌ها در بیش از یک قرن پیش و اختراع رادار بعد از آن، نقش ترانزیستور و مدارهای مجتمع نیمه‌هادی در تحول سامانه‌های رایانه‌ای و مخابرات دیجیتال، همه و همه دست‌به‌دست هم دادند تا دنیایی نو، مبتنی بر اطلاعات و فناوری‌های مربوطه به آن به وجود آید. استفاده از این فناوری جدید بر گستردگی و تنوع سلاح‌ها و جنگ‌افزارها تأثیر شگرفی گذاشت به طوری که در جنگ‌های امروزی، قدرتی برنده نهایی است که توان استفاده و بهره‌برداری بیشتر از فناوری اطلاعات و تجهیزات الکترونیکی را دارا باشد.

جنگ الکترونیک در نبردهای گذشته، حال و آینده یکی از عوامل تعیین‌کننده در سرنوشت جنگ بوده و به‌کارگیری فنون و راه‌کنش‌های متنوع جنگ الکترونیک در نبردهای اخیر، جنگ الکترونیک را عامل بسیار مهم و تعیین‌کننده قدرت برتر صحنه نبرد نموده است بنابراین تصمیم‌گیری در این فضا، الزامات و اقتضائاتی دارد و عواملی بر فرآیند تصمیم‌گیری فرماندهان و مدیران ایفای نقش می‌کنند.

پژوهشگران علم مدیریت براین باورند که تصمیم‌گیری، رکن اساسی تمام وظایف مدیریتی و در عین حال، مبنای برنامه‌ریزی است. مدیریت را غالباً به کارکردها و یا وظایف مدیریت تفکیک و تجزیه می‌کند، منظور از کارکرد، فعالیت‌های مهمی است که در نیل به هدف ضرورت تام دارد، در این‌که کدام کارکرد مدیریت مهم است اختلاف نظر وجود دارد و به‌عبارت‌دیگر، طبقه‌بندی‌هایی که به منظور تجزیه و تحلیل فرآیند مدیریت از سوی صاحب‌نظران صورت گرفته، متفاوت است ولی با مذاقه و جمع‌بندی دیدگاه‌های دانشمندان مختلف علم مدیریت در این خصوص، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، ارتباط، رهبری و نظارت و کنترل از حمایت و اعتبار بیشتری برخوردار است

تصمیم‌گیری در محیط جنگ الکترونیک بسیار خطیر و تعیین‌کننده بوده و فرآیند تصمیم‌گیری در عملیات جنگ الکترونیک به عواملی متعددی همچون: سامانه یا نظام فرماندهی و کنترل جنگ الکترونیک [۱] نیازهای اطلاعاتی و یا ملزومات اطلاعاتی، عوامل محیطی، قابلیت‌های فریب الکترومغناطیسی، ارزیابی عوامل خطر ساز جهت تعیین احتمالات خطر (اثر بخشی تهدیدات الکترونیکی)، عوامل انسانی جنگ الکترونیک (کارکردهای مدیریتی) و... بستگی دارد [۱۱]

فرماندهان (مدیران) متناسب با اهداف، ماموریت و وظائف مربوطه، نیاز به آماده‌سازی و تربیت دارند زیرا اگر نیروی انسانی در راستای اهداف سازمان تربیت شده باشند، نیازهای سازمان را

بهتر بشناسند آنگاه با تصمیم‌گیری صحیح از توانایی‌ها و ظرفیت‌های موجود، بهره‌برداری بهینه خواهند نمود.

در همین راستا بررسی میزان تاثیر کارکردهای مدیریتی در فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک به منظور طراحی و اجرای گام‌های بعدی حائز اهمیت است، بنابراین با نگرش به موارد مطروحه، تلاش محقق بر این است که تاثیر کارکردهای مدیریتی و به دنبال آن برنامه‌ریزی صحیح و متناسب بر فرآیند تصمیم‌گیری در فضای نبرد ناهمتر از را بررسی نمایند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش

با بررسی به‌عمل آمده مشخص گردید، درخصوص فرآیند تصمیم‌گیری، مهارت‌های مدیریتی و عملیات جنگ الکترونیک، چند تحقیق صورت گرفته که خلاصه‌ای از آنها به شرح زیر می‌باشد

جدول (۱) پیشینه تحقیق

پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج پژوهش
آقای صمد فتحی (۱۳۹۱) - تهران	بررسی و ارائه الگوی مناسب و فراگیری در چگونگی توانمندسازی فرماندهان و مدیران سطوح مختلف به‌منظور اثربخشی ساماندهی در جنگ ناهمگون	سؤال اصلی: الگوی مؤثر توانمندسازی روانشناختی برای اثربخش نمودن سامانه فرماندهی در شرایط ناهمگون کدام است؟ عوامل اثرگذار بر مولفه‌های آن شامل چه مواردی است نتایج تحقیق: الف: ساختار سازمانی ارتش ج.ا.ایران دارای رابطه توانمندسازی روان‌شناختی فرماندهان و مدیران نیست از میان ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی دو بعد احساس شایستگی و احساس مؤثر بودن با سطح اطمینان ۹۵ درصد با ساختار سازمان فعلی، دارای رابطه معنادار هستند. ب: بررسی رابطه خطی بین متغیرهای مستقل ابعاد شناخت سازمانی و احساس دشتن آزادی عمل در بین کارکنان جامعه مورد تحقیق در قالب این فرضیه مطرح و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ج: آزمون میزان تاثیرپذیری مواردی مانند میزان برخورداری فرماندهان و مدیران از آزادی عمل کافی برای چگونگی انجام وظایف شغلی، میزان اختیار تصمیم‌گیری و اندازه هماهنگی‌ها برای انجام امور، میزان اعطا فرصت به فرماندهان و مدیران برای انجام وظایف شغلی و داشتن اختیار کاربست خلاقیت و نوآوری در انجام کارها، از ابعاد شناخت سازمانی، در این فرضیه به انجام رسید.
آقای ناصر مختارزاده، (تیرماه ۱۳۸۴، دافوس اجا)	بررسی روابط بین عوامل نیروی انسانی متخصص، سازمان فعلی، تجهیزات و آموزش گردان ۴۰۲ جنگال نزاجا و جمع‌آوری	سؤال اصلی: روابط بین عوامل نیروی انسانی متخصص، سازمان فعلی، تجهیزات و آموزش گردان ۴۰۲ جنگال نزاجا و جمع‌آوری اطلاعات مخابرات از دشمن چگونه باید باشد؟ نتایج تحقیق:

پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج پژوهش
	اطلاعات مخابرات از دشمن	الف: بین سازمان فعلی گردان ۴۰۲ جنگال نزاجا و جمع‌آوری اطلاعات مخابرات از دشمن ارتباط معنی داری وجود دارد ب: بین تجهیزات گردان ۴۰۲ جنگال نزاجا و جمع‌آوری اطلاعات مخابرات از دشمن ارتباط معنی داری وجود دارد
آقای محمدتقی باقری دانشجوی دوره پانزدهم دافوس اجا	بررسی رابطه دانش مدیریتی مدیران نزاجا (مستقر در تهران) و عملکرد آن‌ها	مسئله: آیا بین دانش مدیریتی (برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، ارتباط، نظارت و کنترل و رهبری) مدیران میانی نزاجا (مستقر در تهران) و عملکرد آن‌ها رابطه معنی داری وجود دارد؟ نتیجه تحقیق: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین دانش مدیریتی (برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازمان‌دهی، ارتباط، نظارت و کنترل و رهبری) مدیران میانی نزاجا و عملکرد آن‌ها رابطه معنی داری (با شدت بالا) وجود دارد.

مبانی نظری

فرآیند تصمیم‌گیری

تصمیم‌گیری فرآیندی است که با آن راه حل مسئله را به طور معین انتخاب می‌کنیم. فرآیند انتخاب مشتمل بر مجموعه فعالیت‌هایی است که به گزینش یک راه کار از مجموعه راه کارها می‌انجامد بنابراین فرآیند انتخاب، جزئی از فرآیند تصمیم‌گیری است [۲].
به‌طور کلی فرآیند تصمیم‌گیری را می‌توانیم شامل ۷ مرحله بدانیم.

