

## بررسی تأثیر دوره‌های آموزش نظامی بر توانمندسازی روان‌شناختی سربازان تحت آموزش نزاچا

کرم اله دانش فرد<sup>۱</sup>

محمد ذاکری<sup>۲</sup>

### چکیده

همه ساله تعداد قابل توجهی از جوانان ذکور کشور برابر قوانین به خدمت سربازی اعزام گشته و همه آنان در ابتدای خدمت خود طی یک دوره حداقل ۲ ماهه، آموزش‌های اولیه نظامی را فرا می‌گیرند تا برای ادامه خدمت در یگان‌های مربوط آماده شوند. این پژوهش به منظور بررسی تأثیر دوره‌های آموزش نظامی بر توانمندسازی روان‌شناختی سربازان صورت گرفته است. بدین منظور تعداد ۲۳۰ نفر از سربازان تحت آموزش در یک دوره از یکی از مراکز آموزشی نزاچا به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده و به روش شبه آزمایشی و با استفاده از یک پیش آزمون و یک پس آزمون محقق ساخته و بر اساس الگوی پنج عاملی اسپریتزر مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌های جمع‌آوری شده دو آزمون پس از تحلیل توصیفی با استفاده از روش t زوجی مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج این پژوهش نشان داد که دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با معناداری قابل قبول بر توانمندسازی روان‌شناختی سربازان تأثیرگذار است و لذا فرضیه اصلی و سه مورد از فرضیه‌های فرعی مرتبط با مؤلفه‌های معنی داری، اعتماد و شایستگی تأیید شده و فرضیه‌های فرعی مرتبط با مؤلفه‌های خودمختاری و تأثیرگذاری به خاطر نشان دادن اثر معنادار منفی پذیرفته نشد. میانگین سنی ۲۵/۱ سال برای نمونه آزمون، کوتاه بودن دوره آموزش، اکتساب برخی از این توانمندی‌ها در طول دوره تحصیلات دانشگاهی و سوابق کاری پیش از اعزام به خدمت و نیز شرایط ویژه مرکز آموزش نظامی از مهم‌ترین علل پایین بودن تغییر در میانگین مؤلفه‌ها در دو آزمون (ناشی از میزان تأثیر دوره) و نیز منفی بودن اثر دوره در برخی از مؤلفه‌ها به شمار می‌رود. با این حال با به‌کارگیری پیشنهادات مطرح شده می‌توان میزان این تأثیر را افزایش داد.

**واژگان کلیدی:** توانمندسازی روان‌شناختی، سرباز، دوره آموزش نظامی.

۱- دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

۲- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

## مقدمه

هر کشوری برای دفاع از تمامیت ارضی و دفاع از استقلال و مرزهای خویش، نیاز به نیروی مقتدر دفاعی دارد. بر اساس آنچه که در تاریخ و رویدادهای نظامی و سیاسی کشورها به وقوع پیوسته، این نکته را نمی‌توان انکار کرد که میان استقلال سیاسی و اقتصادی یک کشور با بنیه نظامی و دفاعی آن، رابطه مستقیمی وجود دارد. نیروهای مسلح در هر کشوری، از دو بخش «وظیفه» و «پایور» تشکیل می‌شود؛ اما بخش عمده نیروهای مسلح را سربازان و نیروهای وظیفه تشکیل می‌دهند. بر هیچ کس پوشیده نیست که نیروی انسانی ارزشمندترین گنجینه ارتش‌های جهان و از ارکان سازمان‌های نظامی محسوب می‌شود و موفقیت و ناکامی در مأموریت‌ها و عملیات علاوه بر تسلیحات و فناوری گران قیمت، به سلامتی (جسمی و روحی) نیروها بستگی دارد. [۱] توجه به موارد روان‌شناختی و ویژگی‌های دوران سربازی، از جمله نکاتی است که باید مورد ارزیابی و بررسی برنامه‌ریزان و فرمانده‌های ارشد قرار گیرد تا یک جوان، با انگیزه و رغبت بیشتری وارد خدمت سربازی شود و هرگز آن را یک اجبار و تحمیل و مانع ترقی و پیشرفت خود تلقی نکند.

وقتی یک جوان وارد خدمت سربازی می‌شود، صفات و خصلت‌هایی، ویژه‌ی خود دارد اما پس از اتمام این دوره، بسیاری از آن صفات دچار تحوّل و دگرگونی می‌شوند. طبیعی است که یک جوان، متناسب با ویژگی‌های محیط خدمت خود، نگرش و شناخت و تفکرات متفاوتی نسبت به دوران پیش از سربازی پیدا می‌کند. با توجه به جنبه‌های مختلف دوران خدمت، این نگرش‌ها و تفکرات (اعم از مثبت و منفی)، در ابعاد روحی، تربیتی و اجتماعی یک جوان، خواه‌ناخواه، تأثیر خواهند گذاشت.

