

ISSN:2821-1588		https://www.jadm.khadu.ir	
	Journal of Air Defense Management Volume 3, Issue 12 Winter 2024 P.P. 25-46		
Research Paper			
Pathology of the AJA Air Defense Force Soldiers' Skills Training Plan Hamed Tarin¹, Mohsen Buyuk² 1. PhD Student in Educational Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Khuzestan, Iran. E-mail: Hamedtarin3@gmail.com 2. Assistant Prof., Department of Islamic Studies, Khatam Al Anbia AJA Air Defense University, Tehran, Iran. E-mail: Mohsen.b.t89@gmail.com			
bArticle Information		Abstract	
Received: 2024/10/13 Accepted: 2024/11/09	Background & Purpose: In modern educational systems, skill learning is both basic and important with science learning and content production, because skill learners gain a deeper understanding of what they have learned by improving their skills and it makes them more efficient in their personal and professional environment. . The current research was conducted with the objective of the pathology of the training plan of the AJA Air Defense Force based on the three-pronged model.		
Keywords:	Methodology: The current research is based on a mixed qualitative-quantitative (nested) approach. Field method, semi-structured interview and questionnaire were used to collect data. The statistical population included experts in the field of skill training plan at the level of AJA Air Defense Force. Sampling in the qualitative part was based on the criterion-based purposeful method and in the quantitative part, 12 experts and 15 people were selected as the focal group (trainees/soldiers).To analyze the data, the theme analysis method and MAXQDA 22 software were used, and Friedman's non-parametric test was used to rank the injuries.		
Skill Training, Pathology, Soldiers, Three Branches Model, AJA Air Defense Force.	Findings: Based on the analysis of research data, 54 basic themes were identified as factors shaping the harm, 17 organizing (Inappropriate cooperation and interaction of internal and external executive factors, lack of training-skill infrastructure, soldiers' reluctance and unwillingness to participate in courses, mismatch between the duration of skills training and the time in service, disregard for the skills training culture in the unit, prioritizing quantity over quality of skills training courses, imbalance between the macro goals and the plan's executive goals, and non-operationalization of incentives, Incomplete information about the project, lack of clarity about the project's goals and work process, lack of attention to emerging skills in the digital and market-oriented era, incomplete legal and financial mechanisms, low quality level of trainers, pressure from new technology, unclear structure and workflow of skills training at the workforce level, lack of standard educational content, high value of work compared to professional work) themes as major harm, and 3 overarching themes as the main branches of harm.		
Corresponding Author: Hamed Tarin Email: Hamedtarin3@gmail.com	Conclusion: The results of the research showed the damage of "inappropriate cooperation and interaction of internal and external executive agents" in the first rank and the damages of "non-availability of educational-skill infrastructure" and "reluctance and unwillingness of soldiers to participate in courses" as the second rank and The harms of "not matching the duration of skills training with the time during service" and "neglecting the culture of skill training in the unit" are ranked third in importance. Therefore; It is suggested that the AJA Air Defense Force, in addition to paying attention to the identified damages, should take serious and urgent action to fix the priority damages.		
Citation: Tarin, Hamed and Buyuk, Mohsen.(2024). Pathology of the AJA Air Defense Force Soldiers' Skills Training Plan. <i>Journal of Air Defense Management</i>, 3(12), 25-46.			



فصلنامه علمی مدیریت دفاع هوایی

دوره ۳، شماره ۱۲

زمستان ۱۴۰۳

صص ۲۵-۴۶



مقاله پژوهشی

آسیب‌شناسی طرح مهارت‌آموزی سربازان نیروی پدافند هوایی آجا

حامد تارین^۱، محسن بیوک^۲

۱. دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، خوزستان، ایران. رایانامه: Hamedtarin3@gmail.com

۲. استادیار، گروه معارف اسلامی، دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا، تهران، ایران. رایانامه: Mohsen.b.t89@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۷/۲۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۸/۱۹

کلیدواژه‌ها:

آموزش مهارتی،

آسیب‌شناسی،

سربازان، مدل سه

شاخکی، نیروی پدافند

هوایی آجا.

نویسنده مسئول:

حامد تارین

ایمیل:

Hamedtarin3@gmail.com

زمینه و هدف: مهارت‌آموزی در نظام‌های آموزشی نوین هم‌پایه و هم‌مرتب با علم‌آموزی و تولید محتوا اهمیت دارد، زیرا مهارت‌آموزان با مهارت‌افزایی به درک عمیق‌تری از آموخته‌های خود دست می‌یابند و موجب کارآمدی آن‌ها در محیط شخصی و شغلی می‌گردد. پژوهش حاضر با هدف آسیب‌شناسی طرح مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا بر مبنای مدل سه شاخگی انجام شده است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر مبتنی بر رویکرد آمیخته است. برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش شامل افراد خبره در زمینه طرح مهارت‌آموزی در سطح نیروی پدافند هوایی آجا بود. نمونه‌گیری در بخش کیفی بر اساس روش هدف‌مند ملاک‌محور و در بخش کمی به روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدف‌مند به تعداد ۱۲ نفر از خبرگان و ۱۵ نفر به عنوان گروه کانونی (مهارت‌آموزان/سربازان) انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار مکس کیودا ۲۲ و برای رتبه‌بندی آسیب‌ها از آزمون ناپارامتریک فریدمن استفاده شد.

یافته‌ها: بر اساس تحلیل داده‌های پژوهش، ۵۴ مضمون پایه به عنوان عوامل شکل‌دهنده به آسیب، ۱۷ مضمون سازمان‌دهنده شامل؛ (همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی، فراهم نبودن زیرساخت‌های آموزشی-مهارتی، بی‌میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها، عدم همخوانی مدت زمان آموزش مهارت‌ها با زمان حین خدمت، بی‌توجهی به فرهنگ مهارت‌آموزی در یگان، ارجحیت بخش کمیت بر کیفیت دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی، نامتوازن بودن اهداف کلان با اهداف اجرایی طرح، عملیاتی نشدن مشوق‌ها، اطلاع رسانی ناقص طرح، شفاف نبودن اهداف و فرآیند کاری طرح، عدم توجه به مهارت‌های نوظهور عصر دیجیتال و بازار محور، مکانیزم قانونی و مالی ناقص، سطح کیفی پایین مربیان، فشار فناوری و تکنولوژی جدید، نامشخص بودن ساختار و کارراه آموزشی مهارتی در سطح نیرو، نداشتن محتوای آموزشی استاندارد، ارزش کار زیاد در مقابل کار حرفه‌ای) به عنوان آسیب‌های عمده و ۳ مضمون فراگیر (ساختاری، محتوایی و محیطی) به عنوان شاخه‌های اصلی آسیب شناسایی شدند.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد آسیب "همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی" در رتبه نخست و آسیب‌های "فراهم نبودن زیرساخت‌های آموزشی-مهارتی" و "بی‌میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها" در رتبه دوم و آسیب‌های "عدم همخوانی مدت زمان آموزش مهارت‌ها با زمان حین خدمت" و "بی‌توجهی به فرهنگ مهارت‌آموزی در یگان" در رتبه سوم اهمیت قرار دارند. پیشنهاد می‌شود نیروی پدافند هوایی آجا علاوه بر توجه به آسیب‌های شناسایی شده، نسبت به رفع آسیب‌های اولویت‌دار اقدام جدی و عاجل نماید.

استناد: تارین، حامد و بیوک، محسن. (۱۴۰۳). آسیب‌شناسی طرح مهارت‌آموزی سربازان نیروی پدافند هوایی آجا. فصلنامه مدیریت دفاع هوایی، ۳(۱۲)، ۲۵-۴۶.

مقدمه

در فرایند آموزش و توسعه‌ی افراد، کسب یا انتقال دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام یک فعالیت یا عملکرد خاص، امری ضروری به شمار می‌رود. بسیاری از کشورهای جهان به منظور بهبود ارتباط بین آموزش و بازار کار، برنامه‌هایی را برای ارتقای مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد اجرا کرده‌اند (نزیماکی و یوتتی^۱، ۲۰۲۴). در این میان، آموزش‌های مهارتی به عنوان نقطه‌ی عطف این برنامه‌ها، نقش بسزایی در توانمندسازی نیروی انسانی ایفا می‌کند. آموزش‌های مهارتی، به‌ویژه در نیروهای مسلح و نظام‌های آموزشی آن‌ها، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و به عنوان یکی از عوامل کلیدی در ارزش‌آفرینی سازمانی محسوب می‌شود (شاملو، فتح‌آبادی و ایزدی، ۱۴۰۲). از یک سو، ضرورت آموزش و مهارت‌آموزی و از سوی دیگر، اهمیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف نظامی کشور و بهره‌گیری بهینه از ظرفیت کارکنان وظیفه، بر اهمیت توانمندسازی و آموزش مهارتی سربازان می‌افزاید. بر این اساس، آموزش مهارتی سربازان وظیفه، علاوه بر آثار اقتصادی و اجتماعی در سطح جامعه، به بهبود نگرش آنان، پر کردن اوقات فراغت و ایجاد محیطی مطلوب‌تر در دوران خدمت سربازی کمک می‌کند. از این رو، در سال ۱۳۹۶ و در راستای اجرای فرمان فرماندهی کل قوا در زمینه‌ی اقتصاد مقاومتی، بهبود وضعیت اشتغال جوانان و تعالی بخشی خدمت سربازی، قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی سربازان نیروهای مسلح تشکیل شد. این قرارگاه، با هماهنگی نهادها و سازمان‌های متولی آموزش مهارتی، همچون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان فنی و حرفه‌ای، و با استناد به اصول ۴۳ و ۱۴۷ قانون اساسی و اصل ۱۳۸ قانون اساسی، اقدامات مؤثری را در این حوزه به اجرا درآورده است.

یکی از اصولی که سازمان‌ها را در دستیابی به اهداف یاری می‌رساند، آسیب‌شناسی سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌های سازمان است (محمودی کوچکسرای و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۳). فرآیند آسیب‌شناسی یا عارضه‌یابی در سازمان‌ها را می‌توان مشابه عارضه‌یابی یک پزشک برای بیمار دانست. اگر سازمان را موجودی زنده، همچون انسان، در نظر بگیریم، این رویکرد به خوبی در ساختار سازمانی قابل تعمیم خواهد بود. افرادی که در حوزه‌های علوم اجتماعی و مدیریتی دانش و تجربه دارند، با بررسی ابعاد مختلف سازمان و به کارگیری اصول آسیب‌شناسی، می‌توانند مشکلات و چالش‌های آن را شناسایی و تحلیل کنند (جانی سیجویک، ۲۰۱۰). بر همین اساس، بهره‌گیری از الگوهای عارضه‌یابی و آسیب‌شناسی

^۱. Nzimakwe and Utete

سازمانی ضروری می‌نماید.

طرح مهارت‌آموزی سربازان یکی از سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی نیروهای مسلح در حوزه سربازان است که با گذشت بیش از هفت سال از اجرای آن، به‌ویژه در نیروی پدافند هوایی آجا، با چالش‌هایی در ابعاد ساختاری، رفتاری و محیطی مواجه شده است. شناسایی این آسیب‌ها در ابعاد مذکور، تصویری روشن و جامع از وضعیت فعالیت‌های آموزشی و عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر طرح را در اختیار فرماندهان و برنامه‌ریزان قرار داده و آن‌ها را نسبت به نقاط قوت و ضعف آن آگاه می‌سازد. افزون بر این، پژوهش حاضر با اتخاذ رویکردی سیستمی و نظام‌مند، به بررسی تعاملات میان مؤلفه‌های مختلف طرح مهارت‌آموزی پرداخته و ریشه‌های اصلی مشکلات آن را مشخص می‌کند. بدین ترتیب، با اقدامات اصولی و پیشگیرانه، می‌توان پیامدهای منفی ناشی از آسیب‌های این طرح را به حداقل ممکن کاهش داد.

در فرآیند اجرای یک طرح، تعریف و به‌کارگیری الگویی برای آسیب‌شناسی، با هدف اعمال تغییرات و اصلاحات احتمالی، امری ضروری است. در این میان، الگوی سه شاخگی یکی از مناسب‌ترین مدل‌ها برای تجزیه و تحلیل و شناسایی آسیب‌های سازمانی محسوب می‌شود. این الگو دارای سه ویژگی برجسته است: عینی بودن، بومی بودن، و کاربرد گسترده در سازمان‌های ایرانی، به‌ویژه سازمان‌های آموزشی (نوری و پیدایی، ۱۳۸۹). بر همین اساس، آسیب‌شناسی طرح مهارت‌آموزی سربازان وظیفه در نیروی پدافند هوایی آجا، با تکیه بر این الگو، به بررسی عارضه‌ها از ابعاد مختلف می‌پردازد.

پژوهش‌های متعددی در حوزه آسیب‌شناسی مهارت‌آموزی در سازمان‌ها و نهادهای کشوری و لشکری انجام شده است. نتایج برخی از این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موفق نبوده‌اند و نتوانسته‌اند ارتباط مؤثری با نیازهای بازار کار برقرار کنند (سلیمی، ۱۳۹۴؛ عبدالمی، ۱۳۹۵). بدین دو ویژگی اساسی، پژوهش حاضر را از سایر پژوهش‌ها متمایز می‌سازد: نخست، بررسی آسیب‌های مرتبط با مهارت‌آموزی سربازان وظیفه در نیروی پدافند هوایی آجا و دوم، شناسایی این آسیب‌ها بر اساس مدل سه‌شاخگی. از این‌رو، یافته‌های این پژوهش می‌توانند در مقایسه با نتایج پژوهش‌های پیشین، از جامعیت و قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری برای شناسایی آسیب‌های مرتبط با طرح مهارت‌آموزی سربازان برخوردار باشند. بر همین اساس، پرسش اصلی این پژوهش آن است که چه آسیب‌هایی در فرآیند آموزش مهارتی کارکنان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا وجود دارد و این آسیب‌ها از نظر درجه اهمیت در چه رتبه‌ای قرار می‌گیرند؟.

پیشینه پژوهش

واژه «آسیب» یا «پاتو» در لغت به معنای انحراف از وضعیت سالم است (برادلی، ۲۰۱۵). اصطلاح «آسیب‌شناسی سازمانی» به فرآیندی نظام‌مند برای جمع‌آوری داده‌ها با هدف تعامل اثربخش و سودمند در جهت حل مشکلات، چالش‌ها، فشارها و محدودیت‌های محیطی سازمان اطلاق می‌شود (مانزینی، ۲۰۰۶). آسیب‌شناسی سازمانی دارای اصولی است که بر اساس آن‌ها می‌توان بخشی از امور سازمانی را مورد عارضه‌یابی قرار داد. این اصول عبارتند از (مارتل و همکاران، ۲۰۱۰):

- برنامه آسیب‌شناسی باید بر مبنای مدل‌ها یا نظریه‌های مناسب اجرا شود و مشخص گردد که چه شاخص‌هایی مورد بررسی و پیگیری قرار می‌گیرند.
 - آسیب‌شناسی باید با دقت کافی قادر به تفکیک بخش‌های کلیدی از فرآیندهای سازمان باشد.
 - این فرآیند باید به شناسایی نقاط مداخله کمک کرده و به بهبود عملکرد سازمان منجر شود.
 - اطلاعات حاصل از آسیب‌شناسی باید امکان مقایسه فرآیندها با یکدیگر یا با استانداردها و نقاط مرجع را فراهم کند.
 - فرآیند آسیب‌شناسی باید به تسریع و بهبود فرآیندهای تحت بررسی کمک نماید.
- آسیب‌های سازمانی شامل علل، عوامل و مشکلات اساسی و پایه‌ای سازمان هستند که می‌توانند سازمان را دچار بحران کنند و مانع از رشد سالم و انطباق آن با محیط اطراف شوند. از این‌رو، پدیده سازمان و مدیریت را می‌توان از سه منظر ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای مورد بررسی و تحلیل قرار داد (شاملو، غفاری و عسگری، ۱۴۰۱).
- مدل سه‌شاخگی؛ یکی از مدل‌های منطقی است که بسیاری از مفاهیم، رویدادها و پدیده‌ها را در قالب سه شاخه‌ی ساختار، رفتار و محیط مورد بررسی، مطالعه و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۳). علت نام‌گذاری این مدل به «سه‌شاخگی» در جامع‌نگری و گستردگی دامنه‌ی بررسی آن نهفته است. به این معنا که ارتباط میان عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی به گونه‌ای است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی خارج از تعامل این سه شاخه شکل نمی‌گیرد (طوطیانی، اصفهانی و پرور، ۱۴۰۱). میان این سه شاخه رابطه‌ای تنگاتنگ و ناگسستنی برقرار است، به گونه‌ای که در عمل نیز از یکدیگر جدایی ناپذیرند. به بیان دیگر، آنچه در میان این سه شاخه حاکم است، نه «سه‌گانگی» بلکه «سه‌گونگی» است. این تمایز و تفکیک صرفاً نظری بوده و با هدف تجزیه و تحلیل و شناخت دقیق‌تر مفاهیم و پدیده‌ها انجام می‌شود (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱).

شاخه ساختاری^۱: ساختارهای سازمانی به مجموعه‌ای از عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی در سازمان اطلاق می‌شود که مسیرها، کانال‌ها، ظروف، فرایندها و عملیات سازمانی را در بر می‌گیرد. این عناصر، در چارچوبی منظم و قاعده‌مند به یکدیگر پیوسته‌اند و در نهایت، قالب فیزیکی و مادی سازمان را شکل می‌دهند (اسفندیاری، ۱۳۹۰). عوامل ساختاری شامل استراتژی سازمانی، ساختار سازمانی، نظام مالی و بودجه، نظام ارزیابی عملکرد، نظام تحقیق و توسعه، نظام حقوق و دستمزد و فناوری اطلاعات است (نجفی‌زاده و کاظمی، ۱۳۹۵).

شاخه محتوا یا رفتار^۲: محتوا یا ماده‌ای که در ظرف سازمان به‌عنوان ساختار ریخته می‌شود، همان کار یا رفتار انسان‌هاست. بنابراین، محتوای اصلی سازمان را فعالیت‌ها و رفتارهای افراد سازمانی تشکیل می‌دهد که در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده سازمان انجام می‌گیرند. در بررسی آسیب‌های رفتاری یا محتوایی سازمان، لازم است بر کارکردها و عملکردهای افراد تمرکز شود (شفیعی، ۱۳۹۰). از این‌رو، برای شناسایی آسیب‌های رفتاری در سازمان، باید مؤلفه‌هایی همچون فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های کارکنان، تضاد سازمانی، ویژگی‌های مدیران و سبک رهبری آنان مورد بررسی قرار گیرند (میرزایی اهرنجانی، ۱۳۸۳).

شاخه زمینه یا محیط^۳: در نظریه سه‌شاخگی و آسیب‌شناسی سازمان، شاخه محیط از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. تنظیم روابط سازمان با سیستم‌های بالادستی، به عوامل محیطی سازمان وابسته است؛ چراکه هر سیستم یا سازمانی در جایگاه خاص خود، همواره با سیستم‌های بالاتر از خود در تعامل است و نسبت به آن‌ها، یک سیستم فرعی محسوب می‌شود. بنابراین، هرگونه عامل یا شرایطی که موجب اختلال یا کندی در برقراری، تنظیم و واکنش مناسب سازمان نسبت به سیستم‌های اصلی‌تر شود، به‌عنوان آسیب‌های محیطی یا زمینه‌ای شناخته می‌شود (شفیعی، ۱۳۹۰). این عوامل شامل ارتباطات محیطی، تعامل با دولت، ارتباط با شهروندان، تعامل با ارباب‌رجوع و شرایط سیاسی – قانونی هستند (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱).

مهارت‌آموزی

مهارت از نظر لغوی به معنای دانش عملی همراه با هوش، تخصص، هنر یا علم، مهارت

1. Structural Factors

2. Context Factor

3. Content Factors

دستی، تسلط بر دانش عمیق یا درک یک موضوع، و توانایی در یک حوزه خاص است (ایروانی و مرجانی، ۱۳۹۴). از نظر مفهومی، مهارت شامل درک و دانش عمیق و تخصصی در یک حوزه معین است که از طریق تجربه، آموزش و تربیت به تدریج و در طی زمان در فرد شکل می‌گیرد. (لین هارت^۱ و همکاران، ۱۹۹۵).

مهارت‌آموزی^۲ در نظام‌های آموزشی نوین، هم‌سنگ با علم‌آموزی و تولید محتوا از جایگاهی پراهمیت برخوردار است، زیرا فراگیران از طریق مهارت‌افزایی، به درکی عمیق‌تر از آموخته‌های خود دست می‌یابند (صالحی عمران، عین‌خواه و بارانی، ۱۳۹۸). مهارت‌آموزی از نظر مفهومی، مجموعه‌ای از توانمندی‌ها و مفاهیم مرتبط با توسعه شخصی، حرفه‌ای و دانشگاهی را در بر می‌گیرد که به شکلی درهم‌تنیده بوده و از هماهنگی، هم‌افزایی و قابلیت انتقال بالایی در تعامل و پویایی میان آن‌ها برخوردار است (کومار^۳، ۲۰۰۷).

مهارت‌آموزی در اصول، ارزش‌ها و اسناد بالادستی؛ پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: «خداوند متعال دوستدار کسی است که اهل کار باشد و کار خود را به بهترین شکل انجام دهد». حضرت علی (ع) نیز توصیه می‌کنند: «به آنچه مسئول آن هستی، مشغول باش» و همچنین می‌فرمایند: «شعار مؤمن، عمل و مهارت‌ورزی است». مقام معظم رهبری نیز در این زمینه تأکید دارند: «یکی از وظایف مسئولان، توسعه‌ی مهارت‌هاست». افزون بر این، پیتز دراکر، پدر علم مدیریت نوین، بیان می‌کند: «بی‌سوادان قرن بیست‌ویکم، کسانی هستند که توانایی یادگیری مهارت‌های جدید را ندارند».

در راستای ماده ۲۱ برنامه پنجم توسعه، نظام جامع مهارت و فناوری تدوین شده که شامل سه زیرنظام اصلی است؛ نظام آموزش مهارت و فناوری، نظام صلاحیت حرفه‌ای و نظام احراز شرایط اشتغال. در این ماده، ارکان نظام آموزش مهارت و فناوری به دو بخش نظام آموزش عالی مهارت و فناوری و نظام آموزش فنی و حرفه‌ای تقسیم شده است. همچنین، بر اساس این ماده، سازمان ملی مهارت در کشور تأسیس شد و بخشی از این مسئولیت به سازمان‌های لشکری نیروهای مسلح واگذار گردید.

بند ۷۶ از بخش «امور علم، فناوری و نوآوری» در سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه بر افزایش سهم آموزش‌های مهارتی در نظام آموزشی کشور تأکید دارد. همچنین، بند ششم ماده یک سیاست‌های کلی نظام برای رشد و توسعه علمی و تحقیقاتی کشور، مصوب

1. Lynn hart

2. Skill Training

3. Kumar

۱۳۷۷/۰۱/۱۵، بر «ایجاد بسترهای مناسب برای دستیابی آسان به تحصیل علم، کسب مهارت‌های فنی-تخصصی معتبر برای افراد مستعد و علاقه‌مند، از طریق تنوع‌بخشی به نظام آموزشی، حمایت از بخش خصوصی و بهره‌گیری از مشارکت مردمی» تأکید می‌کند. علاوه بر این، بخش ۳، بند ۲ فصل ۱ نقشه جامع علمی کشور نیز بر تلفیق آموزش با تربیت، پژوهش و مهارت تأکید دارد: «از آنجا که علم و عمل هم‌زمان عامل پیشرفت همه‌جانبه و پایدار کشور است، باید الگوی تفکیکی حاکم بر نظام فعلی علم و فناوری، به سرعت به سوی الگویی تلفیقی تحول یابد». بنابراین، می‌توان گفت که مهارت‌آموزی در بسیاری از اصول، ارزش‌ها و اسناد سیاستی کشور از جایگاه والایی برخوردار است. با این حال، این مقوله همچنان در محافل علمی کشور مورد توجه جدی قرار نگرفته است. این دغدغه در سطح سیاست‌گذاری کلان کشور، از جمله در نهادهای کشوری و لشکری، مطرح شده است و به‌ویژه در سیاست‌گذاری‌های مرتبط با نیروهای مسلح از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

نظام‌های مهارت‌آموزی

طرح ایجاد مراکز آموزشی جوار دانشگاه؛ حدود یک دهه پیش، با راه‌اندازی مراکز سیار آموزش فنی‌وحرفه‌ای در دانشگاه‌ها، طرح مهارت‌آموزی در مراکز آموزشی آغاز شد. در سال ۱۳۸۷، با توجه به استقبال گسترده متقاضیان آموزش‌های مهارتی در دانشگاه‌ها، ۱۳۰ مرکز جوار دانشگاهی در سراسر کشور تأسیس شد که به ارائه آموزش در حوزه‌های نرم‌افزارهای تخصصی و مهارت‌های نرم، از جمله کسب‌وکار و کارآفرینی، پرداختند. در حال حاضر، حدود ۷۰ مرکز جوار دانشگاهی در کشور فعال است و آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای را در بخش‌های صنعت، خدمات و کشاورزی ارائه می‌دهد (جلال‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). در این راستا، سازمان یونسکو آموزش فنی‌وحرفه‌ای را به‌عنوان کلید توسعه پایدار و انسان‌محور معرفی کرده و رسالت آن را در دو بعد تعریف نموده است: نخست، آموزش حرفه‌ای و مهارتی افراد متناسب با نیازهای بازار کار، و دوم، ارتقای سطح مهارت‌های موجود برای پاسخ‌گویی به نیازهای مشاغل.

طرح مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح؛ شامل سه مرحله اساسی است. مرحله نخست، پیش از ورود به خدمت، با هدف ارتقای توانمندی جوانان، به‌ویژه مشمولان سربازی، جهت خدمت مؤثر در دوران سربازی، از طریق وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم و سایر دستگاه‌های مرتبط اجرا می‌شود. مرحله دوم و سوم این دوره‌ها به آغاز خدمت (پادگان‌های آموزشی) و حین خدمت سربازی اختصاص دارد. هدف این مراحل، بهبود بهره‌گیری از کارکنان وظیفه در دوران خدمت و ایجاد سابقه شغلی و کارورزی برای آمادگی اشتغال آنان

در دوره پس از خدمت است.

در این راستا، چهار هدف کلیدی برای این طرح در نظر گرفته شده است: الف) افزایش جذابیت دوران خدمت برای سربازان و خانواده‌های آنان و اصلاح نگرش جامعه نسبت به خدمت وظیفه عمومی؛ ب) ارتقای نشاط و رضایت‌مندی در دوران سربازی؛ ج) افزایش اثربخشی خدمت کارکنان وظیفه، تقویت بنیان دفاعی و ارتقای مهارت‌های شغلی؛ د) ایجاد زمینه کارورزی و آمادگی برای ورود به بازار کار.

این طرح در قالب ۱۲ گام پیوسته در چهار مرحله اجرایی می‌شود: ۱. پیش از خدمت؛ شامل ثبت‌نام در سامانه «سرباز ماهر»، راهنمایی و هدایت شغلی و مهارتی، راستی‌آزمایی مدارک و مهارت، محاسبه امتیاز و اعطای مشوق‌های اولیه؛ ۲. آغاز خدمت؛ شامل معرفی به سازمان نظام وظیفه، اعزام به دوره آموزشی، شروع آموزش‌های بدو خدمت و توزیع و تقسیم بهینه سربازان؛ ۳. حین خدمت؛ شامل اشتغال به خدمت در یگان، مهارت‌آموزی و مهارت‌ورزی و در نهایت پایان خدمت قانونی؛ ۴. پس از خدمت؛ شامل ارجاع کارکنان مهارت‌آموخته به دستگاه‌های حامی اشتغال، رصد وضعیت اشتغال آنان و سیاست‌گذاری در زمینه مهارت‌آموزی سربازان وظیفه.