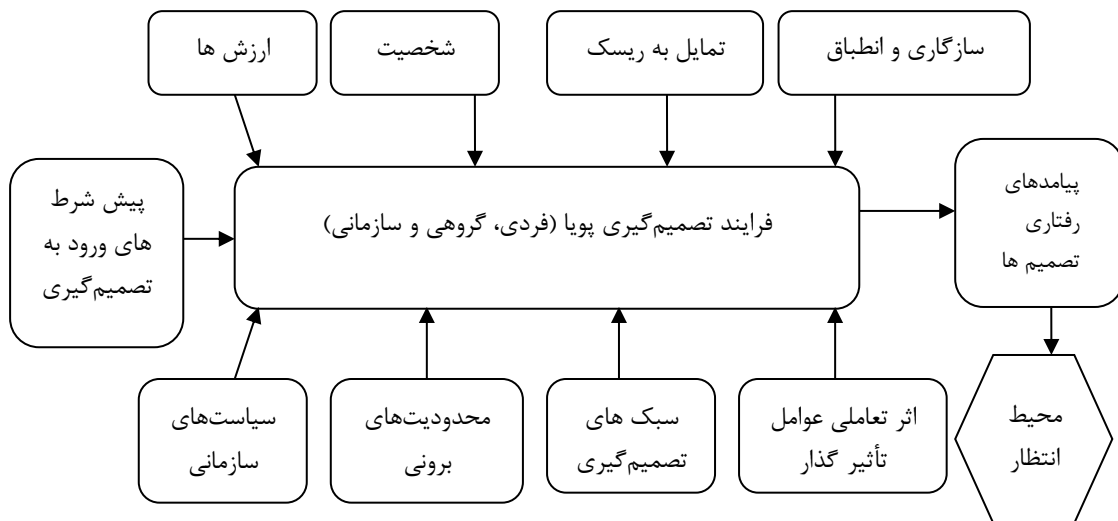
جدول (۲) فرآیند تصمیم‌گیری نظامی (FM5-0C1,2012)

ورودی‌های کلیدی	مراحل	خروجی‌های کلیدی
طرح یا دستور رده‌بالا پیش‌بینی مأموریت جدید	مرحله اول دریافت مأموریت	راهنمای مقدماتی فرماندهان اختصاص اولیه زمان
طرح یا دستور رده‌بالا دانش و اطلاعات پرورش‌یافته رده‌بالا دانش سایر سازمان‌ها طراحی مفهوم فرضیات	مرحله دوم تجزیه و تحلیل مأموریت	بیان مسئله بیان مأموریت مقصد اولیه فرماندهان راهنمای طرح‌ریزی اولیه عناصر اصلی اطلاعات خودی
بیان مأموریت مقصد اولیه فرماندهان به‌روز کردن آمادگی اطلاعاتی منطقه نبرد فرضیات	مرحله سوم توسعه راه کارها	بیان راه کارها و طرح‌ها سازمان‌دهی از مایشی وظایف مفاهیم عملیات تجدیدنظر راهنمای طرح‌ریزی فرضیات به‌روز شده

ورودی‌های کلیدی	مراحل	خروجی‌های کلیدی
برآوردهای جاری به‌روز شده تجدیدنظر در راهنمای طرح‌ریزی بیان راهکارها و طرح‌ها فرضیات به‌روز شده	مرحله چهارم تجزیه و تحلیل راه‌کارها (بازی جنگ)	راه کارهای اصلاح‌شده نکات بالقوه تصمیم نتایج بازی جنگ ارزیابی مقدماتی فرضیات به‌روز شده
برآوردهای جاری به‌روز شده اصلاحات راه‌کارها ارزیابی شاخص‌ها نتایج بازی جنگ فرضیات به‌روز شده	مرحله پنجم مقایسه راه‌کارها	راه کارهای ارزیابی‌شده راهکارهای پیشنهادی برآوردهای جاری به‌روز شده فرضیات به‌روز شده
راه‌کارهای پیشنهادی راه کارهای ارزیابی‌شده برآوردهای جاری به‌روز شده فرضیات به‌روز شده	مرحله ششم تصویب راه‌کارها	راه‌کار انتخاب‌شده بدون هیچ اصلاح اصلاح مقصود فرماندهان نیازمندی اطلاعات فرماندهان عناصر اصلی اطلاعات خودی
راه‌کار انتخاب‌شده بدون هیچ اصلاح اصلاح مقصود فرماندهان نیازمندی اطلاعات فرماندهان عناصر اصلی اطلاعات خودی	مرحله هفتم دستورها	تصویب طرح عملیاتی یا دستور

عوامل مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری

فرآیند تصمیم‌گیری سه رکن اساسی دارد که به وجود مسئله ماهیت می‌دهند سه جزء مسئله یا موقعیت، تصمیم‌گیرنده و محیطی که در آن مسئله رخ داده است اجزای اصلی مسئله را شکل می‌دهند تصمیم‌گیری درست، نیازمند شناخت و توجه به هر سه عامل اساسی در تصمیم‌گیری است [۲]. تصمیم‌گیری از وظایف اصلی مدیران به شمار می‌آید و تحقق اهداف سازمان به کیفیت آن بستگی دارد این امر مهم تحت تاثیر تعداد زیادی عوامل قرار دارد که با توجه به ماهیت سازمان تصمیم‌گیرنده، موقعیت تصمیم‌گیر، سطح تصمیم‌گیری و... وزن این عوامل نیز متفاوت است در سازمان‌های نظامی دو عامل اطلاعات و زمان از اولویت دارترین و مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر کیفیت تصمیم‌گیری به شمار می‌آیند. برای تصمیم‌گیری، قبل از هر چیز به اطلاعات نیاز است، در تصمیم‌گیری، نه تنها کیفیت اطلاعات، بلکه مقدار اطلاعاتی که گردآوری و تحلیل می‌شود نیز اهمیت دارد [۳]



شکل (۱) عوامل مؤثر بر فرآیند پویای تصمیم‌گیری [۴]

جنگ الکترونیک^۱

جنگ الکترونیک عبارتست از یک عمل نظامی که شامل به کارگیری انرژی الکترومغناطیسی و انرژی مستقیم برای کنترل طیف الکترومغناطیس و یا حمله به دشمن (آیین‌نامه جی بی ۳-۱۳-۱) توانمندی و ظرفیت جنگ الکترونیک، به گونه‌ای است که نیروهای نظامی را برای ایجاد شرایط و اثرگذاری در طیف الکترومغناطیس برای پشتیبانی از نیات و تدابیر عملیاتی فرماندهان قادر می‌سازد.

جنگ الکترونیک شامل حمله الکترونیکی^۲، حفاظت الکترونیک^۳ و پشتیبانی الکترونیکی^۴ است و شامل فعالیت‌هایی مانند پارازیت رسانی، رهگیری، کشف و شناسایی، وانمودسازی پشتیبانی، توانمندسازی، محافظت و گردآوری ظرفیت‌های عملیاتی از طریق طیف الکترومغناطیس و بهره‌برداری از ظرفیت‌های فضای سایبری می‌باشد [۱].

جنگ الکترونیک در رابطه با سیگنیت یا اطلاعات سیگنالی دارای دو مؤلفه اصلی است: اطلاعات مخبراتی یا کامینت^۵ و اطلاعات الکترونیکی یا اینت^۱ به‌طور کلی این دسته از اطلاعات

1- Electronic warfare

2- EA: Electronic Attack

3- EP: Electronic Protection

4- ES: Electronic Support

5- Comint = Communication Intelligence

حوزه عملکرد جنگ الکترونیک ارتباطی و غیرارتباطی را منعکس می‌کنند اما در محیطی راهبردی به جای محیط تاکتیکی رخ می‌دهند [۵].

