

## نقش نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز

ارسطو توحیدی<sup>۱</sup>

امیر فهمی خامنه<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۳/۲۰

### چکیده

کارکنان پروازی و فنی هوانیروز با طی دوره‌های مختلف تخصصی از پرهزینه‌ترین دوره‌های تربیتی در کشور تحت عنوان نیروی انسانی، مهم‌ترین عنصر تأثیرگذار در سازمان هوانیروز محسوب می‌گردند. این تحقیق کاربردی - توسعه‌ای که با هدف «تأثیر فرایند نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز» به روش توصیفی و همخوانی و با جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و میدانی انجام و ابزارهایی شامل فیش‌برداری و پرسش‌نامه با هدف توصیف شاخص‌های مؤلفه نیروی انسانی گردآوری شده و برای سنجش اعتبار و روایی آن از آلفای کرونباخ ۰/۸۱۷ استفاده شده است. نمونه آماری از فرمول کوکران (N) شامل ۷۵ نفر از جامعه آماری نمونه (۱۵۰ نفر) بین مسئولین نیروهای مسلح که مشاغل، سمت‌ها، تحصیلات و یا تحقیقات آنها مستقیماً با موضوع نیروی انسانی در هوانیروز در ارتباط بوده تعیین و پرسش‌نامه را تکمیل نموده‌اند. نتایج حاصله گویای این واقعیت است، شاخص‌های فرایند نیروی انسانی که به‌عنوان تأمین کارکنان پروازی و فنی در بدو استخدام، حین خدمت و در انتهای خدمت مدنظر قرار می‌گیرند به ترتیب عبارتند از: شاخص توانایی جسمی و فیزیکی در فرایند جذب با میانگین ۴/۹۳، رسیدگی به معیشت کارکنان در فرایند نگهداری با میانگین ۴/۹۷، استفاده از مهارت و تخصص افراد متناسب با نیاز شغلی هوانیروز با در فرایند به‌کارگیری با میانگین ۴/۹۵ و پویا نمودن سطوح فنی و سطوح پروازی با میانگین ۴/۹۶ در فرایند توسعه و سلامتی پزشکی در فرایند رهایی با میانگین ۴/۹۴ در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز حائز اهمیت هستند.

**واژگان کلیدی:** نیروی انسانی، رهنامه و جنگ ناهمپراز.

۱- دانشیار دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی

۲- دکتری دفاع ملی دانشگاه عالی دفاع ملی 1374-reza@yahoo.com

## مقدمه

تحولات اساسی در تجهیزات و فناوری در محیط راهبردی جهانی و همچنین تهدیدات فراروی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران موجب گردید تا این کشور تغییرات گسترده سبک‌ها و شیوه‌های آیین رزم نیروهای ائتلاف به‌ویژه عملکرد نیروی زمینی، دریایی و هوایی به همراه عملیات متحرک هوایی آن کشورها در جنگ‌های معاصر را رصد نماید. هوانیروز نیز به‌عنوان یکی از یگان‌های نزا جا الزاماً باید مبادرت به بازنگری رهنامه خویش نماید. یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار به هنگام تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز، نیروی انسانی می‌باشد، روشن شدن نقش این فرایند و شاخص‌های تأثیرگذار آن به هنگام استخدام نیروی انسانی موردنیاز این مؤلفه با شاخص‌های منحصر به فرد از ابتدا مدنظر قرار گیرد به‌طوری‌که نیروی انسانی به‌عنوان مؤثرترین عامل در هر سازمان به‌ویژه سازمان هوانیروز ایفا نقش نموده و آن نیرو با اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری معقولانه به همراه قابلیت‌های مختص به خود به‌منظور اجرای پروازهای عملیاتی در کوتاه‌ترین زمان ممکن اقدام می‌نماید. این مؤلفه همگام با محیط پیرامونی ضمن به‌روزرسانی، موجب ارتقاء توان رزمی یگان پروازی می‌گردد.

بدیهی است، توصیف و تبیین شاخص‌های مؤلفه نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز و پرداختن به نقش این مؤلفه در یگان مذکور اجتناب‌ناپذیر است. در اهمیت این موضوع مقام معظم رهبری می‌فرماید: «مهم‌ترین زیرساخت در هر کاری و در هر سازمانی نیروی انسانی ماست. قدر این جوان‌ها را بدانید قدر این استعدادها را بدانید» (امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی) -

(۸۸۷/۱۴)

با نگرش به اهمیت نیروی انسانی در موفقیت سازمان‌ها از جمله هوانیروز و نقش نیروی انسانی در حفظ و برخورداری از یک نیروی هوایی پشتیبانی نزدیک با قابلیت متحرک بالا که در کوتاه‌ترین زمان ممکن مورد استفاده قرار می‌گیرد لذا دغدغه محقق و مسئله تحقیق چگونگی نقش نیروی انسانی بر تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ یا تهدید ناهمپراز و روشن نبودن شاخص‌های اثرگذار مؤلفه مورد بحث است.

- این تحقیق به دلایلی که بیان شد از جنبه‌های ذیل حائز اهمیت است.

۱- این پژوهش می‌تواند دانش مربوط به فرایند نیروی انسانی جهت تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز را توسعه دهد.



۲- این پژوهش علمی موجب شناسایی شاخص‌های فرایند نیروی انسانی به‌منظور کیفی سازی استخدام هوانیروز خواهد گردید.

بدون شک توجه به تهدیدات فراوری نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و خصوصیات جنگ‌های آینده، ضرورت شناخت شیوه عملکرد نیروهای ائتلاف به‌ویژه عملکرد نیروهای زمینی، دریایی و هوایی به‌ویژه عملیات متحرک هوایی آن کشورها در جنگ‌های اخیر علی‌الخصوص در دو جنگ ۱۹۹۱ و ۲۰۰۳ علیه عراق امری اجتناب‌ناپذیر است لذا روشن بودن نقش مؤلفه نیروی انسانی به منظور تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز ضروری بوده و عدم انجام آن موجب موارد ذیل می‌شود:

۱- عدم شناخت شاخص‌های نیروی انسانی موجبات استخدام کارکنان غیر کیفی را فراهم خواهد نمود.

