

چالش‌های مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر ساختار و نیروی انسانی

مسعود سرودی^{*}

چکیده

سازمان ملل متحد با قدمتی ۷۳ ساله با عضویت تمامی کشورها می‌تواند با مشارکت همه در ایجاد و حفظ صلح جهانی بسیار مؤثر عمل نماید، اگرچه اقدامات سیاسی پشت پرده ۵ کشور دارای حق وتو در شورای امنیت در روند برقراری صلح پایدار در برخی موارد خلل ایجاد می‌کنند ولی حضور همه کشورها باعث کم‌رنگ‌تر شدن این موارد می‌شود. جمهوری اسلامی ایران نیز از آنجائی که پرچم‌دار تشییع در جهان می‌باشد لازم است در همه عرصه‌ها بخصوص حفظ صلح با جدیت و با بهره‌گیری از تمام توان شرکت نماید تا عملاً صلح‌دوستی دین مبین اسلام برهمگان روشن و مبرهن گردد. البته حضور پیوسته و مؤثر در مأموریت‌های حفظ صلح از طریق ساختار سازمانی مناسب و افسرانی مستعد و خلاق، با دانش لازم در حیطه زبان انگلیسی، رایانه و فرهنگ کشور میزبان میسر می‌باشد. در این مقاله به تبیین چالش‌های مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران و ارائه راه‌کارهای مناسب برای هر یک از آنها پرداخته شده است. روش تحقیق بکارگرفته شده از نوع توصیفی بوده و جامعه آماری در نظر گرفته شده نیز کلیه افسران و نفراتی هستند که دارای یکی از شرایط مورد نظر (شرکت در مأموریت، شرکت در مأموریت‌های آموزشی و یا خدمت در مشاغل مرتبط ستادی) هستند. در پایان، محقق به این نتیجه رسیده که یقیناً تشکیل مرکز آموزش حفظ صلح و البته تغییر در ساختار ستادی می‌تواند در رفع چالش‌های پیش‌روی مأمورین ناظر نظامی بسیار مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی:

حفظ صلح، مأموریت، سازمان ملل، ارتش جمهوری اسلامی ایران.

^۱ دانش آموخته دوره دکتری حرفه‌ای امنیت ملی و مطالعات جنگ دانشگاه دفاع ملی اسلام آباد (پاکستان)

مقدمه

سازمان ملل متحد، فراگیرترین سازمان بین‌المللی است که تقریباً عموم کشورهای جهان در آن عضویت داشته و در سازمان‌های زیرمجموعه آن نیز فعالیت دارند. پس از تشکیل سازمان ملل متحد در ۲۴ اکتبر ۱۹۴۵ میلادی بر مبنای منشوری که به تصویب اتحاد جماهیر شوروی سابق، چین، فرانسه، انگلیس، ایالات متحده آمریکا و تعدادی از کشورهای دیگر رسید، مهم‌ترین هدف و آرمان خود را محفوظ نگه‌داشتن نسل‌های آینده از بلایای جنگ بیان نمود. بر اساس منشور سازمان ملل متحد، وظیفه اصلی شورای امنیت آن سازمان، حفظ و برقراری صلح و امنیت جهانی است. در این راستا سازمان ملل در قالب یک فرآیند و با به‌کارگیری نیروهای نظامی کشورهای عضو، این مأموریت را در نقاط بحرانی و درگیر در مناقشات داخلی یا خارجی انجام می‌دهد. اگرچه اعزام نیرو از سوی کشورهای عضو به عملیات حفظ صلح سازمان ملل جنبه داوطلبانه دارد لیکن به دلیل ماهیت انسان دوستانه این عملیات، معمولاً کشورها تلاش زیادی را برای مشارکت در آن از خود نشان می‌دهند. از زمان تأسیس سازمان ملل متحد (۱۹۴۵ میلادی) تاکنون تعداد ۶۹ عملیات حفظ صلح^۱ در سطح جهان توسط این نهاد هدایت شده و در حال حاضر نیز تعداد ۱۶ عملیات حفظ صلح در حال اجرا می‌باشد.

پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی و خاتمه جنگ تحمیلی، در سال ۱۳۷۱ هـ.ش، ستاد کل نیروهای مسلح با کسب مجوز از محضر فرماندهی معظم کل قوا، مشارکت در عملیات حفظ صلح سازمان ملل در قالب اعزام افسران ناظر نظامی و یگان حافظ صلح را در دستور کار خود قرار داد و با پیگیری‌های به عمل آمده، نهایتاً در سال ۱۳۸۱ هـ.ش، سهمیه اعزام سالیانه ۵ ناظر نظامی (۳ نفر از ارتش و ۲ نفر سپاه پاسداران انقلاب اسلامی که این سهمیه سالیانه بین ارتش و سپاه متغییر است) جهت شرکت در مأموریت حفظ صلح در منطقه حائل بین کشورهای اریتره و اتیوپی فراهم شد. این سهمیه تا سال ۱۳۸۷ و پایان مأموریت سازمان ملل در این منطقه ادامه یافته و پس از یک سال وقفه، سهمیه جمهوری اسلامی ایران به ۲ نفر تقلیل پیدا کرد. این ناظران برای شرکت در مأموریت حفظ صلح سازمان ملل در سودان از سال ۱۳۸۸ هـ.ش در نظر گرفته شد و به دلیل کاهش سهمیه، یک‌سال ارتش و یک‌سال سپاه پاسداران نیرو اعزام نمودند. مأموریت مذکور نیز در سال ۱۳۹۰ هـ.ش به دلیل ایجاد کشور مستقل سودان جنوبی، تغییر یافته و از همان سال، سهمیه ۲ نفر ناظر نظامی ج.ا.ا. برای

^۱. WWW.UN.ORG

مأموریت دارفور سودان تعیین شد. در سال ۱۳۹۴ این سهمیه به ۶ نفر (۴ ناظر و ۲ افسر ستاد) افزایش یافت و هنوز نیز ادامه دارد. اگرچه این افزایش باعث شد تا سهمیه جمهوری اسلامی ایران به سال ۱۳۸۱ برگردد ولی هنوز هم از نظر ساختاری و نیروی انسانی به سطح مطلوب نرسیده‌ایم. در اکثر کشورهایی که در مأموریت حفظ صلح شرکت دارند، افرادی برای این مأموریت‌ها آموزش داده می‌شوند تا مراتب و مشاغل مختلف را به ترتیب ارتقاء درجات خود کسب نموده و نهایتاً به مشاغل فرمانده کل برسند. بالاترین مشاغلی که تاکنون برای ناظران نظامی کسب شده، فرمانده تیم‌سایت می‌باشد. اگر انتخاب، آموزش، اعزام به مأموریت و ساختار مناسبی برای ارتقاء مأمورین داشته باشیم، دست یافتن به این مقام البته دور از دسترس نیست. پس از پایان جنگ جهانی دوم در نوامبر ۱۹۴۵ میلادی سازمان ملل شکل اجرایی به خود گرفت و یکی از ارکان مهم این سازمان یعنی شورای امنیت متولی برقراری صلح در سطح جهان و در بین کشورهای عضو گردید. این سازمان مأموریت‌های مختلفی را در قالب مأموریت حفظ صلح اجرا می‌نماید، این مأموریت‌ها در ۲ بخش نظامی و غیرنظامی انجام می‌گیرد. مأموریت‌های نظامی حفظ صلح شامل: مأموریت ناظران نظامی حفظ صلح، یگان‌های حافظ صلح، افسران ستادی و یگان‌های پشتیبانی (مهندسی، بهداری، پروازی و ...) از مأموریت می‌باشد. در حال حاضر ۱۹۳ کشور در سازمان ملل عضو بوده و حدود ۱۲۲ کشور در قالب ۱۷ مأموریت عملیات حفظ صلح این سازمان فعالیت دارند. با توجه به اینکه محقق به‌عنوان ناظر نظامی حفظ صلح در مأموریت حفظ صلح سازمان ملل در سودان به مدت یک سال از خردادماه ۱۳۸۸ شمسی تا خردادماه ۱۳۸۹ شمسی شرکت نموده در بازگشت از مأموریت با چالش‌های زیادی مواجه بوده که بخشی از آن مربوط به قبل از اعزام و قسمتی نیز به بعد از بازگشت از مأموریت برمی‌گردند. چالش‌هایی که علاوه بر کم‌رنگ نمودن نقش جمهوری اسلامی ایران در مأموریت‌های حفظ صلح سازمان ملل، مشکلاتی را هم برای مأمورین اعزامی به وجود می‌آورد که مربوط به عدم وجود ساختار مناسب جهت مراحل گزینش، جذب، آموزش، پشتیبانی و نیروی انسانی مجرب می‌باشد. لذا مسئله این تحقیق؛ بررسی چالش‌های مأموریت‌های حفظ صلح آجا با تأکید بر ساختار و نیروی انسانی می‌باشد.

