

Developing a training model for the duty personnel of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran from the perspective of the Imams of the Revolution

Received: 2022/04/30

Accepted: 2022/05/15

Article type: Research Article

p.p = 93- 126

DOI:

Mohammad Khademi Kolehrou

Corresponding Author. Assistant of Progress and Society Department, Technology studies institute, Tehran, Iran
Khademi@tsi.ir

Behrooz Rahimi

Researcher of Progress and Society Department, Technology studies institute, Tehran, Iran
rahimi.b@ut.ac.ir

Teimoor Kahrari Tabar

Graduated from the National Security, University at the National Defense College Tehran, Iran

Mehdi Sanboli

Researcher of Progress and Society Department, Technology studies institute, Tehran, Iran,
M.sanboli@yahoo.com

Abstract

Background and Aim: Given the availability of skills training and empowerment opportunities for young people in the service of public service, the need to review and adopt an approach to maximize these opportunities is an undeniable necessity. He is the Imam of the Revolution.

Method: In terms of purpose, this research is one of the applied researches that has used a qualitative approach and the data research method of the foundation is a systematic GTM design. The statistical population of the study included all the statements and letters of the Imams of the Revolution (from 1980 to 2021) related to the subject of the research, which were collected in large numbers through library studies and information and publishing databases. After collecting the documents, the documents were reviewed and reviewed line by line and the documents were analyzed using the three-step method of Corbin and Strauss. In order to gain validity and validity, the review method of non-participating experts was used. Also, in order to ensure the accuracy of the coding process, all the basics and extracted information were reviewed and its key points were highlighted, and then, by referring to the findings again, the desired categories were applied to them.

Results: The results showed that the skills training model of the Armed Forces personnel from the perspective of the Imams of the Islamic Revolution includes factors that justify the need to pay attention to this issue (11 categories), measures and strategies that should be adopted regarding the training of duty personnel (10 categories).), The underlying conditions (9 categories) and the intermediate conditions (9 categories) are effective in promoting the effectiveness of on-the-job training of employees and the consequences of the implementation of on-the-job training (10 categories), which were shown and explained in a paradigm pattern.

Conclusion: Implementing the skills training model of duty personnel based on the ideas of the Imams of the Revolution, for the optimal and comprehensive use of duty personnel is an inevitable necessity and its implementation requires the development of effective policies, programs and executive strategies taking into account all aspects of the proposed model. it is needed.

Keywords: Skills training, duty personnel, armed forces, Imams of the Revolution

Citation (APA):

Khademi Kolehrou, M. Rahimi, B. Kahrari Tabar, T. Sanboli, M. (2022) Developing a training model for the duty personnel of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran from the perspective of the Imams of the Revolution
Quarterly journal of training in police sciences, 10(36), 93-126

تدوین الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر امامین انقلاب

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به فراهم بودن فرصت مهارت آموزی و توانمندسازی جوانان در خدمت وظیفه عمومی، ضرورت بازنگری و اتخاذ رویکرد جهت بهره گیری حداکثری از این فرصت ها ضرورتی انکارناپذیر است. لذا هدف پژوهش حاضر، تدوین الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر امامین انقلاب است.

روش: این پژوهش از نظر هدف جزء پژوهش های کاربردی بوده که با استفاده از رویکرد کیفی و از روش پژوهش داده بنیاد از نوع طرح جی تی ام سیستماتیک استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بیانات و مکتوبات امامین انقلاب (از سال ۱۳۵۹ تا سال ۱۴۰۰) مرتبط با موضوع پژوهش بود که به صورت تمام شماری از طریق مطالعات کتابخانه ای و پایگاه های اطلاعاتی و انتشاراتی جمع آوری گردید. پس از گردآوری اسناد به بررسی و مرور سطر به سطر اسناد اقدام و با استفاده از روش سه مرحله ای کوربین و اشتراک به تحلیل اسناد پرداخته شد. برای به دست آوردن اعتبار و روایی از روش مرور خبرگان غیر مشارکت کننده در پژوهش استفاده گردید. همچنین برای بالا بردن اطمینان از صحت فرایند کدگذاری، تمام مبانی و اطلاعات مستخرج شده مورد نظر مرور و نکات کلیدی آن برجسته و سپس با مراجعه دوباره به یافته ها مقولات مورد نظر به آن ها اطلاق شد.

یافته ها: نتایج حاکی از آن بود که الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح از دیدگاه امامین انقلاب شامل؛ عواملی که ضرورت توجه به این موضوع را توجیه می کند (۱۱) مقوله، اقدامات و راهبردهایی که در خصوص مهارت آموزی کارکنان وظیفه باید اتخاذ گردد (۱۰) مقوله، شرایط زمینه ای (۹) مقوله و شرایط واسطه ای (۹) مقوله اثرگذار در جهت ارتقای اثربخشی مهارت آموزی کارکنان وظیفه و پیامدهای حاصل از اجرای مهارت آموزی کارکنان وظیفه (۱۰) مقوله است که در قالب الگوی پارادایمی روابط بین آن ها نمایان و تبیین گردید.

نتیجه گیری: پیاده سازی الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه مبتنی بر اندیشه های امامین انقلاب، جهت استفاده بهینه و همه جانبه از کارکنان وظیفه ضرورتی اجتناب ناپذیر بوده و عملیاتی کردن آن مستلزم تدوین سیاست ها، برنامه ها و راهبردهای اجرایی اثربخش با در نظر گرفتن تمامی جوانب الگوی پیشنهادی است.

کلید واژه: مهارت آموزی، کارکنان وظیفه، نیروهای مسلح، امامین انقلاب

دریافت: ۱۴۰۱/۲/۵

پذیرش: ۱۴۰۱/۲/۱۵

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۹۳-۱۲۶

شناسه دیجیتال:

محمد خادمی کله‌لو

استادیار گروه جامعه و پیشرفت،
پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست
جمهوری، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
Khademi@tsi.ir

بهروز رحیمی

پژوهشگر گروه جامعه و پیشرفت،
پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست
جمهوری، تهران، ایران
rahimi.b@ut.ac.ir

تیمور کهراری تبار

دانش آموخته دکتری تهدیدات امنیت
ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران

مهدی سانبلی

پژوهشگر گروه جامعه و پیشرفت،
پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست
جمهوری، تهران، ایران
M.samboli@yahoo.com

استناد (APA): خادمی کله‌لو؛ محمد، رحیمی؛ بهروز، کهراری تبار؛ تیمور. سانبلی؛ مهدی. (۱۴۰۱). تدوین الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر امامین انقلاب آموزش در علوم انتظامی، ۱۰ (۳۶)، ۹۳-۱۲۶

مقدمه

در نظام جمهوری اسلامی، موضوع نیروهای مسلح از نظر اعتقادی نیز مورد توجه قرار گرفته است؛ زیرا مبنای حکومت ایران، اعتقادات اسلامی است و یکی از تفاوت‌های اساسی حکومت اسلامی با سایر نظام‌های سیاسی، امور نظامی آن است. دیدگاه اسلام نسبت به دفاع و جهاد، زیربنای ساختار نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است. بر اساس عقاید اسلام، امور نظامی منحصر به ارگان و یا افراد خاصی نیست، بلکه عموم مردم وظیفه دارند تا برای حفظ و حراست از اسلام و مرزهای حکومت اسلامی بکوشند. در حالی که در قالب کشورها این امر به عنوان شغل برای گروهی از مردم با دیدی آرمانی‌تر، به عنوان یک امر ملی و با انگیزه میهن پرستی و وطن دوستی تلقی می‌شود، در اسلام از منظری بالاتر و والاتر به عنوان یک وظیفه الهی محسوب می‌گردد (غیائی فتح‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲۳).

خدمت سربازی، رویداد انتقالی مهمی است که در زمینه‌های مختلف زندگی فرد، اثر می‌گذارد (مک لین و ادلر^۱، ۲۰۰۷). بر اساس قانون خدمت وظیفه عمومی^۲، دوره خدمت نظام وظیفه یا سربازی برای هر فرد مذکر، در ماده یک این قانون است: «دفاع از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی ایران و جان و مال و ناموس مردم، وظیفه دینی و ملی هر فرد ایرانی است و در اجرای این وظیفه، کلیه اتباع ذکور جمهوری اسلامی ایران، مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی در برابر مقررات این قانون هستند و هیچ فرد مشمول خدمت وظیفه عمومی را جز در موارد مطروحه در این قانون نمی‌توان از خدمت معاف کرد». (قربانی، ۱۳۹۲: ۴۵).

در سال‌های اخیر، خدمت سربازی هم از نظر اجتماعی و هم از نظر امنیتی و دفاعی موضوع مهمی در سطح جامعه و نهادهای حکومتی است (سیدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۶۹). به ویژه آن‌که، روندها این طور نشان می‌دهند که نسبت کارکنان وظیفه دارای مدارک تحصیلی کارشناسی و بالاتر نسبت به کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین‌تر، در حال افزایش بوده و به مرز قابل توجه ۴۰ درصد رسیده است. اغلب این افراد حداقل با ۲۲ سال سن (دارندگان مدرک کارشناسی) یا ۲۴ سال سن (دارندگان مدرک کارشناسی ارشد) وارد این دوره می‌شوند (غیائی فتح‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲۴). در

حال حاضر، بهره‌وری خدمت وظیفه، با توجه به مؤلفه‌های مختلف از قبیل نحوه فراخوان و اعزام، آموزش و تربیت، نحوه به کارگیری، پیشرفت فناوری و تجهیزات، تهدیدات و جنگ آینده، آثار اجتماعی و اقتصادی سربازی مورد خدشه قرار گرفته و عده‌ای آن را ناکارآمد می‌دانند (بوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵۴). لذا، توجه به این موضوع ضروری است که خدمت سربازی علاوه بر ایجاد آمادگی‌های دفاعی و رزمی در جوانان می‌تواند زمینه‌های اثربخشی بیشتر را از طریق توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی تقویت کند به گونه‌ای که در دوران صلح، سربازان می‌توانند در راستای پیشرفت و آبادانی کشور و پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی نقش به‌سزایی را ایفا نمایند. به همین دلیل، استفاده بهینه از خدمت مشمولین وظیفه، به عنوان یکی از انتظارات جدی مسئولین امر و فرماندهی معظم کل قوا مطرح شده است.