مفهوم عملیات جنگ الکترونیک

عملیات جنگ الکترونیک عبارت است از پیاده‌سازی، کنترل، بهره‌گیری و نفوذ در طیف الکترومغناطیس دشمن به گونه‌ای که اطلاعات موردنیاز سامانه‌ی فرماندهی را تأمین نماید؛ و در صورت اراده فرماندهی، دشمن را از بهره‌برداری از طیف الکترومغناطیس محروم و امکان حداکثر بهره‌برداری از طیف الکترومغناطیس را برای نیروهای خودی فراهم سازد.

اجرای عملیات صحیح مستلزم رعایت اصولی است تا بتواند عملیات جنگ الکترونیک در عملیات رزمی تأثیرگذار شود. اولین گام، تقسیم اقدامات هم‌سنخ و گام بعدی تعیین سطوح این اقدامات است. سپس، چگونگی ارتباط این اقدامات با یکدیگر از سویی و ارتباط آن با سایر ارکان فرماندهی مشخص می‌شود [۶].

فرآیند عملیات جنگ الکترونیک

فرآیند عملیات، حول محور فرماندهی آگاه از روش فرماندهی عملیات (مأموریت)، در مورد فعالیت‌های برنامه‌ریزی، آماده‌سازی، اجرا و ارزیابی عملیات‌های نظامی، در گردش می‌باشد. این اقدامات ممکن است به‌طور متوالی و یا بی‌وقفه در سرتاسر یک عملیات انجام پذیرند و در صورت لزوم تکرار شده و با یکدیگر تداخل داشته باشند (شکل ۲). افسر جنگ الکترونیک به‌طور فعال در فرآیند عملیات درگیر می‌باشد.

برنامه‌ریزی، آماده‌سازی، اجرا و ارزیابی جنگ الکترونیک مستلزم دانش، مهارت و تخصص جمعی عوامل در مورد عملیات‌ها، جاسوسی، سیگنال و فرماندهی مأموریت می‌باشد، افسر جنگ الکترونیک تلاش‌های به‌عمل‌آمده در سرتاسر مأموریت‌های جنگی را، جهت اطمینان از پشتیبانی عملیات جنگ الکترونیک و حمایت از اهداف فرمانده، هماهنگ می‌سازد [۱۲].

¹ - Elint = Electronic Intelligence



شکل (۳) فرآیند عملیات‌ها [۱۲].

فرآیند تصمیم‌گیری جنگ الکترونیک

طرح‌ریزی جنگ الکترونیک بر سه اصل استوار است. اولین اصل، به‌کارگیری فرآیند تصمیم‌گیری نظامی می‌باشد^۱. طراحان جنگ الکترونیک هفت مرحله را برای فرآیند تصمیم‌گیری نظامی در نظر گرفته و از آن پیروی می‌کنند و در شرایطی که با مشکل کمبود زمان مواجه باشند همچنان هر هفت مرحله را دنبال کرده و به خلاصه کردن مناسب این فرآیند اقدام می‌کنند. طرح‌ریزی جنگ الکترونیک بر سه اصل استوار است. اولین اصل به‌کارگیری فرآیند تصمیم‌گیری نظامی می‌باشد که به شرح زیر به آن اشاره می‌گردد

مرحله اول: دریافت مأموریت

مرحله دوم: تجزیه و تحلیل مأموریت

مرحله سوم: روند توسعه عملیات

مرحله چهارم: تجزیه و تحلیل روند عملیات (رزمایش)

مرحله پنجم: مقایسه روند عملیات

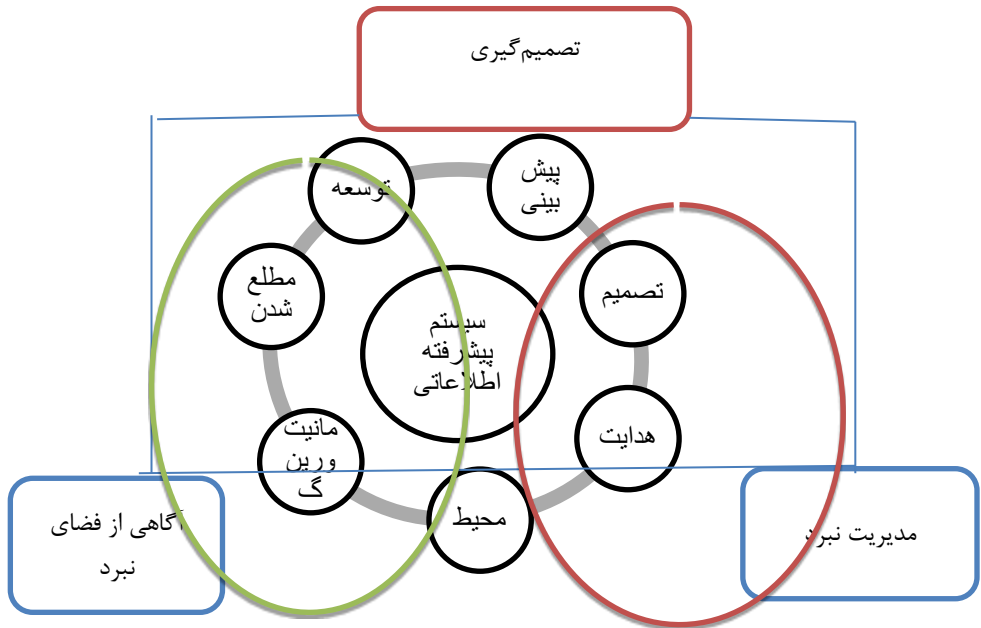
مرحله ششم: تأیید و تصویب روند عملیات

مرحله هفتم: تهیه و ارائه دستورات (آیین نامه عملیات مشترک جنگ الکترونیک)

برنامه‌ریزی جنگ الکترونیک همگام و هم‌زمان با سایر برنامه‌ریزی‌های عملیاتی در طی فرآیند تصمیم‌گیری نظامی اتفاق می‌افتد. در حین فرآیند تصمیم‌گیری نظامی چندین فرآیند

¹ . military decision making process

از قبیل فراهم‌سازی کسب اطلاع از صحنه نبرد (تأمین جاسوسی صحنه نبرد)، فرآیند هدف‌گیری و مدیریت احتمال خطر و ضرر و زیان، همگام و هم‌زمان به اجرا درمی‌آیند [۱۱]. یکی از اهداف جنگ الکترونیک آگاهی از فضای نبرد و ایجاد فرآیندی مناسب و کارا در تصمیم‌گیری در میدان نبرد است. شکل ۳ تصویر فرآیند یادشده را نشان می‌دهد



شکل (۴) فرآیند تصمیم‌گیری با بهره‌گیری از بانک اطلاعات [۶]

جنگ ناهمتراز

جنگی محدود، میان دو نیروی نظامی است که توان رزمی محسوس یکی از طرفین نسبت به دیگری، در زمان و مکان عملیات، برتری قابل توجه داشته باشد و در آن جنگ نیروی با توان رزمی کمتر با انگیزه معنوی، مقابله همه جانبه‌ی اثربخش را اجرا می‌نماید.

نیروی برتر در عملیات ناهمتراز به دلیل داشتن توان رزمی بیش از شش برابر، پیروزی را با احتمال ۹۵ درصد انتظار دارد؛ بنابراین تاکتیک اتخاذ شده برای مقابله با نیروی ناهمتراز، ابتدا بایستی برتری توان رزمی و سایر برتری‌های دشمن را خنثی نماید [۷].

موفقیت جنگ الکترونیک در رزم ناهمتراز

موفقیت در نبردهای امروزی به سه مؤلفه‌ی اصلی زیر بستگی دارد:

- ۱) سامانه‌ها و جنگ‌افزایی‌های مجهز به حساسه‌های پیشرفته‌ی جنگالی؛
- ۲) نیروی انسانی متخصص، مجرب و کارآمد به‌عنوان سرمایه انسانی واجد شرایط؛
- ۳) سامانه یا نظام فرماندهی و کنترل پویا، منعطف، شبکه‌مدار و متناسب با تهدیدهای منطقه‌ای و فرمانطقه‌ای [۱].

