

## آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی با هدف تحول

### در آنها (متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزاچا)

ولی‌اله اسفندیار<sup>۱</sup>، محمد عباسیان<sup>۲</sup>

#### چکیده

مقاله حاضر با هدف «آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی با هدف تحول در آنها متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزاچا» انجام شد. در همین راستا یک سؤال اصلی و پنج سؤال فرعی طراحی گردید. این پژوهش کاربردی، به روش توصیفی-پیمایشی و مقطعی انجام شد. جامعه پژوهش، شامل کلیه دست‌اندرکاران امر تربیت و آموزش در سطح نزاچا هستند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن با استفاده از نظر خبرگان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، مطلوب ارزیابی شد. اندازه نمونه آماری به میزان ۷۸ خبره و تا رسیدن به مرحله اشباع نظری به صورت تصادفی انتخاب شد. برای مدل‌سازی از روش معادلات ساختاری با بهره‌مندی از نرم‌افزار PLS و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. رتبه‌بندی سنج‌های ارزیابی بر اساس آزمون فریدمن انجام شد. نتایج نشان می‌دهد سنج‌های ارزیابی تخصصی در سه حوزه «برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا در زمینه ارتقای مهارت‌های فردی (نظیر: قدرت بیان، فن سخنوری و توانایی در نگارش نظامی)»، «برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا در زمینه ارتقای مهارت‌های فنی (نظیر: آشنایی با جنگ‌افزارهای سبک و نیمه‌سنگین و سایر مهارت‌های فنی موردنیاز در محیط‌های عملیاتی)» و «برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا در زمینه ارتقای صفات مثبت سازمانی (نظیر: روحیه قناعت در سازمان و ترجیح امور سازمانی به منافع شخصی) که در حال حاضر دارای وضعیت «نسبتاً مطلوب» در سطح یگان‌های نزاچا هستند؛ به‌منظور متناسب‌سازی برنامه‌های تربیت-آموزشی با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزاچا، دارای بالاترین اولویت تحولی هستند. واژگان کلیدی: آسیب‌شناسی؛ اولویت‌بندی؛ تربیت و آموزش نظامی؛ نیازهای آموزشی؛ نیازهای عملیاتی.

<sup>۱</sup> عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

ایمیل: validsfandiyar@gmail.com

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران (m.abbasian@modares.ac.ir)

## مقدمه

در مراکز آموزشی نیروهای مسلح، ظرفیت‌های عظیم سرمایه‌های انسانی (که دارای توانایی‌های بالقوه‌ای هستند) بر اساس مجموعه‌ای از برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی در بدو و یا در حین خدمت توسعه یافته و از حالت بالقوه به بالفعل تبدیل می‌شوند. به منظور اطمینان از حصول اهداف توسعه سرمایه‌های منابع انسانی نظامی، برنامه‌های تربیتی-آموزشی مذکور بایستی به صورتی مستمر ارزیابی شوند. فرماندهی معظم کل قوا<sup>مدظله‌العالی</sup> در این خصوص می‌فرمایند: «آموزش‌ها باید منطبق بر تهدیدات و اقتضات هر دوره زمانی باشد ... در پایان هر دوره یک ارزیابی کنید، ببینید همین درس‌ها و همین رفتارها که در دوره بوده برای دوره بعدی هم کارآمدی دارد یا خیر؟» (فرماندهی معظم کل قوا<sup>مدظله‌العالی</sup> - ۱۳۸۳/۰۶/۲۸).

توجه به کیفیت خدمات و برنامه‌ها یکی از عوامل مؤثر در موفقیت و بقای هر سازمان از جمله نظام آموزش عالی است. نظام آموزش عالی به عنوان یک نظام پویا و هدفمند با چالش‌های جدیدی روبه‌رو است. توسعه پایدار این نظام در نیروهای مسلح ج.ا.ایران مستلزم ارزیابی و رشد موزون و متعادل ابعاد کمی و کیفی به موازات یکدیگر است (خیرگو و همکاران؛ ۱۳۹۵، علاماتی؛ ۱۳۹۹، عباسیان؛ ۱۴۰۰، شامحمدی؛ ۱۴۰۱، عباسیان و میرجمهری؛ ۱۴۰۱). مسئله تحقیق از آنجایی شکل گرفت که آسیب‌شناسی کیفیت دوره‌های تربیتی-آموزشی نظامی همواره به عنوان یکی از دغدغه‌های مهم سامانه فرماندهی ارتش ج.ا.ایران و نیز مسئولین مراکز آموزشی نظامی مطرح بوده و همچنین به عنوان یکی از اساسی‌ترین مباحث در نظام تربیت و آموزش افسران جوان به سبب ارتقای تاب‌آوری، اعتمادبنفس، مسئولیت‌پذیری، از خودگذشتگی و غیره آنها و نیز قابلیت پاسخ‌گویی سریع به نیازهای تربیتی-آموزشی یگان‌های عملیاتی است (عباسیان و میرجمهری؛ ۱۴۰۱).

پرواضح است که آسیب‌شناسی برنامه‌های تربیتی-آموزشی مهم و دشوار نظامی، از موثرترین روش‌ها برای شناخت بهتر نقاط قوت و ضعف عملکرد آموزشی است که می‌تواند بستری مناسب را برای توسعه و رشد فراگیران در مدت حضور در مراکز آموزش نظامی فراهم نماید. همچنین تزریق مداوم بازخورد این قبیل از آسیب‌شناسی‌ها به این نظام‌های تربیتی-آموزشی می‌تواند ارتقای کیفیت را در فرآیندهای تربیت و آموزش آموزش‌گیرندگان این مراکز در پی داشته باشد.

از جمله موارد مهمی که اجرای این پژوهش، را بیش از پیش پراهمیت می‌کند می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- به دست آوردن اطلاعات اساسی در مورد وضعیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی نزا،
- شناسایی معایب، نقاط ضعف و قوت نظام تربیتی-آموزشی نزا،
- تهیه برنامه بهبود در حوزه‌های تربیتی-آموزشی نظامی نزا،
- ارتقاء کیفیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی نزا.

تحقیق حاضر با رویکردی پژوهشی درصدد یافتن پاسخ درخصوص «آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی با هدف تحول در آنها متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزا» است. این پژوهش کاربردی، به روش توصیفی-پیمایشی و مقطعی انجام گردید. به منظور آسیب‌شناسی و اولویت‌بندی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی با هدف تحول در آنها متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز یگان‌های نزا از نظرات خبرگان دانشگاهی و نظامی متعدد و نیز اسناد بالادستی متعددی بهره گرفته شد. از جمله این اسناد می‌توان به «سند منشور تربیتی افسر از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)»، «سیاست‌ها و تدابیر ابلاغی سلسله‌مراتب فرماندهی آجا بر اساس طرح تحکیم، رشد و تعالی شخصیت و هویت افسری آجا» و نیز «برنامه‌های رشد و تعالی هویت افسری» اشاره نمود.

## مبانی نظری و پیشینه

### مبانی نظری پژوهش

**مطلوبیت:** عبارت است از نسبت و وضعیت موجود هر معیار به میزان استاندارد آن (عباسیان؛ ۱۴۰۱).

**برنامه‌های تربیتی-آموزشی عمومی:** آن دسته از برنامه‌های مشترک که بستر لازم برای اجرای مطلوب برنامه‌های تربیتی-آموزشی تخصصی نظامی را فراهم می‌کند (عباسیان و میرجمهری؛ ۱۴۰۱).

**برنامه‌های تربیتی-آموزشی تخصصی:** آن دسته از برنامه‌های تخصصی که در راستای اجرای برنامه‌های تربیتی-آموزشی تخصصی نظامی صورت می‌گیرد (عباسیان و میرجمهری؛ ۱۴۰۱).

**برنامه‌های تربیت نظامی:** آن دسته از برنامه‌های تربیتی-پرورشی که در راستای اجرای برنامه‌های تربیتی-آموزشی تخصصی نظامی صورت می‌گیرد (عباسیان و میرجمهری؛ ۱۴۰۱).

**کیفیت یک سیستم تربیتی-آموزشی:** کیفیت یک سیستم تربیتی-آموزشی میزان انطباق وضعیت موجود با (الف) استانداردها (معیارهای از پیش تعیین شده) و (ب) رسالت، اهداف و انتظارات است (بازرگان؛ ۱۳۸۰).

**برنامه تربیتی-آموزشی اثربخش** (به عنوان متغیر مکنون): عبارت از برنامه تربیتی-آموزشی است که با اجرای آنها یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضاء و جامعه خود، اهدافش را برآورده می‌کند (عباسیان؛ ۱۴۰۱).

### پیشینه پژوهش

رشیدزاده و مرادیان (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «قوت‌ها و چالش‌های نظام آموزشی دانشگاه‌های افسری آجا» نشان دادند که خبرگان علمی-نظامی معتقدند بهترین الگوی آموزشی برای دانشگاه‌های افسری آجا الگوی اجتماعی است. آنها همچنین به این نتیجه رسیدند که بررسی میزان تطابق آموزش‌های فعلی با رهنامه آموزشی آجا نیز نشان می‌دهد که دانشگاه‌های افسری آجا بایستی در مواردی نظیر استفاده از تجربیات هشت سال جنگ تحمیلی در محتوای آموزشی دروس، تأثیر آموزش‌های ارائه شده در شکوفایی، نبوغ و خلاقیت دانشجویان، روزآمد

بودن محتوای آموزشی دروس، توجه به استعدادهای فردی، خلاقیت و شکوفا سازی استعداد دانشجویان تقویت گردند (رشیدزاده و مرادیان؛ ۱۳۹۱).

نتایج تحقیقات رشیدزاده (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)» حاکی از آن است که بین شاخص‌های عملکردی دانش‌آموختگان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد و شاخص‌ها دارای ضریب اهمیت متفاوتی در سنجش عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه هستند. دانش‌آموختگان در نیل به «ایمان»، «انضباط» و «آموزش» دارای عملکرد خیلی خوب و خوب هستند و تقویت معنویت و ارتقای بصیرت دینی و کسب آمادگی‌های نظامی بالاترین اهمیت را دارد. همچنین ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌هایی وجود دارد که بایستی اصلاح و به قوت تبدیل گردند؛ تا بتوان اثربخشی دانشگاه را تحکیم و در حرکت به جلو قرار داد.

هادی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی ارزیابی عملکرد دانشجویان با رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه (مورد مطالعه: ارزیابی عملکرد دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع))» نشان دادند که مدل ارائه شده در تحقیق او با ارزیابی چندبعدی و جامع (استفاده از چهار سطح ارزیابی) و انتخاب شاخص‌های دقیق و مناسب محاسنی از قبیل شناسایی دقیق و علمی نقاط قوت و ضعف دانشجویان، روشن ساختن مشکلات و موانع نظام آموزشی و کمک به تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب‌تر، مشارکت دانشجویان در ارزیابی و در نتیجه افزایش انگیزه آنان در بهبود عملکردشان، کاهش عدم قطعیت قضاوت‌های ذهنی به علت استفاده از منطق فازی را به همراه دارد (هادی‌نژاد و همکاران؛ ۱۳۹۵).

نتایج تحقیقات خیرگو و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی اولویت‌بندی ابعاد کیفیت خدمات آموزشی مبتنی بر الگوی سروکوآل با بهره‌گیری از رویکرد ترکیبی AHP-VIKOR منجر به رتبه‌بندی کیفیت خدمات سه دانشکده مدیریت و علوم نظامی، دانشکده مهندسی و پرواز و دانشکده علوم پایه دانشگاه افسری بر اساس ابعاد ملموس بودن، قابلیت اطمینان، پاسخگویی، تضمین و همدلی شد (خیرگو و همکاران؛ ۱۳۹۵).

نتایج تحقیقات زمانیان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی محتوای دوره‌های آموزشی برگزار شده در مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان جنوبی در سال ۹۴ حاکی از آن است که مرئیان تناسب محتوای آموزشی با نیازهای جامعه و تناسب محتوای نظری و عملی دوره‌ها را در اولویت‌های اول ارزیابی کرده‌اند. همچنین نتایج ضریب همبستگی گویای این است که متغیرهای نیازهای آموزشی کارآموزان، اهداف آموزشی و

ارزشیابی پایان دوره با احتمال ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری با محتوای آموزشی دارند (زمانیان و همکاران؛ ۱۳۹۵).

خطیبی عقدا و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان «ارزیابی آزمون عملکرد مطلوب نظامی در دانشجویان نظامی» نشان دادند که با توجه به کامل و دقیق بودن بسته آزمون عملکرد مطلوب نظامی نسبت به دیگر نمونه‌های مشابه، این بسته آزمون به عنوان یک آزمون استاندارد برای بالاتر بردن سطح توان نیروهای نظامی امکان انجام و پیاده‌سازی دارد (خطیبی عقدا و همکاران؛ ۱۳۹۷).

نتایج تحقیقات عباسیان و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «ارزیابی عملکرد دانشجویان یک دانشگاه نظامی از منظر کاربران» حاکی از آن است که میزان عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه، به‌طور معناداری بالاتر از میانگین و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین رتبه‌بندی توانایی‌های شش‌گانه عملکردی نشان داد که توانایی‌های جسمی دانش‌آموختگان دانشگاه، دارای بالاترین رتبه و توانایی‌های علمی-شناختی دارای پایین‌ترین رتبه در میان توانایی‌های شاخص‌های عملکردی آنها می‌باشند (عباسیان و همکاران؛ ۱۳۹۷). مودی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «اجماع در مورد آزمایش و ارزیابی اسکلت بیرونی نظامی برای سرباز پیاده» یک روش ساختارمند و سیستماتیک برای یک ارزیابی جامع از عملکرد اگزواسکلتون در انواع وظایف رزمی شناسایی نمودند تا معیارهای کمی و کیفی با کیفیت بالا مربوط به عملکرد دستگاه و پرسنل را بدست آورند (Mudie, et al., 2018). استیلی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) در پایان‌نامه دکتری خود در دانشگاه آبرن<sup>۳</sup> ایالات متحده در آلاباما، با عنوان «اردوی تابستانی آموزشی افسران ذخیره ارتش و بررسی رابطه بین فعالیت‌های توسعه و ارزیابی‌های فرماندهی» نشان داد که از نظر آماری بین آزمون آمادگی جسمانی نظامی، آزمون کتبی ناوبری زمینی و تمرین عملی، تیراندازی مقدماتی، راهپیمایی اداری ۱۲ مایلی و ارزیابی رهبری دانشجویان، ارتباط معناداری وجود دارد (Steele, et al., 2019).

<sup>۱</sup> Mudie, Kurt L

<sup>۲</sup> Steele, Roshun

<sup>۳</sup> Auburn University

نتایج تحقیقات علاماتی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر تاکتیک‌ها و تجهیزات در برگزاری مناسب اردوی رزمی کویر در شرایط نبرد ناهمگون» حاکی از آن است که تجهیزات با میانگین ۴,۶۹، در اولویت اول و حوزه تاکتیک با میانگین ۴,۶۴، در اولویت بعدی قرار گرفت. بر اساس این نتایج و رتبه پایین حوزه تاکتیک نسبت به حوزه تجهیزات؛ آنها نخست نتیجه‌گیری کردند که استفاده از کوله‌پشتی مناسب، پوتین مناسب محیط در زمان اجرای اردو، وجود سلاح باکیفیت و متناسب با محیط همراه با مهمات استاندارد، وجود لباس مناسب محیط در زمان اجرای اردو، کیه‌سه‌خواب مناسب محیط در زمان اجرای اردو، چادر انفرادی و اجتماعی مناسب محیط در زمان اجرای اردو و نیز تجهیزات پزشکی (آمبولانس و بسته همراه کمک‌های اولیه و غیره) جزء اولویت‌های اصلی در بهبود حوزه تجهیزات است که توجه به این اولویت‌ها بر رشد و بهبود برنامه‌های تربیتی-آموزشی اردوگاهی بسیار تأثیرگذار است. همچنین استفاده صحیح از زمین، تاکتیک استفاده و بکارگیری صحیح تجهیزات انفرادی در اردو، اجرای مناسب راهپیمایی تاکتیکی، تاکتیک رزم شبانه، اجرای مناسب ناوبری، تاکتیک حرکات در رزم و پیشروی‌ها، کیفیت اجرای کمین، و نیز اجرای مناسب گشتی بُرد بلند جزء اولویت‌های اصلی در بهبود حوزه تاکتیک است که توجه به این اولویت‌ها نیز در گام دوم، در بهبود برنامه‌های تربیتی-آموزشی اردوگاهی بسیار تأثیرگذار است (علاماتی و همکاران؛ ۱۳۹۹).

توس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «صرفه‌جویی در انرژی و آب در اردوهای نظامی» نشان دادند که آماد و حفاظت از یگان‌های آمادی، به طور چشمگیری هزینه‌ها را افزایش داده است. بنابراین، حتی برنامه‌های آموزشی صرفه‌جویی کوچک نیز در این زمینه در اردوگاه‌ها بسیار منطقی است. با این حال، نصب و راه‌اندازی ساده و همچنین حداقل نت مورد نیاز از جمله مهمترین معیارهاست. آنها در پژوهش خود به اقدامات صرفه‌جویی در شستن لباس‌ها، آب گرم و آب آشامیدنی در شرایط اردوگاهی پرداختند. در مورد لباس‌شویی، استفاده مجدد از آب، سرویس لباس‌شویی و افزایش کارایی ماشین‌آلات مدنظر است. با در نظر گرفتن اینکه اردوگاه‌های نظامی معمولاً مجهز به ژنراتورهای سوخت مازوت برای تولید برق هستند؛ پتانسیل زیادی برای بازیابی گرمای زباله برای تهیه آب گرم وجود دارد. در مورد تولید آب آشامیدنی، تبدیل آب دریا یا آب شور با استفاده از تبخیر به آب آشامیدنی مدنظر است. مزایای اقدامات پیشنهادی آنها در یک مطالعه موردی اردوگاهی، با در نظر گرفتن یک اردوگاه با ۲۰۰

سرباز نشان داده شد (Touš, et al., 2021).

نتایج تحقیقات عباسیان (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان «بهبود ایمنی آموزش عملی تیراندازی با سلاح جنگی با روش توأمان تجزیه و تحلیل ایمنی شغل و تجزیه و تحلیل حالات شکست و اثرات آن» حاکی از آن است که آموزش ایمن و با کیفیت به کارکنان جدیدالورود، از دغدغه‌های اصلی مراکز آموزش نظامی اغلب کشورهای دنیاست. در همین راستا یکی از آموزش‌های پرخطر و بااهمیت نیروهای نظامی، آموزش مهارت تیراندازی است. با توجه به مخاطرات تیراندازی با گلوله‌های واقعی، در بسیاری از مراکز آموزشی نظامی از آموزش و تیراندازی بدون شلیک واقعی (تمرین خشک) نظیر آموزش به کمک شبیه‌سازها و یا تفنگ بادی استفاده می‌شود. اما نتایج مطالعات علمی و بررسی‌های میدانی حاکی از این است که این روش‌های آموزش و ارتقای مهارت تیراندازی کارکنان نظامی، تنها در حد روشی مکمل توصیه می‌شود و آموزش با سلاح واقعی و در میداین تیر جنگی همواره مورد تأکید است. از این رو یکی از حادثه خیزترین مکان‌های مراکز آموزش نظامی، میداین تیر آموزشی سلاح‌های جنگی آنهاست. او در تحقیق خود در روشی علمی در صدد ارائه راهکاری برای مدیریت بحران میداین تیر مهارت‌آموزان مبتدی تیراندازی برآمد (عباسیان؛ ۱۴۰۰).

مهدی‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی ارزیابی عملکرد پژوهشی در دانشگاه‌های افسری ارتش» نشان دادند که مؤلفه‌های عملکرد پژوهشی دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ایران عبارتند از: استادان پژوهشگر، کتابخانه، ارزیابی، ایده‌ها و اکتشافات، اقدامات پژوهشی اساتید، طرح‌های پژوهشی، مجلات منتشر شده، همایش علمی، تشویقات و رضایت اساتید و حمایت‌ها و تسهیلات پژوهشی (مهدی‌زاده و همکاران؛ ۱۴۰۰).

نتایج تحقیقات عباسیان (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان «توسعه الگوی ارتقای اثربخشی کلاس‌های علمی-نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی و دوسویه ویژگی‌های بینشی دانشجویان» حاکی از آن است که فرضیه اصلی (بر اساس شاخص شمول واریانس) و همه فرضیه‌های فرعی تحقیق (بر اساس t-Value) مورد تأیید قرار گرفتند. به بیانی دیگر وجود کانال‌های ارتباطی کارآمد بین استادان و فرماندهان و نیز ویژگی‌های تربیتی، فردی، انضباطی و بینشی دانشجویان بطور مثبت و معناداری بر ارتقای اثربخشی کلاس‌های علمی-نظامی دانشجویان دانشگاه نظامی مورد مطالعه تأثیر می‌گذارند. البته از میان این پنج بُعد، بُعد ویژگی‌های بینشی دانشجویان با ضریب مسیر ۰,۹۹، بیشترین تأثیر را در مدل دارد، زیرا تغییری به اندازه یک انحراف معیار در بُعد ویژگی‌های بینشی دانشجویان موجب ایجاد تغییری



به اندازه ۰,۹۹ انحراف معیار در الگوی ارتقای اثربخشی کلاس‌های علمی-نظامی خواهد شد. همچنین ویژگی‌های بینشی دانشجویان، علاوه بر اثرگذاری مستقیم قوی (با مقدار ضریب مسیر ۹۹٪) نقش میانجیگری کامل بین ویژگی‌های تربیتی دانشجویان و ویژگی‌های فردی آنها با ارتقای اثربخشی کلاس‌های علمی-نظامی دانشجویان را ایفا می‌کند (عباسیان؛ ۱۴۰۱).

عباسیان (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان «ارزیابی مطلوبیت فعالیت‌های دانشجویان در کلاس‌های آموزشی یک دانشگاه نظامی» نشان داد که مطلوبیت کلاس‌های آموزشی علمی-نظامی در دانشگاه نظامی مورد مطالعه در وضعیت «مطلوبی» قرار دارد. همچنین رتبه‌بندی عوامل در این تحقیق، نشان داد که ویژگی‌های تربیتی (با میانگین و انحراف معیار: ۰,۶۹±۴,۵۹)، دارای بالاترین رتبه و کانال‌های ارتباطی بین استادان و فرماندهان (با میانگین و انحراف معیار: ۳,۱۸±۱,۰۶) دارای پایین‌ترین رتبه ارزیابی شدند. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه نیز حاکی از عدم تفاوت میانگین عوامل در میان دانشجویان سال‌های مختلف بود (عباسیان؛ ۱۴۰۱).

نتایج تحقیقات عباسیان و میرجمهری (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان «ارزشیابی مطلوبیت دوره مهارت‌افزایی رزم در برف در میان فراگیران یک مرکز آموزشی نظامی» حاکی از آن است که مطلوبیت بعد آموزش‌های اختصاصی دوره مهارت‌افزایی رزم در برف (با میانگین حسابی ۴,۱۶)، دارای بالاترین رتبه است. در این میان سنجه‌هایی تخصصی در زمینه ارتقای اعتمادبنفس و خودباوری (۴,۱۰)، روحیه تاب‌آوری (با میانگین ۴,۰۷)، و راهبردهای فرهنگی-تربیتی (۳,۹۲) دارای وضعیت «مطلوبی» هستند. فعالیت‌های آماد و پشتیبانی (با میانگین ۳,۶۲)، دارای پایین‌ترین رتبه و در وضعیت «نسبتاً مطلوب» ارزیابی شد (عباسیان و میرجمهری؛ ۱۴۰۱).

دیگوتیس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «تحلیل استراتژیک دوره تکمیلی پزشکی در نظام سلامت نظامی» نشان دادند که دوره تکمیلی پزشکی برای تولید نیروی کار پزشکی آینده و رهبری پزشکی نظام سلامت نظامی امری حیاتی است. همچنین نیروی انسانی ماهر بالینی را در اختیار نظام سلامت نظامی قرار می‌دهد. این دوره تربیتی-آموزشی، بذر اکتشافات آینده را برای بهبود مراقبت از مجروحان جنگی و سایر اهداف اولویت‌دار نظام سلامت نظامی می‌کارد. اگرچه آمادگی بالاترین مأموریت نظام سلامت نظامی است، دوره تکمیلی

پزشکی برای تحقق سه جزء دیگر هدف چهارگانه (سلامت بهتر، مراقبت بهتر و هزینه کمتر) نیز حیاتی است.

مدیریت صحیح و منابع کافی دوره تکمیلی پزشکی می‌تواند تبدیل نظام سلامت نظامی به سازمان با قابلیت اطمینان بالا را تسریع کند. بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل، افق سلامت دفاعی نشان می‌دهد که فرصت‌های زیادی برای رهبری نظام سلامت نظامی وجود دارد تا دوره تکمیلی پزشکی را تقویت کند، بنابراین یکپارچه‌تر، هماهنگ‌تر، کارآمدتر و سازنده‌تر است. همه پزشکانی که از دوره تکمیلی پزشکی نظامی بیرون می‌آیند باید تمرین تیمی، ایمنی بیمار و تمرکز سیستم‌محور را درک کرده و از آنها استقبال کنند. این امر متضمن آن خواهد بود که افرادی تربیت می‌شوند تا پزشکان نظامی آینده برای پاسخگویی به نیازهای صحنه نبرد، محافظت از سلامت و ایمنی سربازان، و ارائه مراقبت‌های تخصصی و دلسوزانه به اعضای پادگان، خانواده‌ها، و بازنشستگان ارتش باشند (Degutis, et al., 2023).

نتایج تحقیقات شامحمدی (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان «ارائه الگوی مناسب نظام آموزشی و پژوهشی با تأکید بر دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی» حاکی از آن است که الگوی پیشنهادی در این پژوهش الگویی است جامع، بومی و دین‌محور. همچنین ویژگی‌های عناصر اصلی الگوی یاد شده عبارت است از: اهداف محتوا، دانشجوی معرفت‌مدار ولایت‌مدار، اساتید، راهبردهای یاددهی-یادگیری، راهبردهای ارزشیابی، خروجی و برون دادها و کیفیت فرآیندهای پژوهشی (شامحمدی؛ ۱۴۰۲). در ادامه پس از ذکر چارچوب نظری پژوهش به بیان نتایج و تجزیه و تحلیل پرداخته شده است.

## روش‌شناسی پژوهش

### سؤالات پژوهش

#### سؤال اصلی

نتایج آسیب‌شناسی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی، متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی یگان‌های نزاجا چیست؟

#### سؤالات فرعی

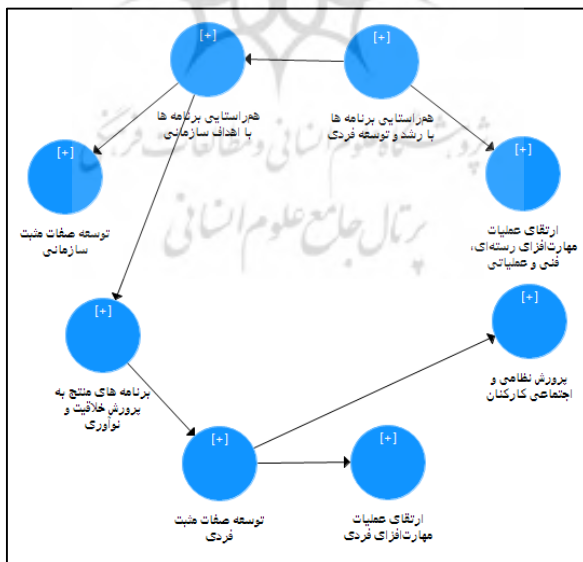
۱- مطلوبیت سنج‌های برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی، متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی یگان‌های نزاجا به چه صورتی است؟

۲- رتبه‌بندی سنج‌های ارزیابی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی، متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی یگان‌های نزاجا به چه صورتی است؟

۳- اهم برنامه‌های بهبود برای بازنگری ریشه برنامه‌های تفصیلی برای تحول در آموزش نزاجا (متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی یگان‌ها) چیست؟

#### فرضیه‌ها و مدل مفهومی تحقیق

تعداد کل فرضیه‌های مستقیمی که در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت هفت مورد است. مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره (۱) آورده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش و نوع پژوهش

روش این تحقیق بر اساس گردآوری داده‌ها، پیمایشی-توصیفی به روش مقطعی، و بر اساس ماهیت داده‌ها کمی می‌باشد. همچنین به علت کاربرد نتایج آن، این پژوهش از نظر هدف کاربردی است.

## جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه پژوهش، شامل کلیه دست‌اندرکاران امر تربیت و آموزش در سطح نزاها هستند که تعداد ۷۸ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری تصادفی تا رسیدن به مرحله اشباع نظری انتخاب شدند.

## ابزار اندازه‌گیری

در پژوهش حاضر در گام نخست به بررسی نتایج حاصل از مرور ادبیات تحقیق و مطالعه اسناد بالادستی در خصوص برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاها و سایر پروژه‌های مشابه اقدام و محتوای مصاحبه ساختاریافته تدوین شد. سپس پژوهشگر با بهره‌مندی از اصول روش دلفی، با توجه به آشنایی قبلی با جامعه آماری برای رسیدن به هدف خود، یعنی درک عمیق از مسئله موردنظر به صورت قضاوتی افرادی را انتخاب نمود که اطلاعات و درک آن‌ها در زمینه مورد بررسی بسیار زیاد و عمیق است. در همین راستا، مشارکت‌کنندگان تحقیق خبرگان علمی-نظامی هستند که تعدادی از آنان به روش نمونه‌گیری هدفمند (براساس میزان تحصیلات، سابقه فعالیت و غیره) تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. نتایج نهایی مصاحبه‌های ساختاریافته به روش کانونی و تجزیه و تحلیل و کدگذاری آن‌ها در قالب جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۱: نتیجه مصاحبه ساختاریافته با خبرگان

| سنجه ارزیابی                                                                                                                            | عامل ارزیابی                   | بُعد ارزیابی       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------|
| میزان توان برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاها در رفع نیازمندی‌های سازمانی (نظیر: قانون‌مداری و احترام عملی به مقررات سازمانی)         | هم‌راستایی با اهداف سازمانی    | جهت‌گیری کلی آموزش |
| میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاها بر قدرت مدیریت و فرماندهی کارکنان و توان تعلیم آموزش‌های نظامی به کارکنان تحت امر |                                |                    |
| میزان هم‌راستایی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاها با رشد توانایی‌ها و افزایش دانش و معلومات نظامی                                   | هم‌راستایی با رشد و توسعه فردی |                    |
| میزان هم‌راستایی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاها با تقویت مبانی اعتقادات دینی کارکنان                                              |                                |                    |

| سنجه ارزیابی                                                                                                                                                                        | عامل ارزیابی                              | بُعد ارزیابی                 |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------|-----|
| میزان همراستایی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا با مهارت و تخصص متناسب با شغل و رسته مربوطه                                                                                    | عملیات مهارت‌افزای رسته‌ای، فنی و عملیاتی | فعالیت‌های مهارت‌افزای تخصصی |     |
| میزان توان برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا در رفع نیازمندی‌های مهارت‌های فنی (نظیر: آشنایی با جنگ‌افزارهای سبک و نیمه‌سنگین و سایر مهارت‌های فنی موردنیاز در محیط‌های عملیاتی) |                                           |                              |     |
| میزان توان برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا در رفع نیازمندی‌های مهارت‌های فردی (نظیر: قدرت بیان و فن سخنوری، توانایی در نگارش نظامی و مواردی از این دست)                        | عملیات مهارت‌افزای فردی                   |                              |     |
| میزان توان برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا در رفع نیازمندی‌های آمادگی جسمانی (نظیر: ورزش‌های بدنی، چالاک‌ی و تناسب اندام کارکنان)                                              |                                           |                              |     |
| میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر پرورش خلاقیت و نوآوری در انجام مؤثرتر امور و مأموریت‌های محوله                                                             | پرورش خلاقیت و نوآوری                     | فعالیت‌های پرورش نظامی       |     |
| میزان توان برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا در پرورش اصول و آداب معاشرت نظامی و اجتماعی                                                                                         | پرورش نظامی و اجتماعی                     |                              |     |
| میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر توسعه صفات مثبت سازمانی (نظیر: روحیه قناعت در سازمان، ترجیح امور سازمانی به منافع شخصی و مواردی از این دست)                | توسعه صفات مثبت سازمانی                   | پیامدها                      |     |
| میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر توسعه ارزش‌هایی مانند تعهد به آرمان‌ها، منافع و ارزش‌های نظام مقدس ج.ا.ایران                                               |                                           |                              |     |
| میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر توسعه صفات مثبت فردی (نظیر: حس نیکوکاری، نوع‌دوستی و مواردی از این دست)                                                    | توسعه صفات مثبت فردی                      |                              |     |
| میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر توسعه نظم و انضباط و آراستگی ظاهری                                                                                         |                                           |                              |     |
| ۱۴                                                                                                                                                                                  | ۸                                         | ۴                            | جمع |

از این رو در پژوهش حاضر از روش پرسشنامه محقق‌ساخته (به عنوان یک روش کمی) استفاده شد. پرسشنامه پاسخ بسته این پژوهش دارای ۱۴ شاخص و پرسشنامه پاسخ باز آن دارای ۵ شاخص است.

## روایی و پایایی ابزار

روایی<sup>۱</sup> به مناسب بودن آزمون برای اندازه‌گیری آنچه مدنظر می‌باشد، اشاره دارد (بایزیدی و همکاران؛ ۱۳۹۳). روایی پرسشنامه، بر اساس روش روایی محتوا و بر اساس نظرات خبرگان تأیید شد. همچنین برای محاسبه روایی عاملی از روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد.

در سنجش پایایی یا قابلیت اعتماد<sup>۲</sup> یک پرسش‌نامه درصد پاسخگویی به این سؤال هستیم که «نمونه پرسش‌نامه تا چه میزان معرف دقیق مرجع وسیع‌تر پرسش‌هایی است که از آن استخراج شده است» (بایزیدی و همکاران؛ ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ مقدار ۰/۸۸،۱٪ به دست آمد که نتیجه بدست آمده (مطابق جدول ذیل) نشان‌دهنده میزان هماهنگی بالای درونی سؤالات می‌باشد.

### جدول ۲: پایایی ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی فعلی نزاچا با هدف تحول در آنها

| مقدار پایایی | متغیر مکنون (پنهان)                                                                                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۸۸،۱٪        | مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاچا (با هدف تحول در آنها متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز) |

## فرآیند اجرای پژوهش

در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی مطلوبیت برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاچا (با هدف تحول در آنها متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز) از نظرات خبرگان نظامی بهره گرفته شد. برای همین منظور پرسشنامه پژوهش، بصورت مستقیم در اختیار خبرگان یادشده قرار گرفته شد. در نهایت پرسشنامه‌ها به تعداد ۷۸ عدد تکمیل و دریافت گردید.

برای استفاده از آمار پارامتریک یا ناپارامتریک در ابتدا از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۳</sup> و شاپیرو-ویلک<sup>۴</sup> جهت مشخص ساختن نرمال بودن داده‌ها مطابق جدول زیر استفاده شد:

۱ Validity

۲ Reliability

۳ Kolmogorov-Smirnov (K-S)

۴ Shapiro-Wilk (S-W)

جدول ۳: نتایج آزمون نرمال بودن برای متغیرهای پژوهش

| نتیجه آزمون | S-W   |       | K-S   |       | Kurtosis | Skewness | سنجه‌ها<br>متغیر                                                    |
|-------------|-------|-------|-------|-------|----------|----------|---------------------------------------------------------------------|
|             | Sig   | شاخص  | Sig   | شاخص  |          |          |                                                                     |
| نرمال       | ۰,۱۱۲ | ۰,۹۷۴ | ۰,۰۷۴ | ۰,۰۹۶ | -۰,۴۴۸   | ۰,۲۴۹    | ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی<br>کنونی نزاچا با هدف تحول در آنها |

از آنجایی که مقدار چولگی و کشیدگی برای متغیر «ارزیابی آموزش‌ها با هدف تحول در آنها» در جدول فوق در بازه (۲ و -۲) قرار دارند از اینرو بر اساس این اطلاعات، ممکن است این متغیر دارای توزیع نرمال باشند. ولیکن بر اساس اطلاعات ستون پنجم، از طریق آزمون K-S و نیز بر اساس اطلاعات ستون هفتم، از طریق آزمون S-W، از آنجاییکه سطح معنی‌داری هر دو آزمون بیشتر از ۰,۰۵ است لذا نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از آنجاییکه تعداد جامعه نمونه (n) بیش از ۳۰ نفر می‌باشد از اینرو در پژوهش حاضر از آزمون پارامتریک آزمون t با دو نمونه (گروه) مستقل و آزمون فریدمن استفاده شد.

#### یافته‌های پژوهش

#### الف) یافته‌های توصیفی

#### نتایج تجزیه و تحلیل سؤالات بسته

میزان مطلوبیت هر یک از سؤالات بسته پرسشنامه به شرح جدول ذیل تعیین می‌گردد:

جدول ۴: میزان مطلوبیت بر اساس طیف بازرگان و همکاران (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۸۶)

| وضعیت طیف           | نامطلوب   | نسبتاً مطلوب | مطلوب     |
|---------------------|-----------|--------------|-----------|
| مقدار دامنه میانگین | ۱ تا ۲,۳۳ | ۲,۳۴ تا ۳,۶۶ | ۳,۶۷ تا ۵ |

## نتایج ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاچا با هدف تحول در آنها

امروزه نیز عامل آموزش به عنوان اولین اولویت در میان اولویت‌های ده گانه عوامل نرم‌افزاری توان رزمی در جنگ‌های غیرخطی (رزم زمینی) شناخته شده است (حسن‌پور و رضالو؛ ۱۳۹۸).  
نتایج کلی ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاچا با هدف تحول در آنها، به شرح جدول زیر است:

جدول ۵: نتایج ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاچا با هدف تحول در آنها

| ردیف | سنجه                                                                                                                                                    | خیلی کم (۱) |         | کم (۲) |         | تا حدودی (۳) |         | زیاد (۴) |         | خیلی زیاد (۵) |         | میزان مطلوبیت |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|--------|---------|--------------|---------|----------|---------|---------------|---------|---------------|
|      |                                                                                                                                                         | درصد        | فراوانی | درصد   | فراوانی | درصد         | فراوانی | درصد     | فراوانی | درصد          | فراوانی |               |
| ۱    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا بر مواردی مانند: قانون‌مداری و احترام عملی به مقررات سازمانی چقدر است؟                            | ۰           | ۰       | ۴      | ۵,۱٪    | ۳۰           | ۳۸,۵٪   | ۳۲       | ۴۱,۰٪   | ۱۲            | ۱۵,۴٪   | ۳,۶۷          |
| ۲    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا بر قدرت مدیریت و فرماندهی کارکنان و توان تعلیم آموزش‌های نظامی به کارکنان تحت امر چقدر است؟       | ۰           | ۰       | ۸      | ۱۰,۳٪   | ۲۸           | ۳۵,۹٪   | ۳۵       | ۴۴,۹٪   | ۷             | ۹,۰٪    | ۳,۵۳          |
| ۳    | آیا برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا در جهت رشد توانایی‌ها و افزایش دانش و معلومات تخصصی نظامی است؟                                                 | ۰           | ۰       | ۵      | ۶,۴٪    | ۳۰           | ۳۸,۵٪   | ۳۴       | ۴۳,۶٪   | ۹             | ۱۱,۵٪   | ۳,۶۰          |
| ۴    | برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا به چه میزان در راستای تقویت اعتقادات دینی کارکنان است؟                                                             | ۰           | ۰       | ۳      | ۳,۸٪    | ۲۳           | ۲۹,۵٪   | ۳۴       | ۴۳,۶٪   | ۱۸            | ۲۳,۱٪   | ۳,۸۶          |
| ۵    | آیا برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا در راستای مهارت و تخصص متناسب با شغل و رسته مربوطه می‌باشد؟                                                    | ۳           | ۳,۸٪    | ۶      | ۷,۷٪    | ۳۰           | ۳۸,۵٪   | ۳۳       | ۴۲,۳٪   | ۶             | ۷,۷٪    | ۳,۴۲          |
| ۶    | آیا برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاچا می‌تواند مهارت‌های فنی (نظیر آشنایی با جنگ‌افزارهای سبک و نیمه‌سنگین و سایر مهارت‌های فنی موردنیاز در محیط‌های | ۲           | ۲,۶٪    | ۱۲     | ۱۵,۴٪   | ۲۵           | ۳۲,۱٪   | ۲۹       | ۳۷,۲٪   | ۱۰            | ۱۲,۸٪   | ۳,۴۲          |



تبیین مبانی ارزشی پشتیبان فرهنگ استعدادباوری ... / ۷۱

| ردیف | سنجه                                                                                                                                                                                   | خیلی کم (۱) |         | کم (۲) |         | تا حدودی (۳) |         | زیاد (۴) |         | خیلی زیاد (۵) |         | میانگین | میزان مطلوبیت |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|--------|---------|--------------|---------|----------|---------|---------------|---------|---------|---------------|
|      |                                                                                                                                                                                        | درصد        | فراوانی | درصد   | فراوانی | درصد         | فراوانی | درصد     | فراوانی | درصد          | فراوانی |         |               |
|      | عملیاتی) را پوشش دهد؟                                                                                                                                                                  |             |         |        |         |              |         |          |         |               |         |         |               |
| ۷    | آیا برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا می‌تواند مهارت‌های فردی (نظیر: قدرت بیان و فن سخنوری، توانایی در نگارش نظامی و مواردی از این دست) را به نظامیان تعلیم دهد؟                    | ۹۰٪         | ۷       | ۱۷٫۹٪  | ۱۴      | ۳۵           | ۴۴٫۹    | ۱۴       | ۱۷٫۹    | ۷             | ۹۰٪     | ۳٫۰۰    | نسبتاً مطلوب  |
| ۸    | آیا برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا منجر به ورزیدگی بدنی، چالاکي و تناسب اندام کارکنان می‌شود؟                                                                                    | ۲۶٪         | ۲       | ۵۱٪    | ۴       | ۲۳           | ۲۹٫۵٪   | ۲۶       | ۳۳٫۳٪   | ۲۳            | ۲۹٫۵٪   | ۳٫۸۲    | مطلوب         |
| ۹    | برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا به چه میزان خلاقیت و نوآوری در انجام مؤثرتر امور و مأموریت‌های محوله را پرورش می‌دهد؟                                                             | ۱۰۳٪        | ۱       | ۹۰٪    | ۷       | ۳۲           | ۴۱٫۰٪   | ۲۴       | ۳۰٫۸٪   | ۱۴            | ۱۷٫۹٪   | ۳٫۵۵    | نسبتاً مطلوب  |
| ۱۰   | برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا به چه میزان اصول و آداب معاشرت اجتماعی را پرورش می‌دهد؟                                                                                           | ۲۶٪         | ۲       | ۹۰٪    | ۷       | ۲۸           | ۳۵٫۹٪   | ۲۲       | ۲۸٫۲٪   | ۱۹            | ۲۴٫۴٪   | ۳٫۶۳    | نسبتاً مطلوب  |
| ۱۱   | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر ایجاد صفات مثبت سازمانی (نظیر: روحیه قناعت در سازمان، ترجیح امور سازمانی به منافع شخصی و مواردی از این دست) به چه اندازه است؟ | ۳۸٪         | ۳       | ۷۷٪    | ۶       | ۳۲           | ۴۱٫۰٪   | ۲۵       | ۳۳٫۱٪   | ۱۲            | ۱۵٫۴٪   | ۳٫۴۷    | نسبتاً مطلوب  |
| ۱۲   | برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا به چه میزان بر ارزش‌هایی مانند تعهد به آرمان‌ها، منافع و ارزش‌های نظام مقدس ج.ا.ایران تأثیرگذار است؟                                              | ۱۰۳٪        | ۱       | ۵۱٪    | ۴       | ۲۳           | ۲۹٫۵٪   | ۳۱       | ۳۹٫۷٪   | ۱۸            | ۲۳٫۱٪   | ۳٫۷۹    | مطلوب         |
| ۱۳   | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر ایجاد صفات مثبت فردی (نظیر: حس نیکوکاری، نوع‌دوستی و مواردی از این دست) به چه                                                 | ۲۶٪         | ۲       | ۳۸٪    | ۳       | ۳۲           | ۴۱٫۰٪   | ۲۸       | ۳۵٫۹٪   | ۱۳            | ۱۶٫۷٪   | ۳٫۶۰    | نسبتاً مطلوب  |

| ردیف | سنجه                                                                                                      | خیلی کم (۱) |         | کم (۲) |         | تا حدودی (۳) |         | زیاد (۴) |         | خیلی زیاد (۵) |         | میانگین | میزان مطلوبیت |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|--------|---------|--------------|---------|----------|---------|---------------|---------|---------|---------------|
|      |                                                                                                           | درصد        | فراوانی | درصد   | فراوانی | درصد         | فراوانی | درصد     | فراوانی | درصد          | فراوانی |         |               |
|      | میزان است؟                                                                                                |             |         |        |         |              |         |          |         |               |         |         |               |
| ۱۴   | برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا به چه میزان بر روی رعایت نظم و انضباط و آراستگی ظاهری تأثیرگذار است؟ | ۰           | ۰       | ۴      | ۵.۱٪    | ۲۰           | ۲۵.۶٪   | ۲۶       | ۳۳.۳٪   | ۲۷            | ۳۴.۶٪   | ۳.۹۹    | مطلوب         |
|      | برآیند ارزیابی آموزش‌ها با هدف تحول در آنها                                                               | ۲۳          | ۲.۱۱٪   | ۸۷     | ۷.۹۹٪   | ۳۹۱          | ۳۵.۹۰٪  | ۳۹۳      | ۳۶.۰۹٪  | ۱۹۵           | ۱۷.۹۱٪  | ۳.۶۰    | نسبتاً مطلوب  |

### رتبه‌بندی کل سنجه‌های ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر اساس میانگین رتبه (آزمون فریدمن)

نتایج رتبه‌بندی کل سنجه‌های ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا با هدف تحول در آنها، بر اساس میانگین رتبه (بر اساس آزمون فریدمن) مطابق جدول زیر است:

جدول ۶: رتبه‌بندی سنجه‌های ارزیابی برنامه‌ها با هدف تحول در آنها بر اساس میانگین رتبه (آزمون فریدمن)

| رتبه | شاخص ارزیابی                                                                                                                   | میانگین رتبه |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ۱    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر روی رعایت نظم و انضباط و آراستگی ظاهری                                | ۹,۲۵         |
| ۲    | میزان هم‌راستایی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا با تقویت اعتقادات دینی کارکنان                                           | ۸,۷۶         |
| ۳    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر ارزش‌هایی نظیر تعهد به آرمان‌ها، منافع و ارزش‌های نظام مقدس ج.ا.ایران | ۸,۵۷         |
| ۴    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر ورزیدگی بدنی، چالاکی و تناسب اندام کارکنان                            | ۸,۴۵         |
| ۵    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر مواردی نظیر: قانون‌مداری و احترام عملی به مقررات سازمانی              | ۷,۷۰         |
| ۶    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا در پرورش اصول و آداب معاشرت اجتماعی                                      | ۷,۶۴         |
| ۷    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر رشد توانایی‌ها و افزایش دانش و معلومات تخصصی نظامی                    | ۷,۴۳         |
| ۸    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر ایجاد صفات مثبت فردی نظیر: حس نیکوکاری و نوع‌دوستی                    | ۷,۳۵         |
| ۹    | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر پرورش خلاقیت و نوآوری در انجام مؤثرتر                                 | ۷,۲۰         |

| رتبه | شاخص ارزیابی                                                                                                                                                                   | میانگین رتبه |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|      | امور و مأموریت‌های محوله                                                                                                                                                       |              |
| ۱۰   | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر قدرت مدیریت و فرماندهی کارکنان و توان تعلیم آموزش‌های نظامی به کارکنان تحت امر                                        | ۷,۱۵         |
| ۱۱   | میزان هم‌راستایی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا با مهارت و تخصص متناسب با شغل و رسته مربوطه                                                                              | ۶,۹۱         |
| ۱۲   | میزان تأثیرگذاری برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا بر ایجاد صفات مثبت سازمانی نظیر: روحیه قناعت در سازمان، ترجیح امور سازمانی به منافع شخصی و مواردی از این دست             | ۶,۹۱         |
| ۱۳   | میزان توانایی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا در پوشش دادن مهارت‌های فنی (نظیر آشنایی با جنگ‌افزارهای سبک و نیمه‌سنگین و سایر مهارت‌های فنی موردنیاز در محیط‌های عملیاتی) | ۶,۸۷         |
| ۱۴   | میزان توانایی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا در تعلیم مهارت‌های فردی (نظیر: قدرت بیان و فن سخنوری، توانایی در نگارش نظامی و مواردی از این دست) به نظامیان                | ۴,۸۱         |

جدول زیر نتایج آزمون فریدمن درخصوص رتبه‌بندی کل سنجه‌های ارزیابی میزان مطلوبیت ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا با هدف تحول در آنها بر اساس میانگین رتبه (آزمون فریدمن) را نشان می‌دهد:

جدول ۷: نتایج آزمون فریدمن درخصوص رتبه‌بندی سنجه‌های ارزیابی

| مقدار  | شاخص                          |
|--------|-------------------------------|
| ۷۵     | تعداد                         |
| ۸۴,۶۲۴ | شاخص Chi-Square               |
| ۱۳     | درجه آزادی (df)               |
| ۰,۰۰۰  | مقدار معنی‌داری (Asymp. Sig.) |

جدول فوق مهم‌ترین جدول آزمون فریدمن است که قبل از تفسیر جداول دیگر نخست باید نتایج این جدول را ارزیابی کرد و در صورت معنی‌دار بودن آزمون فریدمن، به تفسیر نتایج جداول توصیفی و میانگین رتبه پرداخت. این جدول معنی‌داری آماری را نشان می‌دهد. مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۸۴,۶۲۴ است که در سطح خطای کمتر از ۰,۰۵ درصد قرار دارد ( $P < 0.05$ ). معنی‌دار بودن آزمون فریدمن بدین معناست که رتبه‌بندی کل سنجه‌های ارزیابی میزان مطلوبیت ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا با هدف تحول در آنها (بر اساس

میانگین رتبه) از نظر پاسخ‌دهندگان بامعناست و پاسخ‌دهندگان رتبه‌بندی متفاوتی از سنج‌های ارزیابی مطلوبیت ارزیابی آموزش‌ها با هدف تحول در آنها دارند.

### نتایج تجزیه و تحلیل سؤالات باز

در این بخش به نتایج حاصل از سؤالات باز و سپس به تجزیه و تحلیل آنها پرداخته می‌شود. در جدول ذیل فراوانی اظهارات پاسخ‌دهندگان درخصوص ارائه پیشنهادات، بیان ویژگی‌های یک برنامه آموزشی مطلوب، نقاط قوت و ضعف برنامه‌های آموزشی کنونی نژاجا بر اساس پاسخ‌های ارائه‌شده به پرسش‌نامه‌ها (بخش سؤالات باز) آورده شده است:

### سؤال اول: از نظر شما بهترین برنامه آموزشی برای برآورده نمودن نیازمندی‌های خدمتی کارکنان نظامی چه ویژگی‌های باید داشته باشد؟

خلاصه نتایج احصاء‌شده مربوط به گویه «ویژگی‌های یک برنامه آموزشی مطلوب برای برآورده نمودن نیازمندی خدمتی کارکنان یگان‌های نژاجا» از نظر خبرگان علمی-نظامی به همراه فراوانی تکرار آنها و نیز سهم از کل هر کدام به شرح جدول ذیل است:

جدول ۸: ویژگی‌های یک برنامه آموزشی مطلوب برای برآورده نمودن نیازمندی خدمتی کارکنان یگان‌های نژاجا

| فراوانی        |               | ویژگی / ویژگی‌های احصاء‌شده                  |
|----------------|---------------|----------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                              |
| ۱۸,۸٪          | ۱۹            | کاربردی بودن آموزش‌ها                        |
| ۱۰,۹٪          | ۱۱            | جامع و شامل و منعطف بودن آموزش‌ها            |
| ۸,۹٪           | ۹             | روزآمد بودن آموزش‌ها                         |
| ۸,۹٪           | ۹             | توجه بیشتر به ارتقای فن بیان                 |
| ۸,۹٪           | ۹             | تأکید عمده به ارتقای بُعد دانش نظامی کارکنان |
| ۸,۹٪           | ۹             | جذاب و انگیزه‌دهنده بودن آموزش‌ها            |
| ۷,۹٪           | ۸             | توجه بیشتر به ارتقای آداب معاشرت نظامی       |
| ۵,۹٪           | ۶             | تخصصی و رسته‌محور بودن آموزش‌ها              |
| ۵,۰٪           | ۵             | توجه بیشتر به آموزش‌های حوزه اخلاق           |

| فراوانی        |               | ویژگی / ویژگی‌های احصاء شده                                                   |
|----------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                                                               |
| ۴,۰٪           | ۴             | توجه بیشتر به آموزش‌های حوزه جنگ‌افزارهای تخصصی                               |
| ۲,۰٪           | ۲             | تأکید عمده به ارتقای اعتمادبنفسی                                              |
| ۲,۰٪           | ۲             | حداکثر هماهنگی با سرفصل‌های مصوب سازمانی (نزاجا)                              |
| ۲,۰٪           | ۲             | مبتنی بودن بر اشکال و سبک‌های نوین آموزش (نظیر: آموزش مبتنی بر رایانه و غیره) |
| ۲,۰٪           | ۲             | توجه بیشتر به آموزش‌های حوزه نقشه‌خوانی و ناوبری                              |
| ۲,۰٪           | ۲             | توجه بیشتر به آموزش‌های حوزه مخابرات و ارتباط یگان‌ها                         |
| ۱,۰٪           | ۱             | سرفصل‌های آموزشی بومی‌شده متناسب با آب و هوا و شرایط جوی محل خدمتی کارکنان    |
| ۱,۰٪           | ۱             | توجه بیشتر به آموزش‌های حوزه GIS                                              |

**سؤال دوم: مهمترین نقاط قوت برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا از نظر شما چیست؟**

خلاصه نتایج احصاء شده مربوط به گویه «مهمترین نقاط قوت برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا از نظر خبرگان علمی-نظامی» به همراه فراوانی تکرار آنها و نیز سهم از کل هر کدام به شرح جدول ذیل است:

**جدول ۹: اهم نقاط قوت برنامه‌های برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا**

| فراوانی        |               | نقاط قوت                   |
|----------------|---------------|----------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                            |
| ۲۱,۲٪          | ۱۴            | عملی و مهارت‌محور بودن     |
| ۱۳,۶٪          | ۹             | جامع و کامل بودن           |
| ۱۲,۱٪          | ۸             | رعایت نظم و انضباط در اجرا |
| ۱۰,۶٪          | ۷             | تخصصی‌محور بودن            |
| ۱۰,۶٪          | ۷             | علمی بودن                  |
| ۱۰,۶٪          | ۷             | رسته‌محور بودن             |

| فراوانی        |               | نقاط قوت                                   |
|----------------|---------------|--------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                            |
| ۹,۱٪           | ۶             | ارتقای آمادگی جسمانی                       |
| ۷,۶٪           | ۵             | به موقع بودن آموزش                         |
| ۶,۰٪           | ۴             | ارتقای انگیزه                              |
| ۳,۰٪           | ۲             | ارتقای آموزه‌های دینی و اعتقادی            |
| ۳,۰٪           | ۲             | چاپ و نشر کتاب، نشریات و متون آموزشی مرتبط |
| ۳,۰٪           | ۲             | روزآمد بودن                                |

**سؤال سوم: مهمترین نقاط ضعف و خلاءهای کنونی برنامه‌های تربیت‌ی- آموزشی کنونی نزاچا از نظر شما چیست؟**

خلاصه نتایج احصاء شده مربوط به گویه «مهمترین نقاط ضعف و خلاءهای کنونی برنامه‌های برنامه‌های تربیت‌ی-آموزشی کنونی نزاچا» از نظر خبرگان علمی-نظامی به همراه فراوانی تکرار آنها و نیز سهم از کل هر کدام به شرح جدول ذیل است:

جدول ۱۰: اهم نقاط ضعف و خلاءهای برنامه‌های تربیت‌ی-آموزشی کنونی

| فراوانی        |               | نقاط ضعف                                                                                      |
|----------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                                                                               |
| ۲۸,۸٪          | ۱۹            | روزآمد نبودن برخی از سرفصل‌های آموزشی متناسب با روند فزاینده تهدیدات کنونی                    |
| ۲۱,۲٪          | ۱۴            | عملی اجرا نشدن برخی از برنامه‌های آموزشی (به دلایلی نظیر کمبود امکانات و غیره)                |
| ۱۰,۶٪          | ۷             | عدم توجه مکفی به حوزه‌های جنگال، سایبر و پهباد در برخی از برنامه‌های آموزشی                   |
| ۹,۱٪           | ۶             | کم‌انگیزه و کم‌رغبتی برخی از فراگیران در مشارکت بیشتر در اجرا (به دلایل موانع اقتصادی و غیره) |
| ۹,۱٪           | ۶             | کیفیت پایین و کمیت بالا در اجرای برخی از برنامه‌های تربیت‌ی-آموزشی                            |

| فراوانی        |               | نقاط ضعف                                                                                               |
|----------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                                                                                        |
| ۶,۱٪           | ۴             | اثربخشی نه چندان مطلوب برخی از آموزش‌های مهم با توجه به نیاز مبرم سازمان (نظیر: نقشه‌خوانی، GIS و GPS) |
| ۶,۱٪           | ۴             | تخصصی و رسته‌محور نبودن برخی از برنامه‌های آموزشی ارائه‌شده                                            |
| ۴,۵٪           | ۳             | کم‌توجهی به حوزه‌های زبان‌های خارجی و مهارت‌های رایانه‌ای در برنامه‌ریزی آموزشی                        |
| ۴,۵٪           | ۳             | ضعف نظارت و ارزیابی در اجرای مناسب آموزش‌های برنامه‌ریزی‌شده                                           |

### سؤال چهارم: طرح پیشنهادی کلی شما برای بازنگری ریشه برنامه‌های تفصیلی جهت تحول در آموزش نزاچا چیست؟

خلاصه نتایج احصاء‌شده مربوط به گویه «طرح‌های پیشنهادی برای بازنگری ریشه برنامه‌های تفصیلی جهت تحول در آموزش نزاچا» از نظر خبرگان علمی-نظامی به همراه فراوانی تکرار آنها و نیز سهم از کل هر کدام به شرح جدول ذیل است:

جدول ۱۱: طرح‌های پیشنهادی برای بازنگری ریشه برنامه‌های تفصیلی

| فراوانی        |               | طرح‌های پیشنهادی                                                          |
|----------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                                                           |
| ۲۶,۷٪          | ۲۰            | لزوم ارتقای کمی و کیفی آموزش‌های تخصصی رسته‌ای                            |
| ۲۲,۷٪          | ۱۷            | لزوم مهارت‌محور و مبتنی بر عمل بودن کلیه آموزش‌ها                         |
| ۱۳,۳٪          | ۱۰            | لزوم توجه به چالش‌ها و تهدیدات جهان و منطقه در بازنگری متون آموزشی        |
| ۹,۳٪           | ۷             | لزوم ارتقای کمی و کیفی تجهیزات آموزشی و کمک‌آموزشی                        |
| ۶,۷٪           | ۵             | لزوم ارائه آموزش‌ها با توجه به رسته‌ها و امور تخصصی آنها                  |
| ۶,۷٪           | ۵             | لزوم بازنگری در نحوه رسته‌بندی کارکنان در بدو خدمت (و حتی حین خدمت)       |
| ۵,۳٪           | ۴             | لزوم ارتقای کمی و کیفی برنامه‌های آمادگی جسمانی در ریشه‌برنامه‌های آموزشی |
| ۴,۰٪           | ۳             | لزوم توجه به انگیزه و افکار فراگیران                                      |

| فراوانی        |               | طرح‌های پیشنهادی                                                          |
|----------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                                                           |
| ۲,۷٪           | ۲             | لزوم ارتقای کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی عقیدتی در ریشه‌برنامه‌های آموزشی |
| ۱,۳٪           | ۱             | لزوم توجه به موقعیت آب و هوایی در برنامه‌ریزی‌های میدانی آموزشی           |
| ۱,۳٪           | ۱             | لزوم بازنگری در کتب و نشریات (متون آموزشی)                                |

**سؤال پنجم: پیشنهاد شما در خصوص ارتقای کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی علمی پیش‌نیاز آموزش‌های تخصصی رسته‌ای که می‌بایست در سرفصل برنامه‌ها گنجانده شود، چیست؟**

خلاصه نتایج احصاء شده مربوط به گویه «راه کارهای ارتقای کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی علمی پیش‌نیاز آموزش‌های تخصصی رسته‌ای که می‌بایست در سرفصل برنامه‌ها گنجانده شود» از نظر خبرگان علمی-نظامی به همراه فراوانی تکرار آنها و نیز سهم از کل هر کدام به شرح جدول ذیل است:

**جدول ۱۲: راه کارهای ارتقای کمی و کیفی برنامه‌های آموزشی علمی**

| فراوانی        |               | عنوان پیشنهاد                                                            |
|----------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                                                          |
| ۲۵,۵۰٪         | ۱۴            | ارائه آموزش‌های به شکل تخصصی                                             |
| ۱۴,۵۰٪         | ۸             | روزآمدسازی آموزش‌های ارائه شده                                           |
| ۱۰,۹۰٪         | ۶             | ارائه آموزش‌های به شکل عملی و مهارت‌محور                                 |
| ۱۰,۹۰٪         | ۶             | رسته‌محور بودن آموزش‌های ارائه شده                                       |
| ۱۰,۹۰٪         | ۶             | ارتقای کیفی آموزش‌های ارائه شده                                          |
| ۹,۱۰٪          | ۵             | توجه بیشتر به آموزش حوزه زبان انگلیسی، GIS، GPS، ICDL، نقشه‌خوانی و غیره |
| ۷,۳۰٪          | ۴             | به تعویق افتادن زمان رسته‌بندی دانشجویان در دانشگاه افسری                |
| ۳,۶۰٪          | ۲             | ارتقای کیفی آموزش‌های دینی                                               |



| فراوانی        |               | عنوان پیشنهاد                                                                 |
|----------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| سهم از فراوانی | تعداد فراوانی |                                                                               |
| ۳,۶۰٪          | ۲             | ارائه آموزش‌های درخصوص فن تهیه کالک                                           |
| ۳,۶۰٪          | ۲             | بهره‌مندی و حضور روانشناس مجرب نظامی در مراحل مختلف برنامه‌ریزی و ارائه آموزش |

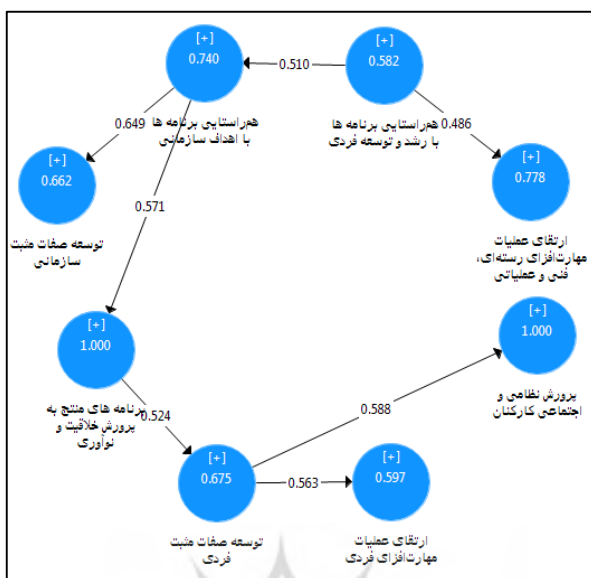
### ب) یافته‌های استنباطی

#### ب-۱) برازش

در این بخش به منظور آزمون مدل، از تحلیل عاملی تأییدی و روش حداقل مربعات جزئی (با بهره‌مندی از نرم‌افزار PLS) استفاده شد. شکل‌های شماره (۲) و (۳) ساختار عاملی (مدل اندازه‌گیری) الگوی آسیب‌شناسی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی (متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی یگان‌های نزاجا) را بر اساس خروجی نرم‌افزار PLS در وضعیت بار عاملی/ضرایب استاندارد و اعداد معناداری نشان می‌دهد. در ادامه مطالب این بخش به تفکیک در دو زیربخش «معیارهای مدل اندازه‌گیری»، و «معیارهای مدل ساختاری» آورده شده است.

#### تشریح آزمون مدل به تفکیک معیارهای مدل اندازه‌گیری

اولین معیار بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری، بررسی قابلیت اطمینان شاخص بارهای عاملی می‌باشد که نشانگر پایایی سنج‌ها برای هر عامل است. اگر بارهای عاملی (ضرایب مسیر) شاخص‌ها کمتر از مقدار ۰,۴ باشد باید نسبت به حذف آن اقدام نمود. در پژوهش حاضر مقدار بارهای عاملی همه شاخص‌ها، بالای ۰,۴ به‌دست آمده است از اینرو نیازی به حذف سؤالی نیست.



شکل ۲: مدل تحلیلی عاملی در وضعیت ضرایب استاندارد

دومین معیار بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری، معیار واگرایی-همگرایی (AVE) هر یک از سازه‌های مدل اندازه‌گیری است. وقتی آزمون جدید با آزمون موجود، که برای اندازه‌گیری همان سازه ساخته شده است، دارای همبستگی زیادی باشد، آزمون جدید نیز برای اندازه‌گیری آن سازه رواست. در این حالت روابی همگرایی باید بالاتر از ۰٫۵ باشد تا مدل بدون حذف هیچ شاخصی حفظ شود. نتایج بدست آمده به شرح جدول زیر است:

جدول ۱۳: نتایج واگرایی-همگرایی هر عامل

| عامل                                             | معیار میزان واریانس استخراج شده (AVE) |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------|
| ارتقای عملیات مهارت‌افزای رسته‌ای، فنی و عملیاتی | ۰٫۷۷۸                                 |
| ارتقای عملیات مهارت‌افزای فردی                   | ۰٫۵۹۷                                 |
| برنامه‌های منتج به پرورش خلاقیت و نوآوری         | ۱٫۰۰۰                                 |
| توسعه صفات مثبت سازمانی                          | ۰٫۶۷۵                                 |
| همراستایی برنامه‌ها با اهداف سازمانی             | ۰٫۷۴۰                                 |
| همراستایی برنامه‌ها با رشد و توسعه فردی          | ۰٫۵۸۲                                 |

| عامل                          | معیار میزان واریانس استخراج شده (AVE) |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| پرورش نظامی و اجتماعی کارکنان | ۱,۰۰۰                                 |

بر اساس نتایج حاصل، تا این مرحله مدل ارائه شده در شکل شماره (۱)، از لحاظ پایایی و روایی مورد قبول واقع شد.

### تشریح آزمون مدل به تفکیک معیارهای مدل ساختاری

اولین معیار بررسی مدل ساختاری، معیار ضریب تعیین<sup>۱</sup> است. معیار ضریب تعیین یا ضریب تشخیص، قدرت توضیح دهنده مدل را نشان می دهد. یعنی ضریب تعیین نشان می دهد چند درصد تغییرات متغیر وابسته به وسیله متغیر مستقل تبیین می شود. این مقدار برابر با توان دوم همبستگی میان مقادیر واقعی و پیش بین شده یک سازه درون زای مشخص شده است و مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی ارزیابی را نشان می دهند. نتایج این معیار برای الگوی پیشنهادی ارزیابی برنامه های تربیتی-آموزشی نظامی (متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی یگان های نزاجا)، در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۱۴: نتایج معیار ضریب تعیین برای الگوی پیشنهادی ارزیابی برنامه های تربیتی-آموزشی

#### نظامی

| عامل                                             | معیار ضریب تعیین ( $R^2$ ) |
|--------------------------------------------------|----------------------------|
| ارتقای عملیات مهارت افزای رسته ای، فنی و عملیاتی | ۰,۲۳۶                      |
| ارتقای عملیات مهارت افزای فردی                   | ۰,۳۱۷                      |
| برنامه های منتج به پرورش خلاقیت و نوآوری         | ۰,۳۲۶                      |
| توسعه صفات مثبت سازمانی                          | ۰,۴۲۱                      |
| هم راستایی برنامه ها با اهداف سازمانی            | ۰,۲۷۴                      |
| هم راستایی برنامه ها با رشد و توسعه فردی         | ۰,۲۶۰                      |
| پرورش نظامی و اجتماعی کارکنان                    | ۰,۳۴۶                      |

دومین معیار بررسی مدل ساختاری، معیار استون-گیسر است. این شاخص تناسب پیش بینی مدل را نشان می دهد. در واقع نشان می دهد اگر در یک مدل روابط بین سازه ها به درستی

تعریف شده باشد سازه‌ها قادر به تأثیرگذاری کافی بر شاخص‌های همدیگر هستند. این امر موجب می‌شود فرضیات به درستی ارزیابی گردند. مقادیر  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  به ترتیب کوچک، متوسط و بزرگ برآورد می‌شوند.

جدول ۱۵: نتایج معیار استون-گیسر برای الگوی پیشنهادی ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی

| معیار استون گیسر ( $Q^2$ ) | عامل                                             |
|----------------------------|--------------------------------------------------|
| ۰,۲۲۹                      | ارتقای عملیات مهارت‌افزای رسته‌ای، فنی و عملیاتی |
| ۰,۱۹۵                      | ارتقای عملیات مهارت‌افزای فردی                   |
| ۰,۳۱۰                      | برنامه‌های منتج به پرورش خلاقیت و نوآوری         |
| ۰,۳۰۵                      | توسعه صفات مثبت سازمانی                          |
| ۰,۰۷۷                      | هم‌راستایی برنامه‌ها با اهداف سازمانی            |
| ---                        | هم‌راستایی برنامه‌ها با رشد و توسعه فردی         |
| ۰,۵۵۲                      | پرورش نظامی و اجتماعی کارکنان                    |

نتایج بدست آمده نشان می‌دهد علاوه بر تأیید معیارهای مدل اندازه‌گیری، معیارهای مدل ساختاری هم تأیید شده است.

## ب-۲) آزمون فرضیه‌ها

در این بخش، نخست به منظور بررسی امکان تعمیم نتایج حاصل از نمونه به جامعه آماری پژوهش درخصوص میزان مطلوبیت ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزا با هدف تحول در آنها، آزمون فرض اول بصورت زیر تعریف شده است:

$$\begin{cases} H_0: \mu = 3 \\ H_1: \mu \neq 3 \end{cases}$$

با عنایت به اینکه آزمون‌های پارامتریک از دقت بیشتری نسبت به آزمون‌های ناپارامتریک برخوردارند؛ در ادامه گام اول، به منظور آزمون فرض اول، از آزمون آماری پارامتریک  $t$  یک‌نمونه‌ای (برای بررسی امکان تعمیم نتایج حاصل از جامعه نمونه به جامعه آماری استفاده گردید. نتیجه این دسته آزمون‌ها در جداول آتی آورده شده است.

میزان مطلوبیت ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزا با هدف تحول در آنها نتایج آزمون  $t$  یک‌نمونه‌ای درخصوص میزان مطلوبیت ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی

نزاجا با هدف تحول در آنها، به شرح جدول ذیل است:

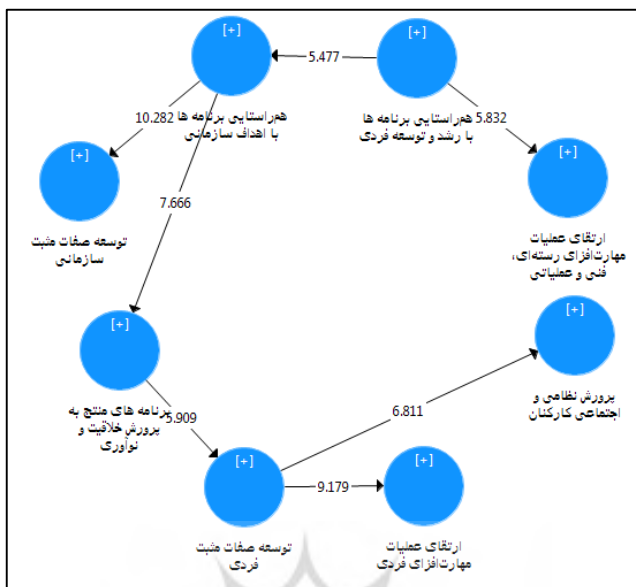
جدول ۱۶: نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای (معیار مقایسه=۳)

| فاصله اطمینان<br>۹۵٪ اختلاف |          | تفاوت میانگین‌ها | Sig (سطح معنی‌داری) | درجه آزادی | مقدار t | انحراف استاندارد | میانگین نمونه | سنجه‌ها<br>بُعد                                                               |
|-----------------------------|----------|------------------|---------------------|------------|---------|------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| حد بالا                     | حد پایین |                  |                     |            |         |                  |               |                                                                               |
| +۰,۷۳                       | +۰,۴۷    | ۰,۶۰             | ۰,۰۰۰               | ۷۷         | ۹,۲۳۰   | ۰,۵۷۰            | ۳,۶۰          | میزان مطلوبیت ارزیابی برنامه‌های تربیت-آموزشی کنونی نزاجا با هدف تحول در آنها |

بر اساس نتایج جدول فوق، چون مقدار سطح معنی‌داری (Sig) کمتر از سطح خطا ( $\alpha = 0.05$ ) حاصل شده است بنابراین نمی‌توان نتیجه‌گیری خاصی نمود و لاجرم بایستی به سراغ مقایسه حد پایین و حد بالا رفت. حال از آنجاییکه مقادیر حد پایین و حد بالا، دو مقدار هم‌علامت هستند لذا میانگین جامعه (میانگین استنباطی) با اطمینان بالای ۹۵٪ بیشتر از معیار مقایسه (یعنی عدد ۳) است. بنابراین می‌توان گفت که از نظر کلیه پاسخ‌دهندگان، وضعیت سنجه‌های ارزیابی «میزان مطلوبیت ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی کنونی نزاجا با هدف تحول در آنها» در «وضعیت نسبتاً مطلوب» قرار دارد.

### تشریح آزمون مدل به تفکیک معیارهای کل مدل

در این مرحله نیاز است که در گام آخر فرضیات مدل به صورت مستقیم و غیرمستقیم ارزیابی و بررسی شوند. همانگونه که در شکل شماره (۳) مشاهده می‌شود عدد معناداری (t-value) به دست آمده برای هر تمامی عناصر مدل و تمامی شاخص‌های مربوط به هریک از آنها بزرگتر از مقدار ۱,۶۴۵ است. بنابراین ضرایب استاندارد به دست آمده برای تمامی شاخص‌ها و مؤلفه‌های مدل ارزیابی پیشنهادی معنادار بوده و هیچ شاخص و مؤلفه‌ای از مدل ارزیابی پیشنهادی حذف نمی‌گردد. از اینرو مدل ارزیابی پیشنهادی رسم شده برای ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی (متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی یگان‌های نزاجا) با چهار بُعد، هشت عامل و ۱۴ شاخص تأیید می‌گردد. همچنین نتایج شکل شماره (۳) نشان می‌دهد تمام هفت فرضیه مورد بررسی همگی تأیید می‌شوند.



شکل ۲: مدل ارزیابی در حالت عدد معناداری (t-value)

نتایج حاصله از یافته‌های مدل در جدول ذیل آمده است:

جدول ۱۷: نتایج حاصله از یافته‌های مدل پیشنهادی ارزیابی برنامه‌های تربیتی-آموزشی نظامی

| شماره فرضیه | فرضیه                                                                                        | ضریب استاندارد | T-Value | نتیجه |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---------|-------|
| ۱           | هم‌راستایی برنامه‌ها با رشد و توسعه فردی -> ارتقای عملیات مهارت‌افزای رسته‌ای، فنی و عملیاتی | ۰,۴۸۶          | ۵,۸۳۲   | تأیید |
| ۲           | هم‌راستایی برنامه‌ها با رشد و توسعه فردی -> هم‌راستایی برنامه‌ها با اهداف سازمانی            | ۰,۵۱۰          | ۵,۴۷۷   | تأیید |
| ۳           | هم‌راستایی برنامه‌ها با اهداف سازمانی -> توسعه صفات مثبت سازمانی                             | ۰,۶۴۹          | ۱۰,۲۸۲  | تأیید |
| ۴           | هم‌راستایی برنامه‌ها با اهداف سازمانی -> برنامه‌های منتج به پرورش خلاقیت و نوآوری            | ۰,۵۷۱          | ۷,۶۶۶   | تأیید |

|       |       |       |                                                                  |   |
|-------|-------|-------|------------------------------------------------------------------|---|
| تأیید | ۵,۹۰۹ | ۰,۵۲۴ | برنامه‌های منتج به پرورش خلاقیت و نوآوری -> توسعه صفات مثبت فردی | ۵ |
| تأیید | ۹,۱۷۹ | ۰,۵۶۳ | توسعه صفات مثبت فردی -> ارتقای عملیات مهارت‌افزای فردی           | ۶ |
| تأیید | ۶,۸۱۱ | ۰,۵۸۸ | توسعه صفات مثبت فردی -> پرورش نظامی و اجتماعی کارکنان            | ۷ |

#### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر «ارزیابی رویکردهای تربیتی-آموزشی با هدف تحول در آنها متناسب با تهدیدات و نیازهای عملیاتی روز نزاجا» با استفاده از پرسشنامه‌ای محقق ساخته که حاوی چهار بُعد، هشت عامل و ۱۴ شاخص عملکردی (نشانگر) بود به تعداد ۷۸ پرسش‌نامه مورد ارزیابی قرار گرفت. داده‌های بدست آمده با استفاده از آماره‌های توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده و مورد بحث قرار گرفتند. نتایج زیر حاصل استنباط منطقی از تجزیه و تحلیل آماری داده‌های بدست آمده از اجرای پژوهش می‌باشد:

- ۱- فرضیه شماره ۱ تحقیق که در آن عنوان شده بود که «هم‌راستا بودن برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاجا با رشد و توسعه فردی» بر «ارتقای عملیات مهارت‌افزای رسته‌ای، فنی و عملیاتی کارکنان» اثرگذار است مورد تأیید قرار گرفت.
- ۲- فرضیه شماره ۲ تحقیق که در آن عنوان شده بود که «هم‌راستا بودن برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاجا با رشد و توسعه فردی» بر «هم‌راستایی برنامه‌ها با اهداف سازمانی» اثرگذار است مورد تأیید قرار گرفت.
- ۳- فرضیه شماره ۳ تحقیق که در آن عنوان شده بود که «هم‌راستا بودن برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاجا با اهداف سازمانی» بر «توسعه صفات مثبت سازمانی کارکنان» اثرگذار است مورد تأیید قرار گرفت.
- ۴- فرضیه شماره ۴ تحقیق که در آن عنوان شده بود که «هم‌راستا بودن برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاجا با اهداف سازمانی» بر «برنامه‌های منتج به پرورش خلاقیت و نوآوری کارکنان» اثرگذار است مورد تأیید قرار گرفت.
- ۵- فرضیه شماره ۵ تحقیق که در آن عنوان شده بود که «برنامه‌های تربیتی-آموزشی نزاجا که منتج به پرورش خلاقیت و نوآوری کارکنان می‌شوند» بر «توسعه صفات مثبت فردی کارکنان نزاجا» اثرگذار است مورد تأیید قرار گرفت.

۶- فرضیه شماره ۶ تحقیق که در آن عنوان شده بود که «توسعه صفات مثبت فردی کارکنان نزاجا» بر «ارتقای عملیات مهارت‌افزای فردی کارکنان نزاجا» اثرگذار است مورد تأیید قرار گرفت.

۷- فرضیه شماره ۷ تحقیق که در آن عنوان شده بود که «توسعه صفات مثبت فردی کارکنان نزاجا» بر «پرورش نظامی و اجتماعی کارکنان نزاجا» اثرگذار است مورد تأیید قرار گرفت.

۸- بر اساس نتایج شاخص‌های باز پرسش‌نامه، از جمله نیازهای اولویت‌دار آموزش‌گیرندگان نزاجا عبارتند از: الف) آشنایی ذهنی و فیزیکی آموزش‌گیرندگان با آینده خدمتی، ب) بالا بردن توانایی آموزش‌گیرندگان در خصوص آموزش‌های نظامی و تخصصی رسته‌ای، پ) اهمیت رعایت نظم و انضباط و آراستگی ظاهری و ت) بالا بردن احترام به مقررات و قوانین سازمانی و یگانگی.

۹- بر اساس نتایج شاخص‌های باز پرسش‌نامه، از جمله آسیب‌های اولویت‌دار کارکنان نزاجا عبارتند از: الف) عدم تسلط کافی در آموزش زبان انگلیسی و مهارت‌های IC DL، ب) عدم توجه کافی به دروس تاکتیک و آزمایشات و تمرینات تاکتیکی تا رده گروهان، پ) عدم تسلط کافی برخی از کارکنان با بحث جنگ‌افزارشناسی به ویژه جنگ‌افزارهای سنگین و نیمه‌سنگین و ت) عدم آشنایی برخی از کارکنان در خصوص مهارت‌های رسته‌ای.

به‌منظور رفع نیازها و آسیب‌های فوق، پیشنهادات اجرایی ذیل از اهمیت بسزایی برخوردار است:

۱- رویکردهای نوین آموزشی بایستی، آموزش زبان‌های انگلیسی و روسی را در اولویت بالاتری نسبت به گذشته قرار داده و به صورت یک استاندارد، دانشجویان مراکز آموزشی نزاجا در زمان فارغ‌التحصیلی حداقل به یکی از این دو زبان مسلط شوند. همچنین رویکردهای نوین تربیتی، بایستی در بطن خود به مهارت‌های فن بیان و زبان بدن اولویت بیشتری بدهند.

۲- رویکردهای نوین تربیتی-آموزشی بایستی به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی گردند که در محیط خدمتی پیچیده و چندوجهی تهدیدات کنونی، جوابگوی نیازهای خدمتی آتی کارکنان نزاجا به ویژه در راستای به مهارت رسیدن در تخصص رسته‌ای هر فرد در ادوار خدمتی که به صورت عملی با آن دست و پنجه نرم می‌کند؛ باشند.

۳- رویکردهای نوین تربیتی-آموزشی از بُعد کمی، می‌بایستی مهارت‌های فرماندهی و مدیریت بر یگان‌های کوچک و همچنین تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی و مدیریت رفتار سازمانی را ارتقاء داده و همچنین از بُعد کیفی: متن آموزشی به‌روزرسانی شود.



## منابع و مآخذ

- بازرگان، عباس (۱۳۸۰)؛ ارزشیابی آموزشی؛ تهران، سمت.
- بایزیدی، ابراهیم؛ اولادی، بهنام؛ عباسی، نرگس (۱۳۹۳). تحلیل پرسش‌نامه‌ای به کمک SPSS، تهران، عابد: مهرگان قلم.
- حسن‌پور، حمید، و رضالو، رضا. (۱۳۹۸). اولویت‌بندی عوامل نرم‌افزاری توان رزمی در جنگ‌های غیرخطی (رزم زمینی). علوم و فنون نظامی؛ ۱۵ (۴۷)، ۲۹-۵۱.
- خطیبی‌عقدا، عمیدالدین؛ سبحانی، وحید؛ عرب‌زاده، احسان؛ عشقی‌صابر، محمدعلی؛ حسینی، سیدمرتضی؛ دیواندری، حسن؛ سالاری، محمد مهدی. (۱۳۹۷). ارزیابی آزمون عملکرد مطلوب نظامی در دانشجویان نظامی. طب نظامی. ۲۰(۲)، ۱۸۸-۱۸۱.
- خیرگو، منصور؛ نوربخش؛ ایمان؛ محمدی، عبدالرضا. (۱۳۹۵). ارزیابی و اولویت‌بندی ابعاد کیفیت خدمات آموزشی مبتنی بر الگوی سروکوآل با بهره‌گیری از رویکرد ترکیبی AHP-VIKOR. مدیریت نظامی. ۱۶(۶۱)، ۱۳۴-۱۱۳.
- رشیدزاده، فتح‌اله. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی(ع). مدیریت نظامی. ۱۲(۴۵)، ۴۲-۱۱.
- رشیدزاده، فتح‌اله، و مرادیان، محسن. (۱۳۹۱). قوت‌ها و چالش‌های نظام آموزشی دانشگاه‌های افسری آجا. مدیریت نظامی، ۱۲(۴۶)، ۶۳-۳۵.
- زمانیان، علیرضا، چاوشان، محمد، و معتمدی، محمد. (۱۳۹۵). ارزیابی محتوای دوره‌های آموزشی برگزار شده در مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان جنوبی در سال ۹۴. شباک، ۱۲(۱۹)، ۱۵-۳۸.
- سرمد، زهرا، بازرگان، عباس، و حجازی، الهه. (۱۳۸۶). روش‌های پژوهش در علوم رفتاری. تهران، آگه.
- سنجرى، احمدرضا، عباس‌زاده، ناصر، و گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۹). ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی. علمی راهبرد دفاعی، ۱۸ (۴)، ۱۰۳-۷۷.
- شامحمدی، محمد. (۱۴۰۱). ارائه الگوی مناسب نظام آموزشی و پژوهشی (با تأکید بر دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی). راهبرد دفاعی. ۲۱(۸۱)، ۷۷-۴۶.
- عباسیان، محمد. (۱۴۰۱). ارزیابی مطلوبیت فعالیت‌های دانشجویان در کلاس‌های آموزشی یک دانشگاه نظامی. آموزش علوم دریایی. ۹(۲)، ۷۴-۵۷.

- عباسیان، محمد. (۱۴۰۰). بهبود ایمنی آموزش عملی تیراندازی با سلاح جنگی با روش توأمان تجزیه و تحلیل ایمنی شغل و تجزیه و تحلیل حالات شکست و اثرات آن. فصلنامه مدیریت نظامی. ۲۱(۸۳)، ۳۳-۶۶.
- عباسیان، محمد. (۱۴۰۱). توسعه الگوی ارتقای اثربخشی کلاس‌های علمی-نظامی با در نظر گرفتن نقش میانجی و دوسویه ویژگی‌های بینشی دانشجویان. علوم و فنون نظامی. ۱۸(۶۱)، ۱۵۹-۱۳۷.
- عباسیان، محمد، شیرمحمدی، جواد، عزیزی، مهدی، و میلانی، امید. (۱۳۹۷). ارزیابی عملکرد دانشجویان یک دانشگاه نظامی از منظر کاربران. مدیریت نظامی. ۱۸(۷۰)، ۱۴۶-۱۸۰.
- عباسیان، محمد؛ میرجمهری، علیرضا. (۱۴۰۱). ارزشیابی مطلوبیت دوره مهارت‌افزایی رزم در برف (مطالعه موردی: فراگیران یک مرکز آموزشی نظامی). آموزش علوم دریایی. پذیرفته شده برای انتشار (موجود در تارنمای: [http://rmt.iranjournals.ir/article\\_247749.html](http://rmt.iranjournals.ir/article_247749.html)).
- علاماتی، غلامرضا؛ بلخی، محمد؛ امینی، مصطفی؛ محمدی، علی. (۱۳۹۹). تأثیر تاکتیک‌ها و تجهیزات در برگزاری مناسب اردوی رزمی کویر در شرایط نبرد ناهمگون. پژوهش‌های علوم نظامی. ۱۱(۱)، ۷۲-۵۱.
- مهدی‌زاده، امیرحسین، هاشمی، یوسف، برزگر، نادر، دشمن‌زیاری، اسفندیار، و اسدی، اسماعیل. (۱۴۰۰). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد پژوهشی در دانشگاه‌های افسری ارتش. مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۴(۱۴-۴)، ۸۴-۶۱.
- موسوی سیدعلیرضا، الوانی جمال‌الدین، قاسمی پناه میترا. (۱۴۰۰). تعیین رابطه بین سازگاری هیجانی و تنظیم شناختی هیجان با تاب‌آوری در پرستاران نظامی. مجله طب دریا. ۳(۱)، صص: ۳۹-۴۵.
- نصیرپور، غلامرضا، شاملو، رضا. (۱۳۹۸). ارتقاء توان رزمی گردان‌های زمین به هوای قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص) آجا. علوم و فنون نظامی، ۱۵(۵۰)، صص: ۸۷-۱۰۶.
- هادی‌نژاد، فرهاد؛ احمدی، محمد؛ قاسمی، مهدی. (۱۳۹۵). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد دانشجویان با رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه (مورد مطالعه: ارزیابی عملکرد دانشجویان دانشگاه افسری امام علی(ع))، مدیریت نظامی، ۱۶(۶۳)، ۳۳-۱.
- Degutis, L. C., Kellermann, A. L., Jackson, K., Middleton, A., & Harris, R. S. (2023). Graduate Medical Education in the Military Health System: Strategic Analysis and Options. *Military Medicine*, 188(Supplement\_1), 1-7.
- Jamunadevi, C., Deepa, S., Kalaiselvi, K. T., Suguna, R., & Dharshini, A. (2021, February). An empirical research on consumer online buying behaviour during

- the COVID-19 pandemic. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 1055, No. 1, p. 012114). IOP Publishing.
- Headquarters Department of the Army, (2020). Special Forces Detachment Mission Planning Guide, available at: [https://irp.fas.org/doddir/army/gta31\\_01\\_003.pdf](https://irp.fas.org/doddir/army/gta31_01_003.pdf).
  - Greer, J., Colonel, U.S. Army (2018). Training: The foundation for success in combat. Available at: <https://www.heritage.org/military-strength-topical-essays/2019-essays/training-the-foundation-success-combat>.
  - Mudie, K. L., Boynton, A. C., Karakolis, T., O'Donovan, M. P., Kanagaki, G. B., Crowell, H. P., & Billing, D. C. (2018). Consensus paper on testing and evaluation of military exoskeletons for the dismounted combatant. *Journal of science and medicine in sport*, 21(11), 1154-1161.
  - Touš, M., Máša, V., & Vondra, M. (2021). Energy and water savings in military base camps. *Energy Systems*, 12(2), 545-562.
  - Steele, R. (2019). Army Reserve Officer Training Summer Camp: Examining the Relationship between Leader Development Activities and Leadership Evaluations.



## Diagnosis and Prioritization of Military Educational-Training Programs to Modify Them (According to the Threats and Operational Needs of the Ground Force Units)

Valiollah Esfandiar <sup>۱\*</sup>

Mohammad Abbasian <sup>۲</sup>

### Abstract

This study aims to diagnose and prioritize the desirability of military educational - training programs to modify them according to the threats and operational needs of the Ground force (Nezaja) units. To this end, one main question and five sub-questions were designed. In this applied research the method is descriptive-survey and cross-sectional. 78 experts of educational and training field were selected through theoretical saturation from among all experts of Nazaja; then, a valid and reliable researcher-made questionnaire was conducted among them. Structural equations method was used for modeling with PLS software and SPSS software was used for data analysis. The ranking of evaluation parameters was done based on Friedman's test. The results show that the specialized evaluation measures in three fields have the highest modify priority: "Nezaja's current educational-training programs in the field of improving individual skills (for example: power of expression, power of speech and ability in military writing)"; "Nezaja's current educational-training programs in the field of technical skills improvement" For example: Familiarity with light and semi-heavy weapons and other technical skills required in operational environments); and "Nezaja's current educational- training programs in the field of promoting positive organizational traits (for example: the spirit of contentment in the organization and the preference of organizational affairs over personal interests)". Although these fields currently have a "relatively favorable" status at the Nezaja units; to adjust the educational-training programs to the threats and operational needs of the operational units, they need to modify.

**Keywords:** Diagnosis; Prioritization; Military Education and Training; Educational Needs; Operational Requirements.

---

<sup>۱</sup> Academic Member, IAMU, Tehran, Iran, (Corresponding Author),

**Email:** validsfandiyar@gmail.com

<sup>۲</sup> Academic Member, IAMU, Tehran, Iran.