

مقاله پژوهشی: تأثیر مهارت‌ورزی سربازان بر زندگی آنان بعد از رهایی از خدمت سربازی

خسرو بوالحسنی^۱، علی اصغر بیگ^۲، رضا یداللهی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۸/۰۲

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۱۷

چکیده

فلسفه وجودی نیروهای مسلح و به‌کارگیری افراد وظیفه در این نیروها به معنی حفظ آمادگی جهت دفاع از تمامیت ارضی کشور است به‌کارگیری کارکنان وظیفه از هر دین، مذهب، قومیت، تخصص، توانایی، در راستای اهداف خدمت سربازی منطقی بوده و موردقبول همه واقع می‌شود لیکن با کارگیری مناسب سربازان ضمن منطبق بودن با اهداف سربازی؛ لازم است، حداقل امکان نیازهای مهارتی آنان در بعد از خدمت جهت اشتغال‌زایی فراهم شود. لذا هدف اصلی این تحقیق تبیین تأثیر رابطه بین مهارت‌ورزی سربازان با زندگی بعد از رهایی از خدمت آنان و هدف فرعی شناخت عوامل اثرگذار بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت سربازی است که متناظر با اهداف، سئوالات طراحی شده است. روش تحقیق با رویکرد آمیخته از روش همبستگی استفاده شده و نوع تحقیق کاربردی است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، پرسشنامه‌ی تحقیق بین ۱۰۰ نفر جامعه‌آماری (بعلت محدود بودن جامعه‌آماری، جامعه نمونه نیز منطبق با جامعه‌آماری است. لذا جامعه نمونه تحقیق همان ۱۰۰ نفر می‌باشد) توزیع گردید نتایج نشان می‌دهد که ۲۶ عامل در مهارت‌ورزی حین خدمت کارکنان وظیفه مؤثر است و این ۲۶ عامل بر زندگی پس از خدمت آنان نیز طبق نظر جامعه‌آماری مؤثر هستند. ولی ۹۲٪ این عوامل اثر مثبت و مستقیم با زندگی بعد خدمت کارکنان وظیفه داشته و ۸٪ از عوامل اثر منفی و معکوس دارند. به منظور تطبیق یافته‌های تحقیق با واقعیت‌های میدانی تعداد ۲۰ پرسشنامه علاوه بر جامعه‌آماری بین سربازان وظیفه‌ای که دارای مدرک کارشناسی به بالا بودند در سازمان‌های متفاوت نظامی نیز توزیع گردید؛ نتیجه حاکی از آن بود که ۸۵٪ درصد جواب‌ها با جامعه‌آماری تحقیق هم‌پوشانی دارد.

کلیدواژه‌ها: سربازی، مهارت‌ورزی، مهارت‌ورزی کارکنان، رهایی بعد از خدمت

۱- استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی

۲- دکتری مدیریت راهبردی نظامی - نویسنده مسئول: reza.yad@chmail.ir

۳- دکتری مدیریت راهبردی نظامی

مقدمه

خدمت سربازی به روش متداول جاری تحت عناوین خدمت ملی، خدمت زیر پرچم، خدمت وظیفه عمومی، تحت سلاح و خدمت اجباری به انقلاب فرانسه در سال ۱۷۹۳ بر می‌گردد. در ایران نیز در سال ۱۲۹۴ هـ.ش اولین قانون سربازگیری تصویب و از سال ۱۳۰۴ هـ.ش اجرایی گردید (علیزاده، ۱۳۸۲: ۶۱). قانون خدمت وظیفه عمومی بارها دستخوش تغییرات گردیده است، به‌موجب ماده ۱ قانون خدمت وظیفه عمومی، دفاع از عزت، استقلال، تمامیت ارضی، جان، مال، ناموس، مردم، وظیفه دینی و ملی هر فرد ایرانی است و در اجرای این قانون کلیه اتباع دولت جمهوری اسلامی ایران مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات این قانون هستند.

اما در حال حاضر، بهره‌وری خدمت وظیفه، با توجه به مؤلفه‌های مختلف از قبیل نحوه فراخوان و اعزام، آموزش و تربیت، نحوه بکارگیری، پیشرفت فناوری و تجهیزات، تهدیدات و جنگ آینده، آثار اجتماعی و اقتصادی سربازی، مورد خدشه قرار گرفته و عده‌ای آن را ناکارآمد می‌دانند.

برای رفع مشکلات فوق در سال‌های گذشته اقدام‌های زیادی از قبیل کاهش و افزایش مدت آموزش و خدمت سربازی به‌طور متناوب، واگذاری سرباز به دستگاه‌های دولتی، فروش سربازی، احتساب خدمت بسیجیان جزء خدمت، انجام پروژه تحقیقاتی به‌عنوان خدمت دوره ضرورت و تغییر مکرر مقررات صورت گرفته، لیکن به نظر می‌رسد همچنان خدمت سربازی از بهره‌وری مطلوبی برخوردار نیست. واقعیت این است که در شرایط فعلی نگرش مثبتی نسبت به خدمت سربازی وجود ندارد، بسیاری از جوانان به دنبال راه‌هایی برای نرفتن به خدمت سربازی هستند. برخی از جوانان با ادامه تحصیل تا مدتی خدمت سربازی را به تعویق انداخته و عده‌ای نیز به دنبال راه‌های غیرقانونی گرفتن کارت پایان خدمت هستند. بنابراین مسئله این تحقیق این است برای بهره‌برداری بیشتر نظام و از طرفی استفاده مفید جوانان از مدت نسبتاً طولانی خدمت، چگونه رابطه منطقی باید بین مهارت ورزی سربازان در دوران خدمت خود و تأثیر مثبت آن بر زندگی کاری آنان در بعد از رهایی وجود داشته باشد؛ تا جوانان این مرزوبوم با میل و رغبت و اشتیاق خدمت سربازی را انجام دهند و نگرش مثبتی نسبت به آن پیدا کرده تا دوران خدمت خود راه یکی از پرتجربه‌ترین، مفیدترین و زیباترین ایام عمر خود به حساب آورند. لذا هدف اصلی این تحقیق تعیین تأثیر مهارت‌ورزی سربازان بر زندگی کاری بعد از رهایی از خدمت آنان و اهداف فرعی عبارت‌اند از (۱) شناخت عوامل اثرگذار بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت سربازی؛ (۲) تعیین اولویت بندی عوامل اثرگذار بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت.

بنابراین سؤال اصلی عبارت است از تأثیر مهارت‌ورزی سربازان با زندگی بعد از رهایی از خدمت آنان چگونه است؟ و سؤالات فرعی تحقیق نیز عبارت است از (۱) چه عواملی بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت اثرگذار می‌باشد؟ (۲) اولویت بندی عوامل اثرگذار بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت چگونه است؟

ضمناً با توجه به اهداف تحقیق، در این پژوهش محقق از تدوین فرضیه و محدود نمودن تحقیق در حیطه آن، خودداری نموده و در ادامه، روند تحقیق به صورت مسئله محور و بر اساس سؤال‌ها و اهداف پژوهش دنبال شده است.

در این تحقیق مهارت‌ورزی سربازان در دوران خدمت متغیر مستقل و زندگی بعد از رهایی از خدمت متغیر وابسته است. متغیر کنترل نیز رضایتمندی سربازان از دوران خدمت وظیفه

مبانی نظری تحقیق

تاریخچه: در نظام خدمت وظیفه عمومی ایران تاکنون تغییر و تحولات زیادی رخ داده است، پس از آنکه در سال ۱۲۹۴ قانون سربازگیری (خدمت اجباری) به اجرا درآمد، در زمان رضاخان نظام وظیفه در ایران دچار تحول و دگرگونی گردید. وی در اولین قدم در زمان ریاست جنگ، قانونی را در سال ۱۳۰۱ برای سربازگیری وضع نمود، پس از صدور اجرای این قانون، اختلافاتی میان مالکین، زارع و مأمورین سربازگیری و قسمت‌های نظامی پیش آمد که بر همین اساس، وزارت جنگ ناچار شد مقررات دیگری را وضع و برای اجراء ابلاغ کند (محتاج، ۱۳۸۲: ۱۳).

الف) اجباری شدن نظام وظیفه: با به قدرت رسیدن رضاخان، اولین قانون نظام وظیفه تحت عنوان قانون خدمت اجباری در تاریخ ۱۳۰۴/۳/۱۶ از تصویب مجلس شورا گذشت. با تصویب این قانون کلیه اتباع ذکور دولت ایران از اول سن بیست و یک سالگی، مکلف به خدمت سربازی گردیدند، مگر در مواردی که بر طبق قانون مستثنی شده بودند. مدت خدمت سربازی در مجموع بیست و پنج سال و در سه دوره بود. یکی دوره‌ی خدمت نظامی که مدت آن شش سال بود. دوره بعدی ذخیره که مدت آن ۱۳ سال بود. دوره سوم پاسبانی که مدت آن شش سال بود (علیزاده، ۱۳۸۲: ۶۵).

ب) اعطای معافیت: در مورخه ۱۳۲۲/۱/۲۸، برخی از مواد قانون نظام وظیفه اصلاح شد. به موجب این مصوبه مشمولین سال‌های ۱۲۸۴ از خدمت زیر پرچم معاف گردیدند و مقرر شد که معافیت کفالت به مشمولین واجد شرایط اعطا و هر سال وضعیت آنان بررسی گردد. اگر تا سن ۲۹ سالگی، مشمولین در وضعیت تکفل باقی ماندند، از خدمت زیر پرچم معاف و جز ذخیره منظور می‌شدند. در سال ۱۳۲۷ حداکثر سن برای اعطای معافیت کفالت به ۲۵ سال تقلیل یافت. همچنین در

۱۳۶۱/۱۱/۲۵ با تصویب مجلس شورای اسلامی یک نفر از فرزندان خانواده شهدا از خدمت نظام وظیفه معاف گردید. در سال ۱۳۷۵، ستاد کل نیروهای مسلح دستورالعمل اجرایی مقررات اعطای امتیازات ویژه به خانواده ایثارگران و مشمولان دارای شرایط خاص را صادر نمود. بر اساس این دستورالعمل یکی از فرزندان شهدا یا مفقودالائرها و یکی از فرزندان جانبازان چهل درصد به بالا، یکی از فرزندان آزادگان با سه سال اسارت و کلیه مشمولان جانباز بالای پانزده درصد و یکی از فرزندان افرادی که بیش از پنجاه ماه سابقه حضور در جبهه‌های حق علیه باطل داشتند، از انجام خدمت دوره ضرورت معاف می‌شدند.

همچنین ستاد کل نیروهای مسلح در مورخه ۱۳۸۲/۴/۲۳ با موافقت فرمانده معظم کل قوا تسهیلات زیر را برای معافیت خدمت وظیفه عمومی به مدت یک سال اعلام نمود.

