

## فهم جوهرهٔ تجربهٔ دورهٔ سربازی در اعضای هیئت علمی وظیفه؛ مطالعه‌ای پدیدارشناسانه

سید حسین سیدی\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۶/۱۵

سید محمدرضا سیدی\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۲۸

### چکیده

سالبانه، تعداد زیادی از جوانان ذکور کشور بنا بر قانون خدمت وظیفه عمومی به سربازی اعزام می‌شوند. سربازان، در ابتدا، دوره‌ای آموزشی را برای فراگیری مهارت‌های ضروری نظامی و عقیدتی-سیاسی می‌گذرانند و سپس، آن را به صورت نظامی یا غیرنظامی ادامه می‌دهند. یکی از راه‌های تداوم خدمت سربازی (پس از دوره آموزشی) برای سربازان دارای مدرک دکتری و بعضاً کارشناسی ارشد، عضویت هیئت علمی وظیفه در دانشگاه‌ها یا مراکز پژوهشی است. قانون تأمین هیئت علمی (طرح سربازی)، نقش مؤثری در استفاده بهینه از سرمایه‌های علمی کشور داشته است. واضح است که خدمت وظیفه عمومی، دارای پیامدهایی از قبیل اجتماعی، اقتصادی و شغلی برای سربازان است. هدف این تحقیق، بررسی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی وظیفه از دوره سربازی برای شناخت دقیق و فهم کامل پیامدهای مذکور است. رویکرد روش‌شناسی این مطالعه، کیفی (پدیدارشناسی) است و از رویکرد کلایزی برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از مصاحبه‌های عمیق استفاده شده است. یافته‌های پژوهش در ۱۴ درون‌مایه اصلی و ۱۶ درون‌مایه فرعی دسته‌بندی شده است. درون‌مایه‌های اصلی عبارت‌اند از الف- انتظار طولانی و از دست دادن فرصت‌ها، ب- تغییر قوانین و برنامه‌ریزی، ج- حکمرانی تعریف سستی قدرت در نیروهای نظامی، د- وابستگی مستقیم قوای نظامی به حکومت، ه- ضعف در برنامه‌ریزی کلان، و- بستر ظهور ناهنجاری‌های رفتاری، ز- فقدان انعطاف در تعامل، ح- عدم ارتقای مرتبه علمی، ط- ادراک عدم امنیت شغلی و ابهام درباره آینده، ی- ادراک تبعیض، ک- رعایت نشدن شأن و جایگاه اجتماعی، ل- ادراک بی‌اعتمادی، م- مشکلات خروج از کشور و ن- احساس رهائش‌دگی و آزادی.

### واژگان کلیدی

سرباز، سربازی، عضو هیئت علمی وظیفه، پدیدارشناسی

\* دانشجوی دکتری تحقیق در عملیات دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، نویسنده مسئول  
seyedhosein283@gmail.com

\*\* دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری در بخش عمومی دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس

## مقدمه

حدود یک‌سوم جامعه امروز ایران را جوانان تشکیل می‌دهند که بر اساس قوانین جاری<sup>۱</sup> و به‌منظور نگهداری و صیانت از نظام جمهوری اسلامی، هر ساله تعداد زیادی از ایشان به خدمت سربازی، گسیل می‌شوند (حاجی امینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۱۲). خدمت سربازی، در ابتدا، دارای ماهیتی کاملاً نظامی بود اما با تغییر شرایط اجتماعی، این دوره را -پس از طی دوره آموزشی- می‌توان به صورت‌های دیگری مانند امریه هیئت علمی گذراند<sup>۲</sup>.

در دوره آموزشی سربازی، شرایط نظامی بر زندگی فرد حاکم می‌گردد که همراه با سختی، نظم دقیق، دوری از خانواده، گرما و سرما، بی‌خوابی و... است (فتحی و سجاده‌چی، ۱۳۸۴، ص ۱۵۴)؛ از این رو، همواره برای سربازان و خانواده‌هایشان، دلهره و اضطراب را به همراه دارد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۳۶). سرباز در ادامه خدمت نظام وظیفه نیز بسته به نوع خدمت و همچنین شرایطی چون سن، خانواده، تحصیلات و شرایط مؤثر دیگر، با مسائل روحی، اقتصادی، زناشویی و شغلی مواجه می‌شود؛ به‌عبارت دیگر، وقتی جوان، وارد خدمت سربازی می‌شود صفات و خصلت‌هایی دارد که پس از اتمام دوره، بسیاری از آن‌ها، دچار تحول و دگرگونی می‌شود. با توجه به جنبه‌های مختلف دوران خدمت، این تحولات (اعم از مثبت یا منفی) در ابعاد روحی، تربیتی و اجتماعی سرباز اثر خواهند گذاشت (دانش فرد و ذاکری، ۱۳۹۰، ص ۴۴).

از سوی دیگر، نیروی انسانی، جزء سرمایه‌های اصلی و بی‌بدیل سازمان‌هاست که بقا و تداوم سازمان به وجود آن بستگی دارد. دنیای متغیر امروز ایجاب می‌کند که سازمان‌ها با تدوین برنامه مناسب، نسبت به ارتقای کارایی و بهره‌وری و در نهایت کیفیت زندگی نیروی انسانی خود، اقدام کنند (آقاپور و مصری، ۱۳۹۰، ص ۲۵).

## ۱. بیان مسئله

در سال‌های اخیر، خدمت سربازی -هم از نظر اجتماعی و هم از نظر امنیتی و دفاعی- موضوع مهمی در سطح جامعه و نهادهای حکومتی بوده است. از سویی با توجه به تهدیدات امنیتی، وجود نیروهای نظامی آماده، ضروری است و از سوی دیگر، شرایط اجتماعی و اقتصادی

ایجاب می‌کند که جوانان به دنبال حضور سریع‌تر در جامعه باشند و تمایل کمتری به سربازی نشان دهند.

درحالی‌که خدمت سربازی، رویداد انتقالی مهمی است که بر زمینه‌های مختلف زندگی فرد، اثر می‌گذارد (MacLean & Elder, 2007)، تحقیقات کمی درباره تجربه سربازان و نوع نگرش آن‌ها به این دوره از زندگی‌شان شده است و آنچه هست بیشتر در زمینه مشکلات جسمی و روانی سربازان از قبیل بیماری‌های دوران سربازی، خودکشی و اعتیاد است.

با توجه به این موضوع، سؤالاتی از این قبیل مطرح می‌شود که چه تغییراتی در رویکرد جامعه و نیروهای مسلح، نسبت به خدمت سربازی در حال شکل‌گیری است؟ آیا ماهیت و محتوای سربازی باید تغییر کند؟ این تغییرات در صورت لزوم در چه محورهایی باید باشند؟ (نظری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۵۶). یکی از تحولات در نوع دوره سربازی، تأمین هیئت علمی موردنیاز دانشگاه‌ها از طریق سرباز هیئت علمی است که قانون ذی‌ربط (طرح سربازی هیئت علمی) در سال ۱۳۶۵ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است (مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۵). تأمین نیروی انسانی برای رسیدن به اهداف کیفی و کمی در آموزش عالی، رفع نیازهای آموزشی و پژوهشی، کمک به رشد کمی و کیفی دانشگاه‌ها در مناطق محروم، استفاده مناسب از فرصت سربازی دانش‌آموختگان دوره دکتری و کارشناسی ارشد و فراهم شدن فرصت مناسب برای شناخت و جذب نیروهای توانا از اهداف این قانون است (صفری و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۸۰).

با توجه به اینکه گروه مؤثری از سربازان را اعضای هیئت علمی وظیفه تشکیل می‌دهند، درک صحیح ماهیت سربازی با توجه به تجربه‌ای که از دوره سربازی دارند، اهمیت بسیار زیادی دارد؛ زیرا مشکلات و معضلات آن‌ها به‌طور کامل، شناخته و برنامه‌ریزی برای رفع آن، ممکن می‌شود. از آنجاکه شناخت عواطف، احساسات، دیدگاه‌ها و ارزش‌های انسانی با استفاده از روش‌های تحقیق کمی که گرایش به جزءگرایی و عینیت‌گرایی دارند، مشکل است، در این موارد از روش‌های تحقیق کیفی استفاده می‌شود (Van Manen, 1987, p.216). تحقیق کیفی، نوعی شیوه

ذهنی است که برای توصیف تجربیات زندگی و معنا بخشیدن به آن‌ها به کار می‌رود ( Malterud, 2001, p. 483). با توجه به عنوان و هدف پژوهش و از آنجاکه تحقیق کیفی، روش مناسبی جهت توصیف تجارب زندگی و معنا بخشی به آن‌هاست (پرویزی و دیگران، ۱۳۸۹، ص ۲۴)، پژوهش حاضر به صورت کیفی، اجرا و از آنجاکه هدف پژوهش، درک تجارب شرکت‌کنندگان است از روش پدیدارشناسی استفاده شده است (اسماعیلی و امیدی، ۱۳۹۱، ص ۱۸۵). در رویکرد پدیدارشناسی، محقق می‌تواند مفهوم پدیده‌ها را همان‌طور که فرد تجربه می‌نماید درک کند (Polit- O'Hara & Beck, 2006, p. 8). این رویکرد بر تجارب افراد، تأکید می‌کند و محقق می‌تواند با استفاده از این رویکرد به درک عمیق‌تر یا معنادار تجربه انسانی دست یابد ( Van Manen, 1990, p. 135). در واقع، برای درک صحیح و دقیق تجربه اعضای هیئت علمی وظیفه از سربازی و توجه به جنبه‌های مغفول پدیده سربازی و همچنین، ایجاد تناسب بین موضوع و روش -که هر دو ماهیتی کیفی دارند- از روش‌شناسی کیفی پدیدارشناسی استفاده شده است.

## ۲. مرور پیشینه پژوهش

پژوهش‌های سابق درباره دوره سربازی، اغلب در سه زمینه خاص هستند: الف- بیماری‌های جسمی و ب- بیماری‌های روحی و روانی سربازان خصوصاً بررسی دلایل خودکشی ایشان و ج- بررسی مصرف مواد مخدر و مشروبات الکلی در بین ایشان.

- سحر و کارل<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) در تحقیق خود نشان داده‌اند که مصرف سیگار در ۱۴ هفته اول سربازی به میزان ۵۰ درصد افزایش داشته که علت اصلی آن، فشارهای روانی این دوره است.
- پژوهش دگراند<sup>۴</sup> و دیگران (۱۹۹۸) نیز حاکی از مصرف سیگار در بیش از ۵۳ درصد سربازان بوده که استرس‌های روانی این دوره از عوامل مهم گرایش به آن بوده است.
- در ایران نیز محتشم امیری و دیگران (۱۳۸۴) به تبیین الگوی مصرف سیگار در سربازان نیروهای نظامی و انتظامی استان گیلان می‌پردازند که داشتن دوستان سیگاری، مهم‌ترین عامل در سیگاری شدن افراد شناخته شده است.

- فتحی آشتیانی و سجاده‌چی (۱۳۸۴) با ارزیابی روان‌شناختی سربازان در یک واحد نظامی نشان داده‌اند که ۱۶ درصد آن‌ها در علائم روان‌شناختی، دارای مشکلاتی هستند که در این بین، مشکلات سربازان متأهل بیشتر از مجردان بوده است.
  - همچنین فارسی و دیگران (۱۳۸۵) با بررسی ۳۰۱ سرباز، ۱۷۴ نفر از آنان را مشکوک به اختلالات روانی، اعلام می‌کنند.
  - در بررسی بیماری‌های جسمی، قربانی و دیگران (۱۳۸۸) شیوع تیفلیس در سربازان را بررسی کرده‌اند.
  - درباره اقدام به خودکشی، جیانگ<sup>۵</sup> و دیگران (۱۹۹۹) در تحقیقی بر ۱۵۰۳۹۵ نفر از سربازان، متوجه شده‌اند که ۱۵۵ نفر از آنان طی دوره سربازی، اقدام به خودکشی کرده‌اند.
  - هلمکامپ<sup>۶</sup> (۱۹۹۵) خودکشی را سومین عامل مرگ‌ومیر در نظامیان آمریکا معرفی می‌کند که در سربازان عادی، بیشترین خودکشی در ۱۲ ماه اول دوره اتفاق افتاده است.
  - در ایران نیز متینی صدر و دیگران (۱۳۸۸)، انیسی و دیگران (۱۳۸۴ و ۱۳۸۵)، و فتحی آشتیانی و اسلامی (۱۳۸۰)، درباره عوامل روانی مؤثر در افکار خودکشی و اقدام به خودکشی در سربازان تحقیقاتی را انجام داده‌اند.
- آنچه از ادبیات مشهود است تحقیقات بسیار کمی برای فهم ذهنیت‌های سربازان، فهم دوره سربازی و فواید و مشکلات این دوره شده است. علاوه بر این، تحقیقات برای شناخت عوامل روانی نیز با روش‌های کمی انجام شده‌اند که برای شناخت ذهنیت‌های انسان‌ها، ناکارآمد است.

### ۳. روش پژوهش

پدیدارشناسی از نظر لغوی عبارت است از مطالعه پدیده‌ها از هر نوع و توصیف آن‌ها با در نظر گرفتن نحوه بروز و تجلی آن‌ها قبل از هرگونه ارزش‌گذاری، تأویل یا قضاوت ارزشی. پدیدارشناسی اساساً مطالعه تجربه زیسته یا جهان زندگی است (امامی سیگارودی و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۵۷). پدیدارشناسی، روشی نظام‌دار و دقیق است که به بیرون کشیدن و نمایش ادراکات تجربه انسانی درباره انواع پدیده‌ها می‌پردازد (شناگو و دیگران، ۱۳۸۱، ص ۲۹). در واقع،

این روش تحقیق به دنبال روشن کردن ساختار و جوهره پدیده‌های تجربه‌شده و توصیف دقیق آن از طریق تجزیه و تحلیل تجارب زندگی شرکت‌کنندگان است (Glaser & Strauss, 1965, p.14). پدیدارشناسی، علم مطالعه، توصیف و تفسیر دقیق پدیده‌های گوناگون زندگی است که بر تمام حوزه‌های تجربی تأکید می‌کند. در تحقیق پدیدارشناسی، تجربیات، برداشت‌ها و احساسات افراد، مطالعه می‌شود (Gallagher & Sorensen, 2006, p.127).

در پژوهش حاضر، با مصاحبه عمیق، دیدگاه‌های سربازان هیئت‌علمی درباره تجاربشان از دوره سربازی، بررسی شده است. نمونه‌گیری برای مصاحبه به صورت هدفمند از میان اعضای هیئت‌علمی وظیفه انجام شد و تا دستیابی به درک کاملی از پدیده تحت مطالعه ادامه یافت. مبنای درک کامل و رسیدن به کفایت نظری، اضافه نشدن مفهوم جدیدی در مصاحبه‌ها بود. در مصاحبه هفتم، محققان به کفایت نظری رسیدند و برای تأیید آن، مصاحبه هشتم را نیز انجام دادند (Van Manen, 2001, p.185).

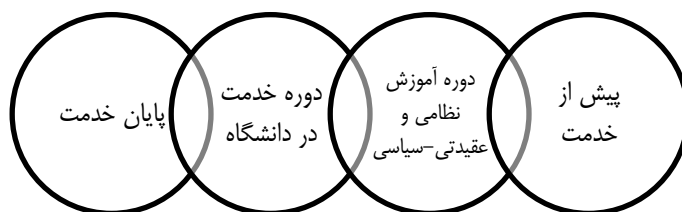
پس از جمع‌آوری مصاحبه‌ها برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش نُه مرحله‌ای کلایزی<sup>۷</sup> استفاده شد. این نه مرحله عبارت‌اند از: ۱. پدیده مورد علاقه را توصیف کنید؛ ۲. توصیف شرکت‌کنندگان از پدیده را جمع نمایید؛ ۳. همه توصیف‌های شرکت‌کنندگان از پدیده را بخوانید؛ ۴. به دست‌نوشته‌های اولی مراجعه کنید و جملات اصلی را بیرون بکشید؛ ۵. سعی نمایید که معنای هر جمله اصلی را بازگو نمایید؛ ۶. مجموع معانی شکل گرفته را در خوشه‌هایی از طبقات، سازمان‌دهی نمایید؛ ۷. توصیفی جامع بنویسید؛ ۸. برای تأیید توصیفات به شرکت‌کنندگان مراجعه کنید؛ ۹. اگر در طی تأیید، داده‌های جدیدی مشخص شد طبقه دیگری را با توصیفی جامع برقرار سازید (Streubert & Carpenter, 2007, p.215).

#### ۴. یافته‌ها

درون‌مایه‌های مستخرج از مصاحبه با شرکت‌کنندگان، حاصل تلاش در جهت رسیدن به تبیین و تفسیر تجربه اعضای هیئت‌علمی وظیفه از پدیده سربازی است که به منظور کسب بینش عمیق‌تر و غنی‌تر درباره این پدیده انجام شده است. چهارده درون‌مایه اصلی و شانزده درون‌مایه فرعی از

یافته‌ها استخراج شد که می‌توانند تجربه اعضای هیئت علمی وظیفه را از پدیده سربازی به تصویر بکشد.

برای ارائه یافته‌ها، تجارب اعضای هیئت علمی وظیفه به چهار دوره الف. پیش از خدمت سربازی، ب. دوره آموزش نظامی و عقیدتی-سیاسی، ج. دوره خدمت در دانشگاه و د. پایان خدمت تقسیم شده است که یافته‌ها ذیل آن‌ها ارائه می‌شود.



نمودار ۱. دوره‌های تجارب اعضای هیئت علمی وظیفه (نویسندگان)

#### ۴-۱. تجارب پیش از خدمت سربازی

اگرچه دوره سربازی برای اعضای هیئت علمی وظیفه ظاهراً با شروع دوره آموزش نظامی، شروع و با پایان تعهد به دانشگاه‌ها، خاتمه می‌یابد اما این دوره مؤثر در زندگی قشر ذکور جامعه، قبل از شروع نیز آثاری بر زندگی آن‌ها دارد.

#### ۴-۱-۱. انتظار طولانی و از دست دادن فرصت‌ها

سربازی که با وضعیت اعضای هیئت علمی وظیفه، پای در میدان خدمت سربازی می‌گذارد معمولاً به دلیل تحصیل، حداقل ۱۰ سال در انتظار اعزام به خدمت سربازی به سر می‌برد. خدمتی که فقدان کارت پایان آن، وی را از بسیار از فرصت‌های اجتماعی، اقتصادی و... مانند استخدام، سفرهای خارج کشور، ثبت شرکت و حتی -تا چند وقت پیش- ثبت اسناد، محروم می‌کند. کارتی که -به تعبیری- شناسنامه دوم ذکور جامعه است. آن انتظار طولانی، در کنار این محرومیت از امکانات جامعه، باعث فرسایش و ایجاد دید منفی در آن‌ها می‌شود.

«عمرم نه ۲ ماه که ۱۶ سال برای رفتن به سربازی تلف شد. این انتظار برای رفتن به سربازی واقعاً سخت بود، ۱۶ سال امکانات و زمینه‌های متعددی را از دست دادیم».

#### ۴-۱-۲. تغییر قوانین و برنامه‌ریزی

قانون، عنصر مؤثری در برنامه‌ریزی زندگی است اما بیرونی بودن آن باعث می‌شود که برنامه‌ریز، اختیاری بر آن نداشته باشد و نتواند آن را آن‌طور که می‌خواهد دست‌کاری کند. برنامه‌ریزی -آن هم برنامه‌ریزی بلندمدت- هنگامی سخت‌تر می‌شود که قانون، هر از چند گاه، عوض شود و چشم‌انداز آن، مبهم باشد.

«هفت ماه از سربازی‌ام مانده بود که امریه هیئت‌علمی شدم. ابتدا قرار بود دو برابر هفت ماه یعنی ۱۴ ماه تعهد بدم اما بعدش قانون شد ۴ سال بدون توجه به مقدار سربازی. بعدش قانون شد که کارت پایان خدمت هم نمی‌دهند. آدم نمی‌تواند برنامه‌ریزی کند».

«مشکلی که برای من و برای همه وجود دارد تغییر سریع قوانین است، مثلاً قانون می‌شود ۲ برادری، بعد می‌شود ۳ برادری، بعد لغو می‌شود».