اگرچه تاکنون تعدادی از افسران جزء و ارشد برای طی دوره‌های مرتبط به کشورهای سوئیس، هند و ترکیه اعزام شده‌اند ولی این امر تکاپوی رفع مشکل بالا را نداشته است. گواه این مدعا حضور فقط ۲ نفر ناظر نظامی از مجموع ۹۷۸۱۱ نفر مأمور نظامی مشغول به انجام

وظیفه در ۱۶ مأموریت فعلی حفظ صلح سازمان ملل و عدم اعزام یگان حافظ صلح به این مأموریت‌ها می‌باشد.

شرکت در مأموریت‌های حفظ صلح سازمان ملل، برگ برنده‌ای در تأیید صلح‌دوستی ما به‌عنوان یک کشور اسلامی است. حضرت علی^(ع) در نامه ۵۳ خویش در نهج‌البلاغه می‌فرمایند: "هرگز پیشنهاد صلح از طرف دشمن را که خشنودی خدا در آن است رد مکن، که آسایش رزمندگان و آرامش فکری تو و امنیت کشور در صلح تأمین می‌گردد". یکی از راه‌های کسب سهمیه در مأموریت‌های حفظ صلح سازمان ملل، وجود یک ساختار کاملاً آگاه و به‌روز می‌باشد که بتواند از طریق مبادی مسئول و ذی‌ربط سهمیه‌های لازم را اخذ نماید. چنانچه چالش‌ها و مشکلات ساختاری و نیروی انسانی آجا در این مأموریت‌ها مشخص نگردد امکان تداوم درست و مؤثر و البته کسب سهمیه‌های بیشتر در این مأموریت امکان‌پذیر نخواهد شد.

این مقاله در خصوص تبیین چالش‌های ساختاری و نیروی انسانی اجا در اجرای مأموریت‌های حفظ صلح سازمان ملل و راه‌کارهای برون‌رفت از این چالش‌ها می‌باشد. در همین راستا با بررسی اسناد و مدارک و البته گزارش‌های ناظرین اعزامی به این مأموریت‌ها و شرایط واگذاری سهمیه‌ها سعی شده تا به راه‌های برون‌رفت از این چالش‌ها رسید.

مرور مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

مبانی نظری پژوهش

سازمان ملل متحد پس از جنگ جهانی دوم در ۲۴ اکتبر ۱۹۴۵ با تصویب منشور آن از سوی کشورهای فاتح جنگ؛ آمریکا، شوروی سابق (روسیه)، انگلیس، فرانسه و چین تأسیس شد تا حافظ صلح و امنیت بین‌المللی باشد (رنجبریان و شکیب‌منش، ۱۳۹۲). اگرچه سازمان ملل به‌منظور تأمین صلح و امنیت بین‌المللی تشکیل شد ولی این نهاد فاقد یک ساختار نظامی بوده و برابر منشور آن، تمامی اعضای سازمان موظف به مشارکت در حفظ صلح بین‌المللی هستند. به همین منظور سازمان ملل متحد ساختار زیر را در مأموریت‌های خود بکار گرفته است:

حافظان صلح: نیروهای نظامی واگذار شده برای مأموریت حفظ صلح هستند که توسط یک فرمانده منتخب، رهبری می‌گردند. این نیروها معمولاً:

الف- مشتمل بر یگان‌هایی با استعداد گردان بوده و کارکنان آن مجهز به سلاح سبک می‌باشند (نوع سلاح بسته به دستورالعمل مأموریت تغییر می‌کند).

ب- بررسی مسائل نظامی را (از لحاظ عنصر سیاسی) برای نماینده ویژه دبیر کل انجام می‌دهد.

ج- مسئول انضباط و هدایت مأموریت می‌باشند: در صورتی که نماینده ویژه دبیر کل برای مأموریت تعیین نشده باشد، فرمانده نیروی نظامی ممکن است به‌عنوان سرپرست مأموریت گمارده شود.

سازمان‌های غیرنظامی: این سازمان‌ها برای کمک‌های بشردوستانه، توسعه کشاورزی، بهداشت و درمان، حقوق بشر و آموزش و پرورش و غیره تشکیل شده‌اند (سازمان ملل متحد، ۱۳۷۹). بخش عملیات حفظ صلح سازمان ملل: بخش نظامی شورای امنیت سازمان ملل بوده که مسئولیت تأمین نیروی مورد نیاز مأموریت‌های حفظ صلح و آموزش آن‌ها را به عهده دارد (سازمان ملل متحد، ۱۳۷۳).

تیم سایت ناظران نظامی: پایگاهی است متشکل از گروهی از ناظران نظامی کشورهای مختلف که وظیفه نظارت بر حفظ صلح را به عهده دارند (همان منبع).

قرارگاه منطقه‌ای ناظران نظامی: قرارگاه فرماندهی مناطق چندگانه نیروهای حفظ صلح می‌باشد که بر نحوه فعالیت ناظران نظامی و نیروهای حفظ صلح منطقه نظارت می‌نمایند (همان منبع).

پیشینه حضور ایران در عملیات‌های حفظ صلح سازمان ملل

ارتش ایران قبل از پیروزی انقلاب اسلامی در قالب گردان در مأموریت‌های حفظ صلح سازمان ملل مشارکت نموده است. اولین حضور ارتش ایران از سال ۱۳۵۱ الی ۱۳۵۸ در "گروه نظارت سازمان ملل متحد در لبنان" (United Nations, 2018) بوده و دومین حضور نظامی ایران نیز به سال‌های ۱۳۵۴ الی ۱۳۵۸ در مأموریت "گروه نظارت سازمان ملل متحد در لبنان" (United Nations, 2018) مربوط می‌شود.

پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی، ارتش ج.ا.ا. در ۳ مأموریت به نام‌های آن می^۱ (از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ با ۲ ناظر نظامی)، آن میس^۲ (از سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۰ با ۲ ناظر نظامی) و یونامید^۳ (از سال ۱۳۹۱ تاکنون به ۳ ناظر نظامی) با عنوان ناظر نظامی شرکت نموده و در حال حاضر نیز با ۶ ناظر در مأموریت یونامید حضور دارد.

^۱. UNMEE: United Nations Mission in Ethiopia and Eritrea.

^۲. UNMIS: United Nations Mission in Sudan.

^۳. UNAMID: African Union- United Nations Mission in Darfur.

سازمان‌های نظامی، چالش‌های پیش‌رو و پیکربندی نوین

به‌طور کلی سازمان‌های نظامی در عصر اطلاعات با چالش‌های جدی مواجه خواهند شد. عوامل زیر برخی از عوامل عمده‌ی ناتوانی سازمان‌های نظامی در مواجهه با چالش‌های عصر اطلاعات هستند:

- ✓ هزینه سنگین دفاعی (سازمان، منابع انسانی، خرید، تجهیزات، آماد و پشتیبانی، ...)
- ✓ نقش سامانه‌های فرماندهی و کنترل
- ✓ عدم توانمندی در واکنش سریع و به هنگام
- ✓ فرایندهای ضعیف تصمیم‌سازی
- ✓ سلسله‌مراتبی طولانی و دیوان‌سالاری سنگین سازمانی
- ✓ ضعف در نظام ارتقای نیروهای مسلح
- ✓ مجاز نبودن خطاهای آگاهانه
- ✓ تأکید بر توانمندی‌های انفرادی و عدم توجه به گروه‌های کاری
- ✓ عدم انعطاف‌پذیری، یادگیری و انطباق‌پذیری سازمانی
- ✓ سامانه‌های نارسا و غیرچابک و پشتیبانی.