۲- نداشتن نیروی انسانی متناسب با جنگ ناهمپراز موجب عدم آمادگی رزمی هوانیروز در دفاع و پشتیبانی لازم از نیروهای مسلح و سیاست‌های ملی خواهد شد.

بنابراین هدف از اجرای این تحقیق عبارت از "تعیین نقش فرایند نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز" می‌باشد به منظور رسیدن به هدف اصلی سؤال اصلی این‌گونه مطرح است: «به چه میزان فرایند نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز مؤثر است؟» برای روشن شدن بیشتر نقش مؤلفه موردبحث سؤال‌های فرعی زیر نیز در این تحقیق مطرح است:

۱- مبانی نظری چه فرایندهای برای نیروی انسانی در جامعه مورد مطالعه معرفی می‌کند؟

۲- شاخص‌های هریک از فرایندهای نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز تأثیر می‌گذارند کدامند؟

۳- اولویت‌بندی هر یک از شاخص‌های فرایند نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز چگونه است؟

در این تحقیق با عنایت به اینکه محقق به دنبال روابط علی و معلولی بین متغیرها نیست و از آنجایی که برای رسیدن به پاسخ سؤالات باید از طریق بررسی میدانی و تطبیق اسناد بالادستی به پاسخ سؤالات رسید بنابراین پاسخ به سؤالات مدنظر است و محقق فرضیه را تبیین نخواهد نمود.



## مبانی نظری

- رساله اول با عنوان رهنامه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی / عبدالعلی پورشاسب / به راهنمایی دکتر غلامرضا معمارزاده / رساله دکتری / دانشگاه عالی دفاع ملی / ۱۳۸۶. با سؤال اصلی رهنامه نیروهای مسلح چگونه باید باشد؟

در این تحقیق ابتدا انواع رهنامه نظامی مورد مطالعه و شناسایی قرار گرفته و سپس عوامل و متغیرهای تأثیرگذار بر انتخاب نوع رهنامه نظامی و تدوین الگوی مناسب برای جمهوری اسلامی ایران، شناسایی شده و مهم‌ترین آن‌ها احصاء و مناسب‌ترین نوع رهنامه نظامی برای جمهوری اسلامی ایران با عنوان رهنامه پدافندی انتخاب گردیده است

- رساله دوم با عنوان دفاع مقدس در جنگ با یک قدرت ناهم‌تراز / حسین ظریف‌منش / به راهنمایی دکتر یحیی رحیم صفوی / رساله دکتری / دانشگاه عالی دفاع ملی / ۱۳۸۵ با سؤال اصلی دفاع مقدس در جنگ با یک قدرت ناهم‌تراز چگونه باید باشد؟ در این تحقیق محقق سه رویکرد دفاعی در برابر یک قدرت ناهم‌تراز نظیر آمریکا را مد نظر قرار می‌دهد که عبارتند از: الف- دفاع متقارن (هماندسازی با دشمن) ب- دفاع (جنگ) نامتقارن پ- دفاع مقدس

اما طبق مطالعات اکتشافی و بررسی‌های صورت گرفت مشخص گردید که فعالیت پژوهشی تحت عنوان تبیین نقش مؤلفه نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهم‌تراز صورت نگرفته و پیشینه تحقیق خیلی ضعیف و مختصر است.

## الف- نیروی انسانی

توانمند سازی نیروی انسانی در موضوع جنگ ناهم‌تراز در تمامی مؤلفه‌های آموزشی، عملیاتی،... به منظور ایجاد اعتماد به نفس، تلاش در جهت اثر بخشی فعالیت‌های سازمان با بهره‌گیری از تشویق و ایجاد انگیزه، معرفی افراد شاخص، حمایت معنوی، انتقال تجربه به طوری که در افراد احساس مسئولیت و سهیم بودن در سازمان، خود باوری، یادگیری توأم را بوجود می‌آورد. لذا نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در سازمان هوانیروز نقش بسیار مهمی را در جنگ آینده بخصوص جنگ ناهم‌تراز خواهد داشت. (کاظمی، ۱۳۹۰: ۲۵)

محقق در این مقاله سعی دارد پس از بررسی دیدگاه‌ها و مبانی نظری پیرامون تعاریف، مؤلفه و شاخص‌ها در حوزه مدیریت نیروی انسانی به این سؤال اصلی پاسخ دهد که: فرایند نیروی انسانی در



طراحی الگوی آمادگی سازمان‌های نظامی دارای چه شاخص‌های می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که فرایند نیروی انسانی به ترتیب دارای ۵ مولفه جذب، به کارگیری، رهایی، توسعه و نگهداری می‌باشند که در طراحی الگوی آمادگی سازمان هوانیروز نقش داشته و در این تحقیق رتبه و الویت‌بندی آن‌ها نسبت به یکدیگر تعیین خواهد شد. (همان، ۳۸)

## (۱) جذب

عبارت است از پوششی بر جذب افراد مورد نظر و آماده سازی آنها در جهت به کار گماشتن آنها در مشاغل سازمانی است لذا استخدام و جذب نیرو فرایند نیرویابی، کشف و جذب متقاضیان توانا برای اشتغال در سازمان است. (پورمقدم، ۱۳۸۵: ۵)

اغلب مدیران با گزینش افراد نامناسب برای تصدی موقعیت‌های شغلی، روبرو بوده‌اند. این انتخاب نادرست باعث می‌گردد تا اولاً زمان و انرژی سازمان در طول فرآیند استخدام و آموزش هدر رود، ثانیاً سرمایه‌گذاری‌های مستقیم و غیر مستقیم بعدی بر روی مستخدم جدید همگی بر باد داده شوند. بهترین راه برای پرهیز از این اشتباه انتخاب افراد مناسب و بالطبع انجام یک پروسه هدف‌دار و از قبل طراحی شده است که با قابلیت‌های معنوی، علمی و جسمانی میزان آن اندازه‌گیری می‌گردد. (همان، ۳۹)

بنابراین شاخص‌های احصاء شده جذب در هوانیروز متناسب با جنگ ناهمپراز، احراز شرایط دانشی - ضریب هوشی بالا - توانایی جسمی و فیزیکی - اعتقادات معنوی و پایبند بودن به نظام ج.ا.ا. احصاء شده است.