در این چارچوب، نیروهای مسلح دوره‌های مهارت‌آموزی را متناسب با نیازهای عملیاتی و مهارت‌های لازم برای تصدی مسئولیت‌های مختلف تعریف و اجرا می‌کنند. سربازان با شرکت در این دوره‌ها، از مجموعه‌ای از امتیازات تشویقی بهره‌مند می‌شوند و در نهایت، بازار کار می‌تواند از حضور افراد ماهر و متخصص منتفع گردد (خادمی، ۱۳۹۹).

پیشینه تجربی

در جدول زیر مهم‌ترین پیشینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش ارائه شده است؛

جدول ۱. پیشینه تجربی

ردیف	محقق	موضوع	نتایج
۱	خاوری و گرزین (۱۳۹۴)	آسیب‌شناسی نظام آموزش مهارتی	نتایج آن حاکی از وجود آسیب‌های؛ ناهماهنگی آموزش‌ها با نیاز بازارکار، کمبود افراد متخصص به عنوان مربی آموزش‌های مهارتی، کمبود اعتبار و تسهیلات مالی، فرسودگی و به‌روز نبودن امکانات و تجهیزات موردنیاز آموزش، عدم مواد مصرفی لازم برای انجام کارهای کارگاهی و عدم حمایت از افراد کارآفرین و نخبه‌مهارتی در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای است.
۲	صالحی عمران (۱۳۹۸)	آسیب‌شناسی مدیریت آموزش‌های مهارتی کشور	نتایج نشان داد؛ یکی از آسیب ساختاری مهارت‌آموزی، ناهماهنگی نهادهای متولی آموزش مهارتی در جامعه است. در بعد رفتاری و محتوایی؛ مهم‌ترین آسیب، دسترسی ناکافی فراگیران به اطلاعات بازارکار عنوان شده است. همچنین، عدم شفافیت جهت‌گیری اشتغال

ردیف	محقق	موضوع	نتایج
			در کشور مهم‌ترین آسیب محیطی شناسایی شده است. در رتبه‌بندی نشان داد، بعد آسیب‌های ساختاری نسبت به دو بعد دیگر (محتوایی و محیطی) از اهمیت بیش‌تری برخوردار است.
۳	پیری زمانه، قدمی و نظر (۱۳۹۷)	شناسایی و رتبه‌بندی آسیب‌های نظام آموزش مهارتی در ارتش جمهوری اسلامی ایران	مهم‌ترین آسیب‌ها عبارتند از: شاخص فرد محوری در نظام آموزش مهارتی نه سیستم‌محوری، نبود نظام واحد مشخص و تعریف شده برای برنامه‌ریزی مناسب ساختار، پراکندگی مدیریت آموزش‌های مهارتی، کمبود اطلاعات بازار کار، تمایل اندک جوانان تحصیل کرده به آموزش‌های مهارتی، مستهلک بودن تکنولوژی‌ها و دستگاه‌ها و نرم-افزارهای مورد استفاده در گروه‌های آموزشی، ناکافی بودن بودجه برای تجهیز کارگاه‌ها و خرید مواد مصرفی، طولانی بودن برخی از آموزش‌های مورد نیاز بازار کار.
۴	لطفی جلال‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸)	طراحی الگوی مهارت‌محوری برای دانش‌جوین فنی‌وحرفه‌ای با استفاده از نظریه داده‌بنیاد	نتایج پژوهش حاکی از آسیب‌های؛ به‌روزی نبودن سرفصل‌های ارائه‌شده در آموزش‌ها و فقدان تناسب محتوای ارائه‌شده با نیازهای بازارکار، اشکال در برنامه‌ریزی به‌ویژه برنامه‌ریزی‌های کلان-شیوه‌ناصحیح برگزاری دوره‌های مهارتی و بی‌توجهی به الزام‌های سازمانی از دیگر آسیب‌ها می‌باشد.
۵	امین بیدختی، نجفی و شریعتی (۱۳۹۸)	آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارتی بر مبنای الگوی سه شاخکی	آسیب‌های محتوایی مانند: بی‌توجهی به رشد و ارتقای مهارت‌های متناسب با اقتصاد دانش بنیان، تاکید بر کمیت‌گرایی در ارائه آموزش‌ها، بی‌توجهی به پیشرفت‌های فناوری روز در طراحی دوره‌های آموزشی، پایین بودن سطح علمی و مهارتی مربیان، به روز نبودن امکانات و تجهیزات آموزشی، استفاده نکردن از رویکردهای نوین آموزشی. در بعد ساختاری آسیب‌های نبود نظام یکپارچه مدیریت آموزش‌های مهارتی در کشور، وجود ساختار سازمانی متمرکز و ناکارآمد در بخش‌های آموزشی، نبود سازوکارهای اجرایی مناسب برای بهره‌گیری از توانایی‌های بالقوه دیگر مراکز و نهادها. در بخش محیطی آسیب‌هایی مانند بی‌اعتمادی کارفرمایان به اثربخشی آموزش‌های مهارتی، عدم رابطه نظام آموزشی با نظام اقتصادی یا بهره‌وری شناسایی شد.
۶	محمودی کوچکسرای، فراهانی و رسته مقدم (۱۳۹۴)	آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان با استفاده از الگوی سه شاخکی	نتایج تحقیق نشان از اهمیت بیشتر آسیب‌ها و چالش‌های بعد ساختاری مانند نیازسنجی، تعیین اثربخشی، وحدت رویه در برقراری امتیازات آموزشی و شاخص‌های نظارت و سنجش و پایش آموزشی نسبت به دیگر ابعاد دارد.
۷	شکیباراد و اکبری (۱۳۹۷)	آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارت محور در هیئت‌های آموزش تجهیزات یگانی نیروی هوایی	نتایج نشان داد در هر سه شاخه ساختار، محتوا و محیط آسیب‌های جدی وجود دارد که این امر موجب گردیده است خروجی مناسبی از نتیجه آموزش‌ها به یگان‌های عملیاتی ارائه نگردد.

ردیف	محقق	موضوع	نتایج
		آجا	
۸	انوشه، واعظی نژاد و موسوی نقابی (۱۴۰۰)	طراحی الگوی کیفی مهارت‌آموزی سربازان	در طرح مهارت‌آموزی علاوه بر آموزش تئوری، روش‌های آموزشی نقش‌آفرینی، آموزش در حین عمل، مربیگری، مرشدگری و استاد-شاگردی لازم و ضروری است.
۹	پیوسته و همکاران (۱۴۰۱)	طراحی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور	در قسمت عوامل زمینه‌ای بر فرهنگ مهارت‌آموزی، آمایش سرزمینی و آمادگی و رعت مهارت‌آموزان تأکید داشته، همچنین در بخش عوامل مداخله‌گر شرایط روحی و روانی کارکنان وظیفه، فرهنگ جامعه، قوانین و مقررات بالادستی، شرایط زیرساختی شناسایی نمودند.
۱۰	خادمی کله‌لو و رحیمی (۱۴۰۱)	آسیب‌شناسی و احصای نقاط بهبود آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح بر اساس مدل وایزبورد	در این پژوهش بیشترین میزان آسیب در دو بعد پاداش و تعامل با محیط و کمترین میزان آسیب در دو بعد مکانیسم‌های مفید و راهبری شناسایی شده است.
۱۱	شاملو، غفاری و عسگری (۱۴۰۱)	آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌محور در مراکز آموزشی آجا	نتایج نشان داد عامل محتوایی (رفتاری) به دلیل زمینه‌های اعتقادی سلسله مراتب آموزش، اساتید و فراگیران در وضعیت بهتری قرار دارد، اما عوامل ساختاری و محیطی دچار عارضه و آسیب می‌باشند.

مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارتی در حوزه‌های مختلف از جمله آموزش‌های مهارتی در ارتش جمهوری اسلامی ایران، نیروهای مسلح و سایر نهادهای مرتبط مورد بررسی قرار گرفته است. با این حال، چندین شکاف و کاستی در پژوهش‌های گذشته وجود دارد که ضرورت انجام مطالعه‌ای جدید تحت عنوان "آسیب‌شناسی طرح مهارت‌آموزی سربازان نیروی پدافند هوایی آجا" را توجیه می‌کند؛

عدم تمرکز بر نیروی پدافند هوایی آجا؛ هیچ یک از مطالعات گذشته به‌طور خاص به بررسی آسیب‌های طرح مهارت‌آموزی سربازان در نیروی پدافند هوایی آجا نپرداخته‌اند. این یگان از نظر مأموریت، تجهیزات، نیازهای آموزشی و مهارتی، و شرایط محیطی با سایر بخش‌های نیروهای مسلح متفاوت است و مطالعه‌ای اختصاصی ضروری به نظر می‌رسد.

عدم بررسی تخصصی چالش‌های محیطی و زیرساختی در نیروی پدافند هوایی؛ برخی پژوهش‌ها مانند مطالعه پیوسته و همکاران (۱۴۰۱) به عوامل زمینه‌ای، مانند فرهنگ مهارت‌آموزی و شرایط زیرساختی اشاره کرده‌اند، اما بررسی جامعی در خصوص شرایط خاص نیروی پدافند هوایی، مانند نیازهای مهارتی تخصصی در حوزه پدافند و محدودیت‌های آموزشی در این حوزه صورت نگرفته است.