سه نفر اول برتر کنکور سراسری در هر رشته، قهرمانانی که در مسابقات ورزشی المپیک، سیزم جهانی و آسیایی موفق به کسب مدال می‌شوند، خانواده‌هایی که دارای فرزند معلول جسمی، ذهنی بوده و دارای یک فرزند سالم بالای ۱۸ سال باشند، تمام مادران فاقد شوهر تحت پوشش کمیته امداد حضرت امام خمینی (ره) که حداکثر دارای ۲ فرزند بالای ۱۸ سال باشند، یکی از فرزندان آن‌ها معاف می‌شوند. یکی از فرزندان جانبازی که بالای ۳۰ درصد جانبازی دارند از خدمت معاف می‌شوند. یکی از فرزندان رزمندگان دارای بیش از ۴۰ ماه سابقه جبهه، از انجام خدمت دوره ضرورت معاف می‌شوند. آن دسته از خانواده‌های شهدا، مفقودالائرها، جانبازان، آزادگان و رزمندگانی که یکی از فرزندان آن‌ها از خدمت معاف شده لیکن ضرورت استفاده از معافیت مذکور به دلیل فوت، استخدام در نیروهای مسلح و غیراز آن منتفی شده، می‌توانند با ابطال کارت معافیت صادرشده، کارت جدید را به نفر دوم خانواده اختصاص دهند. فرزند دوم شهدا از انجام خدمت دوره ضرورت معاف می‌شوند. تمام رزمندگان بالای ۶۰ درصد جانبازی یا ۸۰ ماه جبهه و یا تلفیق این دو به ۸۰ امتیاز برسد، می‌توانند دو فرزند خود را معاف کنند. آن دسته از خانواده‌های شاهد که دارای فرزند معلول جسمی، ذهنی باشند، یکی از فرزندان آن‌ها از خدمت معاف می‌شود (معاونت قوانین سازمان وظیفه، ۱۳۸۷: ۱۲).

ج) استفاده از نیروی احتیاط: در سال ۱۳۵۹ با شروع جنگ تحمیلی نه تنها طول مدت دوره ضرورت به ۲ سال افزایش یافت، بلکه کارکنان وظیفه‌ای که در سال‌های ۱۳۵۶ و ۱۳۵۵ خدمت زیر پرچم آن‌ها به پایان رسیده بود، به مدت ۶ ماه برای خدمت دوره احتیاط احضار شدند و از ۱۳۶۰/۳/۲۴ به موجب مصوبه شورای عالی دفاع، کارکنان وظیفه‌ای که خدمت دوره ضرورت آنان بعد از

تاریخ مذکور منقضی می‌شد، به مدت شش ماه خدمت احتیاط انجام دادند. در سال ۱۳۶۱ مدت خدمت احتیاط در ابتدا به چهار ماه و سپس به سه ماه کاهش یافت و در سال ۱۳۶۲ خدمت احتیاط منتفی گردید (گروه مطالعاتی ششم داخلی علوم دفاعی راهبردی به اقتباس از مصوبه شورای عالی دفاع، ۱۳۹۵: ۲۷).

د) مدت خدمت سربازی: پس از پیروزی انقلاب اسلامی، به علت وضعیت خاص آن دوران، برابر لایحه قانون اصلاح ماده ۳ قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۱۳۵۷/۱۲/۱۰ شورای انقلاب اسلامی، مدت خدمت زیر پرچم از دو سال به یک سال تقلیل یافت؛ اما چهار ماه بعد در تاریخ ۱۳۵۸/۴/۲۱ بر اساس مصوبه شورای انقلاب کلیه کسانی که از آن تاریخ به خدمت اعزام گردیدند، خدمت دوره ضرورت آنان به ۱۸ ماه افزایش یافت (علیزاده، ۱۳۸۲: ۸۹).

اصلاح قانون نظام وظیفه در ۱۳۶۳/۷/۲۹ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید. به موجب این قانون، خدمت وظیفه عمومی سی سال است و مراحل آن شامل دوره ضرورت دو سال، در صورتی که مشمولان مازاد بر نیاز باشند، شورای عالی دفاع می‌تواند این مدت را به ۱۸ ماه تقلیل دهد. دوره احتیاط ۸ سال. دوره ذخیره اول ده سال و دوره ذخیره دوم ده سال است. (محتاج، ۱۳۸۲: ۳۰)، همچنین در مورخه ۱۳۷۷/۷/۲۰ به علت وجود مشمولان مازاد و برای مقابله با فروش خدمت سربازی، اعلام شد که از تاریخ ۱۳۷۷/۸/۱ به مدت چهار سال خدمت دوره ضرورت در مناطق عملیاتی و محروم دارای شرایط سخت خدمتی ۱۸ ماه و سایر نقاط کشور ۲۱ ماه می‌باشد، لیکن در سال ۹۲ خدمت در دستگاه‌های غیر نظامی ۲۴ ماه، نیروهای مسلح ۲۱ ماه، مناطق امنیتی و درگیر ۱۸ ماه، محروم و بد آب و هوا ۱۹ ماه تعیین گردید که تاکنون تداوم دارد (همان).

مفاهیم:

— **مهارت:** مهارت یک قابلیت یادگیری است که با تمرین و ممارست ملکه ذهن یک نفر شود. در واقع استعدادی که یک موجود در انجام کاری به خرج می‌دهد را مهارت گویند (طایفه، ۱۳۹۱: ۲۵).

مهارت‌ها اغلب به دو دسته تقسیم می‌شوند:

الف. مهارت‌های حوزه عمومی

ب. مهارت‌های حوزه تخصصی

مهارت‌های عمومی شامل مدیریت زمان، کار گروهی، رهبری، خودجوشی و خود انگیزشی و غیره می‌باشد

مهارت‌های حوزه تخصصی شامل آن دسته از مهارت‌های در مشاغل است؛ که انجام آن مهارت احتیاج به یادگیری، تمرین و ممارست دارد (همان: ۲۸).

— **مهارت‌ورزی:** به معنای حالتی از مشغولیت و فعالیت است که منجر به راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکارهای جدید، تولید محصول یا خدمت نوین یا بازمهندسی فرایندهای پیشین به منظور کسب

درآمد یا منزلت بهتر می‌باشد) طایفه محمودی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۹). این تعریف، مورد بهره‌برداری محققین در طول پژوهش نیز می‌باشد.

– جایگاه مهارت‌ها: سنگ زیربنای موفقیت، به درک ارزش مهارت‌ها از سوی افراد، شرکت‌ها و دستگاه‌های دولتی وابسته است. بیشتر افراد و سازمان‌ها باید متقاعد شوند که موفقیت در آینده وابسته به ارتقا سطح مهارت افرادشان است. اگر افراد و سازمان‌ها باور کنند که ارتقا مهارت‌ها امری ارزشمند است آن را در الویت قرار می‌دهند. (esmet' ۲۰۱۲: ۲۰۵) تعریف عملیاتی محققین نیز همین تعریف می‌باشد

– سرباز: از حیث قانونی به کلیه اتباع ذکور دولت جمهوری اسلامی ایران که مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی می‌باشند، سرباز اطلاق می‌گردد. (گروه مطالعاتی ششم داخلی علوم دفاعی راهبردی به اقتباس از قانون خدمت نظام وظیفه، ۱۳۹۵: ۳۰) تعریف عملیاتی محققین نیز همین تعریف می‌باشد

– زندگی بعد از رهایی از خدمت: زندگی بعد از رهایی از خدمت متغیر وابسته این تحقیق بوده که در این پژوهش بیشتر زندگی بعد از خدمت کارکنان وظیفه با رویکرد اشتغال‌زایی این کارکنان مدنظر قرار گرفته است.

آموزش شغلی و ارتقا مهارت سربازان سرمایه‌گذاری پایدار برای کشور:

خدمت نظام وظیفه سربازان باید مولد و همراه با توسعه مستمر مهارت‌ها باشد تا قادر شوند با سرعت تغییر فناوری هماهنگ شوند و به آسانی بعد از خدمت وارد بازار کار شوند. سازمان‌های نظامی باید به آموزش شغلی و ارتقا مهارت سربازان، به‌عنوان سرمایه‌گذاری پایدار برای آینده کشور نگاه کنند نه هزینه‌هایی که باید به حداقل برسد. داشتن مهارت برای موفقیت اقتصادی و اجتماعی آنان ضروری است. در محیط‌های نظامی باید سربازان را ترغیب نمود که مهارت‌های متنوعی را کسب کنند. در این محیط‌ها باید کارکنان وظیفه تشویق شوند تا از پتانسیل‌شان در توسعه یگان و آینده کارشان استفاده کنند. فرماندهی در اینجا نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌نماید.

توسعه مهارت‌ها کارکنان وظیفه برای سازمان نظامی موجب افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد، افزایش توان رزم، برای جامعه ارتقا سلامتی، افزایش مشارکت، افزایش تحرک و انسجام اجتماعی، و نهایتاً برای خودشان تسهیل در ورود به شغل‌های آینده بعد از دوران خدمت، توانایی حرکت میان مشاغل مختلف، افزایش نرخ موفقیت در شروع به‌کار، افزایش سطح دستمزد، افزایش میزان رضایت و کیفیت بالای شغل، افزایش بهره‌وری و رقابت‌پذیری، افزایش اشتغال و کارآفرینی و کاهش رکود اقتصادی را در بر خواهد داشت (علی‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۰۸).

در آموزش مهارت‌ها که در آن سازمان نظامی و کارکنان وظیفه به لحاظ اجتماعی و نظامی در تعامل قرار دارند می‌توان تأمل بیشتری کرد. یعنی در آموزش مهارت‌های وظیفه باید به ارتقا آن دسته از

مهارت‌های بیشتر توجه کرد که هم به مأموریت و توان رزمی سازمان کمک می‌کند و هم به افراد وظیفه برای وارد شدن آنان به یک شغلی در سطح اجتماع، بعد از رهایی از خدمتشان کمک نماید. در این صورت، یک برد واقعی برای جامعه، سازمان‌های نظامی، اقتصاد و البته خود کارکنان وظیفه است. (معنوی، ۱۳۹۳: ۲۳) البته این نکته ضروری است که با توجه به چالش‌ها و فرصت‌ها آموزش مهارت-های سربازان هماهنگ با سازمان‌های نظامی و جامعه موانع جدی مالی وجود دارد لذا در تعیین الویت‌ها در خصوص تأمین بودجه برای آموزش‌های این مهارت‌ها به انتخاب‌های روشن و معقول نیاز داریم.

پیدا کردن مهارت در زندگی اجتماعی

ثمرات خدمت سربازی برای پرورش و رشد شخصیت جوانان کشور می‌تواند آثار ذیل را در بر داشته باشد.

