

شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در سازمان رزم گردان‌های زرهی و مکانیزه نرسا

احمد مهربان^۱، روح الله مختاری^۲

دریافت: ۱۳۹۹/۶/۰۵

پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۲۰

چکیده

با توجه به نقش بسیجیان در همه صحنه‌های انقلاب و جنگ تحمیلی، یکی از بهترین گزینه‌ها برای تکمیل سازمان رزم هنوز هم عضویت بسیجی می‌باشد؛ لذا در این تحقیق به دنبال آن هستیم که شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه نرسا را از نظر فرماندهان موردبررسی قرار دهیم. این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از لحاظ روش توصیفی و تحلیلی باشد. اطلاعات از طریق پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه با کارشناسان و افراد خبره زرهی جمع‌آوری گردید و جهت سنجش اعتبار پرسشنامه این تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آن ۸۳/۷٪ بود. تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. حوزه‌های بکارگیری در قالب چهار حوزه شامل عضویتی و جذب، آموزش، سازمان‌دهی، حفظ و نگهداری تقسیم‌بندی شده است. نتایج نشان داد که استفاده از این شیوه‌ها در بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه قابلیت اجرا دارد و مسئولین مربوطه می‌توانند از این شیوه‌ها در تکمیل سازمان رزم و ارتقای آمادگی رزم گردان‌های زرهی و مکانیزه بهره‌مند شوند.

واژگان کلیدی: بسیجیان، سازمان رزم، گردان‌های زرهی و مکانیزه، نرسا.

۱- عضو هیات علمی دانشگاه افسری امام حسین (ع).

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد دانشگاه جامع امام حسین (ع).

– مقدمه:

در طول تاریخ، دفاع و حفظ امنیت در زمره نخستین وظایف دولت‌ها قلمداد شده است و نیروهای مسلح بازوی اصلی اجرای این وظیفه مهم و حیاتی بوده است و نیروی انسانی مهم‌ترین و تأثیرگذارترین بخش توان نظامی و دفاعی و پشتیبانی رزمی نیروهای مسلح را تشکیل می‌دهد. میزان توانمندی‌های نیروهای مسلح و توان رزم آنها تأثیر مستقیم با نیروی انسانی دارد؛ لذا انتخاب بهترین و کاراترین افراد برای انجام بهینه مأموریت‌های محوله همیشه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است. از دیرباز نیروهای اصلی دفاع از جوامع، کشورها، شهرها و روستاها توده مردم بوده‌اند. صنعتی شدن و توسعه علوم و فناوری و تخصصی شدن کارها، فکر تشکیل ارتش‌های حرفه‌ای و صرف هزینه‌های هنگفت آموزش و تربیت کادر متخصص و مجرب و تهیه جنگ‌افزار، حضور و نقش مردم کمتر شده است.

تجربه جنگ‌های طولانی، ویرانگر و نابودکننده منابع انسانی موجب شد تا سیاستمداران و رهبران نظامی، برای رسیدن به اهداف خود به‌ویژه جایگزینی و رفع کمبود نیروهای یگان‌های رزمی به توده مردم روی بیاورند. اصولاً نیروهای مردمی عامل بسیار مهمی در پشتیبانی از اهداف رهبران خود به شمار می‌آیند.

امروز رهبران به نقش تعیین‌کننده مردم در عرصه‌های نظامی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی پی برده‌اند. اقتدار رهبران و دیپلماسی کشور، مرهون پشتیبانی مردم از مسئولان کشور می‌باشد. مهم‌ترین عنصر قدرت دفاعی کشور را می‌توان نیروی انسانی، به‌ویژه جوانان دانست. هر چند عناصر اقتصادی، نظامی و آموزشی و نیز فناوری از عناصر تأمین رفاه به شمار می‌رود. در قرن اخیر استفاده از شبه‌نظامیان، گسترش تشکیلات آنها، استفاده و فراخوانی ذخیره‌ها و نیروهای احتیاط به‌ویژه در کشورهای جهان سوم در دستور کار رهبران بوده است.

در این راستا هر کشور با توجه به ساختار و بافت اجتماعی، تهدیدات بالقوه و بالفعل، شرایط فرهنگی، سیاسی و اقتصادی خود، روشی خاص برای تأمین کارکنان

نیروهای مسلح از روش‌های مختلف از جمله استخدام دائم، سرباز حرفه‌ای، انجام خدمت وظیفه عمومی یا بسیج آحاد مردم و... برمی‌گزینند. اکثر کشورهای جهان سوم و تعداد زیادی از کشورهای اروپایی و آمریکایی و حتی آفریقایی از توان مطمئن نیروهای مردمی در عرصه‌های دفاعی و سازندگی بهره‌جسته‌اند.

از طرفی طبق اصل ۱۵۱ قانون اساسی به حکم آیه کریمه «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَ مِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تَرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَ عَدُوَّكُمْ وَ آخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ» دولت موظف است برای همه افراد کشور برنامه و امکانات آموزش نظامی را بر طبق موازین اسلامی فراهم نماید، به‌طوری‌که همه افراد همواره توانایی دفاع مسلحانه از کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران را داشته باشند، ولی داشتن اسلحه باید با اجازه مقامات رسمی باشد و طبق اصل ۱۵۰ قانون اساسی، سپاه علاوه بر دفاع از تمامیت ارضی کشور، وظیفه حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی را بر عهده دارد و باید آمادگی لازم در دفاع نرم و نیمه سخت را نیز داشته باشد و ناگزیر باید کارکنان و سربازان توانمند در این حوزه را به‌کارگیری نماید و کارکنان با ایمان و باانگیزه بسیج که از بدو انقلاب اسلامی و در تمامی چالش‌ها از جمله دفاع مقدس و تهاجم فرهنگی، کارایی و توانمندی خود را در حل مشکلات و معضلات نشان داده است همیشه موردتوجه بوده و همواره فرماندهان به‌کارگیری نیروهای بسیجی در موقعیت‌های مختلف را نسبت به برخی عضویت‌ها به‌منظور اجرای مأموریت‌های مهم ترجیح داده‌اند. از طرفی گردان تانک و مکانیزه در نیروی زمینی سپاه جز مهم‌ترین واحدهای زمینی محسوب می‌شود زیرا در هر جنگی استفاده از نیروی انسانی دارای محدودیت‌های فراوانی می‌باشد به همین جهت استفاده از گردان‌های تانک و مکانیزه که باقابلیت خوب و عالی از جمله از میان برداشتن و نابود کردن ادوات و سلاح‌های ضد زره دشمن و تصرف اهدافی که خودروهای زرهی قادر به عبور و استقرار در آن می‌باشند، اجرای عملیات آفندی را به عهده می‌گیرند، اثر بیشتری در جنگ دارند. در نیروی زمینی سپاه نیز گردان‌های تانک و مکانیزه کاربرد بسیاری دارند و تغییر جنگ از همگون به ناهمگون در نحوه استفاده و شرایط به‌کارگیری آن نظرات متعددی مطرح گردید که در صورت تأمین هوایی و کسب برتری هوایی در یک منطقه گردان‌های تانک و مکانیزه همچنان بهترین کاربرد را در حرکت زمینی به خاطر قدرت آتش و

زره مناسب و تحرک بالا و آسیب‌پذیری کم به همراه دارند و وجود سیستم تهویه شیمیایی و هسته‌ای در زمان حاضر بر اهمیت این سیستم‌ها افزوده است.

- پرسش اصلی تحقیق

شیوه‌های به‌کارگیری بسیجیان در سازمان رزم گردان‌های زرهی و مکانیزه نرسا کدام‌اند.

- پرسش‌های فرعی

۱. در جذب نیروهای بسیجی چه عواملی مؤثر است.
۲. در آموزش نیروهای بسیجی چه عواملی مؤثر است.
۳. بسیجیان را در چه مشاغلی از گردان زرهی و مکانیزه می‌توان سازمان‌دهی نمود.
۴. در تداوم همکاری نیروهای بسیجی چه عواملی مؤثر است.

پیشینه تحقیق:

تشکیل و سازمان‌دهی نیروی مقاومت بسیج در ایران، به اوایل پیروزی انقلاب برمی‌گردد. اگرچه تعدادی از انقلابیون، قبل از پیروزی انقلاب اسلامی مسلح بوده و آموزش‌دیده بودند، اما از آنجایی که انقلاب اسلامی به جنبشی فراگیر، تحت رهبری‌های پیامبرگونه امام خمینی (ره) تبدیل شد، در سال‌های اوج مبارزه، به اسلحه و نیروهای مسلح نیاز چندانی نبود، با پیروزی انقلاب و استقرار حکومت انقلابی، توطئه‌های دشمنان از داخل و خارج شروع شد و دیگر ضرورت تشکیل یک نیروی نظامی مردمی در کنار دیگر نیروها، در قالب دو هدف عمده مشارکت در طرح‌ها و برنامه‌های ملی و فراگیر، به‌منظور مقابله جدی با بحران‌های اجتماعی پیش‌بینی نشده - جنگ، ضدانقلاب - و مشارکت در بازسازی همه‌جانبه کشور، اجتناب‌ناپذیر گردید.

در ماه‌های اول پیروزی انقلاب، به‌موازات ایجاد غائله‌های محلی در مناطقی مانند کردستان، سیستان و بلوچستان و گنبد، تجاوزات غیرعقلی و گاه‌وبیگاه عراق علیه ایران نیز، شروع شده با تسخیر لانه جاسوسی آمریکا در روز ۱۳/۸/۱۳۵۸ توسط دانشجویان مسلمان پیرو خط امام که به‌حق انقلاب دوم و انقلابی عظیم‌تر از انقلاب اول نامیده شد، استکبار جهانی و

در رأس آن آمریکا درصدد مقابله جدی با حکومت نوپای جمهوری اسلامی برآمده، با رجزخوانی‌های گسترده برای یک اقدام اساسی، به‌منظور سرنگونی حکومت ایران روزشماری می‌کرد.

در این موقعیت بود که بعد از گذشت کمتر از یک ماه از این واقعه، امام (ره) در پی چاره‌اندیشی و آماده‌سازی امت مسلمان، در روز پنجم آذر همان سال، فرمان تشکیل «ارتش بیست‌میلیونی» و نهاد «بسیج مستضعفین» را صادر نمود تا در صورت ادامه تحرکات و توطئه‌های دشمنان به‌طور مسلحانه با آن‌ها مقابله شود.

ده ماه بعد از صدور فرمان تشکیل بسیج، در ۱۳۵۹/۶/۳۱، جنگ تحمیلی شروع شد و نیروهای متجاوز عراقی از غرب و جنوب، مناطق و شهرهای مرزی ما را مورد حمله قرار داده، به خاک کشور اسلامی ما تجاوز نمودند.

در اینجا بود که سیل نیروهای بسیجی که بعضی از آن‌ها قبلاً در کردستان و مناطق دیگر، مبارزه کرده بودند، همراه با نیروهای ارتش و سپاه به‌سوی جبهه‌ها، سرازیر شدند. اولین نیروهای اعزامی بسیج به جبهه، گروه‌های کوچک چریکی شهری و روستایی بود که علی‌رغم نداشتن تجهیزات کافی، متجاوزین را که قصد تصرف سه‌روزه تهران را داشتند، متوقف کردند. (سلیمانی درچه، ۱۳۷۵: ۱۸۲)

پس از چندی بر اساس مصوبه ۱۳۵۹/۷/۱ مجلس شورای اسلامی، تشکیلات بسیج، واحدی از تشکیلات سپاه پاسداران انقلاب اسلامی گردید و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی مأمور سازمان‌دهی و هدایت نیروهای مردمی بسیج شد.

پیوند مبارک این دو نهاد انقلابی و تازه تأسیس در کنار نیروهای فداکار ارتش، موجب پیروزی‌های عظیم در عملیات فتح‌المبین، بیت‌المقدس و آزادی مناطق اشغالی و خصوصاً فتح خرمشهر شد.

در تاریخ ۱۳۷۳/۸/۲۸ در یک‌صد و شصت و پنجمین جلسه شورای عالی امنیت به‌منظور رفع موانع فراخوانی و گسترش فعالیت بسیج و به‌کارگیری نیروهای بسیجی در شرایط بحرانی و برای انجام مأموریت‌ها و برنامه‌های مصوب نیروی مقاومت بسیج و همچنین جهت جلوگیری از اختلافات احتمالی بین مسئولین نیروی مقاومت و دستگاه‌های اجرایی، مقررات فراخوانی

بسیجیان به تصویب و تأیید مقام معظم رهبری رسید و طی نامه شماره ۵۱۲-۳۷۳/۵ مورخ ۱۳۷۳/۹/۳ به شرح زیر ابلاغ گردید:

"کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی، مراکز آموزشی، بانک‌ها، شهرداری‌ها، نهادهای انقلاب اسلامی و شرکت‌ها و مراکز و مؤسسات و کارخانه‌های تحت پوشش هریک از آنها و همچنین مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و کلیه شرکت‌ها و مؤسسات که به نحوی از بودجه و خدمات عمومی دولت استفاده می‌کنند موظف هستند برای تحقق ارتش ۲۰ میلیونی و انجام وظایف مصوب نیروی مقاومت بسیج نسبت به مأموریت اعضای بسیجی (اداری و آموزشی) به نیروهای مقاومت جهت شرکت در برنامه‌های آموزشی، اردویی و حفظ و انسجام در جهت آمادگی مأموریت‌های رزمی و امدادی و مانورهای مربوطه موافقت نمایند."

در سال ۱۳۸۲ طرح پایان‌پذیری نیروی انسانی یگان‌های رزم سپاه، با عنوان "طرح شهید حاجی حاتم" یا طرح نظیر به نظیر و توسعه ۱ به ۳ که به همین منظور تدوین و به نرسا و سپس به ندسا ابلاغ گردید و چند سالی نیروهای بسیجی در قالب این طرح با یگان‌های نرسا همکاری می‌کردند.

پس از ایجاد تغییرات در سال ۱۳۸۹ و ایجاد یگان‌های مردم پایه که به دلیل تغییر در محیط نبرد آینده و استراتژی‌های دشمن، گردان‌های امام حسین (ع) به وجود آمد.

ادبیات و مبانی نظری

اصول و ملاحظات اساسی رزم زرهی

۱- حداکثر استفاده از امتیازات تاکتیکی زمین در گسترش دستگاه‌های تانک با بهره‌گیری از اصول استتار، اختفاء، پوشش، فریب و احداث استحکامات مطمئن؛

۲- عملیات کمین علیه بالگردهای دشمن با استفاده از جنگ‌افزارها و ادوات زرهی در موضع پوشیده و مخفی؛

۳- دفاع از گلوگاه‌ها و تنگه‌ها و عوارض حساس به‌صورت تک دستگاهی؛

۴- تأخیر در پیشروی دشمن به عمق منطقه دفاعی از طریق اجرای آتش پرحجم و دقیق با

جایابی مناسب از مواضع امن پوششی به مواضع تیر؛

۵- عملیات آفندی از مواضع سد کننده ضدهلی‌برن که از قبل تعیین شده‌اند علیه نیروهای هلی برن شونده دشمن؛

۶- استفاده از آتش جنگ‌افزارهای زرهی در عملیات شبانه با استفاده از سامانه‌های دید در شب به صورت تک دستگاهی؛

۷- پشتیبانی آمادی به وسیله نفربرهای زرهی و شنی دار از پایگاه‌های عملیاتی یگان‌های نامنظم در شرایط سخت آب و هوایی؛

۸- استفاده از تجهیزات زرهی جهت مقابله با حرکت ستون زرهی دشمن.

- تجهیزات زرهی

منظور از تجهیزات زرهی در این مقاله تانک T 72 و نفربر BMP2 می‌باشد و سیستم‌های جنگ‌افزار و موتوری و مخابرات مذکور مدنظر می‌باشد.

تجهیزات: وسایل و سازویرگ نظامی را تجهیزات گویند (کاظمی، فرهنگ واژه‌های نظامی، تهران، ۱۳۵۵)

کارکنان و پرسنل: به کلیه عوامل انسانی که زیر امر یا تابعیت یک فرماندهی و یا سازمان نظامی کار می‌کنند (همان: ۸۳)

- ویژگی‌های خودروی زرهی

خودروهای زرهی نیز دارای ویژگی‌های خاص خود می‌باشند که در زیره برخی از مهم‌ترین آن‌ها می‌پردازیم.

۱- حفاظت زرهی:

خودروهای زرهی در کلیه شرایط قادر به عملیات می‌باشند به خصوص تانک‌ها برای شرایط جنگ‌های اتمی مناسب می‌باشند چون حفاظت زرهی آن‌ها به مقدار قابل توجهی از اثرات موج انفجار و تشعشعات اتمی روی افراد می‌کاهد حفاظت زرهی علی‌رغم مشکلاتی که از نظر وزن و تحرک داشته خدمه را در مقابل سلاح‌های کالیبر کوچک و ترکش خمپاره و توپخانه سبک حفاظت و پیشروی او را در برابر خطرات ناشی از این‌گونه جنگ‌افزارها تسهیل

می‌نماید. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۶)

۲- قدرت آتش:

قدرت آتش در خودروهای زرهی عبارت است از دیدبانی و اجرای تیراندازی عالی علیه اهداف ظاهر گشته شده در منطقه رزم و انهدام آن‌ها در حداقل زمان ممکن. تانک‌های موجود عموماً دارای یک قبضه توپ و یک قبضه تیربار هم‌محور و یک قبضه ضد هوایی می‌باشند که از دقت و قدرت مناسبی برخوردار می‌باشد. (همان: ۴۶)

۳- تحرک:

اصولاً تحرک یگان‌های زرهی به‌منظور رزمایش در برابر دشمن و از قدرت آتش برای انهدام نیروی او استفاده می‌گردد زیرا کاربرد زرهی بر مبنای رزمایش و آتش می‌باشد. مأموریت نیروی رزمایش که عنصر اصلی آن را تانک تشکیل می‌دهد عبارت است از نزدیک شدن و از بین بردن او به‌وسیله آتش بطوریکه ملاحظه می‌گردد دو فاکتور تحرک و آتش در تانک مکمل یکدیگر بوده و وجود هر یک به‌تنهایی کافی نیست.

۴- عمل ضربت:

تانک‌ها و نفربرهای زرهی ذاتاً اثر ضربتی داشته و مفهوم ضربت عبارت است از اینکه ادوات با سرعت ظاهر شده و به‌شدت آتش نمایند و قدرت عکس‌العمل دشمن را سلب می‌نمایند. (داوری، ۱۳۷۵: ۸۸)

۵- مخابرات عالی:

انعطاف‌پذیرترین وسیله ارتباطی خودروهای زرهی بی‌سیم‌های با برد کوتاه قابل حمل با خودرو و بی‌سیم‌های با فرکانس زیاد می‌باشد. خودروهای زرهی مدرن امروزه از بهترین تجهیزات مخابراتی استفاده تا سیستم فرماندهی و کنترل را تسهیل نماید و همچنین سیستم‌های ارتباطی داخلی بین خدمه ارتباط مناسبی برقرار می‌نماید.

۶- قابلیت انعطاف:

قابلیت انعطاف یعنی جوابگویی و عکس‌العمل در مقابل حوادث در جنگ متحرک و تطبیق یگان با امکانات و وضعیت موجود تانک‌ها به علت داشتن ارتباط مناسب و تحرک و قدرت آتش و مانور و تنوع تجهیزات و مهمات قادرند به‌سرعت و به‌محض تغییر ماهیت

عملیات نوع مأموریت را تغییر داده و سریعاً برای مأموریت جدید در هر زمان و مکان و از هر سمت آماده شوند. (همان)

- مأموریت گردان‌های زرهی در لشکر

درآفند نزدیک شدن به دشمن به وسیله آتش و مانور و حفاظت زرهی در میدان نبرد به منظور انهدام دشمن و تصرف اهداف واگذاری.
در پدافند متوقف کردن و عقب راندن هجوم دشمن و ترمیم رخنه دشمن در مواضع خودی با انجام عملیات پا تک. (تاکتیک زرهی، ۱۳۸۶)

- مشخصات گردان مکانیزه

الف- دارا بودن تحرک زیاد مانند گردان‌های تانک.
ب- قدرت آتش و حفاظت زرهی کمتر از گردان‌های تانک دارا می‌باشد.
ج- شرکت در عملیات مشترک با گردان‌های تانک به منظور انهدام یگان‌های زرهی دشمن زمانی که مجهز به نفربر می‌باشند.
د- شرکت در عملیاتی تثبیتی در آفند و تشکیل هسته اصلی پدافند در عملیات دفاعی.
ذ- هماهنگی کامل با گردان‌های تانک در حرکت سریع و جابجایی و اجرای آتش هنگام پیاده شدن و هجوم به هدف جهت افزایش قدرت ضربتی نیروهای زرهی. (همان، ۴۱)

- مشخصات گردان تانک

در نبردهای زرهی و متحرک تانک‌ها اصلی‌ترین جنگ‌افزار به شمار می‌رود زیرا قدرت آتش و سرعت و حفاظت باعث ضربت روانی شده و دشمن را منهدم می‌کند و شکست می‌دهد. تانک علیه تانک و یگان‌های پیاده و ضدتانک بکار می‌رود.

- سایر ویژگی‌های آن عبارت‌اند از:

الف) حرکت سریع از میان خطوط پدافندی دشمن. ب) کند نمودن تک دشمن و اجرای پاتک در پدافند.
ج) استفاده از موفقیت‌های حاصله بانفوذ به عمق منطقه و تعاقب به منظور انهدام نیروها در حال فرار دشمن.

- ویژگی های زرهی

۱- شعاع عمل تاکتیکی:

یکی از ویژگی‌های زرهی در همه کشورهای جهان برد عملیاتی آن‌ها می‌باشد هر قدر این برد بیشتر باشد آزادی عمل و عمق بخشیدن به صحنه نبرد بهتر فراهم خواهد شد منظور از این برد این است که یک یگان زرهی بدون نیاز به پشتیبانی خاصی و تنها با اتکا به ذخیره‌های خود مانند سوخت و مهمات می‌تواند در صحنه نبرد حضور داشته باشد. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۳)

۲- دقت تیر:

منظور این است که یگان‌های زرهی با بکار بستن تمهیداتی می‌توانند در یک نبرد مناسب اهداف خود را با دقت مورد اصابت قرار دهند که برخی از این تمهیدات به شرح ذیل است.
الف- به‌کارگیری تجهیزات با تکنولوژی مناسب سازگار و به‌روز در سیستم‌های شلیک خودروهای زرهی باعث می‌گردد تا دقت تیر بالا برود.
ب- به‌کارگیری سیستم‌های کنترل آتش لیزری که می‌تواند هدف‌ها را با اولین گلوله منهدم نماید.

ج- به‌کارگیری سیستم شبانه ترمال و دید مادون قرمز با توان بالا و کارایی و دقت تیر را مانند روز خواهد نمود. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۲)

۳- وزن:

وزن تجهیزات و تسلیحات زرهی با توجه به مأموریت تاکتیکی و سازمان یگان‌های زرهی و سایر موارد از قبیل میزان جابجایی سیستم‌های ترابری موجود در اجرای مأموریت یگان زرهی تأثیر دارند. هرچه وزن خودروهای زرهی کمتر باشد چابکی و تحرک بیشتری خواهند داشت. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۳)

۴- قدرت آتش:

میزان قدرت آتش زرهی متناسب با مأموریت تاکتیکی آن بوده و قدرت آتش آن به‌عنوان یکی از عوامل مشخص منظور شده است تناسب یگان‌های پشتیبانی شونده و قدرت آتش یگان‌های زرهی مکمل یکدیگر بوده و با یکدیگر هم‌خوانی دارند. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۳)

۵- وسایل همراه:

تجهیزات و وسایل جانبی تسلیحات و جنگ‌افزارها از ویژگی‌های مهم زرهی می‌باشد زیرا یگان‌های زرهی با اتکا به این وسایل می‌توانند مدت بیشتری در صحنه باقی بمانند.

۶- ایمنی: میزان ایمنی تجهیزات در زرهی به عوامل زیر بستگی دارد که با رعایت آن‌ها می‌توان با ضریب ایمنی بیشتری اجرای مأموریت نمود.

الف) آموزش خوب کارکنان زرهی.

ب) مراعات استانداردهای ایمنی.

ج) مراعات ارگونومی (فاکتورهای انسانی) با وضعیت جنگ‌افزارهای زرهی.

د) تست مداوم و اطمینان از آماده بکار بودن سیستم اطفای حریق و جنگ نوین خودروهای زرهی.

ذ) اجرای سیستم‌های بازرسی و نظارت مداوم. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۳)

۷- سرعت در جابجایی:

یکی از ویژگی‌ها و توان رزم زرهی تحرک و سرعت در جابجایی یگان‌های زرهی می‌باشد که در تعیین تجهیزات و تسلیحات زرهی مدنظر قرار گرفته است لذا در جابجایی و حرکات تاکتیکی می‌توان با توجه به ساختار و رسته یگان پشتیبانی شونده و پشتیبانی‌کننده از کمترین زمان ممکن بهره گرفت و تداوم آتش زرهی را متناسب با وضعیت یگان مانوری امکان‌پذیر ساخت. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۵)

۸- تنوع در جنگ‌افزارها و مهمات:

تنوع مهمات در زرهی باعث شده تا یگان‌های زرهی هرگونه مأموریت را اجراء نمایند و جهت انهدام هر هدف از مهمات مخصوص انهدام آن استفاده شود هم چنین تنوع مهمات در خودروهای زرهی انهدام هر هدف زمینی و درگیری با هر یگان زمینی و نظامی را تسهیل می‌نماید. (شریفی، ۱۳۸۶: ۴۴)

- تجهیزات عمومی گردان تانک

به تجهیزاتی گفته می‌شود که در گردان‌های رزمی تمامی رسته‌ها به‌طور مشترک سازمان‌دهی و بکارگیری شده است که شامل تجهیزات خودرویی همانند دو دستگاه توپ‌تادوکابین و تعداد چهار دستگاه توپ‌تا لنکروز هر دستگاه برای امور پشتیبانی گروهان و

تعدادی موتورسیکلت جهت پیک گروهان‌ها.

وسایل و تجهیزات مخابراتی باسیم و بی‌سیم در قالب لایه‌های ارتباطی امن؛
انبار تسلیحات که جهت نگهداری سلاح‌های مختلف و سازمانی گردان تانک بکار
می‌رود؛

انبار مهمات گردان که برای نگهداری بار همراه و بار مبناء گردان مکانیزه و همچنین شارژ
مهمات گردان در نظر گرفته شده است. انبار پشتیبانی گردان که محل انبار و نگهداری تجهیزات
پشتیبانی گردان است.

- تجهیزات تخصصی گردان تانک

گردان تانک دارای دو گروهان تانک و یک گروهان نفربر و یک گروهان ارکان و یک
دسته ادوات؛

هر گروهان تانک شامل سه دسته تانک از سری TV۲ می‌باشد؛

هر دسته تانک دارای سه دستگاه تانک از سری TV۲ می‌باشد و مجموعاً هر گروهان شامل
ده دستگاه تانک از سری TV۲ می‌باشد؛

هر گروهان نفربر شامل سه دسته نفربر BMP2 می‌باشد؛

هر دسته نفربر شامل سه دستگاه نفربر و مجموعاً هر گروهان شامل ده دستگاه نفربر
BMP2 می‌باشد. یک دسته ادوات شامل گروه خمپاره‌انداز ۱۲۰ م م و گروه راکت انداز ۱۰۷ م
م شامل سه خمپاره‌انداز ۱۲۰ میلیمتری خود کشی مستقر بر براق و سه راکت انداز ۱۰۷
میلیمتری می‌باشد.

روش تحقیق:

این تحقیق بر اساس هدف، از نوع کاربردی است چراکه هدف از تحقیق، احصاء شیوه
های بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه است. برحسب روش جمع‌آوری
اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی می‌باشد که با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته
و توزیع بین فرماندهان گروهان‌ها و گردان‌های زرهی و تیپ‌های زرهی نرسا صورت گرفته
است؛ همچنین در فرآیند این تحقیق برای بررسی چارچوب نظری و مفاهیم تحقیق با مراجعه

به کتب، مقالات و پژوهش‌های مرتبط با موضوع، از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی نیز به‌عنوان اجزای جدانشدنی تحقیقات علمی بهره‌برداری شده است.

تعیین مناسب‌ترین ابزار و شیوه‌های گردآوری داده‌ها و اطلاعات معمولاً "چهار ابزار و شیوه کلی برای جمع‌آوری داده‌ها وجود دارند. هر یک از این ابزارها، انواعی دارند که کاربردهای ویژه‌ای برای تحقیقات خاص دارند. این ابزارها عبارتند از: اسناد، مشاهده، مصاحبه، پرسشنامه (خاکی، ۱۳۹۶، ۲۰۴)

در پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و بررسی اسناد اولیه و ثانویه و برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده است که شیوه نمره دهی آن‌ها به‌صورت طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. پرسشنامه تحقیق شامل ۳۳ سؤال بوده، در بعد جذب در ۸ گویه، آموزش ۸ گویه، سازماندهی ۱۲ گویه، حفظ و نگهداری ۵ گویه (کاملاً موافقم، موافقم، بینابین، مخالفم، کاملاً مخالفم) تنظیم شده است.

تعیین مناسب‌ترین و شیوه پردازش (تجزیه و تحلیل) اطلاعات و داده‌ها

در مرحله تحلیل داده‌ها، آنچه مهم است این است که اطلاعات و داده‌ها در مسیر رسیدن به هدف‌های تحقیق و نیز ارزیابی فرضیه‌ها مورد تحلیل قرار گیرند. اگر چه می‌توان تحلیل داده‌ها را به صورت دستی انجام داد ولی با پیشرفت علوم رایانه‌ای، نرم افزارهای زیادی طراحی و معرفی شده‌اند که رایج‌ترین آن‌ها عبارتند از: بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS)، سیستم تحلیل آماری (SAS)، Minitab، نرم افزار معادلات خطی (LISREL)، نرم افزار مشاهدات اقتصادی (Eviews)، نرم افزار تحلیل داده‌های طرح توجیهی (COMFOR) و نرم افزاری برای مدل‌سازی معادلات ساختاری (AMOS) (رضوانی، ۱۳۹۴، ۱۴۷)

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق نرم افزار SPSS 24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها

در این نوع تجزیه و تحلیل، پژوهشگر داده‌های جمع‌آوری شده را با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی خلاصه و طبقه‌بندی می‌کند. به عبارت دیگر در تجزیه و تحلیل توصیفی، پژوهشگر ابتدا داده‌های جمع‌آوری شده را با تهیه و تنظیم جدول فراوانی خلاصه می‌کند و سپس به کمک نمودار آن‌ها را نمایش می‌دهد و سرانجام با استفاده از سایر شاخص‌های آمار توصیفی آنها را خلاصه می‌کند. معروف‌ترین و درعین حال پرکاربردترین شاخص‌های آمار توصیفی عبارتند از میانگین و انحراف معیار که در این تحقیق استفاده شده‌اند؛ همچنین جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده می‌شود.

- تجزیه و تحلیلی استنباطی داده‌ها

در این نوع از تجزیه و تحلیل محقق اقدام به نمونه‌گیری از جامعه نموده و به برآورد ویژگی جامعه (جمعیت) مورد مطالعه می‌پردازد و هدف تعمیم نتایج حاصل از مشاهدات محقق در نمونه به جمعیت اصلی است؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت محقق از طریق برآورد ارزش‌های جمعیت از طریق ارزش‌های نمونه اقدام می‌کند. در این تحقیق از آزمون دوجمله‌ای جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها استفاده می‌شود.

جامعه آماری تحقیق:

جامعه آماری عبارت است از مجموعه‌ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند (سرمد و بازرگان، ۱۳۹۱).

جامعه آماری این پژوهش کلیه فرماندهان گروهان‌ها و گردان‌های زرهی، مسئولین عملیات و آموزش و فرماندهان یگان‌های زرهی نرسا را در بر می‌گیرد که تعداد جامعه آماری برابر با ۹۰ نفر می‌باشد.

حجم نمونه آماری:

در این تحقیق بررسی حجم نمونه آماری تمام شمار است و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای هدفمند می‌باشد. در این تحقیق، نمونه آماری ۹۰ نفر شامل (۶ نفر فرمانده یگان، ۱۲ مسئولین عملیات و آموزش یگان، ۱۸ نفر فرمانده گردان، ۵۴ نفر فرمانده گروهان) می‌باشد. که به صورت

تمام شمار انتخاب گردیده‌اند. این تعداد شامل افرادی می‌گردد که در امر زرهی اطلاعات کافی داشته و در این زمینه دارای تجربه و تخصص بوده و با بسیج هم آشنا هستند. نمونه آماری انتخاب شده در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱- نمونه آماری تحقیق

نام یگان	فرمانده گروهان	فرمانده گردان	مستول عملیات آموزش تیپ	فرمانده یگان	جمع
لشکر زرهی ۸ نجف اشرف	۹	۳	۲	۱	۱۵
تیپ زرهی ۲۱ امام رضا (ع)	۹	۳	۲	۱	۱۵
تیپ مکانیزه ۳۸ ذوالفقار	۹	۳	۲	۱	۱۵
تیپ زرهی حضرت حجت (عج)	۹	۳	۲	۱	۱۵
تیپ مکانیزه امام زمان (عج)	۹	۳	۲	۱	۱۵
تیپ مکانیزه ۲۰ رمضان	۹	۳	۲	۱	۱۵
مجموع					۹۰

چگونگی تهیه پرسشنامه و محاسبه روایی

طراحی پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت به صورت پاسخنامه پنج گزینه‌ای از بیشترین تا کمترین میزان را بر اساس ضعف و شدت میزان تأثیر، بیان می‌کند. مقیاس لیکرت یکی از رایج‌ترین مقیاس‌های اندازه‌گیری نگرش، می‌باشد. در این مقیاس، مجموعه‌ای از گوی‌ها یا عبارات به دست می‌آید. این گوی‌ها به صورت گوی‌هایی هستند که از لحاظ ارزش اندازه‌گیری دارای وزنه‌های مساوی می‌باشد. مقوله‌هایی که برای افتراق درجات تغییر هر یک از عوامل

به‌کاررفته از یک تا پنج، نمره‌گذاری شده است. پاسخ‌دهنده میزان موافقت خود را با هر یک از این عبارات در یک مقیاس درجه‌بندی‌شده نشان می‌دهد و پاسخ آزمودنی‌ها به هر یک از گوی‌ها از نظر عددی، ارزش‌گذاری می‌شود. حاصل جمع عددی این ارزش‌ها، نمره آزمودنی را در این مقیاس، به دست می‌دهد. از مجموع این ارزش‌ها، نمره آزمودنی فرد، مشخص می‌گردد. بر این اساس، پرسشنامه، شامل ۳۳ سؤال از نوع پاسخ بسته‌ای پنج‌درجه‌ای لیکرت، می‌باشد. یک سؤال نیز به‌صورت آزاد در مورد نظر خواهی در مسائل مختلف و نحوه طرح سؤالات، پیشنهادها و ... مطرح شده که برخی نظرات ارائه‌شده در آن در فصل پنجم تحت عنوان پیشنهادها جامعه پژوهش مطرح خواهند گردید.

درواقع، پرسشنامه این پژوهش همان مؤلفه‌هایی است که در بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه نرسا مؤثرند، تهیه‌شده است.

با استفاده از پرسشنامه توزیع‌شده در بین خبرگان نت و زرهی نرسا نظرخواهی صورت می‌گیرد. داده‌های حاصل از تحقیق، بر اساس روش تحلیل محتوایی و به کمک نرم‌افزار SPSS24 مورد تجزیه و تحلیل، قرار گرفته‌اند.

پرسشنامه اولیه ابتدا از نظر محتوایی مورد بررسی کارشناسی قرار گرفته و پس از اصلاحات لازم و تأیید روایی محتوایی، اجرا گردید. برای بالا بردن روایی پرسشنامه تحقیق، ابتدا نظر استاد راهنما، اخذ گردید. پس از آن با استفاده فرمول لاشه روایی پرسشنامه بررسی گردید.

در بررسی روایی یک ابزار آزمون، طبق تعریف گفته می‌شود:

"یک آزمون، هنگامی دارای روایی است که بتواند چیزی را که قصد سنجیدن آن را دارد، به‌درستی بسنجد. منظور از روایی، آن است که آزمون در عمل تا چه اندازه، صفاتی را که برای اندازه‌گیری آن، طرح‌ریزی‌شده است اندازه بگیرد."

"ملاک ارزیابی روایی، قضاوت گروهی از متخصصان است که در مورد دقت و صحت آن، داوری می‌کنند" (جان بست، ۱۳۷۵: ۲۶۲).

منظور از اعتبار یک تحقیق، "میزان دقت شاخص‌ها و معیارهایی است که در راه سنجش پدیده مورد نظر تهیه‌شده‌اند." (ساروخانی، ۱۳۷۷، ۲۸۷) در این تحقیق از اعتبار صوری

استفاده شده است. منظور از اعتبار صوری میزان توافق متخصصان یک علم در اعتبار با شاخص‌ها و سؤالات می‌باشد که سعی شده در این تحقیق برای ساخت گوی‌ها و سؤالات پرسشنامه، مرحله به مرحله از نظرات و تصمیمات کارشناسان امر استفاده شود. به عبارت دیگر برای اطمینان از اینکه آیا پرسشنامه تنظیمی آنچه را که مدعی اندازه‌گیری آن هستند اندازه می‌گیرند یا نه (روایی لازم رادارند) از نظر صاحب‌نظران، محققان، پژوهشگران و دانش‌پژوهان بحث روایی وسیله اندازه‌گیری از جمله ضروریات یک بررسی دقیق است. بنابراین جهت اطمینان به روایی وسیله اندازه‌گیری (پرسشنامه‌ها)، ابتدا پرسشنامه‌ها بین ۱۵ نفر از خبرگان و فرماندهان زرهی توزیع گردید و پس بررسی نواقص آن برطرف شد، پرسشنامه از جهت بیان گویه هابه معنای موردنظر در ادبیات موضوع و دسته‌بندی حوزه‌های شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی مورد تأیید استاد راهنما و استاد مشاور و اساتید و فرماندهان دیگر نیز قرار گرفت. برای بررسی روایی محتوایی کمی از ضریب نسبی روایی محتوایی طبق فرمول لاشه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و برای هر یک از سؤالات با توجه به تعداد نظرات مثبت و نقطه برش ۰,۶ روایی آن‌ها بررسی گردید که همه سؤالات پرسشنامه، طبق جدول شماره ۲ مورد تأیید قرار گرفتند.

$$CVR = \frac{Ne - N/2}{N/2} \geq 0.6$$

در رابطه فوق:

CVR: ضریب روایی سؤالات

پرسشنامه که طبق رابطه فوق حداقل باید مساوی ۰,۶ باشد.

Ne: تعداد افرادی که به پرسشنامه پاسخ مثبت داده‌اند.

N: تعداد کل پرسشنامه‌های که دریافت شده است.

جدول ۲- بررسی روایی (پرسشنامه) بر اساس فرمول لاشه

شماره سؤال پرسشنامه	پاسخ مثبت	پاسخ منفی	ضریب لاشه (CV ≥ 0.6)
۱	۱۵	۰	۱
۲	۱۵	۰	۱

ضریب لاشه ($CV \geq 0.6$)	پاسخ منفی	پاسخ مثبت	شماره سؤال پرسشنامه
۰,۶	۳	۱۲	۳
۱	۰	۱۵	۴
۰,۸۶	۱	۱۴	۵
۰,۸۶	۱	۱۴	۶
۱	۰	۱۵	۷
۱	۰	۱۵	۸
۰,۷۳	۲	۱۳	۹
۰,۸۶	۱	۱۴	۱۰
۱	۰	۱۵	۱۱
۱	۰	۱۵	۱۲
۱	۰	۱۵	۱۳
۱	۰	۱۵	۱۴
۱	۰	۱۵	۱۵
۱	۰	۱۵	۱۶
۱	۰	۱۵	۱۷
۱	۰	۱۵	۱۸
۰,۸۶	۱	۱۴	۱۹
۰,۶	۳	۱۲	۲۰
۱	۰	۱۵	۲۱
۱	۰	۱۵	۲۲
۰,۶	۳	۱۲	۲۳
۱	۰	۱۵	۲۴

شماره سؤال پرسشنامه	پاسخ مثبت	پاسخ منفی	ضریب لاشه ($CV \geq 0.6$)
۲۵	۱۴	۱	۰.۸۶
۲۶	۱۴	۱	۰.۸۶
۲۷	۱۴	۱	۰.۸۶
۲۸	۱۵	۰	۱
۲۹	۱۵	۰	۱
۳۰	۱۵	۰	۱
۳۱	۱۵	۰	۱
۳۲	۱۵	۰	۱
۳۳	۱۵	۰	۱

بررسی پایایی پرسشنامه و تجزیه و تحلیل استنباطی

پایایی ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتمادپذیری نیز تعبیر می‌شود، عبارت است از اینکه اگر یک وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگر مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن حاصل شود؛ به عبارت دیگر، ابزار پایا یا معتبر ابزاری است که از خاصیت تکرار پذیری و سنجش نتایج یکسان برخوردار باشد. مشکل روایی و پایایی ابزار سنجش معمولاً متأثر از عوامل گوناگونی نظیر پیچیدگی موضوع مورد مطالعه، عامل و منبع تهیه داده‌ها یعنی انسان و روش‌ها و شرایط گردآوری اطلاعات است. (حافظ نیا، ۱۳۸۹: ۱۸۳)

با توجه به اینکه ۸۹ پرسشنامه تکمیل شده، جمع‌آوری گردید؛ بنابراین میزان موافقت خبرگان در مورد سطوح مختلف مدل پیشنهادشده، با توجه به طیف لیکرت (گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) تعیین می‌شود.

برای سنجش میزان اعتبار هر تحقیق، روش‌های مختلفی وجود دارد که عبارت‌اند از:

آلفای کرون باخ Split-Half، گاتمن، Strict-parallel و Parallel، از میان روش‌های مذکور، روش آلفای کرون باخ یکی از متداول‌ترین روش‌هاست، این روش در شرایطی که نمرات سؤالات نه تنها برای گزینه‌های دو ارزشی صفر و یک، بلکه برای گزینه‌های چند ارزشی (مانند طیف لیکرت) نیز قابل استفاده است. اگر انحراف معیار سؤالات یک باشد، این روش بر مبنای متوسط همبستگی میان سؤالات پرسشنامه، مقایسه را انجام می‌دهد. اگر سؤالات موجود با یکدیگر همبستگی مثبتی نداشته باشند، انتظار نداریم در صورت تکرار پرسشنامه بر روی افراد نمونه دیگر، نتایج مشابهی به دست آید و درواقع اعتبار پرسشنامه (آزمون) کاهش می‌یابد. اگر امتیاز واقعی به سؤالات داده نشود و پاسخ‌ها یا افراد کاملاً به یکدیگر بی‌ربط باشند، آلفا به سمت صفر میل می‌کند. اگر تمام ارقام سؤال قابل اعتماد باشند و یک نتیجه را نشان دهند، ضریب آلفا یک خواهد بود.

$$\rho_x = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_k^2}{S_t^2} \right] \quad \text{ضریب آلفای کرون باخ}$$

در فرمول بالا، K تعداد سؤالات یا آزمون‌ها، S_k^2 واریانس همه آزمودنی‌ها به سؤال K و S_t^2 واریانس جمع نمرات هر آزمودنی است. هرچه درصد به دست آمده به ۱۰۰ نزدیک‌تر باشد، بیانگر قابلیت اعتماد بیشتر پرسشنامه است. قابل ذکر است که ضریب آلفای کمتر از ۶۰ درصد به طور معمول ضعیف تلقی می‌شود. دامنه‌ی ۷۰ درصد قابل قبول و بیش از ۸۰ درصد خوب تلقی می‌شود. البته هرچه ضریب اعتماد به عدد یک نزدیک‌تر باشد بهتر است (سکاران، ۱۳۸۱).

سؤالات پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل در ابعاد مربوطه کدبندی شده‌اند، برای هریک از اهداف راهبردی، نتایج مربوط به پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرون باخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS24.0 در جدول ۳ قابل مشاهده است.

آلفای کرون باخ به دست آمده برای پرسشنامه تحقیق حاضر با استفاده از نرم‌افزار SPSS 24.0 به دست آمد که برای پرسشنامه ۰/۸۳۷ می‌باشد که این مقدار از عدد ۰/۷ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه تحقیق از ضریب پایایی بسیار مطلوب و بالایی برخوردار است.

جدول ۳- بررسی پایایی کل پرسشنامه بر اساس آلفای کرون باخ پرسشنامه

Reliability Statistics

آمار اطمینان

Cronbach's Alpha آلفای کرونباخ	N of Items تعداد گزینه‌ها
۰.۸۳۷	۳۳

یافته‌های تحقیق

جدول ۴- توزیع فراوانی و درصد مسئولیت پاسخ‌دهندگان

عنوان	فراوانی	درصد	درصد جمع
فرمانده گروهان	۵۴	۶۰,۶۷	۶۰,۷
فرمانده گردان	۱۷	۱۹,۱۰	۷۹,۸
مسئول آموزش تیپ	۶	۶,۷۴	۸۶,۵۲
مسئول عملیات تیپ	۶	۶,۷۴	۹۳,۲۶
فرمانده لشکر و تیپ	۶	۶,۷۴	۱۰۰
جمع	۸۹	۱۰۰	-

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود بالاترین فراوانی مسئولیت با ۶۰,۶۷٪ متعلق به فرمانده گروهان و پایین‌ترین فراوانی مسئولیت مربوط به فرماندهان ارشد تیپ‌ها با ۶,۷۴٪ بود.

بررسی نرمال بودن داده‌ها

پس از این‌که پایایی پرسشنامه تعیین گردید باید بروی تک‌تک سؤالات پرسشنامه آزمون فرض انجام پذیرد تا به‌واسطه آن اجماع نظر خبرگان برای سؤالات پرسشنامه و در نتیجه مدل

ارائه شده تحت بررسی قرار گیرد. در این بخش ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) پارامتریک (نرمال بودن) یا غیر پارامتریک بودن سؤالات پرسشنامه موردبررسی قرار می‌گیرد و سپس با توجه به نتایج آزمون سؤالات پارامتریک (نرمال) از طریق آزمون (STUDENT'S T) و سؤالات غیر پارامتریک از طریق آزمون دوجمله‌ای مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد؛ یعنی اینکه توزیع یک صفت در یک نمونه را (مثلاً سن در بین ۱۰۰ نفر نمونه پرستاران) با توزیعی که برای جامعه مفروض است (برای مثال سن تمام پرستاران) مقایسه می‌کند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون نا پارامتریک استفاده کنیم.

نکته بسیار مهم: پس از تحلیل SPSS در برونداد آزمون کولموگروف - اسمیرنوف اگر آزمون معنی‌دار بود یعنی sig کوچک‌تر از ۰.۰۵ صدم بود، به معنی این است که توزیع نرمال نیست و باید از آزمون نا پارامتریک استفاده کنیم؛ بنابراین اگر نتیجه این آزمون معنی‌دار نباشد امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک وجود دارد.

در جدول (۶-۴) نتیجه آزمون آورده شده است سؤالاتی که sig آن‌ها از ۰.۰۵ بیشتر باشند، پارامتریک و آن‌هایی که sig کمتر از ۰.۰۵ داشته باشند غیر پارامتریک هستند.

جدول ۵- مقایسه توزیع نمرات شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در سازمان رزم گردان

های زرهی و مکانیزه نرسا با توزیع نرمال

کالموگروف - اسمیرنوف	سطح معنی داری	
۰/۸۶۲	۰/۴۴۷	عضو یابی و جذب
۰/۱۲۹	۰/۰۷۰	آموزش
۰/۱۱۳	۰/۱۵۶	سازماندهی و بکارگیری
۰/۱۲۸	۰/۰۶۰	تداوم همکاری

براساس نتایج جدول شماره ۵ آماره کالموگروف - اسمیرنوف در سطح $P \leq 0.05$ معنی دار نبوده است؛ بنابراین توزیع نمرات مولفه های تحقیق نرمال می باشد.

سؤال فرعی اول تحقیق

۱. در جذب نیروهای بسیجی چه عواملی موثر است.

جدول ۶- توزیع فراوانی و درصد پاسخ سوال های مربوط به عضو یابی و جذب

گوینده	حوزه عضو یابی و جذب	فراوانی و درصد	موافق	نسبتا موافق	بینابین	نسبتا مخالف	مخالف	میانگین
۴/۲۱	تکمیل سازمان رزم گردان زرهی و مکانیزه با بسیجیان داوطلب	فراوانی	۳۹	۳۵	۱۰	۵	-	
		درصد	۴۳/۸	۳۹/۳	۱۱/۲	۵/۶	-	
۴/۰۷	جذب بسیجیان از طریق حوزه مقاومت طبق طرح نظیر به نظیر یا طرح حاج حاتم	فراوانی	۴۳	۲۳	۱۵	۲	۶	
		درصد	۴۸/۳	۲۵/۸	۱۶/۹	۲/۲	۶/۷	
۳/۰۰	جذب باز نشستگان گردان زرهی (در قالب بسیجی)	فراوانی	۱۹	۲۴	۸	۱۴	۲۴	
		درصد	۲۱/۳	۲۷/۰	۹/۰	۱۵/۷	۲۷/۰	
۴/۰۷	جذب سربازان بسیجی که خدمت خود را در گردان زرهی و مکانیزه طی نموده اند	فراوانی	۳۴	۳۷	۱۱	۴	۳	
		درصد	۳۸/۲	۴۱/۶	۱۲/۴	۴/۵	۳/۴	
۳/۹۸	جذب بسیجیان گردان های امام حسین (ع) (واگذاری گردان امام	فراوانی	۴۱	۲۴	۱۳	۳	۸	
		درصد	۴۶/۱	۲۷/۰	۱۴/۶	۳/۴	۹/۰	

							حسین به یگان های زرهی و مکانیزه
۳/۹۲	۸	۶	۲	۴۲	۳۱	فراوانی	جذب بسیجی به صورت ویژه و ۱۰ ساله باشد
	۹/۰	۶/۷	۲/۲	۴۷/۲	۳۴/۸	درصد	
۴/۳۳	۱	۱	۱۳	۲۷	۴۷	فراوانی	آیا انگیزه و گرایش به بسیجی تواند عاملی برای جذب افراد به بسیج و گردان زرهی باشد
	۱/۱	۱/۱	۱۴/۶	۳۰/۳	۵۲/۸	درصد	
۴/۳۶	۲	۴	۶	۲۵	۵۲	فراوانی	آیا تبلیغات مثبت و منفی می تواند عامل جذب و یا عدم جذب نیروها به بسیج باشد.
	۲/۲	۴/۵	۶/۷	۲۸/۱	۵۸/۴	درصد	
	۵/۲	۶/۰۴	۱۱/۸	۳۴/۲	۴۳/۷۶		درصد کل ۱۰۰

نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که در جمع‌بندی پاسخ‌های نمونه موردبررسی در مؤلفه عضوایی و جذب در شیوه‌های بکارگیری در گردانهای زرهی و مکانیزه نرسا ۴۳/۷۶٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه خیلی زیاد، ۳۴/۲٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه زیاد ۱۱/۸٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه متوسط ۶/۰۴٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه کم و ۵/۲٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه خیلی کم، پاسخ داده‌اند. به‌طورکلی ۸۸/۷۶٪ از پاسخ‌دهندگان، شیوه‌ها را بینابین به بالا ارزیابی کرده‌اند و می‌توان گفت احصاء شیوه‌های عضوایی به‌درستی انجام گرفته است. دیدگاه پاسخ‌دهندگان بر این اساس استوار بوده است که این شیوه‌ها نقش فزاینده‌ای در عضوایی گردان‌های زرهی دارد و مسئولین مربوطه بایستی در راستای ارتقاء این شیوه‌ها تلاش جدی نمایند.

پاسخ به سؤال فرعی دوم تحقیق

۲. در آموزش نیروهای بسیجی چه عواملی موثر است.

