

مدیریت جنگ نامتقارن از منظر تئوری آشوب

()

مکیده

جنگ نامتقارن از جمله سیستم‌های پیچیده‌ای است که مطالعه و تدابیر شرایط آن امر مشکلی است. با این حال به واسطه‌ی تئوری آشوب یا نظم غایی می‌توان آن را تحلیل و تدبیر نمود. به عبارت دیگر واقعیت‌های جنگ نامتقارن به خوبی با ویژگی‌های تئوری مذکور قابل تفسیر می‌باشد. در این نوشتار فرآیند ساده‌ی مدیریت جنگ نامتقارن (پیش‌بینی، برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرای برنامه و نظارت بر آن) به واسطه‌ی ویژگی‌های تئوری آشوب (جاذبه‌های غریب، اثر پروانه‌ای، خودمانایی و سازگاری پویا) مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

کلید واژه‌ها: آشوب، فرآیند مدیریت، جاذبه‌های غریب، اثر پروانه‌ای، خودمانایی و سازگاری پویا.

مقدمه

وجود تعدّد، تنوّع و تعارض در میان متغیرهای سازمانی جنگ نامتقارن^۱ و عوامل مؤثر محیطی آن، مدیریت آن را مشکل و پیچیده کرده است. این همه تفاوت، تعارض و تغییر، نشان از تلاطم، عدم قطعیت، بی‌اطمینانی و پیش‌بینی‌ناپذیری آن دارد و به دلیل پیچیدگی عناصر محیطی، نمی‌توان از پیامدها و تبعات تصمیمات، به طور اطمینان بخش، آگاهی درست و دقیقی به دست داد؛ چرا که رابطه‌ی بین پدیده‌های مذکور خطی نیست و نمی‌توان با سری‌های زمانی، شرایط گذشته را به حال و شرایط حال را به آینده تسری داد و به صورت ساده تصمیم‌گیری نمود، بلکه با وضعیت غیرخطی مواجه هستیم و روابط علت‌ها و معلول‌ها به صورت غیرخطی و پیچیده ترسیم شده‌اند. مدیریت تحولات آشوبی مذکور به واسطه‌ی رویکردهای سنتی که شرایط را خطی و ساده می‌انگارد میسر نیست و تنها می‌توان با معادلات آشوبی و ملاحظه‌ی خواص و ویژگی‌های دستگاه آشوب، به حل مسایل و مدیریت جنگ نامتقارن پرداخت.

بحث

تغییر در نگرش انسان نسبت به شرایط محیطی یک امر طبیعی است. بنابراین "امروزه در نحوه‌ی نگرش ما به مسایل اطرافمان، تحولی در حال تکوین است. پیچیدگی، عدم قطعیت و یقین، بی‌نظمی و تلاطم از ویژگی‌های پدیده‌هایی هستند که تا دیروز مورد علاقه دانشمندان نبودند؛ اما امروزه محل توجه و عنایت بسیار قرار گرفته‌اند" (الوانی، ۱۳۷۴، ص ۳۸). "در مدیریت نیز همچون سایر حوزه‌های دانش بشری، پارادایم رایج و غالب که بستر نظریه‌پردازی‌ها و تئوری‌سازی‌ها بوده است بر فرض یقین و ثبات استوار بوده و پدیده‌ها همواره منظم و پیش‌بینی‌پذیر قلمداد گردیده‌اند، اما مدت زمانی است که دگرگونی‌ها و بحران‌ها خبر از ناکارایی این پارادایم می‌دهد... باید جست‌وجویی

1. Asymmetric warfare

وسیع و ژرف آغازشود و هنجارها و نظریه‌هایی مطرح گردد که پیشرفت‌های گذشته را کنار نهاده و بی‌نظمی را به جای نظم، پیش‌بینی‌ناپذیری را به جای قطعی‌نگری، نایقینی را به جای یقین، پیچیدگی را به جای سادگی، و بحران را به جای آرامش، در زمره‌ی پیش فرض‌های خود قرار دهند^۱ (الوانی، ۱۳۷۸، صص ۳۹ و ۴۰).

نظریه‌ای که بتواند این همه بی‌نظمی، پیش‌بینی‌ناپذیری، نایقینی و پیچیدگی را مورد بررسی قرار دهد نظریه‌ی آشوب است. "نظریه‌ی آشوب"^۱ یا بی‌نظمی به سیستم‌هایی اشاره دارد که ضمن نشان دادن بی‌نظمی حاوی نوعی نظم نهفته در دورن خود می‌باشند. این نظریه بیانگر رفتارهای نامنظم، غیرخطی و غیرقابل پیش‌بینی و پیچیده در سیستم‌ها بوده و قائل به وجود یک الگوی نظم غایی در تمام این بی‌نظمی است. (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۴۰) "نظریه آشوب یا بی‌نظمی، یا به عبارتی نظریه نظم غایی، ما را در بررسی و مطالعه‌ی سیستم‌های پیچیده یاری می‌دهد و با در نظر داشتن اصول قطعیت و احتمال با هم راه‌حل واقع‌بینانه‌ای برای مسایل امروز فراهم می‌آورد" (الوانی، ۱۳۷۴، ص ۳۸). "بنابراین نظریه‌ی آشوب، پدیده‌ها را از حیث بی‌نظمی، پیش‌بینی‌ناپذیری و پیچیدگی مورد مطالعه قرار می‌دهد.

ازجمله مواردی که مطالعه‌ی آن از منظر معادلات آشوب و نظم در بی‌نظمی امکان‌پذیر و موجه می‌باشد جنگ نامتقارن است. شرایط و عواملی که باعث پیچیده‌تر و مشکل‌تر شدن اداره‌ی جنگ می‌شود و مفاهیم عدم قطعیت، غیرخطی بودن و پیش‌بینی‌ناپذیری را به وجود می‌آورد، وجود تعدّد و تنوّع عناصر و متغیرهای تشکیل‌دهنده‌ی نظام جنگی و تفاوت‌ها و تعارضات میان آنهاست. بنابراین "سیستم‌های پویای مدیریت، به سبب دخالت عوامل متعدّد، متغیرهای چندگانه، تنوّع عناصر متمایز در ساختار سیستم و تعدّد روابط آن، می‌توانند بسیار پیچیده و بغرنج باشند. همچنین سازمان‌های برخوردار از

1. Chaos

گوناگونی‌های فراوان، حالت‌های سیستمی متفاوت و گوناگون اتخاذ می‌کنند و رفتار بغرنج بروز می‌دهند. این همه، پیش‌بینی‌پذیری را در سیستم‌های مدیریت دشوار می‌سازد؛ به ویژه این که سیستم‌های مدیریت کمتر ممکن است خطی باشند، بلکه غالباً از سیستم‌های غیر خطی تشکیل می‌شوند و تحت سیطره تعاملات غیرخطی قرار دارند“ (فقیه، ۱۳۷۵، ص ۹۳). در شرایط جنگی، انبوهی از تفاوت‌ها و تغییرات وجود دارد. این تفاوت‌ها در نیروی انسانی از نظر تخصص، قابلیت‌ها، شخصیت‌ها و... به کارگیری ابزار و ادوات در وضعیت‌های مختلف، شرایط منطقه‌ای، اقلیمی، جوی و زمانی، واکنش‌های دشمن و ... وجود دارد که مدیریت جنگ را مشکل می‌نمایاند. از این رو پیروزی در جنگ به هنگامی که قوا در دو طرف محاصره همسان نیستند، از طریق روش‌های معمول و متداول نظامی میسر نیست، یعنی نمی‌توان نظام پیچیده جنگی را با روش‌های معمول که متناسب با شرایط ساده می‌باشد، مدیریت نمود؛ بلکه باید براساس مفروضات جنگ نامتقارن، جنگ‌های نابرابر، گسترده، همه جانبه و متفاوت را اداره کرد.

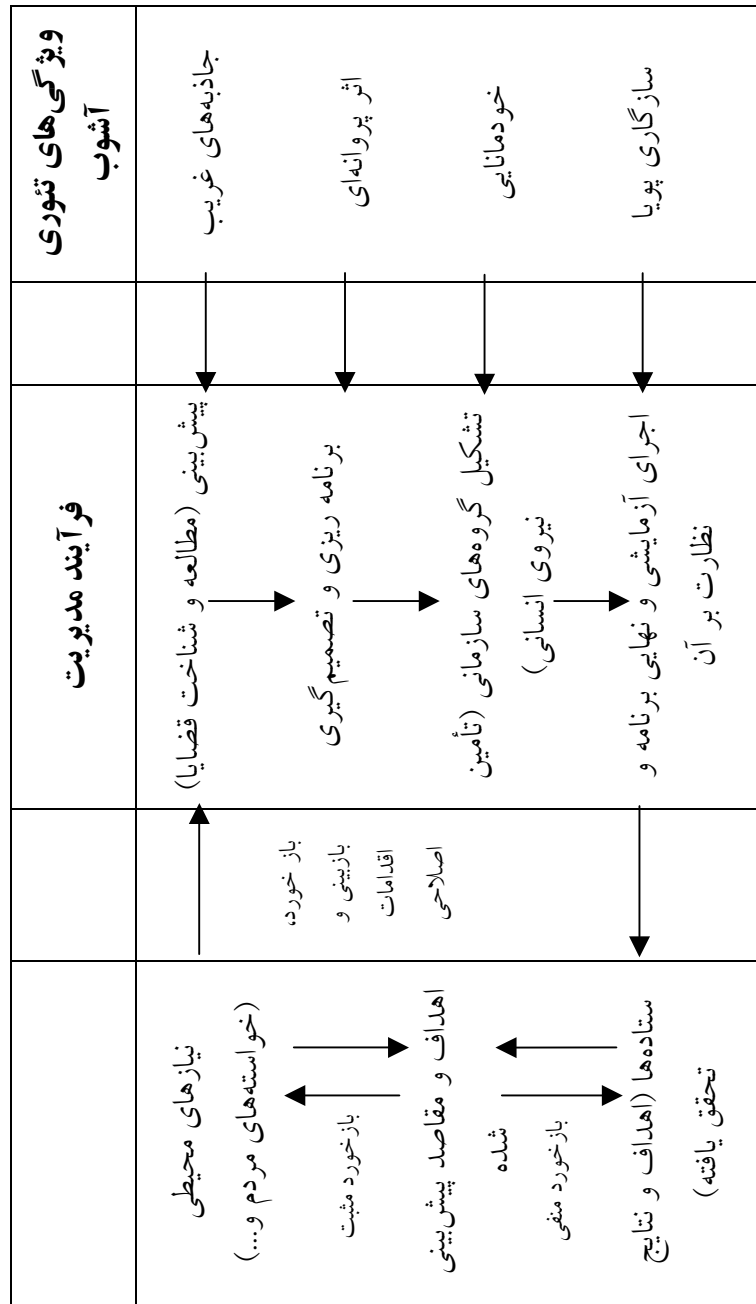
ستاد مشترک ارتش آمریکا جنگ نامتقارن را این گونه تعریف نموده است: به کارگیری رویکردهای غیرقابل پیش‌بینی و یا غیرمتعارف برای خنثی‌سازی یا تضعیف قوای دشمن و درعین حال بهره‌برداری از نقاط آسیب‌پذیر او، از طریق فن‌آوری‌های غیرقابل انتظار با روش‌های مبتکرانه (کنت مکنزی، ۱۳۸۲، ص ۵۴).

بنابراین “در جنگ نامتقارن هیچ چیز به طور کامل قابل پیش‌بینی نیست، زیرا جنگ نامتقارن، جنگی نامنظم، با شیوه‌های نامشخص و روش‌های نامعین است و نمی‌توان آن را با امکانات و تجهیزات محاسبه نمود و اساساً جنگ نامتقارن زمانی انتخاب می‌شود که دو طرف منازعه در شکاف عمیقی از نظر قدرت دفاعی و فن‌آوری تسلیحاتی قرار دارند، یعنی زمانی که تفاضل قدرت فیزیکی بین طرفین منازعه بسیار زیاد باشد“ (پیری، ۱۳۸۲، ص ۳۹).

جنگ نامتقارن از ویژگی‌هایی مانند غیر قابل پیش‌بینی، غیرخطی، قطعی ناپذیری، متفاوت با شرایط معمول، نیازمند به شیوه‌ها و ابتکارات جدید است و مدیریت آن امر مشکل و پیچیده‌ای است. از این رو به واسطه‌ی تئوری آشوب یا نظم غایی می‌توان شرایط جنگ نامتقارن را مطالعه و مدیریت نمود. واقعیت‌های این نوع جنگ با ویژگی‌های تئوری آشوب قابل تفسیر و تدبیر است که با استفاده از آن می‌توان در روند مدیریت جنگ نامتقارن به گونه‌ای دیگر اندیشید و عمل نمود. ویژگی‌های این تئوری به این شرح می‌باشد: ۱- جاذبه‌های غریب^۱ ۲- اثر پروانه‌ای^۲ ۳- خودمانایی^۳ ۴- سازگاری پویا^۴.

با توجه به نمودار مدیریت جنگ نامتقارن از نظر تئوری آشوب مدیریت این نوع نبرد، به واسطه‌ی هریک از ویژگی‌های مذکور به ترتیب مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

-
1. Strange Attractors
 2. Butterfly effect
 3. Self-similarity
 4. Dynamic Adaptation
-



مدیریت جنگ نامتقارن از منظر تئوری آشوب (منبع: نگارنده)

۱- پیش‌بینی (مطالعه و شناخت شرایط و قضاها)

لازمه‌ی مدیریت و تصمیم‌گیری، مطالعه و شناخت مسایل و پیش‌بینی وقایع می‌باشد. "در این مرحله باید وضعیت آینده محیط را از حیث مسایل اقتصادی، سیاسی، فن‌آوری، فرهنگی و رقابت بازرگانی پیش‌بینی کرد و نقاط قوت و ضعف سازمان را مورد بررسی قرار داد" (رضاییان، ۱۳۷۹، ص ۱۹۴).

آنچه که مفید واقع می‌شود حصول شناخت کامل‌تر و واقعی‌تر قضاها و شرایط می‌باشد. حصول این شناخت و پیش‌بینی شرایط آینده با توجه به تعدد و تنوع عوامل و تغییر و تعارض آنها و بالاخره پیچیدگی و ابهام قضاها امر مشکلی است و از قطعیت برخوردار نیست. به منظور حصول شناخت بیشتر و واقعی‌تر از وقایع آینده لازم است از ویژگی جاذبه‌های غریب بهره برد.

"قوم «اینکا» تصاویر هندسی را در صحراهای پرو حک کرده‌اند که اگر از نزدیک به آنها نگاه کنیم، نه نظم‌ی را نشان می‌دهند و نه تصویری معنی‌دار را به ذهن متبادر می‌سازند. اما اگر از آسمان و از دور به آنها بنگریم تصاویر درختان، حیوانات و پرندگان را می‌بینیم. این‌ها در واقع به اصطلاح تئوری بی‌نظمی، جاذبه‌های غریب یا الگوهای منظمی هستند که از بی‌نظمی به دست می‌آیند" (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۵۰). "دستگاه‌های آشوبی دارای جاذبه‌های غریب می‌باشند. جاذبه‌های غریب بدون الگو نیستند و از الگویی پیروی می‌کنند که خاصیت و ارزش آنها در الگو داشتن است. این جاذبه‌ها، دارای ویژگی‌های هندسی پیچیده‌ای هستند و دارای ابعاد غیرصحیح و برخالی^۱

^۱. "برخال‌ها، شکل‌هایی هستند که بر عکس شکل‌های هندسه‌ی اقلیدسی به هیچ وجه منظم نیستند. این اشکال، سراسر نامنظم‌اند و این بی‌نظمی در همه‌ی مقیاس‌ها، یکسان است. جسم برخالی به صورت کل و جزء یکسان دیده می‌شود. به عبارت دیگر اجزای آن نمایانگر کل می‌باشند" (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۵۷).

می‌باشند، مسیر آنها به هم پیچیده، چند جهته و گسترده است“ (الوانی، ۱۳۸۱، صص ۱۰۰ و ۱۰۱).

”یک نکته در جاذبه‌های غریب و الگوی منظم موجود در بطن آنها، محدوده و افق نگرش به پدیده‌هاست. لورنز زمانی در جمع گروهی از دانشمندان گفته است: «ما در پیش‌بینی دمای یک فنجان قهوه در یک دقیقه جلوتر مشکل داریم، اما پیش‌بینی دمای قهوه در یک ساعت جلوتر کار ساده‌ای است.» بنابراین هرچه دورنمای موضوع وسیع‌تر و افق دید گسترده‌تر باشد، یافتن جاذبه‌ی غریب، ممکن‌تر و قدرت پیش‌بینی بیشتر خواهد بود. تنها در یک زمینه‌ی وسیع و با تکرار وقایع است که می‌توان الگوی منظم جاذبه‌های غریب را پیدا کرد“ (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۵۱). پس با نگاه گسترده به جمعی از وقایع، می‌توان به واقعیت کلی موقعیت پی‌برد.

”جاذبه‌های غریب در همه جا وجود دارند، همه‌ی آن چه را که ما در نظر اول بی‌نظم و آشوبناک می‌یابیم، در دراز مدت و با تکرار، الگویی منظم از خود نشان می‌دهد. جاذبه‌های غریب، یافتن نظم در بی‌نظمی را به مدیران یادآور می‌شود. تغییرات شدید، رفتارهای نامنظم، دگرگونیهای غیرقابل پیش‌بینی، حرکات بحرانی، همه و همه سرانجام به الگویی ختم می‌شوند که یافتن آن هنر مدیریت است، تا بدان وسیله، نوعی پیش‌بینی میسر گردد. جاذبه‌های غریب به مدیران امکان می‌دهد تا به الگوهای دست‌یابند که بی‌نظمی‌ها را نظم می‌بخشد و آشوب‌ها را در قالبی منظم تبیین می‌کند. اما باید دانست که این الگوها در محدوده‌های جزئی و کوچک و دوره‌های زمانی کوتاه به دست نمی‌آیند. نگرش سیستمی با ایجاد افق‌های بلند و اندیشیدن به محدوده‌های وسیع، به مدیران یاری می‌دهد تا الگوهایی را در پدیده‌های به ظاهر نامنظم پیدا کنند که خبر از نظم‌ی غایی می‌دهد. مدیریت آینده نیازمند یافتن جاذبه‌های غریبی است که این نظم

غایی را برما آشکار سازد. بدون آگاهی از این نظم به هیچگونه تبیین و پیش‌بینی درستی از وقایع پیچیده‌ی امروز نمی‌توان دست یافت“ (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۵۲ و ۵۳). برحسب جاذبه‌های غریب، با نگاهی محدود و مطالعه‌ی یک بعدی، شناخت لازم که مبنای مطمئن‌تری برای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری باشد، حاصل نمی‌شود. با توجه به این که محیط سازمان‌های نظامی، آکنده از شرایط نامطمئن و مسایل پیچیده است، موضوع توجه به جاذبه‌های غریب در شرایط نظام جنگ نامتقارن از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. درک مسایل و وقایع بسیار متنوع و متعدد که مانند کلافی درهم پیچیده است، کار مشکلی است و تنها می‌توان با ملاحظه‌ی جاذبه‌های غریب، مطالعه جمعی نقاط و حصول الگوها، رخدادها را پیش‌بینی کرد و شرایط آینده‌ی جنگ را از نظر فرصت‌ها، تهدیدها و نقاط قوت و ضعف خودی و دشمن به صورت کلی تشخیص داد و بر اساس آن، برنامه‌های مناسب تری را تدوین نمود.

۲- برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری

در مرحله‌ی برنامه‌ریزی باید تمامی عوامل مؤثر در برنامه و عملیات مورد توجه قرار گیرد. تمامی زمینه‌ها و شرایطی که باعث پیشرفت کارها و تحقق اهداف می‌شود از نظر میزان تأثیر مشخص گردد و در تدبیر امور و تخصیص منابع مورد استفاده قرار گیرد. به طور مثال یکی از موضوعات بسیار مهم که تمامی برنامه‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و اثرات کلیدی بر پیشرفت و تحقق اهداف دارد فرصت‌ها و تهدیدها است. ”پیتر دراگر معتقد است که «کشف فرصت‌ها، رمز اصلی موفقیت مدیران و سازمان‌هاست؛ زیرا با بهره‌گیری از فرصت‌ها، نتایج سودمندی حاصل می‌شود، درحالی که با حل مسأله، فقط وضعیت به حال عادی برمی‌گردد.» در واقع بهره‌گیری از فرصت‌ها متضمن متمرکز کردن منابع و تلاش‌ها برای انجام کارهای مقتضی است“ (رضاییان، ۱۳۷۹، ص ۱۴۳، نقل از میتزبرگ، ۱۹۷۶).

در هر حال استفاده بهینه از فرصت‌ها و مقابله با تهدیدها و همچنین ملاحظه‌ی نقاط قوت خودی و نقاط ضعف دشمن، به عنوان عوامل مهم و نقاط کلیدی قابل توجه می‌باشد. گرچه ممکن است این عوامل و نقاط، حسب ظاهر به لحاظ کمی چندان چشمگیر به حساب نیاید ولی به لحاظ تأثیر کیفی، به نتایج شگرف و شگفتی منجر می‌شود. اینجاست که ویژگی اثر پروانه‌ای در فرآیند مدیریت جنگ نامتقارن به ویژه در مرحله برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری جایگاه خاصی دارد.

در شرح نقش اثر پروانه‌ای عوامل و عناصر، بحث را از وضعیت روابط میان متغیرها و تأثیر گذاری آنها در مجموعه‌ی سیستم شروع می‌کنیم.

آنچه که کم و کیف سیستمی را تشکیل می‌دهد، نوع روابط و ترکیبی است که بین اجزا و متغیرهای آن به وجود می‌آید. روابط خطی و غیرخطی بین متغیرها بر میزان پیچیدگی، قطعی‌پذیری و قابلیت پیش‌بینی مؤثر است و سطح آشوبی بودن آن را تعیین می‌کند. "در یک رابطه‌ی خطی یک علت معین، و فقط یک معلول دارد و یک اقدام معین، فقط منجر به یک پیامد می‌شود. اما در یک رابطه‌ی غیرخطی یک علت معین یا یک اقدام معین، می‌تواند معلول‌ها یا پیامدهای متفاوت متعددی داشته باشد و به عبارت دیگر، معادلات خطی، فقط یک راه حل دارند و به طور طبیعی می‌توانند به سادگی حل شوند؛ اما معادلات غیرخطی، بیش از یک راه حل دارند و هیچ گونه روش قطعی برای حل بیشتر آنها وجود ندارد" (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۱۰). "رابطه‌ی غیرخطی اشاره به رابطه‌ای دارد که در ازای تغییرات در متغیر مستقل، تغییرات نسبتی در متغیر وابسته ایجاد نمی‌شود. در سیستم‌های غیرخطی تغییری بسیار جزئی در متغیر مستقل می‌تواند منجر به تغییری بسیار عظیم در متغیر وابسته شود" (الوانی، ۱۳۸۱، صص ۳۲ و ۳۳). "در پارادایم غیرخطی و تفکر بی‌نظمی و آشوب ممکن است وارده‌ای جزئی موجب اثری عظیم و شگرف در سیستم گردد. یافتن نقاط حساس و به بیانی

تمثیلی و یافتن اهرم و نقطه‌ی اتکای مساعد باعث می‌گردد تا با نیرویی اندک به نتایجی بزرگ دست یافت. مدیران امروز اگر بتوانند این نقطه اتکاها یا پایگاه‌های استراتژیک و کلیدی را بیابند، خواهند توانست با وارده‌ای کوچک، تأثیری عظیم و فراگیر ایجاد کنند» (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۴۱).

«لورنز^۱ عالم جَوشناس، در تحقیقات خود با شگفتی به این نتیجه رسید که یک تغییر جزئی در شرایط اولیه‌ی معادلات پیش‌بینی کننده‌ی وضع جوی، منجر به تغییرات بسیار شدید در نتایج حاصل از آنها می‌گردد. درحالی که به طور متعارف یک تغییر جزئی می‌بایست منجر به تغییری جزئی در نتایج می‌شد. لورنز این خاصیت را اثر پروانه‌ای نام نهاد. بدین مفهوم که اگر پروانه‌ای در پکن پر بزند از اثر جزئی حرکت بال‌های او ممکن است طوفانی در نیویورک برپا شود. حساسیت نسبت به شرایط اولیه، یکی از ویژگی‌های مهم سیستم‌های بی‌نظم و آشوبناک است و از آن به عنوان یک شاخص برای شناخت این سیستم‌ها می‌توان بهره برد» (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۴۱). بدین ترتیب تفکر سنتی و قطعی‌گرا که با پیش فرض نظم و «تقارن در امور شکل گرفته است و براساس آن داده‌های جزئی تغییرات جزئی، در صادره‌ها را موجب می‌شوند در پارادایم بی‌نظمی و آشوب جایگاهی ندارد و بلکه بنابراین نظریه، یک حرکت جزئی می‌تواند موجد تحرکی عظیم و کلی گردد. در سیستم‌های غیرخطی در رابطه‌ی علت و معلولی، وارده‌ها با صادره‌ها برابر نیستند و اگر وارده‌ای خطی افزایش یافت لزوماً صادره به صورت خطی افزایش پیدا نمی‌کند. «حساسیت نسبت به شرایط اولیه» بیان دیگری از اثر پروانه‌ای است. تغییری کوچک در شرایط اولیه‌ی یک فرآیند، تغییرات وسیعی را در نتایج به دست می‌دهد» (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۴۲).

1. E.N.Lorenz

به استناد اثر پروانه‌ای می‌توان در جنگ نامتقارن، با یافتن نقاط حساس و اهرم‌های کلیدی و انجام حرکت جزئی و تغییر در شرایط اولیه، یک حرکت عظیم و نتایج بزرگی را به بار آورد. یعنی می‌توان با یک وارده‌ای کوچک، ستاده‌ای بزرگ را انتظار داشت. مهم این است که طرف ضعیف بتواند از نقاط ضعف دشمن و نقاط قوت خود بهره‌برداری کند و با استفاده از شیوه‌های مبتکرانه و ناباورانه و تحرکات مؤثر، گرچه کوچک و جزئی، بر حریف خود غالب گردد. چرا که "داشتن منابع بیشتر و قدرت افزون، تضمینی برای برتری به حساب نمی‌آید" (سیاحی، ۱۳۸۲، ص ۱۶۶). پس "مطلب اساسی و مهم برای آن طرفی که می‌خواهد با استراتژی جنگ نامتقارن بجنگد یافتن نقاط ضعف دشمن است تا از طریق آن بتواند به دشمن ضربه وارد نماید، و این کار مهم‌ترین و مشکل‌ترین بخش کار محسوب شده و کارهای بعدی پس از شناسایی نقطه ضعف و آسیب‌پذیری دشمن تا حدودی آسان‌تر خواهد بود و برنامه برای رسیدن به آن را می‌توان طراحی و ابزار لازم را تهیه نمود" (جمالی، ۱۳۸۲، ص ۱۲۵). از این رو یکی از موارد شاخص اثر پروانه‌ای در جنگ نامتقارن، تأثیرگذاری اقدامات تاکتیکی بر سطح استراتژیک می‌باشد. "مؤثرترین رویکردهای نامتقارن، به دنبال کسب تأثیر استراتژیک هستند... سطح استراتژیک به معنای اعم کلمه، اقداماتی را شامل می‌شود که برای تحقق اهداف امنیتی ملی و سیاست خارجی صورت می‌پذیرد. این اقدامات در عرصه‌ی جنگ نامتقارن، به مواردی اطلاق می‌گردد که معمولاً بزرگترین «نتیجه» را برای عاملانش به بار می‌آورد، زیرا این اقدامات برای تأثیرگذاری بر نتایج اصلی درگیری طراحی شده‌اند. برخی اقدامات انجام شده در سطح تاکتیک و عملیات ممکن است نتایجی استراتژیک داشته باشند که این موضوع هدف غایی هر رویکرد نامتقارنی به شمار می‌آید. بمب‌گذاری سال ۱۹۸۳ در بیروت، نمونه‌ی بارزی از یک نتیجه‌ی مطلوب استراتژیک است که از یک اقدام تاکتیکی نشأت گرفته است. حمله‌ی

یک کامیون حامل بمب به «تیم استقرار ساحلی گردان ۱/۸» در اکتبر ۱۹۸۳ به عنوان یکی از موفق‌ترین حملات در تاریخ معاصر محسوب می‌شود. این حمله در سطح استراتژیک به لحاظ تاکتیکی عالی و از نظر سیاسی موفقیت‌آمیز بود، زیرا این عملیات منجر به خروج نیروهای آمریکا از لبنان در سال ۱۹۸۴ شد (مکنزی، ۱۳۸۲، صص ۱۵ و ۱۶).

آنچه که در شرایط جنگی پیچیده و آشوب زده، به افراد یاری می‌رساند تا بتوانند نقاط حساس را بشناسند و تصمیم درست را اخذ نمایند و بتوانند با تغییر در شرایط اولیه و ایجاد حرکت مناسب، گرچه جزئی، باعث رخداد تحوّل عظیم و نتایجی شگرف و شگفت شوند، اندیشه‌ی خلاق می‌باشد. "اثر پروانه‌ای، توجیهی عقلایی و کامل از رفتارها و تصمیم‌های مدیران کارآفرین و خلاق و موفق به دست می‌دهد، که با یک حرکت مناسب و کم انرژی توانسته‌اند موجبات تحوّل و دگرگونی‌های عظیم و توفیق‌های شگرفی را برای سازمان فراهم آورند. یک اندیشه‌ی خلاق هم چون بال‌زدن یک پروانه می‌تواند در مسیری آن چنان کارساز و انرژی‌آفرین باشد که طوفان و تحوّل برپا کند و از اندک، بسیار سازد" (الوانی، ۱۳۸۱، صص ۴۱ و ۴۲).

علاوه بر استفاده از نقاط حساس و اهرم‌های کلیدی، لازم است در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری از تمهیدات دیگری نیز بهره برده شود. باید اذعان نمود علی‌رغم این که با ویژگی جاذبه‌های غریب، دورنمایی از وقایع حاصل می‌شود، پیش‌بینی تمامی قضایا به صورت کامل مقدور نیست و لازم است در محیط نامطمئن به صورت پویا و با برنامه‌های اقتضایی و رفتار انعطاف‌پذیر، جنگ نامتقارن را مدیریت کرد. "درک عدم قابلیت پیش‌بینی رویدادها و حوادث، اهمیت برنامه‌ریزی اقتضایی را افزایش خواهد داد. داشتن یک راهبرد واحد و مجموعه‌ای از شیوه‌ها کفایت نمی‌کند. برای تطبیق خود با عدم اطمینان‌ها تدوین مجموعه‌ای کلی از برنامه‌ها و موضع‌های منعطف، ضروری

است“ (الوانی، ۱۳۸۱، صص ۱۰۷ و ۱۰۸). پس لازم است علاوه بر توجه به جاذبه‌های غریب، در گستره‌ی جنگ نامتقارن، امکان مقابله با رخدادهای غیرقابل پیش‌بینی را فراهم نمود. برای این کار باید مطالعه‌ی مسایل و مدیریت جنگ نامتقارن را در تمامی سطوح ساختار سازمانی گسترش دهیم و همه‌ی واحدها و سطوح سازمانی را برای واکنش در مقابل شرایط گوناگون آماده نماییم. در واقع “برنامه‌ریزی‌ها باید چنان صورت گیرد که ضمن حفظ چشم‌انداز جاذبه‌های غریب، قدرت مقابله‌ی لحظه‌ای و آنی با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی شده درون و برون سازمان داشته باشد و این منوط به آن است که مرکز برنامه‌ریزی، مدیریت عالی نباشد، بلکه آنان که به مشکل یا مسأله نزدیکتر هستند دارای چنان قدرتی باشند که بتوانند آن‌ا نسبت به رویدادهای رخ داده واکنش نشان دهند“ (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۱۲۵). از این رو “بهترین راه برای غلبه بر مسایل موقتی و سیارگونه در سطوح پایین‌تر سازمان آن است که به نزدیکترین افراد به عمل، اختیار عمل واگذار کنی که هر آنچه در شرایط خاص ضروری می‌بینند، انجام دهند.“ (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۱۱۷)

خلاصه این که برحسب جاذبه‌های غریب، می‌توان به شناخت و پیش‌بینی قضایا به صورت کلی و درحد مطالعه‌ی دورنما عمل کرد، ولی برای مدیریت سازمان جنگ نامتقارن لازم است همه‌ی واحدهای سازمانی به صورت پویا در فرآیند مدیریت جنگ نامتقارن فعال شوند و مقتضی با شرایط و تغییرات غیرقابل پیش‌بینی عمل نمایند.

۳- تشکیل گروه‌های سازمانی

باتوجه به این که شرایط جنگ نامتقارن، امر پیچیده‌ای است، لازمه‌ی اجرای برنامه‌ها، وجود گروه‌های سازمانی با ترکیب و بافت پویا و مقتضی می‌باشد. به لحاظ حساسیت مأموریت و اهمیت تصمیمات، باید گروه‌های سازمانی بتوانند در زمانی کوتاه از خودشان واکنش سریع و مناسب را نشان دهند.

”از جهت ساختاردهی نظام سازمانی، روش قطعیت سستی باعث شده تا با ساختارهایی مکانیکی و غیرقابل انعطاف روبرو باشیم که نمی‌توانند خود را با دنیای واقعیات- که دنیایی مشحون از بی‌نظمی و تلاطم است- تطبیق دهند. این ناسازگاری موجب کاهش کارایی و صرف هزینه‌های زیاد برای ایجاد هماهنگی تصنعی بین سازمان و محیط گردیده است.“ (الوانی، ۱۳۷۴، ص ۳۹) بنابراین ”یکی از عوامل مؤثر در طراحی ساختار، شناخت محیط است. بقای سازمان و افزایش اثربخشی آن ایجاب می‌کند که سازمان‌ها در قالب سیستم‌های باز، مکانیزم‌های نظارت و بازخورد را به منظور تعیین و تشخیص محیط و همچنین درک آن، احساس تغییرات حاصله در محیط‌ها و ایجاد جرح و تعدیلات ضروری، ایجاد و توسعه دهند. نکته‌ی مهم دیگر این که محیط سازمان‌ها یکسان نیستند و هر کدام درجه‌ای از عدم اطمینان محیطی را دارند که بر سازمان اثر می‌گذارد. عدم اطمینان محیطی به معنای فقدان توان پیش‌بینی تحولات و تغییرات محیط پیرامونی است“ (ظریف‌منش، ۱۳۸۲، ص ۶).

”محیط سازمان‌های نظامی را به خصوص در شرایط فعلی می‌توان دارای عدم اطمینان فوق‌العاده تشخیص داد. تنوع بی‌نظیر، محیط را کاملاً پیچیده کرده و میزان تغییرات به نحوی است که به جرأت می‌توان گفت کاملاً متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی است. برای فعالیت در چنین محیطی صاحب نظران سازمانهای انطباقی^۱، طرح‌های ارگانیکی را پیشنهاد می‌کنند.“ (ظریف‌منش، ۱۳۸۲، ص ۷) از این رو هر چه محیط پویاتر باشد ساختار سازمانی زنده‌تر است. مینتزبرگ در اثبات این نظر می‌گوید: ”ارتش‌ها در زمان صلح یا حتی در زمان جنگ هنگامی که از میدان نبرد باز می‌گردند گرایشی شدید به دیوان‌سالاری و پافشاری بیش از اندازه به برنامه‌ریزی، مشق‌های رسمی و تشریفات دارند و به انضباط نیز توجه بسیار دقیق نشان می‌دهند. در میدان‌های

1. Adaptative Organization

نبرد دست کم در میدان‌های تازه نبرد به انعطاف بیشتری نیاز هست و از این رو ساختار سازمانی جمود کمتری دارد. این حکم به ویژه درباره‌ی موقعیت‌های پویای جنگ‌های چریکی روابی دارد“ (میتزبرگ، ۱۳۷۱، ص ۲۱۳).

به هر حال “با توجه به این که ماهیت جنگ آینده به طور مشخص و دقیق معلوم نیست، طبیعی است هرگونه استراتژی نظامی ثابت برای پاسخگویی به مشکلات کافی نخواهد بود. لذا باید سازمان‌ها و یگان‌های نظامی آمادگی و انعطاف را در هر زمینه داشته باشند.“ (پیری، ۱۳۸۲، ص ۴۴) “در واقع توانایی واکنش سریع و مناسب در مقابل شرایط جدید و حوادث پیش‌بینی نشده و استفاده‌ی به موقع از فرصت‌های به دست آمده را انعطاف‌پذیری می‌گویند. رعایت این اصل در سطح استراتژیک، قابلیت توسعه سازمان و خلق ساختارهای نظامی جدید و تطبیق سازمان با ساختار مناسب با وضعیت‌های جنگ است و در سطح عملیاتی و تاکتیکی یعنی قابلیت کشاندن جنگ به نقاط آسیب‌پذیر دشمن. از آنجا که محیط‌های عملیاتی تحول‌پذیر و پویا هستند و سازمان‌های نظامی که در چنین محیط‌هایی عمل می‌کنند باید بتوانند متناسب با تغییر شرایط محیطی، وضعیت خود را تغییر دهند. انعطاف‌پذیری سازمانی به مفهوم ایجاد انقباض و انبساط در سازمان است یا برشهای تاکتیکی و استراتژی لازم را در ساختار خود ایجاد کند که در صورت نیاز، ساختار جدید را به وجود آورده و ساختارهای غیر لازم را حذف کند“ (پیری، ۱۳۸۲، ص ۴۴).

به منظور سازماندهی و تشکیل گروه‌های سازمانی به منظور ایفای نقش در شرایط خاص جنگ نامتقارن می‌توان از ویژگی خودمانایی معادلات آشوبی بهره برد. “معادلات آشوبی دارای خاصیت خودمانا هستند. در معادلات آشوبی الگوهای ترسیمی نشانگر نوعی شباهت بین اجزای کل می‌باشند، بدین ترتیب که هر جزیی از الگو، همانند و مشابه کل می‌باشد. به این خاصیت، خودمانایی گفته می‌شود. این ویژگی به علت آن است که دستگاه‌های نامنظم و آشوبی، هندسه جدیدی پا به عرصه‌ی وجود می‌گذارد

که آن را هندسه برخالی می‌نامند“ (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۰). ”خاصیت خودمانایی یا هم شکل بودن جزء با کل که در برگ درختان، یک دانه‌ی برف و منحنی فون کوخ دیده می‌شود در خاصیت هولوگرافیک نیز به بیانی دیگر قابل تشخیص است. هولوگرافی^۱ که یکی از شاه‌کارهای لیزری است اطلاعات را به صورت اشعه‌های نوری بر صفحه‌ای به نام هولوگرام به گونه‌ای ضبط می‌کند که کل در همه‌ی اجزا منعکس می‌باشد. بدین ترتیب اگر صفحه‌ی هولوگرام بشکند در هر تکه، همه‌ی خواص کل وجود دارد. هم چون آینه‌ای که در هر قطعه‌ی آن خاصیت بازتابی آینه موجود است. از خاصیت خودمانایی یا هولوگرافیک می‌توان در سازمان‌دهی سازمان‌های جدید بهره بسیار برد، سازمان‌هایی طراحی نمود که هر واحد آن به طور خودکفا قادر به انجام وظایف سازمانی می‌باشد“ (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۴۹).

از سازمان هولوگرامیک می‌توان به عنوان سازمانی خودکفا، خوداتکا و خودبسنده نام برد. هر یک از واحدهای وابسته به سازمان باید بتوانند در صورت جدایی از مادر به حیات خویش بدون کمترین کاستی ادامه دهند. هر یک از واحدها باید در مواجهه با دشمن، همه‌ی اجزا و ابزار لازم را در اختیار داشته باشند و باید همچون سازمان مادر، زهرآگین و خطرناک ظاهر شوند. هر واحد بایستی توان خود ترمیمی داشته باشد. برای طراحی سازمانی با خاصیت هولوگرامیک، رعایت اصول زیر ضروری است:

۱. وظایف مضاعف و چندگانه‌ای را برای واحدهای سازمانی معین کرده، از تخصصی شدن بیش از حد آنان جلوگیری شود.

۲. میزان تنوع و پیچیدگی وظیفه‌ای مورد نیاز واحدها در رابطه با محیط آنان باید شناسایی شود، به نحوی که واحدها بتوانند خود مستقلاً به نیازهای محیط خویش پاسخ دهند.

1. Holography

۳. باید حداقل ضوابط و مقررات وضع شود تا انعطاف کافی در سازمان‌ها به وجود آید.
۴. برای جلوگیری از تبدیل انعطاف به بی‌نظمی سازمانی، ایجاد توانایی آموختن یا رویارویی پویا و هدفمند با مسائل ضروری است.
۵. وجود فرهنگ قوی سازمانی موجب شباهت درحد نیاز واحدهای متعدد و پراکنده سازمانی خواهد شد.

و ... “(ظریف منش، ۱۳۸۲، ص ۲۹)

لازم به ذکر است “در سازمان‌دهی سازمان‌های امروز در محیط آشوبناک و با نگرش تئوری بی‌نظمی باید ارتباط اجزا با هم به گونه‌ای باشد که اولاً هر جزیی بتواند ضمن انجام وظایف خود به طور مستقل با اجزای دیگر ارتباطی هم افزا و پویانده داشته باشد. هر جزء باید از جهت آرمان‌ها و رسالت‌ها دارای یک نگرش مشابه با سایر اجزا باشد (همچون نورون‌های مغز) اما از جهت رفتار عملیاتی این اجزا در مجموعه‌های متشکل، به هدف‌های متفاوتی جامه‌ی عمل می‌پوشانند و با یکدیگر متفاوت می‌شوند” (الوانی، ۱۳۷۸، صص ۴۷ و ۴۸).

خلاصه این که “تعیین وظایف مضاعف و چندگانه برای واحدهای سازمانی، پرهیز از تخصص‌گرایی افراطی و حرکت به سوی کلی دانی، ایجاد نوعی عدم تمرکز و تفویض اختیار به واحدها برای عملکرد مستقل در شرایط خاص، ایجاد انعطاف‌پذیری در سازمان و واحدهای آن، به طوری که عملکردها از انعطاف کافی برخوردار باشند، از زمره‌ی تدابیری است که سازمانی با خاصیت هولوگرامیک به وجود می‌آورد، سازمانی که قادر است به طور پویا با محیط ارتباط برقرار کرده و در شرایط متغیر به حیات خود ادامه دهد” (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۵۰).

یکی دیگر از ساختارهای ضروری برای مدیریت جنگ نامتقارن که از انعطاف برخوردار است، ساختار موقت است. “نظریه‌ی بی‌نظمی (که مدعی است آینده ناشناخته

است و باید منتظر رویدادهای غیر منتظره بود) سازمان‌ها را ملزم می‌گرداند که نظام‌ها و ساختارهای موقتی تدوین کنند که بتوانند به موازات تغییر شرایط، بلافاصله اصلاح شوند. ساختارها و نظام‌های سازمانی که بر ماهیت دایمی قوانین و رویه‌ها تأکید می‌ورزند در تطبیق خود با تغییر، دارای مشکلاتی هستند. در یک زمان خاص، نیاز است تصمیم‌ها به وسیله مناسب‌ترین شخص یا اشخاص اتخاذ شوند. رویه‌هایی که تحت برخی مقتضیات عمل می‌کنند به موازات تغییر مقتضیات، تغییر خواهند کرد. در زندگی سازمانی، ناپیوستگی‌هایی وجود دارد و ایجاد ساختارهای موقتی نظیر گروه پروژه که بعد از انجام پروژه، منحل می‌شود و رویه‌های موقتی نظیر معلق نمودن جلسات هفتگی به نفع (موافق با) جلسات روزانه برای یک دوره کوتاه، برای تطبیق با واقعیت‌های یک دنیای آشوب زده، ضروری خواهند بود“ (الوانی، ۱۳۸۱، ص ۱۰۹).

۴- اجرای آزمایشی و نهایی برنامه و نظارت بر آن

به منظور اجرای درست برنامه‌ها و افزایش اثربخشی و کارایی آنها، لازم است گروه‌های سازمانی از آمادگی لازم برای کنش یا واکنشی سریع و مقتضی برخوردار باشند. آنچه که ضریب موفقیت گروه‌های سازمانی را افزایش می‌دهد ویژگی سازگاری پویاست که سازمان نظامی را در ارتباط با محیطش انعطاف‌پذیر و پرتحرک می‌سازد. “سیستم‌های بی‌نظم در ارتباط با محیطشان همچون موجودات زنده عمل می‌کنند و نوعی تطابق و سازگاری پویا بین آنها و پیرامونشان برقرار است و این ویژگی نیز در ارتباط با مسایل سازمان و مدیریت، کارساز و روشن‌گر است و توجه به آن حایز اهمیت می‌باشد. این سیستم‌ها که والدراپ^۱ آنها را سیستم پیچیده‌ی سازگار شونده^۲ نام نهاده است، در

1. M. Waldrop

2. Complex Adaptive Systems

طبیعت بسیار موفق بوده و از طریق سازگاری پویا، بقای خود را در طول زمان حفظ می‌کنند“ (الوانی، ۱۳۷۸، صص ۴۴ و ۴۵).

بنابراین با توجه به تغییرات محیطی و ضرورت تعامل و تأثیرات متقابل سازمان و محیط، لازم است سازمان خودش را با محیط به صورت معنی‌دار و معقول سازگار نماید تا در شرایط بهتری قرار گیرد، یعنی بتواند برای حفظ بقای خود و بلکه فراتر از آن، رشد و توسعه‌ی خود، عکس‌العمل مناسب نشان دهد. برای این کار سیستم‌ها، از خاصیت یادگیرنده بودن برخوردار می‌باشند. “آنها می‌توانند از طریق بازخور یاد بگیرند. این ویژگی در درونشان تعبیه شده و جنبه‌ی خارجی برای آنها ندارد. در مقابل رفتارهای عوامل پیرامونی، اجزا با هم ارتباطی خاص برقرار کرده و نسبت به آنها عکس‌العمل نشان می‌دهند“ (الوانی، ۱۳۷۸، ص ۴۶). در این صورت سازمان انعطاف‌پذیر می‌شود، یعنی حسب اقتضائات محیط و الزامات سازمان، از خودش رفتاری مناسب و متناسب نشان می‌دهد. در جنگ نامتقارن، با توجه به شرایط پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی و بروز رخداد‌های غیر منتظره، سازمان جنگی باید از توانایی عکس‌العمل مناسب و رفتار مقتضی برخوردار باشد تا بتواند خودش را از یک وضعیت ناگوار برهاند و به یک وضعیت مطلوب سوق دهد. در این صورت سازمان می‌تواند از شرایط موجود حداکثر استفاده را بنماید و ضمن تسلط بر اوضاع، ضریب موفقیت خود را با صرف حداقل منابع انسانی و مادی افزایش دهد. بازخور و بازبینی فرآیند مدیریت، باعث بهبود عملکرد و تداوم حیات سازمان می‌شود. سازمان می‌تواند با توجه به اطلاعاتی که از طریق مدار بازخور دریافت می‌کند، اصلاحات و تغییر و تعدیل‌های لازم را متناسب با شرایط زمان و مکان، در خود به وجود آورد. سازمان نظامی در مدیریت جنگ نامتقارن، حسب شرایط پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی، باید از حس‌گرهای‌های عصبی خود، به منظور بهینه کردن شرایط سازمان

بهره لازم را ببرد و با یادگیرنده بودن، حیات و کارآمدی سازمان را در مدیریت جنگ نامتقارن تضمین نماید.

باید توجه داشت که سیستم به دو نوع بازخور مثبت و منفی نیاز دارد. هانا می نویسد: "بازخور منفی می‌سجد که آیا ستاده‌ها در راستای مقاصد و اهداف سیستم عرضه شده‌اند یا خیر. این نوع بازخور به عنوان بازخور انحراف-اصلاح نیز مشهور است... بازخور مثبت می‌سجد که آیا اهداف و مقاصد سازمان در راستای نیازهای محیط هستند یا خیر. این بازخورگاهی بازخور انحراف- تقویت نامیده می‌شود" (فرنج، ۱۳۸۲، ص ۷۱). به عبارت دیگر "بازخور مثبت، رشد و توسعه سیستم را به دنبال دارد، همانند اغلب سیستم‌های اجتماعی که در جهت رشد و تکامل تلاش می‌کنند. در بازخور مثبت، واکنش در همان جهت کنش اصلی و بر راستای تقویت آن عمل می‌کند. بازخور منفی بر ضد اثرات دنیای خارج رفتار می‌کند و باعث ایجاد نوعی نظم می‌شود. به این ترتیب، حداکثر تأثیر بازخور منفی، سعی در حفظ وضع موجود است، نه ارتقای وضعیت؛ مانند ترموستات که در جهت حفظ دمای ثابت، فعال است و تغییری در هدف (دمای تعیین شده) به وجود نمی‌آورد. هر چه سیستم پیچیده‌تر شود، نقش بازخور نیز مهم‌تر خواهد شد" (زاهدی، ۱۳۷۶، صص ۱۱ و ۱۲).

باتوجه به این که بازخور مثبت باعث بالندگی و توسعه‌ی سازمان می‌شود و سازمان نظامی را در مدیریت جنگ نامتقارن کارآمدتر می‌نماید، باید فراتر از بازخور منفی، از بازخور مثبت بهره جست و از این طریق با ملاحظه‌ی شرایط محیطی، کار کرد سازمان را توسعه داد، تا در سطحی بالاتر بتواند بر حریف قوی غالب گردد.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

شرایط جنگ نامتقارن آمیخته از عوامل متعدد، متنوع، متغیر و متعارض می‌باشد که آن را پیچیده و بغرنج نموده است. این وضعیت باعث می‌شود که از ویژگی‌های آشوبی و متلاطم مانند روابط غیرخطی، قطعی‌ناپذیری و غیرقابل پیش‌بینی برخوردار باشد. از این رو می‌توان شرایط پیچیده‌ی جنگ نامتقارن را به واسطه‌ی مفروضات تئوری آشوب (نظم در بی‌نظمی) مورد مطالعه و بررسی قرار داد.

فرآیند ساده‌ی مدیریت جنگ نامتقارن با ملاحظه‌ی ویژگی‌های تئوری نظم غایی به شرح زیر می‌باشد:

۱- شناخت شرایط پیچیده‌ی جنگی و پیش‌بینی آینده‌ی آن با توجه به قطعی‌ناپذیری قضایا، امر مشکلی است. از این رو لازم است با استفاده از ویژگی جاذبه‌های غریب که نشانگر دورنمای رخدادها و وقایع می‌باشد به یک فهم کلی از شرایط و ابعاد آن نایل شد. شرایط جنگی حاوی فرصت‌ها و تهدیدها و همچنین نقاط قوت و ضعف خودی و دشمن می‌باشد که باید این کلاف در هم پیچیده را با یک نگاه گسترده و همه‌جانبه مورد مطالعه قرار داد و به یک فهم کلی رسید.

۲- در برنامه‌ریزی جنگ نامتقارن باید تمهیدات لازم صورت گیرد. تمامی عوامل و شرایطی که باعث پیشرفت چشمگیر عملیات جنگی می‌شود، احصا گردد و در برنامه‌ها مورد توجه قرار گیرد. از جمله این عوامل، فرصت‌ها و نقاط قوت خودی در مقابله با تهدیدها و نقاط ضعف دشمن می‌باشد که لازم است آنها برحسب اثر پروانه‌ای به عنوان نقاط حساس و کلیدی شرایط جنگی در طراحی برنامه‌ها ملحوظ شود تا اثر شگرف و نتیجه‌ی بزرگ آنها در حوزه‌ی عمل نمایان گردد.

۳- با توجه به محیط نامطمئن سازمان نظامی در موقعیت جنگ نامتقارن، لازم است ساختار سازمانی سازمان نظامی، پویا و با تغییرات محیطی، انعطاف‌پذیر باشد. از این

رو لازم است سازمان‌های نظامی به ویژه در شرایط جنگی نامتقارن، براساس ویژگی خودمانایی به واحدهای خودکفا و خود اتکا تقسیم شوند، به طوری که هر یک از آنها بتوانند به صورت مستقل و متناسب با وضعیت خاص خود، موفقیت‌آمیز عمل نمایند.

۴- سازمان نظامی در مدیریت جنگ نامتقارن باید بتواند برحسب ویژگی سازگاری پویا از برنامه‌های به روز شده و مناسب با اقتضائات محیطی استفاده نماید و در کنش و واکنش خود انعطاف‌پذیر و پویا عمل کند. در صورتی که سازمان نظامی بتواند برنامه‌های اجرایی خود را منعطف نماید می‌تواند در شرایط محیطی نامطمئن و تغییرپذیر به رشد و توسعه ادامه دهد. برای این کار لازم است از عنصر بازخورد و بازبینی فرایند مدیریت خود حداکثر بهره را ببرد و با اقدامات اصلاحی، توانمندی خود را به منظور غلبه بر حریف قوی افزایش دهد.

در پایان پیشنهاد می‌شود همانطور که مقاله‌ی حاضر در پی ایده‌پروری و تئوریزه کردن جنگ نامتقارن با توجه به ویژگی‌های تئوری آشوب است، سیاست‌های نظامی جنگ نامتقارن در خصوص فرایند مدیریت آن (پیش‌بینی، برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرای برنامه و نظارت بر آن)، با ملاحظه‌ی ویژگی‌های تئوری آشوب (جاذبه‌های غریب، اثر پروانه‌ای، خودمانایی و سازگاری پویا) مجدداً مطالعه و تدوین شود. برای این کار تئورسین‌های نظامی می‌توانند با مطالعات تئوریک، پیرامون تئوری آشوب و جنگ نامتقارن و ملاحظه‌ی جوانب عملیاتی آن از طریق تشکیل گروه‌های مطالعاتی، گردهم آیی و ... به تدوین طرح نظام جنگ نامتقارن بپردازند.

فهرست منابع

- ۱- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۴)، نظریه بی‌نظمی یا نظم غایی و مدیریت، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۱، صص ۴۰-۲۹.
- ۲- الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۸)، بازتاب جلوه‌های نظریه بی‌نظمی در مدیریت، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۲ و ۲۱، صص ۵۳-۳۸.
- ۳- الوانی، سید مهدی؛ دانایی فرد، حسن (۱۳۸۱)، تئوری نظم در بی‌نظمی و مدیریت، تهران: انتشارات صفار.
- ۴- پیری، هادی مراد (۱۳۸۲)، اصول و ویژگی‌های جنگ نامتقارن، در مجموعه مقالات نخستین همایش علمی سراسری تبیین اصول و شیوه‌های جنگ نامتقارن در مقابله با تهدیدات احتمالی، ج اول، اصفهان: دانشکده افسری.
- ۵- جمالی، علی (۱۳۸۲)، زیردریایی‌های کوچک، سلاح‌های مناسب برای جنگ نامتقارن، در مجموعه مقالات نخستین همایش علمی سراسری تبیین اصول و شیوه‌های جنگ نامتقارن در مقابله با تهدیدات احتمالی، ج اول، اصفهان: دانشکده افسری.
- ۶- زاهدی، شمس السادات (۱۳۷۶)، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم‌ها، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۷- رضاییان، علی (۱۳۷۹)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت.
- ۸- سیاحی، اسماعیل (۱۳۸۲)، اصول و ویژگی‌های جنگ نامتقارن، در مجموعه مقالات نخستین همایش علمی سراسری تبیین اصول و شیوه‌های جنگ نامتقارن در مقابله با تهدیدات احتمالی، ج دوم، اصفهان: دانشکده افسری.
- ۹- ظریف‌منش، حسین (۱۳۸۲)، درآمدی بر سازمان و سازماندهی در جنگ نامتقارن، در مجموعه مقالات نخستین همایش علمی سراسری تبیین اصول و شیوه‌های جنگ نامتقارن در مقابله با تهدیدات احتمالی، ج اول، اصفهان: دانشکده افسری.



- ۱۰- فقیه، نظام‌الدین (۱۳۷۵)، آشوب در سیستم‌های پویا و تحوّل در سیستم‌های مدیریت، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۳۶ و ۳۵، صص ۷۹-۱۰۱.
- ۱۱- فرنچ، وندل (۱۳۸۲)، مدیریت تحوّل در سازمان، ترجمه سید مهدی الوانی، تهران: انتشارات صفّار.
- ۱۲- مکنزی، کنت (۱۳۸۲)، جنگ نامتقارن، مترجمین: عبدالمجید حیدری و محمد تمنایی، تهران: دافوس.
- ۱۳- میتزبرگ، هنری (۱۳۷۱)، سازماندهی: پنج الگوی کارساز، مترجمین: ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابقی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