پیکربندی جدید سازمان‌های نظامی در سال ۱۹۹۱ و در عملیات طوفان صحرا شروع شده است. اتکای سازمان‌های نوین نظامی به حجم عظیم اطلاعات و سهولت نسبی انتشار این اطلاعات به کمک فناوری اطلاعات و ارتباطات به این معنا است که سازمان‌های پشتیبان، ناگزیر در خارج از میدان نبرد پراکنده خواهند شد (موسسه آموزشی و صنایع دفاعی، ۱۳۸۵). بنابراین باید ساختار سازمانی را برحسب نیازهای جدید سازمانی و تغییراتی که به تدریج در راهبردهای آن ایجاد می‌شود، اصلاح کرد. نوع سازمان و ساختار سازمانی تأثیر زیادی بر فراگرد مدیریت آن دارد؛ زیرا تعداد و نوع مسائلی که هر مدیر با آن سروکار دارد، به نوع سازمان و اندازه آن بستگی دارد. برای مثال مدیران در سازمان‌های کوچک، با مسائلی در مورد تقسیم‌کار، تعیین مسئولیت‌ها و حیطه نظارت سروکار دارند و مشکل عمده آن‌ها این است که گروهی از مدیران ورزیده را برای اداره سازمان بیابند. مدیران سازمان‌های متوسط، بیشتر با مشکل ایجاد ساختار وظیفه‌ای، تأمین نیروی انسانی متخصص و ایجاد هماهنگی بین آن‌ها سروکار دارند و سازمان‌های بزرگ درگیر مسائل مربوط به تمرکززدایی در واقع هرچه سازمان بیشتر توسعه می‌یابد، ایجاد هماهنگی بین واحدهای مختلف آن دشوارتر می‌گردد (رضائیان، ۱۳۸۸، ص. ۳۰۹).

ساختار سازمانی

منظور از ساختار سازمانی، استراتژی‌های مورد استفاده در سازمان، ساخت تشکیلاتی، نوع فناوری، سامانه اطلاعاتی و شیوه تصمیم‌گیری و الگوی استفاده از منابع انسانی است. به همین جهت در بررسی سازمان نگاه سیستماتیک لازم است. در روش سیستماتیک، شرایطی ایجاد می‌شود که نظم سیستم یا قسمت‌هایی از آن به دلایل مختلف مختل و پایداری آن متزلزل می‌شود. در این شرایط کشف آسیب‌پذیری عوامل و عناصر تشکیل‌دهنده سیستم در مقابل بحران بسیار ضروری و حیاتی است. عدم توجه به آسیب‌پذیری‌های درون‌سازمانی تغییرات ناخواسته‌ای را به دنبال دارد که تبعات حاصل از آن منجر به زمین‌گیر شدن مأموریت‌ها، وظایف و نهایتاً ناکارآمدی سازمان می‌شود و آن را از اهداف خود دور می‌سازد (ساوه‌درودی، راهبردهای سازمانی و مدیریت بحران، ۱۳۹۵).

در حوزه فناوری، عملکرد غلط، فرسودگی ابزار تجهیزات، عدم تناسب و کارایی صحیح وسایل موجود با حوزه مأموریت، عدم انطباق ابزار با فناوری روز و استمرار روند سنتی سابق منجر به بروز واکنش‌هایی می‌شود که نهایتاً باعث بحران درون‌سازمانی می‌گردد. در حوزه داخل سازمان نیز مواردی همچون ضعف ارتباطی، عدم کارایی جدول سازمان فعلی، عدم انطباق سازمان با شرایط جدید، احتمال بروز بحران را در پی خواهد داشت. به همین جهت یکی از راه‌هایی که سازمان‌ها به منظور غلبه بر آسیب‌ها و دسترسی به اهداف خود به کار می‌گیرند تغییرات ساختاری است. این تغییرات به‌طور معمول ناشی از سه دلیل است:

۱. تعیین اهداف بلندمدت‌به؛

۲. تعیین سیاست‌ها؛

۳. اختصاص منابع.

تغییرات در ساختار سازمانی معمولاً به دنبال تغییر در راهبردها حاصل می‌شود. لذا ساختار باید به‌گونه‌ای طرح‌ریزی شود که اجرای راهبرد تسهیل گردد؛ بدون وجود یک راهبرد نمی‌توان ساختار موفقیت‌آمیزی را طرح‌ریزی کرد. در واقع سازمان‌هایی که دارای ساختار نامناسب سازمانی هستند، کارآمدی و اثربخشی خود را از دست می‌دهند. در این سازمان‌ها معمولاً شرایطی به شرح زیر حاکم می‌شود:

✓ روزمرگی و فرسودگی نیروها

✓ ایجاد سطوح متعدد مدیریتی

✓ تشکیل جلسه‌های بیش از حد و مشارکت تعداد زیادی از افراد در این جلسه‌ها

- ✓ توجه بسیار زیاد برای حل تضادها و اختلاف‌های بین واحدها
 - ✓ حیطة نظارت بسیار وسیع و رویارویی با تعداد زیادی هدف تأمین نشده.
- تغییر در ساختار می‌تواند موجب تسهیل فعالیت‌هایی شود که در راه اجرای راهبرد به عمل می‌آید، ولی نباید انتظار داشت که تغییر در ساختار موجب پیدایش راهبرد خوب یا بد شود و مدیران بد را به مدیران خوب تبدیل نماید (ساوه‌درودی، ۱۳۹۳).

مفاهیم مرتبط با سازمان‌دهی

قبل از بحث درباره سازمان‌دهی، انواع سازمان و الگوهای سازمان‌دهی، لازم است برخی از مهم‌ترین مفاهیم مرتبط با سازمان‌دهی مرور شوند.

الف) سازمان: سازمان مجموعه افرادی است که برای تحقق اهدافی مشترک همکاری می‌کنند.

ب) تقسیم‌کار: تفکیک وظایف و اختصاص دادن آن‌ها به افراد متفاوت است. در واقع در این فراگرد، کار میان افراد متعددی که به آن می‌پردازند، تقسیم می‌شود.

پ) سلسله‌مراتب: رتبه هر فرد در سلسله‌مراتب سازمان، به‌طور واضحی مراتب قدرت وی را تعیین می‌کند.

ت) تفویض اختیار: هر مدیر مجموعه‌ای از امور و وظایف را بر عهده دارد که گاهی انجام همه آن‌ها از عهده یک نفر خارج است. از این‌رو احتمالاً افرادی را به همکاری فرا می‌خواند و بخشی از وظایف خود را بر عهده آن‌ها می‌نهد. به این فراگرد انتقال وظیفه و اختیار به دیگران، تفویض اختیار می‌گویند.

ث) مسئولیت و پاسخگویی سلسله‌مراتبی: هر یک از افراد شاغل در سازمان موظف است که به مدیر مافوق خود گزارش بدهد. اگر چنین فردی، افرادی را نیز تحت سرپرستی داشته باشد، موظف است که از آنان گزارش بخواهد و نتایج فعالیت آن‌ها را ارزیابی کند.

ج) شغل: منظور از شغل، مجموعه‌ای از وظایف مشخص است که می‌توان آن‌ها را به عهده یک نفر قرارداد (منوریان، ۱۳۷۸).

آسیب‌های ساختاری و ریشه‌یابی آسیب‌ها

ساختار محدودیت‌هایی را بر کارکنان اعمال می‌کند و کارهایی را تحت کنترل قرار می‌دهد. برای مثال اگر ساختار سازمان به‌گونه‌ای باشد که کارها بسیار رسمی و تخصصی باشند، رعایت دقیق زنجیره‌ی فرماندهی، تفویض نکردن اختیارات و محدود بودن حوزه یا قلمرو کنترل موجب می‌شود که کارکنان از آزادی عمل بسیار اندکی برخوردار شوند. در چنین سازمان‌هایی

کارها به شدت کنترل می‌شوند، فرد باید در یک محدوده مشخص کار کند و دارای رفتارهای محدودی باشد؛ برعکس اگر ساختار سازمانی به گونه‌ای باشد که حول محور تخصص تنظیم نشده باشد، امور بسیار رسمی نبوده و حوزه یا قلمرو کنترل گسترده باشد، کارکنان از آزادی عمل بیشتری برخوردار خواهند بود و می‌توانند رفتارهای گوناگون و متنوعی داشته باشند.

آسیب‌های ساختاری در صورت عدم کنترل، به سهولت هرج‌ومرج سازمانی را در لایه‌های مختلف سازمان ایجاد می‌کنند و از آنجا که به محیط درونی سازمان برمی‌گردند، انحراف از اهداف را به‌عنوان اصلی‌ترین عملکرد آسیب ساختاری پدید می‌آورند. انحراف از اهداف، پیامدهای منفی همچون تضاد درون‌سازمانی، کاهش مشارکت اعضا، کاهش نفوذ رهبری سازمان، تشدید تضاد داخلی، انتصاب مدیران ناکارآمد، حاکمیت افکار فرسوده، توقف نیروها در یک دور باطل و ... را ایجاد می‌کند که تبعات حاصل از حاکمیت این شرایط به معنای شکست سازمان خواهد بود (ساوه‌درودی، ۱۳۹۳).