جدول ۷- توزیع فراوانی و درصد پاسخ سوال های مربوط به آموزش

میانگین	موافق	نسبتا موافق	بیابین	نسبتا	مخالف		
---------	-------	-------------	--------	-------	-------	--	--

شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در سازمان رزم گردان‌های زرهی و مکانیزه نرسا

۳/۵۴				مخالف			
	۳۳	۲۶	۴	۸	۱۸	فراوانی	اجرای آموزش های تخصصی
	۳۷/۱	۲۹/۲	۴/۵	۹/۰	۲۰/۲	درصد	یک ماهه (تانک، نفربر، ادوات، تفنگدار) در بدو ورود بسیجیان دریگان های زرهی
۳/۷۶	۴۲	۱۵	۹	۱۵	۸	فراوانی	تداوم آموزش و حفظ و انسجام به مدت ۱۲ روز در سال (سه روز در هر فصل) برگزار گردد.
	۴۷/۲	۱۶/۹	۱۰/۱	۱۶/۹	۹/۰	درصد	
۴/۷۸	۷۲	۱۴	۳			فراوانی	آموزش بسیجیان براساس علاقه‌مندی ایشان (تانک، نفربر، ادوات، تفنگدار) برگزار گردد.
	۸۰/۹	۱۵/۷	۳/۴			درصد	
۴/۷۹	۷۷	۹		۲	۱	فراوانی	آیا تشخیص درست نیازهای آموزشی و تعیین اهداف آموزشی نقشی در ارتقاء سطح دانش فنی و مهارت های شغلی نیروها دارد.
	۸۶/۵	۱۰/۱		۲/۲	۱/۱	درصد	
۴/۸۹	۸۰	۸	۱			فراوانی	ارزیابی بعد از هر دوره (آموزش یا تداوم) صورت گرفته و گواهینامه آموزشی آن اعطاء گردد.
	۸۹/۹	۹/۰	۱/۱			درصد	
۴/۶۶	۶۷	۱۷	۳	۱	۱	فراوانی	آیا سطح علمی آموزش ها با سطح علمی نیروها باید منطبق باشد.
	۷۵/۳	۱۹/۱	۳/۴	۱/۱	۱/۱	درصد	

۴/۸۸	۷۹	۹	۱			فراوانی	آموزش‌های تئوری و عملی
	۸۸/۸	۱۰/۱	۱/۱			درصد	به صورت کارگاهی برگزار گردد (استاد و شاگردی)
۴/۷۱	۶۸	۱۶	۵			فراوانی	برگزاری تمرینات گروهی و رزمایش برای بسیجیان
	۷۶/۴	۱۸/۰	۵/۶			درصد	
	۷۲/۷۷	۱۶/۳۵	۳/۲۳	۳/۶۵	۴		درصد

نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که در جمع‌بندی پاسخ‌های نمونه موردبررسی در مؤلفه آموزش در شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در گردان زرهی و مکانیزه، ۷۲/۷۷٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه موافق ۱۶/۳۵٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه نسبتاً موافق، ۳/۲۳٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه بینابین ۳/۶۵٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه نسبتاً مخالف و ۴٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه مخالف، پاسخ داده‌اند. به‌طورکلی ۹۲،۳۵٪ از پاسخ‌دهندگان، شیوه‌های آموزش را متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند و می‌توان گفت احصاء شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه در حوزه آموزش به‌درستی انجام‌گرفته است. دیدگاه پاسخ‌دهندگان بر این اساس استوار بوده است که میزان این شیوه‌ها نقش فزاینده‌ای در بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه دارد و مسئولین مربوطه بایستی در راستای ارتقاء این شیوه‌ها تلاش جدی نمایند.

پاسخ به سؤال فرعی سوم تحقیق

۳. بسیجیان رادر چه مشاغلی از گردان زرهی و مکانیزه می‌توان سازماندهی نمود.

جدول ۸- توزیع فراوانی و درصد پاسخ سوال های مربوط به سازماندهی و بکارگیری

میانگین	موافق	نسبتاً موافق	بینابین	نسبتاً مخالف	مخالف	
۴/۶۶	۶۷	۱۸	۲		۲	بسیجیان با عنوان تفنگداران مکانیزه (ارشد تفنگداران،

شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در سازمان رزم گردان‌های زرهی و مکانیزه نرسا

	۷۵/۳	۲۰/۲	۲/۲		۲/۲	تیربارچی، آرپی جی زن، تکور) بکارگیری شوند.
۴/۲۵	۵۱ ۵۷/۳	۲۴ ۲۷/۰	۵ ۵/۶	۳ ۳/۴	۶ ۶/۷	بسیجیان با عنوان فن ورز رانندگی نفربر بکارگیری شوند
۳/۸۱	۳۵ ۳۹/۳	۳۰ ۳۳/۷	۷ ۷/۹	۶ ۶/۷	۱۱ ۱۲/۴	بسیجیان با عنوان سرمتصدی توپ نفربر بکارگیری شوند.
۲/۶۳	۱۴ ۱۵/۷	۱۹ ۲۱/۳	۱۲ ۱۳/۵	۸ ۹/۰	۳۶ ۴۰/۴	بسیجیان با عنوان فرمانده نفربر بکارگیری شوند
۴/۰۴	۴۶ ۵۱/۷	۲۳ ۲۵/۸	۷ ۷/۹	۴ ۴/۵	۹ ۱۰/۱	بسیجیان با عنوان فن ورز رانندگی تانک بکارگیری شوند.
۳/۶۱	۲۷ ۳۰/۳	۳۳ ۳۷/۱	۸ ۹/۰	۹ ۱۰/۱	۱۲ ۱۳/۵	بسیجیان با عنوان سرمتصدی توپ تانک بکارگیری شوند
۲/۴۷	۱۰ ۱۱/۲	۱۹ ۲۱/۳	۱۳ ۱۴/۶	۸ ۹/۰	۳۹ ۴۳/۸	بسیجیان با عنوان فرمانده تانک بکارگیری شوند
۴/۲۶	۵۲ ۵۸/۴	۱۹ ۲۱/۳	۱۰ ۱۱/۲	۵ ۵/۶	۳ ۳/۴	بسیجیان با عنوان فن ورز رانندگی براق بکارگیری شوند
۳/۲۹	۲۰ ۲۲/۵	۳۱ ۳۴/۸	۱۳ ۱۴/۶	۵ ۵/۶	۲۰ ۲۲/۵	بسیجیان با عنوان فرمانده قبضه ۱۲۰ م بکارگیری شوند.
۳/۷۲	۲۴	۳۹	۱۲	۵	۹	بسیجیان با عنوان سرمتصدی مهمات و محاسبات بکارگیری

شوند.	۱۰/۱	۵/۶	۱۳/۵	۴۳/۸	۲۷/۰	
بسیجیان با عنوان فرمانده قبضه راکت انداز ۱۰۷ م بکارگیری شوند	۲۳ ۲۵/۸	۶ ۶/۷	۱۳ ۱۴/۶	۳۲ ۳۶/۰	۱۵ ۱۶/۹	۳/۱۱
بسیجیان با عنوان سرمصدی دیده بانی و موتورسوار بکارگیری شوند	۳ ۳/۴	۶ ۶/۷	۱۱ ۱۲/۴	۲۴ ۲۷/۰	۴۵ ۵۰/۶	۴/۱۵
درصد	۱۶/۳۶	۶/۱	۱۰/۵	۲۹/۱	۳۷/۲	

نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که در جمع‌بندی پاسخ‌های نمونه موردبررسی در بکارگیری بسیجیان در گردان زرهی در حوزه سازماندهی، ۳۷/۲۰٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه موافق، ۲۹/۱٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه نسبتاً موافق، ۱۰/۵٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه بینابین، ۶/۱٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه نسبتاً مخالف و ۱۶/۳۶٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه مخالف، پاسخ داده‌اند. به‌طورکلی ۷۶/۸٪ از پاسخ‌دهندگان، شیوه‌های سازماندهی در گردان زرهی و مکانیزه را متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند و می‌توان گفت به غیراز پست فرماندهی نفربر و فرماندهی تانک، فرمانده دسته، فرمانده گروهان و گردان و مسئول اطلاعات عملیات گردان بسیجیان را می‌توان در پست‌های پیش‌بینی در جدول مشاغل در گردان زرهی و مکانیزه سازماندهی نمود.

پاسخ به سؤال فرعی چهارم تحقیق

۴. در تداوم همکاری نیروهای بسیجی چه عواملی موثر است.

جدول ۹- توزیع فروانی و درصد پاسخ سوالهای مربوط به تداوم همکاری

میانگین	موافق	نسبتاً موافق	بیابین	نسبتاً مخالف	مخالف	
۴/۶۱	۶۲ ۶۹/۷	۲۳ ۲۵/۸	۲ ۲/۲		۲ ۲/۲	آیا حمایت‌های مادی و معنوی و تسهیلات قانونی می‌تواند عامل جذب و تداوم همکاری نیروهای در گردان زرهی و مکانیزه

شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در سازمان رزم گردان‌های زرهی و مکانیزه نرسا

						باشد.
۴/۷۳	۷۰ ۷۸/۷	۱۶ ۱۸/۰	۱ ۱/۱	۲ ۲/۲		بسیجیان مشمول تخفیفات ویژه در مراکز خدمات درمانی سپاه گردند.
۴/۶۳	۶۲ ۶۹/۷	۲۳ ۲۵/۸	۲ ۲/۲	۲ ۲/۲		کسر خدمت به میزان حداکثر مدت ابلاغی در آیین نامه اعطا شود.
۴/۱۳	۴۴ ۴۹/۴	۲۶ ۲۹/۲	۱۱ ۱۲/۴	۳ ۳/۴	۵ ۵/۶	حقوق و مزایای پرسنل بسیجی در طول مدت آموزش و بکارگیری معادل حقوق و مزایای مستمر کادر ثابت هم درجه یا رتبه آنان باشد.
۴/۵۵	۶۰ ۶۷/۴	۲۲ ۲۴/۷	۵ ۵/۶		۲ ۲/۲	سرکشی از خانواده بسیجیان توسط فرمانده گردان حداقل سالی یک بار
	۶۷	۲۴/۷	۴/۷	۲	۱/۶	درصد

نتایج جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که در جمع‌بندی پاسخ‌های نمونه موردبررسی در مؤلفه شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی در حفظ و نگهداری، ۶۷٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه موافق، ۲۴/۷٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه نسبتاً موافق، ۴/۷٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه بینابین، ۲٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه نسبتاً مخالف و ۱/۶٪ پاسخ‌دهندگان به گزینه مخالف، پاسخ داده‌اند. به‌طورکلی ۹۶/۴٪ از پاسخ‌دهندگان، شیوه‌های حفظ و نگهداری را بینابین به بالا ارزیابی کرده‌اند و می‌توان گفت احصاء شیوه‌های بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه در حوزه حفظ و نگهداری به‌درستی انجام گرفته است. دیدگاه

پاسخ‌دهندگان بر این اساس استوار بوده است که میزان این تأثیرها نقش فرایندهای در بکارگیری بسیجیان دارد.

