

**استناد:** باقری‌منش، محمد؛ احمد سوری و محسن احمدپور (۱۳۹۷). «بررسی اشتغال دانشجویان وظیفه در مشاغل تخصصی مرتبط و ارائه راه کارها با رویکرد اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: یک سازمان نظامی)»، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۶۵، صص ۷۱-۹۲

## بررسی اشتغال دانشجویان وظیفه در مشاغل تخصصی مرتبط و ارائه راه کارها با رویکرد اقتصاد مقاومتی (مطالعه موردی: یک سازمان نظامی)

تاریخ دریافت مقاله:

محمد باقری‌منش<sup>۱</sup>، احمد سوری<sup>۲</sup>، محسن احمدپور<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش مقاله:

### چکیده:

مسئله اصلی مطالعه پیش‌رو، بررسی اشتغال دانشجویان وظیفه یک سازمان نظامی در مشاغل تخصصی مرتبط و ارائه راه کارها با رویکرد اقتصاد مقاومتی است. بررسی اشتغال دانشجویان وظیفه در مشاغل تخصصی مرتبط، احصاء چالش‌های پیش‌رو درباره اشتغال دانشجویان وظیفه در مشاغل تخصصی مرتبط، ارائه راه کارهای کاربردی به منظور رفع چالش‌ها و تحلیل اقتصاد مقاومتی در ارتباط با اشتغال دانشجویان از جمله اهداف این مطالعه می‌باشند. پژوهش حاضر با توجه به اهداف آن از نوع کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. بر مبنای نحوه گردآوری داده‌ها و نوع روش، تحقیق حاضر از نوع تحلیل همبستگی است که اطلاعات آماری با اسناد و مدارک سازمانی گردآوری شده و نقش اشتغال دانشجویان وظیفه سازمان نظامی در مشاغل تخصصی مرتبط بررسی و واکاوی شده است. یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد متغیرهای مستقل شناسایی ساختار (چارت) سازمانی، نیازمندی‌های سازمان، تعداد نیروی موردنیاز بر اساس رشته، سطح بهره‌وری و دانش افراد، توجیه صحیح و آموزش کافی به دانشجویان وظیفه، ایجاد انگیزه کافی در امور آتی در میان دانشجویان وظیفه بر متغیر وابسته به کارگیری در شغل‌های تخصصی تأثیری بسزا دارد.

### کلیدواژه‌ها:

اشتغال دانشجویان وظیفه، مشاغل تخصصی، اقتصاد مقاومتی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آماد، دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مؤسسه عالی آموزش و برنامه‌ریزی نهاد ریاست جمهوری (نویسنده مسئول: a.sooni2010@gmail.com)

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

## مقدمه

نیروی انسانی جوان برای هر کشوری ثروت تلقی می‌شود. نیروی انسانی جوان، فرصتی است که می‌تواند انواع تهدیدها را با فعالیت اقتصادی چشم‌گیر خود دفع کند و با انرژی و خلاقیت، روح تازه‌ای به اجتماعات بشری ببخشد (خان‌باشی و بستان‌منش، ۱۳۹۴)، به طوری که مقام معظم رهبری می‌فرمایند: می‌توان با استفاده از نیروی جوان و پر نشاط و باهوش و با استفاده از زمینه‌های موجود و زیربناهایی که بحمدالله به وجود آمده، مشکلات را حل کرد (بیانات در اجتماع مردم زنجان، ۱۳۸۲). استفاده مناسب از دانشجویان تحصیل کرده و وظیفه در پست‌ها و شغل‌های تخصصی در نیروهای مسلح و تأمین نیروی حرفه‌ای مزایایی دارد که هیچ‌کس نمی‌تواند آن را کتمان کند. استفاده از نیروهای متخصص در شغل‌های مناسب به افزایش انگیزش افراد در طول دوران خدمت و افزایش بهره‌وری آنها منجر می‌شود. به طور کلی اشتغال، مجموعه فعالیت‌هایی است که در ازای دریافت دستمزد برای مدت معین انجام می‌شود. به بیان دیگر اشتغال عبارت است از به کارگیری منطقی نیروهای متخصص کارآمد در مشاغل تخصصی و تطبیق آنها با موقعیت‌های تخصصی مورد لزوم سازمانی، به نحوی که اشتغال صحیح آنها، نیل به هدف‌های سازمانی را ممکن سازد (دهقان، ۱۳۸۷). در ایران از برنامه عمرانی سوم برای نخستین بار نیروی انسانی و اشتغال در قالب فصلی مستقل مدنظر قرار گرفته و از آن زمان توجه جدی به این مقوله آغاز شد. بیشتر کشورهای دنیا با مسئله اشتغال درگیرند، اما فراوانی عوامل مشکل‌آفرین در مسیر یافتن شغل و ناشناخته بودن این عوامل موجب پیچیده‌تر شدن این موضوع، به ویژه در کشورهای در حال توسعه‌ای نظیر ایران شده است. منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در توسعه هر جامعه به‌شمار می‌رود و در این راستا افراد تحصیل کرده و متخصص نقش مهم‌تری بر عهده خواهند داشت (اجتهادی و بهروزی، ۱۳۸۹).

در شرایط کنونی بهره‌برداری بهینه از توانایی‌های تخصصی سربازان اندک است. در حالی که لازم است براساس شاخص‌ها و معیارهای خدمت سربازی، تخصص‌ها و توانمندی‌های علمی مشمولان به کار گرفته شود و سربازان پس از گذراندن دوره مناسب آموزش نظامی - دفاعی در محیط‌های خدمتی تخصصی و علمی متناسب با رشته تخصصی به کارگیری شوند. مهم‌ترین دستاورد این نظام، افزایش انگیزه خدمتی و بهره‌وری بالاست. از سوی دیگر یکی از اهداف اصلی اقتصاد مقاومتی اتکا به استعدادهای داخلی کشور در مسائل اقتصادی و افزایش اشتغال است. به کارگیری دانشجویان و وظیفه در طول دوران خدمت به ویژه در بخش صنایع می‌تواند نقش مهمی در اشتغال و آینده‌نگری کشور داشته باشد. چنانچه نیروهای وظیفه در طول دوران خدمت خود در شغل‌های مناسب با تحصیلات خود به کارگیری شوند، از طریق کسب تجربه می‌تواند زمینه‌ساز رشد و شکوفایی اقتصادی کشور در راستای دستیابی به اهداف اقتصاد مقاومتی شود (سیدی و همکاران، ۱۳۹۵). مسئله اصلی مطالعه پیش‌رو بررسی اشتغال دانشجویان و وظیفه یک یگان نظامی در مشاغل تخصصی مرتبط و ارائه راه کارها با رویکرد اقتصاد مقاومتی

می‌باشد. در این مطالعه به ارائه راه‌کارهای کاربردی به‌منظور رفع چالش به‌کارگیری دانشجویان وظیفه در مشاغل تخصصی پرداخته می‌شود. ارائه آموزش‌های مهارتی هم‌زمان با آموزش‌های تخصصی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. نگارندگان این مقاله براساس الگوهای به‌کارگیری دانشجویان وظیفه در شغل‌های تخصصی، تلاش کرده‌اند با ارائه الگویی آموزش‌های تخصصی در دانشگاه و دوران خدمت وظیفه را با نیاز موجود در صنعت همسان و روزآمد نموده، فاصله بین مبانی علمی با عمل را کاهش داده و فرایند و چرخه علم، فناوری و تولید را تکمیل نمایند.

## سرمایه انسانی

ظهور اقتصاد جدید مبتنی بر دانش و اطلاعات به افزایش علاقه پژوهشگران به مطالعه در حوزه سرمایه انسانی منجر شده است. این حوزه که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب نموده، به‌عنوان ابزاری برای تعیین ارزش شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرد (پیوتانگ و دیگران، ۲۰۰۷). تحلیل عامل انسانی در چارچوب تحلیل سرمایه مقوله جدیدی نیست بلکه قیاس بین انسان و مهارت‌های او و سرمایه فیزیکی، به گذشته‌های دور برمی‌گردد (نادری، ۱۳۸۳). تلاش‌های نخستین برای استدلال درباره مفهوم سرمایه انسانی از قرن ۱۷ انجام شده بود، اما از مهر و موم‌های ۱۹۵۰ یک نظریه واحد و روشن درباره این موضوع رشد یافته است (کیکر<sup>۴</sup>، ۱۹۶۶). اصطلاح سرمایه انسانی اولین بار توسط پیکو<sup>۵</sup> در سال ۱۹۲۸ مطرح شد؛ اما در ادبیات نئوکلاسیک مدرن توسط ژاکوبینسر در سال ۱۹۸۵ به‌کار گرفته شده و مورد بررسی قرار گرفت. سپس در دهه ۱۹۶۰ افرادی همچون مینسر، شولتز، دنیسون، بکر و میلر در سطح خرد و کلان به بحث سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی (آموزش) و دریافتی افراد پرداختند (نادری، ۱۳۸۳). این مفهوم که این روزها و با قرارگرفتن در قرن اقتصاد دانش‌بنیان در ادبیات علوم مدیریتی و کسب‌وکار نیز به‌کار می‌رود، به خوبی گویای اهمیت منابع انسانی در دنیای سازمان‌هاست (هییت و همکاران، ۲۰۰۴). امروزه، سرمایه انسانی با ارزش‌ترین دارایی و سرمایه هر کشور و سازمان است؛ زیرا در توسعه پایدار، انسان محور توسعه شناخته می‌شود، به‌گونه‌ای که هم به‌عنوان هدف توسعه و هم مهم‌ترین عامل توسعه در کانون توسعه پایدار مورد توجه است (تیلز و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲). در واقع سرمایه انسانی کارآمد و خلاق تعیین‌کننده عملکرد برتر و توان رقابتی سازمان‌ها و کشورهاست (یزدانی، ۱۳۸۵).

تا مدت‌ها نظریه‌های اقتصادی که سرمایه را به‌طور خاص مورد مطالعه قرار می‌دادند، سرمایه‌گذاری در سرمایه مادی را محور توجه خود قرار داده و به مواردی همچون ساختمان‌ها، کارخانه‌ها و ماشین‌هایی که در قالب تولید کالاها و خدمات درآمدزایی می‌کنند، می‌پرداختند. اما در طی دهه‌های اخیر، بسیاری از اقتصاددانان خاطر نشان

4. Kiker  
5. Pico  
6. Tayles et al

ساخته‌اند که تربیت و کارآموزی، به صورت دانش و مهارت‌هایی که افزایش‌دهنده ظرفیت بهره‌وری نیروی کار است نیز موجد دارایی‌هایی ماندگار، پربازده و بدون از دست دادن میزان قبلی، قابل انتقال به غیر می‌شود که از انباشت آنها سرمایه انسانی شکل می‌گیرد (پیوتانگ و دیگران، ۲۰۰۷).

### خدمت وظیفه سربازی در ایران

براساس قانون خدمت وظیفه عمومی، دوره خدمت نظام وظیفه یا سربازی برای هر فرد مذکر، تکلیفی قانونی است. در ماده ۴ این قانون آمده 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، تمام اتباع ذکور دولت جمهوری اسلامی ایران، مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات این قانون هستند و هیچ فرد مشمول خدمت وظیفه عمومی را جز در موارد مصرحه در این قانون نمی‌توان از خدمت، معاف کرد.

براساس ماده یک قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب آبان ۱۳۹۰ مجلس شورای اسلامی تمام اتباع ذکور جمهوری اسلامی ایران مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات این قانون هستند. طبق ماده ۴ این قانون، «خدمت وظیفه عمومی سی سال و مراحل آن برای تمام مشمولان» به شرح ذیل است:

الف: مدت دوره ضرورت دو سال است و در صورتی که مشمولان مازاد بر نیاز باشند، با تصویب فرمانده معظم کل قوا، می‌تواند این مدت تا ۱۸ ماه تقلیل یابد. ب: دوره احتیاط، هشت سال. ج: دوره ذخیره اول، ده سال. د: دوره ذخیره دوم، ده سال.

به این ترتیب می‌توان در یک طبقه‌بندی کلی، نیروهای مسلح کشور را به دو گروه کادر ثابت (پاپوران) و وظیفه (سربازان) تقسیم کرد که بر مبنای ماده ۵ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح همه اتباع ذکور دولت جمهوری اسلامی ایران که مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات قانون هستند، از بدو ورود به خدمت، سرباز نامیده می‌شوند و طبق تبصره این ماده عنوان افتخاری سرباز چنانچه مرسوم است برای تمام کارکنان نیروهای مسلح در هر درجه و و مقامی که باشند به کار می‌رود.

### سرمایه‌گذاری در آموزش ضمن خدمت

پس از آموزش‌های رسمی، آموزش ضمن خدمت دارای اهمیت بسیاری است، زیرا این نوع آموزش در اشاعه دانش و مهارت سهمی بسزا دارد. در حالی که در نظام آموزش مدرسه‌ای، بر قوه شناخت و تحلیل

علمی تأکید بیشتری می‌شود، در آموزش ضمن خدمت، یادگیری مهارت‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در مدارس به خواندن و نوشتن، اصول و مبانی علوم پرداخته می‌شود، درحالی‌که آموزش ضمن کار و خدمت معطوف به مهارت‌های عملی است و هدف اصلی آن طراحی سازوکاری به‌منظور به‌کارگیری مفاهیم انتزاعی و نظری برای به کنترل درآوردن و بهره‌گیری از پدیده‌های طبیعی می‌باشد. امروزه این نوع آموزش که تمرکز آن بر یادگیری پس از تحصیل است بسیار حائز اهمیت است و بسیاری از کشورهای جهان به‌ویژه کشورهای کمتر توسعه‌یافته آن را الگویی مناسب برای رسیدن به رشد و توسعه اقتصادی قلمداد می‌کنند (عمادزاده، ۱۳۹۲).

## نظریه‌های اشتغال

### مبانی نظری کلاسیک

یکی از دستاوردهای رویکرد کلاسیک جدید این است که اگر مسئولان به افزایش تولید و کاهش بیکاری تمایل داشته باشند، چه سیاست‌هایی بایستی دنبال کنند. تغییرات در تولید و اشتغال، تصمیمات مربوط به عرضه تعادلی کارگران و بنگاه‌ها را با توجه به تصورات آنها در مورد قیمت‌های نسبی منعکس می‌کند. بیکاری، پدیده‌ای تعادلی است که تصمیم‌های بهینه کارگرانی را منعکس می‌کند که در واکنش به تغییرات دستمزدهای حقیقی جاری و انتظاری، کار و استراحت را جانشین می‌کنند. بازار کار به‌طور پیوسته تسویه می‌شود، به‌طوری‌که هر کسی که می‌خواهد در دستمزد جاری کار کند، می‌تواند. آنهایی که بیکار هستند به‌طور ارادی نمی‌خواهند در دستمزد جاری کار کنند. نتیجه حاصل از تحلیل‌های اقتصاد کلاسیک جدید این است که معیارهای سیاستی مناسب برای افزایش تولید و کاهش بیکاری، معیارهایی هستند که انگیزه‌های اقتصاد خرد را برای بنگاه‌ها و کارگران در جهت افزایش عرضه بیشتر محصول و کار ترغیب می‌کنند (سنودن و همکاران، ۱۹۹۴).

براساس نظریه کلاسیک، سطح تولید و منحنی عرضه کل از سطح قیمت‌ها مستقل است، به این معنی که تغییرات قیمت بر عرضه کل تأثیری ندارد، چرا که بازار کالا همواره در سطح اشتغال کامل نیروی کار در تعادل قرار دارد؛ بنابراین حتی اگر قیمت‌ها افزایش یابد، تولید از سطح جاری خود افزایش نمی‌یابد و هیچ نیروی کار اضافی برای تولید بیشتر وجود ندارد. چنانچه بنگاه‌ها با افزایش قیمت بخواهند تولید خود را افزایش دهند باید دستمزدها را بالا برده تا امکان جذب نیروی کار جدید در بازار کار را داشته باشند؛ در این صورت با افزایش دستمزدها و افزایش قیمت‌ها، دستمزد واقعی هم‌سطح دستمزد پیش از افزایش

قیمت خواهد بود و دوباره بازار کار به تعادل پیشین خود برمی‌گردد؛ یعنی امکان افزایش تولید برای بنگاه‌ها وجود نخواهد داشت (همان).

### مبانی نظری کینز

این موضوع مورد اتفاق همه اقتصاددانان است که ظهور تفکر جدید اقتصاد کلان به دهه ۱۹۳۰ و کینز (۱۹۳۶) برمی‌گردد. تا پیش از این زمان، نگرش مسلط بر «نظریه عمومی» به‌طور خاص با انتشار کتاب نظام‌های اقتصاد آزاد مبتنی بر بازار، معتقد بود: به کمک نظام بازار، شوک‌های اقتصادی به‌طور سریع و کارآمد به وضعیت تعادل در سطح اشتغال کامل می‌رسد. بنابراین دخالت دولت برای تثبیت اقتصادی، نه ضروری و نه مناسب است. ولی تجارب اقتصادی مهر و موم‌های ۱۹۲۰ تا ۱۹۴۰ در اروپا و آمریکا بر این اعتقاد خط بطلان کشید.

تقاضای مؤثر کینز در مقابل تقاضای کل عنوان می‌شود؛ این تقاضا (مؤثر)، در واقع تقاضایی است که به پول متکی است و می‌توان آن را مخارج واقعی دانست و از مقایسه عرضه و تقاضای ارزش محصول ملی به دست می‌آید. تعادل در وضعیت اشتغال کامل برخلاف نظر کلاسیک‌ها که آن را دائمی می‌دانستند، از نظر کینز حالت استثناء داشته و ممکن است به‌طور اتفاقی و نه همیشه ایجاد شود. آنچه اغلب به‌صورت تعادل مشاهده می‌شود، تعادل در وضع اشتغال ناقص است. در این حالت از نیروی کار بازار استفاده کاملی به عمل نمی‌آید ولی چه‌بسا تعادل وجود داشته باشد. در حالت اشتغال ناقص است که کینز سیاست کاهش دستمزد کلاسیک‌ها را مورد نقد قرار می‌دهد و می‌نویسد: در این حالت اگر دستمزدها کاهش یابد، میزان تقاضای کل جامعه پایین آمده و در نتیجه بیکاری شدت می‌گیرد. در چنین حالتی کینز پیشنهاد دخالت دولت را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم مطرح می‌کند. در واقع این دخالت نوعی ارشاد اقتصادی است. دولت با دخالت غیرمستقیم، تقاضای اضافی از طریق افزایش مخارج ایجاد می‌کند و بدین ترتیب عناصر مؤثر بر تولید، هدایت و راهنمایی می‌شوند. این هدایت افزون‌بر افزایش مخارج دولتی، از طریق سرمایه‌گذاری نیز انجام‌پذیر است. کینز برای رسیدن به اشتغال کامل، سیاست دخالت دولت در امر سرمایه‌گذاری را توصیه می‌کند، زیرا از این طریق افزایش درآمد ملی نیز محقق می‌شود. در این رابطه بخشی از سرمایه‌گذاری دولت به وظایف آن و بخشی نیز به سیاست‌گذاری اقتصادی دولت مربوط است که فقط از نظر افزایش حجم کار در جامعه و ایجاد اشتغال کامل صورت می‌گیرد، بنابراین این بخش سرمایه‌گذاری کاملاً انعطاف‌پذیر بوده و دولت با هدف حمایت از بخش خصوصی میزان آن را مشخص می‌کند (بلیندر، ۲۰۰۲).

## تبیین اهداف اقتصاد مقاومتی در تولید ملی

همان‌گونه که اشاره شد اگر دو رکن اصلی اقتصاد مقاومتی مطرح شود، رکن اول، تقویت تولید ملی و رکن دوم، فرهنگ جهاد اقتصادی است؛ در واقع می‌توان گفت که به‌جز این دو مورد، در اقتصاد مقاومتی مطلب دیگری مطرح نیست، از این‌رو تولید ملی اهمیت بسیاری دارد. برای روشن‌تر شدن این مسئله که چرا تولید ملی اهمیت دارد و در حوزه اقتصاد مقاومتی مورد تأکید است، لازم است به بررسی اثرات تقویت تولید ملی، پرداخته شود و آن تأثیری که در خنثی‌سازی توطئه‌ها و خصومت‌های اقتصادی دشمنان می‌تواند داشته باشد، تبیین شود. می‌توان برای تقویت تولید ملی، شش اثر بسیار مهم بیان کرد که این شش اثر، هر کدام به‌نوعی خنثی‌کننده بخشی از برنامه‌های اقتصادی دشمنان علیه کشور است؛ اولین اثر تقویت تولید ملی، افزایش موجودی کالا در اقتصاد است. همان‌طور که پیشتر نیز گفته شد، یکی از اهداف عملیاتی دشمنان ایران در اقتصاد، کمبود کالا و قحطی است و طبیعی است با تقویت تولید ملی، نیازمندی‌های جامعه در داخل کشور تولید می‌شود و آن وضعیت کمبود کالا و قحطی محقق نخواهد شد (رحیمی و حمزه‌ای، ۱۳۹۷).

دومین اثر تقویت تولید ملی، کاهش تورم است. این مطلب بر اساس قواعد اولیه اقتصاد، کاملاً عقلانی و منطقی است که با افزایش مقدار تولید و با افزایش موجودی کالا در اقتصاد، اگر شرایط دیگر ثابت باشند، قیمت کالا کاهش پیدا می‌کند یا اینکه دست‌کم سرعت رشد قیمت کالاها کاهش پیدا می‌کند؛ یعنی نرخ تورم کم می‌شود. پس دومین اثر تقویت ملی، قطعاً کاهش تورم و کاهش سطح قیمت‌ها خواهد بود.

سومین اثر، کاهش وابستگی به کالاهای خارجی است؛ اگر ایران تولید ملی را تقویت کند، به‌نحوی که کمیت و کیفیت کالاهای داخلی بهبود پیدا کند، میزان تولید افزایش یابد و کیفیت کالاها نیز بهتر شود، خودبه‌خود تمایل مصرف‌کننده ایرانی برای خرید کالای خارجی کمتر خواهد شد و این یعنی کاهش وابستگی به کالای خارجی؛ و کاهش وابستگی به کالای خارجی، یعنی کاهش نیاز به ارز که در واقع اثر چهارم تولید ملی است.

اثر چهارم، کاهش نیاز به ارز است. اگر بتوان نهاده‌های موردنیاز برای تولید در داخل کشور ایجاد کرد، این خود یک گام در جهت تقویت تولید ملی است؛ یعنی برای واردات نهاده‌ها نیاز کمتری به ارز خواهد بود؛ یعنی هم برای خود کالاهای نهایی و هم برای واردات نهاده‌های تولید، به ارز کمتری نیاز است و کاهش نیاز کشور به ارز اتفاق می‌افتد.

اثر پنجم تقویت تولید ملی، افزایش اشتغال و درآمد خواهد بود. یکی از نیازمندی‌های تولید، نیروی کار است؛ می‌توان با تقویت تولید ملی، شرایط را برای استخدام نیروی کار بیشتری فراهم کرد و این کار، موجب کاهش بیکاری می‌شود. همچنین اگر تقویت تولید ملی باعث تقویت سودآوری در بخش تولید شود، به افزایش درآمد کسانی منجر خواهد شد که هم‌اکنون در بخش تولید، مشغول به فعالیت هستند. افزایش اشتغال و افزایش درآمد یعنی افزایش رفاه؛ پس به‌طور کلی، تقویت تولید ملی، رفاه تولیدکننده و تمام افرادی را که مشغول به امر تولید هستند، افزایش خواهد داد.

اثر ششم که بسیار حائز اهمیت است، افزایش درآمدهای دولت است. دولت برای انجام وظایف خویش به درآمد احتیاج دارد. وابستگی بسیار زیاد درآمد دولت‌های مختلف به نفت، باعث شد که تحریم‌های نفتی فشار نسبتاً چشمگیری به اقتصاد ایران وارد کند. اگر اقتصاد ایران بتواند به‌صورت چشمگیری تولید ملی را افزایش دهد، بودجه دولت تقریباً از نفت جدا می‌شود و از طریق مالیات‌هایی که مربوط به تولید است، درآمدهای دولت تأمین می‌شود (عبدالملکی، ۱۳۹۱).

## مروری بر مطالعات پیشین

سیدی و همکاران (۱۳۹۵) مقاله‌ای با عنوان آسیب‌شناسی تجربی خدمت نظام وظیفه از منظر سربازان دارای مدرک تحصیلات تکمیلی و با روش پدیدارشناسی برای رسیدن به هدف انجام دادند که برای تحلیل اطلاعات از رویکرد تحلیل درون‌مایه‌ای ون منن استفاده شد که حاصل آن ۱۱ درون‌مایه اصلی و ۱۶ درون‌مایه فرعی از مسائل مختلف سربازی است. درون‌مایه‌های اصلی یازده‌گانه شامل حکمرانی تعریف سنتی قدرت در نیروهای نظامی، وابستگی مستقیم قوای نظامی به حکومت، تقابل با برنامه‌ریزی و آینده‌نگری، انتظار طولانی و از دست دادن فرصت‌ها، تغییر قوانین و برنامه‌ریزی، ضعف در برنامه‌ریزی کلان، بستر ظهور ناهنجاری‌های رفتاری، ضعف در رعایت شأن سرباز، مسائل اجتماعی، تعریف نکردن جنگ نرم و احساس رهاشدگی و آزادی است.

احمدی و همکاران (۱۳۹۵) به ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های علوم انسانی و عوامل مؤثر بر آن پرداختند. یکی از مسائل اجتماعی جامعه ایران، افزایش بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی است که در همه رشته‌ها به‌ویژه علوم انسانی وجود دارد. هدف این پژوهش، بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده علوم انسانی دانشگاه یاسوج و برخی عوامل اجتماعی جمعیتی مرتبط با آن است. روش پژوهش، پیمایش پیگیری است. جامعه آماری، دانش‌آموختگان رشته‌های جامعه‌شناسی، ادبیات فارسی، زبان انگلیسی و علوم سیاسی طی مهر و موم‌های ۱۳۸۹-۹۲ است که ۲۳۹ نفرشان به روش



نمونه‌گیری تصادفی نظام‌مند انتخاب شدند. اطلاعات موردنظر با استفاده از تماس تلفنی با دانش‌آموختگان و بررسی کارنامه تحصیلی آنها در دانشگاه به دست آمد. براساس یافته‌های توصیفی تحقیق، ۷/۳۷ درصد دانش‌آموختگان شاغل و ۳/۶۲ درصد بیکار بودند. یافته‌های تحلیلی تحقیق نشان داد، معدل تحصیلی، محل زندگی، جنسیت، دوره‌های آموزشی پس از دانش‌آموختگی، کار دانشجویی و نوع گزینش، ارتباط معناداری با اشتغال ندارند. تبیین وضعیت اشتغال براساس مجموع متغیرهای مستقل به روش رگرسیون لجستیک نشان داد: متغیرهای رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی، انجام کار پژوهشی، علاقه‌مندی به رشته تحصیلی و وضعیت تحصیلی، بر احتمال اشتغال دانش‌آموختگان تأثیر معناداری دارند و می‌توانند ۳۲۳/۰ واریانس آن را تبیین کنند.

اصفهانیان (۱۳۹۴) به بررسی موانع اشتغال دانش‌آموختگان فناوری آموزشی از منظر استادان و دانشجویان و ارائه راه‌کار پرداخت. هدف این پژوهش، بررسی موانع اشتغال دانش‌آموختگان رشته فناوری آموزشی است. این پژوهش از نظر ماهیت و هدف، کاربردی و از نظر شیوه تحقیق، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش تمام دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و دکتری رشته فناوری آموزشی که بین مهر و موم‌های ۱۳۹۰-۱۳۹۳ مشغول به تحصیل یا دانش‌آموخته شده‌اند و نیز تمام استادان رشته فناوری آموزشی، در دانشگاه‌های شهر تهران می‌باشد. نمونه موردبررسی به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و پایایی آن با شیوه آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و مقدار آن برابر با ۰/۸۷۵ شد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون خی‌دو و رگرسیون لجستیک استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل اقتصادی، اجتماعی، ویژگی‌های فردی، عوامل آموزشی، با بیکاری دانش‌آموختگان فناوری آموزشی ارتباط معنادار وجود دارد. همچنین یافته‌های دیگر پژوهش نشان داد که بین متغیر سطح تحصیلات و جنسیت با بیکاری دانش‌آموختگان فناوری آموزشی ارتباط معنادار وجود دارد، به طوری که هر چه سطح تحصیلات بیشتر باشد امکان اشتغال بیشتری برای افراد فراهم می‌شود، همچنین مردان نسبت به زنان در این رشته در شرایط اشتغال بهتری قرار دارند.

محمدی (۱۳۹۰) به بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی مقطع کارشناسی رشته علوم انسانی و اجتماعی شهرستان بیجار پرداخت. جامعه آماری تحقیق موردنظر ۱۹۰۷ نفر می‌باشد که پرسشنامه تهیه شده توسط محقق براساس فرمول کوکران و با نظر خواهی از کارشناسان ذی‌ربط در اختیار حدود ۳۴۰ نفر قرار گرفته است. روش تحقیق موردنظر پیمایشی بوده و از نظر زمان از نوع تفکیکات مقطعی و از نظر معیار ژرفایی مطالعات پهنانگر می‌باشد. از نظر گردآوری اطلاعات به شکل اسنادی و

میدانی بوده و پژوهش حاضر از نظر معیار اجرایی از نوع تحقیقات کاربردی است. تحقیق حاضر به دنبال عوامل اصلی و موانع توسعه اشتغال در شهرستان بیجار و علل اصلی بیکاری دانش‌آموختگان با توجه به محرومیت شهرستان در رشته‌های علوم انسانی است که بیشترین آمار بیکاران را در سطح شهرستان شامل می‌شود. اهداف تحقیق عبارت‌اند از:

- ۱- بررسی رابطه بین جنس پاسخگویان و وضعیت اشتغال آنان،
  - ۲- بررسی رابطه بین سن پاسخگویان و وضعیت اشتغال آنان،
  - ۳- بررسی رابطه بین جنس پاسخگویان و نگرش آنان به موانع توسعه اشتغال آنان،
  - ۴- بررسی رابطه بین جنس پاسخگویان و نگرش آنان به عوامل توسعه اشتغال،
  - ۵- بررسی رابطه بین وضعیت اشتغال پاسخگویان و نگرش آنان به موانع توسعه اشتغال،
  - ۶- بررسی رابطه بین وضعیت اشتغال پاسخگویان و نگرش آنان به عوامل توسعه اشتغال.
- مهم‌ترین موانع توسعه اشتغال از نظر پاسخگویان به شرح زیر است:

- ۱- عدم سرمایه‌گذاری دولت در امور زیربنایی،
- ۲- عدم اجرای کامل اصل ۴۴ قانون اساسی و
- ۳- عدم تناسب رشته‌های تحصیلی دانشگاه و بازار.

آزاده و دهقان (۱۳۸۷) به بررسی رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی در میان دانشجویان دانشگاه‌های تهران می‌پردازد. شبکه روابط اجتماعی به‌عنوان یکی از مبین‌های دسترسی به فرصت‌های اجتماعی و از جمله فرصت‌های شغلی در نظریات بسیاری مطرح شده است. از این جهت بررسی آن در میان جمعیتی که میزان بیکاری آن بنا به گفته صاحب‌نظران بیش از سایر گروه‌های تحصیلی است واجد اهمیت و ضرورت است. وضعیت شغلی با ابعاد فرصت‌های ایجادشده برای دستیابی به مشاغل متناسب با تحصیلات و تخصص و امکان موفقیت در آن یکی از سازه‌هایی است که تغییرات آن توسط نظریه‌پردازان شبکه‌های روابط اجتماعی مثل لین، بارت و به‌طور خاص و برای این تحقیق گرانوویتر و ولمن مورد بررسی نظری قرار گرفته است و بدین جهت در این مقاله مینا و چارچوب نظری تحقیق را تشکیل می‌دهد. روش پژوهش در این مطالعه پیمایش و اطلاعات از طریق پرسش‌نامه از میان دانشجویان دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و شهید بهشتی جمع‌آوری شده است. با روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای و حجم نمونه‌ای با تعداد ۲۱۰ نفر، متغیرهای این پژوهش سنجش شده‌اند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که به‌طور کلی شبکه روابط اجتماعی با وضعیت شغلی دانشجویان دارای رابطه‌ای مثبت است و در این میان نقش تعاملات اجتماعی بیش از ساختار، حمایت‌ها و روابط رسمی و غیررسمی می‌باشد.

## پرسش‌های پژوهش

با توجه به اهداف مطرح‌شده در پژوهش حاضر، سؤالات اصلی که در این پژوهش به دنبال پاسخ برای آن هستیم شامل موارد زیر است:

- اشتغال دانشجویان وظیفه چه تأثیری بر مشاغل تخصصی مرتبط دارد؟
- چالش‌های پیش‌روی اشتغال دانشجویان وظیفه در مشاغل تخصصی مرتبط کدام‌اند؟
- نقش شاخص‌های اقتصاد مقاومتی در ارتباط با اشتغال دانشجویان وظیفه چیست؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر زمان انجام پژوهش، مقطعی؛ از نظر هدف پژوهش، کاربردی و از نظر شیوه اجرای پژوهش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل اطلاعات و متغیرهای به‌کاربرده‌شده از اطلاعات پرسشنامه‌ای و میدانی جمع‌آوری‌شده از یک سازمان نظامی در سال ۱۳۹۷ می‌باشد. در این پژوهش نمونه‌گیری از طریق جدول مورگان صورت گرفته است و تعداد ۱۸۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه آماری تعریف می‌شود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به‌صورت تصادفی ساده می‌باشد.

گردآوری داده‌های تحقیق پس از متناسب‌سازی پرسشنامه محقق‌ساخته براساس رسالت و وظایف سازمان هدف و نیز نظرات ۱۰ نفر از خبرگان دانشگاهی و کارشناسان حوزه نظامی و با استفاده از ۳۰ گویه محقق‌شده است. روایی پرسشنامه‌ها (روایی صوری) بر اساس نظرات و دیدگاه‌های تعداد ۱۰ خبره و همچنین روایی (محتوا) توسط آزمون بارتلت مطابق جدول ۲ مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز براساس جدول شماره ۱ با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ مورد تأیید قرار گرفت.

## یافته‌ها

### آمار توصیفی

با توجه به داده‌های مربوط به ویژگی عمومی پاسخ‌دهندگان، بیشترین فراوانی سطح تحصیلات با ۶۰/۵ درصد به پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و در مورد مؤلفه سن با ۴۸/۱ درصد به پاسخ‌دهندگان دارای سن ۳۰-۲۶ سال مربوط می‌شود.

## روایی و پایایی پرسشنامه

جدول ۱. گویه‌های پرسشنامه

ردیف	گویه‌های پرسشنامه	آلفای کرونباخ
۱	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی	۰/۹۰
۲	شناسایی چارت سازمانی	۰/۸۹
۳	نیازمندی‌های سازمان	۰/۹۳
۴	تعداد نیروی موردنیاز براساس رشته	۰/۹۵
۵	سطح بهره‌وری و دانش افراد	۰/۸۶
۶	توجیه صحیح و آموزش کافی به دانشجویان وظیفه	۰/۸۵
۷	ایجاد انگیزه کافی در امور آتی در میان دانشجویان وظیفه	۰/۹۱
۸	کل پرسشنامه	۰/۹۴

بر این اساس ضریب آلفای محاسبه‌شده برای کل پرسشنامه‌ها برابر ۰/۹۴ است. با توجه به اینکه ضرایب پایایی محاسبه‌شده از ۰/۷۰ بیشتر است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه مورداستفاده از پایایی تحقیقی لازم برخوردار می‌باشد. گفتنی است برای محاسبه قابلیت پایایی از روش آلفای کرونباخ در محیط نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

برای تأیید روایی پرسشنامه و نمونه تحقیق حاضر، از تحلیل عاملی استفاده می‌شود. در این روش، با استفاده از آزمون کیسرو و مایر کفایت نمونه‌های آماری را بررسی می‌نماییم. درحقیقت شاخص KMO، شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند و از این طریق مشخص می‌سازد آیا واریانس متغیرهای تحقیق، تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهان و اساسی است یا خیر. این شاخص در دامنه ۰ تا ۱ قرار دارد و اگر مقدار آن نزدیک به یک باشد، داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند و در غیر این صورت، (معمولاً کم‌تر از ۰/۶) نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های موردنظر چندان مناسب به نظر نمی‌رسند.

همچنین در تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون بارتلت بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، شناخته‌شده است و بنابراین برای شناسایی ساختار مدل مناسب نمی‌باشد. در صورتی که Sig این آزمون کمتر از ۵ درصد باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مناسب است، زیرا فرض شناخته‌شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون کیسرمایر

مقدار عددی آماره کیسرمایر		۰/۵۸
آزمون بارتلت	آماره کای دو	۲۵/۴۵
	سطح احتمال	۰/۰۰۰

همان طور که مشخص است، میزان KMO تحقیق ۰/۵۸ می باشد که نشان از کفایت نمونه‌های تحقیق است. همچنین آزمون بارتلت، سطح معناداری آن کمتر از ۰/۰۵ است که روایی تحقیق را اثبات می کند.

## آمار استنباطی

### بررسی هم خطی مدل پژوهش

جدول ۳ نتایج ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می شود، همبستگی شدیدی بین متغیرهای پژوهش وجود دارد؛ به عبارت دیگر بین سازه‌ها (متغیرهای پژوهش)، هم خطی وجود نداشته و در نتیجه اطلاعات زائد بین داده‌ها وجود ندارد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

به کارگیری در شغل‌های تخصصی	به کارگیری در شغل‌های تخصصی	شناسایی چارت سازمانی	نیازمندی‌های سازمان	تعداد نیروی مورد نیاز بر اساس رشته	سطح بهره‌وری و دانش افراد	توجه صحیح و آموزش کافی به دانشجویان وظیفه	ایجاد انگیزه کافی در امور آتی در میان دانشجویان وظیفه
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	۱	-	-	-	-	-
-	-	۰/۶۷۵ (۰/۰۰)	۱	-	-	-	-
-	-	۰/۴۲۵ (۰/۰۰)	۰/۴۳۴ (۰/۰۰)	۱	-	-	-
-	-	۰/۷۴۸ (۰/۰۰)	۰/۳۳۹ (۰/۰۲)	۰/۶۵۷ (۰/۰۲)	۱	-	-
-	-	۰/۳۴۵ (۰/۰۰)	۰/۷۵۶ (۰/۰۳)	۰/۵۶۴ (۰/۰۱)	۰/۶۷۸ (۰/۰۰)	۱	-
۱	۰/۶۷۵ (۰/۰۱)	۰/۴۶۵ (۰/۰۰)	۰/۵۶۷ (۰/۰۰)	۰/۴۳۵ (۰/۰۱)	۰/۵۶۴ (۰/۰۴)	۰/۴۳۵ (۰/۰۰)	۱

فرضیه صفر جدول یادشده بیانگر این است که همبستگی معناداری بین متغیرها وجود ندارد. چنانچه مقادیر سطح معناداری گزارش شده داخل پرانتز کمتر از  $0/05$  باشد فرضیه صفر رد شده و بیانگر وجود ارتباط معنادار بین متغیرها می باشد.

## روایی سازه پژوهش

به منظور بررسی دقیق روایی سازه، شاخص های CR و AVE با استفاده از بارهای عاملی استاندارد شده به دست آمده از CFA محاسبه می شود. در رابطه با میزان آستانه CR نظرات مختلفی ارائه شده است. میزان  $0/6$  برای روایی ترکیبی به عنوان استاندارد توسط باگزی و یی<sup>۷</sup> (۱۹۸۸) پیشنهاد شده است و فورنل و لارکر (۱۹۸۱) در مطالعه خود بر حداقل مقدار  $0/5$  به عنوان سطح پذیرش شاخص AVE تأکید داشته اند. همان طور که در جدول مشخص شده است میزان این شاخص ها برای همه متغیرهای پژوهش بیشتر از استاندارد تعیین شده است. می توان نتیجه را رضایت بخش عنوان کرد که نشان از وجود سازگاری داخلی در هر یک از متغیرهای پژوهش است. از سوی دیگر، شاخص AVE برای همه متغیرهای پژوهش بالاتر از  $0/5$  است و می توان نتیجه را قانع کننده در نظر گرفت. با توجه به مقادیر بارهای عاملی و شاخص های CR و AVE مربوط به هر متغیر پنهان در پژوهش مشخص می شود که ابزار پژوهش دارای روایی سازه است. در جدول زیر مقادیر این شاخص ها به تفکیک نشان داده شده است.

بررسی بارهای عاملی مربوط به مدل اندازه گیری نشان می دهد بارهای عاملی برای تمامی متغیرهای مشاهده گر از میزان استاندارد تعیین شده بالاتر است؛ با توجه به این نکته هیچ کدام از سوالات پرسشنامه حذف یا تعدیل نمی شوند و تمامی آنها در تحلیل مدل معادلات ساختاری در نظر گرفته شده اند؛ بنابراین می توان اطمینان حاصل کرد که هر متغیر مشاهده گر (سوالات پرسشنامه) با متغیر پنهان مربوط به خود (عامل مربوط) دارای همبستگی در سطح مناسبی است و روایی سازه مورد تأیید است.

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می شود همه ضرایب جدول حداقل در سطح  $0/5$  هستند؛ بنابراین روایی همگرایی داده ها در این بخش مورد تأیید قرار می گیرد. همان گونه که در سطور پیشین ذکر شد، چنانچه مقدار AVE بزرگ تر یا مساوی  $0/5$  باشد (چین، ۱۹۹۸)، یعنی حداقل ۵۰ درصد از واریانس توسط متغیرهای توضیحی بیان شده است. در جدول ۴ مشاهده می شود که میانگین واریانس استخراج شده برای همه متغیرها بالاتر از  $0/5$  بوده و در حد مناسبی قرار دارد؛ بنابراین روایی همگرایی سازه ها در این بخش

7. Bagozzi and Yi

نیز تأیید می‌شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۴. روایی سازه (بارهای عاملی، میانگین واریانس توسعه داده‌شده و پایایی ترکیبی)

متغیر	پایایی ترکیبی	روایی همگرا
به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی	۰/۷۱۲	۰/۸۷۰
شناسایی چارت سازمانی	۰/۶۶۸	۰/۷۴۳
نیازمندی‌های سازمان	۰/۶۰۹	۰/۸۴۵
تعداد نیروی موردنیاز براساس رشته	۰/۸۵۶	۰/۷۷۶
سطح بهره‌وری و دانش افراد	۰/۷۹۸	۰/۶۸۸
توجیه صحیح و آموزش کافی به دانشجویان وظیفه	۰/۷۶۵	۰/۶۵۸
ایجاد انگیزه کافی در امور آتی در میان دانشجویان وظیفه	۰/۶۸۷	۰/۷۲۳

برای بررسی روایی افتراقی، روش فرنل و لارکر (۱۹۸۱) به‌کار برده شده است؛ به‌این‌ترتیب که اگر ریشه دوم (جزر) مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) هر سازه، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی تأیید می‌شود. جدول ۵، نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می‌دهد. مقادیر قطری، جذر مقادیر AVE هستند.

جدول ۵. میانگین واریانس بین سازه‌ها

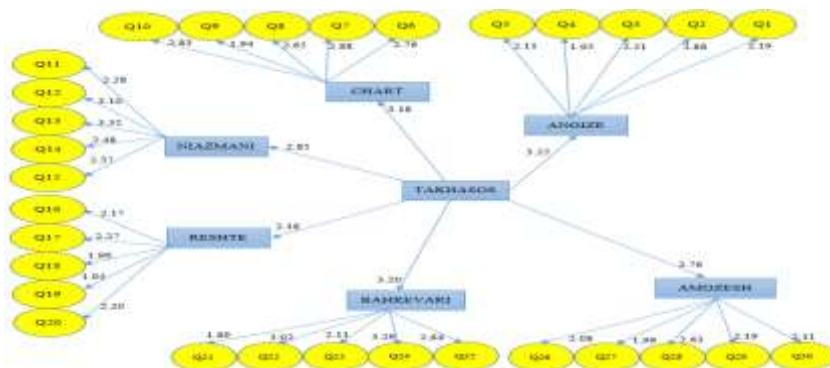
ایجاد انگیزه کافی در امور آتی در میان دانشجویان وظیفه	توجیه صحیح به دانشجویان وظیفه	سطح بهره‌وری و دانش افراد	تعداد نیروی موردنیاز براساس رشته	نیازمندی‌های سازمان	شناسایی چارت سازمانی	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی	
-	-	-	-	-	-	۱	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی
-	-	-	-	-	۱	۰/۴۶	شناسایی چارت سازمانی
-	-	-	-	۱	۰/۴۳	۰/۲۸	نیازمندی‌های سازمان
-	-	-	۱	۰/۱۸	۰/۵۴	۰/۳۲	تعداد نیروی موردنیاز براساس رشته
-	-	۱	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۵۴	۰/۶۴	سطح بهره‌وری و دانش افراد
-	۱	۰/۵۴	۰/۷۶	۰/۲۸	۰/۳۴	۰/۲۹	توجیه صحیح و آموزش کافی به دانشجویان وظیفه
۱	۰/۳۴	۰/۳۲	۰/۲۹	۰/۸۷	۰/۴۳	۰/۴۴	ایجاد انگیزه کافی در امور آتی در میان دانشجویان وظیفه

همان‌گونه که در جدول ۵، مشاهده می‌شود، جذر میانگین واریانس استخراج‌شده برای تمامی سازه‌ها،

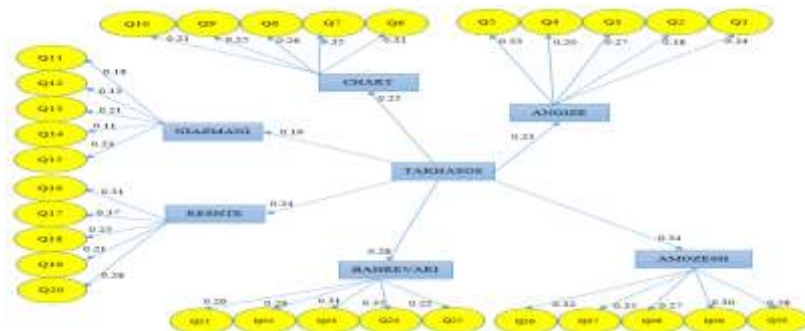
بیشتر از همبستگی با سایر سازه‌هاست، به عبارت دیگر معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) در تمامی سازه‌ها محقق شده است؛ بنابراین روایی افتراقی سازه‌ها به طور کامل تأیید می‌شود.

### آزمون مدل مفهومی پژوهش

در این پژوهش، برای تحلیل مدل مفهومی پژوهش، رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS به کار رفته است. برای تحلیل معناداری روابط مدل از ضرایب معناداری (T-value) استفاده می‌شود که این میزان برای هر یک از روابط ساختاری و اندازه‌گیری در شکل زیر آمده است.



نمودار ۱: مدل حداقل مربعات جزئی در حالت ضرایب معناداری



نمودار ۲: مدل حداقل مربعات جزئی در حالت ضرایب استاندارد



توضیحات مربوط به نمودارهای فوق به شرح زیر می‌باشد:

در این نمودارها با مستطیل‌هایی به شکل آبی روبه‌رو هستیم. این اشکال گویای متغیرهای اصلی پژوهش می‌باشند و دایره‌ها گویای شاخص‌های اندازه‌گیری متغیرها یا به عبارتی سؤالات پرسشنامه هستند. همان‌طور که مشاهده می‌شود در مدل حداقل مربعات جزئی دو شکل در حالت ضرایب استاندارد و معناداری ارائه شده است. این شکل‌ها گویای این است که در حالت ضرایب معناداری برای تأیید و رد فرضیه‌ها یا به عبارتی میزان آماره T-value را ارائه می‌کند و در شکل مربوط به ضرایب استاندارد، اعداد ارائه شده گویای ضریب مسیر یا همان شدت تأثیر می‌باشد. اعداد گزارش شده در مورد T-value اگر از قدر مطلق  $1/96$  بالاتر باشند نشان‌دهنده تأیید فرض پیش‌گفته می‌باشد و اگر پایین‌تر از قدر مطلق  $1/96$  باشند گویای تأیید فرض یادشده است. در غیراین صورت فرض مورد تأیید نمی‌باشد. شدت تأثیر نیز در این رابطه عددی بین صفر و یک می‌باشد که هر چه به یک نزدیک‌تر باشد گویای تأثیر بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است.

### آزمون فرضیه‌های اصلی پژوهش

در این بخش از پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به‌وسیله ضرایب مسیر و آماره t مورد آزمون قرار گرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره t برای مسیری بزرگ‌تر از  $1/96$  باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنادار بوده و فرضیه موردنظر در سطح خطای  $0/05$  مورد تأیید قرار می‌گیرد. جدول ۶ نتایج حاصل از آزمون T را نشان می‌دهد.

جدول ۶. نتایج آزمون T آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	آماره t	ضریب ( $\beta$ )	متغیر	
			مستقل و میانجی	وابسته
تأیید	۳/۱۸	۰/۲۵	شناسایی چارت سازمانی	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی
تأیید	۲/۸۵	۰/۱۹	نیازمندی‌های سازمان	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی
تأیید	۲/۱۸	۰/۲۴	تعداد نیروی موردنیاز براساس رشته	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی
تأیید	۳/۲۰	۰/۲۸	سطح بهره‌وری و دانش افراد	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی
تأیید	۲/۷۶	۰/۳۴	توجه صحیح و آموزش کافی به دانشجویان وظیفه	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی
تأیید	۳/۲۵	۰/۲۳	ایجاد انگیزه کافی در امور آتی در میان دانشجویان وظیفه	به‌کارگیری در شغل‌های تخصصی

### بحث و نتیجه‌گیری

به‌کارگیری دانشجویان وظیفه در نیروهای مسلح در شغل‌های تخصصی نیازمند توجه خاصی است. با توجه به سیاست‌های اقتصادی کشور در راستای اتکا به نیروهای داخلی برای تقویت تولید ملی، داشتن

نیروی کار متخصص امری مهم می‌باشد. در ادبیات پیشرفت اسلامی ایرانی، نقش «انسان‌ها»، ممتاز بوده و تمام سیاست‌ها و برنامه‌ها می‌بایست در نهایت به دست سرمایه‌های انسانی و برای تعالی انسان‌ها تدوین و اجرا شوند. در میان سرمایه‌های انسانی، قشر جوان به دلیل آرمان‌گرایی، شجاعت، توان و انگیزه بالا از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این قشر تاکنون نیز بار اصلی پیشرفت‌ها و موفقیت‌های نظام را بر دوش کشیده است. پیروزی انقلاب اسلامی، جنگ تحمیلی، موفقیت‌های علمی و صنعتی کشور و دهه موفقیت دیگر همگی با میدان‌داری جوانان متعهد انجام شده و با ایفای نقش بجا و به‌موقع این نسل می‌توان این عرصه از انقلاب را هم به موفقیت رساند. در میان جوانان، نقش قشر دانشجویی مستعد و برتر از همه مهم‌تر و سنگین‌تر بوده و تأثیرگذاری آنان بیشتر است؛ چرا که دانشجویان دارای تفکر منطقی و به دور از منفعت‌طلبی‌های حزبی و جناحی هستند. همچنین شور و نشاط جوانی و علاقه‌مندی به سرنوشت کشور موجب خواهد شد در صورتی که اهمیت و ضرورت مسئله اقتصاد مقاومتی با مقدمه ترسیم شرایط دشمنی‌های خارجی و نیز ظرفیت‌های سرشار داخلی، تبیین شود و نیز تعریف دقیق و جامعی از اقتصاد مقاومتی به‌عنوان رهیافت اقتصادی کشور در شرایط جنگ اقتصادی، ارائه شود، اقتصاد مقاومتی به‌سرعت در میان دانشجویان به گفتمانی عمومی و مطالبه‌ای جمعی، تبدیل می‌شود. به‌کارگیری دانشجویان وظیفه در بخش نیروهای مسلح برای ایفای نقش مؤثر خود، در عین وفاداری به سازوکارهای سنتی، نمی‌تواند پرچم‌دار و طلایه‌دار آینده‌ای بهتر باشد. به این دلیل بازنگاه در برنامه‌ریزی، شیوه‌های سیاست‌گذاری در نظام اجرایی، تحلیل و تبیین تعامل بین حوزه صنعت و دانش، بازنگری در ساختار و وظایف نهادهای پیشین دانش، بازنگری نظام به‌کارگیری دانشجویان وظیفه در شغل‌های تخصصی در دوران خدمت، یافتن شیوه‌های نو در تحقیقات به‌منظور تولید دانش، بررسی روش‌های بهبود کیفیت آموزش و نیز تبیین رابطه میان آموزش عالی با فرهنگ جامعه و مسائل اجتماعی، پاسخگویی نظام اجرایی به نیازهای اقتصادی و اجتماعی جامعه به‌ویژه بازار کار از جمله موضوعات مهمی است که با توجه به نیازهای متغیر و متنوع جهان امروز برای نیل به توسعه، ضرورتی گریزناپذیر می‌نماید، بنابراین تأمل و تعمق در این عوامل لزوم تحول بنیانی در به‌کارگیری دانشجویان وظیفه در بخش نیروهای مسلح را به‌خوبی روشن می‌سازد.

اداره کردن نیروهای وظیفه جذب‌شده در سازمان‌های نظامی، که به سازمان‌های انسانی معروف هستند، بسیار پیچیده و دشوار است و اصول و قواعدی که در گذشته به کار رفته است، امروزه کارایی چندانی ندارند. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق هستند که مدیران آنها، رویکردها و انگاره‌های جدیدی به سرمایه انسانی داشته باشند. دیدگاه سرباز وظیفه بودن، جای خود را به دیدگاه سرمایه انسانی و نیروی

متخصص داده است. بنابراین مدیریت و رهبری همواره باید به فکر حفظ و نگهداشت و ارتقاء بهره‌وری این دارایی باشد. از این‌روست که پیترو دراکر آموزش مستمر نیروی انسانی، ایجاد زمینه برای نوآوری دائم، استقلال و خودگردانی کارکنان و تجدید ساختار سازمانی را از الزامات و عوامل استفاده صحیح و تخصصی از نیروهای انسانی به‌ویژه در سازمان‌های نظامی می‌داند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، پیشنهاد می‌شود که در اهداف بلندمدت توانمندسازی نیروهای وظیفه جذب‌شده را لحاظ کرده و آموزش‌ها براساس آخرین روش و با کمک شیوه‌های مؤثر و کاربردی انجام شود. مسئولان با جستجو، تقویت و حتی ایجاد ارزش‌ها و باورهای مشترک مفید در نیروهای وظیفه، به بهبود توانمندی افراد و استفاده از آنان در شغل‌های تخصصی کمک کنند.

به‌کارگیری نیروهای وظیفه در شغل‌های تخصصی، موجب می‌شود آنها به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدیدی را به آزمون بگذارند که تمام این عوامل به بهره‌وری افراد و نیل به اهداف و رسالت‌های نیروهای مسلح منجر می‌شود.

بنابراین پیشنهاد می‌شود همسویی اهداف سازمان نظامی موردبحث با اهداف شخصی دانشجویان وظیفه سنجیده شود و در جهت همسویی آنها با برگزاری دوره‌های توجیهی و همفکری و رفع ابهام در اهداف سازمان نظامی موردبحث تلاش شود.

## منابع:

### منابع فارسی

- اجتهادی، مصطفی و محمد بهروزی (۱۳۸۹). توانایی‌ها و قابلیت‌های دانش‌آموختگان در پاسخ به نیاز بازار کار به‌منظور ارائه چهارچوب ادراکی مناسب. فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی. صص ۱-۲۸.
- انتظاری، یعقوب (۱۳۷۴). نظام ملی نوآوری تکنولوژیک پیوند دانشگاه و صنعت. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۲.
- انتظاریان، زهره و طاهره طهماسبی (۱۳۹۰). بررسی میزان هماهنگی و انطباق نظام آموزش عالی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه. شماره ۱۴۰.
- خان‌باشی، محمد و غلامرضا بستان‌منش (۱۳۹۴). سهم سرمایه‌های انسانی و نیروی کار در تحقق الگوی اقتصاد مقاومتی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه. شماره ۱۸۵.
- دهقان، فتح‌الله (۱۳۸۷). نقش اشتغال در کاهش مهاجرت‌های روستایی (مطالعه موردی دهستان مشایخ شهرستان ممسنی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- رحیمی، حسین و نسربین حمزه‌ای (۱۳۹۷). بازخوانی مفهوم اقتصاد مقاومتی و معرفی الگویی کامل برای آن، نشریه اقتصاد و بانکداری اسلامی، دوره ۲۲، شماره ۲۵.
- سیدی، سیدمحمدرضا، سیدحسین سیدی و سیاوش صلواتیان (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی تجربی خدمت نظام وظیفه از منظر سربازان دارای مدرک تحصیلات تکمیلی. پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی. شماره ۱۴.
- شفیعی، محمد، سجاد معماریان و علی‌اکبر زارعی (۱۳۷۷). تاریخچه ارتباط صنعت، دانشگاه و کنگره سه‌جانبه. تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیر کبیر.
- عبدالملکی، حجت‌الله (۱۳۹۱). ارتباط معنایی جهاد اقتصادی با دهه پیشرفت و عدالتی مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، پیاپی ۵۵.
- عمادزاده، مصطفی (۱۳۹۲). اقتصاد آموزش و پرورش. ج ۳۰. اصفهان: جهاد دانشگاهی.

مقام معظم رهبری؛ بیانات مقام معظم رهبری در مناسبت‌های گوناگون.

نادری، ابوالقاسم (۱۳۸۳). *اقتصاد آموزش*. تهران: نشر یسپرون.

یزدانی، حمیدرضا (۱۳۸۵). *بررسی روابط متقابل میان اجزای سرمایه‌های فکری (سرمایه انسانی، سرمایه*

*ساختاری و سرمایه مشتری) و اثرات این سرمایه‌ها بر عملکرد سازمانی شعب بانک ملت استان تهران*.

پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تهران.

## منابع لاتین

- Blinder, Alan. (2002). *Keynesian Economics in The concise encyclopedia of Economics*, Published by Liberty fund Inc ([www.econlib.org](http://www.econlib.org)).
- Hitt, Michael, Bierman, Leonard, Shimizu, Katsuhiko & Kochhar, Rahul. (2004). *Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service firms: A resource-based Perspective*. The Academy of Management Journal. 44, 13-28.
- Kiker, B. (1966). *The Historical Roots of the Concept of Human Capital*. Journal of Political Economy, vol. 74, 481.
- Pew Tong, Hong, Plowman, David & Hancock, Phil. (2007). *Intellectual Capital and Financial Returns of Companies*, Journal of Intellectual Capital, No. 1, PP. 76 -95.
- Snowdon, B., Vane, H. & P. Wynarczyk (1994), *A Modern Guide to Macroeconomics: An Introduction to Competing Schools of Thought*, Edward Elgar Publishing Limited, Hants, Uk, Chapter 3.
- Tayles, M., Bramley, A., Adshead, N. and Farr, J. (2002), *Dealing with the management of intellectual capital: the potential role of strategic management accounting*, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 15 No. 2, pp. 251-67.
- Tayles, M., Bramley, A., Adshead, N. and Farr, J. (2002), *Dealing with the management of intellectual capital: the potential role of strategic management accounting*, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 15 No. 2, pp. 251-67.
- Tayles, M., Bramley, A., Adshead, N. and Farr, J. (2002), *Dealing with the management of intellectual capital: the potential role of strategic management accounting*, Accounting, Auditing & Accountability Journal, Vol. 15 No. 2, pp. 251-67.