متناسب با اهداف فوق و مطابق با فرامین مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در خصوص اقتصاد مقاومتی، کمک به بهبود وضعیت اشتغال جوانان و همچنین تعالی بخشی خدمت مقدس سربازی، آموزش مهارتی (طرح جامع مهارت آموزی) کارکنان وظیفه نیروهای در سال ۱۳۹۶ تدوین و شروع به کار کرد. طرح مذکور، با هدف افزایش جذابیت سربازی برای جامعه، ایجاد نشاط برای سربازان و ارتقای مهارت در آنان جهت آمادگی ورود به بازار کار و اشتغال، شامل مجموعه‌ای از دوره‌های مهارت‌آموزی در پنج گام؛ پیش از خدمت، بدو خدمت، حین خدمت، اوقات فراغت و پس از خدمت است. بر اساس نگاه چهارجانبه طرح: از یک سو به سرباز، از سوی دیگر به جامعه و نیز نیازهای نیروهای مسلح و در انتها بازار اشتغال کشور، اهداف پنج‌گانه طرح به شرح زیر است:

- ارتقای جذابیت دوران خدمت برای سربازان و خانواده‌ها
 - افزایش نشاط در دوران خدمت وظیفه عمومی
 - به‌کارگیری مؤثر و افزایش اثربخشی خدمت کارکنان وظیفه در دوران سربازی
 - ارتقا مهارت‌های شغلی، کارورزی و آمادگی برای ورود به بازار کار
 - تسهیل اشتغال پذیری پس از خدمت وظیفه عمومی
- در همین رابطه به منظور شناخت، بهره‌مندی ساختاری و تعیین تکلیف باید و نبایدها و استانداردسازی سازمانی در حوزه مهارت‌آموزی نیروهای وظیفه، نیازمند

شناخت مبانی، مبتنی بر منابع بومی و ارزش های اسلامی هستیم که در گفتمان بنیان گذار انقلاب، رهبری و فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) تجلی داشته و از جمله ضروریات مهمی است که بایستی به آن پرداخته شود. لذا با توجه به اینکه، دیدگاه ها و رویکردهای موجود در این حوزه از انسجام و کفایت مبنایی، خصوصاً به صورت همه جانبه مهارت آموزی کارکنان وظیفه را مورد توجه قرار نداده اند، لذا هدف اصلی پژوهش حاضر دستیابی به الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه از منظر امامین انقلاب است. در همین راستا تلاش می گردد تا مبتنی بر فهم دینی و لحاظ نمودن اصول، ارزش ها و آرمان های انقلاب اسلامی که در گفتمان امامین انقلاب متجلی است، نسبت به تحلیل بیانات و مکتوبات امامین انقلاب پیرامون ابعاد، مقوله ها و مفاهیم مهارت آموزی کارکنان وظیفه اقدام نموده و الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه ارائه گردد. به طور کلی، سؤال اصلی و محوری پژوهش عبارت از این است که الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر امامین انقلاب کدام است؟

پیشینه پژوهش و مبانی نظری

پیشینه پژوهش

در رابطه با پیشینه پژوهشی، بررسی و جستجوهای انجام گرفته مؤید آن است که تاکنون پژوهشی مستقیماً به بحث مهارت آموزی در کارکنان وظیفه از منظر امامین انقلاب اسلامی ایران نپرداخته است، لیکن پژوهش هایی دیگری هم راستا با پژوهش حاضر در حیطه موضوعی کارکنان وظیفه و مهارت آموزی به انجام رسیده است که به نتایج برخی از آن ها اشاره می گردد.

در پژوهشی که انوشه و همکاران (۱۴۰۰)، با عنوان «طراحی الگوی کیفی مهارت آموزی سربازان در دوره خدمت وظیفه عمومی: الزامات، راهبردها و روش» انجام دادند، نتایج حاکی از آن بود که مهارت آموزی در دوره سربازی طیف وسیعی از الزامات، روش ها و اقدامات را شامل می شود. با توجه به ماهیت مهارت آموزی، باید در کنار آموزش های صرفاً تئوریک، روش هایی مانند نقش آفرینی، آموزش در حین عمل، مربی گری، مرشدگری و استادشاگردی برای مهارت آموزی سربازان به کار گرفته شود.

واعظی نژاد و موسوی نقابی (۱۳۹۹) در پژوهشی به «تبیین معیارهای به کارگیری بهینه کارکنان وظیفه بر اساس تحلیل مضامین فرامین مقام معظم رهبری (مدظله العالی)» پرداختند. بنابر یافته‌های این پژوهش، معیارهای به کارگیری بهینه کارکنان وظیفه بر اساس فرامین مقام معظم رهبری عبارت‌اند از: به کارگیری متناسب با نیاز حقیقی نیروهای مسلح؛ به کارگیری متناسب با تحصیلات و تخصص سربازان؛ به کارگیری متناسب با مقتضیات زمان؛ به کارگیری متناسب با شأن سرباز؛ به کارگیری متناسب با وضعیت مشمولان خاص (مشمولان نخبه، متأهل، بسیجی، طلبه و غیره)؛ به کارگیری در عرصه‌های غیر دفاعی و به کارگیری کیفی سربازان.

در پژوهشی دیگر که توسط غیائی فتح آبادی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان «بررسی و تعیین اولویت ابعاد آموزش مهارت‌های غیرنظامی سربازان دارای تحصیلات تکمیلی» انجام شد، بر اساس نتایج این پژوهش آموزش مهارت‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دارای بالاترین اولویت در بین ابعاد مختلف آموزش مهارت‌های غیرنظامی مورد انتظار سربازان است. بالاترین میزان تعامل متعلق به آموزش مهارت‌های اجتماعی است. پس از آن آموزش مهارت‌های فرهنگی و دینی دارای بیشترین تعامل می‌باشند. همچنین بالاترین اثر خالص متعلق به آموزش مهارت‌های دینی، علمی و اجتماعی است. بوالحسنی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود به «تأثیر مهارت‌ورزی سربازان بر زندگی آنان بعد از رهایی از خدمت سربازی» پرداختند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که ۲۶ عامل در مهارت‌ورزی حین خدمت کارکنان و همچنین بر زندگی پس از خدمت آنان مؤثر هستند از جمله این عوامل شامل؛ توسعه مستمر مهارت‌ها، آموزش مهارت‌های مولد و پایدار، تعیین اولویت‌های اعتباری برای آموزش‌های این مهارت‌ها، تقویت خودباوری کارکنان وظیفه در هنگام فراگیری مهارت‌ها و طراحی چندمنظوره مهارت‌های دوران خدمت می‌گردد.

پژوهشی دیگر با عنوان «آینده پژوهی خدمت سربازی در جمهوری اسلامی ایران» توسط نظری‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) انجام شده است. بر اساس یافته‌های کلیدی این پژوهش، گرچه حرفه‌ای‌گری در عرصه نظامی، روند غالب جهانی است، اما به سبب شرایط و نیاز کشورمان، دست کم تا ۱۵ سال آینده، خدمت سربازی وجود خواهد داشت، ولی شکل، محتوا و آموزش‌های مربوط باید متحول شود.

کاسپرسن^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود با عنوان «جوامع جدید، سربازان جدید؟ گونه‌شناسی سرباز» این گونه استدلال می‌کند که اصطلاح «سرباز» اغلب به‌عنوان یک جنگجو، یک حافظ صلح یا ترکیبی از هر دو مفهوم در نظر گرفته می‌شود. با این حال، تغییرات اخیر در استفاده از سربازان در جوامع، مجموعه راه‌های ممکن برای تفکر، عمل و رفتار را فراتر از این تصورات سوق داده است.

ابی و گوگی^۲ (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی «آموزش‌های فرهنگی به نظامیان» پرداختند. یافته‌های این پژوهش با بررسی موردی حمله نظامی آمریکا به ویتنام حاکی از آن است که از جمله برنامه‌های پیش زمینه سربازان برای انجام عملیات خارج از کشور، برخورداری از آموزش‌های مناسب فرهنگی است.

بل و همکاران^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی این موضوع پرداختند که «آیا آموزش‌های مالی بر رفتارهای مالی سربازان مؤثر است؟»، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد افرادی که تحت این آموزش‌ها قرار می‌گیرند، اولاً با افتتاح حساب‌های بانکی تلاش بیشتری برای ذخیره درآمدها به‌منظور دستیابی به اهداف مالی کوتاه‌مدت داشته‌اند و ثانیاً آن‌ها تمایل بیشتری جهت گزارش یا بیان برنامه‌ای غیررسمی هزینه‌هایشان داشته‌اند و کمتر به بیان برنامه‌های رسمی‌شان تمایل نشان داده‌اند. آن‌ها همچنین تمایل بیشتری به دریافت وام‌های ضروری و مطالعه مقالاتی در خصوص مدیریت مالی داشته‌اند.

همان‌گونه که بررسی پیشینه پژوهشی نشان داد، نقاط مورد تمرکز در تحقیقات صورت گرفته؛ ضرورت، ابعاد، چگونگی مهارت‌آموزی و آموزش‌های مورد نیاز در زمینه توانمندسازی سربازان وظیفه‌بده که هر یک از آن‌ها نقش غیرقابل انکاری در توسعه دانش این حوزه داشته‌اند. اما همان‌گونه که در بخش بیان مسئله ذکر شد، تدوین سیاست‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی در این زمینه نیازمند برخورداری از یک پایه و اساس مبتنی بر منظومه فکری امامین انقلاب است که در هیچ یک از پژوهش‌ها این موضوع به اندازه کافی مورد توجه نبوده است، جز در برخی از پژوهش‌ها که در قالب مواردی همچون معیارهای به‌کارگیری بهینه سربازان وظیفه‌بده از بیانات امامین

1 Kaspersen

2 Abbe & Gouge

3 Bell et al

انقلاب استفاده شده است. بنابراین، پژوهش حاضر درصدد تدوین یک الگوی منسجم در زمینه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با استخراج از دیدگاه امامین انقلاب است که جنبه بدیع دارد.