کارکرد اجزایی جنگ الکترونیک در جنگ ناهمتراز

در جنگ ناهمتراز با توجه به قدرت دشمن و هم‌پیمانانشان از نظر برتری در فناوری، تنوع تجهیزات، آموزش و... باید قبل از شروع نبرد بیشترین فعالیت جنگال به جمع‌آوری اطلاعات سیگنالی متکی باشد و در حین اجرای عملیات حداکثر توجه به سیستم‌های ارتباطی و الکترونیکی خودی از نظر حفاظت الکترونیکی به‌منظور حفظ انسجام نیروهای خودی معطوف شود و همچنین نباید نسبت به منحرف نمودن موشک‌ها و هواپیماهای دشمن با استفاده از تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها آفند الکترونیکی غافل شد. همچنین باید با استفاده از اطلاعات به‌دست‌آمده توسط یگان‌های اطلاعات سیگنالی و پشتیبانی الکترونیکی، نسبت به پیدا کردن نقاط ضعف ارتباطی و الکترونیکی دشمن و وارد آوردن ضربات ناگهانی به آن نقاط، باعث تزلزل روحیه دشمن و در نتیجه کاهش توان رزمی او شد.

عوامل مؤثر بر فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک

- الف- سامانه یا نظام فرماندهی و کنترل جنگ الکترونیک
- ب- نیازهای اطلاعاتی و یا ملزومات اطلاعاتی
- پ- عوامل محیطی
- ت- قابلیت‌های فریب الکترومغناطیسی
- ث- ارزیابی عوامل خطر ساز جهت تعیین احتمالات خطر (اثر بخشی تهدیدات الکترونیکی)
- ج- عوامل انسانی جنگ الکترونیک (کارکردهای مدیریتی)
- چ- سایر عوامل [۸].

اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی از وظایف بسیار مهم مدیران است و با سایر وظایف آن‌ها نیز ارتباط دارد. اگر نگرش مبتنی بر برنامه‌ریزی به سراسر زندگی افراد تسری یابد. نوعی تعهد به عمل بر مبنای تعقل و تفکر آینده‌نگر و عزم راسخ بر استمرار آن، برایشان ایجاد می‌شود.

به‌علاوه تحقق اهداف فردی و سازمانی نیز مستلزم برنامه‌ریزی است، به‌طوری‌که حتی برای نیل به اهدافی بسیار جزئی، نظیر رفتن به یک مهمانی یا فروش یک محصول نیز باید برنامه‌ریزی شود. درواقع نیاز به برنامه‌ریزی از این مسئله ناشی می‌شود که همه سازمان‌ها با فعالیت در محیطی پویا، مترصد آن‌اند که منابع محدود خود را برای رفع نیازهای متنوع و رو به افزایش خود صرف کنند. پویایی محیط و وجود تلاطم در آن وعدم اطمینان ناشی از تغییرات محیطی، بر ضرورت انکارناپذیر برنامه‌ریزی می‌افزاید.

برنامه‌ریزی

برنامه عبارت از تعیین هدف کوتاه و پیش‌بینی راه رسیدن به آن است درواقع برنامه، نوعی تعهد به انجام فعالیت‌های معین برای تحقق هدف به شمار آید برای برنامه‌ریزی تعاریف متعددی ارائه شده است

- ۱- برنامه‌ریزی عبارت است از تعیین هدف و یافتن یا پیش‌بینی کردن راه تحقق آن
- ۲- برنامه‌ریزی عبارت است از تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کارهایی باید انجام گیرد؛
- ۳- برنامه‌ریزی عبارت است از تصور و طراحی وضعیت مطلوب و یافتن و پیش‌بینی کردن راه‌ها و وسایلی که نیل به آن را میسر سازد؛
- ۴- برنامه‌ریزی عبارت است از طراحی عملیات برای تغییر یک شیء یا موضوع، بر مبنای الگوی پیش‌بینی شده.

۵- بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری ذیل را به‌منزله "اصل برنامه‌ریزی" در نظر گرفت
برای تحقق هدف، قبل از اقدام به استفاده از توان فیزیکی و انجام کار، باید با اقدام به برنامه‌ریزی، به حد کافی از توانایی‌های ذهنی استفاده شود.

هدف از برنامه‌ریزی

به‌طور کلی اهداف برنامه‌ریزی عبارت‌اند از:

- ۱- افزایش احتمال رسیدن به هدف، از طریق تنظیم فعالیت‌ها؛
- ۲- افزایش منفعت اقتصادی از طریق مقرون‌به‌صرفه ساختن عملیات؛

۳- متمرکز شدن بر طرق دستیابی به مقاصد و اهداف و احتراز از انحراف از مسیر؛

۴- مهیا ساختن ابزاری برای کنترل.

اولویت برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی بر سایر وظایف مدیران اولویت دارد و مقدم بر آنان است به طوری که اگر بخواهیم وظایف مدیر را در رئوس یک هرم در نظر بگیریم بهتر است برنامه‌ریزی در رأس هرم مذکور قرار دهیم. البته همه وظایف مدیریت باهم مرتبط هستند ولی در میان آن‌ها، برنامه‌ریزی از اهمیت اولویت خاصی برخوردار است.

برنامه‌ریزی، اهداف همه فعالیت‌ها و تلاش‌های گروهی را تعیین می‌کند و نحوه دستیابی به آن اهداف را طرح‌ریزی می‌کند تا مدیر بتواند تشخیص دهد که باید از چه نوع ساختار سازمانی استفاده کند و برای هر منصب چه نوع کارکنانی را با چه تخصص‌هایی به کارگیرید، کدام سبک هدایت و سرپرستی را مورداستفاده قرار دهد، و چه معیارهایی را برای کنترل عملیات مدنظر قرار دهد. بنابراین می‌توان گفت که در واقع برنامه‌ریزی، وظیفه اساسی و شالوده مدیریت است. فراگرد^۱ برنامه‌ریزی ماهیتی پویا دارد. با توجه به تغییر میزان اطلاعات قابل دسترسی، تجدیدنظر در برنامه‌های تنظیم‌شده، امری بسیار منطقی است؛ به علاوه با توجه به ماهیت بسیار متغیر فراگردهای محیطی، تجدیدنظر مستمر در برنامه‌ها ضرورت می‌یابد؛ به طوری که لازم است در مقاطع زمانی معین، برنامه‌های قدیمی کنار نهاده شود و برنامه‌های جدیدی جایگزین آن گردد. به این ترتیب تغییر و اصلاح مستمر برنامه‌ها، موجب پویایی و انعطاف‌پذیری فراگرد برنامه‌ریزی می‌شود.

انواع برنامه‌ریزی

معروف‌ترین راه‌های توصیف برنامه بستگی دارد به: وسعت (استراتژیک در مقابل عملیاتی)، زمان (درازمدت در مقابل کوتاه‌مدت)، عمق (کلی در مقابل تفصیلی) و تناوب استفاده (یک‌بارمصرف در مقابل استفاده مکرر). ولی باید در نظر داشت که این طبقه‌بندی‌های برنامه مستقل از یکدیگر نیستند. برای نمونه رابطه‌ی نزدیکی بین طبقه‌بندی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت با طبقه‌بندی‌های استراتژیک و عملیاتی وجود دارد. جدول ۱ نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی بین انواع برنامه‌هاست.

^۱ - تغییر به سوی هدف با استفاده از سازوکار بازخور را فراگرد گویند. هر فراگرد دارای هدف، ساختار و نتیجه است.

تناب استفاده	عمق	زمان	وسعت
یک بار مصرف	کلی	دراز مدت	استراتژیک
چند بار مصرف	تفصیلی	کوتاه مدت	عملیاتی

جدول (۱): رابطه‌ی بین انواع برنامه‌ها

برنامه‌ریزی برحسب زمان

- برنامه‌های کوتاه‌مدت: شامل برنامه‌هایی است که در فاصله زمانی یک تا پنج‌ساله طراحی و اجرا می‌شود.
- برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت به ترتیب، طیف زمانی پنج تا ده سال و ده تا بیست سال و بیشتر.

