

**بررسی کارایی آموزش‌های مهارت افزایی کارکنان وظیفه در راستای
توسعه اقتصادی کشور (مطالعه موردی: یکی از بخش‌های نیروهای مسلح
جمهوری اسلامی ایران)**
مجید اسدی^۱؛ علی فاطمی‌نسب^۲

دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۶

پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۳

چکیده

ستاد کل نیروهای مسلح نیز در راستای اجرای تدابیر فرماندهی معظم کل قوا و سیاست‌های ابلاغی، اقدام به تشکیل قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نمود. با توجه به گذشت قریب ۵ سال از اجرای این طرح و امکانات و منابعی که جهت اجرای آن به کار گرفته می‌شوند، این پژوهش به دنبال بررسی میزان کارایی این طرح در راستای توسعه اقتصادی کشور می‌باشد؛ لذا سؤال پژوهش این است که آیا آموزش مهارت‌افزایی کارایی لازم جهت توانمندسازی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور را دارد؟ به‌منظور پاسخگویی به این سؤال پژوهش حاضر که از نوع کاربردی است به روش توصیفی-تحلیلی صورت گرفته است. جامعه آماری، صاحب‌نظران و مسئولین آموزش در نیروهای مسلح و کارکنان وظیفه ای هستند که دارای مدرک کارشناسی به بالا بوده و خدمت خود را در سال ۱۴۰۰ در یکی از بخش‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به پایان رسانیده و مشغول کسب‌وکار گردیده‌اند. همچنین نمونه-گیری به روش هدفمند و تمام‌شمار انجام شد. به‌منظور جمع‌آوری نظر جامعه نمونه، پرسشنامه‌ای با ۱۲ گزینه طراحی و روایی آن به روش ضریب لاوشه (۰,۴۹) و پایایی آن با آلفای کرونباخ (۰,۷۷۶) محاسبه و تأیید گردید. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش بیانگر این واقعیت است که در حدود ۷۲٪ افراد جامعه نمونه (اکثریت) معتقدند که آموزش‌های مهارتی ارائه شده در نیروهای مسلح با تأثیر بر

۱- دکترای دانشگاه عالی دفاع ملی.

۲- استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی.

کاهش بیکاری و کمک به خوداشتغالی و اشتغال پایدار، تأثیر بر بخش تولید کشور و بهینه کردن تخصص مهارت گیرندگان و... کارایی لازم جهت توانمندسازی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور را دارد.

واژگان کلیدی: مهارت افزایی، کارکنان وظیفه، توسعه اقتصادی.

مقدمه

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 می‌تواند آن را توسعه بدهند، اوقات فراغت غنی‌تر شود. (مقام معظم رهبری، ۸۸/۱۱/۲۷)

یکی از عوامل و پارامترهای عمده رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی هر جامعه، تربیت نیروی انسانی کارآمد می‌باشد. زمان سپری کردن خدمت سربازی، یک فرصت طلایی است و می‌توان با یک برنامه‌ریزی دقیق و بهره‌گیری از اوقات فراغت سربازان در حین خدمت و یک حرکت جمعی، به یک نتیجه برد-برد هم برای اقتصاد جامعه و هم برای اقتصاد افراد جامعه (آموزش گیرندگان) رسید، به گونه‌ای که این مهارت پس از پایان خدمت و ورود آنها به جامعه، قابلیت ایجاد یک کسب‌وکار جدید و یا اشتغال در یک واحد صنفی، صنعتی یا اقتصادی را برایشان فراهم آورد. بر همین اساس و در راستای اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی قانون برنامه پنجم توسعه کشور و در اجرای ماده ۲۱، به‌منظور ایجاد هماهنگی و یکپارچه‌سازی در امر سیاست‌گذاری، هدایت، حمایت، اعتباربخشی و نظارت بر آموزش‌های مهارتی متناسب با نیازهای شغلی، آیین‌نامه نظام آموزش مهارت و فناوری، در جلسه هیئت‌وزیران تصویب و ابلاغ شد. (صالحی عمران، ۱۳۹۸) بهبود در خدمت سربازی به دلیل آن‌که به‌صورت 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 آن که این نیروی جوان و خلاق سهم به‌سزایی در این توسعه یافتگی بازی می‌نماید. (کاظمی‌نیا و رحیمی پور، ۱۳۹۹: ۴۶) نگاه به موضوع سربازی و مهارت‌آموزی به نیروهای وظیفه، از دو منظر قابل بررسی است. یکی از منظر دستگاه‌های اجرایی کشور و دیگری فرصتی که در اختیار نیروهای مسلح قرار دارد. از آنجایی که 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) ستاد کل نیروهای مسلح نیز در راستای اجرای تدابیر فرماندهی معظم کل قوا و مفاد اقتصاد مقاومتی، با هدف کیفی‌سازی بهره‌خدمتی کارکنان وظیفه و استفاده بهینه از ظرفیت خدمت وظیفه عمومی برای کمک به توسعه و آبادانی کشور، اقدام به تشکیل قرارگاه مهارت آموزی کارکنان وظیفه از سال ۱۳۹۶ نمود. با توجه به گذشت قریب ۵ سال از اجرای این طرح و امکانات و منابعی که جهت اجرای آن به کار گرفته می‌شوند، این پژوهش به دنبال بررسی میزان کارایی این طرح در راستای توسعه اقتصادی کشور می‌باشد؛ لذا سؤال پژوهش این است که آیا آموزش مهارت افزایی کارایی لازم جهت توانمندسازی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور را دارد؟

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

مبانی نظری

مهارت: مهارت قابلیت است که با اطمینان معین و صرف حداقل انرژی یا زمان کاری به نتیجه برسد. ماهر فردی است که مهارت را با اطمینان نسبی و با صرف حداقل انرژی اجرا نماید. مهارت‌ها اغلب به دو دسته تقسیم می‌شوند: الف- مهارت‌های حوزه عمومی؛ ب- مهارت‌های حوزه تخصصی.

برای مثال در حوزه کاری بعضی از مهارت‌های عمومی می‌توانند شامل مدیریت زمان، کار گروهی، رهبری، خودجوشی، خود انگیزی و... باشند. درحالی که مهارت‌های حوزه تخصصی می‌توانند فقط برای بعضی از مشاغل به کار روند و بیشتر شامل مهارت‌های فنی و حرفه‌ای می‌شوند (Mazerolle, 2012).

مفهوم مهارت کمی مشکل و اندازه‌گیری آن مشکل‌تر است. بر طبق تعریف مورنیه^۱ مهارت یک مفهوم (جامعه ساخته و اجتماعی تعریف شد) است و نباید تصور کرد که فقط در حوزه‌های کار و شغل کاربرد دارد بلکه برای تعیین سطح دانش نیز بکار می‌رود. دو حوزه

¹ Mournier

دانش و کار، بهم وابسته ولی در عین حال بطور مستقل از هم توسعه می‌یابند. با این استدلال، وی تقسیم‌بندی زیر را برای مهارت ذکر می‌کند: ۱-مهارت‌های تکنیکی که روش‌های تولید و تجهیزات مربوط به آن نیاز دارند.

۲- مهارت‌های رفتاری که کارکنان برای کار کردن بطور مستقل نیاز دارند.

۳- مهارت‌های شناختی که با سطح آموزش و کارآموزی تعیین می‌شود. (Mournier ۲۰۰۱) اصطلاح مهارت، اشاره به توانایی‌هایی دارد که الزاماً ذاتی نیستند؛ اما قابل پرورش هستند به خصوص در نحوه انجام وظیفه فرد و نه در توانایی‌های بالقوه او انعکاس می‌ابند؛ بنابراین ضابطه اصلی مهارت، اقدام موثر در شرایط متغیر است (خراسانی، ۱۳۸۶: ۱۸) در محیط کار، مهارت یک معنی وسیع‌تر دارد که فقط از طریق آموزش رسمی و یا کارآموزی کسب نمی‌شود بلکه با هر نوع کارآموزی ساختارمند، یادگیری غیررسمی و حتی خودآموزی می‌توان به آن دست یافت. عموماً پذیرفته شده است که اصطلاح ((مهارت)) مترادف با صلاحیت یا خبرگی و تخصص است و برای انجام برخی کارها، کارگر باید خوب بفهمد و بر فرایندها تسلط داشته باشد. لذا مهارت و دانش دست‌به‌دست می‌شوند (قارون، ۱۳۹۱: ۶۷).

آموزش‌های مهارتی: آموزش مهارتی نقش مهمی را در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف ایفا می‌کنند (کیان‌پور، ۱۳۸۱: ۳۴).

فقدان تخصص و آموزش کاربردی از دیگر موانع درونی پیشرفت نظام علمی و آموزشی در اجتماع است. تجربه موفق تمدن درخشان اسلامی نشان داد که حتی عمل ناقص امت اسلامی به فرمایشات نبی مکرم (صلی‌الله‌علیه‌وآله) در اهمیت و ضرورت علم و علم‌آموزی^۱ و

^۱ *ما خرج رجل من بیته یطلب علماً إلاً سهل الله له طریقاً إلى الجنة؛ هر کس از خانه خویش به جستجوی علمی علمی برون شود خدا برای وی راهی بسوی بهشت بگشاید.

*لیس منی إلا عالم أو متعلم؛ هیچ کس از من نیست به جز دانشمند یا دانش‌آموز.

*لکل شیء طریق و طریق الجنة العلم؛ هر چیزی راهی دارد و راه بهشت دانش است.

حذف انواع محدودیت‌های زمانی، مکانی، نوع علم و معلم اثرات شگرفی بر عملکرد ابعاد مختلف اجتماع باقی خواهد گذاشت. انسان چنانچه علم و دانش و تخصص کافی نداشته باشد پیشرفت نخواهد کرد؛ به عبارت دیگر افراد باید تخصص و علم شرکت در فرآیندهای نوین اقتصادی و اجتماعی را به دست آورند و لذا تولید و نشاط علمی و نظام آموزشی کارا شرط مهمی برای طی موفقیت‌آمیز مسیر پیشرفت است. این مهم در بیانات امام خمینی (ره) به وضوح بیان شده است: «با علم است که انسان می‌تواند تأمین سعادت دنیا و آخرت را بکند. با آموزش است که انسان می‌تواند تربیت کند جوان‌ها را به طوری که مصالح دنیا و آخرت خودشان را خودشان حفظ کنند. اگر کشور ما علم بیاموزد، ادب بیاموزد، جهت‌یابی علم و عمل بیاموزد، هیچ قدرتی نمی‌تواند بر او حکومت کند. تمام گرفتاری‌هایی که ما در طول این مدت تاریخ داشتیم بهره‌برداری از جهالت مردم بوده است.» (صحیفه نور: ۳۵۱-۳۵۲).

از آنجاکه در قالب نگرش سیستمی به منابع انسانی، آموزش مؤثر و هدف‌دار جایگاهی اصولی و بنیادی با اهداف و مأموریت‌های سازمانی اقتصادی و ساختار اجرایی آنها دارد، به صورتی فراگیر در تحقق آرمان‌های توسعه نقش می‌یابد؛ بنابراین به منظور پاسخگویی به نیازهای اقتصادی و صنعتی کشور، توسعه منابع انسانی باید سرلوحه برنامه‌ریزی‌های کیفی سازمان باشد. لازم به ذکر است که توسعه منابع انسانی تنها با آموزش‌های تخصصی و فنی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طریق نظام آموزش جامع به پرورش نیروی انسانی پرداخت یعنی افراد باید در ابعاد مختلف پرورش یابند (فرهادیان، ۱۳۸۴: ۲۳).

برای اصلاح یک نظام علمی در جهت استفاده از آن برای پیشرفت و رشد جامعه، باید عناصر و عوامل مؤثر بر آن را شناخت و هر یک را متناسب با جایگاهش آسیب‌شناسی و

﴿الْغَدَّ وَالرَّوَّاحَ فِي تَعْلِيمِ الْعِلْمِ أَفْضَلُ عِنْدَ اللَّهِ مِنَ الْجِهَادِ﴾؛ صبح و شب در کار تعلیم علم به سر بردن نزد خدا از جهاد بهتر است.

﴿عِلْمٌ لَا يَنْفَعُ كَنْزٌ لَا يَنْفَعُ مِنْهُ؛ عِلْمِي كَيْفَ سَوْدٌ نَدَّهْدُ كُنْجِي﴾ است که از آن اتفاق نکنند.

﴿طَلَبُ الْعِلْمِ أَفْضَلُ عِنْدَ اللَّهِ مِنَ الصَّلَاةِ وَالصَّيَامِ وَالْحَجِّ وَالْجِهَادِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ؛ جَسْتَنَ عِلْمَ نَزْدَ خُودَا اَزْ نَمَازِ وَ رُوزَه وَ حَجِّ وَ جِهَادِ دَرِ رَاهِ خُودَا عَزَّ وَ جَلَّ بَهْتَرِ اسْت. و... (hawzah.net)﴾

اصلاح نمود. یک نظام آموزشی مرکب است از سه عنصر که با یکدیگر روابط متقابل دارند. این عناصر عبارتند از معلم، متعلم و محتوای آموزشی که در خانواده‌ها، جامعه، آموزشگاه یا دانشگاه در فضایی تحت تأثیر عوامل سازمانی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی روابط فی‌مابین را شکل می‌دهند. برای اصلاح نظام آموزشی لازم است این سه عنصر و عوامل مؤثر بر آنها به‌دقت شناسایی و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد و برای تسریع روند مورد بازبینی قرار گیرند (رفیع پور، ۱۳۸۱: ۲۷).

با پیچیده‌تر شدن مشاغل، بر اهمیت آموزش کارکنان به‌خصوص آموزش‌های مهارتی و یادگیری مهارت‌های لازم افزوده می‌شود. از این‌رو لازم است سطح، توانایی و انطباق‌پذیری کارکنان افزایش یابد. (کیان پور، ۱۳۸۱: ۳۴) از طرفی نظام آموزشی باید به دانش‌آموز و دانشجو روش حل مسائلی که در آینده با آن روبرو می‌شود را بیاموزد. آموزش عملی نه‌فقط موجب می‌گردد که فرد با آزمایش آموخته‌های خود آنها را در عمل ادراک نماید، بلکه به دلیل تأثیری که انجام کارهای عملی بر تقویت قوه ادراک، روحیه جستجوگری و خلق ایده‌های نو در انسان دارند، ذهن فرد را برای مواجهه با مسائل آینده آماده می‌سازد. شاید یکی از دلایلی که ما امروزه توانایی حل مسائل کشور را نداریم نیز به همین موضوع برمی‌گردد. کشورهای غربی نیز بیشتر علوم که به جهان سوم منتقل می‌کنند، علوم نظری است و از این طریق جوامع مذکور را به مصرف‌کننده علم خود تبدیل می‌کنند- چراکه علوم نظری همانند علوم کاربردی و عملی، زاینده‌گی لازم را در ذهن مخاطبین به وجود نمی‌آورد و از آن طریق ارزش‌های علمی و فرهنگی خود که اساس وابستگی است را در جوامع جهان گسترش می‌دهند (رفیع پور، ۱۳۸۱: ۱۶۸-۱۷۵).

منظور از آموزش، آموختن عمل یا مجموعه‌ای از اعمال است که موجب می‌شود فردی مهارت، دانش و منش لازم را برای انجام کاری فراگیرند. آموزش می‌تواند تغییر مهارت‌ها، دانش نگرش و رفتار اجتماعی را دربرداشته باشد. آموزش می‌تواند به فضای به وجود آمدن تغییرات در ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری و نگرش‌ها در مورد همکاران، گروه، سرپرستان و افراد سازمان بینش مطلوب را به وجود آورد (کیان پور، ۱۳۸۱: ۳۴).

یکی از وظایف اصلی نظام آموزشی انتقال اطلاعاتی است که فرد برای بهتر زیستن و

حل مسائل جامعه بدان‌ها نیاز دارد. این آموزه‌ها باید اولاً واقعی و عملی و ثانیاً مسأله محور باشند. آموزش انبوهی از مطالبی که هیچ فایده عملی نداشته و صرفاً مجموعه‌ای از حفظیات هستند، بدون اینکه ذهن دانش‌آموز را سؤال‌مند و جستجوگر سازند، نیروی انسانی مورد نیاز پیشرفت را تربیت نمی‌کند. دو اشکال عمده نظام آموزشی کشور ما عبارت است از:

- آموزش‌های نظری و بی‌حفظی و نه مسأله محور، رابطه با عمل

- عدم ایجاد یک هویت فرهنگی با ابعاد دینی و ملی و... در متعلم (رفیع‌پور، ۱۳۸۱: ۱۶۱).
تعلیمات مراکز آموزشی و تربیت نیروی انسانی ترکیب آموزش‌های تئوری و عملی می‌تواند نقش بسیاری بالایی در توسعه کشور ما داشته باشد. شاید متداول‌ترین اسلوب آموزش، کارآموزی کارگران در محیط حرفه‌ای است. در این اسلوب کارآموز ضمن کسب مهارت مورد لزوم عملکرد حرفه خود با مواد اولیه‌های سرو کار دارد که پس از خاتمه کارآموزی باید با آنها کار کند. کارگر در محیط واقعی کار می‌کند که باید در آن حرفه‌اش را انجام دهد (ساعتچی، ۱۳۸۹: ۱۲).

تغییر ناشی از یادگیری، حاصل تجربه‌های مستقیم و غیرمستقیم می‌باشد مثلاً هنرجویی که به‌طور مستقیم با چرخ زیگزال دوز کار می‌کند و آموزش می‌بیند با فردی که به‌صورت غیرمستقیم و به‌واسطه تئوری مطلبی را می‌آموزد فرق بسیار دارد. مطمئناً فرد اول به‌واسطه آموزش و لمس کار به‌صورت عملی، توفیق بیشتری در یادگیری و به کار بستن آن شغل خواهد داشت. آموزش عبارت است از تلاش در جهت کسب تخصص حرفه‌ای ماشینی، تلاش فنی، ورزیدگی در امور مدیریتی و اکتساب روش‌ها و برخوردهای متناسب در مقابل مسائل دقیق اجتماعی (کیان‌پور، ۱۳۸۱: ۳۴).

توسعه اقتصادی:

شاخص توسعه نیروی انسانی همواره به‌عنوان یکی از ارکان اصلی در رشد و شکوفایی جوامع به شمار می‌رود که به‌تبع عرصه اقتصادی نیز مشمول این قاعده اساسی می‌شود. کم نیستند صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان اقتصادی که به نقش تعیین‌کننده نیروی انسانی فراتر از هر بخش، حوزه و عرصه دیگری تأکید می‌ورزند. توسعه اقتصادی هدفی آرمانی برای غالب کشورها است. به عقیده متوسلی همه کشورهای عقب‌مانده تمایل دارند بر ظرفیت و توان

موادی و معنوی کشور خود بیفزایند و در پناه تکامل، ظرفیت‌ها و توانایی‌ها، اقتصادی قدرتمند داشته باشند. داشتن انسان‌هایی سالم، متخصص، مدبر و تلاشگر به همراه طیف گسترده‌ای از صنایع زیربنایی، راه‌های ارتباطی و مراسلاتی پیشرفته، امکانات بهداشتی و آموزشی نوین هم‌سطح با جهان صنعتی و نظایر آن هدفی مطلوب برای کشورهای در حال توسعه است. توسعه اقتصادی در یک تعریف کلی عبارتند از رشد اقتصادی همراه با تغییر و تحولات کیفی. (متوسلی، ۱۳۹۲: ۱۵-۹) این در حالی است که صادقی مفهوم توسعه را به گونه دیگری بیان می‌نماید، او می‌گوید: اصطلاح توسعه به صورت فراگیر پس از جنگ جهانی دوم مطرح شده است. توسعه به معنای خروج از لفاف است و نخستین نظریه پردازان توسعه بر آن بودند که این لفاف، همان جامعه سنتی و ارزش‌های آن است. توسعه در فرهنگ دهخدا به معنی فراخی و وسعت آمده است که به صورت توسعه دادن، توسعه پیدا کردن به کار می‌رود. (صادقی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵) شکل‌گیری جامعه جدید مبتنی بر نوآوری، استفاده جدیدی از سربازان با رویکرد سرباز در خدمت نوآوری را اقتضا می‌نماید (Kaspersen, 2021).

آموزش مهارت و اشتغال:

بهبود فضای کسب‌وکار در کشورها، عاملی مهم در راستای افزایش رشد اقتصادی آنها به شمار می‌آید. لازمه بهبود شرایط کسب‌وکار در کشورها دانستن نقاط ضعف و قوت فضای کسب‌وکار آنها می‌باشد. تودارو بر این عقیده است که اشتغال‌زایی یکی از وجوه مهم کیفیت رشد اقتصادی بخصوص در اقتصاد ایران است که می‌تواند از جنبه رفاهی و توزیعی دارای اهمیت باشد. آنچه در نهایت خصوصیت و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می‌کند منابع انسانی آن کشور است و نه سرمایه و منابع مادی آن. برای مثال پروفیسور فردریک هاریسون^۱ معتقد است که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. به وضوح کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند قادر نخواهد بود هیچ‌چیز دیگری را توسعه

¹ Fredrich Harbison

بخشد. (تودارو، ۱۳۷۷: ۴۸) یکی از راهکارهای موجود برای پوشش این نقیصه، آموزش مهارت‌افزایی در نیروهای مسلح ج.ا.ایران به پرسنل وظیفه می‌باشد. بر همین اساس بند ۴ ماده ۴ قانون پنج‌ساله ششم توسعه اشعار می‌دارد که: «افزایش مهارت و تخصص نیروی کار به‌ویژه فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها، هنرستان‌ها تا مقطع کارشناسی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با ارائه آموزش‌های مهارتی، تخصصی و فنی و حرفه‌ای با استفاده از ظرفیت‌های خدمت زیرپرچم و کارورزی دانشجویان» (قانون پنج‌ساله ششم توسعه، ۱۳۹۶).

ظهور پدیده بیکاری تحصیل‌کرده‌ها در اکثر کشورهای درحال توسعه، گسترش کمی و وسیع نظام آموزشی را زیر سؤال می‌برد. به‌طوری که چه از نظر اقتصادی و چه از نظر اجتماعی مشکل می‌توان آن را برحسب تخصیص بهینه منابع توجیه کرد. با فزونی عرضه بر تقاضای آموزش‌دیدگان، آنها مجبورند مشاغلی را بپذیرند که سطوح تحصیلی پایین‌تری را طلب می‌کنند. به‌این ترتیب مدرک شرط به‌دست آوردن شغل می‌شود، نه مهارت و آموزشی که فرد کسب کرده است. ایران نیز از این موضوع مستثنا نبوده و به همین دلیل بیکاری دانش‌آموختگان در ایران در چارچوب بیکاری ساختاری تحلیل می‌گردد (بیابانی، ۱۳۷۹: ۲۴-۲۲).

مکانیسم مهارت، نهادی اصلی برای توسعه‌ها و دانش انسان، نظام آموزشی است. لیکن اکثر کشورهای جهان سوم بر این باورند که رمز اصلی توسعه ملی فقط در گسترش کمی سریع فرصت‌های آموزشی است بدون آنکه به فرصت‌های شغلی و نیاز بازار کار توجهی داشته باشند. آموزش و اشتغال به‌طور ویژه بر محور دو جریان اصلی اقتصادی دور می‌زند:

- ۱- تأثیر متقابل تقاضای آموزشی (که انگیزه‌های اقتصادی است) و عرضه آموزشی؛
- ۲- تفاوت بین فواید و هزینه‌های اجتماعی و شخصی در سطوح مختلف آموزشی و اثرهای این تفاوت در استراتژی سرمایه‌گذاری آموزشی (تودارو، ۱۳۷۷: ۴۸).

وجود جمعیت قابل‌توجهی از جوانان تحصیل‌کرده علی‌رغم داشتن منابع و زمینه‌های فراوان اشتغال، برای کشور معضل بیکاری را به دنبال داشته است. از آنجایی که یکی از دلایل اصلی این موضوع، فقدان مهارت‌های موردنیاز بازار کار از سوی جویندگان کار است، انتظار می‌رود نیروهای مسلح کشور با توجه به فرصتی که در اختیار دارند بتوانند نقش

بسزایی را در رفع این نقیصه و کمک به رشد و توسعه کشور ایفا نمایند. بر این اساس کاملی معتقد است که توسعه مهارت‌های کارکنان وظیفه برای سازمان نظامی موجب افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد، افزایش توان رزم و 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) افزایش نرخ بیکاری میان جوانان تحصیل‌کرده در نگاه اول به معنای این است که آنها فاقد مهارت‌های لازم جهت اشتغال هستند، در صورتی که علل و عوامل این معضل اجتماعی، متعدد و درهم تنیده است. از جمله این عوامل می‌توان به عوامل فردی مؤثر در بیکاری اشاره کرد که صاحب‌نظران بر اهمیت مهارت‌های اساسی و مرتبط به کار جهت پاسخ به نیازهای شغلی تأکید می‌کنند (مرادی‌دهقی، ۱۳۹۷: ۳۳).

پیشینه پژوهش

با بررسی اجمالی انجام‌شده توسط محقق، در خصوص آموزش مهارت‌افزایی پژوهش‌هایی به صورت اسنادی و تحلیلی، به رشته تحریر درآمده است که در زیر به بخشی از آنها اشاره می‌گردد.

پژوهشی تحت عنوان «بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن»، توسط امیری در سال ۱۳۸۳ صورت پذیرفته و نتایج حاصله مبین این موضوع است که: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به دلیل قابلیت انعطاف‌پذیری نشأت گرفته از شرایط اقتصادی، اجتماعی حاکم بر جامعه و ارتباط تنگاتنگ آن با بازار کار در کاهش نرخ بیکاری مؤثر است.

پژوهش دیگری تحت عنوان «جایگاه آموزش‌های مهارتی در توسعه اقتصادی دانش بنیان»، توسط قارون و همکاران در سال ۱۳۹۱ صورت گرفته است و پژوهش‌گران به این نتایج دست یافته‌اند که به‌طور کلی، ویژگی‌های سرمایه انسانی در اقتصادهای مبتنی بر دانش، در دو محور کلی قابل دسته‌بندی است ویژگی‌های عمومی و استانداردهای شغلی یا حرفه‌ای. همچنین بررسی‌های انجام شده بر لزوم تجهیز منابع انسانی به چند دسته کلی از شایستگی‌ها و مهارت‌ها تأکید کرده‌اند که عبارتند از ویژگی‌های فردی و شخصیتی مانند انگیزش، قابلیت اعتماد، ظرفیت مستقل عمل کردن و اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و قدرت تطبیق با شرایط، نظم و انضباط و... در خصوص استانداردهای شغلی یا حرفه‌ای خود به دو دسته استانداردهای عمومی یا تقریباً بین‌المللی و استانداردهای خاص کشوری قابل تقسیم هستند که بایستی به هر دو دسته پرداخته شود و در نهایت ایشان معتقدند که برای رقابت در سطح بین‌المللی باید به انعطاف‌پذیری و بروز کردن دانش و مهارت‌های فنی خاص هر صنعت در مواجهه با تحولات تقاضا و بازار توجه کافی داشت و به تجدید و نوین‌سازی ساختارهای کهنه و سنتی صنایع اهتمام ورزید.

مقصودی نیز در پژوهشی تحت عنوان «نقش آموزش‌های فنی حرفه‌ای در اقتصاد کشور و توسعه کسب‌وکار» که در سال ۱۳۹۳ انجام داده است به نتایجی بدین شرح دست یافته: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید با نیازسنجی از بازار کار، مهارت و دانش علمی مورد نیاز، دنیای کار را ارتقا بخشد. با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها بر مبنای تجربه عملی صرف، این توانایی را در فرد آموزش دیده، فراهم می‌کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به‌آسانی هماهنگ نماید. نقطه پیوند آموزش، کسب‌وکار و رشد اقتصادی ظرفیت بالقوه و بالفعل اقتصاد کشور در جذب نیروی انسانی بالقوه موجود در بازار کار کشور است و زیربنای توسعه اقتصادی کشورهای در حال توسعه همانند کشورهای پیشرفته، باید سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی شود و به مقوله آموزش نیروی انسانی توجه بیشتری شود.

بوالحسنی و همکاران نیز در مقاله‌ای تحت عنوان تأثیر مهارت‌ورزی سربازان بر زندگی آنان بعد از رهایی از خدمت سربازی که با هدف تبیین تأثیر رابطه بین مهارت‌ورزی سربازان بازندگی بعد از رهایی از خدمت آنان که با رویکرد آمیخته و روش همبستگی در سال ۱۳۹۸ انجام شده به این نتیجه رسیده‌اند که ۲۶ عامل در مهارت‌ورزی حین خدمت کارکنان وظیفه مؤثر است و این ۲۶ عامل بر زندگی پس از خدمت آنان نیز طبق نظر جامعه آماری مؤثر هستند. ولی ۹۲٪ این عوامل اثر مثبت و مستقیم با زندگی بعد از خدمت کارکنان وظیفه داشته و ۸٪ از عوامل اثر منفی و معکوس دارند.

در پژوهشی دیگر که توسط غیائی فتح‌آبادی و همکاران در سال ۱۳۹۸ با عنوان بررسی و تعیین اولویت ابعاد آموزش مهارت‌های غیرنظامی سربازان دارای تحصیلات تکمیلی صورت گرفته پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که آموزش‌های مهارت اجتماعی، سیاسی و اقتصادی دارای بالاترین اولویت در بین ابعاد مختلف آموزش مهارت‌های غیرنظامی مورد انتظار سربازان می‌باشند و بالاترین میزان تعامل متعلق به آموزش مهارت‌های اجتماعی است. پس از آن آموزش مهارت‌های فرهنگی و دینی دارای بیشترین تعامل می‌باشند.

انوشه و همکاران در سال ۱۳۹۹ پژوهشی با عنوان طراحی الگوی کیفی مهارت‌آموزی سربازان در دوره خدمت وظیفه عمومی را انجام دادند، نتایج حاکی از آن بود که مهارت آموزی در دوره سربازی طیف وسیعی از الزامات، روش‌ها و اقدامات را شامل می‌شود. با توجه به ماهیت مهارت‌آموزی، باید در کنار آموزش‌های صرفاً تئوریک، روش‌هایی مانند نقش‌آفرینی، آموزش در حین عمل، مربی‌گری، مرشدگری و استادشگردی برای مهارت‌آموزی سربازان به کار گرفته شود.

بیگی و همکاران در سال ۱۳۹۹ به بررسی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و نقش آن در پیشگیری از بیگاری و تقویت امنیت ملی پرداختند یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مهارت‌آموزی و ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در کارکنان وظیفه جهت پیشگیری و مقابله با احساس بیگاری در دوران خدمت وظیفه عمومی مکانیسم بازدارنده‌ای محسوب می‌شود که در صورت آماده‌سازی بسترهای اجرایی آن برابر استانداردهای نظام بین‌المللی کار ضمن

تقویت امنیت ملی کشور موجبات اشتغال مهارت‌محور برای بعد از این دوره هم فراهم می‌شود.

همان‌گونه که بررسی پیشینه پژوهشی نشان داد، نقاط مورد اشـــتراک در تحقیقات صورت گرفته؛ ضرورت، ابعاد، چگونگی مهارت‌آموزی و آموزش‌های موردنیاز در زمینه توانمندسازی سربازان وظیفه بوده که هریک از آن‌ها نقش غیرقابل‌انکاری در توسعه دانش این حوزه داشته‌اند؛ اما همان‌گونه که در مقدمه ذکر شد، پژوهش حاضر به دنبال رسیدن به پاسخ این سؤال است که آیا آموزش مهارت‌افزایی کارایی لازم جهت توانمندسازی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور را دارد؟ که در هیچ یک از پژوهش‌ها این موضوع به اندازه کافی مورد توجه نبوده است؛ بنابراین پژوهش حاضر درصدد بررسی میزان کارایی این طرح در راستای توسعه اقتصادی کشور است که جنبه بدیع دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به روش توصیفی-تحلیلی صورت گرفته و جامعه آماری آن، صاحب‌نظران و مسئولین آموزش در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (در بخش مصاحبه و طراحی پرسش‌نامه) و در تکمیل پرسش‌نامه، کارکنان وظیفه‌ای هستند که دارای مدرک کارشناسی به بالا بوده و خدمت وظیفه خود را طی سال ۱۴۰۰ در یکی از بخش‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به پایان رسانیده و مشغول کسب و کار گردیده و امکان ارتباط با آنها (حضور، تلفنی، پیام‌رسان‌ها و رایانامه) برای پژوهش فراهم گردیده است که در این خصوص، امکان ارتباط با ۳۰۴ نفر محقق گردید ولی تنها تعداد ۲۵۰ نفر، حاضر به همکاری (کمک به تکمیل پرسش‌نامه) شدند.

پژوهش‌گر پس از انجام مطالعات اکتشافی از طریق اسناد و مدارک و برابر نظر صاحب‌نظران، مبادرت به تنظیم پرسش‌نامه جهت استخراج نظرات در خصوص موضوع پژوهش نمود. بدین منظور پرسش‌نامه‌ای مبتنی بر ۱۲ سؤال جهت دریافت نظرات پژوهش‌شوندگان در خصوص سؤال تحقیق تنظیم و برای پاسخگویی به سؤالات از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است.

از آنجایی که در این پژوهش نیاز است پژوهش‌گر، افرادی را برای مطالعه انتخاب کند که بتوانند آگاهی هدفمندی در زمینه درک مسئله تحقیق و پدیده مورد مطالعه در اختیار او قرار دهند و از طرفی با توجه به شرایط جامعه آماری که بیان گردید، لذا نمونه‌گیری به روش هدفمند و تمام‌شمار انجام شده است.

به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه نیز، از روش روایی محتوایی بهره گرفته شد. معیار ارزیابی روایی محتوایی در سطح متخصصین از نظر مرتبط بودن هر سؤال به حوزه مهارت افزایی، نمره‌گذاری گزینه‌های هر سؤال، وضوح و شفافیت هر سؤال، سادگی بیان هر سؤال و گنگ بودن مفهوم هر سؤال مورد بررسی قرار گرفت و سپس با توجه به نظریه‌های اصلاحی، اصلاحات لازم در محتوا و ساختار روش انجام شد و برای ارزیابی نهایی به ۱۵ نفر از خبرگان ارائه و نسبت به محاسبه ضریب لاوشه اقدام گردید که ضریب محاسبه شده کلیه سؤالات از حداقل ممکن (۰,۴۹) بیشتر بود لذا روایی پرسشنامه تأیید گردید. همچنین به منظور شناخت پایایی پرسش‌نامه، آزمون کرونباخ انجام گرفت و از آنجایی که میانگین آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۷۷۶ می‌باشد؛ لذا پرسش‌نامه دارای پایایی مطلوبی می‌باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت شناختی: به منظور شناسایی ویژگی‌های فردی اعضای گروه نمونه، تعداد ۳ سؤال به همراه سؤالات پرسشنامه در خصوص میزان تحصیلات، نوع شغل و نوع اشتغال، طرح گردیده و پس از تکمیل پرسش‌نامه توسط افراد صاحب نظر اطلاعات زیر به دست آمد که به تجزیه و تحلیل آن پرداخته خواهد شد.

جدول (۱): داده‌های جمعیت شناختی

سؤالات جمع فراوانی	-	-	کارشناسی	کارشناس ارشد	دکتر	میزان
۲۵۰	-	-	۱۴۱	۹۳	۱۶	تحصیلات
%۱۰۰	-	-	%۵۶,۴	%۳۷,۲	%۶,۴	
-	تجاری بازرگانی	آموزشی	اداری	خدماتی	فنی مهندسی	نوع شغل

۳۲	۴۹	۵۶	۱۱	۱۰۲	۲۵۰
%۱۲,۸	%۱۹,۶	%۲۲,۴	%۴,۴	%۴۰,۸	%۱۰۰
رسمی	پیمانی	قراردادی	آزاد	–	
۵۸	۴۴	۴۱	۱۰۷	–	۲۵۰
%۲۳,۲	%۱۷,۶	%۱۶,۴	%۴۲,۸	–	%۱۰۰
نوع اشتغال					

با توجه به انتخاب هدفمند جامعه نمونه که دارای ویژگی اشتغال پس از خدمت و وظیفه و مدرک کارشناسی به بالا بوده و برابر اطلاعات جدول و نمودار فوق در طیف‌های مختلف شغلی از قبیل فنی مهندسی (%۱۲,۸)، خدماتی (%۱۹,۶)، اداری (%۲۲,۴)، آموزشی (%۱۱) و تجاری بازرگانی (%۴۰,۸) به صورت‌های مختلفی از جمله رسمی (%۲۳,۲)، پیمانی (%۱۷,۶)، قراردادی (%۱۶,۴) و آزاد (%۴۲,۸) مشغول کار می‌باشند لذا با توجه به طیف متنوع جامعه مورد پژوهش، آن‌ها از تجربه و صلاحیت نسبتاً مناسبی جهت پاسخگویی به سؤالات بهره‌مند می‌باشند و این سبب افزایش روایی و اعتبار پژوهش گردیده است.

ماحصل نظرخواهی درخصوص کارایی طرح آموزش مهارت افزایی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور طی ۱۲ سؤال از جامعه نمونه مطرح گردید که به‌منظور تجزیه و تحلیل و مشخص ساختن اطلاعات به دست آمده، میانگین نتایج پاسخ‌های پژوهش شوندگان به سؤالات مطرح شده از طریق جدول و نمودار، به شرح زیر ارائه می‌گردد:

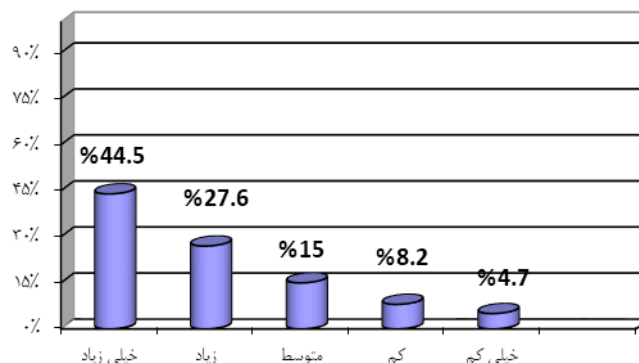
جدول (۲): توزیع فراوانی پاسخ‌های اخذ شده

ردیف	شاخص‌های سؤال پژوهش	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	میانگین	اولویت
۱	هم‌راستایی آموزش مهارت افزایی در ن.م با نیاز بازار کار کشور	۹۷	۹۶	۳۲	۱۸	۷	۴,۰۳۲	۹
۲	تأثیر بر بخش تولید کشور	۱۲۳	۸۶	۲۹	۱۱	۱	۴,۲۷۶	۲
۳	تأثیر بر کیفیت تولید در کشور	۱۴۱	۵۱	۲۵	۱۷	۱۶	۴,۱۳۶	۶
۴	تأثیر بر کاهش بیکاری کشور	۱۴۲	۷۱	۲۳	۱۱	۳	۴,۳۵۲	۱

بررسی کارایی آموزش‌های مهارت‌افزایی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور

۵	تأثیر بر افزایش بهره‌وری اقتصادی کشور	۹۸	۴۲	۹۳	۱۴	۳	۳,۸۷۲	۱۰
۶	تأثیر بر افزایش اشتغال پایدار کشور	۱۱۲	۸۳	۴۱	۱۲	۲	۴,۱۶۴	۴
۷	جوابگویی تجهیزات و کارگاه‌های آموزشی در ن.م به نیاز بازار	۷۱	۶۱	۴۳	۳۲	۴۳	۳,۳۴	۱۱
۸	کارایی مهارت‌های کسب‌شده در بازار کار کشور	۱۱۴	۸۲	۳۶	۱۶	۲	۴,۱۶	۵
۹	تأثیر بر بهینه شدن تخصص مهارت گیرندگان	۱۰۳	۹۱	۲۵	۲۹	۲	۴,۰۵۶	۸
۱۰	جذب افرادی که در ن.م مهارت کسب نمودند در سازمان‌ها و نهادهای دولتی	۵۳	۶۷	۳۸	۵۶	۳۶	۳,۱۸	۱۲
۱۱	جذب افرادی که در ن.م مهارت کسب نمودند در صنایع و بازار کار خصوصی	۱۲۹	۵۹	۲۷	۱۹	۱۶	۴,۰۶۴	۷
۱۲	کمک به آموزش گیرندگان در راستای خود اشتغالی	۱۵۲	۴۱	۳۷	۹	۱۱	۴,۲۵۲	۳
جمع		۱۳۳۵	۸۳۰	۴۴۹	۲۴۴	۱۴۲		
میانگین فراوانی		۴۴,۵	۲۷,۶	۱۵	۸,۲	۴,۷		
درصد فراوانی		۴۴,۵	٪۲۷,۶	٪۱۵	٪۸,۲	٪۴,۷		
xi (اهمیت وزنی)		۵	۴	۳	۲	۱		
$\sum f_i x_i$		۲۲۲,۵	۱۱۰,۴	۴۵	۱۶,۴	۴,۷	۳۹۹	

$$x = \frac{\sum fx}{N} = \frac{399}{100} = 3/99$$



نمودار ۱- توزیع فراوانی پاسخ‌های اخذ شده

در این پژوهش، کارایی طرح آموزش مهارت افزایی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور با طرح ۱۲ پرسش از جامعه نمونه بررسی گردید که بنا بر یافته‌های حاصله، تأثیر بر کاهش بیکاری در سطح کشور با میانگین (۴,۳۵۲) بیشترین تأثیر را از اجرای آموزش‌های مهارتی در نیروهای مسلح داشته است و در رتبه بعد، تأثیر بر بخش تولید کشور با میانگین (۴,۲۷۶) همچنین شاخص‌های دیگر همچون کمک به آموزش‌گیرندگان در راستای خوداشتغالی (۴,۲۵۲)، تأثیر بر افزایش اشتغال پایدار کشور (۴,۱۶۴)، کارایی مهارت‌های کسب شده در بازار کار کشور (۴,۱۶) و تأثیر بر کیفیت تولید در کشور (۴,۱۳۶) قرار دارند. رتبه‌های بعدی به ترتیب به: ((جذب افرادی که در ن.م مهارت کسب نمودند در صنایع و بازار کار خصوصی))، ((تأثیر بر بهینه شدن تخصص مهارت‌گیرندگان))، ((هم‌راستایی آموزش مهارت افزایی در ن.م با نیاز بازار کار کشور))، ((تأثیر بر افزایش بهره‌وری اقتصادی کشور))، ((جوابگویی تجهیزات و کارگاه‌های آموزشی در ن.م به نیاز بازار)) و ((جذب افرادی که در ن.م مهارت کسب نمودند در سازمان‌ها و نهادهای دولتی)) اختصاص دارد.

در ادامه تجزیه و تحلیل پاسخ‌های دریافتی، نکات قابل تأملی به چشم می‌خورد من جمله میزان جذب آموزش‌گیرندگان در سازمان‌های دولتی است که با اخذ میانگین (۳,۱۸) در رتبه دوازدهم جای گرفته همچنین میانگین (۳,۳۴) نشانگر این مورد می‌باشد که اکثر پژوهش‌شوندگان تجهیزات و کارگاه‌های آموزشی در نیروهای مسلح را فاقد قدرت پاسخگویی به

نیاز بازار کشور ارزیابی نموده‌اند. با تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، نتایج حاصله مبین این مطلب است که از تعداد ۲۵۰ نفر پژوهش شوندگان، به‌طور میانگین ۴۴٫۵٪ گزینه خیلی زیاد، ۲۷٫۶٪ گزینه زیاد، ۱۵٪ گزینه متوسط، ۸٫۲٪ گزینه کم و ۴٫۷٪ نیز گزینه خیلی کم را در خصوص کارایی طرح آموزش مهارت‌افزایی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور، انتخاب نموده‌اند؛ یعنی بالغ بر ۷۲ درصد پژوهش شوندگان به کارایی آموزش‌های مهارتی اذعان نموده‌اند و ۱۵ درصد نسبت به کارایی آن نظر قطعی نداشته و ۱۳ درصد نیز کارایی طرح آموزش مهارت‌افزایی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور را کم و خیلی کم ارزیابی نموده‌اند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس بررسی و مطالعه اسناد و مدارک که در مبنای نظری به آن پرداخته شد همچنین نظر صاحب‌نظران و مسئولین آموزش، عواملی از قبیل کاهش بیکاری و اشتغال پایدار، افزایش تولیدات و افزایش کیفیت تولید و افزایش بهره‌وری اقتصادی و... موجب توسعه اقتصادی کشور می‌گردد که می‌توان با آموزش‌های مهارتی به ارتقاء هریک از این شاخص‌ها کمک نمود؛ لذا سؤالات پژوهش بر همین اساس طراحی و کارایی آموزش‌های مهارتی ارائه شده در یکی از بخش‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به کارکنان وظیفه، مورد پژوهش قرار گرفت. با توجه به یافته‌های پژوهش قریب ۴۳ درصد از جامعه نمونه دارای مشاغل آزاد مشغول بودند؛ یعنی به عبارتی با تکیه بر تخصص و مهارت خویش قادر به اشتغال شده بودند. همچنین بیش از ۷۳ درصد به مشاغل خدماتی، فنی مهندسی یا تجاری بازرگانی مشغول بودند و تنها ۲۷ درصد در مشاغل اداری و آموزشی اشتغال داشتند که این مورد همسو با گزینه ((میزان جذب آموزش‌گیرندگان در سازمان های دولتی)) است که با اخذ میانگین (۳٫۱۸) در رتبه دوازدهم جای گرفته یعنی کلیت جامعه پژوهش به مشاغل مهارتی مشغول می‌باشند و آموزش‌های مهارتی در راستای خود اشتغال‌زایی مؤثر بوده است.

در مجموع نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های این پژوهش بیانگر این واقعیت است که در حدود ۷۲٪ افراد جامعه نمونه (اکثریت) معتقدند که آموزش‌های مهارتی ارائه

شده در نیروهای مسلح با تأثیر بر کاهش بیکاری و کمک به خوداشتغالی و اشتغال پایدار، تأثیر بر بخش تولید کشور و بهینه کردن تخصص مهارت‌گیرندگان و... کارایی لازم جهت توانمندسازی کارکنان وظیفه در راستای توسعه اقتصادی کشور را دارد، بااین‌وجود اکثر پژوهش‌شوندگان تجهیزات و کارگاه‌های آموزشی در نیروهای مسلح را فاقد قدرت پاسخگویی به نیاز بازار کشور ارزیابی نموده‌اند که این مهم بایستی از سوی مسئولین امر مدنظر قرار گیرد.

پیشنهادهای:

پیشنهادهای اجرایی:

با توجه به نتایج حاصله، نسبت به تجهیز کارگاه‌های مهارت‌افزایی در نیروهای مسلح در راستای نیاز بازار کشور اقدام گردد. همچنین امکان همکاری و استفاده از امکانات و اساتید مراکز فنی و حرفه‌ای فراهم گردد. به‌منظور هم‌راستایی آموزش‌های ارائه‌شده با نیاز بازار کشور، حتی‌المقدور از کارشناسان غیرنظامی و صنعتگران نیز در مراحل مختلف آموزش استفاده شود. در پایان هر دوره در راستای بهینه نمودن و افزایش کارایی طرح آموزش‌های مهارتی، نسبت به تهیه بازخورد آموزش‌های ارائه‌شده از جامعه هدف و انجام تغییرات و اصلاحات اقدام گردد.

پیشنهادهای پژوهشی:

جهت شناخت بهتر و دقیق‌تر و کمک به افزایش کارایی طرح آموزش مهارت‌افزایی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بر توسعه اقتصادی کشور، هر یک از گزینه‌های ۱۲ گانه پژوهش، به‌صورت مجزا مورد‌پژوهش قرار گیرد.

منابع

منابع فارسی:

۱. حضرت آیت ا... خمینی، روح ا... (ره)، صحیفه امام خمینی، ج ۱۳.
۲. حضرت آیت ا... خامنه‌ای، سیدعلی (مدظله‌العالی)، مجموعه فرامین مقام معظم رهبری در خصوص خدمت وظیفه عمومی، گردآوری‌شده توسط معاونت نیروی انسانی ستاد کل نیروهای مسلح.
۳. قانون برنامه پنجساله ششم توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۶-۱۴۰۰، روزنامه رسمی ۱۳۹۶/۱/۲۱.
۴. امیری، معصومه (۱۳۸۳). بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن، مجله برنامه و بودجه شماره ۸۸.
۵. بوالحسنی، خسرو و همکاران (۱۳۹۸). تأثیر مهارت‌ورزی سربازان بر زندگی آنان بعد از رهایی از خدمت، فصلنامه علمی مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، سال نهم، شماره ۳۷.
۶. بیابانی، جهانگیر (۱۳۷۹). تبیین نوع بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی طی سالهای ۷۸-۱۳۶۸ پژوهشکده علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی تهران.
۷. بیگی، علی و همکاران (۱۳۹۹). مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و نقش آن در پیشگیری از بیکاری و تقویت امنیت ملی، پدافند غیرعامل و امنیت شماره ۹.
۸. تودارو، مایکل (۱۳۷۷). ترجمه دکتر غلامعلی فرجادی، توسعه اقتصادی در جهان سوم، موسسه عالی پژوهش و برنامه توسعه‌ریزی تهران.
۹. خراسانی، اباصلت (۱۳۸۶). (به نقل از کاتز)، تشریح عناصر و الزامات مدیریت فرایند آموزش، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، تهران.
۱۰. رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۱). کندوکاوها و پنداشته‌ها، تهران، شرکت سهامی انتشار.

۱۱. ساعت چی محمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار خانواده، با بهره‌وری کارکنان کارخانه، فصلنامه تحقیقات روانشناختی، زمستان دوره ۲، شماره ۸.
۱۲. صادقی، س و همکاران (۱۳۹۲). برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه صنایع کوچک و متوسط با بررسی ۷ کشور دنیا، قم: انتشارات آئین محمود.
۱۳. فرهادیان، همایون (۱۳۸۴). بررسی تاثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی، مازندران، انتشارات اداره کل فنی و حرفه‌ای مازندران.
۱۴. قارون، معصومه (۱۳۹۱). جایگاه آموزش‌های مهارتی در توسعه اقتصادی دانش بنیان، نشریه صنعت و دانشگاه، سال پنجم، شماره ۱۷ و ۱۸، پاییز و زمستان.
۱۵. کیان پور، غلامرضا (۱۳۸۱). تربیت نیروی انسانی برای صنعت، تالیف ویلیام هگی، چاپ دو، انتشارات بنگاه.
۱۶. متوسلی، م (۱۳۹۲). توسعه اقتصادی، مفاهیم، مبانی نظری، رویکرد نهادگرایی و روش شناسی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، انتشارات سمت.
۱۷. مقصودی، فرشته (۱۳۹۳). نقش آموزش‌های فنی حرفه‌ای در اقتصاد کشور و توسعه کسب و کار، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه شماره ۱۷۳.
۱۸. مرادی دهیقی، شهریار (۱۳۹۷). تدوین الگوی اسلامی - ایرانی مهارت آموزی در مدارس متوسطه کشور، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، سال بیست و ششم، دوره جدید، شماره ۴۱.
۱۹. انوشه، مرتضی؛ موسوی نقابی، سید مجتبی (۱۳۹۹). مدیریت بهینه عرصه‌های خدمت وظیفه عمومی: ارائه مدل سیاست‌گذاری. فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی.
۲۰. غیاثی فتح‌آبادی، هادی؛ رجبی، سجاد؛ قربانی، عبدالعظیم (۱۳۹۸). بررسی و تعیین اولویت ابعاد آموزش مهارت‌های غیرنظامی سربازان دارای تحصیلات تکمیلی.

- فصل‌نامه مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی.
۲۱. صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۹۸). تحلیل جایگاه مهارت‌آموزی در سند نقشه جامع علمی کشور، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، سال یازدهم، شماره ۱.
۲۲. 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.
۲۳. خادمی، محمد (۱۳۹۹). بررسی ابعاد طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح، فصلنامه جامعه اندیشکده‌ها، شماره ۴.
۲۴. کاملی، محمدجواد؛ پویان فر، فرزاد (۱۳۹۹). راهبردهای معماری آینده خدمت سربازی نشریه علمی مطالعات راهبردی ناجا.

منابع لاتین:

25. Kaspersen, I. S. (2021). New societies, new soldiers? A soldier typology. *Small Wars & Insurgencies*
26. Mazerolle SM, Gavin KE, Pitney WA, Casa DJ, Burton L.(2012). Undergraduate athletic training students' influences on career decisions after graduation. *J Athl Train*.
27. Mournier, A. .The three logics of skills in French literature., ACIRRT Working Paper no.66, University of Sydney. 2001.