مبانی نظری

خدمت‌سربازی در لغت به معنای باختن سر، جان فشانی کردن تا پای جان در رزم، ایستادن و جان باختن است؛ اما در اصطلاح امروزی خدمت دائمی یا موقت در نیروهای مسلح کشورها، سربازی نامیده می‌شود (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۱: ۲۱۱). خدمت‌سربازی، موضوعی است که هم جامعه به عنوان بستر رشد و نمو سربازان آینده با آن درگیر است و هم حکومت و به‌ویژه نیروهای مسلح که تأمین‌کننده نیاز اساسی جامعه به امنیت هستند، با آن سروکار دارند. در کشورهای مختلف، خدمت‌سربازی اجباری با شرایط متفاوتی از نظر زمان و نوع وظیفه وجود دارد؛ مثلاً در فنلاند، جوانانی که از سلامتی کافی بهره‌مندند در سن ۱۹ تا ۲۱ سالگی به مدت ۷ تا ۱۲ ماه باید در دوره‌های خدمت نظامی یا خدمت مدنی شرکت کنند (لایندستروم و همکاران^۱، ۲۰۰۹: ۱۹۲۸)؛ بسیاری از مردان هلندی نیز در حدود سن ۱۸ سالگی، وارد خدمت نظامی اجباری می‌شوند و باید در آسایشگاه‌های نظامی، زندگی و از نظم و انضباط خاصی، پیروی کنند (بولینگا^۲، ۱۹۸۴: ۸۷). برخی از کشورها، نیروهای وظیفه را به کار نمی‌گیرند و به جای آن‌ها از ارتش حرفه‌ای یا داوطلب استفاده می‌کنند. برای مثال، در کشور ایتالیا قانون خدمت وظیفه از سال ۲۰۰۴ ملغی شد و ارتش این کشور از نیروهای داوطلب حرفه‌ای تشکیل شده است (پائولتی^۳، ۲۰۰۸: ۱۲).

در عین حال کشور ما به‌عنوان کشوری جوان، به‌شدت درگیر مسائل مختلف جوانان و از جمله سربازی است و مسائل فرهنگی، تحصیلی، اجتماعی، اقتصادی جوانان، از جمله موضوع‌هایی است که به‌طور مرتب مورد توجه سیاست‌مداران است (نظری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۶). حدود یک سوم جامعه امروز ایران را جوانان تشکیل می‌دهند که بر اساس قوانین جاری و به‌منظور نگرهبانی و صیانت از نظام جمهوری اسلامی، هر ساله تعداد زیادی از ایشان به خدمت‌سربازی، گسیل می‌شوند (حاجی‌امینی و دیگران،

1 Lindstrom et al

2 Bullinga

3 Paoletti

۱۳۸۹: ۲۰۱۲). به نظر می‌رسد، علی‌رغم کارکردهای متعدد فردی (استقلال‌یابی، وقت‌شناسی، عزت نفس و...) و اجتماعی (مسئولیت‌پذیری اجتماعی، همکاری و همیاری، هویت اجتماعی و...) (فیروزجائیان و جان‌محمدی لرگانی، ۱۳۹۷: ۲۱۲)، الگوی سربازی وظیفه، با تحولات و تغییرات فرهنگی اجتماعی در ایران طی دهه‌های اخیر همخوان نیست. علی‌رغم اهمیت خدمت سربازی از منظر امنیتی و دفاعی، همچنان که ذکر شد، با توجه به مواردی از جمله شرایط اقتصادی و اجتماعی و در راستای آن تمایل بیشتر جوانان برای حضور سریع‌تر در جامعه، ضرورت ارتقای کارایی و بهره‌وری این دوره بیش از پیش احساس می‌گردد. به عبارت دیگر، خدمت سربازی مانند هر چیز دیگری دستخوش تغییر بوده است و در سال‌های اخیر نیازهای جدیدی در رابطه با بحث سربازی در ایران شکل گرفته است که نیازمند راهکارهای جدید است. بهبود در خدمت سربازی به دلیل آن‌که به صورت مستقیم نیروی جوان و خلاق کشور را دربر می‌گیرد، می‌تواند تأثیر به‌سزایی در رشد و توسعه‌یافتگی کشور داشته باشد. این مطلب از آن جهت است که اولاً نیروی انسانی هر کشور همچون منابع و توانایی‌های آن کشور از اصلی‌ترین پایه‌های رشد و حرکت به سمت توسعه‌یافتگی و تعالی را تشکیل می‌دهد. مهم‌تر آن‌که این نیروی جوان و خلاق سهم به‌سزایی در این توسعه‌یافتگی بازی می‌نماید (کاظمی‌نیا و رحیمی پور، ۱۳۹۹: ۱۴۶). در حال حاضر، بهره‌گیران از خدمت سربازی که نهادهای نظامی هستند، در چگونگی بهره‌گیری از سرباز دچار مشکلات اجرایی و تئوریک هستند. سربازی ضمن اینکه یک نهاد نظامی و اجتماعی است یک نهاد اشتغالی و اقتصادی نیز هست؛ زیرا سرمایه‌گذاری نسبتاً کلانی در آن انجام می‌گیرد. (ایمانی، ۱۳۹۹: ۲۳۹). به عبارت دیگر، با افزایش سطح تحصیلات و تخصص مشمولان خدمت وظیفه عمومی لازم است تغییراتی در نحوه به کارگیری سربازان به وجود آید تا ظرفیت خدمت سربازی بیش از پیش شکوفا گردد. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیز در خصوص به کارگیری درست و به‌جای سربازان، به‌ویژه مشمولان تحصیل کرده تأکید بسیاری نموده‌اند (واعظی‌نژاد و موسوی نقابی، ۱۳۹۹: ۴۲)؛ بنابراین، خدمت سربازی علاوه بر ایجاد آمادگی‌های دفاعی و رزمی در جوانان می‌تواند زمینه‌های اثربخشی بیشتری را از طریق توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی تقویت کند. (خادمی، ۱۳۹۹: ۷۸). این یک حقیقت تلخ در کشور است که

بیشتر کارکنان وظیفه‌هنگامی که به خدمت فراخوان می‌شوند، فاقد مهارت‌های کافی هستند. تقریباً یک سوم آنان یا مهارت ندارند یا سطح مهارت آنها پایین است و فقط یک چهارم واجد مهارت در سطح قابل قبول و خوبی می‌باشند. (آزادی، ۱۳۹۶: ۴۶). آموزش سربازان وظیفه باید در اولویت اول بر مدار توان رزم و ماموریت یک یگان نظامی طراحی شود؛ اما اگر این آموزش‌ها با نیازهای بازارکار 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 (صارمی، ۱۳۹۲: ۲۴). آموزش و مهارت‌آموزی غیرنظامی به سربازان می‌تواند ابعاد مختلفی از جمله؛ ابعاد علمی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و دینی داشته باشد. به عنوان نمونه بعد اقتصادی زندگی شامل مسائلی چون «اشتغال»، «مسکن»، «تورم و قیمت اجناس و کالاها»، «سواد مالی» و... می‌گردد که لازم است جوانان برای پاسخ به نیازهای خود در این عرصه‌ها آموزش داده شوند (غیاثی فتح‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۲۷).

شایان توجه است که در حال حاضر استفاده از ظرفیت سربازان برای ارائه خدمات اجتماعی به جامعه امری مرسوم تبدیل شده است و استفاده از این ظرفیت به‌گونه‌ای است که مفهوم جدیدی به خدمت سربازی نیز بخشیده است. به‌زعم کاسپرسن (۲۰۲۱)، شکل‌گیری جامعه جدید مبتنی بر نوآوری، استفاده جدیدی از سربازان با رویکرد «سرباز در خدمت نوآوری» را اقتضا می‌نماید. آگباریا و شمولی^۱ (۲۰۱۹)، نیز با تأکید بر تغییر در مفاهیم دفاع و امنیت بر شکل‌گیری مفهوم «سرباز اجتماعی» و استفاده از سرباز و سربازی برای خدمت به اجتماع تأکید کرده‌اند (به نقل از نریمانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۵). از جمله ابعاد مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، می‌تواند آموزش شغلی باشد. خدمت نظام وظیفه سربازان باید مولد و همراه با توسعه مستمر مهارت‌ها باشد تا بتوانند با سرعت تغییر فناوری هماهنگ و به آسانی بعد از خدمت وارد بازار کار شوند. سازمان‌های نظامی باید به آموزش شغلی و ارتقای 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 و 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 (بوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵۵).

توسعه مهارت‌های کارکنان وظیفه برای سازمان نظامی موجب افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد، افزایش توان رزم، برای جامعه ارتقای 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 به کار، 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 (کاملی و پویان‌فر، ۱۳۹۹: ۱۲۰). ضرورت توسعه مهارت از آنجایی است که در قرن بیست و یکم رقابت بر اقتصاد مبتنی بر دانش متمرکز است (آسونگو و تچامیو^۱، ۲۰۱۶: ۷). اصطلاح «دانش قدرت است^۲» ویژگی جوامع دانش‌مدار، جایگزین «وقت طلاست^۳» ویژگی جوامع سرمایه‌داری شده است (آچیم^۴، ۲۰۱۵: ۱۲۰۱). در اقتصاد دانش‌محور نه تنها بر افزایش یافته‌های آموزش؛ بلکه بر توسعه مهارت‌های مورد نیاز قرن بیست و یکم تکیه می‌شود که این مهارت‌ها شامل تفکر کارآفرینانه، توسعه رهبری، توانایی کارکردن با افراد در زمینه‌های متنوع و قابلیت هماهنگی با تغییرات سریع محیطی است (بریدگز^۵، ۲۰۰۸: ۸). به غیر از لزوم در نظر گرفتن آموزش مهارت به‌عنوان یکی از اصول بنیادین نقشه در کنار اصول بنیادین علمی و معنوی، مهارت می‌تواند یکی از ارکان مهم در دستیابی به این ارزش‌های بنیادین مانند حاکمیت جهان بینی توحیدی اسلام، تقویت خلاقیت، علم و فناوری کمال‌آفرین، توانمندساز، ثروت‌آفرین، تعامل فعال و الهام بخش با محیط جهانی و فرایندهای توسعه علم و فناوری در جهان باشد (صالحی عمران و همکاران، ۱۳۹۸: ۳). یکی از ویژگی‌های مهم هر نظام اقتصادی درهم تنیدگی ساختارهای آموزش و اشتغال است. باید بپذیریم آموزش برای ایجاد مهارت‌های مورد نیاز یکی از مؤثرترین راه‌هایی است که می‌تواند جامعه را در

1 Asongu & Tchamyou

2 Knowledge is Power

3 Time is Money

4 Achim

5 Bridges

دستیابی به توسعه اقتصادی و رشد و پایداری یاری نماید. به عبارتی ارتباط هماهنگ کار و آموزش در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی و اجتماعی هم‌زمان با یکدیگر مورد نظر بوده است. در واقع هر آموزشی باید بازدهی یا توجیه اقتصادی داشته باشد و عالی‌ترین نوع آن، ایجاد اشتغال متناسب با فراگیر است. بروز پدیده جهانی شدن در روند اقتصاد، افزایش رقابت‌های بین‌المللی و تحولات ناشی از توسعه و پراکندگی‌های جغرافیایی در بازار کار ضرورت نیاز به استراتژی سیستم آموزش را افزایش می‌بخشد (خالدی و رفعتی، ۱۳۹۱: ۸۴).