برنامه‌ریزی برحسب نحوه اجرا

- متمرکز: این برنامه‌ها را یک هیئت مرکزی حاکمه، مشخص و تعیین می‌کند و مجریان موظف به اجرای بی‌چون و چرای آن‌ها هستند. در برنامه‌های متمرکز زمینه مشارکت همگانی در روند تدوین آن‌ها فراهم نمی‌شود.
- مشارکتی (غیرمتمرکز): تدوین و طراحی این نوع برنامه‌ها با مشارکت و همکاری آحاد جامعه و مبتنی بر تفکر مردم‌سالاری می‌باشد. این برنامه‌ها به‌طور غالب در ملل غربی متداول است.
- موردی (مقطعی): این نوع برنامه‌ها به‌طور غالب در ملل جهان سوم، متداول است و در صورت بروز بحران یا مشکلی در نظام آموزشی، مورد استفاده قرار می‌گیرند. این برنامه‌ها به‌صورت ریشه‌ای و اساسی، درد و مشکل نظام آموزشی و جامعه را مداوا نمی‌کنند، بلکه فقط به‌عنوان تسکین‌دهنده‌های موقت برای کاهش درد در پیکر نظام آموزشی و جامعه استفاده می‌شوند.

برنامه‌ریزی برحسب گستره عمل

- برنامه‌ها برای مقاصد متنوعی تنظیم می‌شوند و فراخور هر وضعیت به گونه متناسب با آن شکل می‌گیرند. در اینجا برخی از انواع برنامه‌ریزی مورد بررسی قرار می‌گیرند:

۱- برنامه‌ریزی راهبردی (استراتژیک)؛

۲- برنامه‌ریزی عملیاتی (اجرایی)؛

۳- برنامه‌ریزی تخصصی.

برنامه‌ریزی راهبردی

برنامه‌ریزی راهبردی با دوراندیشی و در جریان فراگردی نظام‌یافته انجام می‌گیرد. این فراگرد، مراحل زیر را در بردارد

- الف) تعیین مأموریت‌ها و هدف‌های دوربرد و رسالت سازمان؛
 - ب) تفکیک و تجزیه اهداف بلندمدت در قالب هدف‌های کمی و کیفی کوتاه‌مدت که این مرحله را هدف‌گذاری می‌نامند؛
 - ج) تدوین خط‌مشی‌ها و اتخاذ سیاست‌های کلی؛^۱
 - د) طرح‌ریزی و تنظیم برنامه‌های عملیاتی (تاکتیکی).
- هرچند که با برنامه‌ریزی راهبردی، وضعیت آینده، پیشگویی نمی‌شود، این برنامه‌ریزی در موارد ذیل به مدیران کمک می‌کند:

- الف) فائق آمدن بر مسائل ناشی از مقتضیات آتی؛
 - ب) ایجاد فرصت کافی برای تصحیح خطاهای اجتناب‌ناپذیر؛
 - ج) اتخاذ تصمیم‌های صحیح، در زمان مناسب؛
 - د) تمرکز بر انجام فعالیت‌های ضروری برای رسیدن به آینده مطلوب
- برنامه‌ریزی عملیاتی (اجرایی):**

مراحل برنامه‌ریزی عملیاتی عبارت‌اند از:

- الف) تدوین برنامه‌های کوتاه‌مدت (تنظیم بودجه و زمان‌بندی)؛
- ب) تعیین معیارهای کمی و کیفی سنجش عملکرد و ارزیابی هزینه‌های اجرای عملیات
- ج) ارزیابی برنامه‌ها و تعیین موارد انحراف عملکرد از آن‌ها؛
- د) تجدیدنظر در برنامه‌های جدید

برنامه‌ریزی در محیط‌های غیرمطمئن

اگر مدیران در سازمان‌هایی کار کنند که هرگز با تغییرات محیط روبرو نیستند، در این صورت نیاز به برنامه‌ریزی کم خواهد بود. آنچه امروزه مدیران انجام می‌دهند و یا در آینده انجام خواهند داد دقیقاً همان خواهد بود که یک دهه‌ی قبل انجام می‌دادند. در این صورت نیازی به فکر کردن به آنچه باید انجام شود، نیست. در چنین دنیایی، تلاش برای برنامه‌ریزی غیرضروری

^۱ -Strategic planing

خواهد بود. ولی می‌دانید که امروزه چنین دنیایی وجود ندارد. تغییرات تکنولوژی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و قانونی همیشه وجود دارند. محیطی که مدیران با آن روبرو هستند تأثیری بسیار بر بقای سازمان دارد و پویاتر از آن است که به دست وقایع اتفاقی سپرده شود. بنابراین مدیران معاصر بایستی به‌طور مؤثر برنامه‌ریزی کنند.

رهبری و مدیریت^۱

رهبری و مدیریت اصطلاحاتی هستند که اغلب باهم اشتباه می‌شوند. این دو چه فرقی با یکدیگر دارند؟ جان کاتر^۲ از دانشکده‌ی هاروارد بیزینس اسکول^۳ معتقد است که مدیریت با پیچیدگی سروکار دارد مدیران خوب به کمک ایجاد برنامه‌های رسمی، طرحی ساختارهای انعطاف‌پذیر سازمانی وزیر نظر گرفتن نتایج به‌دست‌آمده در قیاس با برنامه‌ها، نظم و تداوم برقرار می‌کنند. رهبری برعکس با تغییر سروکار دارد. رهبران با تدوین چشم‌انداز از آینده برای سازمان جهت ایجاد می‌کنند. سپس با منتقل کردن این چشم‌انداز به افراد و الهام بخشیدن به آن‌ها برای غلبه بر موانع، آن‌ها را همسو و هم‌داستان می‌کنند.

این نکته مهم است که بپذیریم سازمان‌ها برای دستیابی به اثربخشی بهینه، به رهبری و مدیریت نیاز دارند و در این جهان پویای امروز، به رهبران نیاز داریم تا وضع موجود را به معارضة بطلبند، چشم‌اندازهایی برای آینده خلق کنند و اعضای سازمان را برای دستیابی به آن چشم‌اندازها الهام بخشند.

رهبر کیست؟

درحالی‌که مدیران در حال دستیابی و حرکت به سمت اهداف سازمانی می‌باشند، رهبران می‌باید اهداف جدیدی را طراحی نمایند، اهداف قدیمی را از بین ببرند و عملکردهای جدیدی را به مرحله اجرا درآورند. رهبر به مثبت‌ترین وجه و با حساب و تدبیر خاص خودش، وضعیت گذشته را به چالش می‌اندازد و با آن درگیر می‌شود تا آن را بهبود ببخشد. یک رهبر کسی است که:

۱. اعتقاد داشته باشد درحالی‌که به‌طور هماهنگ با دیگران عمل می‌کند، می‌تواند

تفاوت‌هایی ایجاد نماید

۲. چیز ارزشمندی را به وجود آورد که تاکنون وجود نداشته است.

¹ - leadership and management

² - John cotter

³ - Harvard business school

۳. انرژی مثبت ساطع می‌کند

۴. واقعیت بخشی می‌کند

۵. از تغییرات استقبال می‌کند.

سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به دنبال مدیرانی هستند که بتوانند از خود ویژگی‌های رهبری تحول‌گرا به نمایش بگذارند آن‌ها خواستار رهبرانی هستند که خالق چشم‌انداز باشند و از کاریزمای لازم برای محقق کردن آن چشم‌انداز برخوردار باشند و هرچند اثربخشی واقعی رهبری ممکن است محصول به نمایش گذاردن رفتارهای درست در زمان درست باشد، شواهد کاملاً متقنی حکایت از آن دارند که افراد از برداشت نسبتاً همسانی در این باره که رهبر باید چه چیز شباهت داشته باشند، برخوردارند.