تبعات حاصل از آسیب‌های سازمانی همچون فقدان برنامه‌ریزی بلندمدت، محدود شدن خلاقیت‌ها، مقاومت در برابر تغییر، سرزنش افراد، ترک خدمت مدیران و کارکنان لایق، تضعیف روحیه، از دست دادن منابع، کاهش اعتماد و اعتبار، افزایش تضاد، توجه به مواردی را مطرح می‌کند که در بین آن‌ها سه موضوع راهبرد، فناوری و محیط از اهمیت بیشتری برخوردار است: ۱. راهبرد: از اصول مدیریت است که نبود آن نتایج ناگواری به بار می‌آورد. این اصل می‌گوید: «ساخت سازمانی تابع راهبرد است». رعایت این اصل عملکرد مؤثر سازمان را تضمین نمی‌کند، ولی نقض آن موجب عملکرد ضعیف می‌شود؛ بنابراین بدون راهبرد مشخص، مدیر نمی‌تواند ساخت موردنیاز سازمان را معین کند.

راهبرد باعث می‌شود تا سازمان با طی مراحل تدریجی از حالت کنونی پا را فراتر گذارد و به هدف موردنظر دست یابد. همه افرادی که در بررسی و انتخاب راهبرد شرکت می‌کنند باید اطلاعات لازم و کافی از محیط داخلی و خارجی سازمان را داشته باشند. آگاهی از این وضعیت منجر به تقویت خلاقیت افراد می‌شود و راهبردها با درک درست از وضعیت موجود انتخاب می‌شوند.

۲. فناوری: مطالعات نشان می‌دهد که نوع کار و فناوری هر سازمان، دو عامل عمده در انتخاب ساخت سازمانی هستند. برای مثال سیستم‌های تولید غیر انبوه با ساخت‌های نسبتاً تخت موفق‌ترند؛ درحالی‌که سازمان‌های با فناوری پیچیده و تولید انبوه، با ساخت‌های سازمانی بلند موفق‌ترند؛ زیرا ساخت سیستم‌های تولید غیر انبوه، ارتباط‌های فراوان و ضروری روزانه

را تسهیل می‌کند و ساخت‌های بلند، بیانگر جدایی واحدهای برنامه‌ریزی و کنترل تخصصی با واحدهای تولیدی و اجرایی است.

۳. محیط: عملکرد سازمانی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با شرایطی محیطی داخلی و خارجی سازمان ارتباط دارد. همان‌طور که در مقابل عنوان شد در محیط داخلی، عواملی چون ساختار، فرآیند عملیاتی، فرهنگ سازمانی و منابع به‌طور همزمان و هماهنگ موردتوجه قرار می‌گیرد. نقص و کاستی در هر یک از آن‌ها منجر به بروز آسیب‌های درون‌سازمانی می‌شود و سازمان را در دستیابی به اهداف با مشکل مواجه می‌سازد و عملکرد مثبت و هماهنگ این عوامل منجر به پویایی سازمان می‌گردد. در بررسی محیط داخلی سازمان، شناخت آسیب‌های سازمانی از عوامل اثرگذار در بررسی وضعیت سازمان است. این آسیب‌ها که در مباحثی چون رفتار، کارکرد و ساختار موردتوجه قرار می‌گیرند، در صورت رسیدگی نکردن می‌توانند آینده سازمان را نابود کنند. در کنار عوامل اثرگذار بر محیط داخلی لزوم توجه به محیط خارجی نیز در حفظ و بقای سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. سازمان‌ها با هرگونه مأموریت، وظایف و کارکردی از محیط بیرون خود اثرپذیر خواهند بود. افراد شاغل در سازمان‌ها نوعاً بیشترین زمان زندگی خود را در محیط بیرون سازمان می‌گذرانند و به همین نسبت تحت تأثیر شرایط حاکم بر جامعه از لحاظ سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و حتی نظامی قرار می‌گیرند و می‌توانند عامل انتقال نظرها و دیدگاه‌هایی به محیط درون‌سازمانی باشند (سواده‌رودی، ۱۳۹۳).

پیشینه سازمان ملل

سازمان ملل متحد، فراگیرترین سازمان بین‌المللی است که تقریباً تمامی کشورهای جهان در آن و در سازمان‌های تابعه آن عضویت دارند. این سازمان حاصل توافق کشورهای فاتح جنگ جهانی دوم است که پس از ناکامی جامعه ملل در پیشگیری از وقوع جنگ جهانی دوم تشکیل گردید. سازمان ملل متحد در ۲۴ اکتبر ۱۹۴۵ میلادی پس از مصوب شدن منشور^۱ آن توسط کشورهای چین، فرانسه، اتحاد جماهیر شوروی سابق، انگلیس و ایالات متحده به‌عنوان فاتحین جنگ جهانی و ۵۱ کشور دیگر از جمله ایران، رسماً تشکیل گردید، به همین دلیل ۲۴ اکتبر هر سال به‌عنوان روز ملل متحد گرامی داشته می‌شود (ناصری و ساجدی، ۱۳۸۲).

^۱ www.un.org

مقاصد و اصول سازمان ملل

مقاصد سازمان ملل متحد برابر منشور آن به شرح ذیل است^۱:

- (۱) حفظ صلح و امنیت بین‌المللی
 - (۲) توسعه روابط دوستانه بین ملت‌ها بر مبنای احترام به اصل تساوی حقوق و حق تعیین سرنوشت مردم
 - (۳) همکاری برای حل مسائل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بشردوستانه بین‌المللی و به منظور تشویق احترام به حقوق بشر و آزادی‌های بنیادی
 - (۴) وجود مرکزی برای هماهنگ کردن اقدامات ملت‌ها به منظور نیل به این هدف‌های مشترک
- اصول سازمان ملل متحد عبارتند از^۲:

- (۱) سازمان بر مبنای اصل تساوی حاکمیت کلیه اعضای خود استوار است.
- (۲) کلیه اعضاء به منظور تضمین حقوق و مزایای ناشی از عضویت، تعهداتی را که به موجب این منشور برعهده گرفته‌اند با حسن نیت انجام خواهند داد.
- (۳) کلیه اعضاء اختلافات بین‌المللی خود را به شیوه‌های مسالمت‌آمیز و بدون به خطر انداختن صلح و امنیت بین‌المللی و عدالت حل خواهند نمود.
- (۴) کلیه اعضاء در روابط خود از تهدید به زور یا استفاده از آن علیه تمامیت ارضی یا استقلال سیاسی هر کشوری یا از هر روش دیگری که با مقاصد ملل متحد مخالفت داشته باشد، خودداری خواهند نمود.
- (۵) کلیه اعضاء در هر اقدامی که سازمان ملل بر اساس این منشور انجام می‌دهد، به سازمان همه‌گونه مساعدت خواهند کرد و از کمک به هر کشوری که سازمان ملل متحد علیه آن اقدام احتیاطی یا قهری به عمل می‌آورد خودداری خواهند نمود.
- (۶) سازمان مراقبت خواهد کرد تا کشورهایی که عضو سازمان ملل متحد نیستند تا آنجا که برای حفظ صلح و امنیت بین‌المللی ضروری است بر طبق این اصول عمل نمایند.
- (۷) هیچ یک از مفاد منشور به سازمان ملل متحد اجازه نمی‌دهد در مسائلی که ذاتاً در قلمرو صلاحیت قانونی هر کشوری است، مداخله نماید و اعضاء را نیز ملزم نمی‌کند که چنین

1. www.un.org

2. www.un.org

موضوعاتی را تابع مقررات این منشور قرار دهند لیکن این اصل به اعمال اقدامات قهری پیش‌بینی شده در فصل هفتم لطمه وارد نخواهد آورد.^۱

ساختار سازمان ملل

اگرچه سازمان ملل متحد دارای ۱۵ سازمان بین‌المللی و چندین نهاد و برنامه می‌باشد ولی این سازمان بر اساس منشور آن دارای ۶ رکن به شرح زیر می‌باشد:^۲

- (۱) مجمع عمومی
- (۲) شورای امنیت
- (۳) شورای اقتصادی و اجتماعی
- (۴) شورای قیمومیت
- (۵) دیوان بین‌المللی دادگستری
- (۶) دبیرخانه.