عدم تحلیل جامع ابعاد آسیب‌شناسی در چارچوب‌های علمی و بومی‌سازی شده؛ پژوهش‌هایی

مانند لطفی جلال‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸) و امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۸) آسیب‌شناسی‌های کلی در زمینه آموزش‌های مهارتی انجام داده‌اند، اما مدل‌های آسیب‌شناسی ارائه‌شده به‌طور خاص برای نیروهای مسلح طراحی نشده‌اند. استفاده از یک چارچوب علمی که به‌طور خاص برای نیروی پدافند هوایی آجا بومی‌سازی شده باشد، می‌تواند بینش‌های بهتری برای سیاست‌گذاران فراهم کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و رویکرد آن آمیخته (کیفی-کمی) مبتنی بر نظرخواهی از متخصصان و خبرگان و ذی‌نفعان و همچنین بررسی اسناد و مدارک سازمانی و بالادستی است. جامعه آماری شامل خبرگان (مربیان، مدیران، کارشناسان، و فراگیران) در حوزه مهارت‌آموزی سربازان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا است. در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند ملاک‌محور یا نمونه‌گیری معیار بهره گرفته شده است. بدین ترتیب، در این پژوهش تعداد ۱۲ نفر خبره و تعداد ۱۵ نفر گروه کانونی به عنوان نمونه انتخاب شد. در بخش کمی پژوهش، از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند موارد خاص استفاده شده است. موارد خاص شامل افراد خبره‌ای است که هم تجربه زیسته و علمی و هم دست‌اندرکار سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی دوره‌های مهارت‌آموزی هستند. (تعداد نمونه همان افراد انتخاب شده در بخش کیفی بودند). دلیل استفاده از روش نمونه‌گیری موارد، رتبه‌بندی آسیب‌های شناسایی شده از نظر همان خبرگان است و هدفی برای تعمیم‌پذیری نتایج نبوده است.

جدول ۲. سیمای مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها و گروه کانونی

کد	سمت	کادر/وظیفه	زمان (دقیقه)
P1	فرمانده	کادر	۱ ساعت
P2	مجری طرح	کادر	۳۰ دقیقه
P3	برنامه‌ریز طرح	کادر	۱ ساعت
P4	مجری طرح	کادر	۱ ساعت
P5	اعضای ستادی طرح	کادر	۱ ساعت
P6	مسئول تربیت و آموزش و مجری طرح	کادر	۳۰ دقیقه
P7	مسئول تربیت و آموزش و مجری طرح	کادر	۳۰ دقیقه
P8	مسئول تربیت و آموزش و مجری طرح	کادر	۳۰ دقیقه
P9	کارشناس آموزش	کادر	۴۵ دقیقه
P10	مربی طرح	وظیفه	۳۰ دقیقه
P11	مربی طرح	کادر	۳۰ دقیقه

کد	سمت	کادر/وظیفه	زمان (دقیقه)
P12	مربی طرح	غیرسازمانی	۳۰ دقیقه
P13	گروه کانونی	وظیفه	۳ ساعت

روایی محتوایی داده‌ها برابر فرمول نسبت روایی محتوایی، N تعداد متخصصان و Ne تعداد متخصصینی که گزینه خیلی زیاد را انتخاب نموده- محاسبه و در نهایت نتایج آن با مقدار جدول (روایی محتوا) ۵ متخصص و روایی محتوا ۰/۹۹. مطابقت داشته و آن گویای این مطلب است که تمامی سوالات مصاحبه از روایی محتوایی برخوردار بود.

$$CVR = \frac{n_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در پژوهش حاضر برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار تحلیل داده کیفی مکس کیودا ۲۲ استفاده شد. بدین صورت که، مضامین به دست آمده در سه سطح؛ مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)، مضامین سازمان‌دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل) دسته‌بندی گردید. در پایان شبکه‌ای از کل مضامین با توجه به رابطه اعم و اخص با یکدیگر ترسیم شد. در بخش کمی برای رتبه‌بندی و اولویت‌بندی آسیب‌های شناسایی شده، آمار استنباطی (آمار غیرپارامتریک رتبه‌بندی فریدمن) به کار برده شد.

فرآیند اجرای پژوهش با رویکرد آمیخته به طور کلی در چهار مرحله انجام شد. در مرحله اول، با استفاده از مبانی و مفاهیم استخراج‌شده از منابع علمی و مبانی نظری مرتبط، پرسشنامه‌ای بازپاسخ طراحی گردید. این پرسشنامه بر اساس تدوین سؤالاتی در سه بعد مدل سه‌شاخه‌ای (ساختاری، محتوایی و محیطی) که مبنای نظری پژوهش قرار داشت، تهیه و در اختیار خبرگان قرار گرفت. علاوه بر این، سؤالات دیگری نیز در مصاحبه از مشارکت‌کنندگان مطرح شد که این فرآیند تا اشباع داده‌ها (شناسایی کامل آسیب‌ها) ادامه یافت (داده‌های کیفی). در مرحله دوم، گروه کانونی از سربازان آموزش‌دیده و درحال آموزش مهارتی تشکیل شد. هدف از تشکیل این گروه کانونی کشف نگرش‌ها، احساسات، باورها، تجربه‌ها و واکنش سربازان به موضوع طرح مهارت‌آموزی بود (داده‌های کیفی). در مرحله سوم، پس از شناسایی آسیب‌ها، پرسشنامه‌ای بر اساس فهرست‌بندی تمام آسیب‌ها در هر سه بعد (ساختاری، محتوایی و محیطی) و با استفاده از طیف لیکرت طراحی شد. در ادامه با انجام پالایش و رتبه‌بندی آسیب‌ها، مهم‌ترین آن‌ها از نظر خبرگان و کنشگران شناسایی و رتبه‌بندی شد.

(داده‌های کمی). در مرحله پایانی، داده‌های کیفی (آسیب‌های شناسایی شده) با داده‌های کمی (شناسایی مهم‌ترین آسیب‌ها و رتبه‌بندی آن‌ها) ترکیب شده و نتایج پژوهش اعلام گردید.

یافته‌های پژوهش

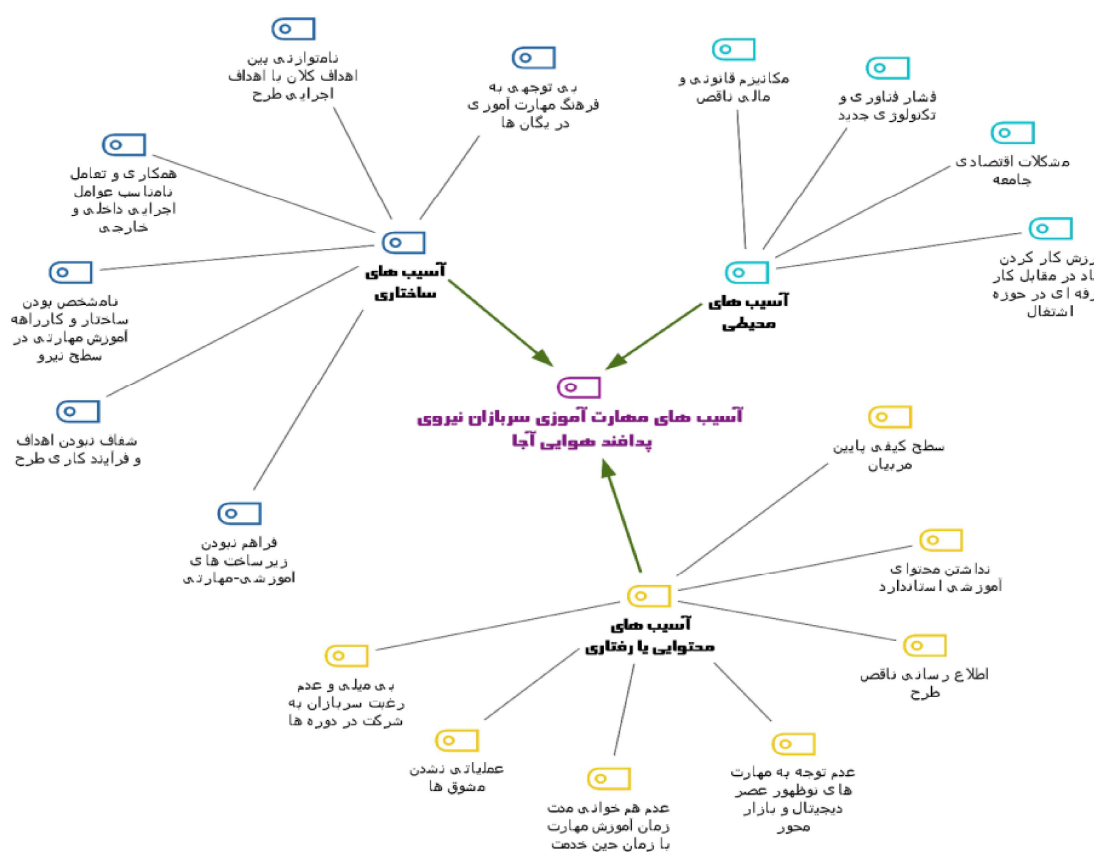
پس از جمع‌آوری داده‌ها، فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با استفاده از تحلیل مضمون و نرم‌افزارهای مکس کودا به شرح زیر انجام شد.