## (۲) نگهداری

در این مسیر و با این نگرش، کدام گروه از کارکنان در سازمان‌ها می‌توانند بازوهای توانمند و کمک‌های فکری مفید برای مدیران باشند. کدام دسته از کارمندان در جهت پیروزی و رسیدن به اهداف مدیران تلاش می‌کنند و به‌راستی مدیران چگونه می‌توانند پس از استخدام و جذب کارمندان آنهایی را که قابلیت و شایستگی‌های ویژه‌ای دارند نگهدارند و از خدمات آنها مدتها در جهت اهداف سازمان بهره‌برند. هر یک از کارکنان افکار و ویژه‌ای دارند و از این‌رو انتظارات نیز باید از آنان همان‌گونه باشد. از سویی وقت‌گذاری برای کارکنان نیز باید به میزان هوشمندی و بهره‌وری آنان باشد و جلوگیری از طولانی شدن مدت زمان دوره آموزش کارکنان پروازی با توجه به محدودیت‌ها و تحریم در این پروسه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار هست. (کاظمی، ۱۳۹۰: ۴۰) مهم‌ترین شاخص‌های احصاء



شده در فرایند نگهداری رسیدگی به امور معیشت کارکنان، رسیدگی به بهداشت، سیستم تشویق و تنبیه مناسب، سیستم انتصابات و انتقالات متناسب با نیاز هوانیروز، آموزش قبل از خدمت

### (۳) به کارگیری

فرایند کارشکافی، تعیین شرایط احراز دانشی، تخصصی، مهارتی و استعداد و توانایی همراه با تعیین پیشرفت شغلی و به کارگیری در جایگاه مناسب جهت انجام کار و مؤثر مأموریت می‌باشد و استفاده از فرد شایسته و متخصص در سازمان هوانیروز به عنوان یک عامل تاثیر گذار در مؤلفه نیروی انسانی موجب پویایی و رشد سازمان خواهد شد. (همان، ۴۶) با توجه به استعدادهای بالقوه و توانمندی‌های موجود در نیروهای انسانی قابلیت محور هوانیروز با گماردن افراد شایسته درمحل‌های سازمانی مناسب ضمن ایجاد انگیزه در کارکنان، محیط بسیار مساعدی را جهت بروز خلاقیت‌ها و در نهایت یک یگان واکنش سریع در منطقه خواهیم داشت. لذا مهم‌ترین شاخص‌های احصاء شده در فرایند بکارگیری، شایسته سالاری، استفاده از مهارت و تخصص افراد متناسب با نیاز شغلی می‌باشد.

### (۴) توسعه

رشد و پویایی هر سازمان در دنیای امروز سرمایه‌گذاری بر روی نیروی انسانی می‌باشد و یگان هوانیروز از این امر مستثنی نیست داشتن مهارت و تخصص در هوانیروز به عنوان یک یگان تجهیزات محور از اهمیت فراوانی برخوردار بوده و این یگان ضمن افزایش دانش کارکنان پروازی و فنی و به‌روز گرداندن آموزش و تربیت کارکنان پروازی و فنی موجبات ارتقاء سازمان مذکور را فراهم خواهد نمود. (کاظمی، ۱۳۹۰: ۴۷) مهم‌ترین شاخص در فرایند توسعه آموزش حین خدمت کارکنان، داشتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب کارکنان، پویا نمودن سطوح فنی (سطوح ۱، ۳، ۵، ۷ و ۹) و سطوح پروازی (کمک خلبان<sup>۱</sup>، خلبان<sup>۲</sup>، استاد خلبان<sup>۳</sup>، خلبان تست<sup>۴</sup>، معلم خلبان تست<sup>۵</sup> و سراسنادر خلبان<sup>۶</sup>)

- 
- 1- CP
  - 2- P
  - 3- IP
  - 4- TP
  - 5- IPTP
  - 6 -SIP



### (۵) رهایی

فرایندی است که طی آن میزان سنوات، سلامتی کارکنان به هنگام خارج شدن از خدمت مد نظر قرار می‌گیرد (کاظمی، ۱۳۹۰: ۴۸) و یگان هوانیروز با توجه به مهارت و تخصص کارکنان پروازی و فنی این موضوع سر موعد مقرر انجام می‌گیرد و کارکنان به علت تخصص مورد نیاز سازمان های شخصی سریعاً جذب آنان شده و از مزایای بالایی برخوردار می‌شوند. مهم‌ترین شاخص در فرایند رهایی عبارتند از سنوات و سلامتی پزشکی

### ب- رهنامه

رهنامه قواعد بنیادی و چارچوب نظام مند و اصول ریشه‌ای است که بدان واسطه در هر شاخه‌ای از علوم راهبردی، انباشت دانش، تجربه، مطالعه، تحلیل و آزمایش گردآوری شده و فعالیت‌های آینده‌ی کشور و به کارگیری توانمندی‌ها به منظور نیل به اهداف سیاسی در محیط‌های اجرائی مشخص می‌شود. (افشردی، ۱۳۸۹: ۲۶)

دکترین کاربردی عبارت است از اصول قواعد و بنیادین و ترکیبی از تجارب، شناخت محیط عملیات برای کمک به رهبران جهت اتخاذ بهترین تصمیم و اجرای ماموریت می‌باشد؛ که در تصمیمات و اقدامات سلسله مراتب همسویی، هماهنگی و هم افزایی ایجاد می‌کند. (توحیدی، ۱۳۹۲: ۱۸)

### پ- جنگ ناهمپراز

- درگیری خارج از قاعده در تمامی سطوح تاکتیکی، عملیاتی و راهبردی که طرف ضعیف‌تر سعی در حداکثر بهره‌برداری از نقاط ضعف دشمن و توانمندی‌های بدیع خود در ابعاد فیزیکی و روانی جنگ همراه با یافتن راه‌های مبتکرانه جهت تغییر اراده دشمن را دارد، به عبارت دیگر، جنگ ناهمپراز تلاش‌هایی است که به منظور آسیب رساندن به توانمندی با بهره‌برداری از نقاط ضعف دشمن انجام می‌گیرد (صفوی، ۱۳۸۷: ۴۹)

- کشور های قوی با استفاده از جنگ ناهمپراز اراده خود را بر کشورهای ضعیف تحمیل می‌کنند ولیکن کشور های ضعیف از این ابزار ها به عنوان عامل بازدارنده علیه کشور های قوی استفاده می‌کنند و در این تقابل، جبهه ای غالب است که به هنگام و قاطعانه عمل کند (عصاریان نژاد و آشتیانی، ۱۳۸۷: ۱۸۱)



در مجموع دو رویکرد به جنگ ناهمطراز وجود دارد :

- یک رویکرد از نگاه آمریکایی هاست، که همان مفهوم جنگ نامتقارن است. آمریکا مدعی است که در جنگ آینده با تروریسم می جنگد، چون محیط عملیاتی، سلاح و تجهیزات، ماهیت، تاکتیک و... تروریسم برای آمریکا ناشناخته است پس آمریکا با آنها به شیوه نامتقارن می جنگد .

- رویکرد دوم از نگاه جمهوری اسلامی ایران: چون آمریکا برای ما شناخته شده است، از قبیل؛ ماهیت، رهنامه، راهبرد، راه کنش، سلاح و تجهیزات، و... لذا آمریکا از نظر فیزیکی بر ما برتری دارد، برای اینکه ما بتوانیم برتری فیزیکی آمریکا را کاهش دهیم به شیوه ناهمطراز می جنگیم (پیری، ۱۳۹۰: ۱۵) لذا به منظور تدوین رهنامه هوانیروز، شناخت صحنه جنگ ناهمطراز و تاثیر آن بر روی آیین رزم هوانیروز با توجه به ویژگی این جنگ از اهمیت بسیار زیادی برخوردار می باشند.

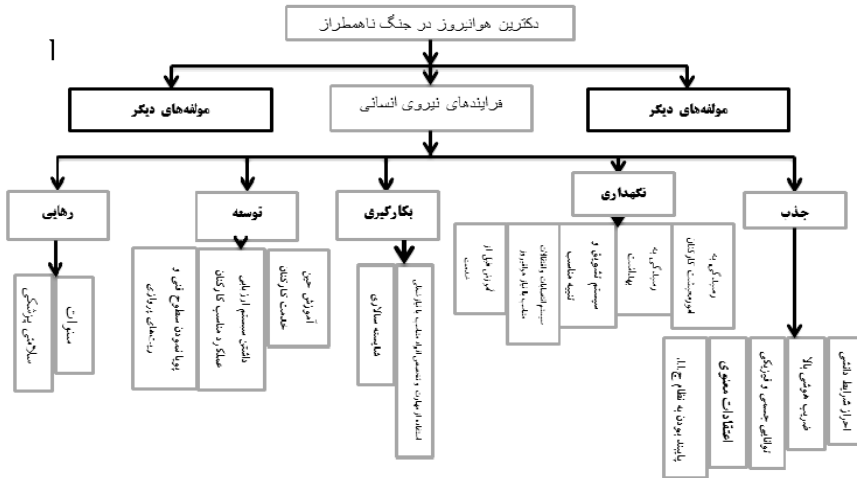
### ت- مدل مفهومی

بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و مبانی نظری و اخذ نظرات کارشناسی گروه تحقیق مدل مفهومی به صورت زیر طراحی و مبنای تدوین پرسش نامه قرار گرفته است. شاخص‌های مؤلفه نیروی انسانی که به عنوان تامین کارکنان پروازی و فنی در بدو استخدام، حین خدمت و در انتهای خدمت مد نظر قرار می گیرند به ترتیب عبارتند از: ایجاد انگیزه جهت جلب توجه نیروی انسانی با عنوان جذب، شایسته سالاری و بهره گیری از افراد شاخص با عنوان نگهداری، به کارگیری این نیروها در جهت ارتقاء سازمان و خارج شدن از خدمت با عنوان رهایی و توسعه و پیشرفت سازمان حائز اهمیت هستند.





## مدل مفهومی تحقیق



## روش‌شناسی

چون انتظار می‌رود نتایج این پژوهش در هوایروز کاربرد داشته باشد موجب سودمندی عملی شود. لذا این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. و از طرفی هم چون تاکنون درباره این موضوع تحقیق نشده و یافته‌های این پژوهش موجب توسعه دانش در این حوزه می‌شود در نتیجه این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی - توسعه‌ای خواهد بود.

در این تحقیق چون محقق بدنبال رابطه و میزان تأثیر متغیر مستقل بر وابسته است و با تجزیه و تحلیل آماری به صورت منظم و عینی به توصیف مقداری ارتباطات بین شاخص‌های مؤلفه مستقل با متغیر تابع می‌پردازد، لذا تحقیق با روش پژوهش همبستگی - همخوانی انجام شده است.

- متغیرهای تابع و مستقل تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

الف - متغیر تابع (تأثیرپذیر، وابسته): رهنامه هوایروز در جنگ ناهمطراز.

ب - متغیر مستقل (تأثیرگذار، آزاد): فرایند نیروی انسانی

- در این تحقیق با توجه به متغیرها (پیوسته و مستقل) و سئوالات مطرح شده در پنج حوزه اصلی، تحت عنوان فرایندهای پنج گانه زیر به عنوان فرایندهای تأثیرگذار در تدوین رهنامه هوایروز در جنگ ناهمطراز موثر است؛ انتخاب و مبنای مطالعه قرار گرفته است که عبارتند توسعه، جذب، رهایی،



نگهداری و به کارگیری بنابراین از روش توصیفی تحلیلی با استفاده از آمار پارامتریک مثل فراوانی، میانگین استفاده شده است.

- در پژوهش حاضر، جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از فیش برداری از مطالعات کتابخانه‌ای و با مراجعه به وب‌گاه‌های شبکه گسترده جهانی (سایت‌های اینترنتی) انجام و نسبت به تهیه و تنظیم ادبیات و مبانی نظری تحقیق اقدام نموده و در بررسی‌های میدانی از طریق بررسی میدانی در محیط مورد مطالعه، با ابزار پرسشنامه از نمونه آماری اطلاعات لازم را گردآوری شده است. در این تحقیق همچنین با مشاوره با اساتید راهنما و تنی چند از صاحب نظران، خبرگان و کارشناسان متخصص در زمینه مورد مطالعه و اخذ نظرات آنان، نسبت به تشخیص و تعیین شاخص‌های فرایند نیروی انسانی و همچنین ساخت و آزمون اولیه پرسش‌نامه برای ارائه به جامعه آماری اقدام لازم به عمل آمده و در نهایت روایی محتوایی کلی پرسشنامه با عنایت به فرمول ذیل برابر با یک می‌باشد.

$$\frac{C.V.RQ_1 + C.V.RQ_2 + C.V.RQ_3 + \dots}{N} = C.V.R \text{ Total}$$

و پایایی پرسش‌نامه برابر فرمول آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۷ ارزیابی شده است.

در این تحقیق از سه مقاله، شش پایان‌نامه و سه رساله استفاده گردیده که پژوهش‌های انجام‌شده هیچ‌کدام به‌طور مستقیم به تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهم‌تراز کمک نکرده؛ لیکن بخشی از مفاهیم، تاکتیک‌های به‌کار رفته در جنگ‌های اخیر در کشورهای کویت، افغانستان و عراق به‌همراه عوامل تأثیرگذار در مطالعات مورد بحث وجود دارند که می‌تواند، در تامین نیازهای تحقیق حاضر پیرامون تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهم‌تراز مفید باشد. در این پژوهش با توجه به تخصصی بودن موضوع تحقیق و محدودیت وجود افراد صاحب نظر، خیره و کارشناس متخصص و آشنا به سازمان، مأموریت و عملیات هوانیروز در سطح نیروهای مسلح، مراکز دانشگاهی، تعداد ۷۵ نفر به عنوان جامعه آماری تحقیق با ویژگی‌های زیر شناسایی شده و به صورت تمام شمار مورد نظر سنجی قرار گرفته اند:

۱- آشنایی با تدابیر مقام معظم فرماندهی کل قوا در رابطه با هوانیروز.



- ۲- دارای سابقه خدمت در مشاغل راهبردی و یا در جایگاه شغلی سرتیپی و معادل آن
- ۳- آشنا به ضوابط و شاخص های سازمان های مختلف نیروهای مسلح ج.ا. ایران.
- ۴- دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر.
- ۵- صاحب نظر در حوزه راهبردی و محیط شناسی.
- ۶- صاحب نظر در حوزه نیروی انسانی، رهنامه هوانیروز.

- داده های این تحقیق، توسط شاخص های آمار توصیفی نظیر میانگین، جداول توزیع و نمودارهای فراوانی تحلیل شده است. جهت رتبه بندی شاخص های مؤثر بر تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز از آزمون فریدمن<sup>۱</sup> و برای تعیین نقش و میزان تاثیر هر یک از شاخص ها، از آمارهای همبستگی استفاده شده است. در این مطالعه متناسب با درجه آزادی، مجذور کای محاسبه شده با مقدار بحرانی آن در سطح اطمینان ۹۵٪ و الفای ۰/۰۵ مورد مقایسه قرار گرفته و میزان معناداری آن مشخص گردیده است.

## تجزیه و تحلیل داده ها:

### الف- تحلیل توصیفی نمونه آماری تحقیق

در مجموع از تعداد ۷۵ نسخه پرسشنامه توزیع شده در بین نمونه آماری انتخاب شده تعداد ۷۵ پرسشنامه بازگردانده شده است، که اطلاعات تمامی آنها جمع بندی و به شرح زیر مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته اند:

- (۱) سطح تحصیلات: ۱۶ درصد جامعه آماری دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۶۰ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۲۴ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری هستند.
- (۲) جایگاه: ۳۳/۳۳ درصد جامعه آماری در جایگاه ۱۷ و ۴۱/۳۳ درصد در جایگاه ۱۸ و ۲۵/۳۴ درصد در جایگاه ۱۹ هستند.
- (۳) درجه: ۲۲/۶۷ درصد جامعه آماری دارای درجه ۱۶ و ۴۶/۶۷ درصد دارای درجه ۱۷ و ۳۰/۶۶ درصد دارای درجه ۱۸ هستند.



پاسخ به سؤال اصلی<sup>۱۱۱</sup> «به چه میزان فرایند نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمطراز مؤثر است؟»

بر اساس جدول و نمودار بدست آمده از خروجی نرم‌افزار - میزان تأثیر فرایند نیروی انسانی بر تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز از نمونه آماری (۷۵ نفر)، ۳ نفر متوسط، ۸ نفر زیاد و ۶۴ نفر خیلی زیاد نمره داده‌اند. چنانچه برابر جدول شماره ۱ مشهود می‌باشد، از ۱۰۰٪ جامعه نمونه انتخاب شده ۹۶٪ میزان تأثیر فرایند نیروی انسانی را خیلی زیاد و زیاد دانسته‌اند.

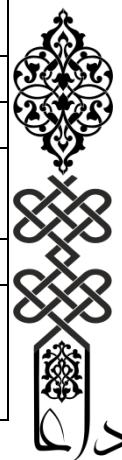
جدول شماره (۱) توزیع فراوانی

جدول توزیع فراوانی				
ارزیابی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر	درصد فراوانی تجمعی
خیلی زیاد	۶۴	۸۵.۳	۸۵.۳	۸۵.۳
زیاد	۸	۱۰.۷	۱۰.۷	۹۶
متوسط	۳	۴	۴	۱۰۰
کل	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	

لذا میزان تأثیر فرایند نیروی انسانی بر تدوین رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمطراز به شرح جدول شماره ۲ می‌باشد.

جدول شماره (۲) میزان تأثیر نقش نیروی انسانی بر تدوین رهنامه هوانیروز

اثربخشی	میزان اثربخشی شاخص در تدوین رهنامه				بعد ساختاری		رتبه
	آماره آزمون	انحراف معیار	میانگین	درصد	مولفه	بعد	
خیلی زیاد	۲۳.۳۹	۰.۶۳۱۹	۴.۷۱	۹۰.۶۷	قابلیت جذب	بزرگی نسبی	۱
خیلی زیاد	۱۸.۹۳	۰.۷۱۹۹	۴.۵۷	۸۶.۶۷	قابلیت نگهداری		۲
خیلی زیاد	۱۹.۷۹	۰.۶۸۲۶	۴.۵۶	۸۹.۳۳	قابلیت بکارگیری		۳
خیلی زیاد	۱۵.۵۳	۰.۸۱۰۳	۴.۴۵	۸۰.۰۰	قابلیت توسعه		۴
خیلی زیاد	۱۸.۰۴	۰.۷۰۳۹	۴.۴۷	۸۸.۰۰	قابلیت رهایی (سنوات، سلامتی)		۵



با توجه به نتایج آزمون معلوم می شود که فرایند نیروی انسانی با شاخص های جذب، نگهداری، به کارگیری، توسعه و رهایی تاثیر به سزایی در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز داشته و میزان اثر بخشی تمامی آنها زیاد می باشد.

### ب- تحلیل سؤالات فرعی تحقیق:

بر مبنای سؤال اصلی تحقیق سه سؤال فرعی زیر طرح می گردد:

**سؤال یکم:** مبانی نظری چه فرایندهای برای نیروی انسانی در جامعه مورد مطالعه معرفی می کند؟

بر اساس تحقیق انجام یافته، پنج فرایند به ترتیب جذب، نگهداری، به کارگیری، توسعه، رهایی بدست آمده از مطالعات کتابخانه ای، مصاحبه و مشورت با استادان راهنما و مشاور و سایر خبرگان و صاحب نظران امر که هر کدام در بخشی از کارآمدی نیروی انسانی به منظور تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثر می باشد.

**سؤال دوم:** شاخص های هریک از فرایندهای نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز موثراند کدامند؟

در پاسخ به سؤال فوق بر اساس پنج فرایند بدست آمده از مطالعات کتابخانه ای، مصاحبه و مشورت با استادان راهنما و مشاور و سایر خبرگان و صاحب نظران امر ساخته شده که هر کدام در بخشی از کارآمدی نیروی انسانی، در رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز ایفای نقش می نماید. نتایج برگرفته از پرسشنامه در خصوص شاخص های فرایندهای نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند به شرح زیر ارائه می گردد:

- شاخص های فرایند جذب نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند: (فراوانی کل ۷۵ می باشد)

شاخص ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی که در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده اند	میانگین	کای دو مشاهده شده	سطح معنا داری
احراز شرایط دانشی	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴.۹۱	۱۹.۹	۰/۰۰۰
ضریب هوشی بالا	۶۸	۹۱	۸۳	۴.۲۵	۱۶.۴۵	۰/۰۰۰



شاخص‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی که در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند	میانگین	کای دو مشاهده شده	سطح معنا داری
توانایی جسمی و فیزیکی	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴۹۳	۱۹.۶۹	۰/۰۰۰
اعتقادات معنوی	۷۰	۹۴	۱۰۰	۴۴۳	۱۸.۷	۰/۰۰۰
پایبند بودن به نظام ج.ا.ا.	۷۵	۱۰۰	۹۶	۴۸۳	۱۹.۲	۰/۰۰۰

نتایج جدول بالا بیانگر این است که در شاخص ضریب هوشی بالا، ۶۸ نفر از جامعه آماری به میزان ۸۳ درصد این شاخص را در حد زیاد و خیلی زیاد در فرایند جذب ارزیابی نموده‌اند همچنین در شاخص اعتقادات معنوی ۷۰ نفر به میزان ۱۰۰ درصد این شاخص را در حد زیاد و خیلی زیاد در فرایند جذب ارزیابی نموده‌اند. بقیه شاخص‌ها کل جامعه آماری آنها را به میزان صددرصد در فرایند جذب مهم دانسته‌اند.

با عنایت به اینکه کل شاخص‌های فرایند جذب که در این تحقیق احصاء شده معنا دار شده‌اند لذا هر ۵ شاخص در فرایند جذب نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز موثر هستند.

- شاخص‌های فرایند نگهداری نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز موثراند:

شاخص‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی که در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند	میانگین	کای دو مشاهده شده	سطح معنا داری
رسیدگی به امور معیشت کارکنان	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴۹۷	۱۹.۹۶	۰/۰۰۰
رسیدگی به بهداشت	۵۸	۷۷	۵۳	۳۹۴	۱۵.۲۴	۰/۰۰۳
سیستم تشویق و تنبیه مناسب	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴۹۴	۱۹.۹	۰/۰۰۰
سیستم انتصابات و انتقالات متناسب با نیاز هوانیروز	۷۳	۹۷	۱۰۰	۴۵۹	۱۸.۹	۰/۰۰۰
آموزش قبل از خدمت	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴۹۶	۱۹.۹۲	۰/۰۰۰

نتایج جدول بالا بیانگر این است که در شاخص رسیدگی به بهداشت ۵۸ نفر از جامعه آماری به میزان ۵۳ درصد این شاخص را در حد خیلی زیاد و زیاد در فرایند نگهداری ارزیابی نموده‌اند. و در



شاخص سیستم انتصابات و انتقالات متناسب با نیاز هوانیروز ۷۳ نفر از جامعه آماری بصورت صددرصد این شاخص را در حد خیلی زیاد و زیاد در فرایند نگهداری ارزیابی نموده‌اند.

بقیه شاخص‌ها کل جامعه آماری آنها را به میزان صددرصد در فرایند نگهداری مهم دانسته‌اند.