توانایی و قابلیت‌های کارکنان سازمان

هرچه کارکنان شاغل در یک سازمان از قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، تخصص و تحصیلات بالاتری برخوردار باشند. هم‌گردآوری و آماده‌سازی اطلاعات مورد نیاز سازمان با سهولت بیشتری انجام می‌پذیرد و هم‌اداره‌کردن سازمان‌هایی این‌چنینی، که سطح تحصیلات و تخصص در آن‌ها بالا می‌باشد از ویژگی‌های خاص مدیریتی و اطلاعات مناسب برای تصمیم‌گیری برخوردار می‌باشند. بنابراین سازمانی که بیشتر کارکنان آن دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر می‌باشند با سازمانی که بیشتر کارکنان آن دارای تحصیلات دانشگاهی و دکتری می‌باشند (مانند دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی) تفاوت اساسی در تصمیم‌گیری‌ها دارند.

رهبری تحول‌گرا

برخی از تحقیقات توجه خود را بر تفاوت میان رهبران تحول‌گرا و رهبران عمل‌گرا متمرکز ساختند. برخی تئوری‌ها رهبری - مطالعات اوهایو، مدل فیدلر و تئوری مسیر هدف - به رهبران عمل‌گرا توجه نشان داده‌اند. این‌گونه رهبران با توضیح دادن دقیق الزامات نقش و کار، پیروان خود را در جهت اهداف تعیین‌شده هدایت می‌کنند یا برمی‌انگیزند. رهبران تحول‌گرا به پیروان خود الهام می‌دهند که از منافع شخصی خود به خاطر خیر و صلاح سازمان‌هایشان بگذرند و فراتر روند و قادرند تأثیری عمیق و شگفت‌انگیز بر پیروانشان باقی گذارند. رهبران دگرگون ساز این ویژگی‌ها را از خود به نمایش می‌گذارند؛ شکل ۵ به‌طور خلاصه، ویژگی‌هایی که این دو نوع رهبر را از یکدیگر متمایز می‌کند.

رهبر عمل‌گرا:

پاداش مشروط: متعهد می‌شود در ازای تلاش پاداش دهد، وعده پاداش در ازای عملکرد خوب می‌دهد و از موفقیت‌ها تقدیر می‌کند

مدیریت مبتنی بر استثناء (فعال): مراقبت می‌کند و به دنبال موارد انحراف از قواعد و استانداردها می‌گردد اقدامات اصلاحی به عمل می‌آورد.

مدیریت مبتنی بر استثناء (منفعل): تنها هنگامی مداخله می‌کند که استانداردها برآورده نشوند

آزادی عمل: مسئولیت را از خود ساقط می‌کند از تصمیم‌گیری احتراز می‌کند.

رهبری تحول‌گرا:

نفوذ آرمانی: چشم‌انداز را ارائه می‌دهد و احساس رسالت برمی‌انگیزد، غرور می‌آفریند، احترام و اعتماد کسب می‌کند.

انگیزش الهام‌بخش: انتظارات بالایی را به پیروانش منتقل می‌کند، از نمادها برای متمرکز ساختن تلاش بهره می‌گیرد، اهداف مهمی را به شیوه‌های ساده ابراز می‌کند.

محرک ذهن: هوش، عقلانیت و دقت در حل مسئله را تقویت می‌کند.

ملاحظه‌کاری در مورد تک‌تک کارکنان: به همه توجه و علاقه نشان می‌دهد، با هریک از کارکنان به‌طور جداگانه رفتار می‌کند همچون مربی عمل می‌کند و مشاوره می‌دهد

شکل (۵) ویژگی رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا**سبک‌های رهبری**

مهم‌ترین نکته رهبری، جهت دادن و نفوذ بر سازمان است رهبری مستلزم نفوذ کردن و اثرگذاری بر افراد است و مدیر در نقش رهبر کسی است که بر افراد تحت سرپرستی خود نافذ و مؤثر باشد و به‌عبارت‌دیگر مرئوسان، نفوذ و قدرت او را بپذیرند. مسئله نفوذ و قدرت رهبری به منابعی که قدرت و نفوذ از آن‌ها سرچشمه می‌گیرد ارتباط پیدا می‌کند. اصولاً قدرت عبارت از توانایی اعمال نفوذ بر دیگران و نفوذ عبارت از اعمالی است که مستقیم یا غیرمستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌شوند. بدین ترتیب قدرت و نفوذ با یکدیگر درآمیخته‌اند و مسئله رهبری با هر دوی آن‌ها در ارتباط است، زیرا رهبری بانفوذ بر دیگران تحقق می‌یابد و نفوذ نیز از قدرت سرچشمه می‌گیرد. نویسندگان منابع گوناگونی را به‌عنوان منشأ قدرت

برشمرده‌اند و شاید کامل‌ترین فهرستی که از منابع قدرت تهیه شده است، طبقه‌بندی پنج‌گانه قدرت باشد [۹].

نظریه‌های هدایت و رهبری

نظریه‌های بسیاری در مورد رهبری بیان شده است، ولی می‌توانیم آن‌ها را به‌طور کلی در سه گروه خلاصه کنیم

۱- نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری

۲- نظریه‌های رفتار رهبری

۳- نظریه‌های موقعیتی و اقتضایی

نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری

در این گروه از نظریات برای رهبری خصوصیات ذاتی ذکر می‌شود. بر اساس این نظریات، رهبران، ابرمردانی هستند که به علت ویژگی‌هایی که موهبت الهی‌اند، شایسته رهبری شده‌اند. بنابراین کسانی می‌توانند نقش رهبری را در سازمان ایفا کنند که دارای خصوصیات چون هوشمندی، برون‌گرایی، تسلط بر خود، اعتماد به نفس، سخنوری و جاذبه کلام، زیبایی و جذابیت سیما و چهره و امثالهم باشند. یکی از نویسندگان، چهار خصوصیت عمده را برای رهبران ذکر کرده است.

هوش: تحقیقات انجام شده بر روی رهبران موفق سازمانی، نشان می‌دهند که هوش آنان از میانگین هوش پیروان و مرئوسانشان بیشتر است

بلوغ اجتماعی و وسعت دید: رهبران از جهت عاطفی باثبات‌اند، دارای اعتماد به نفس هستند، و دید و بینشی وسیع نسبت به مسائل و رویدادهای اطرافشان دارند.

انگیزه‌های توفیق طلبی و نیل به هدف: رهبران دارای انگیزه‌های قوی برای موفقیت، و توفیق طلبند.

انسان‌گرایی: انسان‌گرایی و تأکیدگذاری بر ارزش انسان‌ها، خصوصیات بارز دیگر رهبران موفق است

نظریه‌های رفتار رهبری

در این گروه از نظریات، به‌جای آنکه به دنبال تعیین خصوصیات رهبری باشیم در پی آن هستیم که دریابیم سبک و روش رهبری چگونه است و رهبران در برخورد با مرئوسان به چه شیوه‌هایی توسل می‌جویند در یکی از نظریه‌های رفتار رهبری، بر اساس یک طبقه‌بندی کلی، رفتار رهبران به دو نوع انسان‌گرا و سازمان‌گرا تقسیم شده است. رهبران انسان‌گرا در سازمان

حداکثر توجه خود را در مصروف اعضای سازمان می‌کنند و رهبران سازمان گرا اهداف و مأموریت‌های سازمان را مقدم بر افراد می‌دانند رهبران انسان‌گرا هدف‌گذاری جمعی را ترویج می‌کنند، به کارکنان اعتماد دارند و برای آنان حرمت و ارزش بسیار قائل‌اند. در مقابل رهبران سازمان گرا بیشتر به قوانین و مقررات سازمانی اتکا دارند و کارکنان را تحت کنترل شدید قرار می‌دهند تا از اجرای دقیق مقررات اطمینان یابند.