پیشینه عملیات‌های حفظ صلح سازمان ملل

(۱) عملیات حفظ صلح ملل متحد

عملیات حفظ صلح سازمان ملل متحد که به‌وسیله اداره عملیات حفظ صلح صورت می‌گیرد، ابزاری ویژه و کاربردی برای کمک به حفظ صلح و امنیت پایدار در جامعه بین‌المللی است. نیروهای حافظ صلح می‌کوشند از طریق برقراری صلح و روش‌های مسالمت‌آمیز به خشونت‌ها و درگیری‌های ایجاد شده در داخل یک کشور و یا میان دو کشور درگیر خاتمه دهند. عملیات حفظ صلح با ایجاد یا اعاده صلح متفاوت است. منشور ملل متحد مسئولیت اجرای عملیات حفظ صلح (اقدامات جمعی و غیرقهری برای حفظ صلح و امنیت بین‌المللی) را بر عهده شورای امنیت سازمان ملل متحد گذاشته است. به همین دلیل جامعه بین‌المللی به هنگام بروز مخاصمات بین‌المللی و یا غیربین‌المللی از شورای امنیت انتظار اجرای عملیات حفظ صلح را دارد. نیروهای حافظ صلح سازمان ملل متحد، موسوم به کلاه آبی‌ها از نیروهای بسیاری، متشکل از نیروهای نظامی ارتشی و پلیس و تمامی رده‌ها (سربازان، درجه‌داران و افسران و امیران) و نیروهای غیرنظامی ایجاد شده است. به گروه‌های غیرنظامی شرکت‌کننده در عملیات حفظ صلح «گروه ناظر» یا «هیئت نظارت» و به نیروهای نظامی شرکت‌کننده «نیروهای پاسدار

^۱. www.uinc-ir.org

^۲. www.un

صلح» می‌گویند. نخستین هیئت‌های نظارت سازمان ملل متحد جهت عملیات حفظ صلح، سازمان نظارت بر آتش‌بس ملل متحد در خاورمیانه متحد مشهور به آنتسو^۱ (۱۹۴۸) و گروه ناظر نظامی ملل متحد در هند و پاکستان (۱۹۴۹) بودند. هیئت ناظر آنتسو در نخستین دور جنگ اعراب و اسرائیل در سال ۱۹۴۸ به وجود آمد. در آن زمان این نیروها هنوز به نام نیروهای حفظ صلح شناخته نمی‌شدند اما با شروع بحران سوئز دبیر کل وقت سازمان ملل ضرورت تشکیل این نیرو را ضروری دانست. عملیات نام‌برده در سوئز بعداً الگوی عملیات‌های بعدی گردید و این‌چنین شد که نیروهای حافظ صلح بین‌الملل تشکیل گردید (سازمان ملل، ۱۳۷۳).

افراد نظامی و غیرنظامی شرکت‌کننده در عملیات حفظ صلح در طول عملیات از مصونیت‌ها و مزایای مقرر در مواد ۱۰۴ و ۱۰۵ منشور برخوردار هستند. نیروهای حافظ صلح سازمان ملل متحد در ۱۹۸۸ جایزه نوبل صلح را دریافت کردند. سازمان ملل متحد نیرو و ارتش نظامی مخصوص به خود را ندارد و اجرای عملیات حفظ صلح تحت پرچم این سازمان، به مشارکت داوطلبانه کشورهای عضو سازمان ملل وابسته است. در طول ۲ دهه اخیر عملیات‌های حفظ صلح سازمان ملل به‌طور فزاینده‌ای افزایش یافته است. در حال حاضر ۱۶ عملیات حفظ صلح در ۴ قاره جهان در حال انجام است.

از عملیات حفظ صلح در چارچوب سازمان ملل متحد به‌عنوان پدیده‌ی «سوئی جنریس» یاد می‌شود. بدین معنی که در منشور ملل متحد، مقررات صریحی در مورد این عملیات وجود ندارد. برخلاف تصور بسیاری از نویسندگان و صاحب‌نظران که در این زمینه قلم‌زده‌اند، این پدیده به‌هیچ‌وجه بی‌سابقه و ابداعی تلقی نمی‌شود. اصطلاح «حفظ صلح» برای نخستین بار بر اساس مواد ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۱۶ میثاق جامعه ملل پیش‌بینی شده و به دنبال آن «هیئت ناظر بر صلح» برای اعزام بازرسان و هیئت‌های نظارت بر صلح در هنگام بحران‌های بین‌المللی تشکیل شد. جامعه ملل در موارد ذیل از «هیئت ناظر بر صلح» استفاده کرده است (همان منبع).

۱- اختلافات آلمان لیتوانی (۱۹۲۰-۱۹۲۴)

۲- وضعیت جزایر آلند - سال ۱۹۲۰

۳- اختلافات لهستان و لیتوانی ۱۹۲۰-۱۹۲۳

۴- اختلاف سرزمینی یوگسلاوی و یونان (۱۹۲۳)

^۱. UNTSO: United Nations Truce Supervision Organization

۵- بحران یونان و بلغارستان ۱۹۲۵

۶- بحران چین و ژاپن و حمله ایتالیا به اتیوپی (همان منبع).

پیشینه‌های پژوهشی

با بررسی به عمل آمده توسط محقق، تاکنون در زمینه موضوع «چالش‌های مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر ساختار و نیروی انسانی» تحقیقی انجام نشده است. در این بررسی به عمل آمده مشخص شد که ۲ پایان‌نامه با موضوع حفظ صلح در دافوس اجا و یک مورد در دافوس سپاه با عناوین ذیل انجام شده است:

جدول (۱) پیشینه‌های پژوهشی

| عنوان تحقیق انجام شده | محقق | نتایج تحقیق |
|---|---------|---|
| میزان تأثیر عوامل مؤثر بر کارایی یگان حافظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران از سال ۱۳۸۱ الی ۱۳۸۴ | کمالی | (الف) با توجه به نظر صاحب‌نظران، مطالعه منابع و مشاهدات انجام‌شده، عامل آموزش بر کارایی یگان تأثیر داشته است. (آموزش کمک‌های اولیه ۸۱ درصد، آموزش رایانه ۷۵/۶۹ درصد، آموزش جی‌پی‌اس ۷۷/۴ درصد، آموزش زبان ۵۹/۲۹ درصد، آموزش رانندگی در شرایط سخت ۵۰/۴۱ درصد، آموزش مین و مواد منفجره ۵۰/۴۱ درصد و در مجموع آموزش کارکنان به میزان ۷۷/۷۱ درصد در کارایی یگان تأثیر داشته است). (ب) با توجه به نظر صاحب‌نظران، مطالعه منابع و مشاهدات انجام‌شده، عامل گزینش بر کارایی یگان تأثیر داشته است (تناسب جسمانی کارکنان ۷۵/۶۹ درصد، انضباط ۶۴ درصد، علاقه‌مندی ۳۸/۴ درصد؛ در مجموع گزینش ۲۷/۴ درصد در کارایی یگان تأثیر داشته است). |
| دلایل سیاسی و اقتصادی عدم اعزام گردان حافظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران به مأموریت‌های بین‌المللی حفظ صلح جهانی از سال ۱۳۷۳ تا ۱۳۸۷ | برهانی | (الف) دلایل سیاسی: (۱) روابط ایران با کشورهای غربی و آمریکا (۲) فرهنگ اسلامی و شیعی جمهوری اسلامی ایران (ب) دلایل اقتصادی: (۱) محاصره اقتصادی ایران توسط کشورهای غربی (۲) اولویت طرح‌های بازسازی در کشور |
| بررسی ساختار و سازمان یگان حافظ صلح سازمان ملل متحد و ارائه الگوی سازمانی یگان (حافظ صلح) مناسب برای سپاه پاسداران انقلاب اسلامی | کیاپاشا | در پایان پژوهش، ساختار گردان و گروهان‌های پیاده، سوار زرهی و آماد و پشتیبانی به استعداد ۴۵۳ نفر پایور و ۲۴۳ نفر بسیجی ارائه شده است. |

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

در این بخش محقق برای تبیین چالش‌های ساختاری و نیروی انسانی مأموریت‌های حفظ صلح ارتش در ابتدا با بررسی و تحلیل کمی مطالب بدست آمده از پرسش‌شوندگان و سپس دسته‌بندی و مطالعه اطلاعات دریافت شده از طریق اسناد و مدارک و منابع مرتبط با تحقیق و بهره‌گیری از مطالب احصاء شده از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران، اقدام به تحلیل کیفی نموده و سپس با تلفیق این دست‌آوردها، اقدام به تحلیل آمیخته فرضیه‌ها نموده است.

