



جغرافیا و روابط انسانی، زمستان ۱۳۹۷، دوره ۱، شماره ۳

تاثیر بکارگیری افسران وظیفه در پیشبرد اهداف تیپ ۱۸۸ زرهی زاهدان

مریم رضایی^۱، محمد رضا عباسی^۲، حسین دوستی مقدم^۳

۱- دانشجوی دکتری تاریخ پیام نور قشم

۲- کارشناس عالی دانشگاه افسری امام علی (ع)

۳- کارشناسی ارشد گردشگری دانشگاه سیستان و بلوچستان،

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۲۰

چکیده

تدوین برنامه راهبردی در قوای نظامی برای تعامل با پدیده سربازی (شامل تعیین چشم انداز، رسالت، مأموریت، هدف، راهبرد و برنامه) مبین دیدگاه و نگرش بلندمدت قوای نظامی به خدمت سربازی است. تدوین برنامه راهبردی، تلاشی منظم و سازمان یافته برای اتخاذ تصمیم ها و مبادرت به اقدامات بنیادی ای است که به موجب آن، این که سازمان (یا هر موجودیت دیگری) چیست، چه می کند و چرا اموری را انجام می دهد مشخص خواهد شد. در واقع، با تدوین این برنامه، قوای نظامی به این پرسش پاسخ می دهند که سرباز کیست و اگر دوران خدمت وظیفه را به سادگی مانند سیستمی در نظر بگیریم که ورودی آن، سرباز است، خروجی مطلوب آن چیست و طی چه فرایندی قصد دارند به آن خروجی دست یابند. به نظر می رسد تدوین و اجرای این برنامه، نقش شایانی در رفع مسائل مطروح داشته است. هدف تاثیر بکارگیری افسران وظیفه در پیشبرد اهداف تیپ ۱۸۸ زرهی زاهدان می باشد، روش تحقیق در این مقاله توصیفی و تحلیلی است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار spss و مدل AHP استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که بکارگیری افسران وظیفه در رشد توان نظامی و فنی و اقتصادی تاثیر بسزایی دارد. از یک سو صرفه جویی در آموزش سربازان و از طرف دیگر خودکفایی و حتی نقش سازنده افسران وظیفه تیپ ۱۸۸ زرهی در توان فنی و اشتغالزایی و ارائه طرح اقتصادی در راستای اقتصاد مقاومتی نقش بسزایی دارد. تیپ ۱۸۸ زرهی با طرح اقتصادی می تواند تبدیل به مرکز اقتصادی و قطب علمی گردد، بازایی توان دفاعی در مرز و مناطق محروم شهری و روستایی را توسعه دهد. فرماندهان باتجربه و افسران متخصص یک فرصت طلایی برای این قطب فنی جنوب شرق است

واژگان کلیدی: بکارگیری، افسران وظیفه، پیشبرد، اهداف، تیپ ۱۸۸ زرهی، زاهدان

ملت و کشور ایران از جمله ملت‌های کهن و صاحب تمدن در جهان محسوب می‌گردد. بیش از صد و چهل میلیون نفر از شاخ زرین در ترکیه تا شبه‌قاره هند به زبان فارسی سره سخن می‌گویند (ورجاوند، ۱۳۷۸: ۱۲)؛ اما ملت به مفهوم کهن آن منظور نظر پژوهش حاضر نیست، بلکه ملت به مفهوم مدرن آن، که از تحولات قرن هیجدهم در اروپا آغاز گردید، مورد نظر است. مطابق این تعریف «ملت عبارت است از یک جماعت متشکل از موجودات انسانی، وارث یک فرهنگ و یک تاریخ مشترک و اراده عموم ملت به این است که با هم تحت قوانین مشابه و در داخل مرزهای مشابه زندگی کنند و دولت ابزار یا وسیله این اراده عمومی باشد و موظف به تحمیل قوانین و نگهداری مرزها باشد» (دلاکامپانی، ۱۳۸۰: ۲۲۰). در پژوهش حاضر تمرکز تحقیق بر فرایند ملت‌سازی و همچنین سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی در ایران است. سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی چگونه به ملت‌سازی در ایران انجامیده است. مقاله، حلقه مفقوده تعریف ملت به مفهوم مدرن را که ایرانیان با سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی از آن برخوردار گردیدند و چگونگی برخورداری از این تعریف جدید را تبیین می‌نماید؛ بنابراین در مقدمه تحقیق ضمن تشریح کلیاتی از تحقیق، طرح مسئله و روش‌شناسی پژوهش ایضاً می‌گردد. چگونگی ورود مسئله ملت‌سازی و خدمت‌سربازی به تقویم سیاستی ایرانیان در تاریخ معاصر به تأثیر و نفوذ غرب در ایران ربط وثیقی دارد. بحران تأثیر و نفوذ غرب از ۱۸۰۰م با فشار نظامی روس و سپس انگلیس آغاز گردید. تغییر چهره ارتش ایلی ایران فقط با تحول در سیاست‌های نیروی انسانی ارتش متصور بود؛ بنابراین سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی در وضعیت جدید برای تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان ایرانی به یک مسئله سیاستی تبدیل گردید. اهمیت تأثیر سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی بر فرایند ملت‌سازی در ایران از آنجاست که هم مرتبط با انسجام اجتماعی جامعه ایرانی در شرایط جدید جهانی است و هم تکوین مفهوم مدرن ملت در ایران را تبیین می‌نماید. همچنین دولت‌ها عموماً به دنبال تربیت و جامعه‌پذیری شهروندان در راستای اهداف و ارزش‌های نظام سیاسی حاکم هستند. به نظر می‌رسد خدمت‌سربازی با تربیت و جامعه‌پذیری شهروندان و تربیت شهروندانی مطیع و مسئولیت‌پذیر در مقابل قانون و دولت، حکومت‌ها را در ایجاد امنیت و انسجام اجتماعی مدد می‌رساند؛ بنابراین تبیینی تاریخی از سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی در راستای فرایند ملت‌سازی از اهمیت برخوردار است.

جوانان برومند این نظام نیروهایی هستند که اعتقاد دارم یک نیروی انرژی و توانمند و فعال هستند که نیاز به پرورش نظامی دارند به این مضمون که اگر ما بتوانیم انرژی و قوه خلاقیتی که این جوانان دارند را در مراکز آموزش فرهنگی و نظامی به درستی پرورش نظامی بدهیم و بتوانیم اهداف را براشون مشخص کنیم، معتقد هستم در حوزه هایی نقش آن ها کمتر از یک نظامی پایور نیست یک افسر جوان چنین روحیه ای دارد طبیعتاً نقش خانواده و مخصوصاً نقش باورهای دینی در این جا بسیار مشهود است، البته نباید غافل شد که این جوان آموزش های رزمی را به خوبی آموخت و در آن شرایط سخت اجرایش کرد. سرباز در همه دوران به عنوان نیروی مقتدر معرفی شد و در این دوران نیز سربازان و کارکنان وظیفه در تامین امنیت و دفاع از کشور در تمامی نقاط این سرزمین پهناور نقش آفرینی می کنند. خدمت سربازی، رویداد انتقالی مهمی است که در زمینه های مختلف زندگی فرد، اثر می گذارد (Elder, 2007 & MacLean). قرار گرفتن در چنین شرایطی غالباً با فشار و نگرانی، توأم است و می تواند در عملکرد و سلامت روانی افراد، اثر بگذارد (فارسی و همکاران، ۱۳۸۵). همچنین، سربازان با مشکلات مختلفی مواجه می شوند که از آن ها می توان به جدایی از خانواده و نظام های حمایتی، جدایی از دوستان، انضباط زیاد و اجباری و تغییر تغذیه و برنامه خواب اشاره کرد (فتحی آشتیانی و سجاده چی، ۱۳۸۴). در واقع، خدمت سربازی با تغییر شرایطی همراه است که نیاز به تغییر رفتار را ایجاد می کند (پنجه بند و همکاران، ۱۳۸۶)؛ زیرا سربازان از مناطق مختلف، با فرهنگ های مختلف و خانواده های مختلف در اماکن نظامی، دور هم جمع می شوند و مرحله جدیدی از زندگی و مسئولیت پذیری را آغاز می کنند (آقاپور و مصری، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر، نیروی انسانی، جزء سرمایه های اصلی و بی بدیل جوامع است که بقا و تداوم جامعه به وجود آن بستگی دارد. دنیای متغیر امروز ایجاد می کند که جوامع با تدوین برنامه مناسب، نسبت به ارتقای کارایی و بهره وری و در نهایت کیفیت زندگی نیروی انسانی خود، اقدام کنند، در سال های اخیر، خدمت سربازی - هم از نظر اجتماعی و هم از نظر امنیتی و دفاعی - موضوع مهمی در سطح جامعه و نهادهای حکومتی است. از سویی با توجه به تهدیدات امنیتی، وجود نیروهای نظامی آماده، ضروری است و از سوی دیگر، شرایط اجتماعی و اقتصادی ایجاد می کند که جوانان به دنبال حضور سریع تر در جامعه هستند و تمایل کمتری به سربازی نشان دهند. ادراک، فرایندی است که افراد طی آن، پنداشت ها و برداشت های خود را از محیط، تنظیم و تفسیر می کنند و به آن ها معنا می دهند و اگرچه ادراک می تواند با واقعیت عینی، متفاوت است اما رفتار به نوع ادراک، بستگی دارد (ایروانی و خدآپناهی، ۱۳۸۱).

۱۰). در حالی که خدمت سربازی، رویداد انتقالی مهمی است که در زمینه‌های مختلف زندگی فرد، اثر می‌گذارد تحقیقات کمی درباره تجربه سربازان و نوع ادراک آن‌ها از آن و نگرش آن‌ها به این دوره از زندگی‌شان شده است و آنچه هست بیشتر در زمینه مسائل جسمی و روانی سربازان است. در واقع، از آن‌جا که یکی از اهداف کشور از تقنین خدمت نظام وظیفه، تأمین امنیت پایدار است به نظر می‌رسد سربازی فعلی به منزله مسأله‌ای اجتماعی، آسیب‌هایی دارد که باید در بافت مدیریت کلان اجتماعی به آن‌ها توجه شود. مسأله اجتماعی، وضعیتی است که به نظر تعدادی از افراد جامعه، مایه سختی تلقی می‌شود و شامل موقعیت عینی و یا تفسیر ذهنی از وضعیت اجتماعی است (گولد و کولب، ۱۳۸۴: ۷۷۴). به عبارت صحیح‌تر می‌توان با بررسی این پدیده اجتماعی از دید سربازان به شناخت ادراک آنان از مسائل ذی‌ربط پرداخت و با تلاش برای رفع این مسائل در مسیر افزایش امنیت پایدار، گام برداشت، با عنایت به ارتقای سطح سواد دانشگاهی جامعه و به تبع، از آن‌جا که گروه مؤثری از سربازان را افراد دارای تحصیلات تکمیلی تشکیل می‌دهند درک صحیح ماهیت سربازی با توجه به تجربه‌ای که ایشان از دوره سربازی دارند اهمیت زیادی دارد زیرا مسائل و مشکلات آن‌ها از دید خودشان، شناخته و برنامه‌ریزی برای رفع آن، ممکن می‌شود. علاوه بر این، اهمیت بررسی تجربه این دسته از افراد از خدمت سربازی تا حدودی از شرایط ویژه ایشان ناشی می‌شود. اغلب این افراد حداقل با ۲۴ سال سن (دارندگان مدرک کارشناسی‌ارشد) یا ۲۸ سال سن (دارندگان مدرک دکتری) وارد این دوره می‌شوند و بنا به افزایش سن و سطح سواد با موضوعاتی مانند اشتغال، ازدواج، همسر و فرزند و استقلال اقتصادی مواجه هستند. ضمناً اگر بپذیریم که اغلب این افراد، مدیران آینده کشور هستند بررسی تجربه ایشان، اهمیت بیشتری می‌یابد در تحقیقی (محمودی و همکاران، ۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مشاغل سربازان وظیفه در خدمت مقدس سربازی، سرمایه فکری را اغلب تحت عنوان دارایی‌های نامشهودی توصیف می‌کنند که می‌تواند به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار سازمانها به کار گرفته شود. بنابراین دانش (سرمایه فکری) به عنوان مهمترین سرمای جایگزین سرمایه مالی و فیزیکی در اقتصاد جهانی امروز شده است. در اقتصادی که مبتنی بر دانش است از سرمایه فکری به منظور خلق و افزایش ارزش سازمانی استفاده می‌شود و موفقیت سازمان به توانایی اش در مدیریت این منابع کمیاب بستگی دارد. به همین دلیل هدف از نگارش این مقاله بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مشاغل سربازان وظیفه در خدمت مقدس سربازی می‌باشد. به این منظور ابتدا به بررسی مفهوم سرمایه فکری و بیان مختصری از تاریخچه سرمایه فکری پرداخته شده و سپس به تعریف سرمایه فکری از منظر اندیشمندان مختلف با توجه به فواصل زمانی پرداخته شده است. در قسمتهای بعدی این



مقاله دسته بندی های متفاوتی از سرمایه فکری اجزای تشکیل دهنده آن از اندیشمندان مختلف به ترتیب فواصل زمانی ارائه شده است، که در اغلب این دست بندی ها سرمایه فکری به سه بخش سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری تقسیم شده اند که درباره هر یک توضیح داده شده است (شهبازی و دهقانی، ۱۳۹۴). سپس خدمت مقدس سربازی و مشاغل قابل تصدی آن توسط سربازان وظیفه که می تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش و افزایش کارایی و بهره وری کمک بسیار کند مورد مطالعه قرار گرفته و به بررسی رابطه ی آن با سرمایه فکری پرداخته شده است. هدف این تحقیق بررسی بکارگیری افسران وظیفه در پیشبرد اهداف تپ ۱۸۸ زرهی زاهدان است

ضرورت و اهمیت تحقیق

از ارکان اقتصاد مقاومتی کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری است که مطابق بند یک اقتصاد مقاومتی، افزایش بهره وری در استفاده از سرمایه انسانی دیده شده است. یازهای جمعی در جهت دستیابی به اهداف مشترک است؛ ولی این که چگونه باید به این اهداف رسید و چگونه اهداف صورت بندی شوند، به باورهای جمعی برمی گردد. انسان دارای باورها، اعتقادات، تفکرات و ارزش هایی است که بر اساس آنها آگاهانه یا ناآگاهانه، جامعه خود را می سازد، بنابراین، شرط اساسی دستیابی به اهداف، پاسخگویی به نیازها است؛ اما برای رسیدن به اهداف مشترک با توجه به منفعت طلبی انسانی، برخورداری از باورهای جمعی است؛ به گونه ای که بدون آنها جامعه به همبستگی نمی انجامد. این باورها و اعتقادات و گرایش های اجتماعی زیر عنوان هویت اجتماعی، احساس تعهد و همبستگی به هنجارها شکل می دهد. افراد در این وضع در قبال جامعه و گروه احساس مسئولیت کرده و روحیه خودخواهی را کاهش و دگرخواهی را افزایش می دهند. این احساس مسئولیت مشترک به تعهد و در نتیجه، احساس رضایت نسبت با ارتباط با دیگران و جامعه می انجامد سربازان جوان، آینده سازان این کشور هستند که پس از اتمام دوران سربازی در بازه ای در حدود ۴۰ تا ۵۰ سال در چرخه کار کشور فعالیت دارند، بنابراین تقویت بنیه مهارتی آنها می تواند نقش بسیار موثری در بهبود اقتصاد کشور داشته باشد، برنامه ریزی هایی در دست اجراست تا این طرح از دوران نوجوانی شروع شود و افراد از سنین پایین تر با شناخت بهتر علایق و استعدادها وارد حوزه های کاری مورد علاقه خود شوند و وقتی وارد دوران سربازی و بازار کار می شوند، بازدهی بالاتری داشته باشند

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر جمع آوری داده ها از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. به این خاطر از این روش استفاده شده است که در آن رابطه و همبستگی بین دو متغیر سنجیده می شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان سازمانی می باشند و ۲۲ نفر را شامل می شود. نمونه حاضر شامل ۲۰ نفر از کارشناسان کارگزینی می باشد که با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده است. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است. برای بررسی سوالات پژوهش از جهت اولویت بندی عوامل انتصاب SPSS, AHP آمار استنباطی تی تک نمونه ای و ضریب همبستگی پیرسون با کمک نرم افزار مدیران استفاده شد

تحلیل استنباطی

جدول ۱-آزمون t شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های بهره وری سربازان متخصص تیپ ۱۸۸زرهی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	t	درجه آزادی	sig
تعهد	۲۶/۳	۴/۵۷۷	۳۳	۲۵/۶۹۲	۱۹	۰/۰۰۱

باتوجه به جدول فوق میانگین تعهد ۲۶/۳ با انحراف معیار ۴/۵۷۷ می باشد که از میانگین فرضی ۳۳ کوچکتر است با توجه به اینکه به دست آمده ۲۵/۶۹۲ با درجه آزادی ۱۹ در سطح ۰/۰۰۱ معناداری می باشد بنابراین می توان پذیرفت که تعهد از سطح میانگین t پایین تر است

جدول ۲-آزمون t شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های بهره وری سربازان متخصص تیپ ۱۸۸زرهی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میانگین فرضی	t	درجه آزادی	sig
پشتکار و تلاش	۲۶/۳	۴/۵۷۷	۳۳	۲۵/۶۹۲	۱۹	۰/۰۰۵

باتوجه به جدول فوق میانگین پشتکار و تلاش ۲۶/۳ با انحراف معیار ۴/۵۷۷ می باشد که از میانگین فرضی ۳۳ کوچکتر است با توجه به دست آمده ۲۵/۶۹۲ با درجه آزادی ۱۹ در سطح ۰/۰۰۱ معناداری می باشد بنابراین می توان پذیرفت که پشتکار و تلاش از سطح میانگین پایین تر است

جدول ۳- شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های مؤلفه‌های بهره‌وری سربازان متخصص تیپ ۱۸۸ زرهی

متغیر وابسته		متغیر مستقل
افزایش توان جنگ نرم		سربازان متخصص
۰/۲۶۴	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۹	درجه آزادی	

باتوجه به یافته‌های جدول مقدار ضریب همبستگی مدیران با شایستگی‌های ۰/۲۶۳ می‌باشد با توجه به اینکه سطح معناداری بدست آمده ۰/۲۶۳ از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد بنابراین می‌توان پذیرفت بین سربازان متخصص و افزایش توان جنگ نرم رابطه وجود دارد

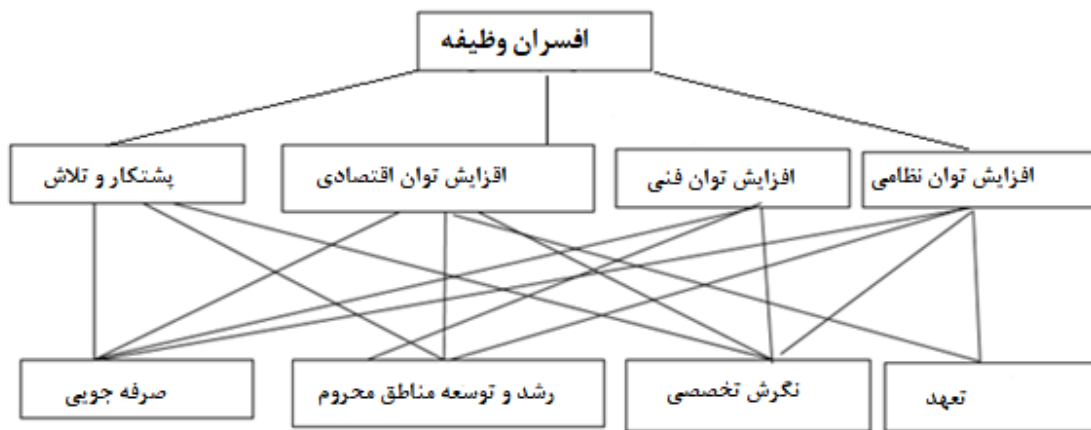
بخش دوم اولویت بندی شاخص

در این تحقیق پشتکار و تلاش، تعهد، توان نظامی، توان اقتصادی، توان فنی، نگرش تخصصی، رشد و توسعه مناطق محروم در تیپ ۱۸۸ زرهی به عنوان شاخص‌های موثر بر گزینه‌های مدنظر قرار گرفته شده است.

مراحل روش AHP به طور مختصر در زیر اشاره می‌گردد:

۱. تشکیل درخت سلسله مراتبی
۲. تشکیل ماتریس مقایسات زوجی شاخص‌ها و گزینه‌ها برحسب شاخص‌ها
۳. محاسبه وزن ماتریس‌های مقایسه زوجی موجود (براساس روش تعیین وزن میانگین حسابی)
۴. محاسبه وزن نهایی گزینه‌ها

نمودار ۱- شاخص های شناسایی و اولویت بندی بکارگیری افسران وظیفه در تیپ ۸۸ زرهی



جدول ۴- شاخص های شناسایی و اولویت بندی بکارگیری افسران وظیفه در تیپ ۸۸ زرهی

پشتکار و تلاش	A
رشد و توسعه مناطق محروم	B
تعهد	C
افزایش توان اقتصادی	D
افزایش توان فنی	E
نگرش تخصصی	F
افزایش توان نظامی	G

منبع: یافته‌های تحقیق

برای تعیین ماتریس مقایسه دودویی شاخص‌ها ($A=a_{ij}$) و اهمیت آن‌ها از نظرات کارشناسی افراد متخصص در این زمینه استفاده شده است.

جدول ۵- ماتریس زوجی شاخص‌ها

شاخص‌ها	A	B	C	D	E	F	G
A	۱	۱.۲	۲	۳	۲	۳	۲
B	۱.۲	۱	۲	۲	۱.۵	۱.۵	۳
C	۲	۲	۱	۳	۱.۲	۱.۶	۱.۴
D	۳	۲	۲	۱	۱.۳	۱.۹	۳
E	۱.۲	۳	۲	۳	۱	۴	۴
F	۱.۲	۲	۱.۵	۱.۳	۴	۱	۳
G	۱.۴	۲	۲	۱.۲	۵	۳	۱
Σ	۱۱	۱۳.۲	۱۲.۵	۱۴.۵	۱۶	۱۵	۱۷.۴

منبع: یافته‌های تحقیق

ماتریس زوجی (دو به دویی) شاخص‌ها به صورت زیر به دست آمده است:

لازم به ذکر است که برای پر کردن این ماتریس، از مقیاس ۱ تا ۹ استفاده می‌شود تا اهمیت نسبی هر عنصر نسبت به عناصر دیگر مشخص شود.

جدول ۶- مقیاس ۹ کمیته‌ی ساعتی برای مقایسه دو دویی گزینه‌ها

امتیاز (شدت ارجحیت)	۱	۳	۵	۷	۹	۲ و ۴ و ۶ و ۸
تعریف	ترجیح یکسان	کمی مرجح	ترجیح بیشتر	ترجیح خیلی بیشتر	کاملاً	ترجیحات بینابین (وقتی حالت‌های میانه وجود دارد)

پس از تشکیل ماتریس مقایسات زوجی برای شاخص‌ها، مقادیر آن را به هنجار می‌کنیم برای این منظور، مقدار هر ماتریس را به جمع ستون مربوطه تقسیم می‌کنیم.

جدول ۷- ماتریس به‌هنجار شده مقایسات زوجی شاخص‌ها و وزن‌های نسبی

شاخص‌ها	A	B	C	D	E	F	G
A	۰.۰۹۰	۰.۰۹۰	۰.۱۶۰	۰.۲۰۶	۰.۱۲۵	۰.۲	۰.۱۱۴
B	۰.۱۰۹	۰.۰۷۵	۰.۱۶۰	۰.۱۳۷	۰.۰۹۳	۰.۱	۰.۱۷۲
C	۰.۱۸۱	۰.۱۵۱	۰.۰۸۰	۰.۲۰۶	۰.۰۷۵	۰.۱۰۶	۰.۰۸۰
D	۰.۲۷۲	۰.۱۵۱	۰.۱۶۰	۰.۰۶۸	۰.۰۸۱	۰.۱۲۶	۰.۱۷۲
E	۰.۱۰۹	۰.۲۲۷	۰.۱۶۰	۰.۲۰۶	۰.۰۶۲	۰.۲۶۶	۰.۲۲۹
F	۰.۱۰۹	۰.۱۵۱	۰.۱۲۰	۰.۰۸۹	۰.۲۵۰	۰.۰۶۶	۰.۱۷۲
G	۰.۱۲۷	۰.۱۵۱	۰.۱۶۰	۰.۰۸۲	۰.۳۱۲	۰.۲	۰.۰۵۷

منبع: یافته‌های تحقیق

اصل سازگاری منطقی قضاوت‌ها

حالا همین مراحل را برای همه گزینه‌ها (الف، ب، ج، ...) انجام می‌دهیم. در این مرحله باید نرخ ناسازگاری محاسبه شود تا مشخص شود که آیا بین مقایسات زوجی ما سازگاری وجود دارد یا خیر. در اینجا فقط نرخ ناسازگاری را برای مقایسات زوجی شاخص‌ها حساب می‌کنیم عملیات مشابهی برای گزینه‌ها از نظر هر شاخص باید انجام شود. نرخ ناسازگاری $I.R$ از رابطه زیر به دست می‌آید:

$$I.R = \frac{I.I.}{I.I..R}$$

نرخ ناسازگاری ($I.R$): از جدول جدول (۵-۱۳): زیر استخراج می‌شود:

جدول ۸- جدول استاندارد محاسبه نرخ ناسازگاری

N	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
$I..I..R$	۰	۰	۰/۵۸	۰/۹	۱/۱۲	۱/۲۴	۱/۳۲	۱/۴۱	۱/۴۵	۱/۴۵

بنابراین طبق محاسبات انجام گرفته در نرم‌افزار expert choice، نرخ ناسازگاری در پژوهش موجود ۰/۰۴ می‌باشد. از آنجا که $IR = 0.04$ کوچک‌تر از ۰/۱ است، پس در مقایسات زوجی، سازگاری قابل قبولی وجود دارد.

نمودار ۲- نتایج حاصل از تحلیل سلسله مراتبی با استفاده از نرم افزار expert choice



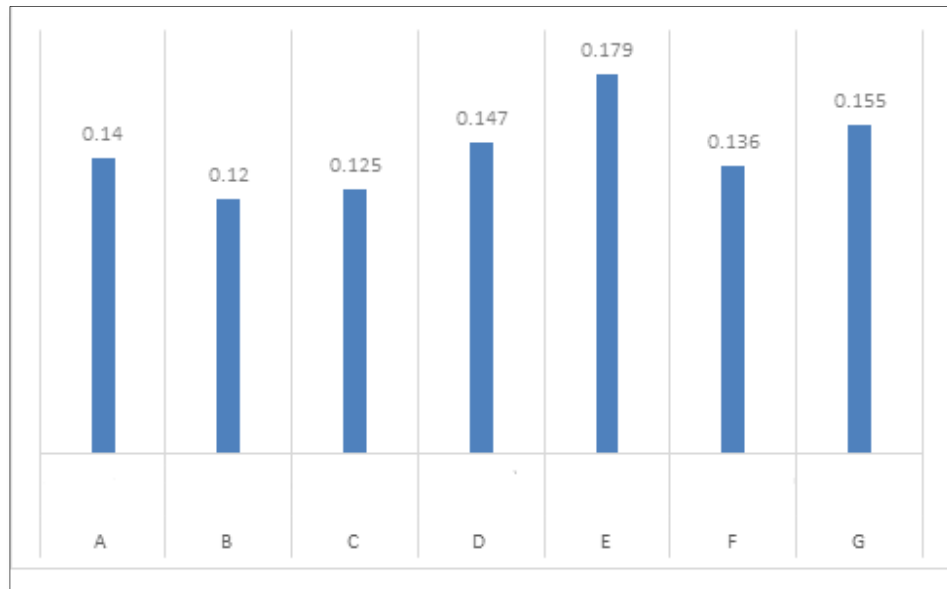
منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۹- وزن معیار شاخص های شناسایی و اولویت بندی بکارگیری افسران وظیفه در تپ ۸۸ زرهی

رتبه	معیار مورد نظر
۴	پشتکار و تلاش
۷	رشد و توسعه مناطق محروم
۶	تعهد
۳	افزایش توان اقتصادی
۱	افزایش توان فنی
۵	نگرش تخصصی
۲	افزایش توان نظامی

منبع: یافته‌های تحقیق

نمودار ۳- وزن معیار شاخص های شناسایی و اولویت بندی بکارگیری افسران وظیفه در تیپ ۸۸ زرهی



منبع: یافته‌های تحقیق

نتایج نشان می‌دهد که:

شاخص افزایش توان فنی با وزن معیار (۰,۱۷۹) در رتبه اول و شاخص رشد و توسعه مناطق محروم، با وزن معیار (۰,۱۲۰) در رتبه آخر قرار می‌گیرد

نتیجه گیری

طبق اصل ۱۴۷ قانون اساسی، دولت باید در زمان صلح از افراد و تجهیزات فنی ارتش در کارهای امدادی، آموزشی، تولیدی، و جهاد سازندگی، با رعایت کامل موازین عدل اسلامی استفاده کند در حدی که به آمادگی رزمی آسیبی وارد نیاید. اولویت اول ما در این قرارگاه، حفظ اقتدار نیروهای مسلح می‌باشد. مبحث دفاع در کشور ما، یک مبحث فناور محور است بنابر این افرادی که با آن درگیر می‌شوند باید تخصص‌های لازم را داشته باشند.

برای مثال وقتی سامانه مدرن و جدیدی مثل S ۳۰۰ وارد سازمان نیروهای مسلح می‌شود، استفاده از آن نیازمند سربازان متخصص است و یا وقتی ما در حوزه‌های پیشرفته و فناورانه‌ای مثل پهپاد یا موشکی فعالیت می‌کنیم و یا حتی امکانات قدیمی ما مثل توپخانه امروز کاملاً مدرنیزه شده، استفاده از آنها نیازمند سربازان متخصص است. خدمت سربازی از جمله راهکارهای موجود برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز در بخش‌های نظامی و انتظامی کشورهاست. در کشور ما نیز خدمت سربازی برای کلیه اتباع ذکور در نظر



گرفته شده و مدت آن بنا به شرایط و مصالح کشور، مدت ۳۰ سال تمدید می‌شود که البته با توجه به شرایط فعلی، منظور از سربازی، همان مدت دو ساله ضرورت است که در قانون خدمت وظیفه عمومی پیش‌بینی شده است. در ارتش به عنوان یک مجموعه دارای عناصر جوان با استعداد، باید از این ظرفیت بزرگ انسانی به سهم خود استفاده کنیم. بر این اساس در معاونت آموزش به دنبال مهارت آموزی و ارتقاء سطح تخصص و همین‌طور آگاهی‌های عمومی این جوانان هستیم. به این ترتیب، سربازان بعد از پایان خدمت و زمانی که وارد اجتماع می‌شوند، مهارتی برای اشتغال و یا ورود به بازار کسب و کار را دارند. سربازان متخصص می‌توانند خدمتگزاران و مشاوران خوبی برای مناطق محروم هستند. افزودن آموزش‌های تخصصی نظامی مانند ورزش‌های رزمی، شنا، غواصی، کوهنوردی یا تیراندازی حرفه‌ای، هم جذاب است و هم می‌تواند سبب پرورش سربازان متخصص شود. گفتنی است طبیعتاً انگیزش، نقش مؤثری در اجرای این دست برنامه‌ها دارد. بکارگیری افسران وظیفه در رشد توان نظامی و فنی اقتصادی تاثیر بسزایی دارد. از یک سو صرفه جویی در آموزش سربازان و از طرف دیگر خودکفایی و حتی نقش سازنده افسران وظیفه تیپ ۱۸۸ زرهی در توان فنی و اشتغالزایی و ارائه طرح اقتصادی در راستای اقتصاد مقاومتی نقش بسزایی دارد. تیپ ۱۸۸ زرهی با طرح اقتصادی می‌تواند تبدیل به مرکز اقتصادی و قطب علمی گردد، بازیابی توان دفاعی در مرز و مناطق محروم شهری و روستایی را توسعه دهد. فرماندهان باتجربه و افسران متخصص یک فرصت طلایی برای این قطب فنی جنوب شرق است

راهکار

ایجاد کارگاهی تولید صنعتی قطعه سازی

ایجاد کارگاه تولیدی شیرینجات

ایجاد نانوايي صنعتی و سنتی برای پخش عمده شهری

ایجاد گلخانه تولید نهال

ایجاد ستاد محرومیت زدایی برای نواحی تحت پوشش ارتش

ایجاد ستاد کارآفرینی برای خودکفاشدن از مرکز

انتقال دانش افسران وظیفه به کارکنان پایور

انتقال افسران وظیفه به مرکز کارآفرینی ارتش

ایجاد قرارگاه صنعتی و اجرای پروژه

منابع

- آقاپور، ا. و مصری، م. (۱۳۹۰). «بررسی اثر عوامل اجتماعی-فرهنگی بر کیفیت زندگی در گروهی از سربازان: مبتنی بر آموزه‌های قرآنی»، قرآن و طب، سال ۲، ش ۱، ص ۲۳-۲۹
- دلکامپانی، کریستیان. (۱۳۸۰). فلسفه سیاست در جهان معاصر ترجمه بزرگ نادرزاد، چاپ اول، تهران: نشر هرمس
- شهبازی، بهروز و محمد دهقانی، ۱۳۹۴، طرح مطلوب بکارگیری سربازان وظیفه در مدت خدمت سربازی با رویکرد غلبه بر شرایط اقتصادی ناشی از تحریم ها در زمان صلح، دومین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی
- فارسی، ز.؛ جباری موروئی، م. و عبادی، ع. (۱۳۸۵). «بررسی وضعیت سلامت روانی سربازان مراجعه‌کننده سرپایی به یک کلینیک نظامی در تهران»، مجله علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال ۴، ش ۳، ص ۹۲۳-۹۳۰
- گولد، ج. و کولب، و. (۱۳۸۴). فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه: گروه مترجمان، تهران: مازیا
- محمودی، سید؛ حسین محمدی کبود چشمه و مجید فضلعلی، ۱۳۹۲، بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مشاغل سربازان وظیفه در خدمت مقدس سربازی، اولین کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن
- میرعرب، رضا؛ انوشیروان عزیزی و محمدرضا مرادی، ۱۳۹۳، پیش بینی رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی براساس ویژگی های شخصیتی افسران وظیفه نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه آموزش علوم دریایی
- ورجاوند، پرویز. (۱۳۷۸). زبان فارسی عامل بنیادین وحدت و پویایی حوزه فرهنگ ایران، چاپ اول، تهران: شرکت فرهنگی انتشاراتی فروهر

MacLean, A. & Elder, G. H. (2007) "Military Service in the Life Course", Annual Review of Sociology, 33: 175-196