- تجربه زندگی مستقل: دوران سربازی غالباً اولین تجربه زندگی مستقل یک جوان است که دنیایی جدید را فراروی او قرار می‌دهد به‌عنوان مثال تا قبل از این ایام نیازمندی‌های او از غذا و لباس، از سوی پدر و مادر تأمین می‌شد و از نزدیک مورد نظارت و حمایت عاطفی والدین قرار داشت؛ اما دوره سربازی، شرایط زندگی‌اش را متحول می‌کند و این تحول، اولین درس زندگی برای یک جوان است که سبب می‌شود میزان وابستگی‌اش به محیط خانواده کمتر شود و برای زندگی مستقل اعلام آمادگی پیدا کند. (گروه مطالعاتی داخلی ششم علوم دفاعی راهبردی، ۱۳۹۵: ۱۱۵)

- نظم‌پذیری و قانون‌گرایی: بیداری صبحگاهی یک سرباز در ساعت معینی انجام می‌گیرد و از همان لحظه، تمام اوقات روزانه‌اش طبق برنامه پیش‌بینی شده انجام می‌شود این برنامه موسوم به برنامه سین است. این نوع زندگی منظم و دقیق که پیروی از آن از سلیقه و اختیار سرباز خارج است به‌گونه‌ای نامحسوس و ناخودآگاه او را بانظم و انضباط مأنوس می‌کند و ضمن آن‌که روحیه او را در پذیرش نظم، انعطاف‌پذیر می‌سازد، انگیزه و علاقه‌اش را نیز به نظم، متمایل می‌کند و برمی‌انگیزد (صادق‌پور، صالح و همکاران، ۱۳۸۷: ۸۱-۷۹).

هر زندگی اجتماعی تابع نظم و مقررات خاصی است. برخی از مقررات اجتماعی پشتوانه قانونی و به عبارتی، ضمانت اجرایی دارند و در زندگی اجتماعی، خودداری از انجام دادن برخی کارها و یا ارتکاب اعمالی که به موجب قانون، جرم شناخته شده‌اند، مستوجب مجازات خواهد بود. وظایف روزانه یک سرباز در محیط خدمت سربازی نیز از ضمانت اجرایی برخوردار است و او، چنانچه از وظایفی که بر عهده او گذاشته شده، سرپیچی کند و یا در عدم اجرای آن‌ها قصد سهل‌انگاری و

فرار از زیر بار مسئولیت داشته باشد. متناسب با تخلف خود تنبیه خواهد شد. با این شیوه زندگی، می‌توان ادعا نمود که دوره سربازی یک جوان را باقاعده قانون محوری زندگی اجتماعی و احترام به قوانین اجتماعی هر چه بیشتر آشنا می‌سازد (ترابی، ۱۳۸۹: ۶۶).

- مهارت‌آموزی زندگی گروهی: یک جوان، در فراز و نشیب‌های زندگی سربازی از نزدیک با شیوه‌ها و جزئیات زندگی گروهی آشنا می‌شود و آن را البته بر اساس دیدگاه و تجربه خود، به کار می‌بندد. ممکن است این آموختن، ناقص و ابتدایی باشد؛ اما همین تجربه کوتاه و ناقص برای او مقدمه‌ای خواهد بود که بتواند هم‌زمان با کسب تجربه بیشتر روش دقیق‌تر و مناسب‌تری را در پیش گیرد. (گروه مطالعاتی ششم داخلی علوم دفاعی راهبردی، ۱۳۹۵: ۱۱۶)

- افزایش حس وطن‌دوستی: اصل عشق به خاک و سرزمین یک حس مشترک در میان همه افراد یک کشور است. این علاقه مشترک و همگانی، از شگفتی‌های آدمی به شمار می‌رود. نقطه آغاز این روحیه سلحشوری، دوران سربازی است. در ایامی که او در دوران خدمت به سر می‌برد خود را نیروی وابسته به قدرتی به وسعت یک کشور تصور می‌کند که در صورت هجوم دشمنان به کشور، با شور و اشتیاق فراوان، در صف رزمندگان قرار می‌گیرد. او که تا قبل از دوران سربازی، خود را فردی عادی و منحصر به زادگاه خود تصور می‌کرد، اینک با ورود به جامعه بزرگ سربازی، خویشتن را متعلق به بنیه دفاعی کشور و فردی تأثیرگذار، برای به یک سرزمین وسیع و پاسدار هویت و آیین و مرزوبوم و ناموس مردمش می‌داند و احساس بالندگی و مفید بودن و عزت و پایداری می‌کند، و بر همین اساس، روحیه حمیت و جوانمردی و شجاعت او نیز متبلور و متجلی می‌شود (همان).

- تمرین زندگی با شرایط سخت: در زندگی سربازی معمولاً حق انتخاب از سرباز سلب می‌شود. سرباز، در این دوره چه از نظر آرایش و لباس و پوشش و چه از جنبه تغذیه و تفریح و چه از جهت دسترسی به امکانات رفاهی و ارتباطی، تابع شرایط و امکانات خاص زمانی و مکانی است. از میان امکانات مختلفی که در زندگی آدمی وجود دارد یک جوان در دوره سربازی، مجبور می‌شود که خود را با امکانات محدود این دوره تطبیق دهد. در واقع، قناعت در زندگی، چیزی جز این قاعده نیست که آدمی در برابر امکانات متنوع و رنگارنگ زندگی به کمترین آن رضایت دهد و از افراط و تفریط بپرهیزد و از اسراف و مصرف بیهوده بپرهیزد و از آنچه دارد به‌خوبی استفاده و نگهداری کند. خدمت سربازی، بهترین محک و معیار قناعت و بهره‌وری و آشنایی با زندگی در شرایط سخت است (همان: ۱۱۷).

در جمع‌بندی باید گفت داشتن مهارت و قابلیت‌های کافی برای کارکنان وظیفه نه فقط در سازمان نظامی بلکه در زندگی اجتماعی و شهروندی آنان حیاتی است. صاحب‌نظران معتقد هستند که مهارت اساس انسجام اجتماعی است که بر مردم‌سالاری، درک متقابل، احترام به تفاوت‌ها، مسئولیت شهروندی، خلاقیت، آزادی و مهارت‌های بین فردی مبتنی است و برای رسیدن به خوشبختی و تکامل فردی هستند (صادق‌پور، صالح و همکاران، ۱۳۸۷: ۸۷).

ضرورت تعریف مهارت‌های جدید برای سربازان به منظور افزایش هماهنگ توان رزم و توسعه اشتغال

آموزشی سربازان وظیفه باید در اولویت اول بر مدار توان رزم و مأموریت یک یگان نظامی طراحی شود. اما اگر این آموزش‌ها با نیازهای بازار کار و نیازهای فراگیران تناسب بیشتری پیدا کند. می‌تواند رضایت دوران خدمت وظیفه را برای این کارکنان فراهم نماید و آنان تلاش بیشتری در انجام وظیفه خود در یگان خدمتی بنمایند. که البته این امر مستلزم ارتباط بیشتر میان نهادهای دولتی، خصوصی و نظامی است (صارمی، ۱۳۹۲: ۲۴).

روندهای اجتماعی فشار بیشتری برای رفع این چالش ایجاد کرده است. مانند کاهش اشتغال و بیکاری، افزایش سطح تحصیلات، بالا رفتن سطح توقع، کاهش سطح تولید، ناهماهنگ بودن سطح آموزش‌های قبل از دوران خدمت با نیازهای واقعی جامعه و مهاجرت جوانان به کشورهای مختلف.

این یک حقیقت تلخ در کشور است که بیشتر کارکنان وظیفه هنگامی که به خدمت فراخوان می‌شوند فاقد مهارت‌های کافی هستند. تقریباً یک‌سوم آنان یا مهارت ندارند یا سطح مهارت آنها پایین است فقط یک‌چهارم واجد مهارت در سطح قابل قبول و خوبی می‌باشند. از طرفی آنانی که مهارت پایینی دارند کمتر به دنبال ارتقا سطح مهارت‌هایشان در طول خدمت می‌باشند (آزادی، ۱۳۹۶: ۴۶). در واقع صحبت از قابلیت اشتغال افراد در کوتاه‌مدت نیست بلکه میزان ظرفیت آنان برای سازگاری با مشاغل آینده است. بنابراین در این شرایط تعریف مهارت جدید برای سربازان وظیفه که هماهنگ با مأموریت سازمان‌های نظامی و توسعه اشتغال در جامعه باشد بسیار سخت شده است اما اساساً با برنامه‌ریزی راهبردی می‌شود مهارت‌های افراد وظیفه را با محیط کار سازگارتر نمود (همان: ۱۲۱).

در علم مدیریت بیان شده است که افراد در کار نیاز دارند که مولدتر و سازگارتر شوند که الزاماً به معنای کار طولانی و سخت‌تر نیست بلکه کار بهتر است که از طریق افزایش سطح مهارت‌ها و

انطباق مهارت‌ها با نیازهای بازار کار و جامعه میسر می‌گردد (برایسون، ۱۳۹۰: ۳۶). به همین دلیل توسعه و به‌روز شدن مهارت‌ها در دوران خدمت به‌منظور حفظ شغل و ایجاد تغییر در زندگی شغلی اساسی خواهد بود. وجود افراد جوان و پیر در کنار یکدیگر در محل خدمت به معنی وجود تنوع در تجربه است که اثر مثبتی بر نوآوری جوانان دارد.

بر اساس تحقیقات اخیر در یک پادگان ارتش، اصلاح نظام آموزشی به‌طوری‌که مهارت‌های کافی را برای سربازان فراهم کند می‌تواند تا ده درصد توان رزم را در درازمدت افزایش دهد؛ ولی تا ۶۰ درصد رضایت کارکنان و وظیفه را از خدمت اجباری فراهم نماید. که این نشان می‌دهد نیروی کار مهارت دیده برای یک یگان نظامی مفید است و توان نظامی را افزایش می‌دهد. یک سرباز آموزش‌دیده ماهر متناسب با متد روز آموزش‌های نظامی آسان‌تر می‌تواند با فناوری‌های جدید کنار بیاید و در تولید و خدمات نوآوری داشته باشد (آزادی، ۱۳۹۶: ۴۹).

در یک تحقیق دیگری در یک سازمان غیرنظامی مشخص شد؛ شرکتی که کارمندانش ا به‌خوبی آموزش می‌دهد نسبت به شرکت و سازمان‌هایی که برنامه آموزش ضعیفی دارند ۲/۵ برابر هم در شکل‌دهی رفتار سازمانی و هم در شکل‌دهی فرهنگ غیررسمی سازمانی موفق‌تر است. در این سازمان نسبت به سایر سازمان‌های هم‌مطراز ۸ برابر کمتر کارکنانش از سازمان اخراج می‌شوند.