#### ۴-۲. دوره آموزش نظامی و عقیدتی-سیاسی

درون‌مایه‌های اصلی دوره آموزش نظامی و عقیدتی-سیاسی در جدول ۱ ارائه شده است. این دوره شامل ۵ درون‌مایه اصلی و ۱۲ درون‌مایه فرعی است.

جدول ۱. درون‌مایه‌های اصلی و فرعی دوره آموزش نظامی و عقیدتی-سیاسی

درون‌مایه‌های اصلی	درون‌مایه‌های فرعی
حکمرانی تعریف سستی قدرت در نیروهای نظامی	-
وابستگی مستقیم قوای نظامی به حکومت	-
ضعف در برنامه‌ریزی کلان	ضعف در اطلاع‌رسانی
	اتلاف وقت
	ضعف در مخاطب‌شناسی



درون‌ما به‌های اصلی	درون‌ما به‌های فرعی
	ضعف در پایوران آموزشی
	مناسب نبودن مباحث آموزشی
	طولانی بودن دوره
بستر ظهور ناهنجاری‌های رفتاری	چرخه منفی کامیابی فراخود
	تعارض
	رفتارهای جمعی
فقدان انعطاف در تعامل (ضعف در توجه به شرایط سرباز)	شرایط سنی
	شرایط خانوادگی
	شرایط شغلی

#### ۴-۲-۱. حکمرانی تعریف سنتی قدرت در نیروهای نظامی

حکمرانی تعریف سنتی قدرت در نیروهای نظامی را می‌توان کلان‌ترین و پویاترین جوهره مستخرج از مصاحبه‌ها دانست. در این تعریف، آمار و ارقام نیروهای نظامی -هرچند بخش بزرگی از آن‌ها را سربازانی با مهارت‌های پیش‌پاافتاده تشکیل دهند- عامل اقتدار است. در این تعریف، صرف وجود سرباز -حتی در حالت ضعیف آن- اقتدار آفرین است؛ بنابراین، این تلقی، باعث ایجاد نگاه روزمرگی به سرباز و سربازی می‌شود و ضرورت نگاه کلان‌نگر برنامه‌ریز را در این زمینه به محاق می‌برد. ارتقای کند و نامناسب برنامه‌ها و آموزش‌های دوره سربازی در طی سالیان مختلف، کمبود برنامه‌های مفید، آموزش‌های غیرضرور، اتلاف وقت، بی‌توجهی به نیازهای سرباز و مجموعه عواملی که در ادامه بدان‌ها پرداخته می‌شود نشان‌دهنده نبود این نگاه کلان‌نگر برنامه‌ریز و به تبع، حکمرانی تعریف سنتی قدرت در نیروهای نظامی است.

«یکی از عوامل دوره سربازی این است که وقتی شاخص‌های نظامی را می‌گویند تعداد سرباز این کشور، عامل بازدارنده است یعنی این کشور مثلاً سه میلیون نظامی دارد؛ حالا مثلاً دو میلیون و هفتصد هزار تایش سربازند؛ این یعنی همان تعریف سنتی از قدرت و اقتدار».

«تعریف مقوله سربازی نسبت به زمان تأسیس سربازی در ایران فرقی نکرده یعنی مثلاً همان رویکردی که در گذشته داشته‌اند، همان رویکرد را الآن هم دارند، هیچ تفاوتی احساس نمی‌کنی».

#### ۴-۲-۲. وابستگی مستقیم قوای نظامی به حکومت

در اغلب حکومت‌های دنیا، مأموریت قوای نظامی، حفظ تمامیت ارضی، دفاع از کشور و مردم در برابر دشمن و مهم‌تر از آن‌ها، حفظ نظام حاکم است. علاوه بر این، وابستگی این نیروها به بالاترین مقام حکومت‌ها، کارکرد این قوا را به شمشیر دولبه‌ای بدل می‌کند که در صورت اقدام درست، موجب تقویت بنیان‌های نظام و در صورت اقدام نادرست، تهدیدی برای آن خواهد بود. قوای نظامی جمهوری اسلامی ایران نیز فارغ از این حکم نیستند. سربازی که وارد قوای نظامی می‌شود آن‌ها را نماینده و به عبارت بهتر و صحیح‌تر، مأمور نظام می‌داند و وقتی بالاترین مقامات قوای نظامی به دستور بالاترین مقام نظام و حکومت، عزل و نصب می‌شوند وابستگی آن‌ها به حکومت، مشهودتر خواهد بود؛ لذا سرباز، قوای نظامی را عامل حکومت می‌بیند و کارکرد قوای نظامی - مثبت یا منفی - در ذهن او به مثابه جهت‌گیری نظام جای می‌گیرد. حال، اگر این نیروی نظامی، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی باشد قوت تعمیم فوق، بیشتر خواهد بود. گفتنی است در جمهوری اسلامی ایران، آموزش و پرورش نظامی گروه‌های خاص - مانند اعضای هیئت‌علمی، نخبگان و سربازان امریه دستگاه‌هایی مانند مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای نگهبان - بر عهده سپاه پاسداران انقلاب اسلامی است.

«شما از یک طرف در مورد بحث‌های سیاسی و نظامی و توانمندی‌های خود می‌گویید [و] از این طرف، فرد، نقاط ضعف، بی‌برنامگی و بی‌نظمی را می‌بیند. این‌ها روی ذهن فرد، تأثیر می‌گذارد. ما ادعای جنگ با آمریکا را داریم ولی در مدیریت مسائل ریز، ضعیفیم. این، پارادوکس است».

«با پرسنل، مشکلی نداشتیم به آن‌ها دیکته شده بود که این برنامه درسی باید به صورت قانونی اجرا شود. من هم اگر بودم این کار را می‌کردم این مشکل باید به صورت اصولی حل شود».

«شما فردی را که برایش ۳۰ سال هزینه کرده‌اید تا دکتری بگیرد آن وقت تفکران این است که در قبال ۳۰ سال می‌خواهید ۴ سال از او استفاده ببرید؟ خوب، اگر تفکر این است [که] بعد از ۴ سال می‌رود! برای نگه‌داشتن افراد، راه‌های خیلی بهتری هست».

#### ۴-۲-۳. ضعف در برنامه‌ریزی کلان

تجربه‌ای که قریب به اتفاق مصاحبه‌شوندگان به آن اذعان نمودند ضعف در برنامه‌ریزی کلان دوره آموزش نظامی است. این عامل در سطوح بالا در عدم تناسب برنامه‌ها با توان و شرایط ویژه اعضای هیئت علمی وظیفه و در سطوح پایین در کیفیت برنامه و کلاس‌های آموزشی، نمود می‌کند که پیامدهایی مانند اتلاف وقت و آموزش‌های پیش‌پاافتاده را در پی دارد. در پرتو نبود نگاه کلان برنامه‌ریز و بی‌توجهی به نیازهای دفاعی روز و نیز نیازهای سربازان، آموزش‌هایی که مهم‌ترین مسیر برآورد اهداف نیروهای نظامی است آن‌قدر ضعیف می‌شود که سرباز، عملاً استفاده‌ای از آن‌ها نمی‌برد. استادان بعضاً ضعیف، متناسب نبودن طرح درس با توان سربازان، آموزش‌های بعضاً پیش‌پاافتاده، استادان آموزش‌نندیده برای آموزش، بی‌توجهی به بازخوردها یا حتی تلقی عدم ضرورت اخذ بازخورد، از جمله مظاهر ضعف در برنامه‌ریزی کلان قوای نظامی برای برگزاری دوره‌های تربیت سرباز است.

«تا حدی عدم برنامه‌ریزی صحیح است، یعنی سیستمی بوده و این سیستم ادامه پیدا کرده. نمی‌گویم در جهت بهبودش تلاشی نشده است اما این تلاش‌ها نمودی نداشته است».

«به‌نوعی، برنامه مشخصی وجود نداشت و هنوز هم دارند با سعی و خطا پیش می‌روند. همین دوره [عقیدتی-سیاسی] قم، یک‌مرتبه تصمیم‌گیری شده بود، مشخص نبود چه شکلی هست. بازخوردی که گرفتیم بازخورد خوبی نبود».

«هم برگزارکننده‌ها و هم سربازان هیئت علمی، اتفاق نظر داشتند که چنین دوره‌هایی فایده‌ای ندارد اما ناگزیریم این دوره را بگذاریم. وقتی ما در سیستمی کار می‌کنیم که مسئولش چنین اظهارنظری می‌کند می‌توان درباره محتوا و نحوه برگزاری آن تأمل کرد».

«ما را برای [دوره] عقیدتی [سیاسی] بردند قم؛ اصل قم، کار خوبی است اما بعضی وقت‌ها، شیوه اجرا کاملاً شتاب‌زده است. اساتید نمی‌دانستند که دارند سر کلاس هیئت علمی می‌آیند».

درون‌مایه ضعف در برنامه‌ریزی کلان به ۶ درون‌مایه فرعی تقسیم شده است که در ادامه بررسی می‌شود.

#### ۴-۴. ضعف در اطلاع‌رسانی

زندگی شغلی و خانوادگی - اعضای هیئت علمی معمولاً بر اساس برنامه‌ای است که مواردی مانند تدریس، برگزاری امتحان، نوشتن مقاله، برگزاری جلسات تصمیم‌گیری، شرکت در همایش‌های داخلی و خارجی و... را در برمی‌گیرد و اطلاع‌رسانی مناسب و به‌موقع، نقش مهمی را در این برنامه دارد و ضعف در آن، مشکلاتی را برایشان پیش می‌آورد. به نظر می‌آید با توجه به گسترش سامانه‌های ارتباطی اعم از مخابراتی و اینترنتی، این مشکل با هزینه کم، حل‌شدنی باشد.

«من بورسیه وزارت علوم هستم. یک‌دفعه بدون اطلاع قبلی - نه از وزارت و نه از سازمان‌های نظامی - برگ سبز توسط پست به دستم رسید که باید دو روز دیگر برای دوره آموزشی حاضر شوی».

«آموزشی همواره در مردادماه بود [اما] بدون اطلاع قبلی به یکم تیر تغییر کرد و ما اول تیر به دوره آموزشی رفتیم».

«موردی پیش آمده بود که نامه اعزام به دستش نرسیده بود. خودش، متوجه شده و حاضر شده بود. مجبور شد دوباره برای نامه اعزام اقدام کند».

#### ۴-۵. اتلاف وقت

هرزرفرت زمان - که ارزشمندترین دارایی آدمی است - آن هم برای افرادی که برای اغلب اوقات خود، برنامه دارند و از آن بهره می‌برند طاقت‌فرساست. اکثر اعضای هیئت علمی وظیفه به انحای مختلف به اتلاف وقتشان - که در واقع، پیامد ضعف در برنامه‌ریزی است - اشاره کرده‌اند.

«اکثراً [دارای مدرک] دکتری بودیم. آدم‌ها علمی بودند [و] می‌خواستند مطالعه کنند. خیلی از این افراد، تلف شدن وقتشان خیلی برایشان اذیت‌کننده بود.»

«من می‌گفتم واقعاً توانایی این استاد قابل تقدیر است که یک ساعت، ۵۰ نفر هیئت علمی را با یک کیف [ماسک] سر کار گذاشته است. واقعاً این کلاس‌ها وقت تلف کردن بود.»

«قسمت نظامی از این نظر، اتلاف وقت بود که مجموعه کمی از اطلاعات در یک زمان طولانی قرار است، آموزش داده شود.»

«با اینکه انتظار می‌رفت در یک دوره یک ماه تا ۴۵ روزه، جهت‌گیری کلاس‌ها در جهت آموزش حفظ شود اما این‌گونه نبود چون این احساس به ما دست می‌داد که وقتمان در حال تلف شدن است. این حس خوبی نبود.»

#### ۶-۴. ضعف در مخاطب‌شناسی

اگرچه هدف و مقصود از برگزاری دوره سربازی برای تمام سربازان، یکسان است اما مسلماً محتوای آموزشی نمی‌تواند برای همه اقشار آن‌ها، یکسان و مشابه باشد و باید با عنایت به توان آن‌ها تغییر کند؛ اما ضعف در انعطاف برنامه‌ها و تطبیق آن‌ها با شرایط مخاطبان، از سودمندی برنامه‌ها می‌کاهد.

«یک سری وجود دارند که اطلاعات آموزشی برایشان خیلی سطحی و ابتدائیه و یک سری هستند که برایشان خیلی پیشرفته و سطح بالاست [اما] هیچ تفکیکی وجود ندارد کسی که خیلی جلو است باید با کسی که خیلی عقب است بنشینند و یک مطلب را گوش دهند.»

«فکر کن ما حدود ۳۰ تا ۵۰ نفر هیئت علمی سر کلاس بودیم [و] استاد یک ساعت فقط در مورد کیف ماسک صحبت کند.»

«فردی که دکتری دارد در فضایی قرار می‌گیرد که ثمره علمی ندارد و احساس می‌کند که عمرش در حال تلف شدن است نه مهارتی یاد می‌گیرد و نه به علمش افزوده می‌شود.»

«[در دوره عقیدتی - سیاسی] تقسیم‌بندی سرفصل‌ها بر اساس رشته‌ها نبود. مخاطب‌ها را همه، یکسان دیده بودند. مخاطب‌شناسی نداشتند. توانمندی نظری مهندسی، پزشکی با علوم

انسانی فرق دارد. اصلاً برنامه‌ای برای تقسیم‌بندی مخاطب وجود ندارد درحالی‌که این‌ها افراد تأثیرگذاری‌اند که با دانشجو در ارتباط‌اند».

#### ۷-۴. ضعف در پایوران<sup>۸</sup> آموزشی

از اصول اولیه هر نظام آموزشی، تطابق دانشی آموزگار و آموزنده است به طوری که هرچه تراز آموزندگان، بالاتر می‌رود به تبع، تراز استادان نیز باید رشد کند؛ اما این نقص در نظام آموزشی قوای نظامی دیده می‌شود به طوری که آموزگاران -فارغ از سن، مدرک، تجربه و پیشینه علمی- اجرایی سربازان- اغلب ثابت و لایتغیر هستند؛ البته گفتنی است بعضاً استادان و آموزگاران مناسبی نیز در دوره‌ها دیده می‌شود. از این رو، انتظار می‌رود وقتی استادان توانایی وجود دارند برای استفاده از آن‌ها، برنامه‌ریزی دقیقی شود.

«ما اولاً یک عمر سر کلاس درس بوده‌ایم و اکثر افراد، حداقل چند واحدی را درس داده بودند. ما که استادیم خوب می‌فهمیم که کدام استاد دارد می‌پیچاند، کدام ما را سر کار گذاشته است. این خیلی برای ما بدیهی است».

«فقط از یک استاد راضی بودیم؛ هم از نحوه تدریسش و هم اطلاعاتش؛ که اطلاعات به روز نظامی در دنیا را داشت. بچه‌ها هم، علاقه نشان می‌دادند. قسمت نظامی را می‌توان با تفکر بهتر، جذابش کرد مثل کلاس این استاد».

«[بعضی] استادان در سطح آموزش و حتی در ادبیات و صحبت کردن نمی‌توانستند خودشان را با فضای مخاطبین هیئت علمی تطبیق دهند. من نمی‌گویم ما تافته جدا بافته‌ایم اما مزیت برخورد خوب به [خود] نظام می‌رسد».

«[در دوره عقیدتی-سیاسی] اساتیدی که برای [سربازان] هیئت علمی برای چنین دوره‌ای می‌آیند باید فوق‌العاده مسلط باشند. استاد محترم نمی‌توانست شبیه را برطرف کند؛ بدتر هم می‌شد. بالاخره چنین اثری می‌گذاشت و جالب هم نبود. همه در سطح هیئت علمی‌اند [و] نمی‌توان با جواب‌های سطحی، قانعشان کرد. از این رو، باید اساتید، حساب شده و کاملاً مجرب انتخاب شوند».

#### ۸-۴ مناسب نبودن مباحث آموزشی

طبیعی است که محتوای هر دوره آموزشی باید بر اساس داشته‌ها و توانایی‌های مخاطب تغییر کند. مناسب نبودن مباحث آموزشی را می‌توان به دو بخش کرد: الف- قدیمی بودن و کاربردی نبودن مباحث و ب- ارائه مطالب نادرست.

«در بخش نظامی، مباحث خیلی قدیمی بود و با اطلاعات روز فاصله داشت.»

«غیر از آموزش‌های اولیه نظامی، مباحث، خیلی کاربردی نیست، اصلاً مهارتی هم نبودند در صورتی که سربازان به مسائل مهارتی علاقه نشان می‌دادند.»

«آموزش‌ها نه بر مبنای رشد سرباز، بلکه در بهترین حالت بر مبنای تبعیت از مافوق طراحی شده‌اند.»

«[در دوره عقیدتی-سیاسی] دوره‌ای از معارف اسلامی را درس می‌دانند. [تحمل این دوره] برای من، خیلی سنگین بود چون من معارف اسلامی خوانده‌ام. من دارم از جایی آموزش می‌بینم که خیلی از بحث‌ها را می‌دانم چیست [اما] آن وقت فردی به‌عنوان استاد، بحث را درست نمی‌گوید [و حتی] به دلیل بد گفتن او، اساتید دانشگاه، برداشت‌های ناصحیح دارند. من هم در میان کسانی که برداشت ناصحیح دارند نشسته‌ام و اثرات این بد گفتن را می‌بینم... گاهی باید ۳ یا ۴ ساعت بعد از کلاس، بحث می‌کردم تا بحث را بتوانم تصحیح کنم؛ تازه برای کسانی که دغدغه داشتند.»

#### ۹-۴ طولانی بودن دوره آموزش نظامی

اغلب مصاحبه‌شوندگان دوره آموزشی نظامی را ناکارآمد توصیف می‌نمودند که می‌توان آن را با برنامه‌ریزی صحیح در زمان بسیار کوتاه‌تری، برگزار نمود.

«اینکه افراد در سطح دکتری، یک ماه از ساعت ۸ صبح تا ۵ بعدازظهر سر کلاس باشند و فقط آموزش‌های ابتدایی را -که خیلی‌هایش تکرار مکررات بود- ببیند برای این سطح علمی قابل قبول نبود.»

«فکر کنم آموزشی را بتوان در یک هفته جمع کرد. دوره‌ای که ۴۵ روز اسمی انجام شد در یک هفته واقعی می‌شد جمعش کرد. می‌توانید متوجه شوید که چقدر ناکارآمدی داریم.»

«کل دوره را می‌توان خیلی فشرده‌تر اجرا کرد. خود فرماندهان هم قبول داشتند اما می‌گفتند قانون است [و] باید ۴۵ روز طول بدهیمش. برای هیئت‌علمی که سنش بالاست، خیلی خسته‌کننده بود.»

#### ۴-۲-۴. بستر ظهور ناهنجاری‌های رفتاری

در اصطلاح جامعه‌شناسی، هنجارها را الگوهای استاندارد شده رفتار می‌گویند. این الگوها نشان‌دهنده رفتار مطلوب جامعه است که رفتار اجتماعی افراد با آن سنجیده می‌شود و رفتاری که مطابق آن باشد بهنجار است (بیرو، ۱۳۷۵، صص ۲۴۸ و ۲۴۹؛ ستوده، ۱۳۷۳، ص ۱۹). مجموع اوضاع خدمت و وظیفه عمومی، بستر مہیایی برای ظهور رفتارهای نابهنجار است و اگر به این امر، توجه نشود می‌تواند آثار سویی داشته باشد.

#### - چرخه منفی کامیابی فراخود

کامیابی فراخود، چگونگی انتقال آشکار ذهنیت فرد را درباره چگونگی رفتار با دیگران به شیوه‌های گوناگون به آنان نشان می‌دهد تا مطابق انتظار وی رفتار کنند. ذهنیت مثبت، منجر به بازخوردهای مثبت و تشکیل چرخه صعودی ارتباطی، و ذهنیت منفی، باعث بازخوردهای منفی و چرخه منفی و شکست ارتباطی می‌شود (رضاییان، ۱۳۷۱). تلقی منفی سربازان هیئت‌علمی را از خدمت و وظیفه با عباراتی مانند این می‌توان توصیف کرد: الف- اجبار، ب- توقف در زندگی روبه‌جلو درحالی‌که دیگران به سرعت در حال پیشرفت‌اند، ج- تبعیت و فرمان بردن از کسانی که نه به لیاقت و شایستگی بلکه در اثر قانون، حاکم شده‌اند. تلقی منفی قوای نظامی از سربازان را نیز به‌طور کلی در عباراتی مانند این می‌توان نشان داد: الف- سرباز، فردی است که برای اخذ کارت پایان خدمت (که بخش مهمی از خدمات کشور، منوط به آن است) به پادگان آمده و صرفاً باید دوره‌ای را بگذراند؛ ب- او با اکراه و اجبار آمده و علاقه‌ای به آموزش ندارد؛ ج-



سرباز، فرد نابفرمانی است که باید تبعیت و فرمان‌بری را یاد بگیرد. در این فضا، تعاملات میان افراد به دید منفی نگریسته و باعث فرسودگی طرفین می‌شود.

#### - تعارض

طبق تعریف مقیمی، تعارض، وضعیتی است که افراد متعامل در زمینه اهداف اصلی و فرعی و ارزش‌ها با یکدیگر اختلاف دارند (جفره و باباییک، ۱۳۸۹، ص ۱۹۳). تعارضاتی که سرباز در دوره آموزشی درک می‌کند باعث تأثیر منفی بر ذهنیت او می‌شود و ممکن است مشکلاتی را ایجاد نماید.

«شما آنجا یک تعارض بین قدرت رسمی (فرمانده) و قدرت علمی و دانشگاهی دارید. آنجا، فرمانده، کارشناسی و یا حداکثر، ارشد است؛ دکتری قطعاً نیست؛ این، فضایی کاملاً متعارض ایجاد می‌کند، فرمانده این را متوجه می‌شود. وقتی تعارض اتفاق افتاد رفتارهایی سر می‌زند که شایسته نیست».

«اگر احترام، انسانی شد و دو طرف، وظایف خود را با احترام و به صورت انسانی درک کنند، درست می‌شود و گرنه اگر این بگوید: من منم و آن هم بگوید: من منم، تعارضات عظیمی شکل می‌گیرد».

#### - رفتارهای جمعی

رفتار جمعی به فعالیتی اجتماعی اطلاق می‌شود که تحت شرایط زودگذر، بدون ساختار و بی‌ثبات و به دلیل فقدان آشکار هنجارهای پذیرفته، رخ می‌دهد. رفتار جمعی غالباً عاطفی، پیش‌بینی‌ناپذیر و اتفاقی است و معمولاً خارج از محدوده فعالیت‌های اجتماعی به وقوع می‌پیوندد. در تعریفی دیگر، رفتار جمعی، شکلی از رفتار است که به هنگام رخداد آن، قراردادهای موجود در زمینه چگونگی رفتار اجتماعی از کار بازمی‌ماند و دیگران، توان راهنمایی عمل و کنش افراد را ندارند و افراد به گونه جمعی از الگوهای موجود فراتر می‌روند (مرادی و افروز، ۱۳۹۲).

«در فضای تعارض، مشکلی به عنوان رفتارهای جمعی ایجاد می‌شود؛ برای مثال، وقتی در مدرسه، برق می‌رود بچه‌ها چه کار می‌کنند؟ [در اینجا هم وقتی] آدم‌ها [یی] هرچند باوقار در کنار هم قرار می‌گیرند - اگر یک نوع، هم‌سنخی وجود داشته باشد- رفتار خاصی را از خود نشان می‌دهند که عجیب است. برای ۵۰۰ تا هیئت‌علمی هم همین اتفاق می‌افتد. فرض بگیرید تا آخر کلاس آموزش اسلحه، از وسط‌های جمعیت، صدای گلنگدن می‌آید. فرد می‌خواهد اعتراض را نشان دهد این رفتار را نشان می‌دهد. آدم تعجب می‌کند که این رفتار از استاد مملکت چیست؟»

«شما چیزهایی می‌بینید که انتظار ندارید. مثلاً انتظار ندارید یک استاد، دکتری هیئت‌علمی، سر نوع غذا که چرا این غذا را دادید، داد بزند و فحش بدهد.»

#### ۴-۲-۵. فقدان انعطاف در تعامل (ضعف در توجه به شرایط سرباز)

قوای نظامی به فرمان‌بری، اطاعت بی‌چون‌وچرا، خشکی و فقدان انعطاف شناخته می‌شوند اما این فرمان‌بری، منافاتی با شناخت ویژگی‌های خاص مخاطبان و برنامه‌ریزی برای آن ندارد. در واقع، زمانی که پذیرفتیم افراد هیئت‌علمی، شرایط ویژه‌ای دارند و دوره آن‌ها از بقیه سربازها جدا شد باید برای شرایط سنی، خانوادگی و شغلی آن‌ها نیز برنامه‌ریزی کرد؛ به عبارت دیگر، سرباز به لحاظ ابعاد مختلف زندگی در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرد که در قبال آن، مسئولیت دارد و باید آن را مدیریت کند اما دوره آموزشی یا عقیدتی-سیاسی مانع آن است.

#### - شرایط سنی

«کل دوره را می‌توان خیلی فشرده‌تر اجرا کرد. خود فرماندهان هم قبول داشتند اما می‌گفتند: قانون است [و] باید ۴۵ روز طول بدهیمش. برای هیئت‌علمی که سنش بالاست، خیلی خسته‌کننده بود.»

«شخصی، آپاندیسش را عمل کرده بود و ۳ یا ۴ روز در بیمارستان بود. می گفتند غیبت های شما از حد مجاز بیشتر شده یا باید سال آینده بیایی<sup>۹</sup> یا دوره بعد با سرباز صفرها؛ به مقتضای سن فرد توجه نمی کردند».

#### - شرایط خانوادگی

«فردی با ۴۰ سال سن، بچه [هم] داشت [و] پدرش [هم] سکنه کرده بود؛ [یعنی] اتفاقاتی برای سربازها می افتاد که فرد در قبال آنها، مسئولیت داشت اما آنها توجه نمی کردند».

«مثلاً فردی، بچه داشت، دو هفته خانوادهاش را ندیده بود، قاعدتاً موبایل هم نباید می داشت. [در چنین حالی اگر] خود سیستم اجازه دهد مگر چه می شود؟ فرد گاهی گیر می کند باید با خانوادهاش حرف بزند».

«بچه دوستم می خواست به دنیا بیاید [اما] به او مرخصی ندادند؛ ۴ روز بعد توانست برود و بچه اش را ببیند و برگردد».

#### - شرایط شغلی

«[یکی از هم دوره ای ها]، مدیر گروه بود؛ [آن هم] در یک دانشگاه بزرگ، نه کوچک. در دانشگاه، مشکلات آموزشی به وجود آمده بود زیرا دقیقاً به امضا ربط داشت، باید امضای فرد می بود. چنین پست هایی آنجا بودند، معاون آموزشی یک دانشگاه هم آنجا بود، حالا فرض کن معاون آموزشی در دانشگاه نباشد [آن وقت چه می شود!]».

«فردی در بورس کار می کرد [و] ضرر کرده بود. چرا؟ چون خانمش در خرید و فروش سهام، اشتباه کرده بود؛ هم ضرر اقتصادی و هم ایجاد ناراحتی بین او و خانمش».

#### ۳-۴. دوره خدمت در دانشگاه

دوره خدمت سربازی در دانشگاه، دوره ای است که عضو هیئت علمی وظیفه، چهار سال به عنوان هیئت علمی برای دانشگاه فعالیت می نماید. ذهنیات و تجربیات سربازان در این دوره در ۶ درون مایه اصلی و ۴ درون مایه فرعی دسته بندی شده است.

جدول ۲. درون‌مایه‌های اصلی و فرعی دوره خدمت در دانشگاه

درون‌مایه‌های اصلی	درون‌مایه‌های فرعی
عدم ارتقای مرتبه علمی	تضعیف انگیزه پژوهش
	تضعیف پیشرفت اقتصادی
ادراک عدم امنیت شغلی و ابهام درباره آینده	-
ادراک تبعیض	ادراک تبعیض در برابر خانم‌ها
	ادراک تبعیض در برابر اعضای رسمی هیئت علمی
رعایت نشدن شأن و جایگاه اجتماعی	-
ادراک بی‌اعتمادی	-
خروج از کشور و پیشرفت‌های علمی و پژوهشی	-

#### ۴-۳-۱. عدم ارتقای مرتبه علمی

از آنجاکه اعضای هیئت علمی وظیفه، در واقع، سرباز هستند مشمول قانون ارتقای مرتبه علمی نیستند؛ در نتیجه، مرتبه علمی‌شان در طول مدت چهارساله تعهد، در پایین‌ترین رتبه ذی‌ربط می‌ماند و تغییر نمی‌کند. این عامل باعث می‌شود که فرد، انگیزه خود را برای فعالیت‌های پژوهشی از دست بدهد؛ ضمن اینکه تبعات اقتصادی دارد.

«ما به‌عنوان هیئت علمی هستیم اما توی این دوران، ارتقا پیدا نمی‌کنیم. پرونده ما در هیئت ممیزی مطرح نمی‌شود».

«بعضی از دانشگاه‌ها تا سال آخر، ارتقا نمی‌دهند؛ یعنی تا سال چهارم، استادیار پایه ۱ می‌مانید... انگیزه پیشرفت و رشد علمی گرفته می‌شود. برای افراد، سدی درسته کرده‌اند که پیشرفت علمی را بگذارید برای بعد».

### - تضعیف انگیزه پژوهش

«حالا دانشگاه به من قول داده که امتیاز فعالیت های پژوهشی ام را در آخر دوره، یک جا بدهد. این، رسمی نیست بلکه این دانشگاه، این گونه است. بعضی از دانشگاه ها، این کار را می کنند تا اثر سربازی را بر پژوهش حذف کنند».

«من اگر بدانم که به من رتبه نمی دهند چرا باید مقاله بنویسم؟ خیلی ها مقاله هایشان را نگه می دارند. حالا توی علوم انسانی، نگه داشتن مقاله معنا ندارد. موضوعی را یک سال دیگر بدهید قطعاً همه نشریه ها می گویند نوآوری ندارد. اگر چاپ هم کنی هیچ تأثیری ندارد».

«فعالیت های پژوهشی، حساب نمی شود [و] عملاً انگیزه ای وجود ندارد؛ مگر معاون پژوهشی، قولی بدهد برای ۴ سال بعد؛ حالا تا ۴ سال بعد چه اتفاقی بیفتد؟ و چه کسی باشد؟ عملاً این گونه است».

### - تضعیف پیشرفت اقتصادی

«از نظر اقتصادی، همان حقوق هیئت علمی را می گیرید اما وقتی پایه نگیرید حقوق افزایش پیدا نمی کند».

«اثر اقتصادی آن، درجا زدن است. حقوق و مزایا به خاطر عدم ارتقا، افزایش پیدا نمی کند».

### ۴-۳-۲. ادراک عدم امنیت شغلی و ابهام درباره آینده

احساس عدم امنیت شغلی و ابهام درباره آینده برای فردی که سال ها درس خوانده است، اغلب، متأهل و دارای فرزند است - آن هم در دوره طولانی مدت چهارساله - آزاردهنده است.

«عملاً توان و انرژی هیئت علمی گرفته می شود. به این معنا که در شرایطی قرار می گیرد که وضعیتش تثبیت نشده است، پژوهشی جدی نمی تواند انجام دهد، نه پایه سالانه می گیرد و نه وضعیت استخدامی اش مشخص است، از این رو من فکر می کنم ۱۰ سال دیگر شاید رسمی شوم».

#### ۴-۳-۳. ادراک تبعیض

اعضای هیئت علمی وظیفه، در دوره ادای تعهد در دانشگاه، بنا به موقعیت خود، دو نوع ادراک از تبعیض دارند: اولاً ادراک تبعیض در برابر خانم‌ها که بلافاصله بعد از اتمام تحصیل، مشغول به کار می‌شوند و رشد شغلی می‌کنند. ثانیاً در محیط کاری، مزایایی به اعضای هیئت علمی رسمی داده می‌شود که هیچ‌کدام به اعضای هیئت علمی وظیفه، اعطا نمی‌شود.

#### - ادراک تبعیض در برابر خانم‌ها

«انسان احساس تبعیض می‌کند نسبت به خانم‌هایی که استخدام شده‌اند. او با شما هم‌زمان می‌آید. بعد، او می‌شود دانشیار اما شما هیچ پایه‌ای نگرفته‌اید».

#### - ادراک تبعیض در برابر اعضای رسمی هیئت علمی

«چون کارم دست خودم نیست تا می‌بینند که هیئت علمی طرح سربازی‌ام اذیت می‌کنند».  
«نه پایه، نه ارتقا؛ حتی اگر وام بدهند یا هر چیز دیگر، به هیئت علمی [رسمی] تعلق می‌گیرد [اما] به ما تعلق نمی‌گیرد».  
«بعضی از دانشگاه‌ها مثل دانشگاه ما به هیئت علمی [رسمی]، کمک‌هزینه مسکن می‌دهند اما به طرح سربازی نمی‌دهند».

#### ۴-۳-۴. رعایت نشدن شأن و جایگاه اجتماعی

کسانی که از دوره دکتری فارغ‌التحصیل می‌شوند معمولاً بنا بر ویژگی‌هایی که اغلب آن‌ها دارند شأن و جایگاه خاصی می‌یابند. افزایش سن و گذر از قله جوانی، آن‌ها را به افرادی تبدیل می‌کند که علی‌رغم داشتن نیروی جوانی - به نسبت سال‌های آغازین جوانی - وزین‌ترند؛ اغلب متأهل و دارای فرزند هستند؛ از نظر علمی نیز اغلب حائز بالاترین مدرک تحصیلی رشته خود هستند؛ و ورای این‌ها، ایشان آماده‌اند که در قالب یکی از شغل‌های شاخص جامعه یعنی استادی دانشگاه، مشغول به کار شوند. نیروی جوانی و پختگی سنی و علمی، ایشان را به مشاوران خوبی تبدیل

می‌کند. این جایگاه که پس از سال‌ها درس و تلاش به دست آمده است شأنی درخور خود می‌طلبد.

«مشکل خروج از کشور این است که همچنان از ما ودیعه می‌گیرند و همچنان ضامن محضری می‌خواهند. چون سرباز هستیم اول باید دانشگاه، بعد وزارتخانه، بعد سپاه [و] بعد نیروی انتظامی تأیید کنند تا معرفی شوی به اداره گذرنامه، عملاً ۲ تا ۳ هفته دوندگی دارد.»  
«نه تنها برای خروج از کشور بلکه در داخل کشور نیز برای هر کار حقوقی باید با تأخیر زیاد مجوز بگیریم که سربازیم.»

«بعضی‌ها از تمام توانشان برای کشورشان استفاده می‌کنند. بعضی‌ها هم می‌روند خارج از کشور، وثیقه سربازی را می‌گذارند، می‌روند و بر نمی‌گردند؛ دلیلش این است که در خارج به تخصص و توانشان احترام گذاشته می‌شود. ما باید یاد بگیریم که با نیروهای علمی و تخصصی‌مان چگونه برخورد کنیم نه اینکه آن‌قدر، دغدغه ایجاد کنیم که تمام عمرش، صرف مشکلات شخصی‌اش شود.»

#### ۴-۳-۵. ادراک بی‌اعتمادی

بنا به تعریف فرهنگ انگلیسی آکسفورد، اعتماد عبارت است از اطمینان و اتکا به برخی از ویژگی‌ها یا خصایص شخص یا سازمان، پذیرفتن یا اعتبار دادن به شخص یا سازمان بدون بررسی و دریافت شواهد و قرائن، باور یا اعتقاد یا اتکا به صداقت فرد یا سازمان و... (زاهدی و خانباشی، ۱۳۹۰). ادراک بی‌اعتمادی به اعضای هیئت علمی وظیفه، نه تنها متناسب با شأن و جایگاه ایشان نیست بلکه در زمانی که استاد دانشجویان و آینده‌سازان کشور هستند طاقت‌فرسا و نپذیرفتنی است. در جوامع انسانی معمولاً افرادی مورد بی‌اعتمادی هستند که سابقه کمتر مثبتی در گذشته خود دارند.

«به خاطر اینکه معدودی از افراد به خارج رفته‌اند و برنگشته‌اند همه افراد مجازات می‌شوند؛ و مزیت برای همه حذف می‌شود.»

«دوره ما تازه می‌خواستند قوانین جدید را اجرا کنند؛ مثلاً قبل از آن در پایان دو سال [از تعهد به دانشگاه]، کارت پایان خدمت را می‌دادند اما دو سال دیگر هم تعهد داشتی. در قانون جدید در پایان ۴ سال، کارت را می‌دهند».

«ما به دانشگاه، تعهد داده‌ایم. عدد خیلی بالایی را هم از ما، سند محضری گرفته است. حالا کارت پایان خدمت را هم نمی‌دهند [مگر] چه اتفاقی قرار است بیفتد؟ حالا [مگر] چند درصد از این افراد [به خارج کشور] می‌روند [و بر نمی‌گردند]؟».

«تمام افرادی که در کشور می‌مانند به کشورشان علاقه دارند. من خودم دانمارک بودم. دانشگاه، تمام امکانات را به من می‌داد اما من عقیده‌ام این نبود که آنجا بمانم. من گفتم متعلق به کشوری هستم [و] باید بروم آنجا از اطلاعاتی که کسب کرده‌ام استفاده کنم».

#### ۴-۳-۶. خروج از کشور و پیشرفت‌های علمی و پژوهشی

خروج از کشور برای همه سربازان، مسئله است اگرچه با پیگیری‌های زیاد و سپردن تعهدهای ذی‌ربط ممکن است؛ اما اعضای هیئت علمی وظیفه در طول دوره نسبتاً طولانی سربازی‌شان، معمولاً موقعیت‌های زیادی را بابت این موضوع از دست می‌دهند.

«من در این چهار سال برای خروج از کشور مشکل دارم؛ هم برای شرکت در اجلاس‌ها و هم برای تدریس در شعبه دانشگاه در دبی».

«هر چهار سال یک‌بار، اجلاسی جهانی در مورد زلزله برگزار می‌شود که اهمیت آن برای رشته تخصصی [ما] مانند جام جهانی فوتبال برای فوتبال است. [حتی] در اجلاس چهاردهم در چین یک مقاله از ایران به‌عنوان پژوهشگر برتر جوان انتخاب شد. حال، اگر شما نتوانی بروی یا برای رفتن در دسر داشته باشی این‌ها را از دست می‌دهی».

«برای مثال، من در دوره دکتری، ماده جدیدی را برای اولین بار در ایران ساختم. این ماده الآن علم روز دنیاست؛ اما اگر من یک سال یا دو سال روی آن، کار تحقیقاتی انجام ندهم اطلاعاتم دیگر اطلاعات روز دنیا نیست؛ بنابراین، اگر شرایطی فراهم شود تا فرد بتواند برای



دوره فوق دکتری به خارج بروید خیلی بهتر است؛ اما شما می‌گویید ۴ سال بمان درحالی‌که در ۴ سال بعد، این شرایط کمتر برایش پیش می‌آید».

#### ۴-۴. تجارب پایان خدمت

##### ۴-۴-۱. احساس رهاشدگی و آزادی

قریب به اتفاق سربازان من جمله اعضای هیئت علمی وظیفه، پس از پایان دوره ضرورت و دریافت کارت پایان خدمت، احساس رهاشدگی می‌کنند؛ رهاشدگی از انتظاری طولانی برای خدمت زیر پرچم - که همان‌طور که گفته شد تبعات آن از سال‌ها قبل از شروع رسمی خدمت سربازی آغاز می‌شود-، رهاشدگی از اتمام تعهد نسبتاً طولانی به نظام و دانشگاه محل تعهد، و احساس آزادی از اینکه زین پس اختیار زندگی فرد، دست خودش است و در تصمیم‌های او به عاملی بیرونی مهمی مانند خدمت وظیفه وابسته نیست.

#### ۵. نتیجه‌گیری

سرمایه‌های انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها و به تبع جامعه هستند و مدیریت بهینه این سرمایه‌ها، وجه ممیز سازمان‌ها و جوامع است. در پژوهش حاضر، نظر به اهمیت بررسی تجارب اعضای هیئت علمی وظیفه - که جزء سرمایه‌های انسانی برتر جامعه ما هستند- و نیز فقر پژوهشی این حوزه، تجربه زیسته ایشان از دوره سربازی بررسی و بدین منظور با هشت نفر از ایشان، مصاحبه شد. پژوهشگران در مصاحبه هفتم به کفایت نظری رسیدند و مصاحبه هشتم را برای تأیید کفایت نظری انجام دادند.

در این پژوهش - که دارای رویکرد پدیدارشناسی در تحقیقات کیفی است- تجارب اعضای هیئت علمی وظیفه از دوره سربازی به چهار دوره پیش از خدمت، دوره آموزش نظامی و عقیدتی-سیاسی، دوره خدمت در دانشگاه و پایان خدمت تقسیم شد و در نهایت، ۱۴ درون‌مایه اصلی و ۱۶ درون‌مایه فرعی، شناخته شد.

این پژوهش، جنبه‌هایی از دوره سربازی را آشکار می‌نماید که در تحقیقات پیشین و در برنامه‌ریزی‌های دوره سربازی، کمتر به آن توجه شده است و می‌تواند راهنمای مناسبی برای اطلاع از دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی وظیفه و دید ایشان نسبت به این دوره باشد.

پایان خدمت	دوره خدمت در دانشگاه	دوره آموزش نظامی و عقیدتی-	پیش از خدمت
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ احساس رهاشدگی و آزادی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم ارتقای مرتبه علمی</li> <li>▪ ادراک عدم امنیت شغلی و ابهام درباره آینده</li> <li>▪ ادراک تبعیض</li> <li>▪ رعایت نشدن شأن و جایگاه اجتماعی</li> <li>▪ ادراک بی‌اعتمادی</li> <li>▪ خروج از کشور و پیشرفت‌های علمی و پژوهشی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ حکمرانی تعریف سنتی</li> <li>▪ قدرت در نیروهای نظامی</li> <li>▪ وابستگی مستقیم قوای نظامی به حکومت</li> <li>▪ ضعف در برنامه‌ریزی کلان</li> <li>▪ بسـتر ظهـور ناهنجاری‌های رفتاری</li> <li>▪ فقدان انعطاف در تعامل (ضعف در توجه به شرایط سرباز)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ انتظار طولانی و از دست دادن فرصت‌ها</li> <li>▪ تغییر قوانین و برنامه‌ریزی</li> </ul>

#### نمودار ۲. درون‌مایه‌های اصلی تجارب اعضای هیئت علمی وظیفه در دوره سربازی

تجربه اصلی اعضای هیئت علمی وظیفه از پیش از خدمت، انتظار طولانی برای ادای خدمت وظیفه است که اولاً در جایگاه عامل بیرونی بسیار مؤثر در تصمیم‌گیری، مانع برنامه‌ریزی بلندمدت است و ثانیاً در طول سالیان متمادی، حداقل به منزله دغدغه‌ای ذهنی، مضمولان را می‌فرساید.

می‌توان گفت که همه درون‌مایه‌های تجارب اعضای هیئت علمی وظیفه در دوره آموزش نظامی و عقیدتی-سیاسی، ناشی از حکمرانی تعریف سنتی قدرت در نیروهای نظامی است. حکمرانی این تعریف، باعث ضعف در برنامه‌ریزی کلان می‌شود و این عامل، منجر به تدارک بسـتر ظهور ناهنجاری‌های رفتاری و فقدان انعطاف در تعامل می‌شود. همان‌طور که گفته شد در

اثر وابستگی مستقیم قوای نظامی به حکومت نیز قوت‌ها و ضعف‌های نیروهای نظامی به حکومت و نظام سیاسی نسبت داده می‌شود.

در دوره خدمت در دانشگاه اعضای هیئت علمی وظیفه، طبق نظریه مازلو، نیازهای طبقات بالاتر ایشان انگیزنده می‌شود. اگرچه ایشان هنوز کم‌وبیش به پیشرفت اقتصادی خود نیز توجه دارند اما نیازهای برتری مانند ادراک تبعیض، بی‌اعتمادی، احترام و... در ایشان پررنگ است. سربازی، دغدغه بزرگی برای اغلب جوانان ذکور جامعه است و پایان آن، احساس مثبتی در ایشان می‌آفریند. امید می‌رود که سازمان‌های مسئول با توجه به درون‌مایه‌های این پژوهش در مسیر اصلاح رویکردها و برنامه‌های خدمت عمومی وظیفه اعضای هیئت علمی وظیفه گام بردارند. ذیلاً پیشنهادهایی برای اصلاح و ارتقای این دوره ارائه می‌شود.

#### ۱-۵. پیشنهادها

۱-۱-۵- تدوین برنامه راهبردی: تدوین برنامه راهبردی در قوای نظامی برای تربیت سربازان- شامل تعیین چشم‌انداز، رسالت، مأموریت، هدف، راهبرد و برنامه- مبین دیدگاه و نگرش بلندمدت قوای نظامی به سرباز است. در واقع، تدوین برنامه راهبردی، تابعی از تغییر نگرش سنتی حاکم بر قوای نظامی درباره تعریف اقتدار و هویت سرباز و سربازی است و در ادامه آن مطرح می‌شود. برنامه راهبردی، تلاشی منظم و سازمان‌یافته جهت اتخاذ تصمیم‌ها و مبادرت به اقداماتی بنیادی است که به‌موجب آن، اینکه سازمان (یا هر موجودیت دیگر) چیست، چه می‌کند و چرا اموری را انجام می‌دهد مشخص خواهد شد. در واقع، با تدوین این برنامه، قوای نظامی به این پرسش پاسخ می‌دهند که عضو هیئت علمی وظیفه کیست -و اگر دوران خدمت وظیفه را به‌سادگی مانند سیستمی در نظر بگیریم که ورودی آن عضو هیئت علمی وظیفه است- خروجی مطلوب چیست و طی چه فرایندی قصد دارند به آن خروجی دست یابند. به نظر می‌رسد که اغلب مشکل اعضای هیئت علمی وظیفه- علی‌الخصوص در دوره آموزش نظامی و عقیدتی- سیاسی- با تدوین این برنامه مرتفع می‌شود.

۵-۱-۲- تبیین و ترویج ارزش و مقام دانش و دانشمند: به نظر می‌رسد که بخشی از تجارب اعضای هیئت علمی و وظیفه، ناظر به نامناسب بودن جایگاه دانش و دانشمند در جامعه امروز ایران است. ادراک بی‌اعتمادی یا رعایت نشدن شأن و جایگاه اجتماعی توسط کسانی که بخش عمده‌ای از عمر و توان خود را برای پیشرفت علمی، سرمایه‌گذاری کرده‌اند نشان می‌دهد که دانش و دانشمند، حائز جایگاه درخور خود در جامعه امروز ایران نیست. مقایسه جایگاه ایشان با جایگاه دیگر گروه‌های مرجع جامعه مانند ورزشکاران، هنرمندان و... نیز مؤید این امر است؛ بنابراین، یکی از وظایف اصلی سازمان‌های ذی‌ربط -سیاست‌گذار، تربیتی و تبلیغی- تبیین و ترویج ارزش و مقام دانش و دانشمند در جامعه است. به نظر می‌رسد که با احیای جایگاه دانش و دانشمند، نیازهای طبقات بالاتر اعضای هیئت علمی و وظیفه -که در بالا بدان‌ها اشاره شد- مرتفع شود.

۵-۱-۳- بازنگری سیاست‌گذار کلان در قوانین ذی‌ربط: تصویب قوانین انعطاف‌پذیر و بازنگری دوره‌ای در آن با توجه به شرایط زمانی و مکانی از قوت‌های نظام قوانین است. نظر به تصویب قانون تأمین هیئت علمی (طرح سربازی) در سال ۱۳۶۵ و از آنجا که پیشرفت علمی، جزء اهداف اصلی جمهوری اسلامی ایران در دهه سوم و چهارم عمر خویش است و اعضای هیئت علمی و وظیفه را می‌توان بخشی از نیروی پیشران این حوزه دانست به نظر می‌رسد که بازنگری در قانون یادشده در زمان حاضر ضروری است. در سال‌های اخیر، لغو شرط لزوم ثبت سند یا اخذ گواهی‌نامه رانندگی با کارت پایان خدمت، نمونه‌ای از ضرورت بازنگری در قوانین مربوط به خدمت و وظیفه عمومی است.

۵-۱-۴- بازنگری در خرده‌سیستم آموزشی - پرورشی سربازان: اگرچه از ثمرات تدوین برنامه راهبردی، بازنگری در خرده‌سیستم آموزشی - پرورشی سربازان است اما نظر به اهمیت این عامل بر آن تأکید می‌شود. شناخت مخاطب، بازنگری در مفاد درسی و تربیت مربیان شایسته از اهم فعالیت‌های بازنگری در خرده‌سیستم یادشده است. علاوه بر این، به نظر می‌رسد از آنجا که نوع جنگ، بسته به اقتضات زمانی، متفاوت است و در دوران جدید، تهاجم فرهنگی،

طلایه دار تهاجم نظامی است به نظر می رسد که افزودن آموزش های ذی ربط -آن هم به سربازانی که به زودی استادان دانشگاه های کشور خواهند شد- ابزار دفاعی روز را به دست آنها دهد.

۵-۱-۵- توسعه دولت الکترونیک: بخشی از تجارب اعضای هیئت علمی وظیفه، به سادگی با استفاده از فناوری های در دسترس مرتفع می شود. اطلاع رسانی از این موارد است. مضاف بر آن، هنگامی که دوندگی های متمادی در سازمان های مختلف برای دریافت برخی مجوزهای قانونی، هر فردی را خسته می کند و باعث ادراک بی احترامی می شود، توسعه دولت الکترونیک، این مشکل را به راحتی مرتفع می کند.

#### یادداشت ها

۱. قانون خدمت وظیفه عمومی (مصوب ۱۳۶۳/۰۷/۲۹ مجلس شورای اسلامی).
۲. رک. به قانون تأمین هیئت علمی (طرح سربازی) مورد نیاز دانشگاه ها و دیگر مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور، مصوب سال ۱۳۶۵ مجلس شورای اسلامی.
3. Sahar and Carel
4. de Granda
5. Jiang
6. Helmkamp
7. Colaizzi
8. cadre
۹. گفتنی است دوره آموزشی مخصوص اعضای هیئت علمی وظیفه، سالی یکبار برگزار می شود.

#### کتابنامه

- آقاپور، اسلام و مصری، مهدی (۱۳۹۰)، «بررسی اثر عوامل اجتماعی- فرهنگی بر کیفیت زندگی در گروهی از سربازان: مبتنی بر آموزه های قرآنی»، *قرآن و طب*، سال ۲، ش ۱، ۲۳-۲۹.
- احمدی، خدابخش؛ کرم بخش، علی رضا؛ مهرآزمای، علی رضا؛ ثلثی، محمود و نجفی منش، زهرا (۱۳۹۲)، «بررسی الگوی سوء مصرف مواد در سربازان»، *طب نظامی*، سال ۱۵، ش ۴، ۲۳۵-۲۴۳.

- اسماعیلی، رضا و امیدی، مهدی (۱۳۹۱)، «بررسی تجربه حاشیه‌نشینی از دیدگاه حاشیه‌نشینان: یک مطالعه پدیدارشناسانه»، *مطالعات شهری*، سال ۲، ش ۳، ۱۷۹-۲۰۸.
- امامی سیگارودی، عبدالحسین؛ دهقان نیری، ناهید؛ رهنورد، زهرا و نوری سعید، علی (۱۳۹۱)، «روش‌شناسی تحقیق کیفی: پدیدارشناسی»، *پرستایی و مامایی جامع‌نگر*، سال ۲۲، ش ۶۸، ۵۶-۶۳.
- انیسی، جعفر؛ فتحی آشتیانی، علی؛ سلیمی، سید حسین و احمدی، خدابخش (۱۳۸۴)، «ارزیابی اعتبار و روایی مقیاس افکار خودکشی بک (BSSI) در سربازان»، *طب نظامی*، سال ۷، ش ۱، ۳۳-۳۷.
- انیسی، جعفر؛ فتحی آشتیانی، علی؛ سلطانی‌نژاد، عبدالله و امیری، ماندانا (۱۳۸۵)، «بررسی شیوع افکار خودکشی و عوامل مرتبط با آن در میان سربازان»، *طب نظامی*، سال ۸، ش ۲، ۱۱۳-۱۱۸.
- بیرو، آلن (۱۳۷۵)، *فرهنگ علوم اجتماعی*، ترجمه باقر ساروخانی، تهران: کیهان، چاپ چهارم.
- پرویزی، سرور؛ صلصالی، مهوش و ادیب، محسن (۱۳۸۹)، *روش‌های تحقیق کیفی*، تهران: بشری.
- ثناگو، اکرم؛ جویباری، لاله و نیکبخت، علی (۱۳۸۱)، «بررسی نظرات دانشجویان پرستاری درباره معلم بالینی اثربخش»، *علوم پزشکی ایرانیان*، ش ۷، ۲۱-۴۴.
- جفره، منوچهر و بابابیک، ربابه (۱۳۸۹)، «استراتژی‌های مدیریت تعارض و ساختار سازمانی»، *مدیریت کسب‌وکار*، سال ۲، ش ۶، ۱۸۹-۲۱۳.
- حاجی‌امینی، زهرا؛ زمانی، محمد؛ فتحی آشتیانی، علی؛ عبادی، عباس؛ خمسه، فریال و قریشی، سید حمید (۱۳۸۹)، «عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با واکنش‌های هیجانی سربازان»، *طب نظامی*، سال ۱۲، ش ۴، ۲۱۱-۲۱۶.
- دانش‌فرد، کرم‌الله و ذاکری، محمد (۱۳۹۰)، «رابطه دوره‌های وظیفه عمومی و توسعه مهارت‌های شخصی»، *طب نظامی*، سال ۱۳، ش ۳، ۱۵۹-۱۶۲.
- رضاییان، علی (۱۳۷۱)، «کامیابی فراخود»، *دانش مدیریت*، سال ۱۶، ش ۱، ۸۴-۹۳.
- زاهدی، شمس‌السادات و خانباشی، محمد (۱۳۹۰)، «از اعتماد عمومی تا اعتماد سیاسی (پژوهشی پیرامون رابطه اعتماد عمومی و اعتماد سیاسی در ایران)»، *پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی)*، سال ۱۵، ش ۴ (پیاپی ۷۳)، ۷۳-۹۶.
- ستوده، هدایت‌الله (۱۳۷۳)، *مقدمه‌ای بر آسیب‌شناسی اجتماعی*، تهران: آوای نور، چاپ دوم.

صفری، رحیم؛ نوروززاده، رضا و نوفل، مینوسادات (۱۳۹۰)، «نقش و عملکرد قانون نحوه تأمین هیئت علمی طرح سربازی در تأمین هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور»، نامه آموزش عالی، سال ۴، ش ۱۳، ۷۵-۹۱.

فارسی، زهرا؛ جباری موروثی، مسعود و عبادی، عباس (۱۳۸۵)، «بررسی وضعیت سلامت روانی سربازان مراجعه‌کننده سرپایی به یک کلینیک نظامی در تهران». مجله علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال ۴، ش ۳، ۹۲۳-۹۳۰.

فتحی آشتیانی، علی و اسلامی، سید حسین (۱۳۸۰)، «ارزیابی عوامل آسیب‌شناسی روانی و علل خودکشی در سربازان: ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۸»، طب نظامی، سال ۳، ش ۴، ۲۴۵-۲۴۹.

فتحی آشتیانی، علی و سجاده‌چی، عارف (۱۳۸۴)، «ارزیابی روان‌شناختی سربازان فرماندهی آماد و پشتیبانی در یک واحد نظامی»، طب نظامی، سال ۷، ش ۲، ۱۵۳-۱۵۹.

قربانی، غلامعلی؛ محمدی، هاشم و اصفهانی، علی‌اکبر (۱۳۸۸)، «شیوع سیفلیس و کلامیدیا تراکومایتیس در سربازان»، طب نظامی، سال ۱۱، ش ۲، ۱۰۹-۱۱۴.

متینی صدر، محمدرضا؛ کرمی‌نیا، رضا؛ گلزاری، محمود؛ سهرابی، فرامرز؛ دلاور، علی و صرامی، غلامرضا (۱۳۸۸)، «عوامل مؤثر در انسجام گروهی و ارتباط آن‌ها با پرخاشگری و افکار خودکشی در سربازان وظیفه»، طب نظامی، سال ۱۱، ش ۴، ۲۳۷-۲۴۲.

مجلس شورای اسلامی (۱۳۶۵)، قانون نحوه تأمین هیئت علمی موردنیاز دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. تهران: مجلس شورای اسلامی.

محتشم امیری، زهرا؛ میرزمانی، سید شهرام و رضوانی، محمود (۱۳۸۴)، «تعیین الگوی مصرف سیگار در سربازان نیروهای نظامی و انتظامی استان گیلان در سال ۱۳۸۴»، طب نظامی، سال ۷، ش ۳، ۱۹۳-۱۹۳.

مرادی، گل‌مراد و افروز، صدیقه (۱۳۹۲)، «نقش عوامل جمعیتی و اقتصادی در ایجاد رفتار جمعی جوانان مورد مطالعه شهر بوشهر»، مطالعات جامعه‌شناسی جوانان، سال ۳، ش ۹، ۱۳۳-۱۵۴.

نظری‌زاده، فرهاد؛ میرشاه‌ولایتی، فرزانه؛ احمدوند، علی محمد و عبدالمالکی، یوسف (۱۳۹۰)، «آینده‌پژوهی خدمت سربازی در جمهوری اسلامی ایران (روندهای کلان در افق پانزده‌ساله)»، راهبرد دفاعی، سال ۹، ش ۳۴، ۵۵-۸۳.

- De Granda Orive JI.; Peña Miguel T.; González Quijada S.; Escobar Sacristán J.; Gutiérrez Jiménez T. & Herrera de la Rosa A. (1998), "Smoking in Young Military Men: Attitudes and Characteristics", *Arch Bronchopneumal*, Vol. 34, No. 11, 526-530.
- Gallagher, Shaun & Jesper B. Sorensen (2006), "Experimenting with Phenomenology", *Consciousness and Cognition*, Vol. 15, No. 1, 119-134.
- Glaser, Barney & Strauss, Anselm L. (1965), "Discovery of Substantive Theory: A Basic Strategy Underlying Qualitative Research", *American Behavioral Scientist*, Vol. 8, No. 6, 5-12.
- Helmkamp, J. C. (1995), "Suicides in the Military: 1980-1992", *Military Medicine*, Vol. 160, No. 2, 45-50.
- Jiang, G. X.; Rasmussen, F. & Wasserman, D. (1999), "Short Stature and Poor Psychological Performance: Risk Factors for Attempted Suicide among Swedish Male Conscripts", *Acta psychiatry Scandinavia*, Vol. 100, No. 6, 433-440.
- MacLean, A. & Elder, G. H. (2007), "Military Service in the Life Course", *Annual Review of Sociology*, Vol. 33, 175-196.
- Malterud, K. (2001), "Qualitative Research: Standards, Challenges and Guidelines", *The Lancet*, Vol. 358, 483-488.
- Polit-O'Hara, Denise & Cheryl Tatano Beck (2006), *Essentials of Nursing Research: Methods, Appraisal, and Utilization*, Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Sahar, Y. & Carel, R. S. (1991), "Changes in Smoking Patterns in Young Military Recruits in Relationship to Psychosocial Characteristics", *Mil Med*, Vol. 156, No. 9, pp. 61-455.
- Streubert, H. & Carpenter, D. R. (2007), *Qualitative Research in Nursing*, 4<sup>th</sup> ed., Philadelphia: Lippincott William and Wilkins.
- Van Manen, Max. (1987), "Linking Ways of Knowing with Ways of Being practical", *Curriculum Inquiry*, Vol. 6, No. 3, 214-231.
- Van Manen, M. (1990), *Researching Live Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*, New York: The State University of New York.
- Van Manen, M. (2001), *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*, 1<sup>st</sup> Edition, Ontario: Althouse Press.