جدول ۳. نمونه تحلیل مضامین حاصل از مصاحبه

کد مصاحبه شونده	کد متن مصاحبه	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
P2, P7, P8	T1	تفاهم نامه‌های خیلی خوبی با ارگان‌ها و سازمان‌های اجرایی و متولی مهارت‌آموزی در بیرون از ارتش انجام گرفته اما همکاری آنچنانی و قابل توجه مشاهده نمی‌گردد. فقط در حد اعزام مربی و تاییدیه گواهینامه خلاصه شده است.	همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی	آسیب‌های ساختاری یا زمینه‌ای
P5, p8	T2	هم گرایی، همکاری و هماهنگی بین بخش‌های مختلف ستاد و حتی صف با ستاد کمرنگ است. یعنی ارتباط سیستمی برقرار نشده است.		
P2, p1, p10	T3	تناسب و هم‌خوانی بین اهداف کلی و اسناد راهبردی با اهداف اجرایی و عملیاتی و آنچه که در عمل اتفاق می‌افتد کم رنگ است.		
P9, P13	T25	علی‌رغم آموزش‌های مهارتی در طول سالیان گذشته، اما فرآیند و برنامه جدی در اشتغال آفرینی و ورود به بازارکار وجود ندارد.		
P13	T26	توجیه و تبلیغات یگانی در خصوص مزایا و بهره‌مندی‌های طرح برای سربازان کمرنگ بوده و این آسیبی برای انگیزش و رغبت آن هاست.		
P2, p3, p13, p4	T27	بیش از ۹۰ درصد وقت و زمان سربازان صرف امور محوله و وظایف نظامی‌گری می‌شود و دیگر رمقی برای مهارت-آموزی نمی‌ماند و این خود موجب بی رغبتی می‌شود.	بی میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها	آسیب‌های محتوایی یا رفتاری
P3, P5	T28	تحقق و عملیاتی نمودن بسیاری از اهداف سند مهارت-آموزی مانند اشتغال خارج از اختیار نیروها و در بیرون ارگان و یا دستگاه خاصی الزام به این کار نشده و این خود یکی از عامل‌های عدم رغبت به ثبت نام در دوره هاست.		
P1, p5, p13	T29	عدم آگاهی بخشی و آگاهی یافتن سربازان به مزیت‌ها و محاسن دوره‌ها و گواهینامه‌های مهارت‌آموزی که این خود موجب بی رغبتی و عدم تمایل به شرکت در دوره‌ها		

		شده است.		
آسیب‌های محیطی	فرهنگ ارزش کار کردن زیاد در مقابل کار حرفه ای	فرهنگ جامعه دال بر مهارت آموزی نبوده و هنوز بیشتر افراد به دنبال کارهای اداری و خدماتی بوده تا اینکه مهارت ویژه کسب کنند و در بازار کار مشغول شوند.	T50	P1, p3
		در جامعه در بیشتر شغل‌ها کار کردن زیاد فرد و همچنین دستمزد پایین ملاک بوده است، تا اینکه کار حرفه ای و مهارتی.	T51	P8, p12

بر اساس همگرایی و واگرایی اطلاعات جمع‌آوری شده، اشتراک نظرها و جملات پرتکرار، جمع‌آوری و در نهایت آسیب‌های طرح مهارت‌آموزی سربازان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا در ۵۴ مضمون پایه و ۱۷ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر شناسایی و دسته‌بندی شد.



شکل ۱. شبکه مضامین آسیب‌های طرح مهارت آموزی سربازان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا

همچنین برای رتبه‌بندی درجه اهمیت هر یک از آسیب‌ها، از آزمون آماری غیرپارامتریک فریدمن استفاده شد. در این آزمون می‌توان اولویت‌بندی آسیب‌ها را از میانگین رتبه بیشتر به رتبه کمتر انجام داد. در نمای کلی، نتایج نشان داد آسیب‌های محتوایی یا رفتاری با میانگین ۱۱۵.۲۹ در رتبه اول، آسیب‌های ساختاری (۹۰.۲۷) در رتبه دوم و آسیب‌های محیطی (۳۹.۹۲) در رتبه سوم قرار دارند.

جدول ۴. اولویت‌بندی آسیب‌ها بر اساس آزمون غیرپارامتریک فریدمن

ردیف	آسیب‌ها	آماره	رتبه	عامل
۱	همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی	۱۶/۵۸	اول	ساختاری
۲	فراهم نبودن زیرساخت‌های آموزشی-مهارتی	۱۶/۱۵	دوم	ساختاری
۳	بی میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها	۱۶/۱۵	دوم	رفتاری
۴	عدم همخوانی مدت زمان آموزش مهارت‌ها با زمان حین خدمت	۱۵/۸۴	سوم	رفتاری
۵	بی توجهی به فرهنگ مهارت آموزی در یگان	۱۵/۸۴	سوم	ساختاری
۶	ارجحیت بخش کمیت بر کیفیت دوره‌های آموزشی مهارت‌آموزی	۱۴/۵۱	چهارم	رفتاری
۷	نامتوازن بودن اهداف کلان با اهداف اجرایی طرح	۱۴/۵۱	چهارم	ساختاری
۸	عملیاتی نشدن مشوق‌ها	۱۴/۳۲	پنجم	رفتاری
۹	اطلاع رسانی ناقص طرح	۱۴/۲۱	ششم	رفتاری
۱۰	شفاف نبودن اهداف و فرآیند کاری طرح	۱۴/۲۱	ششم	ساختاری
۱۱	عدم توجه به مهارت‌های نوظهور عصر دیجیتال و بازار محور	۱۴/۲۱	ششم	رفتاری
۱۲	مکانیزم قانونی و مالی ناقص	۱۴/۲۱	ششم	محیطی
۱۳	سطح کیفی پایین مربیان	۱۳/۰۷	هفتم	رفتاری
۱۴	فشار فناوری و تکنولوژی جدید	۱۳/۰۷	هفتم	محیطی
۱۵	نامشخص بودن ساختار و کارراهه آموزش مهارتی در سطح نیرو	۱۲/۹۸	هشتم	ساختاری
۱۶	نداشتن محتوای آموزشی استاندارد	۱۲/۹۸	هشتم	رفتاری
۱۷	ارزش کار زیاد در مقابل کار حرفه‌ای	۱۲/۶۴	نهم	محیطی

جدول ۴ اولویت‌بندی آسیب‌های طرح مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا را نمایش می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، از نظر درجه اهمیت، بالاترین میانگین رتبه برابر با ۱۶/۵۸ است که نشان می‌دهد آسیب "همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی" بیشترین درجه اهمیت را دارد. همچنین، آسیب‌های "فراهم نبودن زیرساخت‌های آموزشی-مهارتی" و "بی میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها" به ترتیب در رتبه دوم قرار دارند. آسیب‌های "عدم همخوانی مدت زمان آموزش مهارت‌ها با زمان حین خدمت" و "بی توجهی به فرهنگ مهارت‌آموزی در یگان" نیز به عنوان آسیب‌های رتبه سوم شناخته می‌شوند. از سوی دیگر، آسیب‌های ردیف‌های ۱۴ تا ۱۷ با رتبه‌های ۱۲/۹۸، ۱۲/۶۴ و ۱۲/۱۸ به ترتیب شامل "نامشخص بودن ساختار و کارراهه آموزش مهارتی در سطح نیرو"، "نداشتن محتوای آموزشی استاندارد"، "ارزش کار زیاد در مقابل کار حرفه‌ای" و "مشکلات اقتصادی جامعه" از کمترین درجه اهمیت برخوردار هستند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به واکاوی، شناسایی و رتبه بندی آسیب های طرح مهارت آموزی سربازان نیروی پدافند هوایی آجا بر مبنای مبانی نظری و پژوهشی، نظرات خبرگان، تجربه زیسته ذینفعان و با استفاده از رویکرد روش شناسی آمیخته (کیفی-کمی) و ابزارهای مصاحبه، پرسشنامه پرداخته است. داده های به دست آمده با کمک روش تحلیل مضمون و نرم افزارهای مکس کودا و اس پی اس اس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق با توجه به هدف کلی پژوهش، در چهار بخش ارائه گردید.

در بخش اول، آسیب های ساختاری شناسایی شد. در این راستا، علل و عواملی که در جریان مصاحبه ها از خبرگان مورد بررسی قرار گرفت، مسیرها، کانال ها، فرایندها و عملیات طرح مهارت آموزی سربازان را با چالش هایی مواجه کرده بود. عوامل ساختاری معمولاً به شرایط فیزیکی و غیرانسانی مرتبط می شود. این عوامل با نظم و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب و مسیری برای اجرای طرح فراهم می آورد. بدین ترتیب، در پژوهش حاضر آسیب های ساختاری طرح مهارت آموزی سربازان وظیفه نیروی پدافند هوایی آجا در شش مقوله اصلی و بیست و پنج زیرمؤلفه مهم شناسایی شد. نتایج نشان داد که بخش ساختاری طرح مهارت آموزی سربازان وظیفه با آسیب های جدی تری نسبت به سایر بخش ها مواجه است، که نتایج پژوهش شاملو، غفاری و عسگری (۱۴۰۱) نیز بر همین موضوع تأکید دارد. مقوله های اصلی شناسایی شده در بخش آسیب های ساختاری عبارتند از: همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی، عدم تعادل میان اهداف کلان و اهداف اجرایی طرح، نامشخص بودن ساختار و فرآیند آموزش مهارتی در سطح نیرو، شفاف نبودن اهداف فرآیندهای کاری طرح، نبود زیرساخت های آموزشی-مهارتی مناسب، و بی توجهی به فرهنگ مهارت آموزی در یگان. نتایج این بخش با نتایج پژوهش های صالحی عمران (۱۳۹۳)؛ پیری زمانه، قدمی و نظر (۱۳۹۷)؛ حبیبی، جعفریان و همراهزاده (۱۳۹۷)؛ محمدی کوچکسرای، فراهانی و رسته مقدم (۱۳۹۴)؛ آل حسن، شاه محمدی، و کرمی (۱۳۹۹)؛ طوطیان اصفهانی و پرور (۱۴۰۱)؛ لطفی جلال آبادی و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. نتایج این پژوهش ها همانند نتایج این پژوهش بر آسیب های ساختاری تأکید داشته اند.

بخش دوم پژوهش به شناسایی آسیب های محتوایی یا رفتاری طرح مهارت آموزی سربازان نیروی پدافند هوایی آجا اختصاص دارد. برای شناسایی این آسیب ها، توجه ویژه ای به کارکردها و عملکردهای سازمانی و فردی معطوف گردید. در این راستا، از طریق مصاحبه ها و بررسی اسناد، عواملی که باعث اختلال در کارکردهای سازمانی یا انحراف عملکرد مجریان و سربازان از وضعیت طبیعی شده و مانع دستیابی به اهداف مطلوب

گردیدند، مورد بررسی قرار گرفتند. به این ترتیب، آسیب‌های رفتاری در هفت مقوله اصلی و ۲۴ زیرمؤلفه مهم دسته‌بندی شدند. از جمله آسیب‌های عمده، می‌توان به بی‌میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها، عملیاتی نشدن مشوق‌ها، عدم همخوانی مدت زمان آموزش مهارت با زمان خدمت، عدم توجه به مهارت‌های نوظهور عصر دیجیتال و بازارمحور، نداشتن محتوای آموزشی استاندارد، اطلاع‌رسانی ناقص طرح و سطح کیفی پایین مربیان اشاره کرد.

نتایج این بخش با پژوهش‌های خادمی کله‌لو و محمد رحیمی (۱۴۰۱) در خصوص آسیب مشوق‌ها و پاداش‌دهی، خاوری گرزین (۱۳۹۳) و لطفی جلال‌آبادی و همکاران (۱۳۹۸) در زمینه آسیب‌های مربوط به مشوق‌ها و پاداش‌ها هم‌راستا است. همچنین، نتایج این بخش با پژوهش‌های پیری زمانه، قدمی و نظر (۱۳۹۷) که بر آسیب‌های عدم رغبت و تمایل مهارت‌آموزان و نبود زیرساخت‌های لازم برای مهارت‌آموزی تأکید دارند، و همچنین یافته‌های پژوهش پیوسته و همکاران (۱۴۰۱) که بر فرهنگ مهارت‌آموزی، آمایش سرزمینی و آمادگی و رغبت مهارت‌آموزان تأکید کرده‌اند، همخوانی دارد.

در بخش سوم پژوهش، با همکاری خبرگان، آسیب‌هایی شناسایی شدند که موجب اختلال در رابطه و تعامل صحیح و مؤثر نیروی پدافند هوایی، به ویژه در زمینه تربیت و آموزش نیروها، با سیستم‌های همجوار محیطی مانند وزارت کار و رفاه اجتماعی و سازمان فنی‌وحرفه‌ای گردیده است. این آسیب‌ها موجب ایجاد اختلال در روابط و واکنش‌های به موقع و درست نیروی پدافند هوایی شده است. عوامل شناسایی شده در چهار مقوله اصلی و پنج زیرمؤلفه مهم دسته‌بندی شدند. به این ترتیب، آسیب‌های عمده در بخش محیط عبارتند از: فرهنگ ارزش‌گذاری به کار زیاد به جای کار حرفه‌ای، مشکلات اقتصادی، مکانیزم‌های قانونی و مالی ناقص، و فشار ناشی از فناوری و تکنولوژی جدید.

نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش‌های خادمی کله‌لو و محمد رحیمی (۱۴۰۱)، امین بیدختی، نجفی و شریعتی (۱۳۹۸) در مورد آسیب‌های محیطی و همچنین پیری زمانه، قدمی و نظر (۱۳۹۷) در خصوص آسیب‌های ناشی از عدم پوشش بازار کار مهارت‌آموزان در قالب مشکلات اقتصادی، هم‌راستا و هم‌سو بوده است.

در بخش پایانی تحقیق، در پاسخ به این سوال که آسیب‌های شناسایی شده دارای چه درجه اهمیتی هستند و کدام یک از آن‌ها از بیشترین درجه اهمیت برخوردار است، نتایج داده‌ها و آزمون فریدمن نشان داد که عامل "همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی" که یک آسیب ساختاری است، با رتبه ۱۶/۵۸ بیشترین مقدار میانگین را داشته و از بالاترین درجه اهمیت برخوردار است. همچنین آسیب‌های "فراهم نبودن

زیرساخت‌های آموزشی-مهارتی" و "بی میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها" به عنوان رتبه دوم با میانگین ۱۶/۱۵ به ترتیب به عنوان آسیب‌های ساختاری و رفتاری شناخته شدند. همچنین آسیب‌های "عدم همخوانی مدت زمان آموزش مهارت‌ها با زمان حین خدمت" به عنوان آسیب رفتاری یا محتوایی و "بی‌توجهی به فرهنگ مهارت‌آموزی در یگان" به عنوان آسیب ساختاری با میانگین ۱۵/۸۴ در رتبه سوم از نظر درجه اهمیت قرار دارند.

بنابراین، بیشترین میانگین آسیب‌ها مربوط به محتوای طرح مهارت‌آموزی شناسایی شد و نیروی پدافند هوایی ارتش، به ویژه معاونت تربیت و آموزش، باید راه‌حل‌های معقول و اثربخشی برای رفع این عوارض به‌عمل آورد. به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر که برگرفته از داده‌های خبرگانی و آماری است، نشان‌دهنده این است که طرح مهارت‌آموزی سربازان وظیفه نیروی پدافند هوایی ارتش با آسیب‌های جدی و اهمیت بالایی مواجه است. بنابراین، با توجه به محدودیت‌های سازمانی، ضروری است که بر آسیب‌های اولویت‌دار همچون "همکاری و تعامل نامناسب عوامل اجرایی داخلی و خارجی"، "فراهم نبودن زیرساخت‌های آموزشی-مهارتی"، "بی میلی و عدم رغبت سربازان به شرکت در دوره‌ها"، "عدم همخوانی مدت زمان آموزش مهارت‌ها با زمان حین خدمت" و "بی‌توجهی به فرهنگ مهارت‌آموزی در یگان" تمرکز شود و اقدامات اجرایی برای رفع آن‌ها در دستور کار قرار گیرد.

در راستای رفع آسیب‌های دارای اهمیت در سه شاخه ساختاری، رفتاری و محیطی، پیشنهاد زیر مطرح می‌گردد:

ساختاری؛ پیشنهاد می‌شود که معاونت تربیت و آموزش نیرو، کمیته‌ای تحت عنوان "ارزیابی اجرای تفاهم‌نامه‌ها" به قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی تشکیل دهد. این کمیته باید متشکل از نمایندگان هر یک از نیروها باشد و به بررسی صحت اجرای بندهای تفاهم‌نامه‌ها پرداخته و گزارش آن را به صورت شش‌ماهه یا سالانه به مراجع ذیربط ارسال نماید.

ساختاری؛ ایجاد سامانه الکترونیکی در مرکز مهارت‌آموزی نیرو پیشنهاد می‌شود. این سامانه با پیاده‌سازی تفکر سیستمی، هم به صورت فرآیندی و هم بین‌بخشی، شفافیت اقدامات و اجرای طرح را در تمامی لایه‌های اجرایی رصد، ارزیابی و گزارش می‌کند. این اقدام موجب کاهش شکاف میان اقدامات صف و ستاد و تسهیل اجرای طرح خواهد شد.

ساختاری؛ در میزان و تعداد مهارت‌های اجرایی در یگان‌ها باید بازنگری صورت گیرد. زیرساخت‌های هر یک از یگان‌ها باید با توجه به مهارت‌های مورد نیاز و تقاضا تقویت شود. در صورت لزوم، کارگاه‌های جوار پادگانی در کوی‌های سازمانی ایجاد شده و ارزشیابی و اثربخشی طرح در هر یگان بر اساس تعداد مهارت‌ها و کیفیت و استاندارد اجرای آن انجام

گیرد.

محیطی؛ پیشنهاد می‌شود یکی از امتیازهای ویژه اجرای طرح، "تعامل فرماندهان یگان‌ها با شرکت‌ها و صنایع جوار پادگانی یا استانی" باشد. این اقدام در راستای به‌کارگیری و اشتغال سربازان پس از اتمام خدمت، می‌تواند موجب ترغیب و تشویق سربازان در ادوار آینده گردد.

رفتاری؛ پیشنهاد می‌شود نوع مهارت هر یک از سربازان مهارت‌دیده در کارت الکترونیکی پایان خدمت درج شود. این اقدام می‌تواند به انگیزه‌بخشی و ایجاد رزومه کاری برای سربازان در راستای اشتغال آن‌ها پس از پایان خدمت کمک کند.

رفتاری؛ پیشنهاد می‌شود مدت زمان مشخص و تصویب‌شده برای دوره آموزشی سربازان در مراکز آموزشی در نظر گرفته شود. همچنین باید مدت زمان آموزش حین خدمت برای هر یک از سربازان ویژه مهارت‌آموزی مشخص گردد تا گسست میان دوره نامشخص مهارت‌آموزی و آموزش حین خدمت رفع شود.