راهکارهای بهینه پیشنهادی برای بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه

نرسا

در این تحقیق حوزه‌های بکارگیری بسیجیان در گردانهای زرهی و مکانیزه نرسا احصاء گردید و راهکارهای مرتبط با هر یک از حوزه‌ها ارائه می‌شود. بنابراین راهکارهای بهینه زیر بکارگیری بسیجیان در گردان‌های زرهی و مکانیزه پیشنهاد گردیده است:

- حوزه عضوایی و جذب

- جذب بسیجیان از طریق حوزه مقاومت طبق طرح نظیر به نظیر یا طرح حاج حاتم
- جذب سربازان بسیجی که خدمت خود را در گردان زرهی و مکانیزه طی نموده اند
- جذب بسیجیان گردان‌های امام حسین (ع) (واگذاری گردان امام حسین به یگان‌های زرهی و مکانیزه)
- جذب بسیجی به صورت ویژه و ۱۰ ساله باشد (به استناد ماده ۲۳ قانون مقررات استخدامی سپاه)
- ایجاد انگیزه و گرایش به بسیج توسط رسانه ملی، مدارس و روزنامه‌ها برای جذب افراد به بسیج و گردان زرهی

- حوزه آموزش

- استفاده از مربیان و اساتید و خبرگان زرهی
- نظارت و کنترل دقیق برنامه‌ها و پیشگیری از انحراف آموزش‌ها
- تشویق کارکنان فعال
- از منابع و کتب به روز آموزشی استفاده شود
- ایجاد فضا و مکان آموزشی مناسب و خوب
- تشکیل کارگروه آموزشی و برگزاری جلسات مستمر در جهت رفع مشکلات

- استفاده از وسایل کمک آموزشی به روز و سمیلاتورهای پیشرفته
- اجرای آموزشهای تخصصی یک ماهه (تانک، نفربر، ادوات، تفنگدار) در بدو ورود بسیجیان دریگان های زرهی - تداوم آموزش و حفظ و انسجام به مدت ۱۲ روز در سال (سه روز در هر فصل) برگزار گردد. (به استناد ماده ۶۷ قانون مقررات استخدامی سپاه)
- آموزش بسیجیان براساس علاقه مندی ایشان (تانک، نفربر، ادوات، تفنگدار) برگزار گردد.

- تشخیص درست نیازهای آموزشی و تعیین اهداف آموزشی.
- ارزیابی ارزیابی مستقیم و مستمر از کارکنان
- بعد از هر دوره (آموزش یا تداوم) صورت گرفته و گواهینامه آموزشی آن اعطاء گردد.
- سطح علمی آموزشها با سطح علمی نیروها باید منطبق باشد.
- آموزش های تئوری و عملی به صورت کارگاهی برگزار گردد. (استاد و شاگردی)
- برگزاری تمرینات گروهی و رزمایش برای بسیجیان

- حوزه سازماندهی

- بسیجیان با عنوان تفنگداران مکانیزه (ارشد تفنگداران، تیربارچی، آرپی جی زن، تکور) بکارگیری شوند.
- بسیجیان با عنوان فن ورز رانندگی نفربر بکارگیری شوند
- بسیجیان با عنوان سرمتصدی توپ نفربر بکارگیری شوند.
- بسیجیان با عنوان فن ورز رانندگی تانک بکارگیری شوند.
- بسیجیان با عنوان سرمتصدی توپ تانک بکارگیری شوند
- بسیجیان با عنوان فن ورز رانندگی براق بکارگیری شوند
- بسیجیان با عنوان فرمانده قبضه ۱۲۰ م م بکارگیری شوند.
- بسیجیان با عنوان فرمانده قبضه ۱۰۷ م م بکارگیری شوند
- بسیجیان با عنوان سرمتصدی دیده بانی و موتورسوار بکارگیری شوند
- بسیجیان با عنوان سرمتصدی مهمات و محاسبات بکارگیری شوند.

- حوزه تداوم همکاری (حفظ و نگهداری)

- حمایت‌های مادی و معنوی و تسهیلات قانونی (اولویت استخدام، دانشگاه، مسکن، سفرهای زیارتی و سیاحتی و...) کسر خدمت به میزان حداکثر مدت ابلاغی در آیین نامه اعطا شود.
- سرکشی از خانواده بسیجیان توسط فرمانده گردان حداقل سالی یک بار
- حقوق و مزایای پرسنل بسیجی در طول مدت آموزش و بکارگیری معادل حقوق و مزایای مستمر کادر ثابت هم درجه یا رتبه آنان باشد. (ماده ۱۶۹ قانون مقررات استخدامی سپاه)



منابع:

۱. قران کریم.
۲. امام علی (ع)، نهج البلاغه، ترجمه: محمددشتی چاپ سوم، نشر الهادی.
۳. امام خمینی (ره)، صحیفه نور جلد‌های ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۲۱.
۴. امام خامنه‌ای، بیانات در سال‌های متمادی.
۵. ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، جلد ۶.
۶. احمدی، حسین (۱۳۹۰). حکمت‌نامه سپاه، بیانات مقام معظم رهبری در جمع پاسداران.
۷. آیین نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
۸. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر تحقیق در علوم انسانی، انتشارات سمت، تهران.
۹. خاکی، محمود (۱۳۷۹). روش تحقیق در مدیریت، تهران، انتشارات آگاه.
۱۰. دکترین آمادگی یگانی نیروی زمینی سپاه (۱۳۸۵). معاونت عملیات ستاد مشترک سپاه.
۱۱. راهبردهای ولایت، معاونت سیاسی نرسا.
۱۲. رضوانی، حمیدرضا (۱۳۹۴). روش تحقیق در مدیریت، تهران، انتشارات مهربان نشر.
۱۳. رسایی، جواد (۱۳۸۸). جذب، آموزش، سازماندهی بسیج، مرکز برنامه‌ریزی کتب درسی سپاه.
۱۴. رستمی، محمود (۱۳۷۸). فرهنگ واژه‌های نظامی، انتشارات ایران سبز، تهران.
۱۵. رحیمی، ناصر (۱۳۹۸). احصاء عوامل آسیب‌های جسمانی ناشی ازکار درگردان‌های زرهی لشکر ۸ نجف اشرف وارائه راهکار بهینه پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی، دانشگاه امام حسین (ع)، دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس).
۱۶. سرمدی، زهره؛ بازرگان، علی و حجازی، الهه (۱۳۹۱). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران، انتشارات آگاه ۰۱۲.
۱۷. سکاران، اوما (۱۳۹۵). روش‌های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۱۸. سلیمانی درچه (۱۳۷۵). تاریخچه پیدایش بسیج.

۱۹. شریفی، عباس (۱۳۸۶). پایان نامه، ارائه مدل نت چابک، دانشگاه امام حسین (ع).
۲۰. عصمتی پور، محمدحسین (۱۳۸۱). آشنایی با بسیج، تهران.
۲۱. عمید، حسن؛ فرهنگ عمید؛ تهران انتشارات سپهر.
۲۲. فرهادی، محمد؛ فرهنگ بسیجی در کلام رهبری، تهران، طرح و برنامه نیروی مقاومت بسیج.
۲۳. فصلنامه تخصصی زرهی حدید، دانشکده زرهی نیروی زمینی سپاه.
۲۴. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۲). انتشارات امامت، مشهد.
۲۵. قانون ومقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (۱۳۹۴). اداره نیروی انسانی سپاه.
۲۶. مازندرانی، رضا (۱۳۹۴). مدیریت سرمایه انسانی در نهاد سپاه، معاونت نیروی انسانی سپاه، جلد دوم، تهران، چاپ اول.
۲۷. ماه‌پیکر، یاور (۱۳۹۵). فرهنگ آموزش نظامی.
۲۸. معاونت آموزش نرسا (۱۳۸۶). کتاب تاکتیک گردان زرهی.
۲۹. نوذری، فضل‌الله (۱۳۸۹). معاونت آموزش و تربیت نرسا، دکترین رزم زمینی.
۳۰. نیروی مقاومت بسیج؛ طرح تحقق ارتش ۲۰ میلیونی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی