

## تحلیلی بر سرباز حرفه‌ای در آینده سازمان نظامی ایران

وحید ریاضی<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۷

**چکیده:** موقعیت ژئوپلیتیک ایران، تهدیدات پیرامونی و تغییرات بزرگ حوزه فناوری، بازنگری در فرآیندهای بومی و مطالعات جامعه‌شناسی را بایسته می‌کند؛ چرا که جمعیت و نگاه به سرباز در آینده از ملزومات مباحث دفاعی است. بهره‌گیری از سرباز حرفه‌ای در سازمان‌های نظامی کشور، به نیازسنجی علمی در حوزه جذب نیروی انسانی متناسب با اقلیم و موقعیت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... کشور دارد. نگارنده در این مقاله پس از بررسی دیدگاه‌ها و مبانی نظری وضعیت فعلی کارکنان و وظیفه سازمان‌های نظامی، به این پرسش پاسخ می‌دهد که تحلیل جایگاه سرباز حرفه‌ای در آینده سازمان‌های نظامی ایران چیست؟ برای این منظور محقق از روش توصیفی - تحلیلی و گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای استفاده کرده است. نوع پژوهش کاربردی بوده و یافته‌ها بیان‌کننده این مطالب است که روشن شدن و تبیین زوایای پنهان سرباز حرفه‌ای، نیاز به تغییر پارادایم سربازی در کشور، با حفظ مبانی سیاست‌های دفاعی دارد. تغییر در زیرساخت‌های سرباز حرفه‌ای با رعایت مشخصات سرباز آینده ایرانی، طراحی مختصات بومی برای حفظ چابکی، تأمین منابع مالی و بهره‌مندی از ظرفیت‌های بسیج مردمی، شرایط را برای حضور این‌گونه سربازان و ایجاد سازمانی مناسب و در شأن سازمان‌های نظامی ایجاد می‌کند.

**واژگان اصلی:** سرباز حرفه‌ای، منابع انسانی، سازمان نظامی، آینده.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

## مقدمه

جمهوری اسلامی ایران وارث فرهنگ، تاریخ و اراده ملتی است که به پشتوانه اسلام و بهره‌گیری از قانون اساسی، موظف به حفظ تمامیت ارضی و دستاوردهای انقلاب اسلامی است (ایمانی و قاسمی، ۱۳۹۵: ۶۵-۳۵). بخش قابل توجهی از نیروهای نظامی در بیشتر کشورهای جهان و ایران را سربازان تشکیل می‌دهند. توازن قوای نظامی و صورت‌بندی مدرن آن با نحوه جذب و به‌کارگیری این نیروها در طول تاریخ و متناسب با شرایط اجتماعی، سیاسی و فناورانه، افزون‌بر تغییر مداوم در بستر واحد ملی، قدرت‌پایه بوده است (ریاضی، ۱۳۹۹). انسان با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمان و عامل حیاتی برای بقا، رشد، رقابت و برتری است. کشورها درباره تأمین منابع انسانی نیروهای نظامی خود، متناسب با پیشرفت‌های علم و فناوری دفاعی، سیاست‌های ویژه‌ای در پیش گرفته‌اند. چگونگی ورود مسئله سربازی به تقویم سیاست‌گذاری کشورها و اتصال آن‌ها به بحران‌های نظامی و تجاوز دشمنان، به یکدیگر گره خورده است. به کارگیری جوانان مستعد به‌عنوان سرباز حرفه‌ای، نیازمندی‌های سازمان‌های نظامی را برای دفاع فراهم می‌سازد (همان).

دوره سربازی، زمانی از عمر پسران ایرانی را برای پاسداری از کشور به خود اختصاص می‌دهد. سربازی همچنین اثرات بسیار مفیدی بر روی توانایی‌های اجتماعی پسران دارد. امروزه با پیشرفت فناوری‌های گسترده، بسیاری از وظایف انسان توسط ماشین انجام می‌شود. در امور نظامی نیز نیروی انسانی ابزار تولید خدمات دفاعی و نظامی است. تأثیر مثبت و منفی نیروی انسانی در بهره‌وری بستگی به تعداد، تخصص، روش (چگونگی به‌کارگیری نیروی انسانی) و خبرگی استفاده‌کننده‌گان دارد. استفاده از سرباز حرفه‌ای در کشورها، نیاز به بررسی همه‌جانبه دارد و برای کشور ضروری است. هدف اصلی این پژوهش تبیین تحلیلی به‌کارگیری سرباز حرفه‌ای در آینده نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است. پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی و بهره‌مندی از داده‌های کتابخانه‌ای انجام شده و می‌تواند تصمیم‌گیرندگان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران را در اتخاذ سازوکارهای استفاده از سرباز حرفه‌ای مناسب یاری دهد.

## پیشینه پژوهش

مقاله «سرباز آینده مجهز به تجهیزات مرتبط با شبکه در ابعاد متعدد» نوشته پرهاوینگ (۱۳۹۰)، عرصه مدرنیزه شدن سرباز و اصول بنیادین لازم برای شیوه سامانه، سامانه‌ها یا سامانه مادر در برابر

نیازهای آینده و محیط جنگ شبکه محور را مطالعه کرده است. کُهل ولتمن<sup>۱</sup> (۱۳۹۰)، در مقاله «آینده فناوری نانو در خدمت سربازان و فناوری نانو، شیوه‌ای برای حفاظت از سربازان»، به توانایی سربازان آینده می‌پردازد که بدون سروصدا همانند پروانه‌ای بر روی برگ می‌نشینند و در مناطق پرخطر استوایی، آهسته به دنبال شکار و مأموریت خود هستند. وی ادامه می‌دهد، تا سال ۲۰۲۵ وسایل جنگی چنان متحول می‌شوند که سربازان بتوانند حمله قریب‌الوقوع را حس کرده و مانند آفتاب‌پرست با محیط اطراف خود هم‌رنگ و گرمای بدن خود را با محیط تنظیم کنند. فناوری نانو نقش بسیار مهمی در توسعه نسل جدیدی از یونیفورم و تجهیزات نظامی خواهد داشت.

مقاله «تلاش دانشگاه ام‌آی‌تی برای ایجاد ابر سربازها» را جان کِردن<sup>۲</sup> (۱۳۹۰) نگاشته است. وی می‌نویسد که ارتش آمریکا به دنبال ساخت تجهیزات و مواد با نانوفناوری در ریزترین حد خود یعنی در حد مولکول است. حُسن این روش، دست‌کم از دیدگاه نظری آن است که کنترل بر ویژگی‌های بسیار کوچک ماده را به محققان می‌دهد تا مجموعه گسترده‌ای از وظایف را با دستگاه‌های بسیار کوچک، سبک و ساده انجام دهند. «سیاست‌گذاری خدمت سربازی و فرآیند ملت‌ساز در ایران» نوشته علی ایمانی و علی اصغر قاسمی در سال ۱۳۹۵ است. نویسندگان در این مقاله با بهره‌گیری از فرآیند چرخه سیاست‌گذاری به تبیین چگونگی روند مسئله ملت‌سازی و همچنین خدمت سربازی به تقویم سیاست‌گذاری در ایران می‌پردازند. همچنین نویسندگان به چگونگی تعامل و هماهنگی میان سیاست‌های سربازی و فرآیند ملت‌سازی در دو قرن اخیر ایران توجه می‌کنند. مقاله با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد نگاشته شده است.

### روش‌شناسی

روش این پژوهش تحلیلی-توصیفی و از نوع کاربردی و داده‌ها اسنادی و کتابخانه‌ای است. برای یافتن نتایج پژوهش از روش‌های عینی و منتظم، با حفظ ویژگی‌های شخصی پیام‌های موجود در اسناد و مدارک دسته اول استفاده شد. تحلیل به صورت کمی و کیفی و قلمرو مکانی، کشور ایران است. جامعه آماری اسناد و مدارکی است که ارتباط مستقیم در حوزه سرباز آینده داشته و به معانی و مفاهیم و روش‌های مرتبط با این حوزه اشاره داشته‌اند. برای پایداری اطلاعات از خبرگان

1. Chole Veltman
2. John Cradden

با مشخصه‌های برخوردار از دانش و تجربه کافی در امور سازمان‌های نظامی و مسایل مربوط به حوزه آینده دفاعی - امنیتی استفاده شده است.

### مبانی نظری

استمرار انقلاب تهدیدی ذاتی علیه استکبار است و مقابله‌ای جدی را می‌طلبد. امام خمینی (ره)، ملت و مسئولین را به حفظ آمادگی دفاعی فراخوانده و می‌فرماید: «باید همه افراد بسیجی باشند و فنون نظامی و دفاعی لازم را بدانند، چراکه در هنگامه خطر، ملتی سربلند و جاوید است که اکثریت آن آمادگی‌های لازم رزمی را داشته باشند». این آمادگی برای هر یک از اقشار جامعه متناسب با مسئولیت‌ها و وظایفی است که آنان پذیرفته‌اند. پس لازم است همگان توان خود را مصروف انجام این مهم نمایند. جمهوری اسلامی ایران با دارا بودن نظام ضد استکباری، ثروت‌های عظیم نفت و گاز، ورود به عرصه فناوری‌های نوین و انرژی هسته‌ای در معرض تهدیدهای سخت و نرم مختلفی قرار دارد.

گویا نظام خدمت وظیفه یا سربازی اجباری<sup>۱</sup> از دوره ناپلئون در قرن هجدهم میلادی در جهان رایج شد (جلیلی کامجو، ۱۳۹۱: ۱). نیاز دولت‌ها به نیروی مردمی رایگان در بخش‌های نظامی، هم‌زمان با شکل‌گیری ارتش‌های مدرن، قانون سربازی اجباری را شکل داد. نظام وظیفه روش تأمین منابع انسانی سازمان‌های نظامی در دولت‌های مدرن است. برقراری نظام خدمت وظیفه با حاکمیت ملی، دو ویژگی پیوند و ممیزه داشت: «اجباری بودن» و «عام بودن» (مسعودی و سینایی، ۱۳۹۲: ۸۶). تاریخ سربازی اجباری در آمریکا به زمان ریاست جمهوری آبراهام لینکلن در سال ۱۸۶۲ بازمی‌گردد. سنت فردگرایی آمریکا موجب شد اعتراض‌ها به این قانون اوج گیرد؛ در نتیجه، دولت وادار شد امکان خرید سربازی را فراهم کند. پس اگر کسی نمی‌خواست به خدمت برود، باید به کسی پول می‌داد تا به جای او خدمت کند. این قانون اصلاح شد و هرکس توانست معافیت از خدمت را از دولت بخرد. در چنین فضایی، روزنامه‌ها نوشتند: «جنگ اغنیا و جنگیدن فقرا». در نهایت این فشارهای اجتماعی موجب شد سربازی اجباری در سال ۱۹۷۳ حذف و داوطلبان در ارتش استخدام شوند (Sandel, 2011: 3; perri, 2012: 35). در امپراتوری روسیه در اوایل سده ۱۹ میلادی، طول دوره خدمت سربازی ۲۵ سال بود. این دوره در سال ۱۸۳۴ به ۲۰ سال

۱. Conscription

کاهش یافت. سربازان به کار گرفته شده نباید کمتر از ۱۷ و بیش از ۳۵ سال سن می‌داشتند. در سال ۱۸۷۴ یک نظام عمومی مبتنی بر الگوی مدرن عرضه شد. تنها الغای برده‌داری توانست تضمین اجرای این قانون را فراهم آورد. قانون جدید بیان می‌داشت که تمام مردان روسی، هنگامی که به ۲۰ سالگی رسیدند مشمول خدمت شش‌ساله سربازی شوند.

هم‌اکنون از میان ۱۹۷ کشور جهان، ۱۰۹ کشور سربازی را حذف و ارتش حرفه‌ای دارند؛ ۲۹ کشور سربازی کمتر از یک سال دارند؛ در ۸ کشور از سربازان در امور نظامی مسلحانه استفاده نمی‌شود؛ ۱۰ کشور سربازی انتخابی دارند و ۱۵ کشور از ترکیب سربازان داوطلب و اجباری استفاده می‌کنند. ایران و ۲۵ کشور دیگر، ۱۸ ماه و یا بیشتر سربازی، بدون حق انتخاب و همراه با به‌کارگیری در امور عملیاتی نظامی دارد. در میان همسایگان ایران، کشورهای افغانستان، عراق، عربستان، عمان، قطر، امارات متحده، پاکستان و بحرین سربازی اجباری را برچیده‌اند (ریاضی، ۱۳۹۹).

#### شکل شماره ۱: طبقه‌بندی الگوهای خدمت وظیفه در کشورهای جهان



(سجادیه و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۰۱).

قانون نظام وظیفه اجباری در سال ۱۳۰۴ تصویب و تاکنون چند بار<sup>۱</sup> بازنگری شده است. آخرین بازنگری در سال ۱۳۹۰، با هدف توانمندسازی، رشد، تعالی، بالندگی و ارتقای منزلت

۱. از جمله این تغییرات، طرح انتقال موضوع سربازی از ارتش به وزارت کشور در سال ۱۳۳۵ بود که تا سال ۱۳۴۱ اجرایی نشد. پس از انقلاب اسلامی نیز در سال ۱۳۶۳ و به تناسب شرایط جنگ قانون جدید سربازی مشتمل بر ۶۷ ماده و ۵۷ تبصره در ۲۹ مهر ۱۳۶۳ تصویب شد. پس از قانون سال ۱۳۶۳، عمده تغییرات ناظر بر معافیت‌ها و طرح خرید خدمت سربازی در دهه ۷۰ بود که با سرعت و شتاب بسیار صورت گرفت.

اجتماعی، خوشایندسازی و بهبود وضعیت اجتماعی سربازان، انجام شد.<sup>۱</sup> بررسی‌ها نشان می‌دهد که این نظام، علی‌رغم ارتقا، همچنان بر بنیان الگوی سستی، یعنی اجباری بودن و سبب ایجاد دافعه در جوانان است (نیازی و نوده‌فراهانی، ۱۳۹۳: ۱۱). لایحه خدمت اجباری نظام وظیفه در سال ۱۳۰۳، به مجلس شورای ملی ارائه و تصویب شد.<sup>۲</sup> مدت خدمت وظیفه، براساس وضعیت کشور به لحاظ صلح و جنگ و نوسانات جمعیتی، متغیر و بیشتر دو ساله بود (تراپی، ۱۳۹۲: ۵). قانون خدمت وظیفه پس از انقلاب تداوم یافت و در قانون برنامه پنجم توسعه کشور نیز به آن توجه شد. سربازی در این قانون چنین تعریف شده است: «سربازی تخصصی، عدالت محور، کارآمد و پویا در راستای حرفه شخص و ارتقای مهارت‌های تخصصی‌اش برای پیشبرد اهداف کشور و انقلاب و افزایش عزت عمومی جامعه هدف است»<sup>۳</sup> (سجادیه و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۰۲).

بیش از نود سال از زمان تصویب قانون نظام وظیفه عمومی می‌گذرد. به‌رغم ایجاد تغییرات مقطعی در این قانون و کم و زیاد شدن دوره خدمت نظام یا احتمال الزام انانث به انجام خدمات اجتماعی به‌جای خدمت نظام، اصل قانون دست‌نخورده مانده و کماکان جوانان پس از رسیدن به هجده‌سالگی باید مدتی را در خدمت نیروهای مسلح باشند. مطابق تغییرات سازمانی و تشکیلاتی و متناسب با اوضاع و احوال، تغییراتی در قوانین و مقررات وظیفه عمومی رخ داد. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، با برخورداری از تجربیات گذشته و ملاحظه شرایط روز (دفاع مقدس) آخرین قانون خدمت وظیفه عمومی مشتمل بر ۶۷ تبصره، در جلسه روز یکشنبه ۲۹ مهرماه ۱۳۶۳ در مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۶۳/۸/۸ به تأیید شورای نگهبان رسید (ابوالحمد، ۱۳۸۰: ۵۲۴ - ۵۰۵).

۱. ایران اکنون دارای خدمت وظیفه عمومی برای مردان است و طبق قانون خدمت نظام وظیفه عمومی همه مردان واجد شرایط مکلف به سربازی وظیفه هستند. معافیت‌های گوناگونی برای مردان بالای ۱۸ سال وجود دارد که خدمت وظیفه را به تعویق می‌افکند؛ مانند معافیت تحصیلی و یا آن را حذف می‌کند؛ مانند معافیت پزشکی، کفالت، سه برادری و در بازه‌ای، ایثارگری، نخبگان، قهرمانان ملی و...
۲. قانون نظام وظیفه اجباری که مشتمل بر ۳۶ ماده بود، در جلسه ۱۷۸ مجلس شورای ملی مورخ ۱۶ خرداد ۱۳۰۴ تصویب شد.
۳. در قانون برنامه ششم توسعه به جز چند مورد از معافیت‌ها، بند یا تبصره‌ای درباره خدمت وظیفه سربازی نیامده است.

## ۱) احتیاط

از وظایف اولیه جامعه اسلامی، داشتن آمادگی رزمی و دفاعی در همه شرایط برای مقابله با دشمن است (خاتمی، ۱۳۷۲: ۹۲). با ادامه جنگ تحمیلی و نیاز یگان‌ها به افزایش نیروی انسانی و جایگزینی ضایعات و تلفات جنگی، ستاد موقت هماهنگی احتیاط قدس، شهریورماه ۱۳۵۹ در نیروی زمینی ارتش تشکیل شد. ستاد در اولین اقدام، استفاده از کارکنان وظیفه منقضی خدمت سال ۱۳۵۶ را به‌عنوان نیروهای احتیاط یگان‌های تابعه ابلاغ نمود. فراخوان نیروهای احتیاط از نظر افزایش توان رزمی یگان‌ها و تضعیف روحیه دشمن اثر مطلوبی داشت. این اقدام به افزایش ۱۳۰ درصدی کارکنان وظیفه آجا انجامید. نیروها پس از انجام شش ماه خدمت احتیاط با دریافت کارت پایان خدمت ترخیص شدند. به هر روی یکی از تحولات مهم در راهبرد دفاعی کشورها به‌ویژه پس از جنگ جهانی دوم توجه جدی به استفاده از مردم در دفاع هست. احتیاط در قانون نظام‌وظیفه عمومی به کارکنان وظیفه‌ای گفته می‌شود که به سن مشمولیت رسیده و به دو گروه عمده تقسیم می‌شوند. گروه نخست، کارکنان وظیفه‌ای که مدت دوره ضرورت را طی نموده و کارت پایان خدمت دارند. گروه دوم، کارکنان وظیفه‌ای که به علل مختلف از دوره ضرورت معاف، ولی طبق قانون جزء نیروی احتیاط و ذخیره هستند (ریاضی، ۱۳۹۱: ۵۳-۵۱).

## ۲) نیروهای ذخیره

کارکنان وظیفه‌ای که تعهدات دوره احتیاط را مطابق قانون انجام داده باشند، به ترتیب وارد مرحله ذخیره اول و دوم، هر یک به مدت ۱۰ سال می‌شوند. در هر حال تاریخ خاتمه آن از سن ۵۰ سالگی تجاوز نخواهد کرد. خدمت وظیفه عمومی ۳۰ سال است و مراحل آن برای همه مشمولان به ترتیب، الف) دوره ضرورت ۲ سال و اگر مشمولان مازاد بر نیاز باشند شورای عالی دفاع می‌تواند این مدت را تا ۱۸ ماه کم کند؛ ب) دوره احتیاط ۸ سال؛ ج) دوره ذخیره اول ۱۰ سال و د) دوره ذخیره دوم ۱۰ سال (ماده ۴ قانون نظام‌وظیفه عمومی ارتش جمهوری اسلامی ایران). در زمان بسیج همگانی در صورت لزوم کسانی که به علتی در زمان صلح از معافیت خدمت دوره ضرورت استفاده نکرده‌اند نیز به خدمت احضار و از حقوق و مزایای مشمولین دوره احتیاط هم‌طبقه خود استفاده خواهند نمود (ماده ۱۱ قانون نظام‌وظیفه عمومی ارتش جمهوری اسلامی ایران).

در مواقع ضروری ممکن است بنا به مقتضیات یا پیشنهاد شورای عالی دفاع و فرمان فرماندهی کل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (مقام معظم رهبری<sup>۱</sup>) مشمولین وظیفه عمومی دوره ضرورت بیش از ۲ سال به خدمت ادامه داده و یا پیش از خاتمه ۲ سال مرخص شوند. در صورت نخست به میزان ۲ برابر خدمت اضافی از ادوار خدمت آنان در دوره‌های احتیاط و ذخیره کسر می‌شود (ماده ۱۷ قانون نظام وظیفه عمومی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۸).

### ۳) تجربیات دیگر کشورها

انجمن سامانه‌های دفاعی اروپا با سامانه «سرباز آینده» از سربازان آلمانی پاسدار صلح در افغانستان محافظت می‌کند. انجمن سامانه‌های دفاعی اروپا، ۱۵۰ سرباز نیروهای پاسدار صلح، مستقر در افغانستان را با «سامانه سرباز آینده<sup>۲</sup>» تجهیز می‌کند. بنابراین در طول عملیات‌های خطرناک، از سربازان محافظت فردی می‌شود. پروژه معروف به جنگجوی ۲۰۰۰ (جنگنده قرن بیست و یکم) در سال ۱۹۹۹ به تقاضای ستاد مشترک کمیته نظامی ایتالیا پدید آمد. در جولای ۲۰۰۱، ایتالیا پروژه پژوهش و توسعه ۴ ساله‌ای را با بودجه ۱۷ میلیون یورویی تصویب کرد که «سرباز آینده» نام‌گذاری شد. در آوریل ۲۰۰۴ اولین فناوری دستکاری در معرض تست‌های اولیه قرار گرفت. سپس ایتالیا به کشورهایی مانند آمریکا، انگلستان، فرانسه، آلمان، هلند، استرالیا، کانادا و آفریقای جنوبی پیوست که برنامه پژوهشی فناورانه‌ای را برای تقویت توانمندی‌های فردی سربازان در صحنه نبرد داشتند. مقتضیات عملیاتی آینده نیازمند یک تقویت بنیانی در ۵ حوزه است: قابلیت مهلک بودن، فرماندهی و کنترل، توانایی بقا، قابلیت تحرک، پشتیبانی و خودگردانی. همچنین، برای افزایش رویه عددی کردن حوزه عملیات‌ها، دسترسی به همگرایی کامل جنگنده فردی و دسته نظامی هم در زنجیره‌های ملی و بین‌المللی فرماندهی و کنترل ضروری است (بی‌نا، ۱۳۹۰: ۱۴۸۸-۱۴۰).

نیازمندی‌های اطلاعاتی سرباز با تحلیل درک انجام می‌شود:

مرحله آمادگی / شروع: توسعه طرح‌های آزمایشی جامع، سنجش عوامل انسانی و آمادگی، توسعه، اکتساب و یا اصلاح تجهیزات آزمایشی، تأسیسات آزمایش، ابزارهای شبیه‌سازی و مدل‌سازی.

بررسی توانمندی‌های اصلی: انجام آزمایش‌هایی برای تعیین کارایی، کاربردپذیری و تأثیرات

1. European Association for Defense Systems (EADS)
2. ISAF
3. Infanterist der Zukunft (IdZ)



عملیاتی تقویت حس گر، تبادل اطلاعات و توانمندی‌های دیداری سرباز.

**بررسی کار فردی و گروهی:** انجام آزمایش‌هایی برای تعیین تأثیر تقویت توانمندی‌های اطلاعاتی بر وظایف سرباز و گروه سربازان، از جمله استقرار، کنترل حرکت، دستورها، کنترل آتش و ناوبری.

**بررسی سازمان و تاکتیک‌های جایگزین:** ارزیابی موقعیت‌های جدید حاصل از تغییر راهکنش‌ها و سازمان (بی‌نا، ۱۳۹۰: ۲۱).

#### ۴) سرباز آینده مجهز به تجهیزات مرتبط با شبکه در ابعاد متعدد

امروزه یک سرباز برای انجام یک مأموریت تا حد امکان مجهز می‌شود. این تجهیزات عبارتند از: سلاح، سامانه‌های ارتباطی، سامانه کنترل مشخصه، محافظت‌های بالستیکی و غیره. وظیفه سرباز حرکت از یک موضع‌گیری و بازگشت به آن برای از میان برداشتن دشمن بدون به مخاطره انداختن جان خود است. آینده در تعریف کلی اهداف عملیاتی سرباز تغییری نمی‌دهد، اما محیط پیرامون که همواره دستخوش تحول در سیاست امنیتی، تعلیمات نظامی و فناوری برای یک سرباز است، موجب ایجاد شرایطی جدید برای سرباز و روش انجام وظیفه او خواهد شد. به‌ویژه توانایی در سطح محلی همراه با تسلیحات جدید و خدمات فراهم شده برای شبکه جهانی جنگ شبکه‌محور موجد این تحول خواهد شد (هاوینگ، ۱۳۹۰: ۱۹).

#### ۵) سازمان نظامی

به دلیل اهمیت سازمان‌های نظامی در زندگی اجتماعی، جامعه‌شناسان سازمان‌های نظامی را سازمانی کامل، دارای سلسله‌مراتب، نظم و با فرماندهی مسلط می‌دانند و می‌کوشند دیوان‌سالاری نظامی آن را تحلیل کنند. برای ایجاد سازمان نظامی، شرایط و ضوابطی است که تنها تحت آن شرایط انجام دادن وظایف نظامی در جامعه شدنی است. این شرایط به طور کلی شامل: شرایط اجتماعی با سطح معینی از جمعیت، شرایط اقتصادی با منابع مالی متناسب و مکفی، شرایط سیاسی به عنوان بازوان قوی نظام، شرایط فرهنگی با عنوان پاسداری از ارزش‌های فرهنگی و شرایط فنی برای استفاده بهینه از شیوه‌ها و ابزارهای نظامی. بسیاری از ویژگی‌های سازمان‌های نظامی حول کارکردهای این سازمان شکل می‌گیرد. کارکرد اصلی این سازمان با حیثیت و تمامیت ارضی ارتباط دارد. این سازمان رقابتی است و باید بتواند با سازمان‌های دیگر رقابت نماید. سازمان دارای روابط درونی و سلسله‌مراتب قوی، سیستم فرماندهی متمرکز در سطح راهبردی و انضباط گروهی محکم است. اما باید به تحولاتی که از لحاظ فنی در ابزار و تجهیزات جنگی و تخصص‌های

گوناگون رخ داده توجه کرد. سازمان‌های نظامی دست‌خوش تغییرات و گوناگونی‌هایی گردیده و فاصله میان این سازمان‌ها با سازمان‌های غیرنظامی روز به روز کاهش می‌یابد. صاحب‌نظران از این تحولات به «روند مدنی شدن سازمان‌های نظامی» تعبیر کرده‌اند (ریاضی، ۱۳۹۳: ۱۲۵-۱۲۴).

## ۶) مدیریت منابع انسانی

در امور نظامی، نیروی انسانی ابزار تولید خدمات دفاعی و نظامی است. بنابراین تأثیر مثبت و منفی آن‌ها در بهره‌وری بستگی به تعداد، تخصص، روش (چگونگی به کارگیری نیروی انسانی) و خبرگی استفاده‌کنندگان دارد (دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۷: ۱). افزایش در بهره‌وری نیازمند آموختن پیوسته است و بهره‌برگ ما از آموزش تنها یاد گرفتن نیست، بلکه بهتر کار کردن است. نکته مهم در آموزش آن است که کارکنان فرهیخته با آموزش دادن دیگران، خود نیز بهتر می‌آموزند (رضایی، ۱۳۸۳: ۱۴۳). در سطح جهانی برای برآورد نیروی انسانی مورد نیاز نظام دفاعی، روش‌ها و الگوهای گوناگونی طراحی و به کار گرفته شده است. هر یک از این الگوها در شرایط زمانی و مکانی ویژه‌ای طراحی شده‌اند. استفاده از آن‌ها در جوامع متفاوت شاید مناسب نباشد. تغییر روزافزون شرایط جامعه (مانند شرایط سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، دانش، فناوری و...)، به تغییر در الگوی نیازهای دفاعی و امنیتی جامعه انجامیده و این امر به کارگیری روش و الگوهای متناسب را می‌طلبد (مفتون، ۱۳۸۵: ۱).

مدیریت منابع انسانی جایگاه مهمی در سازمان دارد؛ زیرا از یک سو باید خواسته‌های مدیران رده‌بالا را به کارکنان و از سوی دیگر نیازها و خواست‌های کارکنان را به مدیران رده‌بالا اطلاع دهند. به هر حال، طبیعت و ماهیت این مدیریت مستلزم همکاری بسیار نزدیک آن با دیگر مدیران و سرپرستان و همه کسانی است که مسئولیت نظارت و کنترل و ایجاد هماهنگی تعدادی از نیروهای انسانی را به عهده دارند (یعقوبی، ۱۳۸۰: ۳۵). منابع انسانی مهمترین سرمایه سازمان‌ها است که با مدیریت درست بر منابع محدود و با منابع انسانی کارآمد و با انگیزه می‌توان به اهداف سازمان جامه عمل پوشاند (دانش‌آشتیانی، ۱۳۸۴: ۲۱). بیشتر کارکردهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی شامل فرآیند استخدام (برنامه‌ریزی، کارمندیابی و انتخاب)، توسعه منابع انسانی (آموزش و پرورش، برنامه‌ریزی و توسعه کارآمد، ارزیابی عملکرد)، جبران خدمت و پاداش، ایمنی و سلامت و روابط کارکنان و نیروی کار است (ریاضی، ۱۳۹۱: ۱۱۲-۱۱۱).

## ۷) مزایا و معایب ارتش‌های حرفه‌ای و سنتی

**مزایای ارتش حرفه‌ای:** (۱) سربازان حرفه‌ای آموزش‌های بهتر و کامل‌تری نسبت به سربازان وظیفه می‌بینند و مدت طولانی‌تر در خدمت ارتش هستند؛ (۲) این افراد ضمن آشنایی با سلاح‌های جدید و پیچیده، از کارآیی و اثربخشی بالاتری برخوردارند؛ (۳) به کارگیری این سربازان در خارج از مرزها به مراتب ساده‌تر است.

**معایب ارتش حرفه‌ای:** (۱) این سیستم انعطاف‌پذیر نیست، تعداد آن ثابت و تنها در درازمدت برنامه‌ریزی می‌شود و تعداد سربازان زمان جنگ نسبت به زمان صلح کمی بیشتر است؛ (۲) سربازان حرفه‌ای هزینه‌برند، فقط پول تو جیبی کافی نیست و به آن‌ها سربازان سوپرمارکتی می‌گویند.

**مزایای ارتش سنتی:** (۱) این سیستم قابل انعطاف است و مطابق با شدت تهدید می‌توان از سربازان ذخیره استفاده کرد؛ (۲) ارتش سنتی دفاع منطقه‌ای را به خوبی انجام می‌دهد و از دانش کافی برخوردار است و (۳) هزینه این ارتش پایین است.

**معایب ارتش سنتی:** (۱) مدت و کیفیت آموزش بسیار پایین است و (۲) با توجه به پیشرفت در فناوری تجهیزات و تسلیحات، به کارگیری مجدد این سربازان در زمان ضرورت با مشکل روبه‌رو خواهد شد (نصیری، ۱۳۸۶: ۱۰۴-۹۳).

## ۸) ابعاد حضور سرباز حرفه‌ای

**چالش‌های ژئوپلیتیکی:** کوهن منطقه جنوب غربی آسیا را یکی از حساس‌ترین نقاط جهان و آن را کمربند شکننده می‌نامد. موقعیت ایران به دلایل مهم ژئوپلیتیک یکی از حساس‌ترین مناطق بوده و در سمت جنوب آن یکی از راهبردی‌ترین مناطق جهان قرار دارد. ایران به دلیل شکل ویژه نظام سیاسی و نحوه تعامل با نظام جهانی دارای ظرفیت‌های گوناگون است. ایران یکی از عناصر بی‌قرینه سیستم ژئوپلیتیک جهانی است. این منطقه در مرز قلمرو بری و بحری، همیشه مورد توجه و رقابت قدرت‌های فرامنطقه‌ای است و همواره در مسایل این منطقه دخالت می‌شود (حافظ‌نیا، ۱۳۸۲). مکنندر موقعیت ایران را ویژه می‌داند. از یک سو دسترسی به آب‌های آزاد و از سوی دیگر بهترین مناطق ارتباطی و راهبردی که هم امکان تهدید در هارتلند را داشته و هم برای دفاع مناسب است. ایران موقعیت ویژه‌ای میان حوزه‌های نفت و انرژی، در جنوب و شمال دارد. موقعیت ایران موجب شده که همواره مورد نظر قدرت‌های جهانی و استعماری قرار گیرد. هانتینگتون در نظریه برخورد تمدن‌ها ایران را در مرکز تمدن اسلامی و مرکز خطر در جهان اسلام معرفی می‌کند.

**قدرت نظامی/دفاعی کشور و سرباز حرفه‌ای:** تهدیدات خارجی کشور به چند دسته تقسیم می‌شود که عبارتند از تهدیدات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و نظامی. آنچه بر تغییر سرباز وظیفه به سرباز حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد، تهدیدات نظامی است. این تهدیدات عبارت‌اند از فعالیت گروه‌های شورور تکفیری، ضدانقلاب، منافق، طالبان، تحركات قاچاق مواد مخدر و برخی تهدیدات منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای که آمادگی بیشتری را می‌خواهد. کشور ایران با توجه به مرزهای طولانی (نزدیک به ۷۸۱۷ کیلومتر)، نیاز به بررسی جداگانه‌ای از انواع تهدیدات و کاهش سربازان مرزبان به سرباز حرفه‌ای دارد. یکی از مسائلی که می‌بایست در این حوزه به آن پرداخت، تدوین یا بازنگری دکترین دفاعی و راهبردی و تأثیر آن در بازدارندگی است.

**اقتصاد کشور:** هزینه خدمت سربازی در زمان صلح نسبت به سود آن، بسیار است. ماه‌ها یا سال‌ها خدمت بی‌بهره باعث کم شدن باروری اقتصاد می‌شود. هزینه آموزش (و در برخی کشورها هزینه دستمزد) را هم باید به این مقدار افزود. با وجود حجم بالای هزینه، این خدمت از نظر مالی زیان‌ده است. از این رو است که کشورهای اروپایی پس از پایان جنگ سرد کم‌کم خدمت وظیفه عمومی را برچیدند. این روند تا آنجا پیش‌رفت که تا سال ۲۰۱۰ تنها در ۶ کشور اتحادیه اروپا سربازی همچنان اجباری ماند. در جریان جنگ‌های بزرگی مانند جنگ جهانی دوم، تشکیل ارتش متکی به نیروهای داوطلب، نیاز به افزایش شدید مالیات یا کسر بودجه دارد. در این‌گونه موارد ضرر حاصل از به خدمت گرفتن نیروهای وظیفه بسیار کمتر از افزایش مالیات‌ها است. یک ارتش داوطلب به همان میزان می‌تواند در رشد اقتصادی مضر باشد. اسماعیل احمدی‌مقدم، رئیس پلیس پیشین، اشاره می‌کند که هم‌اکنون «کمبود منابع مالی به ما اجازه نخواهد داد که حداقل طی چند سال آینده بتوانیم سربازی حرفه‌ای را در کشور اجرا کنیم... سربازی حرفه‌ای برای کشور بسیار بهتر است چرا که با حرفه‌ای شدن سلاح‌ها، آموزش‌ها نیز باید حرفه‌ای باشد و دو سال برای آموزش حرفه‌ای به یک سرباز کم است» (خبرگزاری فارس، ۱۳ آذر ۱۳۹۲).

**سرباز حرفه‌ای و مدیریت بحران (طبیعی - غیرطبیعی):** از خدمات عمده‌ای که سربازان در همه نقاط جهان انجام می‌دهند، کمک به افراد آسیب‌دیده از بلایای طبیعی به‌ویژه اطلاع‌رسانی توسط مراکز صالح علمی و رسانه‌ها؛ تشخیص دقیق محل وقوع و مشخص کردن مسئولان؛ برآورد مقدماتی خسارات انسانی و مالی؛ اقدامات جست‌وجو، امداد و نجات و مهار عوارض حادثه؛ تخلیه ساکنان از محل حادثه؛ برقراری امنیت منطقه حادثه‌دیده؛ برآورد دقیق خسارات و تلفات و رسیدگی‌های درمانی و بهداشتی جسم و روان آسیب‌دیدگان است (ایرانمنش، ۱۳۹۱).

## یافته‌های پژوهش

در این مقاله از ابزار کمی تحلیل استفاده نشده و بنابر تعاریف تصریحی در متن به کلیدواژه‌هایی توجه شده که سرباز حرفه‌ای را در بحران‌های آینده می‌تواند سربلند نماید. ارتقای توان دفاعی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران برای بازدارندگی و ابتکار عمل در مقابله با تهدیدات و حفاظت از منافع ملی، از سیاست‌های کلی نظام است. در سند برنامه پنجم توسعه، در بخش دفاعی- امنیتی، بهره‌گیری بهینه از فرصت خدمت و وظیفه عمومی برای ارتقای دانش، مهارت، منزلت اجتماعی، ارزش‌های اسلام و انقلاب با تکیه بر اندیشه‌های امام‌خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، ارتقا معنویت، انضباط اجتماعی، تقویت تعاملات سازنده و مهارت‌های حرفه‌ای، افزایش ظرفیت به کارگیری تخصصی سربازان و وظیفه، غنی‌سازی شغلی، ارتقای معیشت و نیز استفاده بهینه از مشمولان در سازندگی کشور تأکید شده است.

### جدول شماره ۱: مقوله‌های مورد استفاده در پژوهش

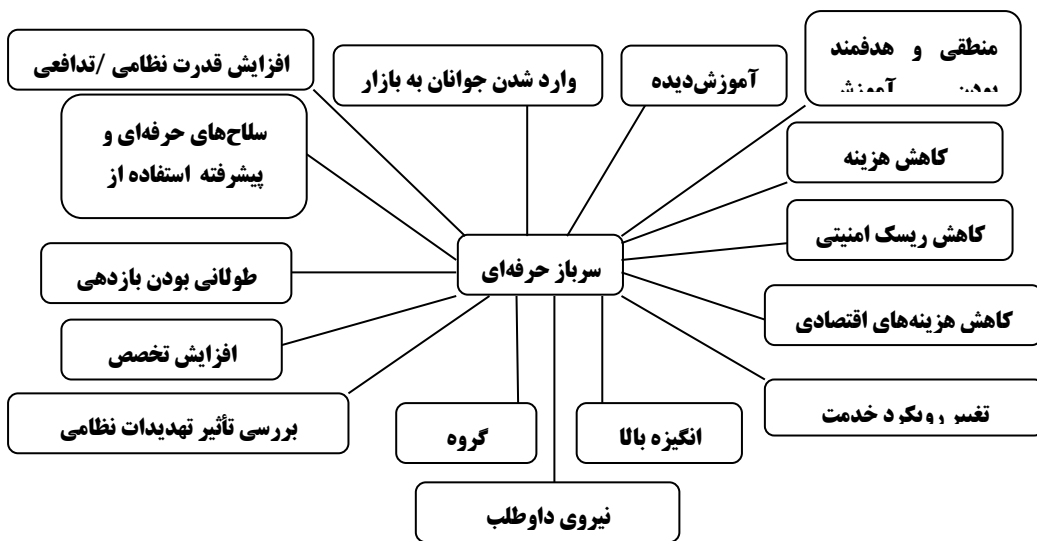
مقوله‌ها	کلمات	نمونه
نیروی نظامی دینی	مقابله مستمر و جدی، آمادگی نظامی و دفاعی، دارا بودن نظام ضد استکباری، هوشیاری همیشگی، امکانات و سلاح‌ها، رضایت الهی، فراگیری مهارت‌ها و فنون	منطقی و هدفمند بودن آموزش نظامی، آموزش‌دیده، بررسی تأثیر تهدیدات نظامی به موقع
خدمت سربازی	نیاز دولت‌ها به نیروی مردمی رایگان، روش تأمین منابع انسانی سازمان‌های نظامی، توانمندسازی و رشد و تعالی، بالندگی، ارتقای منزلت اجتماعی، خوشایندسازی و بهبود وضعیت اجتماعی، کارآمد و پویا در راستای حرفه	کاهش هزینه‌های اقتصادی دولت، افزایش قدرت نظامی/دفاعی کشور، تغییر رویکرد خدمت سربازی
سرباز آینده مجهز	سلاح، سامانه‌های ارتباطی، سامانه کنترل مشخصه، محافظت‌های بالستیک	سلاح‌های حرفه‌ای و پیشرفته، استفاده از فناوری‌های نوین و پیشرفته، کاهش ریسک امنیتی
منابع انسانی	ابزار تولید خدمات دفاعی و نظامی، کارآیی و اثر بخشی بالاتر، به کارگیری این سربازان در خارج از مرزها	وارد شدن جوانان به بازار کار، نیروی داوطلب، انگیزه بالا، گروه کوچک، طولانی بودن بازدهی

گسترش فناوری‌ها، پیدایش حوزه‌های نوینی را موجب شده است. در نبردهای آینده، مفاهیمی چون نبرد شبکه‌محور، تأثیرمحور، فرماندهی و کنترل، وضوح صحنه نبرد، آگاهی وضعیتی و سازگاری سریع با شرایط متغیر، شتاب عملیاتی، میدان جنگ دیجیتال، سکویهای فضاپایه، سلاح‌های هوشمند و مهمات هدایت‌شونده دقیق به گونه‌ای مستقیم و غیرمستقیم، هنر جنگ را دگرگون ساخته‌اند. تأثیر این پیشرفت‌ها بر علوم نظامی درست به اندازه اختراع باروت، هواپیما و سلاح‌های هسته‌ای، سترگ و شگفت‌آور است. بسیاری از سامانه‌های نظامی به دلیل دخالت انسان، عملکرد محدودی دارند؛ زیرا بدن انسان توانایی تحمل شرایط دشوار مانند دمای زیاد، شتاب، ارتعاش یا فشار زیاد را ندارد و نیازمند مصرف هوا، آب و غذا است. از سوی دیگر توسعه سلاح‌ها و مهمات و افزایش قدرت آتش و تخریب تسلیحات، انسان را بیش از پیش آسیب‌پذیر و ناتوان ساخته است. بنابراین کارشناسان علوم نظامی توسعه توانمندی‌ها و تجهیزات سرباز آینده را در دستور کار خود قرار داده‌اند. کشورها در مسیر توسعه سرباز آینده قرار دارند. صحنه‌های نبرد آینده نشان می‌دهند که سرباز آینده می‌بایست با سرعت ۳۰ کیلومتر در ساعت بدود، دماهای بالا را تحمل کند، اگر زخمی شد لباس هوشمند او، درمان‌های اولیه را انجام دهد و حتی به مرکز فرماندهی مکان و نوع جراحی را گزارش دهد. سرباز آینده می‌تواند روزها نخورد و نخوابد و در برابر هر گونه تابش خطرناک مقاوم باشد. حتی هزینه آموزش و آماده‌باش آن نیز پایین باشد.

بررسی وضعیت امروز سربازی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و مطالعه نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات پیش روی این بخش از منابع انسانی، نشان می‌دهد که رویکرد فعلی به کارگیری سربازان با توجه به راهبردهای دفاعی و امنیت کشور و تغییر فناوری، پاسخگوی نیازها نیست. قانون نظام وظیفه ایران برای ۸۰ سال پیش است. با وجود تغییرات در قانون اساسی، ساختار کلی آن حفظ شده است. نظام وظیفه اگرچه با جوانان سروکار دارد ولی دامنه آثار آن در ابعاد مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و روانی همه خانواده را در بر می‌گیرد. با توجه به پیشرفت تجهیزات و تسلیحات نظامی، بهره‌برداری بهینه از نیروهای تحصیل‌کرده و کمک به آسایش خانواده‌ها، ضرورت تصویب یا اصلاح قانون نظام وظیفه را دیکته می‌کند. کاهش مدت خدمت برای افراد زیردپلم، لغو دوره سربازی برای افراد فوق دپلم و بالاتر، جدا شدن سازمان نظام وظیفه از نیروهای مسلح و تحویل آن به وزارت کشور جهت تأمین نیروی دفاع شهری، ممکن ساختن خرید خدمت سربازی و...، راهکارهایی است که نمایندگان مجلس در پی

تصویب آن‌ها در ادوار مختلف بودند. سربازی در گذشته با سختی، عدم بهداشت و اسکان مناسب همراه بود. هم‌اکنون این مدت از زندگی بسیار آسان و ساده سپری می‌شود.

هم‌اکنون بخش عظیمی از جوانان از مسئولین پرسش دارند که چرا هنوز روش‌های به کارگیری سربازان تابع الگوهای پیشین بوده و با تغییرات محیطی، تغییرات داخلی مناسب با محیط نیست. برای دستیابی به درک کیفی از موضوع سرباز آینده، از این واژه و واژگان هم‌سو، در جامعه اسنادی استفاده شد. کلمات یا اصطلاحاتی که می‌توانند در این زمینه معانی این روابط را تحلیل و به مخاطبین اهداف مختلف را انتقال دهند، طیف گسترده‌ای داشتند که در نهایت با واژه‌هایی بر اساس نمودار زیر به دست آمد. این نمودار مبین کلیدی بودن سربازان حرفه‌ای در سازمان‌های نظامی آینده است.



- تغییر رویکرد خدمت سربازی به سوی ارتش حرفه‌ای می‌تواند این فواید را در بر داشته باشد:
- افزایش کارایی نیروهای مسلح: یک گروه کوچک، حرفه‌ای و آموزش دیده از بی‌شمار سرباز وظیفه کمتر آموزش دیده کارا تر هستند. به‌ویژه آنکه امروزه شیوه جنگ‌ها تغییر کرده و فزونی نفرات عامل مؤثری در برتری نظامی نیست؛
  - افزایش تخصص‌گرایی نیروهای مسلح: مدت زمان اندک خدمت سربازی امکان تخصصی شدن نیروهای نظامی را به حداقل رسانده، اما ارتش حرفه‌ای بر تخصصی شدن و

حرفه‌ای شدن نیروهای نظامی استوار است؛

- انگیزه بالا: سربازان در ارتش حرفه‌ای داوطلبانه آمده و حقوق کافی دریافت می‌کنند و انگیزه بیشتری دارند؛

- استفاده از فناوری‌های نوین و پیشرفته: به دلیل آنکه در سیستم سربازی اجباری، سربازان زیاد و فراوانی در اختیار است، میزان استفاده از فناوری‌های نوین در قیاس با ارتش حرفه‌ای کم و توسعه آن نیز آهنگی کند دارد؛

- کاهش ریسک امنیتی: سربازان وظیفه وارد اماکن و فضاهای نظامی می‌شوند. به علت تعداد زیاد و زمان اندک، امکان نظارت و گزینش همه آن‌ها نیست. این امر ریسک امنیتی-اطلاعاتی را افزایش می‌دهد؛

- کاهش هزینه‌های اقتصادی دولت: سربازان وظیفه در مقایسه با ارتش حرفه‌ای حقوق بسیار اندکی دریافت می‌کنند، اما با توجه به تعداد بی‌شمار و هزینه‌های هنگفت سازمان وظیفه عمومی برای شناسایی، اعزام، معافیت، تعقیب فراریان و... هزینه‌های سربازی وظیفه کم نیست. ضریب کارآمدی هزینه‌های سربازی وظیفه بیشتر از ارتش حرفه‌ای است.

توجه به حفظ سرمایه‌های ملی در حوزه‌های مختلف دفاع، صنعت، انرژی، مالی، بهداشت، اطلاعات، ارتباطات، امنیت و... با رویکرد ملی و عنایت به تدابیر و رهنمودهای مقام معظم رهبری به جوانان و نیروی انسانی کارآمد و زمینه فرهنگ‌سازی و لزوم آموزش‌های عمومی، می‌تواند نقش مناسبی در ایجاد عزم و اراده ملی در برنامه‌ریزی، کاهش آسیب‌پذیری‌ها، ایجاد درک مشترک از مفاهیم نظری و عملی مختلف این حوزه در منابع انسانی و... ایجاد نماید. این مهم باعث افزایش قدرت بازدارندگی کشور در مقابل تهدیدات منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای است. آموزش‌های گسترده و تخصصی از ابزارهای اجرایی این مهم است. درباره خدمت سربازی، وظیفه آن بر عهده نیروی انتظامی قرار گرفته است. آموزش دفاعی شیوه خود را دارد که با آموزش علمی صرف، متفاوت و پیچیده‌تر است. توجه نیروی انتظامی به بهره‌وری بیشتر از دوران خدمت سربازی و مفید ساختن این دوره با توجه به نیازهای اساسی جامعه در مواقع ضرورت و بحران یک امر طبیعی است. افزون‌بر موارد ارائه شده در تحلیل یک سرباز حرفه‌ای و به کارگیری آن در مأموریت‌های متنوع و مختلف، نیاز است شرایط زیر در زمان گزینش و دوره‌هایی که در ورود به یگان‌های نظامی طی می‌شود به شرح زیر تحلیل و نسبت به سربازان انتظار داشت:



## الف) تحلیل شرایط پذیرش جهت خدمت قراردادی

- (۱) افرادی که مایل به خدمت در نیروهای مسلح باشند بر اساس نیاز این نیرو به سرباز، گروهبان و استوار تقسیم و ثبت نام کنند. این قشر و دسته‌بندی آن‌ها به دلیل میزان مهارت و تحصیلات آن‌ها و همچنین سختی کاری که در آینده به آن‌ها در مأموریت‌های مختلف واگذار می‌شود، اشاره دارد؛
  - (۲) برای بهره‌دهی و استفاده بهینه نیروهای مسلح از سربازان حرفه‌ای در مأموریت‌های ویژه، لازم است خدمت در سه درجه نظامی یادشده به صورت فعال بوده و کمتر از سه سال نباشد و از سویی مراتب ادامه کار و رهایی آن‌ها در دستور کار مراکز جذب و رهایی قرار گیرد؛
  - (۳) با توجه به مأموریت‌های حساس تبیین شده برای این‌گونه افراد که از قابلیت‌های ویژه آموزشی برخوردار می‌شوند، لازم است سن آموزش طوری در نظر گرفته شود که توانایی گذاردن دوره‌های مختلف و فعالیت‌های بدنی مناسب را داشته باشند. سن این افراد با توجه به تحصیلات و مأموریت‌های در نظر گرفته شده از ۱۸ تا ۲۳ سال پیش‌بینی شود؛
  - (۴) در جذب سربازان حرفه‌ای نیاز است پیش از هر چیز ضمن تعهد، شرایط جذب در نیروهای مسلح (برابر ضوابط تعریف‌شده) و همچنین کمیسیون‌های پزشکی طی شده و توانایی آموزش‌های فیزیکی در مسیر توانمند شدن در دستور کار قرار گیرد؛
  - (۵) هرگونه استخدام افراد براساس نیاز نیروهای مسلح و سازمان‌های وابسته به آن و نگاه مأموریت ذاتی آن‌ها تعریف و تبیین می‌شود. جذب هر سرباز حرفه‌ای بنابر تخصص و نیاز یگان‌ها مشخص می‌شود؛
  - (۶) مدت قرارداد این‌گونه افراد بهتر است با نیروهای مسلح و برپایه حداقل ۵ سال تعریف شود؛
  - (۷) تمدید هرگونه قرارداد با این افراد و با توجه به مأموریت‌های واگذاری مورد نظر نیروهای مسلح و براساس آموزش‌های طی شده با نظر کمیسیون پزشکی لحاظ شود؛
- با بررسی موارد یادشده، نتایج مورد انتظار در جذب و تربیت سربازان حرفه‌ای با توجه به جایگاه جمهوری اسلامی ایران در منطقه و حفظ اُبَهِت نیروهای مسلح عبارت خواهند بود از:
- (۱) افزایش و بهبود آمادگی دفاعی و حفظ آن به صورت مستمر و به کارگیری آن‌ها در زمان‌های مورد نیاز؛
  - (۲) بهینه کردن کمیت و کیفیت منابع انسانی نیروهای مسلح با بهبود سطح حرفه‌ای آن‌ها؛
  - (۳) بهبود سیستم تأمین اجتماعی نظامیان و خانواده آن‌ها با ایجاد شرایط زندگی مناسب (با

توجه به تعهدات طرفین در زمان جذب) و دستیابی به سطح حقوق بهتر و مزایای اجتماعی مناسب نسبت به سایر سربازان وظیفه‌عادی؛

۴) تسهیل در زمان فراخوان نظام دفاعی کشور و پخش آن‌ها در زمان‌های بحران در میان نیروهای مسلح و سازمان‌های وابسته و از همه مهم‌تر فراخوان در زمان جنگ.

### نتیجه‌گیری

لازم است تا همواره بر ظرفیت‌های کشور در امر نوآوری فناورانه، به‌ویژه در جهت موفقیت در محیط آشوب و یا بر عملیات ناهم‌تراز نظامی تکیه داشت. مسئولین باید فرصتی در اختیار متخصصان آموزشی و فنون دفاعی قرار دهند تا به ایجاد مفاهیم و نظریات جدید نوآوری مبادرت نمایند. بهتر است فرماندهان نظامی جنبه‌های مفید و سازنده سرباز حرفه‌ای را در دستور کار قرار داده تا ضمن آشنایی با این پدیده جهانی نوآوری‌های لازم را جهت ایجاد سربازان و نیروهای آینده داشته باشند. برای تحقق این امر، باید نسبت به استفاده کارآمد از زمان و منابع جوان و ایجاد فرآیند ارزیابی مستقیم و مستقل که موجب اطمینان خاطر نسبت به نتایج می‌شود، توجه فراوانی کرد.

در ارتش حرفه‌ای، افرادی که مایل هستند آن را به عنوان یک شغل بپذیرند، آموزش‌هایی را با داشتن شرایط جسمی لازم می‌گذرانند. این حرفه به دو سال محدود نمی‌شود و ضریب بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی را افزایش و قدرت دفاعی و ضریب امنیتی کشور را بالاتر می‌برد. البته کشور ما برای رسیدن به ارتش حرفه‌ای راهی دراز در پیش دارد. سربازی گرچه امری مقدس و رایج در بیشتر کشورهاست، ولی عده بسیاری خدمت اجباری زیر پرچم را تلف کردن عمر تلقی می‌کنند. البته ارتش حرفه‌ای در صورت وقوع جنگ ناکافی است و تمامی کشورها استفاده از نیروهای مردمی و آموزش سریع آن‌ها را در این مواقع منتفی نمی‌دانند. ارتش ایران اکنون متکی به نیروی انسانی و نه تجهیزات پیشرفته است. برچیدن سربازی بار مالی زیادی را در بر خواهد داشت. هم‌اکنون مشمولین سربازی با توجه به سطح تحصیلات در دو دسته اصلی سربازان دیپلم و زیردیپلم و سربازان دارای تحصیلات عالی دانشگاهی قرار می‌گیرند.

سربازان از طریق نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران جذب و برای طی دوره آموزشی و انجام خدمت سربازی به تناسب نیاز سازمان‌ها، بین نیروهای مسلح پخش می‌شوند. دسته اول این سربازان در نیروهای نظامی بیشتر به امور نگهبانی و خدماتی مانند نظافت اماکن، رانندگی و...

گمارده می‌شوند که بهره کار آنان نیز چندان مطلوب نیست. دسته دوم این سربازان نیز در امور ساده خدماتی و غیرمرتبط با رشته تحصیلی و قابلیت‌های فردی‌شان به کار گرفته می‌شوند. سربازی در کنار محاسنی که دارد، معایبی چون ایجاد دشواری در مسیر ازدواج جوانان، دشواری و دیر وارد شدن جوانان به بازار کار، سپری شدن نزدیک به دو سال از عمر جوانان در مسیری مخالف، برخی انحرافات اجتماعی مشاهده‌شده در پادگان‌ها، دوری از خانواده، اضطراب‌ها و ناآرامی‌های روانی و... دارد.

اگرچه در بیشتر کشورها سرباز وظیفه به سبک کشور ایران کاهش یافته و به سمت استفاده از سرباز حرفه‌ای حرکت نموده‌اند، لیکن می‌بایست به همه جوانب امر به صورت تخصصی و ویژه نگاه کرد. تغییر سربازی پدید آمده، ولی کار جدی در این حوزه صورت نگرفته و بیشتر با ارائه آمار و ارقام سعی شده عقب‌افتادگی اجرای برنامه سرباز حرفه‌ای درشت‌نمایی شود. در این راستا می‌بایست: مبانی سیاست‌های دفاعی بازنگری شود؛ تغییر در دکترین دفاعی کشور پدید آید؛ زیرساخت‌های سرباز حرفه‌ای محاسبه و مشخصات سرباز آینده ایرانی با توجه به مختصات بومی طراحی شود؛ تغییر در نظام تدوین الگوی سلاح و چابکی مطالعه گردد؛ مطالعاتی از اقتصادسنجی، جامعه‌شناسی، ترکیب و ساختار جمعیت ایران، اشتغال و فرار مغزها، استفاده از نخبگان و تحصیل‌کردگان، توان مالی کشور و بودجه نظامی به دست آید؛ از ظرفیت‌های بسیج در محاسبات دکترین استفاده شود و نقشه راه مناسبی برای حرکت از سرباز وظیفه به سرباز حرفه‌ای تدوین شود. هر کشوری با توجه به ساختار و بافت اجتماعی خود، تهدیدات بالقوه و بالفعل، شرایط فرهنگی، سیاسی و اقتصادی، روشی ویژه برای انجام خدمت نظام وظیفه دارد. با لحاظ کردن همه موارد یادشده در دستور کار نیروهای مسلح افزون‌بر حوزه سرباز حرفه‌ای، می‌بایست به مدت خدمت اجباری از ۴ ماه تا ۳ سال توجه ویژه کرد.

## کتابنامه

- ابوالحمد، عبدالحمید (۱۳۸۰). مبانی علم سیاست، تهران: توس.
- ایران‌منش، محمد (۱۳۹۱). مدیریت بحران زلزله در ایران (با تأکید بر تجارب بم)، تهران: تدبیر، شماره ۲۳۹.
- ایمانی، علی و علی اصغر قاسمی (۱۳۹۵). «سیاست‌گذاری خدمت‌سربازی و فرآیند ملت‌سازی در ایران»، فصلنامه پژوهش‌های راهبردی، سال ۵، شماره ۱۸، شماره پیاپی ۳۸.
- بی‌نا (۱۳۹۰). نیازمندی‌های اطلاعاتی سرباز آینده، تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- بی‌نا (۱۳۹۰). سرباز آینده، مجموعه مقالات، تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.
- بی‌نا (۱۳۸۷). دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
- ترابی، یوسف (۱۳۹۲). الگوهای سربازی آینده در جمهوری اسلامی ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- جلیلی کامجو، سیدپرویز و سیدحمید جلیلی کامجو (۱۳۹۱). ارزیابی اقتصاد اجتماعی خدمت وظیفه، روزنامه دنیای اقتصاد، دسترسی: <http://donya-e-eqtasad.com>، ۱۳۹۱/۱۲/۰۵.
- حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۹۰). اصول و مفاهیم ژئوپلیتیک، مشهد: پژوهشکده امیرکبیر.
- خاتمی، سیداحمد (۱۳۷۲). ابعاد جنگ در اسلام، تهران: امیرکبیر.
- دانش‌آشتیانی، محمدباقر (۱۳۸۴). «آسیب اجتماعی (با نگاهی به نیروهای مسلح)»، ماهنامه تحلیلی - تفسیری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه عالی دفاع ملی، شماره ۵۶.
- رضائی میرقائد، محسن و علی مبینی‌دهکردی (۱۳۸۵). ایران آینده در افق چشم‌انداز، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ریاضی، وحید (۱۳۹۱). طراحی الگوی مناسب آمادگی نظامی آجا، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.
- ریاضی، وحید (۱۳۹۳). «عوامل مؤثر در سازماندهی سازمان‌های نظامی»، فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، سال ۴، شماره ۱۴.
- ریاضی، وحید (۱۳۹۹). جزوه درس مبانی بازی جنگ راهبردی، تهران: دانشکده دفاع ملی، دانشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی.
- سجادیه، علیرضا، رضا اکبری، حسین سرآبادانی و محمدصادق تراب‌زاده جهرمی (۱۳۹۷). «تحلیل اخلاقی خدمت وظیفه سربازی از منظر نظریه‌های وظیفه‌گرا و پیامدگرا»، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست‌گذاری عمومی، دوره ۸، شماره ۲۷.

کردن، جان (۱۳۹۰). تلاش دانشگاه ام‌آی‌تی برای ایجاد ابر سربازها، مجموعه مقالات، تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.

مسعودی، حمید و وحید سینائی (۱۳۹۲). «جامعه‌پذیری و بازجامعه‌پذیری سیاسی در نظام وظیفه»، فصلنامه مسایل اجتماعی ایران، شماره ۲۴.

مفتون، فرزانه و همکاران (۱۳۸۵). برآورد نیروی انسانی داروساز کشور جمهوری اسلامی ایران. نصیری، عزت‌الله (۱۳۸۶). «ارتش حرفه‌ای»، فصلنامه علوم و فنون نظامی، دانشگاه عالی جنگ (دافوس آجا)، سال ۳، شماره ۸ و ۹.

نیازی، محمد و اسماعیل نوده فراهانی (۱۳۹۳). گزارش کارشناسی آسیب‌شناسی فرهنگی اجتماعی خدمت وظیفه در ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

ولتمن، کهل (۱۳۹۰). فناوری نانو شیوه‌ای برای حفاظت از سربازان، مجموعه مقالات، تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.

هاوینگ، پر (۱۳۹۰). سرباز آینده مجهز به تجهیزات مرتبط با شبکه در ابعاد متعدد، تهران: مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی.

یعقوبی، مریم (۱۳۸۰). برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران، تهران: دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی ایران.

Perri, T. (2012). The History and Evolution of Conscription in the US, <http://www.appstate.edu/>.

Sandel, M. J. (2011). Justice: What's the right thing to do? London: Penguin Books.