تجزیه و تحلیل هدف اول بر مبنای مصاحبه با صاحب‌نظران: (تبیین چالش‌های ساختاری در اجرای مأموریت‌های حفظ صلح آجا و ارائه راه‌کار)

به‌منظور ایجاد روایی و پایایی متغیرها و همچنین روشن‌شدن زوایای مختلف تحقیق و بدست آمدن چالش‌های ساختاری مأموریت‌های حفظ صلح آجا، با تعداد ۷ نفر صاحب‌نظر مصاحبه به‌عمل آمده که با مطالعه و جمع‌بندی داده‌های حاصل از نظر صاحب‌نظران، چالش‌های ساختاری مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران، فقدان نماینده در دپارتمان حفظ صلح سازمان ملل، عدم وجود مرکز آموزش حفظ صلح و مناسب نبودن ساختار ستادی و رزمی موجود عنوان شده است.

تجزیه و تحلیل هدف دوم بر مبنای مصاحبه با صاحب‌نظران: (تبیین چالش‌های نیروی انسانی در اجرای مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران و ارائه راه‌کار)

با توجه به مطالب تحلیل شده و شناسایی چالش‌های مأموریت‌های حفظ صلح سازمان ملل در حوزه نیروی انسانی، زبان انگلیسی، مهارت‌های کار با رایانه، دوره‌های آموزش بین‌المللی حفظ صلح و سن خدمتی از عمده شاخص‌های چالش‌های نیروی انسانی در مأموریت‌های حفظ صلح ارتش ج.ا.ا. بوده و لازم است این شاخص‌ها مورد ارزیابی و سنجش قرارگرفته تا شاخص‌های مؤثر در این حوزه بدست آید.

تجزیه و تحلیل هدف اول بر مبنای مطالعه اسناد و مدارک:

تغییرات در ساختار سازمانی معمولاً به دنبال تغییر در راهبردها حاصل می‌شود. لذا ساختار باید به‌گونه‌ای طرح‌ریزی شود که اجرای راهبرد تسهیل گردد؛ بدون وجود یک راهبرد نمی‌توان ساختار موفقیت‌آمیزی را طرح‌ریزی کرد. درواقع سازمان‌هایی که دارای ساختار نامناسب سازمانی هستند، کارآمدی و اثربخشی خود را از دست می‌دهند.

یکی از دلایل تغییر در ساختار، تغییر در راهبرد می‌باشد. راهبرد؛ از اصول مدیریت است که نبود آن نتایج ناگواری به بار می‌آورد. این اصل می‌گوید: «ساختار سازمانی تابع راهبرد

است». رعایت این اصل عملکرد مؤثر سازمان را تضمین نمی‌کند، ولی نقض آن موجب عملکرد ضعیف می‌شود؛ بنابراین بدون راهبرد مشخص، مدیر نمی‌تواند ساخت موردنیاز سازمان را معین کند.

تجزیه و تحلیل هدف دوم بر مبنای مطالعه اسناد و مدارک:

یکی از مهمترین چالش‌های نیروی انسانی، شرکت در دوره آموزش می‌باشد، دوره‌های آموزش ناظران نظامی سازمان ملل بمنظور آموزش افسرانی است که قرار است در آینده در ماموریت‌های حفظ صلح سازمان ملل شرکت کنند، در این دوره آموزش‌های لازم برای انجام وظیفه در مشاغل فرماندهی تیم سایت (تیم لیدر)، فرمانده گشتی، راننده گشتی، افسر عملیات، افسر لجستیک، افسر اطلاعات نظامی، افسر مخابرات و ارتباطات و افسر ترابری داده می‌شود.

آموزش در این دوره‌ها به زبان انگلیسی بوده و با توجه به اینکه تمامی اقدامات توسط ناظران به صورت انفرادی انجام می‌گیرد لذا می‌بایست از آموزش زبان انگلیسی و مهارت‌های رایانه‌ای خوبی برخوردار باشند (شیخ، ۱۳۸۴). از سوی دیگر از شرایط دوره این است که تمام کشورهایی که در ماموریت حفظ صلح سازمان ملل شرکت دارند و یا قصد دارند در آینده در این ماموریت‌ها شرکت کنند، می‌توانند افسرانی را جهت آموزش و کسب تجربه به این دوره اعزام نمایند که ترجیحاً از فرماندهان UN و از افسران رسته‌های رزمی در درجات سروانی، سرگردی و سرهنگ دومی باشند (کاظمی فر، ۱۳۹۰).

با مطالعه و جمع‌بندی داده‌ها و اطلاعات حاصل از اسناد و مدارک، چالش‌های نیروی انسانی مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران، ضعف آموزش زبان انگلیسی، کار با رایانه و عدم طی دوره‌های بین‌المللی و مورد نیاز محیط‌شناسی مأموریت عنوان شده است. تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها (پرسش‌نامه جمعیت‌شناختی)

به منظور شناسایی ویژگی‌های فردی اعضای جامعه نمونه تعداد ۳ سؤال در خصوص میزان تحصیلات، آشنایی پرسش‌شوندگان با بخش حفظ صلح سازمان ملل و سنوات خدمتی طرح گردید و از افراد انتخاب شده خواسته شده آن را تکمیل نمایند که نتایج به شرح ذیل می‌باشد:

سؤال (۱) سطح تحصیلات

جدول (۲) توزیع فراوانی میزان تحصیلات جامعه نمونه

| درصد تجمعی | درصد فراوانی | فراوانی | تحصیلات |
|------------|--------------|---------|---------------|
| ٪۵۰ | ٪۵۰ | ۱۵ | کارشناسی |
| ٪۱۰۰ | ٪۵۰ | ۱۵ | کارشناسی‌ارشد |
| - | ٪۱۰۰ | ۳۰ | جمع کل |

با توجه به جدول فوق، نتایج حاصل مبین این مطلب است که از تعداد ۳۰ نفر پژوهش‌خواندگان (جامعه نمونه)، تعداد ۱۵ نفر (۵۰٪) دارای تحصیلات کارشناسی و تعداد ۱۵ نفر (۵۰٪) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد می‌باشند. بنابراین نتایج حاصل بیان‌گر تحصیلات متوسط نامبردگان است؛ لذا از توان علمی نسبتاً خوبی جهت درک بهتر سؤالات و پاسخ‌گویی مناسب به آن‌ها برخوردارند که می‌توان پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات، نتایج حاصل را به کل جامعه آماری تعمیم داد که این امر روایی پاسخ‌ها را بیشتر می‌کند.

سؤال ۲) میزان آشنایی با بخش حفظ صلح سازمان ملل

جدول (۳) توزیع فراوانی میزان آشنایی با بخش حفظ صلح سازمان ملل

| میزان آشنایی با حفظ صلح | فراوانی | درصد فراوانی | درصد تجمعی |
|-------------------------------|---------|--------------|------------|
| شرکت در مأموریت | ۱۵ | ۵۰٪ | ۵۰٪ |
| شرکت در دوره آموزش بین‌المللی | ۱۰ | ۳۰٪ | ۸۰٪ |
| شرکت در دوره داخلی | ۵ | ۲۰٪ | ۱۰۰٪ |
| هیچکدام | ۰ | ۰ | |
| جمع کل | ۳۰ | | |

با توجه به جدول فوق، نتایج حاصل مبین این مطلب است که از تعداد ۳۰ نفر پژوهش‌خواندگان (جامعه نمونه) تعداد ۱۵ نفر با (۵۰٪) در مأموریت مشارکت داشته، تعداد ۱۰ نفر با (۳۰٪) در دوره‌های آموزشی بین‌المللی شرکت نموده و تعداد ۵ نفر با (۲۰٪) در دوره‌های آموزشی داخلی شرکت نموده‌اند؛ بنابراین نتایج حاصل بیان‌گر این واقعیت است که افراد جامعه نمونه با بخش حفظ صلح سازمان ملل کاملاً آشنا بوده و جهت اظهارنظر در خصوص متغیرهای مورد بررسی دارای صلاحیت خوبی بوده‌اند که این امر تأثیر زیادی در بالا بردن روایی پاسخ‌ها خواهد داشت.