در نظریه‌ای دیگر سبک‌هایی رهبری به چهار نوع تقسیم‌شده است و از هر یک به‌عنوان یک سیستم نام‌برده شده است. این سبک‌ها عبارت‌اند از

سبک ۱ - هدایت کردن

سبک ۲- مربی‌گری

سبک ۳- حمایتی

سبک ۴- اختیار دهندگی

نظریه‌های موقعیتی و اقتضایی

از آنجائی که نظریه‌های خصوصیات فردی رهبری در اغلب موارد مصداق پیدا نمی‌کردند و رهبرانی موفق پیدا شدند که فاقد خصوصیات برشمرده در نظریه‌های مذکور بودند، و به علت آنکه نظریه‌های رفتار رهبری فاقد انعطاف لازم بودند و در تمامی موارد پاسخگو نبودند نظریه‌پردازان به نظریه‌هایی روی آوردند که آن‌ها را موقعیتی یا اقتضایی نام نهادند. در نظریه‌های موقعیتی و اقتضایی، شیوه مناسب و مطلوب رهبری بر اساس شرایط و به اقتضای موقعیت‌ها تعیین می‌شوند

دریکی از نظریه‌های اقتضایی، سه گروه از عوامل در سبک رهبری مؤثر شناخته‌شده‌اند

الف- عوامل مربوط به رهبر

ب- عوامل مربوط به پیروان

ج- عوامل مربوط به موقعیت و شرایط

عوامل مربوط به رهبر مانند دانش و آگاهی او، ارزش‌ها و اعتقادات وی، و امثال آن‌هاست که مسلماً در رهبری وی مؤثر واقع می‌شوند. خصوصیات پیروان نیز میان مستقل بودن، مسئولیت‌پذیری، همسویی با اهداف سازمانی و تجربیات آنان بر سبک رهبری اثر می‌گذارند و سرانجام موقعیت و شرایط نیز در رهبری مؤثر واقع می‌شود عوامل محیطی سازمان مانند وضعیت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و... در رهبری نقش تعیین‌کننده دارند [۹].

نظریه مسیر - هدف

نظریه مسیر- هدف، یکی دیگر از نظریه‌های اقتضایی است که در آن کوشش شده است تا سبک اثربخشی رهبری در موقعیت‌های مختلف شناسایی شود سبک‌های رهبری در این نظریه به چهار نوع تقسیم شده‌اند:

۱- رهبری آمرانه، رفتار رهبر آمرانه است، مشارکت وجود ندارد و رهبر همه امور را تعیین می‌کند.

۲- رهبری حمایتی: رفتار رهبر دوستانه است، برای پیروان حرمت قائل است و در حمایت از آنان کوشاست.

۳- رهبری مشارکتی: تصمیمات با مشارکت کارکنان انجام می‌گیرند

۴- رهبری توفیق‌گرا: رهبر هدف‌های سازمان را برای زیردستان مشخص می‌کند و به آن اعتماد می‌دهد تا به هدف‌های مذکور نائل شوند.

از این چهار نوع سبک رهبری، با توجه به شرایط و موقعیت‌هایی که شامل عوامل محیطی و توانایی و خصوصیات پیروان است می‌توانیم استفاده کنیم و با ایجاد انگیزه در مرئوسان، آنان را به تحقق اهداف موردنظر متمایل سازیم نظریه مسیر هدف در رهبری بر اساس مدل انگیزشی انتظار و احتمال بنا شده است و بر این نظر استوار است که رفتار رهبر زمانی برای پیروان قابل قبول و پذیرش است که منبع رضایت و انگیزه برای آنان باشد اگر رهبر نتواند نیازها و انتظارات پیروان خود را برآورده سازد در رهبری توفیقی نخواهد داشت از این رو رهبر باید با توجه به خصوصیات رهبری پیروان خود و عوامل محیطی مانند اختیارات رسمی، نوع وظایف و گروه‌های کاری بکوشد سبکی را در پیش بگیرد که بتواند انگیزه لازم را در مرئوسان به وجود آورد و آنان را در تحقق اهداف موردنظر یاری دهد.

نظریه دوره زندگی

نظریه دوره زندگی نیز یکی دیگر از نظریه‌های اقتضایی است در این نظریه دو سبک کلی رهبری وظیفه مدار و رابطه مدار در قالب چهار سبک ترکیب، مسئولیت‌پذیری و میزان تحصیلات و تجربیات خلاصه شده است.

به فرض برای افرادی که کاملاً بالغ هستند سبک رهبری باید از جهت وظیفه مداری و رابطه مداری در حداقل خود باشد و برای کسانی که نابالغ هستند سبک وظیفه مداری قوی و سبک رابطه‌مدارضعیف، ترکیبی مناسب است چهار نوع سبک رهبری در نظریه دوره زندگی به شرح

زیر توصیف شده‌اند

۱- سبک رهبری آمرانه^۱ (وظیفه‌مدار قوی و رابطه‌مدار ضعیف): این سبک رهبری برای افرادی که کاملاً نابالغ‌اند و باید به‌گونه‌ای آمرانه رهبری شوند.

سبک رهبری متقاعدکننده^۲ (وظیفه‌مدار قوی و رابطه‌مدار قوی): وقتی افراد تحت رهبری حدوداً نابالغ به شمار آیند این سبک رهبری با حال آنان تناسب دارد در این سبک باید آنان را به تحقق اهداف سازمان مجاب و متقاعد سازیم و در این راه از رابطه‌مداری به وظیفه‌مداری حداکثر استفاده را به عمل آوریم [۹].

۲- سبک رهبری مشارکتی (وظیفه‌مدار ضعیف و رابطه‌مدار قوی): برای افرادی که حدوداً بالغ به شمار می‌آیند با کارکنان بهترین طریق رهبری است.

۳- سبک رهبری تفویض اختیار به مرئوسان^۳ (وظیفه‌مدار ضعیف و رابطه‌مدار قوی) زمانی که زیردستان از بلوغ و رشد کامل برخوردار هستند این سبک رهبری بسیار مؤثر است

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از حیث روش توصیفی-تحلیلی و از لحاظ هدف کاربردی است. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز از بررسی‌های اسنادی و کتابخانه‌ای و مطالعات میدانی استفاده می‌شود. علاوه بر توزیع پرسشنامه و تحلیل آن، میزان تاثیر برنامه‌ریزی و سبک رهبری بر فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک در نبرد ناهم‌تراز شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفته است.

جامعه مورد مطالعه: فرماندهان گروه ۴۰۲ جنگال نزاجا در رده‌های مختلف (دسته به بالا)، جامعه مورد مطالعه می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از تخمین فاصله‌ای میانگین استفاده شد که در نهایت ۵۸ نفر از کارکنان مذکور به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

$$n = \frac{N(Z_a/2)^2 \times \sigma^2}{D(N-1) + (Z_a/2)^2 \times \sigma^2} = \frac{320(1.96)^2 \times 3.7}{0.2(320-1) + (1.96)^2 3.7} = \frac{4548.48}{78.01} = 58.3 \approx 58$$

Z_a با ضریب اطمینان ۹۸٪ از طریق جدول مربوطه محاسبه شده است. واریانس جامعه آماری از روی تحقیق انجام گرفته شده از قبل در این شرکت تعیین شده است.

¹Telling Style

²Selling Style

³Delegation Style

با توجه به این که جامعه آماری این تحقیق از طبقات مختلف (افسران ارشد، افسران جزء درجه داران و کارمندان) تشکیل شده است جهت اینکه حجم نمونه نماینده واقعی جامعه آماری باشد به صورت تصادفی طبقاتی انتخاب شده است.

برای تعیین روایی پرسشنامه، پرسشنامه به تعداد کافی در اختیار اساتید و متخصصان در هر حوزه قرار گرفت و پس از بررسی های لازم و حذف تعدادی از سؤالات پرسشنامه از نظر روایی مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه در مرحله پیش آزمون از آلفای کرون باخ استفاده شد که عدد ۰/۸۴۷ بدست آمد، بنابراین پایایی پرسشنامه در حد عالی ارزیابی می شود.

یافته های پژوهش

به منظور آزمون فرضیه مذکور سؤالات زیر، مرتبط با موضوع تنظیم گردیده که نتایج و ماحصل نظرخواهی از جامعه نمونه به شرح ذیل می باشد:

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

در این تحقیق، فرآیند تصمیم گیری عملیات جنگ الکترونیک، با استفاده از اسناد و مدارک و مصاحبه با صاحب نظران احصا گردید و در تحلیل کمی نیز میزان تاثیر برنامه ریزی و سبک رهبری بر فرآیند تصمیم گیری عملیات جنگ الکترونیک در نبرد ناهمتر از بررسی گردید. برای بررسی عوامل مؤثر بر فرآیند تصمیم گیری عملیات جنگ الکترونیک نزاجا، تعداد ۱۰ سؤال برای جامعه نمونه مطرح شد که به منظور تجزیه و تحلیل و مشخص ساختن اطلاعات به دست آمده، پاسخ پرسش شوندگان مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و شاخص ها مشخص گردید. سپس میانگین تأثیر شاخص ها از طریق جداول، مشخص و میانگین و واریانس داده ها محاسبه گردید

بر مبنای جدول تجزیه و تحلیل توصیفی فرضیه می توان میانگین و واریانس داده های فوق را به صورت زیر محاسبه کرد:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^k f_i x_i}{n} = \frac{239}{58} = 4/12$$

میانگین:

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^N f_i (x_i - \bar{x})^2}{n-1} = \frac{49/99}{57} = 0/88$$

واریانس:

انحراف معیار:

$$S = \sqrt{S^2} = 0/94$$

۸۱ درصد از جامعه نمونه معتقدند برنامه‌ریزی و سبک رهبری تصمیم‌گیرندگان، فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک نزاجا در نبرد ناهمتراز را ارتقاء می‌بخشد و این میزان تأثیر (با توجه به میانگین به‌دست‌آمده یعنی (۴/۱۲) را در حد زیاد و بالاتر دانسته‌اند. فرضیه تحقیق: به نظر می‌رسد برنامه‌ریزی و سبک رهبری تصمیم‌گیرندگان، ارتقای فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک نزاجا در نبرد ناهمتراز را فراهم خواهد نمود. با استفاده از جدول خی ۲ مقدار بحرانی، آماره آزمون و فرضیه صفر، رد و فرضیه ادعا اثبات شد. چون χ^2 نشان‌دهنده آن است که بین دو صفت متغیر ارتباط وجود دارد، برای محاسبه شدت تأثیر آن (ضریب توافقی) از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{n + \chi^2}} = \sqrt{\frac{120.3}{58 + 120.3}} = \sqrt{\frac{120.3}{178.3}} = \sqrt{0.674} = 0.82 \times 100 \cong \%82$$

یعنی شدت تأثیر (ضریب توافقی) برنامه‌ریزی و سبک رهبری بر فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگ الکترونیک نزاجا در نبرد ناهمتراز به میزان ۸۲٪ بوده است؛ بنابراین این دو متغیر از یکدیگر مستقل نبوده و بین آن‌ها ارتباط معناداری وجود دارد و بر همدیگر تأثیر دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج تحقیق نشان داد که برنامه‌ریزی یک کار نرم‌افزاری و مدیریتی جهت اجرای تصمیم بوده و داشتن طرح و برنامه (کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت) امری ضروری است با انجام برنامه‌ریزی، اهداف، سیاست‌ها و راهبردها با یک‌روند منطقی و فرآیند صحیح انجام خواهد شد، عملیات جنگ الکترونیک نزاجا در جنگ ناهمتراز نیاز به یک برنامه‌ریزی منسجم و مستقل (فنی) دارد. در همین راستا برنامه‌ریزی عملیاتی در یگان‌های جنگ الکترونیک نزاجا می‌تواند با روش‌های برنامه‌ریزی منطقه‌ای و برنامه‌ریزی (عملیات پش، حمله و دفاع) سازمان‌دهی گردد. بهترین نکته در رهبری، نفوذ و اثرگذاری است چنانچه فرد تصمیم‌گیرنده از قدرت و نفوذ مناسبی بر کارکنان برخوردار باشد در مواقع نبرد و بحران به‌خوبی خواهد توانست از یاری و تصمیم‌سازی مناسب کارکنان بهره‌برداری نموده و بهترین تصمیم را در شرایط مناسب اخذ نماید، استعداد و فاکتورهای درونی و اکتسابی و همچنین توان کارکنان مجموعه تحت رهبری و ابزار می‌توانند سبک رهبری تصمیم‌گیرنده را تعیین نمایند؛ بنابراین شیوه و سبک رهبری فرمانده در تصمیم‌گیری جنگ الکترونیک که یک عملیات رزمی تخصصی و تأثیرگذار است تا حد زیادی بستگی به وجود زیرساخت‌های الکترونیکی، تجهیزات موجود و از همه مهم‌تر نوع

نگرش به نیروی انسانی، بستگی داشته و موفقیت فرمانده را در عملیات جنگال افزایش می‌دهد. سبک رهبری مناسب (مشارکتی - توفیق‌گرا) می‌تواند در پویایی و عملیاتی نمودن سامانه‌ها و همچنین ارتباط خوب با کارکنان به منظور بهره‌برداری از توانمندی آنان در عملیات جنگال، امکان ارتقای فرآیند تصمیم‌گیری عملیات جنگال الکترونیک نزاچا در نبرد ناهم‌تراز را فراهم خواهد نمود.

پیشنهادها

الف) تدابیر لازم مبتنی بر مطالعه روندهای اخیر و آینده‌پژوهی تهدیدات و محیط جنگ آینده اخذ و آموزش نیروی انسانی و سازمان‌دهی مناسب داده شود.

ب) نسبت به اصلاح فرآیند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری عملیات جنگال اقدام گردد.

پ) نسبت به افزایش دانش مدیریتی فرماندهان و مسئولان در چرخه فرماندهی و کنترل عملیات جنگال با برگزاری دوره‌های مرتبط در مراکز علمی و دانشگاهی اقدام گردد.

ت) نسبت به طراحی، راه اندازی و تکمیل سامانه بازی جنگ عملیات جنگال و شبیه‌سازهای تجهیزات جنگال و آموزش کارکنان در مراکز آموزش تخصصی جنگال آجا، اقدام گردد.

ث) نسبت به برنامه‌ریزی عملیات جنگ الکترونیک بر مبنای تهدیدات الکترونیکی اقدام نمایند.

ج) در کارکردهای مدیریتی، از رویکرد تمرکزی در تصمیم‌گیری به رویکرد منطقه محور در گردان‌های جنگال منطقه‌ای، تغییر وضعیت یابد.

منابع

- [۱] ستاری‌خواه، علی، مسلمی، حسین، (۱۳۹۳)، عملیات طرح‌ریزی پدافند الکترونیکی و سایبری، تهران، انتشارات دافوس اجا
- [۲] گودرزی، محمد علی و همکاران، (۱۳۹۸)، مهارت‌های مسئله‌یابی و تصمیم‌گیری، چاپ دوازدهم، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور
- [۳] ولی‌وند زمانی، حسین، و همکاران، (۱۳۹۸)، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در محیط نظامی، چاپ دوم، تهران، نشر دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.
- [۴] حمیدی، محمدرضا، (۱۳۸۷)، تصمیم‌گیری نوین، چاپ اول، تهران، نشر دانشگاه دفاع ملی
- [۵] نباتی، عزت اله، (۱۳۹۱)، جنگ الکترونیک، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزشی و پژوهشی شهید صیاد شیرازی.
- [۶] واحدی، مرتضی، (۱۳۹۰)، کلیات جنگ الکترونیک، چاپ اول، تهران، انتشارات دانشکده علوم و فنون دارابی.

[۷] شیخ، محمدرضا و همکاران، (۱۳۹۷)، جنگ ناهمتراز، چاپ اول، تهران، نشر دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا.

[۸] نصیر زاده، عزیز، شاه‌رضایی، محمدحسن، (۱۳۹۱)، میدان نبرد دیجیتال، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش شهید سپهبد صیاد شیرازی تهران

[۹] الوانی، سیدمهدی، (۱۳۹۵)، مدیریت عمومی، چاپ سیزدهم، تهران، انتشارات سمت

[10] FM3-12, Cyberspace and electronic warfare operations, headquarters, department of the arm, 2017

[11] FM3-36, Electronic warfare, headquarters, department of the army, 2012

[12] Fm101-5, Staff organization and operation, amazon

[13] FM5-0c1, the operation process, Washington DC, 2012.