سطح مهارت کارکنان و وظیفه در س.ک.ن.م.ج.ا.ا. دغدغه کلیدی است. اطمینان از داشتن مهارت-های مناسب که بتواند قابلیت اشتغال این افراد را افزایش دهد و به ایجاد شغل در زمان حال و آینده کمک نماید نیز مهم است. عدم پیش‌بینی صحیح عرضه و تقاضای مهارت در زمان حال و آینده، ناکارآمدی نظام‌های آموزش شغلی و حرفه‌ای کشور در کنار نقص بازار کار مانع از انطباق بهتر عرضه و تقاضا (مهارت‌های موجود و مهارت‌های موردنیاز بازار کار) می‌شود. بسیاری از تصمیمات آموزش شغلی و حرفه‌ای افراد جوان جامعه در قبل از ورود به خدمت مبتنی بر راهنمایی و مشاوره شغلی نیست. عدم شناخت نقاط قوت افراد یا ویژگی‌های مختلف فرصت‌های شغلی، واقعیت‌های بازار کار و چشم‌اندازهای شغلی منجر به انتخاب‌های شغلی و آموزشی نامناسب می‌شود؛ که انطباق دهی آنان با آموزش‌های نظامی بسیار سخت شده است (صارمی، ۱۳۹۲: ۲۷).

اغلب مدارس و نهادهای آموزشی متولی تهیه محتوای برنامه‌های درسی و روش‌های تدریس هستند تا افراد را برای دنیای کار آماده کنند. بسیاری از برنامه‌های آموزش حرفه‌ای بر دانش و مهارت‌هایی استوار است که دیگر قابل‌استفاده نیست و بسیار کم بر قابلیت‌های کلیدی تکیه دارد.

برابر بررسی‌های انجام شده در طول دهه گذشته نظام‌های آموزش شغلی و حرفه‌ای در کشور نسبت به نیازهای جامعه مناسب‌تر و پاسخگوتر نشده است و همین امر باعث شده است که از مهارت‌های قبل از دوران خدمت برای کمک به رشد پایدار هنوز به‌طور کامل بهره‌برداری نشود. مضافاً اینکه بعضی مهارت‌های سربازان در محل خدمت بلااستفاده می‌ماند. ضروری است وقتی سربازان مهارتی را کسب می‌نمایند آن را در محل خدمت مورد استفاده قرار دهند. به همین دلیل وقتی نوع خدمت بر اساس مهارت‌ها طراحی شده باشند اثرشان به حداکثر می‌رسد (ولیان: ۱۳۹۲: ۹۹). بسیاری از یگان‌های نظامی از نیروی انسانی و وظیفه مهارت دیده می‌توانند سودمندانه استفاده کنند اگر به سمت چرخه ارزش حرکت کنند (یعنی حرکت به سمت تولید خدمات با ارزش افزوده بالاتر، اصلاح سازمان‌دهی و به‌کارگیری سبک‌های فرماندهی و مدیریتی که این کارکنان را بیشتر درگیر کار نمایند) (محمدزاده، ۱۳۹۴: ۸۸).

آموزش مهارت متناسب با انگیزه سربازان

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارآئی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. صاحب‌نظران رضایت شغلی حاصل عوامل متعدد می‌دانند که این عوامل عبارت‌اند از عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی (ولیان: ۱۳۹۲: ۱۰۳) واقعیت امر این است که رضایت شغلی دو نوع می‌باشد.

الف) رضایت درونی: این رضایت از دو منبع حاصل می‌گردد، اولی احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود دوم لذتی که بر اثر مشاهده و یا انجام برخی مسئولیت‌ها اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی و رغبت فردی به انسان دست می‌دهد.

ب) رضایت بیرونی: این رضایت با اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر آن در حال تغییر و تحول است.

باید توجه نمود عوامل درونی چون به خصوصیات افراد بر می‌گردد در مقایسه با عوامل بیرونی از ثبات بیشتری برخوردار است (ترابی، ۱۳۸۹: ۱۹).

بنابراین رضایت شغلی نوعی احساس مثبت نسبت به یک فعالیت کاری است که متأثر از عواملی نظیر شرایط محیط کار و فعالیت، نوع فعالیت، نظام سازمانی، روابط حاکم بر محیط فعالیت، میزان اثرگذاری راندمان فعالیت در بازده محصول (کالا یا خدمت) می‌باشد.

به‌طورکلی در رضایت شغلی در دو حالت امکان‌پذیر می‌باشد

- رضایت شغلی یک پاسخ عاطفی نسبت به شرایط یا وضعیت شغل است

- رضایت شغلی اغلب در رابطه با برآورد شدن نیازها و انتظارات تعیین می‌شود (ولیان: ۱۳۹۲: ۱۰۹)

در یک تحقیقی در ن.م مسلح باعنوان احصاء چالش‌ها و موانع خدمت نظام وظیفه در ارتش ج.ا.ا. نشان می‌دهد که عوامل رضایت یا نارضایتی سربازان از دوران خدمت خود به عوامل ذیل بستگی دارد.

(۱) رضایت از نوع خدمت زیر پرچم: در این تحقیق مشخص گردید نوع خدمتی که سربازان در طول دوران خدمت خود انجام می‌دهند به شدت در رضایت یا عدم رضایت آنان تأثیرگذار است. سربازانی که بیشتر در بیگاری مورد استفاده قرار گرفتند شدت نارضایتی آنان به بیش از ۸۵٪ می‌رسید و برعکس سربازانی که در امور فنی مشغول خدمت بودند شدت این نارضایتی به کمتر از ۱۰٪ می‌رسید.

(۲) نارضایتی از مافوق: توانایی فرماندهان و مدیران نظامی و ملاحظاتی که آنان برای علائق سربازان تحت امر خود نشان می‌دهند می‌توان عامل دیگری برای رضایت دوران خدمت محسوب نمود.

(۳) رضایت از محل خدمت: میزان دوری یا نزدیکی محل خدمت از اوطان سربازان و همچنین سایر همکاران وظیفه‌عامل دیگر رضایت یا نارضایتی محسوب می‌گردد.

نارضایتی از وضعیت حقوق: تقریباً بیش از ۹۳٪ از سربازان معتقد بودند که حقوق و مزایای دریافتی آنان با سطح تلاش و فعالیت‌شان اصلاً همخوانی نداشته و همه آنان یا مجبور هستند در ساعات بعد از خدمت خود، کار کنند یا از خانواده‌هایشان درخواست کمک مالی نمایند.

(۴) همگام نبودن آموزش مهارت‌های دوران خدمت با تحصیلات و مهارت‌های تجربی کارکنان وظیفه: تعداد زیادی از افسران وظیفه اعتقاد داشتند که مهارت‌های که آنان در دوران خدمت آموزش دیده‌اند متناسب با احراز موقعیت شغلی و تحصیلی آنان در قبل از دوران خدمت نبوده است و تقریباً مهارت‌ها اکتسابی در دوران خدمت با اتمام آن غیرکاربردی برای آنان می‌باشد. (کاملی، ۱۳۹۳: ۱۸۶)

جمع‌بندی نظرات خبرگان، صاحب‌نظران و تعدادی از سربازان وظیفه مرتبط با موضوع:

– عواملی که بر مهارت‌ورزی سربازان از نگاه جامعه خبره مؤثر هستند به شرح ذیل بیان شده است.
از دیدگاه خبرگان مهم‌ترین عوامل به شرح ذیل جدول شماره می‌باشد.

جدول ۱: عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان از نگاه جامعه خبره (ایجابی و سلبی)

ردیف	عوامل
۱	یک نوع نارضایتی و عدم بهره‌گیری کافی از ظرفیت کارکنان مذکور به دلیل نداشتن انگیزه و روحیه خدمتی
۲	بهره‌گیری از قوانین نسبت به ارتقاء وضعیت موجود کارکنان وظیفه از لحاظ تأمین اعتبار در حقوق مزایا، خوراک و پوشاک، محیط‌زیست و بهداشت و بیمه با توجه به نرخ تورم در جامعه
۳	مهیا نکردن شرایط مناسبی به علت روند کنونی در بهره‌گیری نامناسب از نیروهای وظیفه است
۴	نظارت مداوم از فعالیت سربازان به علت کاهش تعهد خدمتی سربازان
۵	نیاز به آموزش مستمر روزانه سربازان
۶	مؤلفه‌های حوزه نگهداشت در شأن و منزلت نیروی تحصیل‌کرده نیست و کم‌کاری‌هایی در این زمینه مشاهده می‌شود.
۷	توجه به نیازهای سربازان باعث افزایش روحیه و انگیزه سربازان در حین خدمت است
۸	غالباً ترک خدمت کارکنان وظیفه به سبب عدم حصول رضایتمندی و عدم انطباق دوران خدمت با خواسته‌های آنان می‌باشد.

– عوامل که مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان از نگاه کارکنان وظیفه می‌باشد.^۱

جدول ۲: عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان از نگاه کارکنان وظیفه (ایجابی و سلبی)

ردیف	عوامل
۱	سربازان آن هنگام خوب مهارت‌های این دوران را فرا می‌گیرند و خوب تلاش می‌کنند که سودی حاصل از این یادگیری مهارت برای آنان از جنبه‌های مادی و معنوی داشته باشد
۲	از آنجایی که دوران خدمت سربازی دوران کوتاهی است لذا آموزش‌ها و مهارت‌های وظیفه‌ها باید طوری برنامه‌ریزی و تدوین گردد که فراگیری آنها آسان و کاربردی باشد طوری که یک سرباز با سطح تحصیلات پایین هم بتواند در مدت کوتاه دو تا سه ماه آنها را فراگیرد و از آنها در جهت پیشبرد اهداف و مأموریت یگان استفاده گردد.
۳	یکی از عوامل کاهش انگیزه سربازان در فراگیری مهارت‌های دوران خدمت متفاوت بودن شرایط خدمت در پادگان-ها و سازمان‌های نظامی (ارتش، سپاه، ناجا و غیره) می‌باشد.
۴	ترس از خدمت در شرایط سخت‌تر و دورتر از محل سکونت عامل مهمی در عدم تمایل سربازان وظیفه به فراگیری بعضی از مهارت‌های نظامی است. مثلاً آموزش فراگیری مهارت دیدبانی باعث می‌شود که یک فرد وظیفه نه‌تنها از شهر محل سکونت بلکه از پادگان محل خدمت خود کیلومترها دور بیفتد همین امر باعث فرار و شانه خالی کردن بسیاری از کارکنان وظیفه از فراگیری این مهارت می‌شود.
۵	سربازی علل عدم رضایتمندی و انگیزه برخی از وظیفه‌ها را در فراگیری مهارت‌های دوران خدمت شامل این موارد می‌داند. - استفاده از پارتی و لابی تعدادی از کارکنان وظیفه در انتخاب نوع آموزش برای تعیین محل خدمت - برخورد بد مربیان و متعلمین مهارت‌های نظامی و گاهی فرماندهان مراکز آموزشی با فراگیران - بکارگیری تعداد زیادی از فراگیران مهارت‌های نظامی در سمت‌ها و فعالیت‌های غیر مرتبط با آموزش انان مثل تایپ کردن نامه‌ها - بکارگیری سربازان حتی سربازان تحصیل‌کرده در مشاغل و فعالیت‌های دون مثل نظافت اتاق‌ها، امربری، کارهای خدماتی و رانندگی درب منازل فرماندهان ارشد و برجسته

– ارتباط مهارت‌آموزی سربازان با زندگی بعد از رهایی از خدمت آنان از نگاه جامعه خبره^۱:

جدول ۳: ارتباط مهارت‌آموزی سربازان با زندگی بعد از رهایی از خدمت آنان از نگاه جامعه خبره

ردیف	عوامل
۱	سالانه حدود ۴۰۰ هزار نفر جوان به‌عنوان سرباز وارد نیروهای مسلح می‌شوند را می‌توان یک فرصت طلایی برای جامعه تلقی نمود. درواقع می‌توان با یک برنامه‌ریزی دقیق و بهره‌گیری از اوقات فراغت سربازان در حین خدمت و یک حرکت جمعی به یک نتیجه برد – برد رسید. این در حالی است که ۱۰ سال پیش حدود ۱۳٪ کارکنان وظیفه تحصیلات دانشگاهی داشتند اما امروز این عدد به ۳۸٪ و در آینده بسیار نزدیک به بیش از ۵۰٪ می‌رسد. البته قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در ستاد کل نیروهای مسلح تشکیل و این امر را دنبال می‌کند.
۲	حضور جوانان کشور در بهترین دوران عمر خود به مدت دو سال در نیروهای مسلح از اهمیت خاصی برخوردار است و باید بیش از گذشته به آن اهمیت داد. وقتی یک جوان وارد خدمت سربازی می‌شود صفات و خصلت‌هایی ویژه خود دارد اما پس از اتمام این دوره بسیاری از آن صفات دچار تحول و دگرگونی می‌شوند. طبیعی است که یک جوان متناسب با ویژگی‌های محیط خدمت خود نگرش و شناخت و تفکرات متفاوتی نسبت به دوران پیش از سربازی پیدا می‌کند با توجه به جنبه‌های مختلف دوران خدمت، این نگرش‌ها و تفکرات (اعم از مثبت و منفی) در ابعاد روحی، تربیتی و اجتماعی و حتی شغل آینده یک جوان، خواه‌ناخواه، تأثیر خواهند گذاشت. ازآنجاکه آموزش مناسب و درست مهارت دوران سربازی، سبب افزایش بهره‌وری سربازان در یگان و اجتماع بعد از رهایی از خدمتشان می‌شود و آموزش غلط و نامناسب کارایی آنها را دچار اختلال می‌کند پس توجه و تأکید بر جنبه‌های مثبت و منفی مهارت-آموزی، اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند
۳	دو نفر از خبرگان معتقد بودند اعتباربخشی به کارت پایان خدمت می‌توان برای کارکنان وظیفه ایجاد انگیزه نمود. باید بین سربازانی که خدمت سالم دارند با سربازانی که خدمت ناسالم دارند متفاوت کارت صادر شود. برای این منظور می‌شود کارت‌های سربازی در چند سطح صادر شود مثلاً سطح یک برای سربازانی که بسیار موفق در خدمت بودند یا سطح دو میزان کمتر و سطح ۳ میزان پایین‌تر – اگر کارت پایان خدمت هوشمند صادر شود می‌توان سطح مهارت فراگیری وظیفه‌ها در آن درج گردد تا سابقه‌ای برای آن در بازار کار فراهم شود. نکته بعدی این است که سربازان مهارت‌هایی را که در نیروهای مسلح یا مراکز فنی حرفه‌ای دیده‌اند از آنها در حین خدمت حتماً استفاده گردد. – جداسازی نخبان و سربازان توانمند از سایر کارکنان وظیفه و بکارگیری آنها در مشاغل که علمی‌تر و فنی‌تر باشد.
۴	ایجاد مهارت‌آموزی فنی برای کارکنان وظیفه متناسب با نیاز یگان‌های نظامی و جامعه برای بعد از رهایی باعث می‌شود (۱) ایجاد امید برای اشتغال کارکنان وظیفه در بعد از رهایی از خدمت (۲) ایجاد انگیزه برای خدمت سربازی (۳) می‌تواند آثار اجتماعی داشته باشد (تسهیل در امر ازدواج به خاطر ایجاد اشتغال) (۴) استفاده از سربازان در حوزه‌های تخصصی موردنیاز جامعه
۵	هدف از فراگیری مهارت سربازان وظیفه در نیروهای مسلح به دو منظور انجام می‌شود (۱) وظیفه‌سازمانی که هدف اصلی نیروهای مسلح از سربازگیری است و در این راستا معاونت‌های آموزش با توجه به نیاز عملیاتی دوره و مهارت‌های تخصصی را پیش‌بینی می‌کنند (۲) وظیفه اجتماعی، نیروهای مسلح برای اینکه به جامعه و دولت کمک کنند سعی کرده‌اند مهارت‌های فنی حرفه‌ای موردنیاز که کاربرد دامن‌نظوره هم برای نیروهای مسلح و هم برای اجتماع داشته باشد را در دستور کار خود قرار دهد که این امر می‌تواند کمکی برای سربازان در بعد از دوران خدمتشان باشد. در یک نگاه دیگر مهارت‌های تعلیمی به سربازان از دو جنبه دیگری هم قابل بررسی است. الف) مهارت‌های عمومی که نوع زندگی در اجتماع را تعلیم می‌دهد مثلاً زندگی سربازان در سنگرهای اجتماعی و آسایشگاه، سخنرانی فرماندهان و مدیران، جلسات آگاه‌سازی عقیدتی و حفاظت یگان‌ها و غیره ب) زندگی در شرایط سخت، فراگیری این مهارت آستانه تحمل یک جوان را در اجتماع بالا برده

ردیف	عوامل
	و او را برای شرایط سخت زندگی آماده می‌کند.
۶	تعامل یگان‌های نظامی با مراکز فنی حرفه‌ای و ارسال سربازان به آن مراکز برای آموزش موردنیاز برخی از قسمت‌های پشتیبانی خدمات رزمی نیروهای مسلح، مفید می‌باشد. مثلاً آموزش مکانیکی، جوشکاری، صافکاری و بسیاری از فعالیت‌های خدماتی می‌تواند هم کاربرد در نیروهای مسلح داشته باشد و هم یک جوان را برای فعالیت در مشاغل بعد از خدمتشان آماده نماید.

– ارتباط مهارت‌آموزی سربازان با زندگی بعد از رهایی از خدمت از نگاه خود کارکنان وظیفه:

جدول ۴: ارتباط مهارت‌آموزی سربازان با زندگی بعد از رهایی از خدمت از نگاه خود کارکنان وظیفه

ردیف	عوامل
۱	نکته‌ای که نظام سربازی فعلی باید به آن توجه کند عدم ارتباط آن بازندگی عادی سربازان پس از ترخیص است. نظام سربازی فعلی نه سابقه کار مفیدی ایجاد می‌کند و نه قادر است توانمندی‌های کارکردی و حرفه‌ای در بین جوانان ایجاد کند. واقعیت این است که اکثر جوانان فکر می‌کنند با رفتن به سربازی عملاً دو سال فرصت را برای اشتغال و کوشش به تأمین معاش زندگی خود از دست می‌دهند. در شرایط اقتصادی فعلی که نرخ بیکاری مستمر در حال افزایش است این پدیده نیز به نگرانی آن‌ها افزوده است.
۲	فراگیری مهارت‌های دوران خدمت سربازی باید چندمنظوره طراحی شود تا هم کارایی یگان را افزایش دهد و هم بدرد جوان در بعد از رهایی از خدمت بخورد. حتی آموزش مهارت‌های جسمی مثل شنا، تیراندازی، دفاع شخصی و غیره نیز می‌تواند دومنظوره طراحی شود لذا برای این منظور لازم است ۱- ساختار دوره‌های آموزش بر این مبنا طراحی شود ۲- مربیان خاص این دوره‌ها انتخاب و آزمون شوند ۳- نحوه برنامه‌ریزی و مدیریت برنامه‌ی این‌گونه آموزش‌ها زیر نظر کارشناسان خبره انجام شود.
۳	با رشد سطح تحصیلات و ضرورت استفاده تخصصی از خدمت آنان، استفاده از این نیروها در سربازی، آنان را با چالش جدی مواجه کرده است، زیرا سطح مشاغل در نظر گرفته‌شده برای این دسته از کارکنان وظیفه بسیار پایین بوده و به‌کارگیری سربازان تحصیل کرده در آن مشاغل عملاً اتلاف سرمایه محسوب می‌شد.
۴	اگر قرار است تصمیم مفیدی برای اشتغال کارکنان وظیفه گرفته شود بهتر است نظام‌وظیفه به سمت پیمانی رفتن کارکنان وظیفه حرکت نماید.

چارچوب مفهومی:

با نگرش به اطلاعات گردآوری شده در قالب مدارک (ادبیات تحقیق، اسناد و مدارک و مصاحبه با صاحب نظران و کارکنان وظیفه)، چارچوب مفهومی عواملی که بر مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه و زندگی کاری بعد از رهایی از خدمت آنان اثرگذارند در تعداد ۲۴ عامل شرح ذیل و برابر شکل شماره ۱ ترسیم شده است. در واقع این عوامل ارتباط بین مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه در دوران خدمت به عنوان متغیر مستقل و تاثیر آنان بر زندگی کاری آنان (به عنوان متغیر وابسته) را نشان می‌دهد شده است.



شکل ۱: چارچوب مفهومی^۱

روش‌شناسی تحقیق:

محققین با استفاده از با رویکرد آمیخته از روش همبستگی به اجرای تحقیق حاضر پرداخته‌اند. نوع تحقیق کاربردی می‌باشد. با توجه به تخصصی بودن موضوع تحقیق، جامعه آماری از بین خبرگان نظامی با ویژگی‌های ذیل انتخاب شده‌اند.

دارای سابقه‌ی خدمت در مشاغل راهبردی و یا در جایگاه سرتیپی باشند، در زمینه عنوان مورد بررسی در این مقاله، دارای آثار علمی و پژوهشی بوده، به‌عنوان فرمانده و مدیر از رده تیپ و یا هم‌تراز به بالا با سربازان خدمت کرده باشند، دارای مدرک دکتری یا دانشجوی دکتری (در رشته‌های مدیریت راهبردی نظامی، علوم دفاعی راهبردی و مدیریت راهبردی پدافند غیرعامل، دوره مشترک و مرکب دافوس و یا دور داخلی جنگ دانشگاه امام حسین (ع) را طی نموده) باشند و نهایتاً اینکه نفرات در دسترس و ترکیبی از سازمان‌های مختلف نیروهای مسلح باشند. لذا با توجه به این ویژگی‌ها، جامعه آماری ۱۰۰ نفر انتخاب گردید. از طرفی بعلت محدود بودن جامعه آماری، جامعه نمونه نیز منطبق با جامعه آماری است لذا جامعه نمونه تحقیق همان ۱۰۰ نفر می‌باشد.

در ابتدا با بررسی ادبیات تحقیق، اسناد و مدارک و مصاحبه‌ها عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان ۲۴ عامل احصاء گردید. سپس در پرسشنامه تنظیمی از خبرگان برای تک‌تک گویه‌ها این‌گونه سؤال شد که؛ به نظر جنابعالی، آیا این عامل می‌تواند به‌عنوان یک عامل بر مهارت‌ورزی حین خدمت کارکنان وظیفه‌اثرگذار باشد سپس در ستون بعدی سؤال شد در صورت تائید، به نظر شما این عامل می‌تواند بر زندگی بعد از خدمت کارکنان وظیفه‌اثرگذار باشد و در ستون بعدی در قالب طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای ادامه داده شد که در صورت تائید، میزان تأثیر این عامل با زندگی بعد از رهایی از خدمت کارکنان وظیفه‌چقدر است. چون در پایان پرسشنامه از خبرگان سؤال شده بود در صورتی که عوامل دیگری را در این خصوص دخیل می‌دانند مزید نمایند؛ تعداد دو عامل از عوامل پیشنهادی به شرح ذیل به ۲۴ عامل احصایی اضافه گردید که حاصل گویه‌ها به ۲۶ عامل رسید.

- استفاده از فناوری روز در آموزش کارکنان وظیفه
- استفاده از کشورهای صاحب سبک در آموزش مهارت به سربازان

روایی:

برای تعیین روایی محتوایی و از ضریب لاوشه که یک آزمون از قضاوت متخصصان در این باره که سؤال‌های آزمون تا چه میزان معرف محتوا و هدف‌های پژوهش یا حوزه محتوایی هستند، استفاده می‌شود. (گروه مطالعاتی دوره دوم مدیریت راهبردی پدافند غیرعامل به نقل از لاوشه، ۱۳۹۴: ۲۱۳)

$$C.V.R = \frac{NE - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

$C.V.R =$ ضریب لاوشه

$Ne =$ تعداد متخصصینی که گزینه مهم و مرتبط را برای سؤال انتخاب کرده‌اند

$N =$ تعداد کل متخصص

با توجه به اینکه تعداد خبرگان و نظردهندگان برای این ارزیابی ۲۰ نفر بودند برای روایی بالا، مقدار قابل قبول ضریب بالاتر از ۰/۷ مدنظر قرار گرفت بنابراین گویه‌های که دارای ضریب کمتر از مقدار مزبور باشند حذف می‌شدند. این بدان معنی است که برای تأیید هر گویه، حداقل ۱۷ نفر از ۲۰ نفر صاحب نظر باید اثر آن گویه را بر مهارت ورزشی حین خدمت سربازان تأیید نمایند؛ که این امر علاوه بر ضریب اطمینان بسیار بالا، دارای منطق علمی نیز می‌باشد. در کل برابر محاسبات انجام شده، تمام ۲۶ گویه‌ی پرسشنامه تأیید گردیدند. پس از تأیید عوامل، پرسشنامه بین جامعه آماری ۱۰۰ نفر توزیع گردید. در نهایت به منظور این که نظر جامعه آماری با واقعیت‌های میدانی نیز تطبیق داده شود؛ تعداد ۲۰ پرسشنامه نیز بین سربازان سازمان‌هایی مختلف نظامی که دارای مدرک کارشناسی به بالا بودند؛ توزیع گردید. (دقیقاً همان پرسشنامه - ای که بین جامعه آماری توزیع گردید بین این تعداد سرباز توزیع گردید) تا نظر آنان نیز دریافت و با نظرات خبرگان مقایسه شود.

پایایی:

برای پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ یک نوع ضریب پایایی است که نشان می‌دهد چگونه اجزای یک مجموعه به نحو مناسب به یکدیگر همبسته شده‌اند. هرچه آلفای کرونباخ به یک نزدیک باشد پایایی بیشتر است. (خلیلی شورینی، ۱۳۹۱: ۲۲۱) در این فرمول

$$r_a = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2 k}{\sum s_t^2} \right]$$

$K =$ تعداد سؤال‌های پرسشنامه

$s^2 k =$ واریانس پاسخ‌های همه آزمودنی‌ها به سؤال k ام

$s_t^2 =$ واریانس جمع نمره‌های هر پاسخ‌گو

$ra =$ ضریب پایایی کرونباخ که باید بیشتر از ۰/۷۵ باشد. (همان)

با توجه به اینکه مقدار ضریب آلفا کرونباخ برای ۲۶ عامل استخراجی در این تحقیق ۰/۸۶ به دست آمده و بیشتر از ۰/۷۵ است لذا گویه‌های پرسشنامه مورد استفاده از قابلیت اطمینان لازم برای ادامه تحقیق برخوردار بوده است.

تجزیه و تحلیل سؤالات تحقیق:

- سؤال فرعی تحقیق: چه عواملی بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت اثرگذار می‌باشد؟

کلیه، عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران حین خدمت که بر مبنای تأییدیه جامعه خیره از طریق ضریب لاوشه تعیین شده بودند؛ به روش فریدمن اولویت‌بندی شده که عبارت‌اند از:

جدول شماره ۵: اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران از دیدگاه جامعه‌آماری

ردیف	عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت	نمره میانگین	رتبه
۱	برنامه‌ریزی راهبردی در ساختار، نحوه مهارت‌ورزی و مدیریت برنامه مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه متناسب با اهداف و آرمان‌های نظام ج.ا.ا.	۱۷,۹۳	۱
۲	آموزش مهارت‌های مولد و پایدار	۱۷,۰۷	۲
۳	آموزش مهارت‌های خدانشناسی، تقرب به کمال و انسان‌دوستی	۱۶,۶۷	۳
۴	استفاده از مربیان، متعلمین متخصص و کارآموزده برای آموزش مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه	۱۶,۶۶	۴
۵	همگام بودن آموزش مهارت‌های دوران خدمت با تحصیلات و مهارت‌های تجربی کارکنان وظیفه	۱۶,۰۷	۵
۶	آموزش مهارت‌هایی که با علائق و رضایت کارکنان وظیفه همخوانی دارد	۱۵,۷۸	۶
۷	آموزش مهارت خلاقیت ورزی و نوآوری کارکنان وظیفه برای انجام کار	۱۵,۷۴	۷
۸	آموزش مهارت تجزیه‌وتحلیل مشکلات و یافتن راه‌حل‌های منطقی برای برون‌رفت از آنها	۱۵,۶۹	۸
۹	درج سطح و نوع مهارت کارکنان وظیفه در کارت هوشمند	۱۵,۳۱	۹
۱۰	عدم استفاده از کارکنان وظیفه در مشاغل و فعالیت‌های غیر مرتبط با مهارتی که آموزش دیده‌اند	۱۳,۹۸	۱۰
۱۱	جداسازی نخبگان و سربازان توانمند از سایر کارکنان وظیفه و بکارگیری آنها در مشاغلی که در توان نظامی علمی‌تر و فنی‌تر می‌باشد	۱۳,۹۵	۱۱
۱۲	استفاده از پارتی و لابی تعدادی از کارکنان وظیفه در انتخاب نوع آموزش برای تعیین محل خدمت	۱۳,۴۵	۱۲
۱۳	مدنظر قرار دادن شرایط محیط خدمت، نوع خدمت کارکنان وظیفه برای آموزش مهارت‌های کارکنان وظیفه	۱۳,۰۵	۱۳
۱۴	استفاده از فناوری روز در آموزش کارکنان وظیفه	۱۲,۹۱	۱۴
۱۵	حتی‌المقدور آموزش مهارت‌هایی به کارکنان وظیفه که موردنیاز جامعه نیز باشد	۱۲,۶۲	۱۵
۱۶	آموزش نحوه برخورد مربیان و متعلمین به کارکنان وظیفه	۱۲,۶۰	۱۶
۱۷	تقویت خودباوری کارکنان وظیفه در هنگام فراگیری مهارت‌ها	۱۲,۲۶	۱۷

ردیف	عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت	نمره میانگین	رتبه
۱۸	توجه به حقوق و دستمزد کارکنان وظیفه حداقل به اندازه رفع مایحتاج اولیه	۱۲,۱۷	۱۸
۱۹	توسعه مستمر مهارت‌ها	۱۱,۸۳	۱۹
۲۰	ایجاد ضمانت اجرایی برای فراگیری آموزش‌ها برای بکارگیری آنان در حین خدمت	۱۱,۳۶	۲۰
۲۱	قائل شدن ارزش خدمتی متفاوت برای آموزش مهارت‌های کارکنان وظیفه برای خدمت در شرایط و محیط‌های سخت و مشکل	۱۰,۸۳	۲۱
۲۲	طراحی چندمنظوره مهارت‌های دوران خدمت	۱۰,۷۴	۲۲
۲۳	مدنظر قرار دادن نظام سازمانی به میزان اثرگذاری راندمان مهارت‌ها در بازده خدمت کارکنان وظیفه	۱۰,۲۴	۲۳
۲۴	تعیین الویت در خصوص تأمین بودجه برای آموزش‌های این مهارت‌ها	۹,۷۶	۲۴
۲۵	مدنظر قرار دادن خدمت پیمانی برای کارکنان وظیفه علاقمند به آن	۹,۲۵	۲۵
۲۶	استفاده از کشورهای صاحب سبک در آموزش مهارت به سربازان خود	۷,۴۱	۲۶

- سؤال اصلی تحقیق: تأثیر رابطه بین مهارت‌ورزی سربازان با زندگی بعد از رهایی از خدمت آنان چگونه است؟

آزمون کای اسکوئر دو نمونه‌ای^۱ به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین آزمون‌هایی است (نام دیگر آن آزمون استقلال می‌باشد). که رابطه بین دو متغیر را بررسی نموده و بیان می‌کند که آیا رابطه وجود دارد یا خیر؟ این آزمون بیشتر برای آمارهای ناپارامتریک^۲ استفاده می‌شود. همچنین سطح معناداری (Sig) خطای است که محققین مرتکب می‌شوند تا یک ویژگی را به جامعه آماری تعمیم دهند. لذا در این پژوهش برای تعیین رابطه بین عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی سربازان در حین خدمتشان با زندگی بعد از خدمت آنان از آزمون کای اسکوئر با خطای ۵٪ و سطح اطمینان ۹۵٪ به شرح جدول شماره ۶ استفاده شده است.

جدول شماره ۶: عوامل مؤثر بر مهارت‌ورزی حین خدمت سربازان بر زندگی بعد از خدمت آنان از دیدگاه

جامعه آماری

ردیف	عامل	رتبه رتبه‌بندی	مقدار خی ۲ مشاهده شده	سطح معناداری	رتبه
۱	توسعه مستمر مهارت‌ها	۴,۰۱	۹,۰۰۰	۰,۰۰۲	۱۶
۲	آموزش مهارت‌های مولد و پایدار	۴,۷۶	۳۳,۳۸۰	۰,۰۰۰	۵
۳	حتی‌المقدور آموزش مهارت‌هایی به کارکنان وظیفه که موردنیاز جامعه نیز باشد	۴,۵۲	۲۶,۰۰۰	۰,۰۰۰	۹
۴	تعیین الویت در خصوص تأمین بودجه برای آموزش‌های این مهارت‌ها	۳,۶۷	۲۵,۰۴	۰,۰۰۴	۱۷
۵	ایجاد ضمانت اجرایی برای فراگیری آموزش‌ها برای بکارگیری آنان در حین خدمت	۴,۴۱	۱۱,۸۴۰	۰,۰۰۱	۱۱
۶	عدم استفاده از کارکنان وظیفه در مشاغل و فعالیت‌های غیر مرتبط با مهارتی که آموزش دیده‌اند	۴,۷۶	۲۵,۰۵	۰,۰۰۰	۵
۷	تقویت خودباوری کارکنان وظیفه در هنگام فراگیری مهارت‌ها	۴,۴۸	۲۶,۰۲	۰,۰۰۰	۱۰
۸	آموزش مهارت تجزیه و تحلیل مشکلات و یافتن راه‌حل‌های منطقی برای برون‌رفت از آنها	۴,۷۶	۲۵,۰۵	۰,۰۰۰	۵
۹	آموزش مهارت خلاقیت ورزی و نوآوری کارکنان وظیفه	۴,۷۶	۲۵,۰۰	۰,۰۰۰	۵
۱۰	آموزش مهارت‌های خدانشناسی، تقرب به کمال و انسان‌دوستی	۴,۸۳	۲۵,۴۶۰	۰,۰۰۰	۳
۱۱	آموزش مهارت‌هایی که با علائق و رضایت کارکنان وظیفه همخوانی دارد	۴,۷۹	۵۵,۵۸۰	۰,۰۰۰	۴
۱۲	مدنظر قرار دادن شرایط محیط خدمت، نوع خدمت کارکنان وظیفه برای آموزش مهارت‌های کارکنان وظیفه	۴,۵۵	۲۴,۵۶۰	۰,۰۰۰	۸
۱۳	مدنظر قرار دادن نظام سازمانی به میزان اثرگذاری راندمان مهارت‌ها در بازده خدمت کارکنان وظیفه	۴,۳۱	۴۵,۰۲۰	۰,۰۰۰	۱۴
۱۴	توجه به حقوق و دستمزد کارکنان وظیفه حداقل به اندازه رفع مایحتاج اولیه	۴,۴۸	۵۶,۲۴۰	۰,۰۰۰	۱۰

ردیف	عامل	رتبه	مقدار کمی مشاهده شده	سطح معناداری	رتبه
۱۵	همگام بودن آموزش مهارت‌های دوران خدمت با تحصیلات و مهارت‌های تجربی کارکنان وظیفه	۴,۸۳	۳۳,۶۴۰	۰,۰۰۰	۳
۱۶	قائل شدن ارزش خدمتی متفاوت برای آموزش مهارت‌های کارکنان وظیفه جهت خدمت در شرایط و محیط‌های سخت و مشکل	۴,۳۸	۱۴,۴۴۰	۰,۰۰۰	۱۲
۱۷	استفاده از پارتی و لابی تعدادی از کارکنان وظیفه در انتخاب نوع آموزش برای تعیین محل خدمت	۴,۵۵	۲۹,۳۷۸	۰,۰۰۰	۸
۱۸	برنامه‌ریزی راهبردی در ساختار، نحوه مهارت‌ورزی و مدیریت برنامه مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه متناسب با اهداف و آرمان‌های نظام ج.ا.ا.	۴,۹۳	۱۴,۴۰	۰,۰۰۰	۱
۱۹	درج سطح و نوع مهارت کارکنان وظیفه در کارت هوشمند	۴,۷۲	۴۵,۴۳۰	۰,۰۰۰	۶
۲۰	جداسازی نخبگان و سربازان توانمند از سایر کارکنان وظیفه و بکارگیری آنها در مشاغلی که در توان نظامی علمی‌تر و فنی‌تر می‌باشد	۴,۶۲	۲۱,۸۰۰	۰,۰۰۰	۷
۲۱	طراحی چندمنظوره مهارت‌های دوران خدمت	۴,۳۴	۴۳,۴۰۰	۰,۰۰۱	۱۳
۲۲	استفاده از مربیان، متعلمین متخصص و کارآموده برای آموزش مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه	۴,۸۶	۳۳,۶۴۰	۰,۰۰۰	۲
۲۳	آموزش نحوه برخورد مربیان و متعلمین به کارکنان وظیفه	۴,۰۳	۶,۹۸۱	۰,۰۰۳	۱۵
۲۴	مدنظر قرار دادن خدمت پیمانی برای کارکنان وظیفه علاقمند به آن	۴,۶۲	۲۷,۸۰	۰,۰۰۰	۷
۲۵	استفاده از فناوری روز در آموزش کارکنان وظیفه	۴,۶۲	۳۱,۲۴۱	۰,۰۰۰	۷
۲۶	استفاده از تجارب کشورهای صاحب سبک در آموزش مهارت به سربازان خود	۳,۶۵	۴,۳۱	۰,۰۰۵	۱۸

جدول بالا نشان می‌دهد که از دید جامعه آماری کلیه عواملی که بر مهارت‌ورزی حین خدمت سربازان اثرگذار هستند بر زندگی بعد از رهایی از دوران خدمت آنان با ضریب اطمینان ۹۵٪ نیز

اثرگذار و معنادار هستند اما میزان این اثرگذاری متفاوت می‌باشد (البته بنا به اعتقاد جامعه‌آماری بعضی از عوامل دارای تأثیرگذاری تقریباً یکسانی هستند مثل عامل‌های ۱۰ و ۱۵ یا عوامل ۹ و ۸ و ۶ و ۲) که بیشترین اثرگذاری عامل ۱۸ (برنامه‌ریزی راهبردی در ساختار، نحوه مهارت‌ورزی و مدیریت برنامه مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه متناسب با اهداف و آرمان‌های نظام ج.ا.ا.) و کمترین اثرگذاری عامل ۲۶ (استفاده از تجارب کشورهای صاحب سبک در آموزش مهارت به سربازان خود) می‌باشد.

نکته قابل تأمل این است که با بررسی عوامل احصاء شده در یافته‌های این تحقیق مشخص می‌شود نزدیک به نودودو درصد عوامل^۱، $92\% = (26 \div 100 \times 24)$ اثرگذاری مثبت و مستقیم بر مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه و زندگی بعد از خدمت آنان دارند. (یعنی با ارتقاء و افزایش اثر عامل، مهارت‌ورزی حین خدمت افزایش یافته و اثرگذاری مثبتی بر زندگی بعد از خدمت سربازان خواهد داشت) و نزدیک به هشت درصد از عوامل^۲، $8\% = (26 \div 100 \times 2)$ با فراگیری مهارت-آموزی و زندگی بعد از خدمت سربازان رابطه معکوس و منفی دارند. (یعنی با کاهش استفاده از کارکنان وظیفه در مشاغل و فعالیت‌های غیرمرتبط با مهارتی که آموزش دیده‌اند و کاهش استفاده از پارتی و لابی تعدادی از کارکنان وظیفه در انتخاب نوع آموزش برای تعیین محل خدمت هم بر مهارت‌ورزی حین خدمت کارکنان وظیفه و هم بر زندگی آنان در بعد از خدمتشان اثر مثبتی دارد.) قطعاً استفاده از سربازان وظیفه در غیر آنچه که آنان آموزش دیده‌اند باعث هدر رفتن هزینه‌های مالی آموزش و اتلاف وقت نیروهای جوان کشور شده که شاید اثر منفی نیز بر زندگی کارکنان وظیفه داشته باشد.

تعدادی از کارکنان وظیفه برای اینکه محل خدمت خود را تعیین نمایند از لابی برای انتخاب نوع مهارتی که در یگان‌های محل سکونت‌شان لازم است استفاده می‌کنند. همین امر باعث کاهش انگیزه سایر سربازان برای فراگیری سایر مهارت‌های خواهد شد؛ که سربازان مجبور شده‌اند آن مهارت را فراگیرند.^۳

۱- یعنی ۲۴ عامل از ۲۶ عامل (به‌جز عوامل ۶ و ۱۷)

۲- یعنی دو عامل از ۲۶ عامل (شامل عوامل ۶ و ۱۷)

۳- واقعیت امر این است که یافته‌های تحقیق با واقعیت‌های میدانی نیز تطابق زیادی دارد برای مثال سربازی از یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح اظهار می‌کرد؛ معمولاً سربازانی که پارتی دارند سراغ آموزش مهارت‌های می‌روند که یگان‌های محل سکونت‌شان لازم دارند اما امثال من که کسی را نداریم باید سراغ آموزش مهارت‌ها برویم که نه تنها

برای اینکه نتایج تحقیق حاصل از جامعه‌خبره و صاحب نظر با واقعیت‌های میدانی نیز تطبیق داده شود پرسشنامه‌ی تحقیق با همان محتوایی که بین جامعه‌آماري توزیع شده بود بین ۲۰ نفر سربازان و وظیفه که دارای مدرک کارشناسی به بالا بودند در سازمان‌های متفاوت نظامی توزیع شد تا نتایج این پرسشنامه با جامعه‌آماري تحقیق مقایسه و تطبیق داده شود؛ که نتایج ذیل حاصل گردید.

جدول شماره ۷: ضریب همبستگی بین پاسخ‌های پرسشنامه توزیع شده بین سربازان و صاحب‌نظران

صاحب نظر	سرباز	
۰,۹۲	۱,۰	ضریب همبستگی نظر سربازان
۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	سطح معناداری
۱۰۰	۲۰	تعداد

حال برای اینکه مشخص شود چقدر بین پاسخ‌های سربازان به پرسشنامه‌ی تحقیق و پاسخ‌های صاحب‌نظران جامعه‌آماري به آن هم‌پوشانی وجود دارد از ضریب تعیین استفاده می‌کنیم

$$R_{sx} = r^2 \times 100 \quad R_{sx} = .92^2 \times 100 = \%85$$

$$R_{sx} = \text{ضریب تعیین}$$

$$R = \text{ضریب همبستگی}$$

برابر ضریب تعیین بین نظرات خبرگان جامعه‌آماري و سربازان ۸۵ درصد هم‌پوشانی داشته و به نظر می‌رسد ۱۵٪ اختلاف بیشتر به جهت تجربه و سنوات خدمتی، آموزش، میزان تحصیلات و میزان نگاه راهبردی جامعه‌آماري به مسئله تحقیق می‌باشد. البته ۸۵ درصد ضریب تعیین یک عدد بسیار خوبی است و نشان می‌دهد یافته‌های تحقیق با واقعیت‌های میدانی نیز تطابق دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

- نتیجه پاسخ به سؤال اول و دوم فرعی تحقیق: عواملی که بر مهارت‌ورزی سربازان وظیفه در دوران خدمت اثرگذار می‌باشند به ترتیب عبارت‌اند از:

در پادگان‌های نزدیک به شهرهای محل سکونت مان نیست. بلکه حتی از پادگان محل خدمت‌مان نیز باید کیلومترها دور باشیم. او می‌گوید مرا به اجبار برای فراگیری مهارت دیده‌بانی فرستاده‌اند که باید در پایان آموزش کیلومترها حتی از پادگان محل خدمتم دور شوم. در صورتی که من تحصیلاتم به این مهارت نمی‌خورد. نفری که دارای تحصیلات جامعه‌شناسی است را فرستاده‌اند یگان فناوری و ارتباطات و من که دارای تحصیلات کامپیوتر هستم باید بروم مهارت دیده‌بانی ببینم.

- ۱) برنامه‌ریزی راهبردی در ساختار، نحوه مهارت‌ورزی و مدیریت برنامه مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه متناسب با اهداف و آرمان‌های نظام ج.ا.ا.
- ۲) آموزش مهارت‌های مولد و پایدار
- ۳) آموزش مهارت‌های خدانشناسی، تقرب به کمال و انسان‌دوستی
- ۴) استفاده از مربیان، متعلمین متخصص و کارآزموده برای آموزش مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه
- ۵) همگام بودن آموزش مهارت‌های دوران خدمت با تحصیلات و مهارت‌های تجربی کارکنان وظیفه
- ۶) آموزش مهارت‌هایی که با علائق و رضایت کارکنان وظیفه همخوانی دارد
- ۷) آموزش مهارت خلاقیت‌ورزی و نوآوری کارکنان وظیفه برای انجام کار
- ۸) آموزش مهارت تجزیه و تحلیل مشکلات و یافتن راه‌حل‌های منطقی برای برون‌رفت از آنها
- ۹) درج سطح و نوع مهارت کارکنان وظیفه در کارت هوشمند
- ۱۰) عدم استفاده از کارکنان وظیفه در مشاغل و فعالیت‌های غیر مرتبط با مهارتی که آموزش دیده‌اند
- ۱۱) جداسازی نخبگان و سربازان توانمند از سایر کارکنان وظیفه و بکارگیری آنها در مشاغلی که در توان نظامی علمی‌تر و فنی‌تر می‌باشد
- ۱۲) استفاده از پارتی و لابی تعدادی از کارکنان وظیفه در انتخاب نوع آموزش برای تعیین محل خدمت
- ۱۳) مدنظر قرار دادن شرایط محیط خدمت، نوع خدمت کارکنان وظیفه برای آموزش مهارت‌های کارکنان وظیفه
- ۱۴) استفاده از فناوری روز در آموزش کارکنان وظیفه
- ۱۵) حتی‌المقدور آموزش مهارت‌هایی به کارکنان وظیفه که مورد نیاز جامعه نیز باشد
- ۱۶) آموزش نحوه برخورد مربیان و متعلمین به کارکنان وظیفه
- ۱۷) تقویت خودباوری کارکنان وظیفه در هنگام فراگیری مهارت‌ها
- ۱۸) توجه به حقوق و دستمزد کارکنان وظیفه حداقل به اندازه رفع مایحتاج اولیه

۱۹) توسعه مستمر مهارت‌ها

۲۰) ایجاد ضمانت اجرایی برای فراگیری آموزش‌ها برای بکارگیری آنان در حین خدمت

۲۱) قائل شدن ارزش خدمتی متفاوت برای آموزش مهارت‌های کارکنان وظیفه برای خدمت در شرایط و محیط‌های سخت و مشکل

۲۲) طراحی چندمنظوره مهارت‌های دوران خدمت

۲۳) مدنظر قرار دادن نظام سازمانی به میزان اثرگذاری راندمان مهارت‌ها در بازده خدمت کارکنان وظیفه

۲۴) تعیین الویت در خصوص تأمین بودجه برای آموزش‌های این مهارت‌ها

۲۵) مدنظر قرار دادن خدمت پیمانی برای کارکنان وظیفه علاقمند به آن

۲۶) استفاده از کشورهای صاحب سبک در آموزش مهارت به سربازان خود

- نتیجه پاسخ به سؤال اصلی تحقیق: تأثیر مهارت‌ورزی سربازان با زندگی کاری بعد از رهایی از خدمت آنان چگونه است؟

از دید جامعه آماری کلیه عواملی که بر مهارت‌ورزی حین خدمت سربازان اثرگذار هستند بر زندگی بعد از رهایی از دوران خدمت آنان با ضریب اطمینان ۹۵٪ نیز اثرگذار و معنادار هستند اما میزان این اثرگذاری متفاوت می‌باشد. البته ۹۲ درصد عوامل (۲۴ عوامل از عوامل احصاء شده در سؤال فرعی تحقیق) اثرگذاری مثبت و مستقیم بر مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه و زندگی بعد از خدمت آنان دارند. و ۸ درصد عوامل (۲ عامل از عوامل احصاء شده در سؤال فرعی تحقیق شامل استفاده از کارکنان وظیفه در مشاغل و فعالیت‌های غیر مرتبط با مهارتی که آموزش دیده‌اند و استفاده از پارتی و لابی تعدادی از کارکنان وظیفه در انتخاب نوع آموزش برای تعیین محل خدمت) با فراگیری مهارت‌آموزی و زندگی بعد از خدمت سربازان رابطه معکوس و منفی دارند.

پیشنهادها:

۱- به نظر می‌رسد ستاد کل نیروهای مسلح با تعامل وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مسئول می‌تواند با هوشمند کردن کارت پایان خدمت کارکنان وظیفه و درج نوع، سطح و سابقه انجام مهارت‌های که در دوران خدمت طی نموده‌اند در آن، کمکی مطلوبی به اشتغال‌زایی سربازان وظیفه در بعد از خدمت آنان بنمایند.

۲- با وجود تصور عمومی که نیروهای وظیفه، نیروی ارزان است، اما واقعیت میدانی نشان می‌دهد که بکارگیری این نیروها در کارهای ساده و خدماتی به صورت انبوه قابلیت توجیه اقتصادی ندارد

نه از نظر مادی و نه از نظر معنوی مقرون به صرفه نیست. لذا پیشنهاد می‌شود خصوصاً در مراکز شبه‌نظامی مثل دانشگاه‌های نظامی، مراکز علمی و تحقیقاتی، تالارها، هتل‌ها و اردوگاه‌ها برای کارهای خدماتی از کارکنان قراردادی قابل تأیید مراکز امنیتی استفاده شود.

۳- در آینده نه‌چندان دور به علت ترکیب جمعیتی و نرخ باروری پایین در جامعه، با کاهش نیروهای وظیفه مواجه خواهیم شد لذا ستاد کل نیروهای مسلح هم به منظور بهره‌وری بیشتر از نیروهای وظیفه در یگان‌های نظامی و هم به منظور کمک به آینده آنان در بعد از رهایی از خدمتشان، طی ابلاغیه‌ای از سازمان‌های نظامی بخواهد که معاونت‌های تربیت و آموزش آنان برنامه‌ریزی راهبردی را در ساختار، نحوه مهارت‌ورزی و مدیریت برنامه مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه متناسب با نیاز واحدهای نظامی و نیازهای آتی جامعه در بازار کار را در دستور کار خود قرار داده و انجام دهند.

منابع و مأخذ:

- قرآن کریم، ترجمه آیت‌الله‌العظمی مکارم شیرازی (۱۳۸۹)، تهران، تابان
- حضرت امام خمینی (رحمت‌الله علیه) (۱۳۷۰)، صحیفه امام، جلد‌های ۱۱، ۱۶، ۲۰ و ۲۱
- حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات قابل دسترسی در www.Khamenei.ir
- آزادی، فرزاد (۱۳۹۶)، تهذیبات خدمت وظیفه در ج.ا.ا.، تهران مرکز راهبردی نزاچا
- برایسون، جان. ام. (۱۳۹۰)، «برنامه‌ریزی استراتژیک برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی»، ترجمه عباس منوریان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی چاپ دوم
- ترابی، یوسف (۱۳۸۹)، *الگوی سربازی آینده جمهوری اسلامی ایران*، تهران: دفتر مطالعات سیاسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ایران
- ربیع زاده، محمد (۱۳۹۵)، *مهارت مدیر در کنترل امور مالی*، تهران، انتشارات صدر
- صادق‌پور، صالح و همکاران، (۱۳۸۷)، "بررسی عوامل مؤثر بر خوشایند سازی محیط سربازی" تهران، سازمان قضایی ن.م
- صارمی، کریم (۱۳۹۲)، "بررسی تأثیر دوره سه ماهه آموزش نظامی سربازی بر آمادگی‌های عمومی سربازان"، کارشناس ارشد، دافوس اجا.
- طایفه محمودی، مریم، ۱۳۹۱، ارتقاء مهارت‌های کارآفرینی سرمایه هستان نگار، فصلنامه انجمن فناوری اطلاعات و ارتباطات ایران، سال چهارم شماره ۱۱ و ۱۲
- علیزاده، احمد (۱۳۸۲)، *مطالعه موردی تجربه چهار کشور در زمینه حرفه‌ای کردن ارتش با تأکید بر نظام وظیفه*، تهران: دفتر سیاسی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
- فقیه علی‌آبادی، هادی (۱۳۹۳)، *بررسی برخی عوامل نگهدارنده و انگیزاننده نیروهای وظیفه تهران: دانشگاه امام حسین (ع)*
- کاملی، محمدجواد (۱۳۹۳)، *بررسی چالش‌ها و آسیب‌های دوران خدمتی در واحدهای زمینی*، تهران، سازمان قضایی ن.م
- گروه مطالعاتی ششم داخلی مدیریت علوم دفاعی راهبردی (۱۳۹۵)، *بررسی خدمت وظیفه عمومی کشور و ارائه راهبرد بهینه متناسب با چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران*، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، دانشکده دفاع

- گروه مطالعاتی دوره دوم مدیریت راهبردی پدافند غیرعامل، (۱۳۹۴) *آسیب‌شناسی بحران‌های طبیعی و ارائه راهبردهای مطلوب*، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، دانشکده دفاع
 - محتاج، عباس، (۱۳۸۲)، "تحقیق در خصوص طراحی نظام نوین سربازی"، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات ناجا
 - محمدزاده، جعفر، (۱۳۹۴)، *آسیب‌های و قوت‌های خدمت سربازی*، بنیاد نخبگان ن.م
 - معنوی، شهاب‌الدین (۱۳۹۳)، *بررسی دیدگاه مردم نسبت به خدمت سربازی*، تهران: بنیاد نخبگان ن.م
 - معاونت قوانین و مقررات اداره آموزش سازمان وظیفه عمومی، (۱۳۸۷)، *جزوه آموزش قوانین و مقررات*، تهران: سازمان وظیفه عمومی
 - ولیان، محمدحسین (۱۳۹۲)، *راه‌کارهای موفقیت خدمتی کارکنان وظیفه در دوران آموزشی*، مرکز تحقیقات راهبردی نرجا
- منابع خارجی:**

- Esmet, 'j. (۲۰۱۲) ' *New Skills for New Jobs: Action Now A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs* ', European Commission