بنابراین، 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 ارتقای 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). علاوه بر محتوا، از روش‌های مختلفی از جمله؛ آموزش حین عمل LBD، آموزش نقش‌آفرین RPG، استاد شاگردی، مربی‌گری، مرشدگری، مجازی و تئوریک در جهت مهارت‌آموزی سربازان می‌توان بهره گرفت (انوشه و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۶). از رویکردهای دیگر در زمینه توانمندسازی سربازان، به‌کارگیری آن‌ها در عرصه‌های غیردفاعی مانند عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. عرصه‌هایی مانند بهداشت و درمان، تعلیم و تربیت، سوادآموزی، سازندگی و توسعه کشور، توسعه منطقه‌ای، توسعه روستایی، توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط (SMEها)، اقتصاد دانش بنیان، حفظ و بهبود محیط زیست، محرومیت‌زدایی، توسعه مناطق محروم، فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی و مذهبی، پدافند غیرعامل، فعالیت‌های امداد و نجات و مقابله با بلایای طبیعی و حوادث غیرمترقبه. به‌خصوص اینکه دولت به دلیل محدودیت‌های مالی و ساختاری نمی‌تواند خدمات موردنیاز در این عرصه‌ها را به‌طور کامل ارائه کند. به‌منظور تعریف عرصه‌های جدید برای خدمت وظیفه عمومی لازم است یکسری اقدامات شامل اقدامات ظرفیت‌ساز، اقدامات اصلی و اقدامات تکمیلی انجام شوند. اقدامات ظرفیت‌ساز برای به‌کارگیری سربازان در عرصه‌های غیردفاعی عبارت است از

بازنگری در قوانین و مقررات و نهادسازی. اجرای موفق طرح گسترش عرصه های خدمت وظیفه عمومی و به کارگیری سربازان در عرصه های غیردفاعی، دستاوردهای متعددی هم در سطح فردی برای سربازان و هم در سطح کلان برای نظام به همراه خواهد داشت. به کارگیری سربازان در عرصه های غیردفاعی باعث توانمندسازی سربازان می شود و در نتیجه افزایش مطلوبیت خدمت سربازی، مشکلات رفتاری سربازان کاهش می یابد. به کارگیری سربازان در عرصه های غیردفاعی از سویی دیگر، در سطح کلان هم دستاوردهای متعددی به دنبال دارد که از جمله آن ارتقای امنیت ملی، افزایش انسجام ملی، خوش بین شدن سربازان به نظام و ارتقای قدرت نرم نظام و نهایتاً بهبود شرایط اقتصادی کشور به دلیل افزایش مهارت های فنی سربازان در نتیجه به کارگیری در عرصه های غیردفاعی است (انوشه و موسوی نقابی، ۱۳۹۹: ۲۰۰).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف جزو پژوهش های کاربردی است. با عنایت به اینکه پدیده خدمت وظیفه عمومی و عرصه های آن مبحثی چندبُعدی است و عوامل متعددی بر آن تأثیرگذار هستند، لاجرم باید با استفاده از روش های تحقیق کیفی، به شناختی عمیق و همه جانبه از پدیده خدمت وظیفه عمومی و عرصه های آن دست یافت (سیلورمن^۱، ۲۰۱۶: ۱۲۰). یکی از جدیدترین روش های تحقیق کیفی که برای تدوین الگوی منسجم و کل نگر، در دو دهه اخیر در محافل علمی دنیا مورد استفاده قرار گرفته است، روش تحقیق نظریه داده بنیاد^۲ است (کوربین و اشتراس، ۲۰۱۴: ۱۱۲). در این پژوهش نیز، به منظور تدوین الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از دیدگاه امامین انقلاب از روش نظریه داده بنیاد از نوع طرح جی تی ام سیستماتیک^۳ کوربین و اشتراس (۲۰۱۴) استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه بیانات و مکتوبات امامین انقلاب (از سال ۱۳۵۹ تا سال ۱۴۰۰) مرتبط با موضوع پژوهش که بیان کننده اندیشه، آراء، نظرات، رهنمودها و تدابیر آن هاست، به صورت تمام شماری از طریق مطالعات کتابخانه ای و پایگاه های اطلاعاتی و انتشاراتی جمع آوری گردید. پس از گردآوری اسناد به بررسی و مرور سطر به سطر اسناد اقدام و با

1 Silverman

2 Grounded Theory

3 SY-GTM

استفاده از روش سه مرحله‌ای اشتراک و کوربین^۱ شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی به تحلیل اسناد پرداخته شد. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده‌های بخش کیفی از روش مرور خبرگان غیر مشارکت‌کننده در پژوهش استفاده گردید. همچنین برای بالا بردن اطمینان از صحت فرایند کدگذاری، تمام مبانی و اطلاعات مستخرج شده موردنظر مرور و نکات کلیدی آن برجسته و سپس با مراجعه دوباره به یافته‌ها مقولات موردنظر به آن‌ها اطلاق شد.

یافته‌های تحقیق

۱- الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه جمهوری اسلامی ایران از منظر امامین انقلاب کدام است؟

به منظور پاسخگویی به سؤال اصلی پژوهش، مقوله‌های مربوط به ابعاد توانمندسازی، به کارگیری مرتبط با حوزه مهارت‌آموزی، از طریق تجزیه و تحلیل اسناد طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی احصا گردید. بدین ترتیب در مرحله کدگذاری باز مبتنی بر تعمق در مجموعه آثار امامین انقلاب، ابتدا نسبت به دسته بندی مقوله‌ها و احصا کدهای باز اقدام گردید. لازم به ذکر است در این مرحله ۱۶۴ گزاره، ۵۲ مقوله و ۵ کد باز حاصل گردید. نمونه‌ای از فرایند کدگذاری باز در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: فرایند کدگذاری باز

کدگذاری باز	مقوله	نمونه گزاره‌ها	
کلیات و مبانی اعتقادی سربازی	لزوم تربیت جوانان در جهت حفظ و اداره مملکت	اول مطلب این است که جوان‌های ما درست بشوند، این جوان‌هایی که در آتیه باید این مملکت را حفظ کنند، این مملکت را اداره بکنند. این‌ها باید درست تربیت بشوند و اصلاح شوند.	
	فرصت و مناسب برای باروری اعتقادات و روش‌های دفاعی	دوران خدمت نظامی برای جوانان کشور بهترین فرصت و مناسبی است که نظام و ارتش و مسئولین عقیدتی سیاسی می‌توانند از آن استفاده کنند و جوانان عزیز و غیور را با بهترین روش‌های دفاعی اعم از تجربی و علمی یا اعتقادی بارور سازند که همیشه و تا آخر عمر سرباز و مدافع اسلام و میهن اسلامی باشند.	
	دفاع از مملکت واجب شرعی و حکم حکومتی	سربازی جز وظایف، امری الهی و غیراجباری	
	سرباز، سرباز خدا و اسلام	سربازی واجد عظمت	
	سربازی امری مقدس و نیاز ضروری کشور	سرباز بودن برای ملت امروز جز وظایف است،	

کدگذاری باز	مقوله	نمونه گزاره‌ها
	سربازی جهاد فی سبیل الله ...	نگذارید این پادگان‌ها تهی بشوند. سرباز حالا سرباز وظیفه است در زمان سابق سربازی اجباری بود، به اجبار می‌بردند اسمش را وظیفه می‌گذاشتند و اما الان این اجبار در کار نیست، امر الهی است.
	سرباز، سرباز امام زمان (عج) خدمت سربازی مایه اطمینان و امنیت جامعه	
	سربازی موجب ارتقای اعتماد به نظام و دین در بین جوانان	سربازی آن قدر عظمت دارد که شخص دوم اسلام نیز سرباز است، نامدارترین سرباز فداکار اسلام امیرالمومنین (ع) است و او گمنام‌ترین سرباز است. خدمت وظیفه عمومی، خدمت واقعاً مقدسی است که در جنگ و صلح در صف اول نیازهای ملت و کشور قرار دارند؛ همه خانواده‌ها و همه آحاد جوانان، باید اهمیت آن را درک کنند و با شوق و علاقه به آن بشتابند.
	اتکای سربازی به ایمان و عوامل معنوی	
	علاوه بر تکلیف ملی و میهنی در زمره عبادات پر اجر اسلام	این سرباز ۲ سال در اختیار ما است، در این ۲ سال می‌شود او را متحول کرد. کما اینکه می‌شود او را بی‌دین کرد، بی‌اعتماد به نظام کرد، او را گله‌مند کرد و ...
	نقش دفاعی و بازدارندگی	
نقش سرباز و سربازی در جامعه	فرصت و مناسبتی است برای دفاع از اسلام و میهن اسلامی	سرباز بودن برای ملت امروز جز وظایف است... این یک امر الهی است و دفاع از مملکت اسلامی، دفاع از نوامیس مسلمین از واجبات شرعی الهی که بر همه ما واجب است. دوران خدمت برای جوانان کشور بهترین فرصت و مناسبتی است که نظام و ارتش و مسئولین عقیدتی سیاسی می‌توانند از آن استفاده کنند و جوانان عزیز و غیور را با بهترین روش‌های دفاعی اعم از تجربی و علمی یا اعتقادی بارور سازند که همیشه و تا آخر عمر سرباز و مدافع اسلام و میهن اسلامی باشند. ارتش و سپاه و نیروهای مشمول، ضمن آنکه آمادگی‌های رزمی را حفظ می‌کنند، در شرایط صلح کامل، باید در خدمت آبادانی و بازسازی کشور باشند.
	مایه اطمینان، افتخار و امنیت جامعه	
	سربازی موجب تربیت و قوت اعتقاد و عمل جوان‌ها	
	سربازی در خدمت آبادانی و بازسازی کشور	

نمونه گزاره‌ها	مقوله	کدگذاری باز
<p>(مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه) کار خوبی است. این کار یک کار اساسی است، اگر انشا... شما بتوانید حرکت و حضور سرباز را در پادگان آموزشی هدفمند بکنید و....</p> <p>کارهایی که انجام می‌گیرد کارهای لازم و با ارزشی است. هم کارهای علمی، هم کارهای تحقیقی، هم کارهای تجربی، هم مهارت‌آموزی‌ها، همه‌ی این‌ها لازم است و باید همواره با جدیت دنبال بشود. امکان گذراندن دوره‌های آموزشی دیگر از قبیل علمی، کاربردی و یا دوره‌های کوتاه‌مدت دانشگاهی یا کمکی را نیز بررسی کنید.</p>	<p>با اهمیت بودن مهارت و کارآموزی و هدفمند شدن سربازی در پادگان‌های آموزشی</p>	<p>مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح</p>
	<p>مثبت و مفید بودن مهارت‌آموزی در کارکنان وظیفه</p>	
	<p>لزوم مهارت‌آموزی و استمرار آن</p>	
	<p>تأکید بر برنامه‌ریزی و توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای</p>	
	<p>مغتنم بودن آموزش فنی و حرفه‌ای</p>	
	<p>تأکید بر آموزش‌های دیگر قبیل؛ علمی، کاربردی</p>	
<p>توجه به امور سربازان از جمله اوقات فراغت آنان کاری مهم و لازم است و هر روز بایستی بهتر باشد. همه سربازان بایستی تحت پوشش برنامه‌ها قرار گیرند. آموزش فنی و حرفه‌ای را توسعه دهند، مدرک هم بدهند. باید احساس تضييع وقت و عمر به کسی که در حال گذراندن خدمت وظیفه است دست ندهد. سرانه اوقات فراغت سرباز و کیفیت خدمات ذی‌ربط نیز بایستی ارتقا یابد. به سازمان‌ها ابلاغ شود به اوقات فراغت سربازان در مناطق عملیاتی و پاسگاه‌های مرزی اولویت بدهند. نقش عقیدتی سیاسی‌ها در اوقات فراغت بایستی پررنگ شود. سربازخانه‌های ما باید مرکز تربیت جوانان باشد. امروز سربازخانه‌ها باید مدرسه باشد. پرورشگاه</p>	<p>لزوم غنی‌سازی اوقات فراغت سربازخانه محیط کسب علم و معرفت</p>	<p>محیط سربازی و غنی‌سازی اوقات فراغت</p>
	<p>توجه به کیفی سازی اوقات فراغت</p>	
	<p>تحت پوشش برنامه بودن و عدم احساس تضييع وقت و عمر</p>	
	<p>لزوم تغییر محیط سربازخانه به مدرسه و مرکز تربیت جوانان</p>	
	<p>توجه به پادگان‌ها به عنوان یک ماشین انسان‌سازی</p>	
	<p>محیط سربازی سبب افزایش بصیرت جوانان</p>	
	<p>پرورشگاه</p>	

نمونه گزاره‌ها	مقوله	کدگذاری باز	
<p>فضایل انسانی باشد.</p> <p>آموزش فنی و حرفه‌ای در پادگان‌ها غنیمتی است که بایستی مهم شمرده شود، یک بازرسی میدانی انجام شود. ضعف و نقایص را برطرف کنید، هرچه می‌توانند آن را توسعه بدهند، اوقات فراغت غنی‌تر شود.</p> <p>.... من روی مسئله سربازخانه‌ها، هم از لحاظ فضای مادی و فیزیکی اش و هم از جهت و جنبه انسانی و کسانی که در پادگان‌ها رفت‌وآمد می‌کنند دغدغه دارم.</p> <p>من با جذب داشتن در محیط نظامی مخالفتی ندارم اما جذب دو جور است، یک جذب با شکل صحیح است و یک جذب با فحاشی و کارهای زشت است.</p>	<p>پادگان‌های آموزشی محیط کارورزی</p> <p>جذب داشتن محیط نظامی به شکل صحیح</p> <p>اولویت به اوقات فراغت در مناطق عملیاتی و مرزی</p> <p>ارتقا کیفی سرانه اوقات فراغت</p>		
	<p>غنی‌سازی اوقات فراغت با آموزش فنی و حرفه‌ای</p>		
	<p>آموزش فنی و حرفه‌ای تحت برنامه</p> <p>به‌کارگیری نیروهای وظیفه در محل‌های پایوران</p> <p>به‌کارگیری مشمولین تحصیل کرده در حرفه‌های خودشان</p> <p>یادگیری ارزش‌های معنوی</p> <p>تأکید بر حفظ مملکت و تربیت جوانان</p> <p>تأکید بر آموزش، تربیت و برنامه‌ریزی</p> <p>پرورش فضایل و به‌کارگیری افسران و مربیان متدین</p> <p>لزوم به‌کارگیری کیفی</p>		<p>توانمندسازی و به‌کارگیری سربازان</p>
	<p>از مشمولین تحصیل کرده در حرفه‌های خودشان استفاده بهینه شود و در جاهای لازم بکار گرفته شود.</p> <p>وظایف یک فرد مسلح در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی، فراگرفتن خوب، انضباط خوب، آمادگی همیشگی و اخلاص و صفا و نورانیت معنوی است؛ همه‌ی این‌ها را باهم برای خود گردآوری کنید.</p> <p>میزان واگذاری محل‌های پایوران به نیروهای وظیفه در آجا، سپاه و ناجا افزایش یابد و درجه داران وظیفه تا حداکثر ممکن در سازمان استفاده شود.</p> <p>اول مطلب این است که جوان‌های ما درست بشوند، این جوان‌هایی که در آتیه باید این مملکت را حفظ کنند، این مملکت را اداره کنند، این‌ها باید درست بشوند و اصلاح شوند.</p>		

نمونه گزاره‌ها	مقوله	کدگذاری باز
مراقبت بیشتری در به کارگیری کیفی تر مشمولین خاص با لحاظ کاهش کمیت و نظارت دقیق تر بر عملکرد بشود. از مسائل مهم در این باره (آموزش‌های مفید به سربازان)، به کارگیری در کارهای متناسب با تحصیلات و قابلیت‌ها، برنامه ریزی برای تربیت دینی و اخلاقی است.	لزوم به کارگیری متناسب با تحصیلات و قابلیت‌ها	

بعد از کدگذاری باز، به کدگذاری محوری پرداخته شد. در این مرحله، یکی از مقوله کدگذاری باز انتخاب و به عنوان مقوله یا پدیده محوری در مرکز فرایند مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس سایر مقوله‌ها به آن مرتبط می‌شود. سایر مقوله‌ها متشکل از شرایط علی (عواملی که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند)، راهبردها (اقداماتی که در رابطه با مقوله اصلی انجام می‌شود)، شرایط زمینه‌ای و واسطه‌ای (عوامل محیطی و زمینه‌ای ویژه‌ای که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد) و پیامدها (پیامدهای حاصل از راهبردها) است (بازرگان، ۱۳۹۴: ۱۰۰). لذا در این بخش، «مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح» به عنوان مقوله محوری انتخاب و سایر مقوله‌های مرتبط با آن احصا گردید. در جدول شماره ۲ کدگذاری محوری و مقوله‌های مرتبط به آن ارائه شده است.

جدول ۲: کدگذاری محوری

کد محوری	مقوله‌ها
شرایط علی	بازدارندگی و اعمال دفاع همه‌جانبه در مقابل انواع تهدیدات دشمن
	تربیت، تقویت اعتقاد و عمل جوان‌ها برای حفظ و اداره مملکت
	لزوم نقش‌آفرینی نیروهای مسلح در آبادانی و سازندگی کشور
	بهره‌گیری از ظرفیت‌های خدمت زیر پرچم برای تحقق رشد اقتصادی
	بهره‌گیری بهینه از فرصت خدمت وظیفه عمومی برای ارتقا دانش، مهارت، ارتقا منزلت اجتماعی کارکنان وظیفه
	کمک به تربیت و آموزش نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار
	نقش‌آفرینی نیروهای مسلح در راستای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی
	سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی جوان کشور
	خدمت سربازی ابزاری برای ایجاد تحول در جامعه
	مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه بخشی از رسالت سربازی

مقوله‌ها	کد محوری
خدمت سربازی فرصتی برای رشد و تربیت نسل جوان	کد محوری
مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح	محوری
تغییر محیط پادگانی به محیط انتخابی و موردعلاقه	راهبردها
توسعه آموزش‌ها و اعطا مدرک مهارتی	
به‌کارگیری تخصصی مشمولان تحصیل کرده	
استفاده از ظرفیت دستگاه‌های اجرایی در راستای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه	
آینده محوری مهارت‌ها و مقرون‌به‌صرفگی	
اولویت‌دهی به مهارت‌های مورد استفاده در نیروهای مسلح	
استفاده از ظرفیت فرماندهان متعهد و متخصص در مهارت‌آموزی	
تأمین مالی پایدار آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه	
بدیل پادگان به محیط مدرسه و دانشگاه	
توسعه آموزش‌های مهارتی در محیط واقعی کار	
غنی‌سازی و کیفی سازی اوقات فراغت	واسطه‌ای
استفاده بهینه از فرصت نظام‌وظیفه نخبگان و صاحبان استعدادها	
برگزاری آزمون‌های مهارت‌سنجی	
استفاده از مشوق‌های خدمتی برای مهارت‌آموزی	
استفاده از ظرفیت کارکنان وظیفه امریه برای مهارت‌آموزی	
شایستگی محور کردن مشاغل موجود در خدمت سربازی	
بهینه و خوشایند سازی محیط پادگان	
نقش محوری فرماندهان در توسعه آموزش‌های مهارتی	
ایجاد تناسب زمانی خدمت سربازی برای مهارت‌آموزی	
برگزاری دوره مبتنی بر پیشینه مهارتی کارکنان وظیفه	زمینه‌ای
تنوع قومی و مهارتی کارکنان وظیفه در آموزش هلی مهارتی	
زیرساخت‌ها و ظرفیت‌های فناورانه	
توسعه آموزش‌های مهارتی مبتنی بر آمایش سرزمینی	
امکانات و تجهیزات مناسب نیروهای مسلح برای مهارت‌آموزی	
وجود منابع مالی و بودجه‌ای کافی در نیروها	
وجود بستر حقوقی مناسب برای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه	
وجود بستر محیطی و فیزیکی مناسب نیروها برای کارکنان وظیفه	
انگیزه کافی در ذی‌نفعان مشارکت‌کننده در مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه	
حفظ و ارتقا توان رزمی نیروهای مسلح	پیامدها
ترویج نوآوری و رفع نیازهای دفاعی	
هدفمندتر شدن خدمت سربازی	

مقوله‌ها	کد محوری
ارتقا جذابیت و نشاط خدمت سربازی	
تربیت جوانان متعهد، متخصص و بصیر	
تربیت شهروندان مطلوب	
توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی	
غنی‌سازی شغلی، ارتقا معیشت و منزلت اجتماعی کارکنان وظیفه	
کادر سازی نیروهای مسلح	
بستر سازی برای اشتغال بعد از خدمت سربازی	

همان گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد، در رابطه با مقوله محوری (مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح) عواملی که ضرورت توجه به این موضوع را توجیه می‌کند (۱۱ مقوله)، اقدامات و راهبردهایی که در خصوص مهارت آموزی کارکنان وظیفه باید اتخاذ گردد (۱۰ مقوله)، شرایط زمینه‌ای (۹ مقوله) و شرایط واسطه‌ای (۹ مقوله) اثرگذار در جهت ارتقای اثربخشی مهارت آموزی کارکنان وظیفه و پیامدهای حاصل از اجرای مهارت آموزی کارکنان وظیفه (۱۰ مقوله) احصا و ارائه شد. پس از آن در مرحله کدگذاری گزینشی، رابطه بین کدها و مقوله‌ها ترسیم و تبیین شد. بدین صورت که به تکوین نظریه‌ای درباره رابطه میان مقوله‌های به‌دست آمده در الگوی کدگذاری محوری (شکل شماره ۱) پرداخته شد.