با عنایت به اینکه کل شاخص‌های فرایند نگهداری که در این تحقیق احصاء شده معنا دار شده‌اند لذا هر ۵ شاخص در فرایند نگهداری نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثر هستند.

- شاخص‌های فرایند بکارگیری نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند:

شاخص‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی که در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند	میانگین	کای دو مشاهده شده	سطح معنا داری
شایسته‌سالاری	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴.۹۴	۱۹.۹	۰/۰۰۰
استفاده از مهارت و تخصص افراد متناسب با نیاز شغلی	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴.۹۵	۱۹.۹۱	۰/۰۰۰

نتایج جدول بالا بیانگر این است که جامعه آماری بصورت صددرصد هر دو شاخص را در فرایند بکارگیری نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثر می‌دانند.

با عنایت به اینکه کل هر دو شاخص‌های فرایند بکارگیری که در این تحقیق احصاء شده معنا دار شده‌اند لذا هر دو شاخص در فرایند بکارگیری نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثر هستند.

- شاخص‌های فرایند توسعه نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند:

شاخص‌ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی که در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند	میانگین	کای دو مشاهده شده	سطح معنا داری
آموزش حین خدمت کارکنان	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴.۸۹	۱۹.۸۳	۰/۰۰۰
داشتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب کارکنان	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴.۹۴	۱۹.۹	۰/۰۰۰
پویا نمودن سطوح فنی و سطوح پروازی	۷۵	۱۰۰	۱۰۰	۴.۹۶	۱۹.۹۲	۰/۰۰۰



نتایج جدول بالا بیانگر این است که جامعه آماری بصورت صددرصد هر سه شاخص را در فرایند توسعه نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز موثر می دانند.

با عنایت به اینکه هر سه شاخص های فرایند توسعه که در این تحقیق احصاء شده معنا دار شده اند لذا هر سه شاخص در فرایند توسعه نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز موثر هستند.

- شاخص های فرایند رهایی نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز موثراند:

شاخص ها	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی که در حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی نموده اند	میانگین	کای دو مشاهده شده	سطح معناداری
سنوات	۶۵	۸۷	۷۱	۴.۱۲	۱۶.۱	۰/۰۰۱
سلامتی پزشکی	۷۵	۱۰۰	۹۴	۴.۹۴	۱۹.۹	۰/۰۰۰

نتایج جدول بالا بیانگر این است که در شاخص سنوات ۶۵ نفر از جامعه آماری به میزان ۷۱ درصد این شاخص را در حد خیلی زیاد و زیاد در فرایند رهایی ارزیابی نموده اند.

در شاخص سلامتی پزشکی ۱۰۰ جامعه آماری به میزان ۹۴ درصد این شاخص را در حد خیلی زیاد و زیاد در فرایند رهایی ارزیابی نموده اند.

با عنایت به اینکه هر دو شاخص های فرایند رهایی که در این تحقیق احصاء شده معنا دار شده اند لذا هر دو شاخص در فرایند رهایی نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز موثر هستند.

**پاسخ به سؤال فرعی ۳:** اولویت بندی هر یک از شاخص های فرایند نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمطراز چگونه است؟

در پاسخ به سؤال فوق بر اساس شاخص های احصاء شده ی فرایندهای نیروی انسانی اولویت بندی هر یک از شاخص های فرایند نیروی انسانی که در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمطراز ایفای نقش می نمایند. به شرح ذیل است

اولویت بندی شاخص های فرایند جذب نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمطراز بر اساس میانگین و وزن آنها احصاء شده عبارتند از:





- الویت اول شاخص توانایی جسمی و فیزیکی با میانگین ۴.۹۳
  - اولویت دوم شاخص احراز شرایط دانشی با میانگین ۴.۹۱
  - اولویت سوم شاخص پایبند بودن به نظام ج.ا.ا. با میانگین ۴.۸۳
  - اولویت چهارم اعتقادات معنوی با میانگین ۴.۴۳
  - اولویت پنجم ضریب هوشی بالا با میانگین ۴.۲۵
- اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند نگهداری نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از
- اولویت اول رسیدگی به امور معیشت کارکنان با میانگین ۴.۹۷
  - اولویت دوم آموزش قبل از خدمت با میانگین ۴.۹۶
  - اولویت سوم سیستم تشویق و تنبیه مناسب با میانگین ۴.۹۴
  - اولویت چهارم سیستم انتصابات و انتقالات متناسب با نیاز هوانیروز با میانگین ۴.۵۹
  - اولویت پنجم رسیدگی به بهداشت ۳.۹۴
- اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند به کارگیری نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از.
- اولویت اول استفاده از مهارت و تخصص افراد متناسب با نیاز شغلی با میانگین ۴.۹۵
  - اولویت دوم شایسته سالاری با میانگین ۴.۹۴
- اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند توسعه نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از.
- اولویت اول پویا نمودن سطوح فنی و ریت‌های پروازی با میانگین ۴.۹۶
  - اولویت دوم داشتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب کارکنان با میانگین ۴.۹۴
  - اولویت سوم آموزش حین خدمت کارکنان با میانگین ۴.۸۹
- اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند رهایی نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از.
- اولویت اول سلامتی پزشکی با میانگین ۴.۹۴
  - اولویت دوم سنوات با میانگین ۴.۱۲



## نتیجه گیری و پیشنهاد

### – نتیجه گیری

**پاسخ سوال اصلی:** به چه میزان فرایند نیروی انسانی در تدوین رهنامه هوانیروز با تاکید بر جنگ ناهمپراز مؤثر است؟

با توجه به نتایج برآوردها معلوم می شود که فرایند نیروی انسانی تاثیر به سزایی در تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز داشته و میزان اثر بخشی تمامی آنها زیاد می باشد.

**پاسخ سوال اول فرعی:** مبانی نظری چه فرایندهای برای نیروی انسانی در جامعه مورد مطالعه معرفی می کند؟

جذب، نگهداری، به کارگیری، توسعه و رهایی

**پاسخ به سؤال ۲ فرعی:** شاخص های هریک از فرایندهای نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز موثراند کدامند؟

الف) شاخص های فرایند جذب نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند عبارتند از: احراز شرایط دانشی - ضریب هوشی بالا - توانایی جسمی و فیزیکی - اعتقادات معنوی و پایبند بودن به نظام ج.ا.ا.

ب) شاخص های فرایند نگهداری نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند عبارتند از: نگهداری رسیدگی به امور معیشت کارکنان، رسیدگی به بهداشت، سیستم تشویق و تنبیه مناسب، سیستم انتصابات و انتقالات متناسب با نیاز هوانیروز، آموزش قبل از خدمت

ج) شاخص های فرایند بکارگیری نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند عبارتند از: شایسته سالاری و استفاده از مهارت و تخصص افراد متناسب با نیاز شغلی

د) شاخص های فرایند توسعه نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند عبارتند از: آموزش حین خدمت کارکنان، داشتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب کارکنان، پویا نمودن سطوح فنی و ریت های پروازی

ح) شاخص های فرایند رهایی نیروی انسانی که بر رهنامه هوانیروز در جنگ ناهمپراز موثراند عبارتند از: سنوات و سلامتی پزشکی



پاسخ به سؤال فرعی ۳: اولویت‌بندی هر یک از شاخص‌های فرایند نیروی انسانی بر رهنامه هوانیروز با تأکید بر جنگ ناهمپراز چگونه است

الف) اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند جذب نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن آنها احصاء شده عبارتند از

- اولویت اول شاخص توانایی جسمی و فیزیکی

- اولویت دوم شاخص احراز شرایط دانشی

- اولویت سوم شاخص پایبند بودن به نظام ج.ا.ا.

- اولویت چهارم اعتقادات معنوی

- اولویت پنجم ضریب هوشی بالا

ب) اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند نگهداری نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از:

اولویت اول رسیدگی به امور معیشت کارکنان

- اولویت دوم آموزش قبل از خدمت

- اولویت سوم سیستم تشویق و تنبیه مناسب

- اولویت چهارم سیستم انتصابات و انتقالات متناسب با نیاز هوانیروز

- اولویت پنجم رسیدگی به بهداشت

ج) اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند بکارگیری نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از.

- اولویت اول استفاده از مهارت و تخصص افراد متناسب

- اولویت دوم شایسته سالاری

د) اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند توسعه نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهمپراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از.

- اولویت اول پویا نمودن سطوح فنی و ریت‌های پروازی

- اولویت دوم داشتن سیستم ارزیابی عملکرد مناسب کارکنان

- اولویت سوم آموزش حین خدمت کارکنان



ح) اولویت‌بندی شاخص‌های فرایند رهایی نیروی انسانی هوانیروز که در رهنامه جنگ ناهم‌تراز بر اساس میانگین و وزن احصاء شده آنها تاثیرگذار هستند عبارتند از:

- اولویت اول سلامتی پزشکی

- اولویت دوم سنوات با میانگین

### پیشنهادها

- ۱- تمامی زیرساخت‌های مورد نیاز جهت تدوین رهنامه هوانیروز در جنگ ناهم‌تراز با بهره‌گیری از شاخص‌های بدست آمده مهیا گردد.
- ۲- در مراکز آموزشی و استخدام به هنگام جذب دقت عمل بیشتری در جهت کیفی نمودن استخدام به عمل آید. به منظور کیفی شدن جذب نیروی انسانی (پروازی و فنی) تمامی گزینش‌ها بر مبنای ویژگی‌های معنوی، جسمی و علمی مد نظر قرار گیرد.
- ۳- به منظور کیفی شدن جذب نیروی انسانی به هنگام استخدام، پژوهش‌های دیگری پیرامون ویژگی‌های معنوی، جسمی و علمی افراد که از عناصر تاثیرگذار در شاخص جذب مؤلفه نیروی انسانی محسوب گردیده به عمل آید.
- ۴- به منظور حفظ و نگهداری نیروی انسانی در سازمان هوانیروز به عنوان یک نیروی واکنش سریع در هنگام جذب نیروی انسانی زیر شاخص‌هایی از قبیل حقوق و مزایا، از طولانی شدن بیش از حد دوره آموزشی پرواز جلوگیری نمود، بهره‌گیری از وسایل پرنده جدید و تجهیزات نوین به عنوان موضوع پژوهشی در جهت ماندگاری افراد پس از جذب و استخدام مدنظر قرار گیرد.
- ۵- به منظور به کارگیری صحیح نیروی انسانی در سازمان هوانیروز، نسبت به پویا نمودن سطوح فنی و ریت‌های خلبانی اقدام عاجل صورت گیرد.
- ۶- به منظور توسعه نیروی انسانی در سازمان هوانیروز پژوهش‌های دیگری پیرامون موضوع‌های کارآیی و بهره‌وری در جهت رشد و پویایی نیروی انسانی و منجر شدن به رشد سازمان به عمل آید.



## فهرست منابع:

### الف) منابع فارسی

- افشردی، محمد حسین، جزوه درسی طرحریزی راهبرد نظامی در صحنه جنگ و صحنه عملیات، ۱۳۸۹.
- پور مقدم، مهشید (۱۳۸۵) مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات امیر کبیر
- توحیدی، ارسطو - فرایند جامع سازماندهی - انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی - تهران - ۱۳۹۱.
- عساریان نژاد و آشتیانی، (۱۳۸۷)، فصلنامه مطالعات دفاعی راهبردی، سال ششم، شماره بیستم.
- دشتی، محمد، ۱۳۸۷، ترجمه نهج البلاغه، قم معاصر، تهران.
- صفوی، سیدیحیی (۱۳۸۷)، الزامات و شرایط برتری در جنگ‌های ناهمپراز، تهران، نشریه نگرش راهبردی، ۱۳۸۷، شماره ۸۹ و ۹۰.
- کاظمی مصطفی (۱۳۹۰)، کتاب جامع بهره‌وری نیروی انسانی، انتشاراتم ندیز، مشهد