سؤال ۳) سنوات خدمتی

جدول (۴) توزیع فراوانی سابقه خدمتی کارکنان جامعه نمونه

| سابقه خدمتی | فراوانی | درصد فراوانی | درصد تجمعی |
|------------------|---------|--------------|------------|
| کمتر از ۱۵ سال | ۳ | ۱۰٪ | ۱۰٪ |
| بین ۱۵ تا ۲۰ سال | ۷ | ۲۳٪ | ۳۳٪ |
| بین ۲۰ تا ۲۵ سال | ۱۳ | ۴۳٪ | ۷۶٪ |
| بیشتر از ۲۵ سال | ۷ | ۲۴٪ | ۱۰۰٪ |
| جمع کل | ۳۰ | ۱۰۰ | - |

با توجه به جدول فوق، نتایج حاصل مبین این مطلب است که از تعداد ۳۰ نفر پاسخ‌دهندگان (جامعه نمونه) از لحاظ سنوات خدمت، تعداد ۳ نفر با (۱۰ درصد) کمتر از (۱۵ سال)، تعداد ۷ نفر با (۲۳ درصد) بین (۱۵ تا ۲۰ سال)، تعداد ۱۰ نفر با (۴۳ درصد) بین (۲۰ تا ۲۵ سال)، تعداد ۷ نفر با (۲۴ درصد) بیشتر از ۲۵ سال خدمت نموده‌اند. بنابراین نتایج حاصل، بیان‌گر این واقعیت است که جامعه نمونه از نظر تجربه خدمتی از توانایی و مهارت بالایی جهت اظهارنظر در خصوص متغیرهای مورد بررسی برخوردارند که این امر تأثیر زیادی در بالا بردن روایی پاسخ‌ها خواهد داشت.

تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها (یافته‌های سؤالات تخصصی)
فرضیه اول:

به نظر می‌رسد با ایجاد ساختار مستقل حفظ صلح در آجا می‌توان چالش‌های ساختاری پیش روی آجا در مأموریت‌های حفظ صلح را مرتفع نمود.

نظرخواهی در خصوص تبیین عوامل مؤثر بر چالش‌های ساختاری پیش‌روی آجا طی پنج ۵ سؤال از جامعه نمونه نظرخواهی گردید که نتایج پاسخ‌های پژوهش‌خوانندگان به سؤالات مطرح شده از طریق جدول به شرح زیر ارائه می‌گردد:

جدول (۵) توزیع فراوانی مربوط به شاخص‌های ارائه شده در رفع چالش‌های ساختاری

| متغیر | مؤلفه | شاخص‌ها | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | میانگین |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------------|-----------|------|-------|----|---------|---------|
| ساختار ستادی | نماینده در بخش حفظ صلح سازمان ملل | ۱۸ | ۹ | ۳ | ۰ | ۰ | ۴,۴۸ | |
| | | ۱۵ | ۹ | ۶ | ۰ | ۰ | ۴,۳۲ | |
| | | ۲۵ | ۳ | ۲ | ۰ | ۰ | ۴,۷۲ | |
| | مرکز آموزش | ساختار مستقل ستادی | ۲۱ | ۷ | ۲ | ۰ | ۰ | ۴,۶۴ |
| تشکیل مرکز آموزش حفظ صلح | | ۱۵ | ۱۰ | ۵ | ۰ | ۰ | ۴,۲۸ | |
| | | میانگین | ۱۹ | ۸ | ۳ | ۰ | - | ۴,۴۸۸ |
| | | درصد فراوانی | ۶۳ | ۲۷ | ۱۰ | ۰ | ۰ | |

با توجه به جدول فوق، نتایج حاصل مبین این مطلب است که از تعداد ۳۰ نفر پژوهش‌خوانندگان (جامعه نمونه) به طور میانگین تعداد ۱۹ نفر (۶۳ درصد) گزینه خیلی زیاد، تعداد ۸ نفر (۲۷ درصد) گزینه زیاد، تعداد ۳ نفر (۱۰ درصد) گزینه متوسط را انتخاب نموده‌اند. بنابراین

نتایج حاصل بیان‌گر این واقعیت است که ۹۰ درصد افراد جامعه نمونه (اکثریت مطلق) معتقدند که هر یک از شاخص‌های ارائه شده در مولفه چالش‌های ساختاری می‌توانند در رفع چالش‌های ساختاری مأموریت‌های حفظ صلح آجا تأثیرگذار باشند و میزان تأثیر آن را (با توجه به میانگین به دست آمده یعنی ۴/۴۸۸) در حد زیاد و بالاتر دانسته‌اند.

فرضیه دوم:

به نظر می‌رسد با ایجاد مرکز آموزش حفظ صلح در آجا و بکار گرفتن افسران جوان به‌ویژه از درجه ستوان یکمی و تجارب افسران اعزام شده به مأموریت‌های مشابه و آموزش آن‌ها بر مبنای برنامه‌های آموزش سازمان ملل، بتوان چالش‌های نیروی انسانی پیش روی آجا در مأموریت‌های حفظ صلح را مرتفع نمود.

نظرخواهی در خصوص تبیین عوامل مؤثر بر چالش‌های نیروی انسانی مأموریت‌های حفظ صلح آجا طی ۴ سؤال (سؤالات ۶ تا ۹ پرسش‌نامه) از جامعه نمونه نظرخواهی گردید و به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده نتایج پاسخ‌های پژوهش‌خواندگان به سؤالات مطرح شده از طریق جدول و نمودار، به شرح زیر ارائه می‌گردد.

جدول (۶) توزیع فراوانی مربوط به شاخص‌های ارائه شده در رفع چالش‌های نیروی انسانی

| متغیر | مؤلفه | شاخص‌ها | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | میانگین |
|--------------|-------|------------------------------------|-----------|------|-------|----|---------|---------|
| نیروی انسانی | آموزش | سن خدمتی | ۱۵ | ۱۲ | ۳ | ۰ | ۰ | ۴,۳۶ |
| | | زبان انگلیسی و مهارت‌های رایانه‌ای | ۱۶ | ۹ | ۵ | ۰ | ۰ | ۴,۳۶ |
| | | رسته تخصصی | ۱۶ | ۸ | ۳ | ۰ | ۰ | ۴,۲۸ |
| | آموزش | دوره‌های آموزشی | ۱۹ | ۹ | ۲ | ۰ | ۰ | ۴,۵۲ |
| | | میانگین | ۱۷ | ۱۰ | ۳ | ۱ | ۰ | ۴,۳۸ |
| | | درصد فراوانی | ۵۷ | ۳۰ | ۱۰ | ۳ | ۰ | - |

با توجه به جدول فوق، نتایج حاصل مبین این مطلب است که از تعداد ۳۰ نفر پژوهش‌خواندگان (جامعه نمونه) به طور میانگین تعداد ۱۷ نفر (۵۷ درصد) گزینه خیلی زیاد، تعداد ۱۰ نفر (۳۰ درصد) گزینه زیاد، تعداد ۳ نفر (۱۰ درصد) گزینه متوسط و تعداد ۱ نفر (۳ درصد) گزینه کم را انتخاب نموده‌اند. بنابراین نتایج حاصل بیان‌گر این واقعیت است که ۸۷ درصد افراد جامعه نمونه (اکثریت مطلق) معتقدند که هر یک از شاخص‌های ارائه شده در مؤلفه‌های تجربه و تخصص و آموزش می‌توانند در رفع چالش‌های نیروی انسانی مأموریت‌های حفظ صلح آجا

تأثیرگذار باشند و میزان تأثیر آن را (با توجه به میانگین به دست آمده یعنی ۴/۳۸) در حد زیاد دانسته‌اند.

تجزیه و تحلیل نهایی (آمیخته)

مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران از جمله مأموریت‌های راهبردی ارتش می‌باشد که پس از کسب مجوز از محضر مقام معظم فرماندهی کل قوا (حفظه الله تعالی) شروع شده و در واقع یک تبلیغ عملی از صدور و به عرضه گذاشتن منویات و اصول صلح دوستی اسلام در سطح جهان می‌باشد. انجام هر مأموریت بخصوص مأموریت خطیر حفظ صلح مستلزم انجام فرایندی خاص و البته مداوم و فعال می‌باشد. از آنجائی که این یک مأموریت بین‌المللی بوده و تحت قواعد سازمان ملل متحد اجرا می‌شود لذا نفرات اعزامی می‌بایست از قابلیت‌ها، آموزش‌ها و توانمندی‌های خاصی برخوردار باشند که با یک ساختار ویژه نیز پشتیبانی شوند. با توجه به لزوم تغییر ساختارهای سازمانی با ایجاد تغییرات در راهبرد و محیط یا فناوری، نیاز است به این مهم پرداخته شود. البته همان‌طور که اشاره شد، به دلیل اینکه مأموریت‌ها به‌خصوص حضور یگان حفظ صلح در مأموریت منوط به مصوبه شورای امنیت می‌باشد و به دلیل پروژه ایران هراسی آمریکا، قطعاً در این خصوص مخالفت‌های اساسی وجود دارد که نیازمند کار دیپلماسی دقیق و هوشمندانه می‌باشد، مطمئناً حضور گسترده ایران در مأموریت‌های حفظ صلح جهانی، باعث شکست پروژه مذکور خواهد بود.

ایجاد ساختار مستقل ستادی در تابعیت معاونت اطلاعات ارتش جمهوری اسلامی ایران و با تعریف خاص از امکان برقراری ارتباط با وزارت امور خارجه و البته کسب و اعزام نمایندگانی به بخش توسعه عملیات حفظ صلح سازمان ملل می‌تواند بخشی از مشکلات ساختاری احصاء شده از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران، پرسش‌نامه، گزارش‌های مأمورین و اسناد و مدارک را برطرف نمود و البته با ایجاد مرکز آموزش حفظ صلح و ارائه آموزش‌های مصوب سازمان ملل آن را تکمیل نمود. در خصوص چالش‌های نیروی انسانی مأموریت‌های حفظ صلح ارتش نیز، با انتخاب و آموزش افسران جوان در دو شاخه آموزش زبان انگلیسی در سطح بسیار خوب و مهارت‌های کار با رایانه، سفیران ارزشمندی را به این‌گونه مأموریت‌ها اعزام نمود.

در نهایت وضعیت تأثیر هر یک از شاخص‌های مطرح شده در متغیرهای ساختار و نیروی انسانی، نشان می‌دهد که مؤلفه تغییر در ساختار فعلی، بالاترین میزان تأثیر (با توجه به میانگین برابر با ۴/۷۲۰ می‌باشد) را در بین چالش‌های ساختاری و مؤلفه طی دوره‌های بین‌المللی آموزش حفظ صلح سازمان ملل، بیشترین میزان تأثیر (با توجه به میانگین برابر با

۴/۵۲ می‌باشد) را در بین مؤلفه‌های چالش‌های نیروی انسانی مأموریت‌های حفظ صلح آجا به خود اختصاص داده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مأموریت‌های حفظ صلح آجا به دلیل نوع ماهیت و انجام آن به صورت یک مأموریت مشترک و مرکب در محیطی کاملاً ناشناخته با آداب، رسوم و قواعد خاص کشور میزبان و بر مبنای اصول و قواعد مشخص سازمان ملل متحد، از شرایط خاص و ویژه‌ای برخوردار بوده و نیاز به توجه ویژه از سوی مسئولین و سلسله‌مراتب فرماندهی دارد. در این تحقیق انجام یافته، بخشی از مشکلات و چالش‌های ساختاری و نیروی انسانی که توسط افسرانی که به این گونه مأموریت‌ها اعزام شده بودند و همچنین از بین مطالب مصاحبه‌شوندگان احصاء شده بود پرداخته شده و برخی از دلایل بروز آن‌ها نیز مشخص و تبیین گردیدند. البته با توجه به اینکه حضور یگان‌های حافظ صلح در مأموریت منوط به تأییدیه شورای امنیت بوده و بنا به مخالفت‌های آمریکا در دیپلماسی جهانی با حضور ج.ا.ا در مأموریت‌های صلح جهانی، حضور در این عرصه نیازمند کار سیاسی بسیار وسیع و البته مشکلی برای ج.ا.ا می‌باشد که اگر محقق گردد باعث برهم زدن توطئه دشمنان در پروژه ایران‌هراسی خواهد بود.

با عنایت به اینکه مأموریت مذکور در فاصله بسیار دورتری از یگان اعزام کننده در حال اجرا می‌باشد، لذا می‌بایست از لحاظ ساختاری با ایجاد ستادی قوی و مستقل در تابعیت معاونت اطلاعات برخوردار گردد تا از آن طریق بتواند نقش خود را به خوبی به انجام رسانده و توانمندی نظام جمهوری اسلامی را در مجامع بین‌المللی به اثبات برساند. علاوه بر موارد فوق آموزش‌های ویژه مربوط به مأمورین نیز نقش مهمی در رفع چالش‌های مأموریت‌های حفظ صلح ارتش جمهوری اسلامی ایران دارد.

منابع

- اعرابی، سیدمحمد. (۱۳۸۵). *طراحی ساختار سازمانی*، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- بنگاش، ظفر. (۱۳۹۲). *دیپلماسی صلح عادلانه در سیره پیامبر اعظم (ص)*، تهران: مجمع جهانی صلح اسلامی، چاپ اول.
- تدینی، ع. و خرم، ا. (۱۳۹۳). *پورتال اطلاع‌رسانی و خدمات الکترونیک*. بازیابی در ۰۴، ۰۸، ۱۳۹۷، بوشهر: پایگاه تخصصی نشر مقالات مرکز وکلا و مشاوران قوه قضائیه استان بوشهر: <http://www.bucbs.ir>.
- جاسبی، عبدالله. (۱۳۷۹). *اصول و مبانی مدیریت*. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.

- رستمی، محمود. (۱۳۸۵). فرهنگ واژه‌های نظامی، تهران: انتشارات ایران سبز چاپ دوم.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
- رنجبریان، ا. و شکیب منش، ه. (۱۳۹۲). جستاری در باب اعمال صلاحیت کیفری بر جرائم نیروهای پاسدار صلح. فصل‌نامه پژوهش حقوق عمومی، ص. ۱۶۶-۱۹۸.
- سازمان ملل متحد. (۱۳۷۹). کتاب راهنمای حفظ صلح سازمان ملل متحد (برای درجات پائین)، اداره آموزش و پژوهش سماجا- مطالعات، چاپ اول.
- ساوه‌دردی، مصطفی. (۱۳۹۳). طراحی ساختار سازمان و مدیریت بحران، تهران: انتشارات دانشگاه علوم و فنون فارابی.
- ساوه‌دردی، مصطفی. (۱۳۹۳). مدیریت بحران و قدرت سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه علوم و فنون فارابی.
- ساوه‌دردی، مصطفی. (۱۳۹۵). راهبردهای سازمانی و مدیریت بحران، تهران: انتشارات دانشگاه علوم و فنون فارابی.
- سجادی‌پور، س. و آقامحمدی، ز. (۱۳۹۴). شورای امنیت، قدرت‌های بزرگ و عملیات حفظ صلح سازمان ملل متحد: چارچوب‌های مفهومی و کارکردهای عملیاتی، فصلنامه آفاق امنیت، صص ۱۶۱-۱۸۸.
- شایگان، فریده. (۱۳۷۲). عملیات حفظ صلح سازمان ملل متحد. چاپ سوم. تهران: موسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.
- شیخ، محمدرضا. (۱۳۸۴). گزارش پایان مأموریت. تهران.
- ضیایی بیگدلی، محمدرضا. (۱۳۹۱). حقوق بین‌الملل عمومی، تهران: انتشارات گنج دانش.
- کاظمی‌فر، علی. (۱۳۹۰). گزارش مأموریت. تهران.
- کافی، بهروز. (۱۳۸۵). نگرشی بر مدیریت منابع انسانی، تهران: موسسه انتشارات فراز اندیش سبز.
- مرکز اطلاعات سازمان ملل متحد. (۲۰۱۲). صلح و امنیت بین‌المللی، تهران.
- مصفا، نسرین. (۱۳۷۴). راهنمای سازمان ملل متحد جلد ۳، ارکان فرعی و دیوان بین‌المللی دادگستری و رابطه جمهوری اسلامی ایران با آن‌ها. تهران: موسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.
- معین، محمد. (۱۳۸۶). فرهنگ فارسی معین، تهران: انتشارات نامن، چاپ دوم.
- منوریان، عباس. (۱۳۷۸). طراحی ساختار سازمانی (۲). چاپ اول، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- موسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی. (۱۳۸۵). نقش فناوری اطلاعات در جنگ‌های آینده جلد دوم، تهران.
- مومن‌زاده، احمد. (۱۳۹۱). گزارش مأموریت آموزشی. تهران.

- میرسعید قاضی، علی. (۱۳۷۳). *نیروهای حافظ صلح سازمان ملل کلاه آبی‌ها*، تهران: انتشارات اداره اطلاعات همگانی سازمان ملل.
- ناصری، محمدکمال. و ساجدی، احمد. (۱۳۸۲). *سازمان ملل متحد: پیشینه‌ها و چالش‌های جهانی*، چاپ اول، تهران: انتشارات عقیدتی سیاسی ناجا.
- Department of Peacekeeping Operations. (2003). *Handbook on United Nations Multidimensional Peacekeeping Operations*. New York: United Nations.
- <https://undof.unmissions.org/sites/default/files/40%20years%20anniversary.pdf>
- United Nation Department of Peacekeeping Operations. (1995). *United Nation Military Observer Handbook*, New York.
- United Nations. (2006). Retrieved, from UN. Org: <http://www.un.org>.
- United Nations Retrieved. (2010). *Peacekeeping Fact Sheet*.
- United Nations.. (2018). UN. ORG.