شکل ۱: الگوی پارادایمی الگوی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر امامین انقلاب

با توجه به الگوی پارادایمی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح از منظر امامین انقلاب (شکل شماره ۱)، در ادامه به تفصیل و تبیین هر یک از مقوله ها و روابط و همچنین نحوه تأثیرگذاری و تأثیرپذیری از یکدیگر پرداخته می‌شود؛

شرایط علی: عوامل و موضوعات اساسی که موجبات توجه به مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروی‌های مسلح می‌شود و ضرورت آن را می‌رساند، تحت عنوان شرایط علی یاد

می‌گردد. این عوامل و موضوعات شامل؛ اندیشه بازدارندگی و اعمال دفاع همه‌جانبه در مقابل انواع تهدیدات دشمن، تربیت، تقویت اعتقاد و عمل جوان‌ها در جهت حفظ و اداره کشور، لزوم نقش‌آفرینی نیروهای مسلح در آبادانی و سازندگی کشور، بهره‌گیری از ظرفیت‌های خدمت زیر پرچم برای تحقق رشد اقتصادی، بهره‌گیری از ظرفیت خدمت برای ارتقا دانش و مهارت کارکنان وظیفه، کمک به تربیت نیروی انسانی مهارت برای بازار کار، نقش‌آفرینی نیروهای مسلح در راستای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، سرمایه‌گذاری در نیروی جوان کشور، خدمت سربازی فرصتی برای رشد و تربیت نسل جوان، خدمت سربازی ابزاری برای ایجاد تحول در جامعه، مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه بخشی از رسالت سربازی و خدمت سربازی فرصتی برای رشد و تربیت نسل جوان می‌گردد که از دیدگاه امامین انقلاب عمده‌ترین علل توجه به مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح هستند. به عنوان نمونه، از منظر امامین انقلاب، سربازی امری مقدس و فرصت و مناسبتی بوده برای باروری اعتقادات و تجهیز افراد به روش‌های دفاع همه‌جانبه و تحقق بخشی به اجرای بهینه مأموریت‌های محوله نیروهای مسلح به سوی که استفاده مطلوب از آن می‌تواند نقش مهمی را در مقابل با انواع تهدیدات دشمن ایفا نماید. بر همین اساس تلاش برای دفاع همه‌جانبه در مقابل انواع تهدیدات دشمن در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و غیره علتی است که مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه را ایجاب می‌نماید. در واقع از طریق توانمندسازی کارکنان وظیفه علاوه بر پاسخگویی به نیازهای نیروهای مسلح، توانمندی نیروی انسانی کشور برای مقابله با تهدیدات گوناگون ارتقا می‌یابد.

مقوله محوری: مقوله محوری به عنوان قلب نظریه، همان مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح در اندیشه امامین انقلاب بوده که مبحث ارتقا و کیفی سازی نقش نیروهای مسلح در آبادانی و توسعه کشور را از طریق مهارت‌آموزی و مهارت‌ورزی کارکنان وظیفه طرح می‌کند.

شرایط زمینه‌ای: شرایط زمینه‌ای نشان‌دهنده زمینه‌هایی است که مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح در آن روی می‌دهد. به عبارت دیگر این شرایط به بسترهای محیطی که برای تحقق مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح لازم است، توجه می‌نماید. برخی از این شرایط زمینه‌ای از منظر امامین انقلاب عبارت‌اند از:

برگزاری دوره مبتنی بر پیشینه مهارتی کارکنان وظیفه، تنوع قومی و مهارتی کارکنان وظیفه در آموزش های مهارتی، زیرساخت ها و ظرفیت های فناورانه، توسعه آموزش های مهارتی مبتنی بر آمایش سرزمینی، امکانات و تجهیزات مناسب نیروهای مسلح برای مهارت آموزی، وجود منابع مالی و بودجه ای کافی در نیروها، انگیزه کافی در ذی نفعان مشارکت کننده در مهارت آموزی کارکنان وظیفه و وجود بستر حقوقی مناسب برای مهارت آموزی کارکنان وظیفه. به عنوان نمونه در خصوص وجود بستر محیطی و فیزیکی مناسب نیروها برای کارکنان وظیفه به عنوان از دیدگاه امامین انقلاب هدف نهایی از مهارت آموزی کارکنان وظیفه، ایجاد بستر اشتغال برای سربازان پس از دوره خدمت است. از این رو در فرآیند مهارت آموزی کارکنان وظیفه لازم است پادگان ها محیط کارورزی به خود بگیرند تا تجربه لازم برای آنان فراهم گردد. در همین راستا فرماندهی معظم کل قوا اشعار فرمودند: «(مهارت آموزی کارکنان وظیفه) کار خوبی است. این کار یک کار اساسی است، اگر انشاءالله شما بتوانید حرکت و حضور سرباز را در پادگان آموزشی هدف مند بکنید، یعنی صرفاً این نباشد که تیراندازی و نگهداری یاد بگیرند، واقعاً بتوانند کار یاد بگیرند، اگر این بتواند انجام بگیرد کار خیلی بزرگی است».

شرایط واسطه ای: شرایط واسطه ای شرایط ساختاری هستند که به پدیده ای تعلق دارند و بر راهبردهای کنش و واکنش تأثیر می گذارند. آن ها راهبردها را در درون زمینه خاصی سهولت می بخشند و یا آن ها را محدود و مقید می کنند. شرایط واسطه ای که راهبردهای مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح را می توانند تحت تأثیر قرار دهند شامل؛ غنی سازی و کیفی سازی اوقات فراغت، استفاده بهینه از فرصت نظام وظیفه نخبگان و صاحبان استعداد های برتر، برگزاری آزمون های مهارت سنجی، استفاده از مشوق های خدمتی برای مهارت آموزی، استفاده از ظرفیت کارکنان وظیفه امریه برای مهارت آموزی، بهینه و خوشایند سازی محیط پادگان، شایستگی محور کردن مشاغل موجود در خدمت سربازی، ایجاد تناسب زمانی خدمت سربازی برای مهارت آموزی، نقش محوری فرماندهان در توسعه آموزش های مهارتی و ایجاد تناسب زمانی خدمت سربازی برای مهارت آموزی. به عنوان نمونه از منظر امامین انقلاب رفتار نامناسب فرماندهان با سربازان تحت عنوان جذبه محوری در محیط نظامی یکی از انحرافات در خدمت سربازی محسوب می شود که به عنوان مانع می تواند مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح

را تحت الشعاع قرار دهد. فرماندهی معظم کل قوا در این خصوص اشعار فرمودند: «من با جذبه داشتن در محیط نظامی مخالفتی ندارم؛ اما جذبه دو جور است، یک جذبه با شکل صحیح است و یک جذبه با فحاشی و کارهای زشت است، برای این مجموعه مدیران کلاس بگذارید، آدم‌های فهمیده‌ی را انتخاب کنید که هم ارتش را می‌شناسند و هم روان‌شناسی و اخلاق را بشناسند و هم دین را بشناسند»

مقوله راهبردها: راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه‌نبروهای مسلح هستند. راهبردها مقصود داشته، هدف‌مند هستند و به دلیلی صورت می‌گیرند. راهبردهای شناسایی‌شده برای تحقق مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه عبارت‌اند از: تغییر محیط پادگانی به محیط انتخابی و موردعلاقه، توسعه آموزش‌ها و اعطا مدرک مهارتی، به‌کارگیری تخصصی مشمولان تحصیل‌کرده، استفاده از ظرفیت دستگاه‌های اجرایی در راستای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، آینده‌محوری مهارت‌ها و مقرون به صرفگی، استفاده از ظرفیت فرماندهان متعهد و متخصص در مهارت‌آموزی، اولویت‌دهی به مهارت‌های مورد استفاده در نیروهای مسلح، تأمین مالی پایدار آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه، توسعه آموزش در محیط واقعی کار و تبدیل پادگان به محیط مدرسه و دانشگاه. به‌عنوان مثال در خصوص یکی از راهبردها از دیدگاه امامین انقلاب برای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، محیط پادگان‌ها باید به لحاظ ارائه آموزش‌های گوناگون تجهیز شوند تا علاوه بر فراهم‌گردیدن بستر آموزشی، افراد بر اساس علاقه و قابلیت‌هایشان مهارت‌های لازم را فراگیرند. در همین راستا فرماندهی معظم کل قوا فرمودند: «امروز سربازخانه‌ها باید مدرسه باشد این‌ها مخاطبان شمايند، باید کاری کنید در مدتی که اینجا هستند به معرفت دینی و ایمان و فهم سیاسی و تقوا و قوت ایستادگی آن‌ها در مقابل مشکلات بیفزایند، یعنی بشود یک دانشگاه، این‌ها وظایف خیلی سنگینی است».

مقوله پیامدها: پیامدهای مورد انتظار حاصل از اجرای راهبردهای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح از منظر امامین انقلاب را می‌توان شامل؛ حفظ و ارتقای توان رزمی نیروهای مسلح، ترویج نوآوری و رفع نیازهای دفاعی، هدفمندتر شدن خدمت سربازی، ارتقای جذابیت و نشاط خدمت سربازی، تربیت جوانان متعهد، متخصص و بصیر، تربیت شهروندان مطلوب، توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی، غنی‌سازی شغلی،

ارتقای معیشت و منزلت اجتماعی کارکنان وظیفه، کادرسازی نیروهای مسلح و بسترسازی برای اشتغال بعد از خدمت سربازی می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

فلسفه وجودی نیروهای مسلح و به‌کارگیری افراد وظیفه در این نیروها به معنی حفظ آمادگی جهت دفاع از تمامیت اراضی کشور است، به‌کارگیری کارکنان وظیفه از هر دین، مذهب، قومیت، تخصص، توانایی، در راستای اهداف خدمت سربازی منطقی بوده و مورد قبول همه واقع می‌شود؛ لیکن با به‌کارگیری مناسب سربازان ضمن منطبق بودن با اهداف سربازی لازم است، تا حد امکان نیازهای مهارتی آنان در بعد از خدمت فراهم شود (بوالحسنی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵۳). در همین راستا، پژوهش حاضر به تبیین الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر امامین انقلاب پرداخت. نتایج تحلیل اسناد و مکتوبات امامین انقلاب حاکی از آن بود کلیات منظومه فکری و ابعاد مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در «اندیشه امامین انقلاب اسلامی» مؤید آن است که این بزرگواران مبتنی بر اندیشه توحیدی مسئله سربازی را یک فرصت و مناسبت برای تحول درونی جوانان کشور دانسته و بر این باورند که از این فرصت باید استفاده حداکثری شود. از بین فرصت‌های گوناگون خدمت وظیفه در بیانات امامین انقلاب، با توجه به موضوع اشتغال در کشور می‌توان به فرصت مهارت‌آموزی و توانمندسازی جوانان در راستای افزایش مهارت‌های شغلی شان اشاره داشت. در این زمینه بررسی و تحلیل بیانات امامین انقلاب در پژوهش‌های دیگر از جمله (انوشه و همکاران، ۱۴۰۰) موید آن است که یکی از مهم‌ترین دلایل و ضرورت‌های حرکت به سمت ارتقای مهارت‌آموزی در دوره خدمت وظیفه عمومی اجرایی نمودن بیانات امامین انقلاب نسبت به این موضوع است و توجه جدی به مقوله مهارت‌آموزی از جمله منویات آن بزرگواران بوده که پیاده‌سازی آن امری ضروری است. لذا تدوین الگویی مستخرج از بیانات امامین انقلاب که شرایط، اقدامات و پیامدهای حاصل از اجرای این دوره را برای یگان‌های نظامی قابل فهم و زمینه‌اجرایی مهارت‌آموزی را برای سربازان فراهم سازد می‌تواند، کارساز باشد.

بررسی شرایط علی یا به عبارت دیگر علت توجه به مسئله مهارت‌آموزی در دوره خدمت نظام وظیفه نشان می‌دهد، از جمله مبانی اعتقادی سربازی، تربیت جوانان

در جهت حفظ و اداره مملکت هست؛ بنابراین لزوم تربیت جوانان برای آماده‌شدن در جهت حفظ و اداره کشور در دوران خدمت سربازی، علتی است که مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه را مورد توجه قرار می‌دهد. به عبارت دیگر از بستر مهارت‌آموزی می‌توان زمینه توانمندشدن کارکنان وظیفه را برای تصدی مسئولیت‌های آینده فراهم نمود. به لحاظ مبانی فکری و فرهنگی اسلام که در اندیشه امامین انقلاب نیز تبلور دارد، خدمت سربازی در واقع هجوم دشمن و برای حفظ نوامیس و تمامیت ارضی واجب شرعی و یک ضرورت تلقی می‌گردد. ماهیت شرعی خدمت سربازی که آن را امری واجب برای همگان اعلام می‌نماید. ضرورت توجه به مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، به منظور پربار نمودن خدمت سربازی و استفاده بهینه از آن را توجیه می‌نماید. نظری‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) با آینده پژوهی خدمت سربازی می‌شوند خدمات رفاهی، تسهیلات و آموزش‌های جوانانی که وارد خدمت سربازی می‌شوند هم‌راستا با آن، نتایج پژوهش کاسپرسن (۲۰۲۱) نیز نشان می‌دهد، باید متناسب با تغییر و تحولات و نیازمندی‌های جامعه از ظرفیت سربازان به نحو مقتضی استفاده کرد. لزوم نقش‌آفرینی کارکنان وظیفه در آبادانی و سازندگی کشور در شرایط صلح علت دیگری برای توجه به مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه است. در این زمینه نتایج پژوهش واعظی‌نژاد و موسوی نقابی، (۱۳۹۹) از جمله معیارهای به‌کارگیری بهینه سربازان از دیدگاه مقام معظم رهبری را به‌کارگیری متناسب با مقتضیات زمان ذکر می‌کنند. به عبارت بهتر، از طریق مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در زمینه تربیت نیروی کار ماهر و متخصص برای حل مشکلات گوناگون کشور فراهم می‌آید. همچنین این اصل (استفاده از کارکنان وظیفه برای آبادانی کشور در شرایط صلح) استفاده متناسب با تحصیلات و قابلیت‌های مشمولین را نیز توجیه می‌نماید.

عملیاتی نمودن مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه به‌عنوان محور الگوی مهارت‌آموزی از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی ایران مستلزم آن است که محیط پادگان‌ها از حالت نظامی صرف به محیطی همانند مدارس - که محیط فراگیری علم و معرفت هست - تبدیل گردد. همان‌طور که یک ماشین زمانی درست عمل می‌کند که سیستم و اجزایش درست تنظیم و ساختاربندی گردند، در پادگان‌ها نیز زمانی امکان مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه ایجاد می‌گردد که هم به لحاظ فضای مادی و فیزیکی و

هم جنبه انسانی بسترسازی شود. از جمله الزامات مهم برای مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، بهره‌گیری از مربیان و فرماندهانی است که از تعهد و تخصص لازم برخوردار باشند. در این خصوص انوشه و همکاران، (۱۴۰۰)، از جمله زیرساخت‌های لازم برای اجرایی کردن دوره مهارت‌آموزی را تربیت مربیان آموزشی ذکر می‌کند. اگرچه جذب و جدیت در محیط پادگان‌ها امری مرسوم است؛ لیکن این امر نباید مانعی برای برقراری تعامل در آموزش مهارت‌ها باشد. در این زمینه نیز، نتایج پژوهش سیدی و همکاران (۱۳۹۵) یکی از آسیب‌های موجود در خدمت وظیفه را ضعف در رعایت شان سرباز ذکر می‌کند که بازنگری در تعاملات در یگان‌های نظامی را ضروری می‌داند. لذا استفاده از فرماندهان شایسته و توانمند راهبردی مهم در خصوص مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه تلقی می‌گردد.

از جمله شرایط و راهبردهای مهم برای جذاب و بهینه‌کردن خدمت سربازی، غنی‌سازی اوقات فراغت سربازان است. از طریق غنی‌سازی اوقات سربازان می‌توان احساس تضييع وقت و عمر را از بین برد؛ بنابراین برای پربار کردن دوره سربازی باید به غنی‌سازی اوقات فراغت به عنوان یک راهبرد مهم توجه نمود. این غنی‌سازی می‌تواند از طریق ارائه آموزش‌های گوناگون به سربازان و ایجاد امکانات تفریحی، ورزشی و... ایجاد گردد. راهبرد اصلی در مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، تأکید بر ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است. در واقع با توجه به آن که در حال حاضر اکثر مشمولان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، آنچه حائز اهمیت است عملیاتی کردن آموزش‌های نظری با رویکرد ایجاد توانایی برای اشتغال بعد از دوران خدمت سربازی کارکنان وظیفه هست. در این خصوص غیائی فتح‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸) یکی از مهم‌ترین ابعاد آموزش مهارت‌های غیرنظامی به سربازان را ابعاد اقتصادی و در ذیل آن اشتغال ذکر می‌کنند. از طرف دیگر توجه به تخصص و تحصیلات کارکنان وظیفه در چگونگی خدمت آنان خود مؤید این مطلب است که تأکید اصلی در محیط پادگان‌ها باید آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باشد. از طرف دیگر اعطای مدرک به کسانی که این دوره‌ها را سپری نموده‌اند منجر به نگرش مثبت جوانان به خدمت سربازی می‌گردد. در همین راستا، از جمله عوامل مؤثر بر مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در دوران خدمت در نتایج پژوهش بوالحسنی و همکاران (۱۳۹۸)، درج سطح و نو مهارت کارکنان وظیفه در کارت هوشمند ذکر شده است.

پیامدها و نتایجی که از رهگذر مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه از دیدگاه امامین انقلاب قابل تصور تحقق است شامل؛ تربیت جوانان خودساخته برای ایجاد بازدارندگی و دفاع همه‌جانبه در حفظ مملکت و اسلام با ویژگی‌های، شریف، شجاع، خوش‌بین به‌نظام، امیدوار به آینده، متدین و انقلابی، ماهر و کاردان، بصیر و مقاوم در برابر مشکلات و همچنین تلاش در جهت تغییر محیط سربازی و پادگان‌ها به محیط‌های انتخابی و موردعلاقه مانند مدرسه، دانشگاه و سایر محیط‌های کسب علم و معرفت باقابلیت فراگیری فضایل و تقوا و ترویج نوآوری و آماده برای رفع نیازمندی‌های دفاعی کشور با رعایت تناسب در به کارگیری سربازان متناسب با تخصص و قابلیت‌های موجود در آنان و همچنین عدم احساس تضييع وقت و عمر در آنان خواهد بود. در رابطه با پیامدهای مهارت‌آموزی سربازان پژوهش‌های مختلفی از جمله (انوشه و همکاران، ۱۴۰۰؛ فیروزجاتیان و جان محمدی لرگانی، ۱۳۹۷؛ موسوی نقابی و همکاران، ۱۳۹۳؛ بل و همکاران، ۲۰۰۹) حاکی از پیامدهای مثبتی شامل؛ توانمندسازی، خودکفاشدن، سواد مالی، ارتقای انسجام ملی، تقویت روحیه میهن پرستی است که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل رهنمودها، فرمایشات امامین انقلاب، مسلماً گستره شناخت در حوزه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه ارتقا یافته و تلاش در جهت طراحی ساختار متناسب و بسترسازی برای پیاده شدن آن ضرورتی دوجندان را طلب می‌نماید.

پیشنهادهای

- متناسب با شناخت حاصله در جهت تکمیل جوانب نظری و پیاده‌سازی الگوی تدوین شده، پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد؛
۱. آسیب شناسی و احصا نقاط قابل بهبود طرح فعلی جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با استفاده از ابعاد الگوی پیشنهادی
 ۲. امکان‌سنجی، شناسایی و رفع موانع و چالش‌های پیاده‌سازی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با هدف بهینه‌سازی خدمت سربازی در مسیر دفاع همه‌جانبه
 ۳. تدوین سیاست‌های مهارت‌آموزی و توانمندسازی و همچنین به‌کارگیری کارکنان وظیفه در عرصه‌های غیردفاعی متناسب با تغییر شرایط و ضرورت‌های ایجابی تغییر در نوع خدمت وظیفه

۴. بسترسازی زمینه‌ای مناسب از جمله فراهم سازی زیرساخت‌ها و توسعه آموزش‌های مهارتی مبتنی بر آمایش سرزمینی به منظور اجرای مطلوب الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه
۵. اندیشیدن تدابیر و سازوکارهایی از جمله استفاده از مشوق‌های خدمتی برای مهارت‌آموزی و بهینه و خوشایندسازی محیط پادگان جهت بهره‌برداری حداکثری از نتایج مثبت الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه
۶. تدوین برنامه‌های راهبردی از جمله؛ اولویت‌دهی به مهارت‌های مورد استفاده در نیروهای مسلح و آموزش در محیط واقعی کار به منظور پیاده‌سازی و عملیاتی کردن مطلوب آموزش‌های مهارتی
۷. فرهنگ‌سازی، تبلیغ، ترویج و اطلاع‌رسانی پیامدها و دستاوردهای آموزش مهارتی در سطح فردی و اجتماعی

قدردانی

بدین وسیله از خبرگان پژوهش و همچنین از پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری و قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه به منظور حمایت مالی و معنوی از این پژوهش تشکر و قدردانی می‌گردد

منابع

- آزادی، فرزاد. (۱۳۹۶). تهدیدات خدمت وظیفه در ج.ا.ا. مرکز راهبردی ناجا. نوشته، مرتضی؛ واعظی نژاد، حجت اله؛ موسوی، سیدمجتبی. (۱۴۰۰). طراحی الگوی کیفی مهارت آموزی سربازان در دوره خدمت وظیفه عمومی: الزامات، راهبردها و روش. فصلنامه آموزش در علوم انتظامی، ۹(۳۵)، ۳۸-۱۱
- http://tps.jrl.police.ir/article_۹۸۱۹۲.html
- انوشه، مرتضی؛ موسوی نقابی، سید مجتبی. (۱۳۹۹). مدیریت بهینه عرصه های خدمت وظیفه عمومی: ارائه مدل سیاست‌گذاری. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، ۱۰(۳۶)، ۱۸۴-۲۰۵.
- http://sspp.iranjournals.ir/article_۲۴۳۱۱۸.html
- ایمانی، علی. (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای سیاست گذاری خدمت سربازی در ایران با بهره گیری از عوامل اثرگذار کلان. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، ۱۰(۳۶)، ۲۳۶-۲۵۹. http://sspp.iranjournals.ir/article_۲۴۳۱۱۴.html
- بازرگان، عباس. (۱۳۹۴). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته. دیدار. بوالحسنی، خسرو؛ بیک، علی اصغر و یداللهی، رضا (۱۳۹۸). تأثیر مهارت ورزی سربازان بر زندگی آنان بعد از رهایی از خدمت سربازی. فصلنامه علمی مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۹(۳۷)، ۲۷۸-۲۵۰.
- https://smsnds.sndu.ac.ir/article_۸۷۶.html
- حاجی امینی، زهرا؛ زمانی، محمد؛ فتحی آشتیانی، علی؛ عبادی، عباس؛ خمسه، فریال؛ قریشی، سید حمید. (۱۳۸۹). عوامل جمعیت شناختی مرتبط با واکنش های هیجانی سربازان. مجله طب نظامی، ۱۲(۴۶)، ۲۱۶-۲۱۱.
- http://militarymedj.ir/browse.php?a_id=۷۴۷&sid=۱&slc_lang=fa
- خادمی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی ابعاد طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح. فصلنامه جامعه اندیشکده‌ها، شماره ۴. ۷۹-۷۸.
- <https://iranthinktanks.com/comprehensive-training-plan-for-duty-personnel-soldiers-is-easily-taken-for-granted/>

خالدی، محمد؛ رفتی، محسن. (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی و غیررسمی بر اشتغال. فصلنامه مهارت‌آموزی، (۱)، ۸۵-۷۱.

<https://www.magiran.com/paper/2323887>

دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۷۷). لغت‌نامه دهخدا دوره کامل (۶۱ جلدی). دانشگاه تهران. سیدی، سید محمدرضا؛ سیدی، سید حسین؛ صلواتیان، سیاوش. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی تجربی خدمت نظام‌وظیفه از منظر سربازان دارای مدرک تحصیلات تکمیلی. فصلنامه پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، (۳)، ۸۶-۶۷.

https://ssoss.ui.ac.ir/article_۲۰۹۶۲.html

صارمی، کریم. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر دوره سه‌ماهه آموزش نظامی سربازی بر آمادگی‌های عمومی سربازان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دافوس آجا.

صالحی عمران، ابراهیم؛ عین‌خواه، فرناز؛ بارانی، سپیده. (۱۳۹۸). تحلیل جایگاه مهارت‌آموزی در سند نقشه جامع علمی کشور. مجله آموزش عالی ایران، (۱)، ۳۸-۱.

<https://ihej.ir/article-۱۴۴۶-۱-fa.html>

غیائی فتح‌آبادی، هادی؛ رجبی، سجاده؛ قربانی، عبدالعظیم. (۱۳۹۸). بررسی و تعیین اولویت ابعاد آموزش مهارت‌های غیرنظامی سربازان دارای تحصیلات تکمیلی. فصل‌نامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، (۴۵)، ۱۲۱-۱۲۰.

http://mape.jrl.police.ir/article_۲۰۴۴۶.html

فیروزجائیان، علی اصغر؛ جان محمدی لرگانی، وحید. (۱۳۹۷). خدمت نظام وظیفه: فرصتی اجتماعی. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، (۲۹)، ۲۲۳-۲۰۳.

http://sspp.iranjournals.ir/article_۳۴۴۴۵.html

قربانی، فرج‌الله. (۱۳۹۲). مجموعه کامل قوانین و مقررات دادرسی و مجازات جرائم نیروهای مسلح و خدمت وظیفه عمومی. نشر فردوسی.

کاظمی نیا، علی؛ رحیمی پور، غلامرضا. (۱۳۹۹). راهبردهای بهره‌گیری دانش‌آموختگان مشمول برتر مقیم در خارج از کشور با نگاهی به افق ۱۴۰۴. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، (۴۲)، ۱۴۵-۱۷۰.

http://www.smsjournal.ir/article_۱۰۶۵۲۲.html

کاملی، محمدجواد؛ پویان فر، فرزاد. (۱۳۹۹). راهبردهای معماری آینده خدمت سربازی. نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا، (۱۶)، ۱۴۶-۱۱۹.

http://journals.police.ir/article_۹۴۸۰۳.html

معنوی، شهاب الدین. (۱۳۹۳). بررسی دیدگاه مردم نسبت به خدمت سربازی. بنیاد نخبگان ن.م.

موسوی نقابی، سیدمجتبی؛ انوشه، مرتضی؛ طاهری بزی، ابراهیم. (۱۳۹۳). تبیین کارکردهای فردی-اجتماعی دوره نظام وظیفه و تاثیر آن بر ارتقای قدرت نرم ملی. دوفصلنامه مطالعات قدرت نرم، (۱۰)۴، ۹۹-۱۲۱.

http://www.spba.ir/article_۴۱۴۰۷.html

نریمانی، میثم؛ صاحبکار خراسانی، سید محمد؛ خادمی، محمد؛ اعیان ثانی، ایمان. (۱۴۰۰). الگوی سیاستی حمایت از منابع انسانی نوآور شرکت‌های دانش بنیان در برنامه نظام وظیفه تخصصی. فصلنامه سیاست علم و فناوری، (۴) ۱۴، ۳۲-۴۸.

https://jstp.nrisp.ac.ir/article_۱۳۹۱۷.html

نظری زاده، فرهاد؛ میرشاه ولایتی، فرزانه؛ احمدوند، علی محمد؛ عبدالملکی، یوسف. (۱۳۹۰). آینده پژوهی خدمت سربازی در جمهوری اسلامی ایران (روندهای کلان در افق پانزده ساله). فصلنامه راهبرد دفاعی، (۳۴)۹، ۵۵-۸۴.

۱۵۱۹۳۴ <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=>

واعظی نژاد، حجت‌اله؛ موسوی نقابی، سید مجتبی. (۱۳۹۹). الگوی مطلوب مدیریت منابع انسانی سرباز مبتنی بر تدابیر و فرامین مقام معظم رهبری. نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، (۳)۱۲، ۷۴-۴۱.

https://hrmj.ihu.ac.ir/article_۲۰۵۵۶۲.html

Agbaria, A., & Shmueli, Z. (2019). The "social soldier" and the mission to "retrieve the lost honor": An ideal image of the desired graduate of an Israeli general pre-military academy. *International Journal of Educational Development*, 66, 88-95. <https://www.learntechlib.org/j/ISSN-۰۵۹۳-۰۷۳۸/>.

Abbe, A., & Gouge, M. (۲۰۱۲). Cultural training for military personnel. *Military Review*, ۹۲(۴), ۱۷-۹.

https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/militaryreview/Archives/English/MilitaryReview_20120831_art005.pdf.

- Al-Kaabi, H. (2020). Evaluation of the Vocational Training System in Qatar's Public Sector (Doctoral dissertation, Cardiff Metropolitan University).
- Achim, M. V. (2015). The new economy-asking for new education approaches. Evidence for Romania and other post-communist European countries. *Procedia Economics and Finance*, 32, 1199-1208
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01498-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01498-7).
- Asongu, S. A., & Tchamyou, V. S. (2016). The impact of entrepreneurship on knowledge economy in Africa. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70237/>
- Bridges, C. M. (2008). Entrepreneurship education and economic development: preparing the workforce for the twenty-first century economy (Doctoral dissertation, Clemson University).
- Bell, C. J., Gorin, D. R., & Hogarth, J. M. (2009). Does Financial Education Affect Soldiers' Financial Behavior? *Networks Financial Institute Working Paper*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1445635>.
- Bullinga, M. (1984) *The Army Turns You into a Man: Homosexuality, Discipline, and Sexual Violence*, Amsterdam: Armed Forces and Society.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage publications.
- Kaspersen, I. S. (2021). New societies, new soldiers? A soldier typology. *Small Wars & Insurgencies*, 32(1), 1-25
<https://doi.org/10.1080/09592318.2020.1785990>
- Lindström, I., Koponen, P., Luukkonen, R., Pallasaho, P., Kauppi, P., Latvala, J., ... & Lauerma, A. (۲۰۰۹). Military service-aggravated asthma improves at two-year follow-up. *Respiratory medicine*, ۱۰۳(۱۲), ۱۹۳۵-۱۹۲۶
<https://doi.org/10.1016/j.rmed.2009.05.022>.
- MacLean, A., & Elder Jr, G. H. (2007). Military service in the life course. *Annu. Rev. Sociol.*, 33, 175-196
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131710>.
- Paoletti, C. (2008). *A military history of Italy*. Greenwood Publishing Group.
- Silverman, D., Ed. (2016). *Qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