پرورش و توسعه توانمندی‌های سرمایه‌های انسانی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است که همه سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در جهان پرتغییر و تحوّل امروزی سخت‌بدان نیازمنداند. آموزش یکی از مهم‌ترین ابزارهای این پرورش و توسعه است و تجربه‌ای

به‌شمار می‌آید که مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد است، تا او را به انجام کار و بهبودبخشی توانایی‌ها، افزایش مهارت‌ها و در نتیجه توانمندشدن برای تحقق بخشی به اهداف مورد نظر قادر سازد؛ بنابراین آموزش را می‌توان به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با محیط فعالیت دانست و این مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت کرده و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد گردد. [۲] بسیاری از صاحب‌نظران بر ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی تأکید کرده‌اند. از جمله بریدی و کمال (۲۰۰۲) معتقدند: «یک ارزشیابی جامع و کامل می‌تواند ما را از اثربخش بودن نتایج آموزش‌ها آگاه کند؛ ارزشیابی بازخوردی را ایجاد می‌کند که می‌توان با توجه به آن دریافت، آموزش‌های داده شده در رسیدن به اهداف مورد نظر اثربخش بوده‌اند یا خیر؟» [۳]

تمامی نیروهای وظیفه شاغل در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، موظف به گذراندن یک دوره‌ی آموزشی حداقل دو ماهه در ابتدای خدمت وظیفه عمومی هستند که محتوای این دوره آموزش‌های گوناگونی را در حوزه‌های رزم انفرادی و تمرینات نظامی، عقیدتی‌سیاسی، حفاظت اطلاعات، معارف جنگ و آموزش‌های عملی اردوگاهی و تیراندازی را فرا می‌گیرند. این دوره‌ی آموزشی نقش مهمی در آماده‌سازی جسمی و روانی آنان برای خدمت در نیروهای مسلح دارد. اگرچه در پایان دوره برای ارزشیابی عملکرد سربازان و نیز ارزیابی اثربخشی دوره، آزمون‌های کتبی و عملی متعددی از سربازان به عمل آمده و نتایج این آزمون‌ها، خصوصاً در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی، در ادامه مراحل خدمت سربازان و نیز ارزیابی عملکرد یگان‌های آموزشی تأثیرگذار است، کمتر اثرات روان‌شناختی و نگرشی آن بر سربازان مورد بررسی قرار می‌گیرد و این علی‌رغم تأکیدی است که در این دوره‌ها بر توانمندسازی شخصیتی، ذهنی و روان‌شناختی سربازان صورت می‌گیرد. مصاحبه‌های اکتشافی پژوهشگران و نیز مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی سربازان یکی از اهداف غیرمستقیم دوره‌های آموزش وظیفه عمومی است.

مفهوم توانمندسازی نخستین بار در دهه‌ی ۱۹۸۰ معرفی شده است. [۶،۵،۴]

اندیشمندان و محققان سازمان و مدیریت تا دهه ۱۹۸۰، توانمندسازی نیروی انسانی را به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری به رده‌های پایین‌تر سازمان، سهم کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به منابع سازمانی دانسته‌اند. [۹،۸،۷،۴] این نوع نگاه را رویکرد مکانیکی به توانمندسازی خوانده‌اند. اما پژوهشگران در سال‌های بعد از منظر روان‌شناسی سازمانی به توانمندسازی نگریسته‌اند و آن را مفهومی چند بعدی دانسته‌اند که برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. کوپین و اسپریتزر (۱۹۹۷) این نگاه را رویکرد ارگانیکی نامیده‌اند. [۱۰] بر اساس این رویکرد، توانمندسازی طرز تلقی و ادراک کارکنان درباره‌ی نقش خویش در شغل و سازمان است، در عین حال مدیران می‌توانند بستر و فرصت‌های لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم کنند. [۱۱] از دید کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی دارد. [۱۲]

توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) توانمندسازی روان‌شناختی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغل می‌دانند که شامل چهار حوزه شناختی یعنی احساس تأثیرگذاری، شایستگی، معناداری و حق انتخاب می‌شود و برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روان‌شناختی را وارد ادبیات مدیریت کردند. بر این اساس اسپریتزر نیز چهار بعد شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب)، معنادار بودن و تأثیرگذاری را برای توانمندسازی روان‌شناختی برشمرده است. [۱۳] وتن و کمرون (۱۳۸۳) نیز ضمن تأیید چهار بعد فوق، بعد اعتماد را به آن اضافه کرده‌اند: [۵]

**احساس شایستگی:** وتن و کمرون (۱۳۸۳) افراد توانمندی که احساس شایستگی دارند همواره احساس می‌کنند که می‌توانند کارها را به طور مؤثر انجام دهند. این افراد در برابر تحولات محیطی توان تبدیل چالش‌ها به فرصت به منظور یادگیری از آن و توسعه

خود را دارند؛ آنها همچنین معتقدند که خودکارآمدی عامل اصلی حفاظت و غلبه فرد بر بسیاری از آسیب‌های اجتماعی است. [همان]

**احساس خودمختاری:** یک جنبه از انتخاب در خود آغازگر بودن و کنترل کردن یک فعالیت است و نیز منعکس‌کننده استقلال در فرایندهای تصمیم‌گیری است. [۱۴]

**مؤثر بودن:** حدی است که یک فرد می‌تواند بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی در کار اثرگذار باشد. [همان]

**معنادار بودن:** به هماهنگی بین وظایف کاری خواسته شده و ارزش‌های موردنظر فرد کننده‌ی کار اشاره دارد. [۱۵] (هوچوا و همکاران، ۲۰۰۵)

**اعتماد:** اشاره به روابط متقابل بین مدیر و کارکنان دارد. اعتماد به علاقه‌مندی، شایستگی، گشودگی و اطمینان مربوط می‌شود. اعتماد دربرگیرنده این است که کارکنان در محیط کاری احساس امنیت داشته باشند و باور کنند که در داخل سازمان با آنها صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود. [۱۶]

بر اساس بندهای پیش گفته و با توجه به اهمیت آموزش در نیروهای نظامی کشور و اثرات مختلف شخصیتی و رفتاری آن بر توانمندی و بالندگی نیروهای وظیفه، این پژوهش در پی بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی نظامی بر توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان وظیفه تحت آموزش در یکی از مراکز آموزشی است.

تحقیقات مرتبط پیشین در دو بخش مورد بررسی و اشاره قرار می‌گیرد. گروهی از تحقیقات مرتبط، مواردی است که به بررسی اثربخشی آموزش‌های نظامی و عملکرد نیروهای وظیفه در حوزه‌های شخصیتی و روان‌شناختی اشاره دارد.

نتایج تحقیق دانش فرد و ذاکری (۱۳۹۰) در یکی از مراکز آموزش نیروهای وظیفه نزاجا نشان داد، دوره آموزش وظیفه عمومی بر توسعه مهارت‌های شخصیتی سربازان

(نفوذ و کمال طلبی، مهارت‌های ارتباطی، روحیه کار تیمی، تجربه فردی، اعتماد به نفس، برنامه‌ریزی و احساس مسئولیت) تأثیرگذار است. [۱۷]

امیرحیات مقدم در سال ۱۳۷۸، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی خود با عنوان بررسی مسایل و مشکلات سربازان نیروی زمینی سپاه در دوران خدمت وظیفه، به روش پیمایشی به مطالعه مهم‌ترین مشکلات سربازان پرداخته است. وی در پایان این تحقیق، نتیجه گرفته است که مهم‌ترین مشکلات سربازان به چند حوزه مشکلات آموزشی، مشکلات سربازان در هنگام سازماندهی، مشکلات پشتیبانی سربازان، مشکلات اداری سربازان و مشکلات مدیریتی و رفتاری با سربازان خلاصه می‌گردد که هر کدام از این حوزه‌ها، پاره‌ای از مسایل و مشکلات را در برمی‌گیرد. [۱۸]

فرهی بوزنجانی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان «مطالعه مشکلات رفتاری کارکنان وظیفه یک یگان سازمان نظامی» که روی ۱۹۰ نفر از سربازان وظیفه یک یگان نظامی انجام شده، دریافتند که عوامل مدیریتی (رفتارهای تعاملی مخرب فرماندهان با سربازان)؛ عوامل فردی (رفتارهای معمول اداری مخرب سربازان در محیط پادگان)؛ عوامل کنشی (رفتارهای تعاملی مخرب سربازان در محیط پادگان)؛ عوامل روان‌شناختی و عوامل ساختار سازمانی، به ترتیب مهم‌ترین عوامل بروز مشکلات رفتاری در سربازان وظیفه است. [۱۹]

صادقی‌نیا (۱۳۸۵) در پژوهش خود درباره‌ی تأثیر دوره آموزش سربازی بر برخی عناصر آمادگی جسمانی و سلامت روانی سربازان دریافت که دوره‌ی آموزش سربازی بر سلامت روانی آزمودنی‌ها تأثیرگذار است و سبب بهبود سلامت روانی آزمودنی‌ها می‌شود. [۲۰]

در تحقیق سیدمحمد خادم‌الحسینی و همکاران (۱۳۸۸) که در آن ۳۱۱ نفر از دانشجویان دانشکده افسری که در سال ۱۳۸۷ در حال گذراندن دوره‌ی آموزش عمومی بودند با پرسش‌نامه سلامت گلدبرگ (GHQ-28) مورد بررسی قرار گرفتند، میانگین

امتیاز کسب شده در ابتدای دوره آموزش نظامی و انتهای دوره بر اساس آزمون ویلکاکسون تفاوت معناداری را نشان ندادند. اما نمرات حیطة یک (علائم جسمانی) و حیطة سه (کارکرد اجتماعی) قبل و بعد از دوره تفاوت معناداری را نشان دادند. ایشان در نهایت بیان کردند با وجود این‌که خصوصیات ذاتی دوره آموزش نظامی بر سلامت روانی دانشجویان تأثیر منفی دارد، تمهیدات به کار گرفته شده در طول دوره آموزشی، باعث حفظ سلامت روانی دانشجویان در سطح مطلوب می‌شود. [۱]

بخش دوم مطالعات پیشین نیز به مواردی اشاره دارد که تأثیر گونه‌های مختلف آموزش‌های را بر توانمندی‌های روان‌شناختی مورد بررسی قرار داده است. مشارکت‌کنندگان در تحقیق لیبین (۲۰۰۱) نیز معتقداند که آموزش‌های ضمن خدمت موجب تغییراتی در حفظ ایمنی و بهداشت کارکنان و محل کار و در نهایت افزایش توانمندی افراد می‌شود. [۲۲] خطیبی و همکاران (۱۳۸۱) در تحقیق خود بدین مطلب اشاره می‌کنند که هفتاد درصد مدیران و ۶۵ درصد کارکنان، آموزش‌های شغلی را موجب افزایش دانش، ارتقای اطلاعات شغلی و افزایش توانایی‌های شغلی خود دانسته‌اند موریس (۱۹۹۶) به نتایج زودسکای (۱۹۹۵) در موضوع بررسی رابطه توانمندسازی و آموزش‌های ضمن خدمت اشاره کرده است و بیان می‌دارد کارکنانی که در آموزش ضمن خدمت شرکت نکرده‌اند، کمتر از کسانی که شرکت کرده‌اند، توانمند شده‌اند. کروی و متانی (۱۳۸۸) در تحقیق خود دریافتند که آموزش‌های ضمن خدمت موجب توانمندسازی کارکنان واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی در استان مازندران می‌گردد. [۲۲] فتاح شریف‌زاده و یوسف محمدی مقدم (۱۳۸۸) در تحقیق خود دریافتند بین آموزش و توانمندی‌های روان‌شناختی کارکنان نیروی انتظامی استان لرستان رابطه معنادار وجود دارد. [۲۳] جزینی (۱۳۸۵) نیز نتایج مشابهی را در مورد افسران ستاد نجا به دست آورده و نشان داد آموزش‌های حضوری در توانمندسازی ایشان مؤثرتر از آموزش‌های غیر حضوری است. [۲۴] در نهایت نیز ناستی زایی و هزاره مقدم (۱۳۸۹) در تحقیق خود که در میان مدیران و معاونان مقاطع مختلف تحصیلی

شهرستان زابل انجام گرفت، دریافت که دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حضوری نسبت به دوره‌های آموزشی غیرحضوری در توانمندسازی کارکنان مؤثرتر است. [۲۵]

الگوی مفهومی این تحقیق (شکل ۱) بر مبنای الگوی اسپریتزر طراحی شده است که پنج مؤلفه معناداری، شایستگی، اعتماد، خودمختاری و تأثیر را دربر داشته و برای اندازه‌گیری آن نیز از پرسش‌نامه استاندارد اسپریتزر (پیش‌آزمون) و وتن و کمرون (پس‌آزمون) استفاده شده است. بر اساس این الگو فرضیه‌های این تحقیق به شکل زیر تدوین می‌گردد:

فرضیه اصلی: دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه شایستگی توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد.

۲- دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه خودمختاری توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد.

۳- دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه معناداری توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد.

۴- دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد.

۵- دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه اعتماد توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد.



## روش تحقیق

این تحقیق به شیوه شبه تجربی و با استفاده از یک پیش‌آزمون در هفته سوم و یک پس‌آزمون در هفته هشتم، برای سنجش اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته و با استفاده از پرسش‌نامه بر مبنای طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای صورت گرفت.

در هر دو پرسش‌نامه که به صورت استاندارد آماده و توزیع شده بود، ابتدا برخی سؤالات مربوط به اطلاعات دموگرافیک شامل سن، مدرک و رشته تحصیلی و نیز وضعیت سابقه کار پیش از آغاز خدمت سربازی مطرح شده بود.

در ادامه در هر دو پرسش‌نامه پنج مؤلفه اصلی مطرح شده در الگو مورد پرسش قرار گرفت. پرسش‌نامه پیش‌آزمون دارای ۱۵ سؤال بر اساس پرسش‌نامه استاندارد اسپریتزر و پرسش‌نامه پس‌آزمون دارای ۲۰ سؤال بر اساس پرسش‌نامه استاندارد وتن و کمرون، برای سنجش مؤلفه‌های الگو مورد استفاده قرار گرفت. هر دو پرسش‌نامه استاندارد بوده و لذا روایی آنها تأیید شده و پایایی آنها نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت که برای پرسش‌نامه پیش‌آزمون عدد ۰.۸۷ و برای پرسش‌نامه پس‌آزمون عدد ۰.۸۱ به دست آمد و پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز مورد تأیید قرار گرفت. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ارزشیابی و تفسیر یافته‌ها و آزمون فرضیه‌های آماری با استفاده از نرم افزار Minitab 15 و روش‌های توصیفی-استنباطی و با توجه به نرمال بودن متغیرها با آزمون t زوجی با ضریب اطمینان ۹۵٪ انجام شد.

به منظور تحلیل داده‌ها و بررسی اختلاف میانگین مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی سربازان قبل و بعد از دوره‌ی آموزش با توجه به فرض نرمال بودن توزیع متغیرها در جامعه آماری، از آزمون مقایسه میانگین زوجی استفاده گردید که فرضیه آماری آن به صورت زیر است:

$$H_0: \mu_d=0$$

$$H_1: \mu_d \neq 0$$

آزمون مقایسه زوجی، معمولاً برای تحقیقات تجربی و نشان دادن تأثیر یک نوع مداخله استفاده می‌شود و بر مبنای توزیع T و یک آزمون پارامتری است که در آن به بررسی میانگین یک جامعه در دو حالت پرداخته می‌شود. برای نمونه، محقق می‌خواهد تأثیر اجرای یک برنامه آموزشی را بر عملکرد کارکنان بسنجد. وی باید داده‌های قبل و بعد از دوره را گردآوری کرده و سپس با استفاده از این آزمون و بررسی میانگین این دو، به بررسی تأثیر دوره آموزشی بپردازد. در واقع وی در این جا یک جامعه دارد که دو نمونه از آن‌ها گرفته است. (مؤمنی، ۱۳۸۹: ۱۳۰)

### یافته‌های تحقیق

جامعه تحقیق شامل دانشجویان (سربازان) تحت آموزش یکی از مراکز آموزشی نزاچا با مدارک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری اعزامی ۸۹/۲/۱، بالغ بر ۲۱۰۰ نفر هستند. نمونه‌گیری بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی انجام شده و حجم نمونه بر مبنای توزیع آماری مورد نظر برابر ۲۰۰ نفر برآورد شده که در هر مرحله آزمون ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع شده که در مرحله اول ۲۰۰ نمونه و در مرحله دوم ۲۳۵ نمونه جمع‌آوری شد.

میانگین سنی نمونه آزمون برابر ۲۵/۱ سال برآورد شد. در نمونه مورد بررسی ۸۸ درصد از سربازان دارای مدرک کارشناسی و ۱۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین به لحاظ رشته تحصیلی ۴۱ درصد در رشته‌های فنی و مهندسی، ۳۸ درصد در رشته‌های علوم انسانی و ۲۱ درصد در رشته‌های گروه علوم تجربی (شامل علوم پایه، علوم پزشکی و کشاورزی) فارغ‌التحصیل شده بودند. به علاوه این که ۵۶ درصد از سربازان پیش از آغاز خدمت سربازی دارای سابقه کار بوده و ۴۴ درصد فاقد سابقه کار بودند.

در این تحقیق داده‌های مربوط به توانمندی روان‌شناختی فراگیران دوره آموزش وظیفه عمومی قبل و بعد از دوره گردآورده شده و بر مبنای بررسی و تحلیل تغییرات در میانگین آنها در مورد تأثیر آموزش‌های دوره تحلیل صورت گرفته است.

نتایج آزمون مقایسه زوجی مؤلفه‌های متغیر توانمندی روان‌شناختی شامل شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین قبل و بعد)، فاصله اطمینان به دست آمده، آماره  $t$  و سطح معناداری آزمون (sig) در جدول شماره ۱ آمده است.

اطلاعات ستون مربوط به سطح معناداری و فاصله اطمینان به دست آمده مبنای قضاوت در مورد فرضیه‌های تحقیق است. سطح معناداری آزمون برای رد یا تأیید فرضیه به کار می‌رود. اگر سطح معناداری (sig) کوچک‌تر از ۵ درصد باشد، فرض  $H_0$  رد و فرض  $H_1$  پذیرفته می‌شود؛ اگر حد بالا و پایین فاصله اطمینان به دست آمده هر دو مثبت باشند، می‌توان گفت که میانگین متغیر دوم (پس آزمون) از اول بیشتر است.

میانگین امتیاز کسب شده آزمودنی‌ها، در پیش آزمون و پس آزمون (مطابق جدول ۱) به دست آمده و میانگین حاصل شده برای متغیر وابسته یعنی توانمندی‌های روان‌شناختی در پیش آزمون ۳/۲۹۴ و در پس آزمون ۳/۷۹۶ به دست آمده و اختلافی حدود ۱۵ درصد را نشان داد که آزمون تی اختلاف بین آنها را معنادار نشان داد ( $P=0.000$ ) و لذا فرضیه صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

در ارتباط با فرضیه‌های فرعی مربوط به مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس تحلیل T نتایج زیر حاصل شد:

فرضیه فرعی اول: دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه شایستگی توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد. میانگین مؤلفه شایستگی از ۳/۴۳۶ در پیش آزمون به ۳/۸۸۴ در پس آزمون رشدی حدود ۱۳ درصد داشته که با توجه به مثبت

بودن ضریب  $t$  و مقدار ضریب  $p$  ( $0/000$ ) تغییرات مثبت و معنادار ارزیابی شده و لذا فرضیه صفر رد شده و اولین فرضیه فرعی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی دوم: دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه خودمختاری توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد. میانگین مؤلفه خودمختاری از  $3/456$  در پیش‌آزمون به  $2/778$  در پس‌آزمون تنزلی حدود  $20$  درصد داشته که با توجه به منفی بودن ضریب  $t$  و مقدار ضریب  $p$  ( $0/002$ ) تغییرات منفی و معنادار ارزیابی شده و لذا فرضیه صفر رد نشده و چهارمین فرضیه فرعی تحقیق مردود می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم: دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه معناداری توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد. میانگین مؤلفه معناداری از  $3/352$  در پیش‌آزمون به  $3/682$  در پس‌آزمون رشدی حدود  $10$  درصد داشته که با توجه به مثبت بودن ضریب  $t$  و مقدار ضریب  $p$  ( $0/001$ ) تغییرات مثبت و معنادار ارزیابی شده و لذا فرضیه صفر رد شده و دومین فرضیه فرعی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی چهارم: دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه تأثیرگذاری توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد. میانگین مؤلفه تأثیرگذاری از  $3/371$  در پیش‌آزمون به  $2/949$  در پس‌آزمون تنزلی حدود  $12/5$  درصد داشته که با توجه به منفی بودن ضریب  $t$  و مقدار ضریب  $p$  ( $0/000$ ) تغییرات منفی و معنادار ارزیابی شده و لذا فرضیه صفر رد نشده و سومین فرضیه فرعی تحقیق مردود می‌گردد.

فرضیه فرعی پنجم: دوره‌های آموزشی وظیفه عمومی با مؤلفه اعتماد توانمندسازی روان‌شناختی سربازان رابطه مثبت و معنادار دارد. میانگین مؤلفه اعتماد از  $3/240$  در پیش‌آزمون به  $3/804$  در پس‌آزمون رشدی حدود  $17/5$  درصد داشته که با توجه به

مثبت بودن ضریب  $t$  و مقدار ضریب  $p$  ( $0/000$ ) تغییرات مثبت و معنادار ارزیابی شده و لذا فرضیه صفر رد شده و پنجمین فرضیه فرعی تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بر این اساس از بین پنج مؤلفه متغیر وابسته سه مؤلفه اعتماد، معناداری و شایستگی اختلاف معنادار مثبت و دو مؤلفه تأثیرگذاری و خودمختاری اختلاف معنادار منفی بین نتایج پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان دادند. بدین ترتیب فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی اول، سوم و پنجم مورد تأیید قرار گرفت اما شواهد تجربی به دست آمده دو فرضیه فرعی دوم و چهارم را تأیید نکرد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق که کارکنان وظیفه‌ی تحت آموزش یکی از مراکز آموزش نزاچا را مورد بررسی قرار داد، آزمودنی‌ها در دو مرحله در ابتدا و انتهای دوره‌ی آموزشی دوماهه خود مورد آزمون قرار گرفته و پرسش‌نامه‌ای که متغیر وابسته تحقیق را بر اساس الگوی مفهومی پیشنهاد شده، در قالب ۵ مؤلفه فرعی می‌سنجید؛ در بین نمونه تصادفی انتخاب شده، توزیع و جمع‌آوری شد و نتایج پس از تحلیل توصیفی، با آزمون  $t$  زوجی مورد بررسی معناداری قرار گرفت.

بر اساس میانگین درصد تغییرات حاصل شده در مؤلفه‌های الگو، ارزش کمی برآورد شده توانمندی روان‌شناختی سربازان در انتهای دوره نسبت به ابتدای دوره حدود ۱۵ درصد رشد داشته است که این میزان رشد، اگرچه فرضیه اصلی تحقیق را به طور نسبی تأیید می‌کند، از یک سو میزان آن کم بوده و چندان چشمگیر نیست. به طور کلی می‌توان کوتاه بودن دوره‌ی آموزش و نوع آموزه‌های ارائه شده را در کنار شرایط خاص بستر تحقیق مهم‌ترین عوامل کم بودن این میزان تأثیر دانست. فضای حاکم بر مراکز آموزش نظامی که در پی نهادینه‌سازی نظم، اطاعت‌پذیری، تبعیت از مافوق و صبر و پایداری در برابر شرایط دشوار جسمی، محیطی و روانی است به شرایطی که آموزش‌های دوره لزوماً منجر به توانمندسازی روان‌شناختی سربازان در سطح بالا نشود

و با توجه به موارد بالا، فرماندهان سطوح مختلف مرکز همین میزان رشد را نیز قابل قبول ارزیابی نمودند. نتایج این پژوهش در حوزه اثرگذاری آموزش‌های نظامی تقریباً همراستا با نتایج پژوهش صادقی‌نیا (۱۳۸۵) و نیز دانش‌فرد و ذاکری (۱۳۹۰) و مخالف با نتایج پژوهش خادم‌الحسینی و همکاران (۱۳۸۸) است. در پژوهش صادقی‌نیا که روی کارکنان وظیفه یک واحد نظامی در دوره آموزشی انجام شده بود، وی به تأثیر معنادار آموزش نظامی بر سلامت روانی سربازان اشاره نموده بود؛ حال آن‌که خادم‌الحسینی و همکاران، این تأثیر را بی‌معنی یافته بودند و علت این تفاوت را در وضعیت عضویت نمونه آزمون در یگان نظامی اسناد کرده بودند؛ چراکه نمونه آزمون ایشان کارکنان پایور بوده‌اند که پس از انجام آزمایش‌ها و معاینه‌های تخصصی پزشکی و روان‌شناختی به استخدام نیرو درآمده بودند.

از سوی دیگر در حوزه تأثیر آموزش بر توانمندسازی روان‌شناختی، نتایج این تحقیق و تأیید فرضیه اصلی آن نتایج برخی از پژوهش‌های پیشین از جمله نتایج تحقیقات خطیبی و همکاران (۱۳۸۱)؛ زودسکای (۱۹۹۵)؛ لیبین (۲۰۰۱)؛ کروی و متانی (۱۳۸۸)؛ شریف‌زاده و محمدی مقدم (۱۳۸۸)؛ جزینی (۱۳۸۵) و ناستی زایی و هزاره مقدم (۱۳۸۹) را مورد تأیید قرار می‌دهد. اما رد شدن دو فرضیه فرعی این تحقیق در مؤلفه‌های خودمختاری و تأثیرگذاری نتایج این تحقیق را در مغایرت با نتایج برخی از تحقیقات یاد شده از جمله نتایج کروی و متانی (۱۳۸۸)؛ شریف‌زاده و محمدی مقدم (۱۳۸۸)؛ جزینی (۱۳۸۵) و ناستی زایی و هزاره مقدم (۱۳۸۹) قرار می‌دهد. این مغایرت را می‌توان به ویژگی‌های جامعه و بستر انجام تحقیقات نسبت داد. این تحقیق در فضای نظامی و در بین نیروهای وظیفه انجام شده است که ویژگی‌های خاص خود را دارد. اما تحقیقات یاد شده در فضاها اداری و یا سازمانی نظامی و نیروهای پایور انجام شده است که کارکنان به لحاظ استقلال عمل و تأثیرگذاری بر راهبردها و عملیات سازمانی آزادی عمل بیشتری دارند.

این تحقیق دارای برخی از محدودیت‌های ذاتی تحقیقات شبه تجربی است. عوامل مغشوش‌کننده اعتبار درونی و بیرونی تحقیق از جمله رخدادهای همزمان با اجرای تحقیق، رشد و پختگی روانی و جسمانی و بازگشت‌های ناشی از ابزار آماری به کار رفته می‌توانند قابلیت تعمیم نتایج این تحقیق را به سایر مراکز آموزشی و نیز سایر آموزش‌های نظامی و سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. به منظور رفع این محدودیت‌ها به محققین آتی پیشنهاد می‌شود، تحقیقات مشابهی را در سایر مراکز آموزشی از جمله مراکز آموزشی سایر نیروهای نظامی و نیز مراکز ویژه سربازان فاقد تحصیلات دانشگاهی به انجام رسانند.

از نظر پیترز (۱۹۹۷) آموزش ضمن خدمت در برگیرنده آن نوع آموزش‌هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی می‌شود. امروزه توانایی سازمان‌ها در بهره‌گیری از تجربیات آموزش‌های رسمی برای موفقیت در توسعه و پیشرفت حرفه‌ای کارکنان ضروری است. بیشینه کردن مزایای یادگیری، بیش از آن‌که وابسته به توسعه شایستگی‌های کوتاه مدت باشد، به پایداری بلند مدت این قابلیت‌ها و پیشرفت‌های وابسته است. (هولتون، ۲۰۰۵) سازوکارهای ویژه حاکم بر سازمان‌ها و یگان‌های نظامی که عموماً بر شاخصه‌هایی نظیر سلسله مراتب فرماندهی، وحدت فرماندهی، توزیع متمرکز قدرت در سازمان و تأکید بر تبعیت از دستورات مافوق و انعطاف‌پذیری سربازان در برابر شرایط غیرمترقبه و دستورهای ناگهانی عواملی که در مراکز آموزشی تلاش می‌شود سربازان مهارت‌های ذهنی و روانی لازم برای تعامل و رویارویی با آنها را در خود ایجاد نمایند. بنابراین کاهش در مؤلفه‌هایی نظیر خودمختاری و احساس تأثیرگذاری که عملاً در تعارض با چارچوب اداره سازمان‌های نظامی است تا حدودی طبیعی به نظر می‌رسد و شاید بتوان آن را جزء کارکردهای مفید و ذاتی دوره‌های آموزش نیروهای وظیفه به شمار آورد.

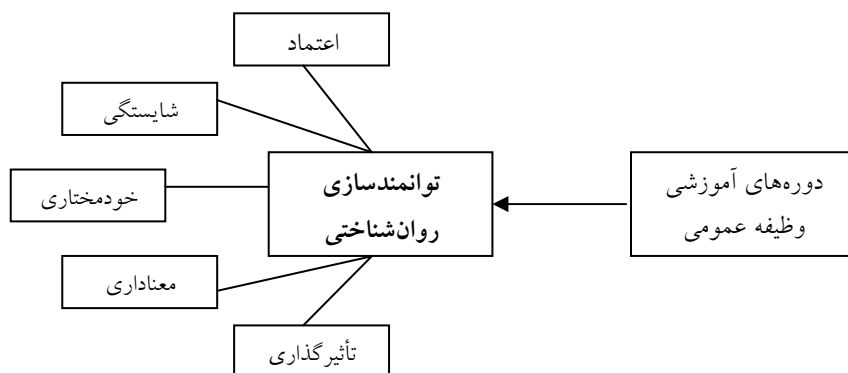
در راستای بهره‌گیری از نتایج این تحقیق پیشنهادهای چند عنوان می‌شود. برای توسعه‌ی آموزش‌های دوره وظیفه عمومی آشنایی بیشتر فرماندهان گروهان و افسران آموزش با مهارت‌های رهبری و توانمندسازی سربازان می‌تواند نقش مؤثری در توسعه مهارت‌های روانی و جامعه‌پذیری سربازان در فضای مرکز آموزش داشته باشد و به‌روزرسانی و ارتقای ابزارهای فناورانه آموزشی نیز می‌تواند به این روند کمک کند. شناسایی دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های سربازان در ابتدای دوره توسط فرماندهان گروهان یا مشاوران روان‌شناسی در مراکز می‌تواند فضای آموزش و نیز تفویض اختیار و مسئولیت به سربازان را در راستای توانمندسازی بیشتر سربازان و بهره‌گیری بیشتر از دانش و تخصص ایشان صورت گیرد. برای بهبود مؤلفه‌های خودمختاری و تأثیرگذاری می‌توان مکانیزم‌هایی نظیر تفویض اختیار به کارکنان وظیفه در چارچوب قوانین مرکز و نیرو، پرورش و تشویق خلاقیت کارکنان وظیفه در انجام مأموریت‌های محول و مشارکت‌دهی بیشتر سربازان در برخی از تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و تفویض برخی اختیارات به سربازان مسئولیت‌پذیر و وظیفه‌شناس، ترویج فضای اعتماد و صداقت در سطوح مختلف یگان‌های نظامی بین سربازان و نیز بین سربازان و فرماندهان را به کار گرفت. این مکانیسم‌ها به خصوص در مراکز آموزشی که نیروهای وظیفه آنها دارای تحصیلات عالی هستند، می‌تواند با رویکرد توسعه بلندمدت قابلیت‌ها و شایستگی‌ها منجر به بهره‌گیری از تخصص و توانمندی‌های ایشان و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی (اعم از نیروهای وظیفه و پایور) در نیروی زمینی شود.



## منابع

- 1-Khadem-ol-Hosseini.S.Mohammad, Impact of a military training course on mental health of military college students, *Journal of Military Medicine*, No11,2009, pp.75-79
- 2-Seyyed Javadin.S.Reza, *Fundamentals of Human Resource Management*, Tehran, Publication of Management Faculty of Tehran University,2001
- 3-Biridi,Kamal , *Training Evaluation*, Institute of work psychology , Shefiled , England,2002
- 4-Blanchard,Kenneth H. ,Carlos,john P.,Randolph,Alan,Empowerment takes more than a minute, translated by Mehdi Irannejad Parizi, Theran , Modiran Pub,2002
- 5- Whetten, David. S , Cameron,Kim.S, *Developing Management Skills*.4th ed Empowering and Delegation, Tehran, Institute of Management Research & Education, 2nd edition,2004
- 6- Sagie, Abraham & Meni Koslowsky; **Participation and Empowerment in Organizations** ;London: Sage Publication,2000.
- 7- Foy, Nancy; *Empowering People at Work*; Cambridge: Gower,1997
- 8- Schoell, William, Gary Dessler & John Reinecke ; **Introduction to Business**; Usa: Allyn & Bacon,1993
- 9- Bowen, David E. & Edward E. Lawler; "Empowering Service Employees"; **Sloan Management** ,Vol. 36,1995, pp. 81-95
- 10- Quinn, Robert E. & Gretchen M. Spreitzer; "The Road to Empowerment: Seven Question Every Leader Should Consider"; **Organizational Dynamic**, Vol. 26, No. 2,1997, pp. 37-51.
- 11-Abdollahi,Bijan, Psychological Empowerment: Dimensions and Validity based on Structural Equation Model, *Quarterly of Research and Planning in High Education*,11(1-2(35-36)),2005, pp37-64
- 12- Conger, Jay, A. Rabindra & N. Kanungo ; "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice"; **Academy of Management Review**, Vol. 13, No. 3,1988, pp. 471-482.
- 13- Thomas, Kenneth W. & Betty A. Velthouse; "Cognitive Elements of Empowerment : An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation"; **Academy of Management Journal**, Vol. 15, No. 4,1990, pp. 666-681.
- 14- Spreitzer, G. M, *Toward a Common Ground in Defining Empowerment*. *Research in Organizational Change and Development*. Vol.10,1997, pp. 31-62
- 15- Hochwa"lder, Jacek&Bergsten, Agneta. "Psychological Empowerment at the Workplace as a Predictor of Ill Health".*Personality and Individual Differences*. vol.39,2005, pp. 1237-1248

- 16- Salehi Sadaghiani. J, Dehghan.N, Study on Relationship between Empowerment Dimensions and employee's Innovation using multi-variable Regression, Quarterly of Numerical Studies in Management, 1(1),2010, pp 29-46
- 17) Daneshfard.K, Zakeri.M, Relationship between general obligatory's training periods and development of personality tasks, Iranian Journal of Military Medicine, Vol13, Issue3(serial49),2011,pp 159-166
- 18- Hayat Moghadam.Amir, Study on Problems of Sepah soldiers in military service period, final thesis in M.A of Defensive Management, Faculty of Command and Staff of Sepah,1999
- 19-Farahi Bouzanjani.Borzoo; Hassan beigi.Mahmood; Hooshangi.Mehdi, Study of behavioral problems of a organization unit soldiers, HR management quarterly, 1st year,2010,No.3, pp 101-125
- 20- Sadeghi nia.Ali, Impacts of the military training of some elements of physical fitness and mental health of soldiers in the SEPAH barrack,M.A thesis, Tehran, Imam Hossein Univ,2006
- 21-Lippin T.M, Empowerment Base Health and Safety Training & Development, Alexandria: vol 5. 7 ,2001,P.54
- 22-Karroubi.M, Metani.M, Empowerment of Human Resource using service training, Management Upward, 3rd year, Issue9, 2009, pp7-30
- 23- Sharif zadeh.F, Mohammadi Moghaddam.Y, Relationship between empowerment and productivity of Lorestan Province Police employees, Quarterly of Police Studies, 4th year, Issue1,2009, pp 7-19
- 24-Jazini.A.R, Affecting factors on Empowerment of Police Staff Officers, Quarterly of Police Knowledge,8(24),2006, pp 9-25
- 25-Nastizayi.Nasser, Hezare Moghadam.Mahdieh, Comparison of effect of short-term training courses on Psychological Empowerment of Employee,Urumyeh Journal of Nursing and Midwifery,8(4), 2011,pp.254-265



شکل ۱- الگوی مفهومی تحقیق

جدول ۱- نتایج آزمون t برای کل نمونه آزمون

نام مؤلفه	میانگین پیش آزمون	میانگین پس آزمون	سطح تغییرات (درصد)	t-value	p-value
اعتماد	۳/۲۴۰+۰/۸۳۷	۳/۸۰۴+۰/۶۷۷	۱۷/۴۰۷۴	+۴/۳۸	۰/۰۰۰
شایستگی	۳/۴۳۶+۰/۴۲۶	۳/۸۸۴+۰/۲۰۷	۱۳/۰۳۸۴	+۶/۷۹	۰/۰۰۰
معنی داری	۳/۳۵۲+۰/۷۵۷	۳/۶۸۲+۰/۳۷۵	۹/۸۴۴۸	+۶/۴۳	۰/۰۰۱
تأثیرگذاری	۳/۳۷۱+۰/۸۲۰	۲/۹۴۹+۰/۷۴۳	-۱۲/۵۱۸۵	-۹/۳۴	۰/...
خودمختاری	۳/۴۵۶+۰/۵۳۷	۲/۷۷۸+۰/۵۸۵	-۱۹/۶۱۸۰	-۵/۳۷	۰/۰۰۲
توانمندی روان‌شناختی	۳/۲۹۴+۰/۱۸۵	۳/۷۹۶+۰/۶۸۲	۱۵/۲۳۹۸	+۶/۱۵	۰/۰۰۰



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی