

## ارزشیابی مطلوبیت حوزه معنویت و اخلاق دانش‌آموختگان یک مرکز آموزش عالی نظامی مبتنی بر سند گام دوم انقلاب اسلامی ایران

محمد عباسیان<sup>۱</sup>

علیرضا میرجمهری<sup>۲\*</sup>

نوع مقاله: پژوهشی

### چکیده

مقاله حاضر با هدف ارائه راه‌کارهای تحقق توصیه‌های بیانیه گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق در نظام تربیتی-آموزشی یک مرکز آموزش عالی نظامی از طریق ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان آن انجام گردید. این پژوهش از نوع کاربردی و به روش توصیفی-پیمایشی و مقطعی انجام شد. جامعه آماری پژوهش عبارت است از فرماندهان مستقیم کلیه دانش‌آموختگان سال ۱۳۹۵ مرکز (به تعداد ۶۹۹ نفر) که پس از طی موفقیت‌آمیز دوره مقدماتی رسته‌ای و در زمان اجرای پژوهش (سال ۱۳۹۸) قریب به ۲ الی ۳ سال در یگان‌های عملیاتی خدمت کرده‌اند. جامعه نمونه به‌صورت تمام شمار انتخاب گردید. ابزارهای گردآوری داده‌ها، در روش کمی، پرسشنامه سنجش شایستگی‌های دانش‌آموختگان جوان در حوزه معنویت و اخلاق و نیز در روش کیفی، مصاحبه گروه کانونی است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفت و هم‌چنین پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مقدار ۰/۶۸۸ بدست آمد. تکمیل‌کنندگان پرسش‌نامه‌ها و مصاحبه‌شوندگان شامل فرماندهان گردان‌های عملیاتی هستند که ۲ الی ۳ سال در تماس کاری مستقیم با این دانش‌آموختگان بوده‌اند. بر این اساس تعداد ۵۲۱ پرسشنامه تکمیل و قریب به ۱۲۶۸ دقیقه مصاحبه صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های t استودنت تک‌نمونه‌ای و ANOVA) و داده‌های کیفی از جدول فراوانی استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که میزان شایستگی‌های دانش‌آموختگان در حوزه معنویت و اخلاق، به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین و در وضعیت «مطلوبی» قرار دارد هم‌چنین رتبه‌بندی شایستگی‌های سه‌گانه دانش‌آموختگان جوان، نشان داد که شایستگی‌های ارزشی، دارای بالاترین رتبه در میان شایستگی‌های سه‌گانه عملکردی آنها می‌باشد.

### واژه‌های کلیدی:

گام دوم انقلاب، حوزه معنویت و اخلاق، شایستگی‌های دانش‌آموختگان جوان، ارزشیابی عملکرد.

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

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران.

\* نویسنده مسئول: Email: [a.mirjomehri@casu.ac.ir](mailto:a.mirjomehri@casu.ac.ir)



## مقدمه

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، یکی از اسناد ارزشمندی است که می‌بایستی در چهل سال دوم عمر انقلاب اسلامی ایران، سرلوحه کلیه امور قرار گیرد. یکی از بخش‌های بسیار مهم این سند عبارت است از: «توصیه‌های مقام معظم فرماندهی کل قوا (مدظله‌العالی) برای ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (عج)» که «حوزه معنویت و اخلاق» نیز یکی از زیربخش‌های بسیار مهم آن محسوب می‌شود. در این میان توجه به تحقق این زیربخش از سند بالادستی یادشده در سطح مراکز آموزشی نیروهای مسلح (به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام جمهوری اسلامی ایران) از اهمیت بسزایی برخوردار است. این امر بدان سبب است که ارزش و عملکرد مؤثر نیروهای مسلح در گرو نقش‌آفرینی نیروی انسانی کیفی می‌باشد. انسان به عنوان اصلی‌ترین عنصر مدیریت می‌تواند توسعه را به ارمغان بیاورد و یا به عنوان مانعی در برابر توسعه عمل کند. این منابع دارای توانایی‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی از حالت بالقوه به حالت بالفعل تبدیل می‌شوند. رهبر معظم انقلاب در خصوص نقش پرارزش نیروی انسانی در اقتدار ن. م. می‌فرماید: «ن. م. در هر کشوری یکی از پایه‌های اقتدار آن کشورند. یقیناً پایه اقتدار نظامی هر کشور، می‌تواند نمایشگر توانایی‌های عمومی و بین‌المللی آن کشور باشد. ولی معنای اقتدار در خود ن. م.، نباید با سهل‌انگاری و ساده‌اندیشی نگریده شود. ن. م. توانمند، آن نیروهایی هستند که انگیزه و معنویت و عزم راسخ در آنان بتواند روش‌های آنها، رفتارهای آنها و حرکت آنها را در عرصه‌های مسئولیت شکل بدهد؛ جهت بدهد و هدایت کند. اگر ایمان نباشد، بصیرت نباشد، عزم راسخ نباشد، نگاه بلندمدت به انتهای صفوف دشمن نباشد، تعداد جمعیت یا کثرت عده و عده نظامی و تجهیزات، سرنوشت‌ساز نخواهد بود. جمعیت زیاد در ن. م. یا حتی تجهیزات پیشرفته یا حتی آموزش‌های روزآمد به‌تنهایی کافی نیستند که ن. م. متعلق به یک کشور و ملت را موجب توانایی و اقتدار آن ملت قرار بدهند؛ لازم است ایمان باشد، عزم باشد، احساس مسئولیت باشد، فهم حقیقت مسئولیت ن. م. وجود داشته باشد؛ اینها است که می‌تواند ن. م. را به معنای واقعی کلمه، رکن اقتدار یک ملت قرار دهد» (فرماندهی معظم کل قوا- ۱۳۹۳/۰۸/۲۶).

پژوهش حاضر درصدد است تا از طریق ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان یکی از مراکز آموزشی مهم در سطح نیروهای مسلح و بر اساس شاخص‌های معنویت و اخلاق (شایستگی‌های سه‌گانه اعتقادی، ارزشی و اخلاقی) اقدام به آسیب‌شناسی و شناسایی وضعیت موجود و درنهایت ارائه راهکارهای بهبود نماید. از همین رو در این پژوهش ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان سال ۱۳۹۵ در یگان‌های عملیاتی (در تابستان سال ۱۳۹۸) مورد توجه قرار گرفت. این امر با استفاده

از پرسشنامه‌ای حاوی ۳۶ شاخص (سؤال بسته) برگرفته از اسناد بالادستی (نظیر منشور گام دوم انقلاب اسلامی و نیز سند منشور تربیتی افسر از دیدگاه مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup>)، «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» و نیز ۳ پرسش باز توأم با اجرای مصاحبه‌های کانونی انجام گردید. تحقیق حاضر با هدف آسیب‌شناسی و ارائه راهکارهای بهبود در صدد است تا اقدام به یافتن پاسخ این سؤال نماید که مطلوبیت معنویت و اخلاق (شایستگی‌های سه‌گانه) دانش‌آموختگان جوان مرکز آموزش عالی نظامی مورد مطالعه مبتنی بر سند گام دوم انقلاب اسلامی ایران در چه سطحی است؟ و برای ارتقای بیش از پیش آن چه اقدامات بهبودی را می‌توان پیاده نمود؟

در ادامه پس از ذکر مبانی نظری و پیشینه پژوهش به ارائه مدل مفهومی پژوهش پرداخته خواهد شد.

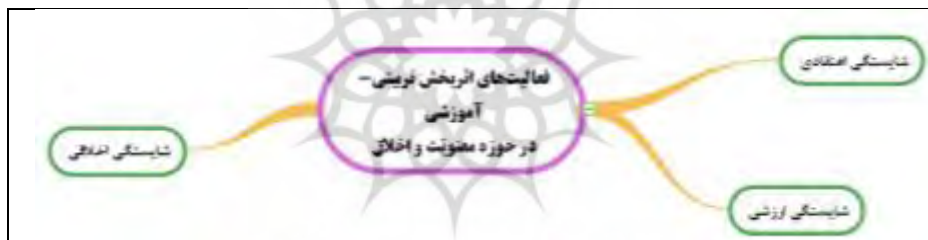
## مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

### مبانی نظری

- **بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی:** سندی است که در ۲۲ بهمن‌ماه سال ۱۳۹۷ هم‌زمان با چهل‌مین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی توسط مقام معظم رهبری منتشر شد. معظم‌له در این سند ضمن تشریح پیشینه انقلاب، به بیان دستاوردهای چهل سال اول انقلاب پرداخته و سپس چشم‌انداز آینده انقلاب اسلامی را در حوزه‌های مختلفی نظیر: معنویت و اخلاق، علم و پژوهش، مبارزه با فساد و عدالت تبیین فرمودند (محمودلی و صفراهنگ؛ ۱۳۹۸).
- **حوزه معنویت و اخلاق:** معنویت عبارت است از: برجسته کردن ارزش‌های معنوی (نظیر: ایثار، توکل، اخلاص، ایمان در خود و در جامعه). اخلاق عبارت است از: رعایت فضیلت‌ها و خلقیات نیکو (نظیر: گذشت، خیرخواهی، راستگویی، کمک به نیازمند، تواضع، شجاعت، اعتمادبه‌نفس). معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده تمامی فعالیت‌ها و حرکت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است. بودن آنها، محیط زندگی را حتی با کمبودهای مادی، بهشت و نبودن آن حتی با برخورداری مادی، جهنم می‌آفریند. اخلاق و معنویت، با دستور و فرمان به دست نمی‌آید، پس حکومت‌ها نمی‌توانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند، اما باید زمینه را برای رواج آن در جامعه فراهم کنند و به نهادهای اجتماعی در این‌باره میدان دهند و کمک برسانند ([www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir)).

- **شایستگی‌های اعتقادی:** ویژگی‌هایی که ریشه در باورها و نگرش‌ها و بینش‌های فردی افراد دارد (عباسیان و همکاران؛ ۱۳۹۸).
- **شایستگی‌های ارزشی:** ویژگی‌هایی که مشخص‌کننده خصوصیات بارز یک انسان خدایی در مکتب اسلام است (عباسیان و همکاران؛ ۱۳۹۸).
- **شایستگی‌های اخلاقی:** آن دسته از ویژگی‌هایی که در خلق و خوی انسانی فرد مدیر یا فرمانده ریشه دارد (عباسیان و همکاران؛ ۱۳۹۸).
- **ارزشیابی مطلوبیت حوزه معنویت و اخلاق دانش‌آموختگان یک مرکز آموزش عالی نظامی مبتنی بر سند گام دوم انقلاب اسلامی ایران (به عنوان متغیر مکنون):** میزان تطابق شایستگی‌های سه‌گانه دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی نظامی مورد مطالعه با مقادیر استاندارد از پیش تعیین شده (حد اعلا‌ی آن بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت یعنی عبارت خیلی خوب که معادل امتیاز ۵ در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت است).

مدل مفهومی پژوهش که با استفاده از نرم‌افزار Mind map ترسیم شده در شکل (۱) آورده شده است:



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

### پیشینه‌های پژوهش

با عنایت به اینکه در تحقیق حاضر به ارزشیابی مطلوبیت حوزه معنویت و اخلاق دانش‌آموختگان یک مرکز آموزش عالی نظامی مبتنی بر سند گام دوم انقلاب اسلامی ایران پرداخته شده در این بخش به بررسی برخی پیشینه‌های مرتبط با نظام ارزشیابی عملکرد و بیانیه گام دوم انقلاب پرداخته شده است.

هوزلر و جولنز<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی پیرامون میزان توفیق نظام ارزشیابی عملکرد، دریافتند که با وجود توجه روزافزون به اندازه‌گیری عملکرد، متأسفانه نظام اندازه‌گیری عملکرد هنوز هم

<sup>۱</sup> Hozler & Julnes

در بسیاری از سازمان‌های دولتی آنطور که بایسته است؛ مورد توجه قرار نمی‌گیرد. بروم<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند که دانش‌آموختگان رشته مهندسی کشاورزی، می‌بایست در ابعادی نظیر «توانایی بکارگیری دانش و علوم»، «طراحی و راهبری تجربه‌های همزمان با قدرت تجزیه و تحلیل داده‌ها» و «طراحی یک سیستم، اجرای آن با فرآیندهای لازم برای رسیدن به اهداف و بکارگیری مهارت‌ها، فنون و ابزارهای روزآمد مهندسی» را داشته و از «درک مسئولیت‌های اخلاقی و حرفه‌ای» نیز برخوردار باشند. کول و زیگوارد<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی درخصوص تعیین شایستگی‌های مطلوب برای دانش‌آموختگان رشته‌های علوم کامپیوتری و فناوری‌های نوین، دریافتند که ابعادی نظیر «توانایی و میل به یادگیری و آموزش»، «کار گروهی و نهادی»، «تفکر تجزیه و تحلیل» و «نوآوری» از جمله شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم و مطلوب برای دانش‌آموختگان این رشته‌ها محسوب می‌شود. ماتئی و ماتئی<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش خود به بررسی ابعاد شایسته‌سالاری مرتبط با ارزشیابی عملکرد بخش عمومی (شامل: چهار بُعد موقعیت‌های خدمات کشوری، دسته‌ها یا طبقات پست‌های خدمات کشوری، سطوح تحصیلات و سطوح سلسله مراتبی طبقه‌بندی اداری) و نیز بررسی تأثیر نتایج عملکرد کارکنان بر عملکرد آتی آنها و بر معیارهای شایستگی پرداخت. عظمی و دهقان (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی نقش نظام ارزشیابی افسران بر کارایی آنها در ستاد نزاجا پرداختند. رشیدزاده (۱۳۹۱) با بهره‌مندی از پرسشنامه‌ای در شش بُعد علمی-شناختی، روحی، نظامی-پرورشی، فکری، اجتماعی و جسمی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی<sup>(ع)</sup> را مورد سنجش قرار داد. قادرپناه و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به آسیب‌شناسی نظام مدیریت عملکرد آجا پرداختند. نظری‌زاده (۱۳۹۵) در تحقیقی به طراحی مدل تأثیرات آینده‌نگاری بر نوآوری در صنایع دفاعی (مطالعه موردی: صنایع دفاعی) پرداخت. شهلایی (۱۳۹۵) در تحقیقی به موقعیت‌یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در آجا پرداخت. ابراهیمی‌هاتف (۱۳۹۸) در پژوهشی به مطالعه راهکارهای تهدیدات دفاعی امنیتی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی پرداخت. هدف این پژوهش، شناسایی تهدیدات دفاعی-امنیتی با تأکید بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و ارائه راهکارهای مطلوب برای پیشگیری از آنها بود. از نظر محقق ضرورت شناسایی تهدیدات و راهکارهای مقابله با آن، با محوریت آمادگی همه‌جانبه مورد اشاره در بیانیه گام دوم انقلاب اقدامی مهم است. محقق با روش توصیفی-تحلیلی-

<sup>1</sup> Brumm

<sup>2</sup> Coll & Zegwaard

<sup>3</sup> Matei, Ani and Matei, Lucica

کاربردی، با مطالعات نظری و بررسی نظر خبرگان به این نتیجه رسید که با احصاء راهکارهای بازدارندگی، از جمله همگرایی نظامی با سایر کشورهای جهان، انعقاد پیمان‌های نظامی با سایر کشورهای جهان، انتخاب سامانه‌های جنگ‌افزار نیروهای مسلح، تبدیل تهدیدهای نظامی به فرصت، ممانعت از به وجود آمدن جنگ سخت، تطبیق دانش و فناوری با تولیدات دفاعی وزارت دفاع می‌تواند مقاومت دفاعی-امنیتی در برابر تهدیدات در گام دوم انقلاب اسلامی را هموار سازد. شیرمحمدی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی اقدام به ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه با بهره‌مندی از شش شایستگی شناسایی‌شده توسط رشیدزاده (۱۳۹۱) نمودند (شیرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۷). موسوی و سپهری (۱۳۹۷) در تحقیقی به تدوین راهبردهای پدافند غیرعامل الکترونیک راداری ارتش در مقابله با تهدیدات شناسایی، رهگیری و موقعیت‌یابی توسط حساسه‌های اطلاعات الکترونیکی (الینت) دشمن پرداختند. قلمرو زمانی، وضعیت پدافند غیرعامل الکترونیک راداری ارتش و تحقیقات مربوط به تهدیدات از پنج سال قبل و پیشنهاداتی برای افق ده سال آتی چشم‌انداز آجا ۱۴۰۴ است. با استفاده از روش خبرگی عوامل محیطی (قوت‌ها، ضعف‌ها، تهدیدها و فرصت‌ها) احصاء و با استفاده از ماتریس SWOT برای تدوین راهبرد و از نرم‌افزارهای تصمیم‌گیری چندمعیاره و TOPSIS برای تحلیل اولویت‌بندی راهبردها استفاده کردند. کبودخانی و فرهادی در پژوهشی به مطالعه نقش نظارت در پیشبرد بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان‌ها و بخصوص سازمان نه‌جا پرداختند. آنها این پژوهش کاربردی-توصیفی-تحلیلی را با هدف بررسی نقش بازرسی و نظارت در پیاده‌سازی سند گام دوم انقلاب و با عنایت به بیانات مقام عظمای ولایت و فرماندهی معظم کل قوا و قانون اساسی انجام دادند. به همین منظور نخست داده‌ها به روش کتابخانه‌ای گردآوری و سپس در قالب کیفی تحلیل شد. نتایج پژوهش آنها نشان داد که در اندیشه مقام عظمای ولایت و فرماندهی معظم کل قوا و همچنین قانون اساسی، امر نظارت و بازرسی از جایگاه خاصی برخوردار بوده و یکی از پیش‌نیازهای تحقق سند گام دوم انقلاب در نه‌جا، پیاده‌سازی سیستم ارزشیابی عملکرد ۵۴۰ درجه‌ای است. به بیان آنها این امر در کنار تحقق عدالت زمینه‌ساز توسعه و پیشرفت کشور نیز خواهد بود (کبودخانی و فرهادی؛ ۱۳۹۸). بارانی و همکاران در پژوهشی پس از بررسی مبانی نظری و با محوریت بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و بیانیه گام دوم انقلاب، ۱۷ عامل را در سه دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی به عنوان پیشران‌های توسعه معنویت و اخلاق در سازمان نه‌جا ارائه نمودند. پژوهش آنها از نوع مطالعات مروری و از نظر هدف و نوع داده‌ها به ترتیب کاربردی و کیفی است. آنها در انتهای پژوهش بر اساس عوامل ۱۷ گانه احصاء‌شده پیشنهادها و راهکارهایی برای بکارگیری و تقویت این

پیشران‌ها در نه‌جا ارائه نمودند (بارانی و همکاران؛ ۱۳۹۸). هادی‌نژاد و بیداله‌خانی (۱۳۹۸) در تحقیقی به مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی آ‌جا در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی پرداختند. سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی ارزشیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی بر اساس چارچوب تعالی و بالندگی سازمانی و با مطالعه موردی یکی از دانشگاه‌های افسری پرداختند (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۵). شاکری و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با درنظر گرفتن سند بیانیه گام دوم انقلاب به بررسی انواع تهدیدات دفاعی و امنیتی و راه‌های مقابله با آن، آسیب‌شناسی و باید و نبایدهای فرهنگی دفاعی امنیتی انقلاب اسلامی، تأثیر قدرت نرم انقلاب اسلامی در سطح منطقه و فرامنطقه‌ای، راهکارهای افزایش قدرت نرم انقلاب اسلامی در مقابل جنگ و تهدید نرم دشمن که به امنیت پایدار می‌انجامد پرداختند. گودرزی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به ارائه الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای متن بیانیه گام دوم انقلاب و بر اساس روش تحلیل محتوای کیفی پرداخت. آنها در قدم نخست، متن بیانیه را به صورت دقیق و مداوم مطالعه، و با روش تحلیل محتوای کیفی آن، مؤلفه‌ها و مقوله‌های مرتبط با متغیر اصلی استخراج و دسته‌بندی، و در گام دوم با استفاده از روش گروه‌کانونی متغیرها به صورت الگوی مفهومی ترسیم نمودند. مؤلفه‌های این الگو شامل پیش‌آیندها و شرایط علی، اصول و اقتضایات، آسیب‌ها و موانع و راهبردها است که از متن مورد نظر استخراج شد. در موضوع این مطالعه، اصول و اقتضایات شامل بسترهای تحول و تعالی نهادی، معنویت و ویژگی‌های سرمایه انسانی هم‌تراز است. در این مسیر موانع و آسیب‌های بیرونی و درونی شناسایی و در نهایت بیان راهبردها که ناظر به سؤال «چه باید کرد» مورد مطالعه قرار گرفت. بهرامی و غنی‌زاده (۱۳۹۸) با تأکید بر اینکه مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به مسئله اقتصاد اشاره و راه رسیدن به اهداف اقتصاد مقاومتی، وظیفه پلیس بخصوص وظیفه پلیس امنیت اقتصادی در جهت مبارزه با قاچاق کالا و ارز و جرائم اقتصادی است؛ به تبیین جایگاه و نقش پلیس امنیت اقتصادی در تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ایران پرداخت. او با تأکید بر اینکه شاخص‌های اقتصاد مقاومتی و دستیابی به اهداف برابر بیانیه گام دوم انقلاب نیازمند رویکردی جهادی، انعطاف‌پذیر، فرصت‌ساز، مولد، درون‌زا، پیشرو و برون‌گرا است نتیجه گرفت که عوامل اقتصادی، عامل اساسی برای تمام ساختارهای اجتماعی بوده و تأثیرات قابل توجهی بر روی فعالیت‌های فردی از جمله وقوع جرم دارد. آنها در تحقیق خود سعی نمودند تا از زاویه بیانیه گام دوم انقلاب نقش اقتصاد مقاومتی در رشد اقتصادی از طریق مبارزه با قاچاق کالا و جایگاه پلیس در تراز انقلاب اسلامی در تحقق این مهم را مورد بررسی علمی قرار دهند. مطلبی (۱۴۰۰) در تحقیقی با هدف تبیین نقش

دیپلماسی دفاعی ج.ا.ا در گام دوم انقلاب اسلامی تلاش دارد به این پرسش پاسخ دهد که دیپلماسی دفاعی ج.ا.ا در گام دوم انقلاب اسلامی و در راستای ارتقای امنیتی و عمق بخشی به این انقلاب باید دارای چه اهداف، راهبرد و الزاماتی باشد. نتایج و یافته‌های تحقیق او نشان داد که دیپلماسی دفاعی ج.ا.ا بواسطه اهداف و راهبردهای همچون مدیریت حوزه‌های امنیتی، فراهم کردن زمینه تأمین فناوری تجهیزات یا تسلیحات دفاعی، نقش آفرینی در بازدارندگی، خلع سلاح و کنترل تسلیحاتی، کسب منافع اقتصادی، اعتمادسازی در حوزه‌های نظامی، مبارزه با تروریسم، گسترش همکاری‌های دفاعی-نظامی با کشورها، توسعه تعاملات با نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی گامی مؤثر در تولید و زایش بیش از پیش قدرت ملی، نیل به ثبات و امنیت پایدار در فرایند گام دوم انقلاب اسلامی در مسیر تمدن‌سازی نوین بشمار می‌آید. ساوه‌درودی (۱۴۰۰) در تحقیقی به دنبال یافتن پاسخ این سؤال بود که «تهدیدات امنیتی نظام ج.ا.ا در گام دوم انقلاب اسلامی کدام است و راه کار مقابله با آن چیست؟» او در ادامه با رویکرد متن‌محوری به تحلیل محتوای متن بیانیه گام دوم از منظر مقام معظم رهبری پرداخته و با احصای مهمترین تهدیدات امنیتی نظام ج.ا.ا، راه کار مقابله با تهدیدات امنیتی را نیز از درون متن شناسایی نمود. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد تهدیدات امنیتی نظام ج.ا.ا با استخراج روندها و پیشران‌های تاثیرگذار در بروز تهدیدات امنیتی در دو حوزه داخلی و خارجی پیرامون هفت محور اشاره شده در بیانیه قابل استخراج بوده و راه کار مقابله نیز با استناد به توصیه‌های رهبری در هر کدام از این هفت محور قرار دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

#### روش و نوع پژوهش

روش این تحقیق بر اساس گردآوری داده‌ها، روش پیمایشی-توصیفی و بر اساس ماهیت داده‌ها، آمیخته (کمی-کیفی) می‌باشد. هم‌چنین به علت کاربرد نتایج آن در حل مسائل و مشکلات سیستم پرورشی-آموزشی دانشجویان، این پژوهش از نظر هدف کاربردی است.

#### جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری، شامل فرماندهان مستقیم تعداد ۶۹۹ نفر از دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی نظامی مورد مطالعه است که در سال ۱۳۹۵ از مرکز یادشده فارغ‌التحصیل شده و (در زمان اجرای تحقیق یعنی سال ۱۳۹۸) قریب به ۲ الی ۳ سال تحت نظر آن فرمانده در حال خدمت هستند؛ می‌باشد. جامعه نمونه به صورت تمام شمار انتخاب گردید.



## ابزار اندازه‌گیری

در پژوهش حاضر علاوه بر مصاحبه (به عنوان یک ابزار کیفی) از پرسشنامه (به عنوان یک ابزار کمی) نیز استفاده شد. پرسشنامه پاسخ بسته این پژوهش دارای شاخص‌هایی در شایستگی‌های سه‌گانه «اعتقادی»، «ارزشی» و «اخلاقی» با مقیاس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تنظیم شد.

## روایی و پایایی ابزار

روایی پرسشنامه محقق‌ساخته و نیز سؤالات جلسات مصاحبه گروه کانونی با بهره‌مندی از روایی محتوا و بر اساس نظرات خبرگان علمی-نظامی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. هم‌چنین ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات پرسشنامه بررسی میزان مطلوبیت فعالیت‌های تربیتی-آموزشی حوزه معنویت و اخلاق مرکز آموزش عالی مورد مطالعه بر اساس ارزشیابی دانش‌آموختگان، مقدار ۰.۸۸٪ به دست آمد که نشان می‌دهد سؤالات پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. از آنجاییکه مقرر شد تا به منظور اطمینان از ثبت صحیح داده‌ها در پرسش‌نامه‌ها از سوی تکمیل‌کنندگان، تیم ارزیاب (توزیع‌کننده پرسش‌نامه‌ها) به موازات توزیع و گردآوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه، جلسات مصاحبه گروه کانونی را نیز با محوریت شایستگی‌های سه‌گانه تشکیل دهند، لذا «شیوه‌نامه مصاحبه» و نیز «چک‌لیست مصاحبه» (که به نوعی دربرگیرنده همان سؤالات پرسش‌نامه ولی در قالبی غیر طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود) نیز تهیه و پس از برگزاری جلسه توجیهی در اختیار تیم مصاحبه‌گر قرار گرفت.

جدول (۱) پایایی و تعداد سؤالات

متغیر مکنون	عنوان شایستگی	تعداد شاخص	مقدار آلفای کرونباخ
مطلوبیت حوزه معنویت و اخلاق دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی نظامی مورد مطالعه مبتنی بر سند گام دوم انقلاب اسلامی ایران	اعتقادی	۱۶	۰.۸۳
	ارزشی	۸	۰.۹۳
	اخلاقی	۱۲	۰.۸۹
مجموع		۳۶	---

## فرآیند اجرای پژوهش

همانطور که پیشتر نیز ذکر شد بمنظور اجرای نظام‌مند روش مصاحبه گروه کانونی به موازات تکمیل پرسشنامه‌های ارزشیابی عملکرد، در گام نخست اقدام به تهیه «شیوه‌نامه مصاحبه» و

نیز «چکلیست مصاحبه» گردید. نتایج مصاحبه کانونی تیم مصاحبه‌گر که همزمان مسئولیت توزیع و دریافت پرسش‌نامه‌ها را نیز برعهده داشتند به شرح جدول ذیل است:

جدول (۲) نتایج مصاحبه کانونی تیم مصاحبه‌گر

ردیف	عنوان	شهرهای مورد مراجعه	تعداد پرسش‌نامه تکمیل شده	مدت زمان مصاحبه ضبط شده (دقیقه)
۱	قرارگاه منطقه‌ای جنوب شرق	کرمان	۳۷	۵۴
		زاهدان	۶۴	۱۰۲
۲	قرارگاه منطقه‌ای شمال غرب	ارومیه	۷۵	۱۳۹
		تبریز	۸۳	۱۵۱
۳	قرارگاه منطقه‌ای غرب	کرمانشاه	۱۸۰	۲۴۳
۴	قرارگاه منطقه‌ای جنوب غرب	اهواز	۱۰۷	۸۲
۵	قرارگاه منطقه‌ای شمال شرق	شاهرود	۲۷	۱۳۶
		مشهد	۵۱	۱۷۲
		بیرجند	۲۶	۹۸
۶	ارشد نظامی اصفهان	اصفهان	۴۹	۹۱
مجموع	۶	۱۰	۶۹۹	۱۲۶۸

### تجزیه و تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از میانگین حسابی و در بخش آمار استنباطی از آزمون t تک‌نمونه‌ای و آزمون پارامتریک آنالیز واریانس یک‌طرفه<sup>۱</sup> استفاده گردید. از آنجائیکه تعداد جامعه نمونه (n) بیش از ۳۰ نفر می‌باشد از اینرو در پژوهش حاضر از آزمون پارامتریک آنالیز واریانس استفاده شد.

### نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی

برای تعیین میزان مطلوبیت سؤالات پرسشنامه از طیف سه‌گزینه‌ای لیکرت به شرح جدول ذیل استفاده شد (عباسیان و همکاران؛ ۱۳۹۸):

جدول (۳) میزان مطلوبیت بر اساس طیف سه‌گزینه‌ای لیکرت

وضعیت طیف	نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب
مقدار دامنه میانگین	۱ تا ۳۳.۲	۳۴.۲ تا ۶۶.۲	۶۷.۳ تا ۵

نتایج ارزشیابی دانش‌آموختگان در شایستگی اعتقادی: نتایج رتبه‌بندی شاخص‌های «شایستگی اعتقادی» به شرح جدول (۴) است.

<sup>۱</sup> On-Way ANOVA

جدول (۴) نتایج ارزشیابی دانش‌آموختگان در شایستگی اعتقادی

میزان مطلوبیت	مقدار میانگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		تا حدودی (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)		سؤال
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
نسبتاً مطلوب	۶۰.۳	۷.۱۵	۸۲	۲.۳۸	۱۹۹	۳۸	۱۹۸	۶.۵	۲۹	۱.۲	۱۱	۱
مطلوب	۹۹.۳	۱.۳۰	۱۵۷	۴۳	۲۲۴	۶.۲۲	۱۱۸	۳.۳	۱۷	۸.۰	۴	۲
مطلوب	۷۰.۳	۵.۲۱	۱۱۲	۳۹	۲۰۳	۶.۲۹	۱۵۴	۳.۷	۳۸	۵.۲	۱۳	۳
مطلوب	۷۲.۳	۵.۲۱	۱۱۲	۳.۴۰	۲۱۰	۶.۲۸	۱۴۹	۳.۷	۳۸	۹.۱	۱۰	۴
مطلوب	۹۷.۳	۲۹	۱۵۱	۴.۴۳	۲۲۶	۵.۲۱	۱۱۲	۲.۴	۲۲	۸.۰	۴	۵
مطلوب	۸۰.۳	۸.۲۴	۱۲۹	۳.۴۱	۲۱۵	۶.۲۳	۱۲۳	۴.۸	۴۴	۳.۱	۷	۶
مطلوب	۸۳.۳	۸.۲۴	۱۲۹	۷.۴۱	۲۱۷	۷.۲۵	۱۳۴	۷.۶	۳۵	۸.۰	۴	۷
مطلوب	۸۶.۳	۲۵	۱۳۰	۷.۴۱	۲۱۷	۷.۲۶	۱۳۹	۶.۴	۲۴	۱	۵	۸
مطلوب	۹۲.۳	۷.۲۵	۱۳۴	۸.۴۶	۲۴۴	۵.۲۱	۱۱۲	۶.۴	۲۴	۲.۱	۶	۹
مطلوب	۹۰.۳	۸.۲۴	۱۲۹	۸.۴۶	۲۴۴	۵.۲۲	۱۱۷	۴.۴	۲۳	۲.۱	۶	۱۰
مطلوب	۷۳.۳	۲.۱۹	۱۰۰	۸.۴۳	۲۲۸	۶.۲۹	۱۵۴	۲.۵	۲۷	۱.۲	۱۱	۱۱
مطلوب	۷۶.۳	۷.۲۰	۱۰۸	۲.۴۳	۲۲۵	۶.۳۷	۱۴۴	۱.۶	۳۲	۵.۱	۸	۱۲
مطلوب	۸۸.۳	۴.۲۳	۱۲۲	۴۸	۲۵۰	۹.۲۱	۱۱۴	۶.۴	۲۴	۳.۱	۷	۱۳
مطلوب	۷۷.۳	۵.۲۱	۱۱۲	۷.۴۱	۲۱۷	۸.۲۷	۱۴۵	۹.۶	۳۶	۸.۰	۴	۱۴
مطلوب	۷۰.۳	۵.۲۱	۱۱۲	۴.۳۷	۱۹۵	۳.۳۱	۱۶۳	۵.۶	۳۴	۱.۲	۱۱	۱۵
مطلوب	۸۰.۳	۵.۲۲	۱۱۷	۸.۴۲	۲۲۳	۳.۲۷	۱۴۲	۸.۵	۳۰	۳.۱	۷	۱۶
مطلوب	۷۰.۳	۲۳ ۲۳	۱۹۳۶	۴۲ ۴۴	۳۵۳۷	۲۶ ۶۱	۲۲۱۸	۷۲.۵	۴۷۷	۴۲.۱	۱۱۸	شایستگی

با توجه به نتایج، بالاترین و پایین‌ترین رتبه در خصوص شایستگی اعتقادی به ترتیب مربوط به شاخص‌های «میزان اعتقاد نظری و عملی به ولایت فقیه» و «میزان انس با قرآن، روخوانی، روانخوانی و درک مفاهیم قرآن» است. بطور کلی، مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان در شایستگی اعتقادی، دارای وضعیت «مطلوب» است.

نتایج ارزشیابی دانش‌آموختگان در شایستگی ارزشی: نتایج رتبه‌بندی شاخص‌های «شایستگی ارزشی» به شرح ذیل است:

جدول (۵) نتایج ارزشیابی دانش‌آموختگان در شایستگی ارزشی

میزان مطلوبیت	مقدار میانگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		تا حدودی (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)		سؤال
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
مطلوب	۹۳.۳	۱.۲۷	۱۴۱	۱.۴۴	۲۳۰	۲.۲۳	۱۲۱	۶.۳	۱۹	۲.۱	۶	۱۷
مطلوب	۸۰.۳	۵.۲۲	۱۱۷	۸.۴۲	۲۲۳	۸.۲۷	۱۴۵	۱.۶	۳۲	۸.۰	۴	۱۸

سؤال	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	
۱۹	۳	۶۰	۲۳	۴۰۴	۱۲۲	۴۰۲۳	۲۱۷	۴۱۰۷	۱۵۴	۲۹۰۶	۳۰۹۶
۲۰	۳	۶۰	۲۳	۴۰۴	۱۵۲	۲۰۲۹	۲۲۱	۴۰۴۲	۱۲۱	۲۳۰۲	۳۰۸۳
۲۱	۷	۳۰	۲۹	۵۰۶	۱۳۳	۵۰۲۵	۲۱۳	۴۰۹۰	۱۳۴	۲۵۰۷	۳۰۸۵
۲۲	۷	۳۰	۳۴	۵۰۶	۱۴۶	۲۸	۲۲۰	۴۰۲۲	۱۱۲	۲۱۰۵	۳۰۷۶
۲۳	۵	۱	۳۳	۳۰۶	۱۴۸	۲۸	۲۳۱	۴۰۴۴	۱۰۲	۱۹۰۶	۳۰۷۶
۲۴	۹	۷۰	۳۲	۱۰۶	۱۶۸	۳۰۲۳	۲۱۲	۴۰۷۰	۹۶	۱۸۰۴	۳۰۶۸
شایستگی	۴۴	۰۶۰	۲۲۵	۵۰۳۸	۱۱۳۵	۲۷	۱۷۶۷	۴۲	۹۷۷	۲۳	۳۰۸۰

با توجه به نتایج، بالاترین و پایین‌ترین رتبه در خصوص شایستگی ارزشی به ترتیب مربوط به «برخورداری از روحیهٔ مردمی و حس میهن‌دوستی» و «بهره‌گیری از شخصیت معنوی جهت تحکیم مبانی انضباط» است. بطور کلی، مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان در شایستگی ارزشی، دارای وضعیت «مطلوب» است.

نتایج ارزشیابی دانش‌آموختگان در شایستگی اخلاقی: نتایج رتبه‌بندی شاخص‌های «شایستگی اخلاقی» به شرح ذیل است:

#### جدول (۶) نتایج ارزشیابی دانش‌آموختگان در شایستگی اخلاقی

سؤال	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	
۲۵	۵	۱	۴۱	۹۰۷	۱۶۱	۳۰۹	۲۲۳	۴۲۰۸	۸۶	۱۶۰۵	۳۰۶۷
۲۶	۹	۷۰	۳۳	۳۰۶	۱۵۵	۲۹۰۸	۲۳۲	۴۰۴۴	۸۸	۱۶۰۹	۳۰۶۹
۲۷	۸	۵۰	۲۶	۵۰	۱۲۰	۲۳	۲۲۴	۴۳	۱۴۰	۲۶۰۹	۳۰۸۹
۲۸	۶	۲۰	۲۶	۵۰	۱۰۱	۱۹۰۴	۲۵۰	۴۰۴۸	۱۳۷	۲۶۰۳	۳۰۹۳
۲۹	۷	۳۰	۲۲	۴۰۲	۱۰۸	۲۰۷	۲۴۱	۴۰۴۶	۱۴۱	۲۷۰۱	۳۰۹۴
۳۰	۵	۱	۲۰	۳۰۸	۹۹	۱۹	۲۴۰	۴۰۱۹	۱۵۷	۳۰۱۰	۳۰۰۱
۳۱	۶	۲۰	۲۱	۴۰	۱۱۶	۲۰۲۳	۲۳۳	۴۰۴۴	۱۴۵	۲۷۰۸	۳۰۹۴
۳۲	۵	۱	۲۵	۴۰۸	۱۳۸	۲۶۰۵	۲۲۸	۴۰۴۳	۱۲۰	۲۳	۳۰۸۴
۳۳	۴	۸۰	۲۵	۴۰۸	۱۰۸	۲۰۷	۲۴۷	۴۰۴۷	۱۳۶	۲۶۰۱	۳۰۹۳
۳۴	۴	۸۰	۳۷	۱۰۷	۱۷۵	۳۰۳۳	۲۰۷	۳۰۷	۹۶	۱۸۰۴	۳۰۶۸
۳۵	۵	۱	۲۵	۴۰۸	۱۲۶	۲۰۲۴	۲۵۵	۴۰۴۸	۱۰۶	۲۰۰۳	۳۰۸۴
۳۶	۴	۸۰	۳۳	۳۰۶	۱۳۲	۲۰۲۵	۲۳۳	۴۰۴۴	۱۱۸	۲۲۰۶	۳۰۸۲
شایستگی	۶۸	۱۱۰	۳۳۴	۵۰۳۳	۱۵۳۹	۲۴	۲۸۱۳	۴۴	۱۴۷۰	۲۳	۳۰۷۴

با توجه به نتایج، بالاترین و پایین‌ترین رتبه در خصوص شایستگی اخلاقی به ترتیب مربوط به «برخورداری از ادب و اخلاق اسلامی» و «تلاش در اجرای عدالت و پرهیز از تبعیض در یگان تحت امر» است. بطور کلی بر اساس نتایج فوق، مطلوبیت عملکرد دانش‌آموختگان در شایستگی اخلاقی، بطور میانگین دارای وضعیت «مطلوب» است.

### تجزیه و تحلیل استنباطی

**شایستگی‌های اعتقادی:** نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای (یک‌طرفه) در خصوص شاخص‌های شایستگی اعتقادی، عبارت است از:

جدول (۷) تعیین وضعیت شاخص‌های شایستگی اعتقادی (معیار مقایسه = ۰.۳، ۶۶)

فاصله اطمینان	تفاوت		Sig (سطح معنی‌داری)	درجه آزادی	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	شاخص‌ها
	حد پایین	حد بالا						
	+۱۰.۰	-۰۳.۰	۰۴.۰	۲۶۲.۰	۵۲۰	۱۲۲.۱	۷۷.۰	۷۰.۳

بر اساس نتایج، چون مقدار سطح معنی‌داری (Sig) بیشتر از سطح خطا ( $\alpha = 0.05$ ) حاصل شده است بنابراین با اطمینان بالای ۰.۹۵، میانگین جامعه (میانگین استنباطی) برابر با میانگین نمونه (یعنی عدد ۰.۳، ۷۰) است. بنابراین با اطمینان بالای ۰.۹۵ می‌توان گفت که از نظر کلیه فرماندهان یگان‌های عملیاتی، وضعیت شاخص‌های شایستگی اعتقادی دانش‌آموختگان در «وضعیت مطلوبی» قرار دارد.

**شایستگی‌های ارزشی:** نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای در خصوص شاخص‌های شایستگی ارزشی، عبارت است از:

جدول (۸) تعیین وضعیت شاخص‌های شایستگی ارزشی (معیار مقایسه = ۰.۳، ۶۶)

فاصله اطمینان	تفاوت		Sig (سطح معنی‌داری)	درجه آزادی	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	شاخص‌ها
	حد پایین	حد بالا						
	+۲۱.۰	+۷۴.۰	۱۴.۰	۵۲۰	۰۷۱.۴	۸۰.۰	۸۰.۳	۸۰.۳

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 مثبت هستند لذا میانگین جامعه (میانگین استنباطی) با اطمینان بالای ۰.۹۵ بیشتر از میانگین نمونه (یعنی عدد ۰.۳، ۸۰) است. بنابراین می‌توان گفت که از نظر کلیه فرماندهان یگان‌های عملیاتی، وضعیت شاخص‌های شایستگی ارزشی دانش‌آموختگان در «وضعیت مطلوبی» قرار دارد.

شایستگی‌های اخلاقی: نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای در خصوص شاخص‌های شایستگی اخلاقی، عبارت است از:

جدول (۹) تعیین وضعیت شاخص‌های شایستگی اخلاقی (معیار مقایسه=۰.۳۶۶)

فاصله اطمینان		تفاوت میانگین‌ها	Sig (سطح معنی‌داری)	درجه آزادی	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	شاخص‌ها / شایستگی
حد بالا	حد پایین							
+۱۵.۰	+۰.۲	۰.۸	۰.۱۴	۵۲۰	۴۶۶.۲	۷۷.۰	۷۴.۳	اخلاقی

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 بایستی به سراغ مقایسه حد پایین و حد بالا رفت. حال از آنجاییکه مقادیر حد پایین و حد بالا، دو مقدار هم‌علامت مثبت هستند لذا میانگین جامعه (میانگین استنباطی) با اطمینان بالای ۹۵٪ بیشتر از میانگین نمونه (یعنی عدد ۰.۳۷۴) است. بنابراین می‌توان گفت که از نظر کلیه فرماندهان یگان‌های عملیاتی، وضعیت شاخص‌های شایستگی اخلاقی دانش‌آموختگان در «وضعیت مطلوبی» قرار دارد.

رتبه‌بندی کل شاخص‌های معنویت و اخلاق (ارزشیابی عملکرد) دانش‌آموختگان جوان وضعیت کل شاخص‌های عملکردی: نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای در خصوص وضعیت کل شاخص‌های عملکردی، عبارت است از:

جدول (۱۰) تعیین وضعیت معنویت و اخلاق دانش‌آموختگان (معیار مقایسه=۰.۳۶۶)

فاصله اطمینان		تفاوت میانگین‌ها	Sig (سطح معنی‌داری)	درجه آزادی	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	شاخص‌ها / شایستگی
حد بالا	حد پایین							
+۰.۵	-۰.۹	-۰.۲	۰.۵۴۵	۵۲۰	-۰.۶۰۶	۷۸.۰	۶۴.۳	وضعیت کلی

بر اساس نتایج فوق، چون مقدار سطح معنی‌داری بیشتر از سطح خطا حاصل شده است بنابراین با اطمینان بالای ۹۵٪، میانگین جامعه (میانگین استنباطی) برابر با میانگین نمونه (یعنی عدد ۰.۳۶۴) است. بنابراین با اطمینان بالای ۹۵٪ می‌توان گفت که از نظر کلیه فرماندهان یگان‌های عملیاتی، وضعیت کل شاخص‌های عملکردی دانش‌آموختگان در «وضعیت مطلوبی» قرار دارد.

#### ❖ رتبه‌بندی کل شاخص‌های عملکردی دانش‌آموختگان جوان

نتایج حاصل از رتبه‌بندی کل شاخص‌های شایستگی‌های سه‌گانه مطابق جدول ذیل است.

جدول (۱۱) رتبه‌بندی کل شاخص‌های شایستگی‌های سه‌گانه دانش‌آموختگان جوان

رتبه	شاخص ارزشیابی	شایستگی	شماره شاخص	میانگین حسابی	میزان مطلوبیت
۱	برخوردار از ادب و اخلاق اسلامی	اخلاقی	۳۰	۴.۰۱	مطلوب
۲	میزان اعتقاد نظری و عملی به ولایت فقیه	اعتقادی	۲	۳.۹۹	مطلوب
۳	میزان اعتقاد نظری و عملی به اهل بیت	اعتقادی	۵	۳.۹۷	مطلوب
۴	برخوردار از روحیه مردمی و حس میهن‌دوستی	ارزشی	۱۹	۳.۹۶	مطلوب
۵	صداقت و اخلاص در گفتار و عمل	اخلاقی	۲۹	۳.۹۴	مطلوب
۶	میزان امانت‌داری و رازداری	اخلاقی	۳۱	۳.۹۴	مطلوب
۷	تلاش برای حفظ تمامیت ارضی	ارزشی	۱۷	۳.۹۳	مطلوب
۸	میزان اخلاص و پاکی در رفتار و گفتار	اخلاقی	۲۸	۳.۹۳	مطلوب
۹	میزان نجابت و صالح بودن	اخلاقی	۳۳	۳.۹۳	مطلوب
۱۰	میزان پرهیزکاری و درستکاری	اعتقادی	۹	۳.۹۲	مطلوب
۱۱	میزان توکل و امید به فضل الهی در انجام مأموریت‌های محوله	اعتقادی	۱۰	۳.۹	مطلوب
۱۲	قابل اعتماد بودن	اخلاقی	۲۷	۳.۸۹	مطلوب
۱۳	میزان رعایت و حفظ حقوق دیگران	اعتقادی	۱۳	۳.۸۸	مطلوب
۱۴	علاقه‌مند به درک اندیشه‌های فرماندهی معظم کل قوا و تسری آن به همکاران و کارکنان تحت امر	اعتقادی	۸	۳.۸۶	مطلوب
۱۵	میزان وفاداری و جانفشانی برای تحقق اهداف نظام و تعهد به آرمان‌ها، منافع و ارزش‌های نظام	ارزشی	۲۱	۳.۸۵	مطلوب
۱۶	میزان عزت‌نفس (میزان ارزش قائل شدن برای خود و احساس ارزشمندی)	اخلاقی	۳۲	۳.۸۴	مطلوب
۱۷	میزان وفای به عهد و پیمان با دیگران	اخلاقی	۳۵	۳.۸۴	مطلوب
۱۸	میزان جدیت در ادای واجبات و ترک محرمات	اعتقادی	۷	۳.۸۳	مطلوب
۱۹	توجه و تأکید بر شرافت و کرامت انسانی همکاران و کارکنان تحت امر	ارزشی	۲۰	۳.۸۳	مطلوب
۲۰	عدم استفاده از شغل و جایگاه سازمانی برای حل امور شخصی	اخلاقی	۳۶	۳.۸۲	مطلوب
۲۱	میزان انگیزه و وجدان کاری در انجام مأموریت‌های محوله	اعتقادی	۶	۳.۸	مطلوب
۲۲	میزان روحیه و آرامش قلبی	اعتقادی	۱۶	۳.۸	مطلوب
۲۳	تأکید و توجه به عدالت‌محوری و عدالت‌خواهی	ارزشی	۱۸	۳.۸	مطلوب
۲۴	سطح انگیزه و احساس وظیفه الهی در انجام وظایف محوله	اعتقادی	۱۴	۳.۷۷	مطلوب
۲۵	میزان اهتمام به فرائض و احکام دینی و گسترش آن در سطح یگان مربوطه	اعتقادی	۱۲	۳.۷۶	مطلوب
۲۶	داشتن روحیه و فرهنگ انقلابی و آرمان‌گرایی	ارزشی	۲۲	۳.۷۶	مطلوب
۲۷	دارای روحیه کمال‌جویی و مراقبت از نفس	ارزشی	۲۳	۳.۷۶	مطلوب
۲۸	میزان توجه و اهتمام به فضیلت‌جهاد و اشاعه آن در بین همکاران و کارکنان تحت امر	اعتقادی	۱۱	۳.۷۳	مطلوب

رتبه	شاخص ارزشیابی	شایستگی	شماره شاخص	میانگین حسابی	میزان مطلوبیت
۲۹	برخورداری از روحیه و فرهنگ رزمی و جهادی	اعتقادی	۴	۳.۷۲	مطلوب
۳۰	روحیه شهادت‌طلبی و اشاعه آن در بین همکاران و کارکنان تحت امر	اعتقادی	۳	۳.۷	مطلوب
۳۱	داشتن روحیه فداکاری و ایثارگری و اشاعه آن در بین همکاران و کارکنان تحت امر	اعتقادی	۱۵	۳.۷	مطلوب
۳۲	دوری از حرص و طمع و عدم ترجیح منافع شخصی به امور سازمانی	اخلاقی	۲۶	۳.۶۹	مطلوب
۳۳	بهره‌گیری از شخصیت معنوی جهت تحکیم مبانی انضباط به جای استفاده از منصب سازمانی	ارزشی	۲۴	۳.۶۸	مطلوب
۳۴	میزان صبر و سعه صدر در هدایت یگان و انجام امور محوله	اخلاقی	۳۴	۳.۶۸	مطلوب
۳۵	تلاش در اجرای عدالت و پرهیز از تبعیض در یگان تحت امر	اخلاقی	۲۵	۳.۶۷	مطلوب
۳۶	میزان انس با قرآن، روحوانی، روانخوانی و درک مفاهیم قرآن	اعتقادی	۱	۳.۶	نسبتاً مطلوب
<b>میانگین کل</b>					مطلوب

بر اساس نتایج جدول بالا، میزان مطلوبیت فعالیت‌های تربیتی-آموزشی حوزه معنویت و اخلاق دانش‌آموختگان مرکز آموزش عالی نظامی مورد مطالعه در یگان‌های عملیاتی «مطلوب» ارزشیابی شده است.

### رتبه‌بندی شایستگی‌های سه‌گانه

در این بخش این نکته بررسی می‌شود که آیا میانگین شاخص‌ها در بین شایستگی‌های مختلف سه‌گانه در میان دانش‌آموختگان جوان یکسان است؟ بر اساس نتایج، شایستگی‌های ارزشی دارای بالاترین و شایستگی‌های اعتقادی دارای پایین‌ترین رتبه هستند. البته مقدار انحراف معیار نسبتاً پایین «شایستگی‌های اعتقادی» نسبت به سایرین، احتمالاً بیانگر کم بودن نسبی میزان پراکندگی نظرات کاربران و یا به عبارتی دیگر میزان توجه یکسان به شاخص‌های این شایستگی است؛ هم‌چنین مقدار انحراف معیار بالای «شایستگی‌های ارزشی» نسبت به سایرین، احتمالاً بیانگر بالا بودن نسبی میزان پراکندگی نظرات کاربران و یا به عبارتی دیگر میزان توجه غیریکسان به شاخص‌های این شایستگی است. به عبارتی دیگر در خصوص «شایستگی‌های ارزشی» با کم‌توجهی توأم با بی‌نظمی در میزان توجه، مواجه است.

جدول (۱۲) رتبه‌بندی شایستگی‌های سه‌گانه

شایستگی	تعداد شاخص	میانگین	انحراف معیار
ارزشی	۸	۳.۸	۰.۸۰۳
اخلاقی	۱۲	۳.۷۴	۰.۷۷۵
اعتقادی	۱۶	۳.۷	۰.۷۶۷
معنویت و اخلاق	۳۶	۳.۷۵	۰.۷۸۲



## مقایسه نتایج در میان جوامع مورد مطالعه

نتایج مقایسه در میان جوامع مورد مطالعه به شرح جدول ذیل است:

جدول (۱۳) مقایسه نتایج در میان جوامع مورد مطالعه

حد اکثر	حد اقل	میانگین فاصله اطمینان ۹۵٪		خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	پارامتر قرارگاه
		کران بالا	کران پایین					
۵	۳	۴.۰۹	۳.۸۸	۰.۰۵	۰.۵۱	۳.۹۹	۹۱	شمال شرق
۵	۱.۸۳	۴.۰۱	۳.۷۲	۰.۰۷	۰.۷۳	۳.۸۷	۱۰۰	جنوب غرب
۵	۲	۳.۸۶	۳.۶۱	۰.۰۶	۰.۶۹	۳.۷۴	۱۲۲	شمال غرب
۴.۵	۲.۶۷	۳.۸۷	۳.۴۹	۰.۰۹	۰.۴۵	۳.۶۸	۲۳	اصفهان
۵	۱	۳.۷۸	۳.۵۴	۰.۰۶	۰.۶۹	۳.۶۶	۱۲۴	غرب
۵	۱	۳.۶۵	۳.۲	۰.۱۱	۰.۸۸	۳.۴۲	۶۱	جنوب شرق
۵	۱	۳.۸۱	۳.۶۹	۰.۰۳	۰.۷۱	۳.۷۵	۵۲۱	جمع

در جدول فوق فهرستی از قرارگاه‌ها بعلاوه یک فاصله اطمینان ۹۵٪ برای متغیر معنویت و اخلاق (میانگین سه شایستگی مورد مطالعه) در هر یک از جوامع مورد مطالعه محاسبه شده است. اگر به میانگین شاخص معنویت و اخلاق در میان شش جامعه توجه شود مشاهده می‌شود که میانگین شاخص معنویت و اخلاق در قرارگاه شمال شرق ۳.۹۹ است که تقریباً با سایر گروه‌های مورد مطالعه دیگر بمیزان ۲۶٪ اختلاف دارد. اما آیا این اختلافات میانگین نمرات در میان این قرارگاه با ارشد نظامی اصفهان و چهار قرارگاه عملیاتی دیگر معنی‌دار است؟

به منظور پاسخ به سؤال یادشده، نتایج آزمون آنالیز واریانس (ANOVA) مربوط به شایستگی‌های گروه معنویتی چاره‌ساز خواهد بود. ANOVA یک آماره F (نسبت واریانس محاسبه شده بین میانگین‌ها به واریانس موجود در نمونه‌ها) تولید می‌کند (Pujar et al., 2020). در این بخش در گام نخست برای تعیین اینکه آیا واریانس این شش جامعه با هم متفاوت‌اند یا نه از آزمون لون استفاده می‌شود. نتایج این آزمون به شرح جدول ۱۴ است.

جدول (۱۴) آزمون برابری واریانس‌ها

مقدار آماره لون	درجه آزادی بین گروه‌ها	درجه آزادی داخل گروه‌ها	معیار تصمیم
۴۰۳.۵	۵	۵۱۵	۰۰۰.۰

با توجه به نتایج قیدشده در جدول فوق که بیانگر آزمون برابری واریانس‌ها در میان شایستگی‌های دانش‌آموختگان جوان در شش جامعه مورد مطالعه است مشاهده می‌گردد که با توجه به مقدار ۰.۰۰۰، برابری واریانس‌ها در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ پذیرفته نمی‌شود. یعنی واریانس نمره ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان جوان در شاخص معنویت و اخلاق، در میان ارشد

نظامی اصفهان و پنج قرارگاه عملیاتی با هم برابر نیست. جدول آنالیز واریانس (ANOVA) در ادامه آورده شده است:

جدول (۱۵) نتایج آزمون واریانس برای مقایسه شایستگی‌های معنوی دانش‌آموختگان جوان

معیار تصمیم	آماره F	میانگین مربعات خطا	درجه آزادی	مجموع مربعات خطا	شاخص معنویت در میان دانش‌آموختگان جوان
۰۰۰۰	۵.۹۶۹	۲.۸۳۶ ۰.۴۷۵	۵ ۵۱۵ ۵۲۰	۱۴.۱۸ ۲۴۴.۷۱ ۲۵۸.۸۹	بین گروه‌ها داخل گروه‌ها جمع

از آنجاییکه بر اساس جدول فوق، مقدار سطح معنی‌داری در سطح قابل قبولی برآورد شده ( $\alpha < \text{Sig}$  و  $\alpha = 0.05$ ) بنابراین فرض صفر ( $H_0$ ) رد شده و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان عنوان کرد که بین میانگین نمره ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان جوان در شاخص معنویت و اخلاق در میان ارشد نظامی اصفهان و پنج قرارگاه عملیاتی اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

با عنایت به اینکه نتایج مقایسه یادشده از متغیرهای متعددی که خارج از حیطه مطالعاتی این تحقیق است تبعیت می‌کند (مواردی همچون: نگاه پارادایمی حاکم بر پاسخ‌دهندگان منطقه، فرهنگ حاکم بر منطقه و غیره) و ممکن است این نوع مقایسه به دلیل آنکه یک تحلیلی سطحی و یک‌بعدی را ارائه می‌دهد و ممکن است استنباط غلطی به دست بدهد؛ لذا در این بخش به گزارش نتایج فوق بسنده می‌گردد.

### نتایج تجزیه و تحلیل روش مصاحبه گروه کانونی

#### ❖ نتایج مصاحبه در خصوص شایستگی‌های اعتقادی دانش‌آموختگان (سؤال ۱)

جمع‌بندی جواب‌های کاربران در خصوص شایستگی‌های اعتقادی دانش‌آموختگان جوان در قالب جدول (۱۶) دسته‌بندی شده است.

جدول (۱۶) جمع‌بندی نتایج روش مصاحبه در خصوص شایستگی اعتقادی دانش‌آموختگان جوان

ردیف	عنوان شاخص	فراوانی					جمع
		اصفهان	جنوب شرق	جنوب غرب	شمال شرق	شمال غرب	
۱	لزوم توجه بیشتر به برخی از عوامل کاهنده رشد مسائل اعتقادی (عواملی نظیر پیشینه مسائل اعتقادی خانوادگی، گزینش نامناسب برخی از دانشجویان، برگزاری کلاس‌های عقیدتی با بهره‌دهی پایین و غیره)	۱۵	۳	۳	۸	۱۱	۴۴
۲	اعتقادات خوب و وجدان کاری بالای دانش‌آموختگان جوان	۲	۲	۱۱	۱۴	۲	۳۲
۳	عدم ایجاد انگیزه کافی توسط سازمان و لزوم ارتقای آن (با اتخاذ راه‌کارهایی نظیر: تقویت روحیه اعتقادی با هدف ارتقای علاقمندی و توان انجام مأموریت و غیره)	۲	۰	۱	۱۱	۵	۱۹

ردیف	عنوان شاخص	فراوانی					
		اصفهان	جنوب شرق	جنوب غرب	شمال شرق	شمال غرب	غرب
۴	لزوم گزینش مناسب فرماندهان گروهان مکتبی در دوران دانشجویی	۱	۱	۲	۱	۵	۱۱
۵	انگیزه نسبتاً پایین برخی از دانش‌آموختگان جوان (در اموری نظیر: کنترل و فرماندهی یگان)	۴	۰	۰	۵	۰	۱۱
۶	افت تدریجی اعتقادات دانش‌آموختگان در اموری نظیر شهادت‌طلبی (به دلایلی نظیر: عدم عمق مناسب آموزش‌های عقیدتی و غیره)	۳	۰	۴	۱	۲	۱۰
۷	افت کیفی سیکل آموزشی دانشگاه (در اثر تصمیمات ناصحیح مانند سه‌ساله کردن طول دوره افسری و غیره)	۴	۰	۱	۳	۰	۸
۸	لزوم ارائه آموزش‌های روزآمد و متنوع در مسائل متنوع اعتقادی	۱	۰	۲	۳	۱	۷
۹	عدم حضور فعال در مراسم و فعالیت‌های مذهبی برخی از دانش‌آموختگان جوان	۰	۲	۰	۲	۲	۶
۱۰	وجود برخی ناهنجاری‌های سازمانی نظیر پارتی‌بازی، تبعیض نژادی و غیره	۱	۰	۰	۳	۱	۵
۱۱	عدم داشتن مهارت کافی برخی از دانش‌آموختگان جوان در قرآن	۰	۱	۰	۱	۲	۴
۱۲	روحیه جهادی نسبتاً ضعیف برخی از دانش‌آموختگان جوان	۱	۰	۰	۲	۰	۴
۱۳	روحیه شهادت‌طلبی خوب دانش‌آموختگان جوان	۰	۰	۲	۰	۰	۲
۱۴	حضور فعال در مراسم‌ها و فعالیت‌های مذهبی	۰	۰	۲	۰	۰	۲
۱۵	صداقت نسبتاً ضعیف برخی از دانش‌آموختگان جوان	۰	۰	۰	۰	۰	۲

بر اساس نتایج جدول فوق، فرماندهان یگان‌های عملیاتی در خصوص «ضعف در مسائل اعتقادی برخی از دانش‌آموختگان جوان (به دلایلی نظیر عدم توجه کافی خانواده، گزینش نسبتاً نامناسب دانشجویان، برگزاری کلاس‌های عقیدتی با بهره‌دهی پایین)» اتفاق نظر دارند.

### ❖ نتایج مصاحبه در خصوص شایستگی‌های ارزشی دانش‌آموختگان (سؤال ۲)

جمع‌بندی جواب‌های کاربران در خصوص شایستگی‌های ارزشی دانش‌آموختگان جوان در قالب جدول زیر دسته‌بندی شده است:

## جدول (۱۷) جمع‌بندی نتایج روش مصاحبه در خصوص شایستگی ارزشی دانش‌آموختگان جوان

ردیف	عنوان شاخص	فراوانی					
		اصفهان	جنوب شرق	جنوب غرب	شمال شرق	شمال غرب	غرب
۱	لزوم اعمال دقت بیشتر در گزینش دانشجویان افسری در بدو استخدام	۱	۲	۲	۵	۵	۲
۲	لنطباط معنوی پایین‌تر از انتظار در میان برخی از دانش‌آموختگان جوان	۰	۰	۰	۸	۳	۱
۳	سطح مطلوبی از پایبندی به ارزش‌های جمهوری اسلامی و میهن‌پرستی	۰	۰	۴	۴	۰	۸
۴	سطح مطلوبی از ولایت‌مداری	۱	۰	۱	۱	۲	۱
۵	کم‌توجهی نسبی برخی از دانش‌آموختگان جوان به برخی از ارزش‌ها (به دلایلی نظیر: افت ارزش‌ها در افراد به مرور زمان و غیره)	۰	۱	۳	۰	۲	۰
۶	سطح ولایت‌مداری پایین‌تر از انتظار در میان برخی از دانش‌آموختگان جوان	۱	۰	۰	۰	۱	۰
۷	لزوم پایش ارتباطات و توجه بیشتر سازمان به محیط‌ها و افرادی که دانشجو با آنها در ارتباط است.	۰	۱	۰	۱	۰	۰

بر اساس نتایج، فرماندهان یگان‌های عملیاتی در خصوص «عدم دقت کافی در گزینش برخی از دانشجویان افسری که در بدو استخدام فاقد صلاحیت‌های لازم هستند» اتفاق نظر دارند.

### ❖ نتایج مصاحبه در خصوص شایستگی‌های اخلاقی دانش‌آموختگان (سؤال ۳)

رعایت و بکار بستن اصول اخلاقی و ممزوج شدن اخلاق نظری و عملی توسط گروه‌های شاغل در ن. م. می‌تواند نقش مهمی در رفع موانع ناشی از عدم درک متقابل، ایجاد همدلی یکپارچگی، وحدت و ارتباط اثربخش، تسریع امور و روندهای جاری و درنهایت ارتقای کیفی و جهشی سازمان‌های نظامی در جهت نیل به اهداف را فراهم سازد (بابائی، ۱۳۹۸). جمع‌بندی جواب‌های کاربران در خصوص سؤالات شایستگی‌های اخلاقی دانش‌آموختگان جوان (نظیر: ترجیح منافع سازمانی به منافع شخصی، صداقت، اخلاص، سعه صدر، عدالت‌خواهی و غیره) در قالب جدول زیر دسته‌بندی و آورده شده است:

جدول (۱۸) جمع‌بندی نتایج روش مصاحبه در خصوص شایستگی اخلاقی دانش‌آموختگان جوان

ردیف	عنوان شاخص	فراوانی					
		اصفهان	جنوب شرق	جنوب غرب	شمال شرق	شمال غرب	جمع
۱	داشتن اخلاق خوب، صداقت و امانت‌داری	۱	۰	۰	۶	۰	۸
۲	ترجیح منافع شخصی به منافع سازمانی برخی از دانش‌آموختگان جوان	۲	۱	۰	۴	۱	۸
۳	عدم انتخاب آگاهانه دانشجویان افسری (به دلایلی نظیر: عدم صداقت سازمان و توجیه صحیح نمرات از ابتدای ورود به کسوت افسری)	۱	۰	۰	۲	۳	۷
۴	دوگانگی اخلاقی بالا در برخورد با فرادستان و فرودستان	۱	۱	۰	۱	۱	۵
۵	وجود تبعیض و قومیت‌گرایی در میان برخی از دانش‌آموختگان جوان	۱	۰	۰	۴	۰	۵
۶	عملکرد ناکافی سازمان در توجیه و آگاه‌سازی مکفی برخی از دانش‌آموختگان جوان در خصوص مسائل و هنجارهای اخلاقی	۰	۲	۰	۱	۱	۵
۷	افراطی‌گری و ترجیح منافع سازمانی به منافع شخصی و بروز صدمات مترتبه	۰	۰	۰	۱	۲	۳
۸	روحیه عدالت‌خواهی خوب	۰	۰	۱	۲	۰	۳
۹	افت اخلاقی برخی از دانش‌آموختگان جوان به مرور زمان (به دلایلی نظیر: آموزش‌های سطحی، عدم صداقت در رفتار و غیره)	۰	۰	۰	۱	۱	۲
۱۰	سعه صدر و حمیت قسمتی بالا	۰	۰	۰	۲	۰	۲

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یکی از پارادایم‌های حاکم در سند گام دوم انقلاب تأکید بر ارتقای شاخص معنویت و اخلاق در نظام‌های تربیتی-آموزشی است. بر همین اساس در تابستان ۱۳۹۸، شایستگی‌های مرتبط با این شاخص در میان دانش‌آموختگان جوان یک مرکز آموزش عالی نظامی با استفاده از پرسشنامه‌ای که حاوی ۳ شایستگی با ۳۶ شاخص عملکردی می‌باشد به روش پرسش‌نامه و مصاحبه با فرماندهان گردان‌های عملیاتی مورد ارزشیابی قرار گرفت. در طی این پژوهش به تعداد ۵۲۱ پرسش‌نامه تکمیل و نیز بالغ بر ۱۲۵۰ دقیقه مصاحبه صورت گرفت. داده‌های بدست آمده با استفاده از آماره‌های توصیفی و استنباطی، تجزیه و تحلیل و مورد بحث قرار گرفت. نتایج زیر حاصل استنباط منطقی از تجزیه و تحلیل آماری داده‌های بدست آمده از اجرای پژوهش و نیز نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌های باز است:

- ۱- شایستگی‌های ارزشی دانش‌آموختگان جوان با میانگین ۳.۸۰، دارای بالاترین رتبه است.
- ۲- توزیع ۵ شاخص برتر به ترتیب: ۴۰٪ به شایستگی‌های اخلاقی، ۲۰٪ به شایستگی‌های ارزشی و ۴۰٪ به شایستگی‌های اعتقادی اختصاص یافته است.
- ۳- توزیع ۵ شاخص ضعیف به ترتیب: ۶۰٪ به شایستگی‌های اخلاقی، ۲۰٪ به شایستگی‌های ارزشی و ۲۰٪ به شایستگی‌های اعتقادی اختصاص یافته است.
- ۴- در میان کل شاخص‌ها، شاخص «برخورداری از ادب و اخلاق اسلامی» در گروه شایستگی‌های اخلاقی و با میانگین حسابی ۴.۰۱، دارای بالاترین رتبه می‌باشد.
- ۵- در میان کل شاخص‌ها، شاخص «میزان انس با قرآن و درک مفاهیم قرآن» در گروه شایستگی‌های اعتقادی و با میانگین حسابی ۳.۶۰، دارای ضعیف‌ترین رتبه می‌باشد.
- ۶- شاخص «میزان اعتقاد نظری و عملی به ولایت فقیه» در گروه شایستگی‌های اعتقادی با میانگین ۳.۹۹ و نیز شاخص «میزان اعتقاد نظری و عملی به اهل بیت» در گروه شایستگی‌های اعتقادی با میانگین ۳.۹۷ به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند.
- ۷- شاخص «تلاش در اجرای عدالت و پرهیز از تبعیض در یگان تحت امر» در گروه شایستگی‌های اخلاقی با میانگین ۳.۶۷ و نیز شاخص «میزان صبر و سعه صدر در هدایت یگان» در گروه شایستگی‌های اخلاقی با میانگین ۳.۶۸ به ترتیب در رتبه‌های دوم و سوم ضعیف‌ترین شاخص‌ها از میان ۳۶ شاخص ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان قرار دارند.
- ۸- جمع‌بندی نتایج مصاحبه درخصوص شایستگی اعتقادی، نشان داد که فرماندهان یگان‌های عملیاتی درخصوص «ضعف در مسائل اعتقادی برخی از دانش‌آموختگان (به دلایلی نظیر عدم توجه کافی خانواده، گزینش نامناسب دانشجویان، برگزاری کلاس‌های عقیدتی با بهره‌دهی پایین)» اتفاق نظر دارند.
- ۹- جمع‌بندی نتایج مصاحبه درخصوص شایستگی ارزشی، نشان داد فرماندهان درخصوص «عدم دقت در گزینش دانشجویان فاقد صلاحیت در بدو استخدام» اتفاق نظر دارند.
- ۱۰- جمع‌بندی نتایج مصاحبه درخصوص شایستگی اخلاقی، نشان داد فرماندهان درخصوص «ترجیح منافع شخصی به منافع سازمانی» برخی از دانش‌آموختگان اتفاق نظر دارند.
- ۱۱- انطباق نتایج روش پرسشنامه با روش مصاحبه، بیانگر روایی بالای پژوهش حاضر است. با توجه به اینکه در این پژوهش، ارلئه راه‌کارهای تحقق توصیه‌های بیانیه گام دوم انقلاب در حوزه معنویت و اخلاق در نظام تربیتی-آموزشی مرکز آموزش عالی نظامی مورد مطالعه از طریق ارزشیابی عملکرد دانش‌آموختگان آن مدنظر است؛ لذا با عنایت به این موضوع و با توجه به

نتایج پژوهش حاضر، اقدامات بهبود زیر جهت برنامه‌ریزی و اجراء به سامانه فرماندهی مرکز آموزش عالی نظامی مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود:

۱- بازنگری در نحوه جذب فرماندهان در تیپ دانشجویان و قرار دادن شرایطی برای احراز مشاغل فرماندهی گروهان و گردان (نظیر دارا بودن حداقل ۳ سال سابقه فرماندهی در یگان‌های عملیاتی و صف و هم‌چنین طی موفقیت‌آمیز دوره تربیت فرماندهی بصورت ضمن خدمت صرفاً برای فرماندهان گروهان و گردان) و به حداقل رساندن دغدغه‌های این فرماندهان جهت اهتمام و توجه بیشتر به آنان به امر تربیت و پرورش دانشجویان.

۲- عقیدتی سیاسی مرکز آموزش نظامی مورد مطالعه با همکاری تیپ دانشجویان با هدف‌گذاری و تنظیم برنامه‌ای مدون و دارای زمان‌بندی مشخص در خصوص تقویت روحانی و درک مفاهیم قرآن کریم اقدام نماید.

۳- با توجه به اینکه ممکن است برخی از دانشجویان مرکز آموزش نظامی مورد مطالعه در سال‌های اولیه دانش‌آموختگی از نظر فکری و سیاسی شکننده و آسیب‌پذیر باشند؛ لذا ضروری است یگان‌های عقیدتی سیاسی و حفاظت اطلاعات مرکز آموزش نظامی مورد مطالعه با همکاری هموندان خود در سطح سایر یگان‌های نزاجا با هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت (پس از دانش‌آموختگی آنها) و اجرای برنامه‌های آگاه‌سازی حفاظتی، جلسات سخنرانی سیاسی، اعتقادی و اخلاقی اختصاصی، دانش‌آموختگان جوان را بگونه‌ای اشباع نمایند که آسیب‌پذیری آنها به حداقل رسیده و توان اثرگذاری مثبت آنها در یگان‌های عملیاتی با عنایت به اهداف جدید ترسیم‌شده از سوی سامانه فرماندهی، بیشتر از اثرپذیری از برخی از هنجارهای منفی احتمالی برخی از یگان‌ها شود.

### قدردانی

از خبرگان توانمندی که در طول پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند و استواری پژوهش حاضر بر مشارکت و دانش این بزرگواران قرار گرفته است بسیار سپاسگزاریم.

### منابع

- ابراهیمی‌هاتف، هادی. (۱۳۹۸). *مقاومت در برابر تهدیدات دفاعی در گام دوم انقلاب*، اولین همایش سراسری قدرت نرم انقلاب اسلامی با محوریت چهار دهه مقاومت و بایسته‌های فرهنگی گام دوم انقلاب اسلامی، تهران.
- بابائی، محمدرضا. (۱۳۹۸). *نقش مدیریت اخلاق‌مدار در تحقق مدیریت جهادی*، همایش گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق؛ تهران.

- بارانی، صمد؛ اسدی، اسماعیل؛ کریمی، طاهر. (۱۳۹۸). شناسایی پیشران‌های ارتقای معنویت و اخلاق، همایش گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق، تهران.
- بایزیدی (فربد)، ابراهیم؛ اولادی، بهنام و عباسی، نرگس. (۱۳۹۳). تحلیل داده‌های پرسش‌نامه‌ای به کمک نرم‌افزار SPSS، تهران، عابد: مهرگان قلم.
- بهرامی، تورج، غنی‌زاده، سامان. (۱۳۹۸). تبیین جایگاه و نقش پلیس امنیت اقتصادی در تحقق اهداف بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ایران. فصلنامه علمی کارآگاه، ۱۳(۴۸): ۴۳-۵۸.
- خوشگایان‌فرد، علیرضا (۱۳۹۷). تحلیل داده‌های گم‌شده در SPSS، مرکز پژوهش‌های صدا و سیما.
- رشیدزاده، فتح‌اله. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)، مدیریت نظامی، شماره ۴۵.
- ساوه‌درودی، مصطفی. (۱۴۰۰). بیانیه گام دوم در دو حرکت (شناخت تهدیدات- مقابله با تهدیدات). مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۱(۴۲): ۲۲۱-۲۴۶.
- سیدنقوی، میرعلی؛ صحت، سعید؛ دهقانیان و حامد؛ فرهادی علی. (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی مبتنی بر چهارچوب تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های افسری)، مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۶(۱۶).
- شاکری، جواد؛ ترکان، احمد؛ رضایی، سیدمرتضی. (۱۳۹۸). مقاومت در برابر تهدیدهای دفاعی و امنیتی و بایسته‌های فرهنگی دفاعی امنیتی در گام دوم انقلاب اسلامی، همایش قدرت نرم انقلاب اسلامی، تهران.
- شهلائی، ناصر. (۱۳۹۵). موقعیت‌یابی راهبردی و شناسایی عوامل کلیدی مؤثر بر جذب نخبگان در ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶(۶۴): ۱-۲۵.
- شیرمحمدی، جواد؛ عباسیان، محمد؛ عزیزی، مهدی؛ میلانی، امید. (۱۳۹۷). ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان یک دانشگاه نظامی از منظر کاربران، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱(۱۱).
- عباسیان، محمد؛ شیرمحمدی، جواد؛ هادی‌نژاد، فرهاد. (۱۳۹۸). ارزیابی شایستگی‌های دانش‌آموختگان یک دانشگاه در مراکز آموزشی- فرهنگی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۹(۷۵): ۱-۳۲.
- عظمی، امجد؛ دهقان، امان‌الله. (۱۳۹۱). بررسی نقش نظام ارزشیابی افسران بر کارآیی آنان در ستاد نزاجا. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۲(۴۵): ۱۴۷-۱۸۶.
- قادرپناه، فریبرز؛ بهدادفر، محمدرسول؛ شیخ، علیرضا. (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی نظام مدیریت عملکرد ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت نظامی ۱۴(۵۶): ۲۳-۵۰.
- کبودخانی، معصومه و فرهادی، علی؛ ۱۳۹۸؛ نقش نظارت در پیشبرد بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مبتنی بر قانون اساسی و فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، همایش گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نهاجا؛ تهران.



- گودرزی، غلامرضا، حسنی مقدم، صادق، نوروزی، رسول، و سلطانی، مرتضی. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای بیانیه گام دوم انقلاب. مدیریت اسلامی، ۲۸(۳): ۴۵-۷۷.
- محمدولی، مجید؛ صفر آهنگ، رسول. (۱۳۹۸). بازسازی معماری سازمان ناجا بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. مطالعات راهبردی ناجا، ۴(۱۴): ۶۱-۹۱.
- مطلبی، مسعود. (۱۴۰۰). دیپلماسی دفاعی ایران در گام دوم انقلاب اسلامی؛ اهداف، راهبرد و الزامات. فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، ۷(۲): ۷۵-۹۸.
- موسوی، سیدعیدالرحیم، سپهری، محمد. (۱۳۹۶). راهبردهای پدافند غیرعامل الکترونیک راداری در برابر تهدیدات آتی حساسه‌های اطلاعات الکترونیکی دشمن در افق چشم انداز ۱۴۰۴. آینده پژوهی دفاعی، ۲(۵): ۲۵-۷.
- نظری‌زاده، فرهاد. (۱۳۹۵). طراحی مدل تأثیرات آینده‌نگاری بر نوآوری در صنایع دفاعی (مطالعه موردی: صنایع دفاعی ج.ا.ایران). پایان‌نامه دکتری تخصصی (PhD). استاد راهنما: صفر فضلی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره).
- هادی‌نژاد، فرهاد و بیداله خانی، فریدون. (۱۳۹۸). مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی آجا در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، همایش «گام دوم انقلاب پیشران‌ها، چالش‌ها و الزامات تحقق در نیروی هوایی».
- Brumm, T., Kaleita, A., Steward, B., & Mickelson, S. (2006). Competency-based outcomes assessment for agricultural engineering programs.
- Coll, R. K., & Zegwaard, K. E. (2006). Perceptions of desirable graduate competencies for science and technology new graduates. *Research in Science & Technological Education*, 24(1), 29-58.
- Matei, Ani and Matei, Lucica (2007). "Meritocratic Aspects Concerning Performance Evaluation in the Public Sector: A Case Study for Romania", MPRA Paper No. 18940.
- Pujar, P. M., Kenchannavar, H. H., Kulkarni, R. M., & Kulkarni, U. P. (2020). Real-time water quality monitoring through Internet of Things and ANOVA-based analysis: a case study on river Krishna. *Applied Water Science*, 10(1), 1-16.
- Julnes, P. D. L., & Holzer, M. (2001). Promoting the utilization of performance measures in public organizations: An empirical study of factors affecting adoption and implementation. *Public administration review*, 61(6), 693-708.