رفتاری؛ برای ارزش‌گذاری طرح مهارت‌آموزی، پیشنهاد می‌شود که برای فرماندهان و کارکنان متولی آن، موضوع "انقلاب مهارت‌ها" به عنوان یکی از مسائل روز و ضروری در عصر دیجیتال در برنامه‌های آموزشی و مدیریتی نیرو گنجانده شود. علاوه بر این، تبلیغ، ترویج و اطلاع‌رسانی به موقع و صحیح مزایای مهارت‌آموزی برای سربازان در بدو ورود به یگان، می‌تواند به نهادینه‌سازی فرهنگ مهارت‌آموزی در یگان‌ها کمک کند.

در پایان، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران در تحقیق آینده‌ای با عنوان "تدوین الگوی اثربخشی طرح مهارت‌آموزی سربازان وظیفه بر مبنای نظریه داده‌بنیاد" انجام دهند. این پژوهش می‌تواند هم به رفع آسیب‌های شناسایی‌شده در طرح کمک کند و هم وضعیت مطلوب طرح را مشخص و ترسیم نماید.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همکاری صمیمانه و صادقانه معاونت تربیت و آموزش و مرکز مهارت‌آموزی نیروی پدافند هوایی آجا و همچنین فرماندهان قرارگاه‌های سربازی و مدیران مهارت‌آموزی سربازان بابت پیگیری‌ها، همکاری‌ها و هماهنگی‌های لازم جهت برگزاری جلسات خبرگی و گروه کانونی و نیز کلیه خبرگان سازمانی که دیدگاه‌ها و نظرات ارزشمند خود را خالصانه جهت کیفی‌بخشی به پژوهش حاضر بیان نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

نویسنده(گان) اعلام می‌دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر

این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار، جعل داده‌ها، انتشار و ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

دسترسی آزاد

این نشریه دارای دسترسی باز است و اجازه اشتراک (تکثیر و بازآرایی محتوا به هر شکل) و انطباق (بازترکیب، تغییر شکل و بازسازی بر اساس محتوا) را می‌دهد.

منابع

آل‌حسن، سلمان؛ شاه‌محمدی، زهره و کرمی، مرتضی. (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی نیازسنجی آموزش کارکنان با استفاده از الگوی سه شاخگی: مورد مطالعه شهرداری مشهد. *فصلنامه مطالعات مدیریت شهری*، ۱۲(۴۳)، ۴۰-۵۱.

آیین‌نامه اجرایی (سند) مهارت‌آموزی و اشتغال کارکنان وظیفه، www.dotic.ir، ایروانی، شهین و مرجانی، بهناز. (۱۳۹۴). جایگاه دانش در مهارت‌آموزی. *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، ۳۰، ۹۰-۶۸.

انوشه، مرتضی؛ واعظی‌نژاد، حجت‌اله و موسوی نقابی، سیدمجتبی. (۱۴۰۰). طراحی الگوی کیفی مهارت‌آموزی سربازان در دوره خدمت وظیفه: الزامات، راهبردها و روش‌ها. *فصلنامه آموزش در علوم انتظامی*، ۹(۳۵)، ۱۱-۳۸.

اسفندیاری، عاطفه؛ نکویی مقدم، محمود؛ محمدی، زینب و نوروزی، سمانه. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی منابع انسانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی کرمان با استفاده از مدل سه شاخگی، *فصلنامه دانشکده بهداشت یزد*، ۳، ۱۱-۱.

امین بیدختی، علی اکبر؛ نجفی، محمود و شریعتی، فرهاد. (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارتی بر مبنای الگوی سه شاخگی: مطالعه موردی. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۲۱(۸۱)، ۸۵-۹۷.

بوالحسنی، خسرو؛ بیک، علی اصغر و یدالهی، رضا. (۱۳۹۸). تأثیر مهارت‌ورزی سربازان بر زندگی آنان بعد از رهایی از خدمت سربازی. *فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۹(۳۷)، ۲۵۰-۲۷۸.

پیری زمانه، مسلم؛ قدمی، کاوه و نظر، علیرضا. (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی آسیب‌های نظام آموزش مهارتی در ارتش. *فصلنامه آموزش در علوم انتظامی*، ۵(۱۷)، ۲۰۷-۱۸۷.

پیوسته، علی اکبر؛ بخت آزمای، محمد، عمران‌زاده، اسماعیل و رستمی، باقر. (۱۴۰۱). طراحی الگوی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در منطقه پدافند هوایی شمال غرب کشور. *فصلنامه علوم و فنون نظامی*، ۱۸(۶۰)، ۳۰-۵.

طوطیان اصفهانی، صدیقه و پرور، حمیدرضا. (۱۴۰۱). آسیب‌شناسی اجرای خط‌مشی‌های آموزش نظام اداری با استفاده از مدل سه شاخگی در کارکنان وزارت نفت. *خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت* (۱۳)، ۷۳-۸۸.

صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۹۳). آسیب‌های مدیریت آموزش‌های مهارتی کشور. *فصلنامه مهارت‌آموزی*، ۲ (۸)، ۴۸-۲۵.

صالحی عمران، ابراهیم؛ عین‌خواه، فرناز و بارانی، سپیده. (۱۳۹۸). تحلیل جایگاه مهارت‌آموزی در سند جامع علمی کشور. *فصلنامه آموزش عالی ایران*، ۱۱ (۱)، ۳۸-۱.

لطفی جلال‌آبادی، مصطفی؛ فرهادی، علی، روایی، سلطنت و غلامی، محمود. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مهارت‌محوری برای دانشجویان فنی حرفه‌ای با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. *دوفصلنامه کارآفن*، (۴۶)، ۷۱-۱۰۰.

حبیبی، حمدالله؛ جعفریان، وحیده و همراه‌زاده، ملیکا. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی مدیریت آموزش سازمانی: مطالعه‌ای پدیدارشناسانه. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱۱ (۴)، ۷۶-۵۵.

خاوری، سید عبدالله؛ گرزین، رضا. (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی نظام آموزش مهارتی. *فصلنامه مهارت‌آموزی*، ۳ (۱۰)، ۹۲-۷۷.

خادمی کله‌لو، محمد. (۱۳۹۹). مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح: بررسی ابعاد طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح. *فصلنامه جامعه‌اندیشکده‌ها*، (۴)، ۷۹-۷۷.

خادمی کله‌لو، محمد و رحیمی، بهروز. (۱۴۰۱). آسیب‌شناسی و احصای نقاط بهبود آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح بر اساس مدل وایزبورد. *نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۴۹ (۴۹)، ۲۲۸-۱۹۳.

دهقان، رضا؛ طالبی، کامبیز و عربیون، ابوالقاسم. (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، *پی‌آورد سلامت*، سال ۶، ۲۲-۳.

شکيباراد، علی و اکبری، حسین. (۱۳۹۸). آسیب‌شناسی آموزش‌های مهارت‌محور در هیئت‌های آموزش تجهیزات یگانی نیروی هوایی آجا. *فصلنامه علوم و فنون نظامی*، ۱۵ (۵۰)، ۶۷-۸۶.

شفیعی، مریم. (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی نظام پیشنهادات با استفاده از مدل سه شاخگی دستگاه‌های اجرایی منتخب (سازمان امور اقتصادی و دارایی-سازمان بازرگانی-جهاد کشاورزی-استانداری) استان قم. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد دانشگاه اصفهان*.

شاملو، رضا؛ فتح‌آبادی، حسین و ایزدی، ناصر. (۱۴۰۲). واکاوی عوامل مؤثر بر تربیت و آموزش مهارت‌محور در دانشگاه‌های افسری آجا (مطالعه موردی: دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)). *فصلنامه مدیریت دفاع هوایی*، ۲ (۲)، ۲۶-۱.

شاملو، رضا؛ غفاری، بهزاد و عسگری، احمد. (۱۴۰۱). آسیب‌شناسی آموزش مهارت‌محور در مراکز آموزشی آجا (مطالعه موردی: مرکز آموزش‌های تخصصی نیروی پدافند هوایی آجا). *فصلنامه مدیریت دفاع هوایی*، ۱ (۱)، ۲۵-۱.

میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۸۸). طرح تفصیلی گسترش افق نو در شناخت و آسیب‌شناسی سازمان‌های عمومی و دولتی ایران (آب منطقه غرب) مرکز پژوهش‌های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

- محمودی کوچکسرای، علی اصغر؛ فراهانی، مهدی و رسته مقدم، آرش. (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان با استفاده از الگوی سه شاخگی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲ (۵)، ۲۷-۵۱.
- نوری، فیروز؛ پیدایی، میرمهرداد. (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی آموزش کارکنان در سازمان‌ها: رویکرد عملیاتی برای سازمان‌های صنعتی و خدماتی، تهران: سیمای دانش.
- Leinhardt, G., Young, K. and Merriman, J. (1995). Commentary integrating professional knowledge: The theory of practice and the practice of theory. *Learning and instruction*. 5(4), 401-408.
- Murray, K. (2010). *Own Your Future, Update Your Skills with Resources and Career Ideas from Microoft*. Published by Microsoft Press Copyright © 2010 by Microsoft Corporation, cap1.
- Manzini, A. (2006). *Organizational Diagnosis: A Practical Approach to Company Problem Solving and Growth*. Washington: American Management Association.
- Nzimakwe, T.I. and Utete, R. (2024). Staff training and employee performance: Perspectives of the workplace. *Journal of Business ecosystem & strategy*, 6(1), 80-86.
- Rosemond, B. and Williams, A. A.(2012). Resistance to organisational change: a case study of oti yeboah complex limited. *International Bussiness and Management*, 4(1), 135-145.
- Sangya. Sh. (2013). Role of Entrepreneurship in Economic Development. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 2(2), 2319-4421.