

آسیب‌شناسی آموزش رزم انفرادی در حوزه مربیان و ارائه راه کارهای مناسب (مطالعه موردی یکی از مراکز آموزش نظامی) دکتر یدالله صادقی^۱، محسن دهقانی^۲

دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۰۳

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۳

چکیده:

هدف از تحقیق حاضر، آسیب‌شناسی آموزش رزم انفرادی در حوزه مربیان یکی از مراکز آموزشی نظامی و ارائه راه کارهای مناسب آن است. با توجه به اهمیت فرایند آموزش در سازمان‌ها و تأثیر بالای مربیان در این فرایند مهم، تأکید این تحقیق بر آسیب‌شناسی حوزه مربیان رزم انفرادی مرکز آموزش و ارائه راه کارهای مناسب آن است. روش مورد استفاده توصیفی-پیمایشی است که به آسیب‌شناسی موجود در حوزه مربیان و ارائه راه کارهای مناسب آن می‌پردازد. برای گردآوری داده‌های این پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته که به تأیید نخبگان و صاحب‌نظران این امر رسیده و دارای ضریب آلفای کرونباخ ۹۶ صدم است، با طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد.

عمده‌ترین آسیب‌هایی که در این حوزه مشخص شدند شامل تسلط همه‌جانبه مربیان، آشنایی با روش‌های برقراری رابطه عاطفی، اصول فن بیان، تسلط بر محتوای آموزشی، توان انتقال مطلب، رعایت نظم و انضباط، پرورش کنجکاوی و داشتن سعه صدر بود که راهکارهایی از قبیل برگزاری کارگاه‌های آموزشی مربیان در حوزه‌های مختلف، بازدید از سایر مراکز آموزشی و دانشگاهی، برگزاری جلسات ارائه تخصصی اساتید، برگزاری کلاس‌های مشاوره و روان‌شناسی، برگزاری آزمون‌های دوره‌ای از اساتید و توجه بیشتر به حقوق و دستمزد مربیان ارائه گردید.

کلید واژه‌ها: آسیب‌شناسی، آموزش، رزم انفرادی، مربی، راه کار

۱- دکترای دانشگاه شهید بهشتی - ایران

۲- مدرس دانشگاه افسری امام حسین (ع) - نویسنده مسئول

۱ - مقدمه و بیان مسأله

تربیت و آموزش یکی از ارکان مهم برای بقاء و رشد هر سازمان و مجموعه‌ای است. اگر نیروی انسانی هر سازمان به عنوان پایه‌های اصلی سازمان‌ها به خوبی با توجه به اهداف آن سازمان آشنا شوند و فرایند سازمانی شدن را به خوبی بیاموزند، سرعت حرکت آن سازمان به سمت اهداف از پیش تعیین شده بسیار بیشتر می‌شود و هزینه‌های سازمان کمتر خواهد شد. در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی، پس از فرایند عضوایی و گزینش، عناصر جذب شده وارد فرایند آموزش شده و با توجه به شغل خود آموزش‌های لازم را سپری کرده و برای تصدی شغل خود آماده می‌شوند. در بین عوامل مؤثر بر آموزش یکی از مهم‌ترین آن‌ها را می‌توان مربی در نظر گرفت؛ چرا که مربی به عنوان عاملی که با داشتن قوهی تفکر و تعقل و با به‌کارگیری سایر عوامل می‌تواند بیشترین تأثیر را بر فراگیر بگذارد. لذا بسیاری از تلاش‌های مرکز آموزش موردنظر معطوف به جذب مربیان کارآمد و ارتقاء توانمندی‌های آنان است و همواره از دغدغه‌های اصلی فرماندهان و مدیران این مجموعه است.

با توجه به گستردگی مأموریت‌های نیروهای مسلح و چندگانگی تخصص‌های مورد نیاز و مورد استفاده در آن‌ها، وظیفه‌ی تربیت و آموزش نیروهای جذب شده نیز سخت بوده و فشار مضاعفی را به مراکز آموزش به‌عنوان متولی امر آموزش نیروهای جوان وارد می‌کند. در این میان یکی از دروسی که به عنوان درس پایه به فراگیران آموزش داده می‌شود، درس رزم انفرادی است. در این درس با توجه به سرفصل‌های مختلف آن به اصول اولیه و فنون رزمندگی و حفظ جان رزمنده و کسب توانمندی برای تحمیل اراده بر دشمن در میدان رزم پرداخته می‌شود. این درس یکی از دروسی است که به همه‌ی نیروهای جدیدالورود آموزش داده می‌شود و از اهمیت بالایی نیز برخوردار است. در امر آموزش این مبحث، یکی از عوامل بسیار مؤثر و مهم، مربیان توانمند و متعهدی هستند که اگر واجد شرایط و مهارت‌های لازم باشند، بسیاری از اهداف این درس را محقق ساخته و در پیشبرد اهداف سازمان مؤثر خواهند بود. این مربیان هستند که با به‌کارگیری تمام ابزار آموزشی و برانگیختن حواس دانشجو و فراگیر اقدام به تثبیت آموزش‌های مورد نیاز در فراگیر نموده و در او تغییرات لازم را به وجود می‌آورد. بر این اساس و با توجه به اهمیت موضوع تأثیر مربیان در فرایند آموزش رزم انفرادی، مسئله اصلی در تحقیق حاضر

آسیب‌شناسی آموزش رزم انفرادی در حوزه مربیان مرکز آموزش موردنظر و ارائه راه‌کارهای مناسب آن است.

اهمیت و ضرورت پژوهش عبارت است از اینکه با توجه به اهمیت نقش مربیان در آموزش رزم انفرادی، پرداختن به این موضوع باعث می‌شود که با شناخت آسیب‌ها در حوزه مربیان و ارائه راه‌کارهای مناسب رفع آن‌ها، مفاهیم مورد نظر در شرح تفصیلی به خوبی به دانشجو منتقل شده و در او تثبیت شود؛ همچنین در میدان عمل، فراگیر با تسلط بیشتر بر مفاهیم آموخته‌شده‌اش بتواند جانش را حفظ و در تحقق اهداف تاکتیکی یگانش متمرکز باشد. در صورتی که به این موضوع پرداخته نشود، مسئولین امر با عدم آگاهی از ضعف‌ها و آسیب‌های حوزه مربیان رزم انفرادی از رفع آن‌ها و بهبود سطح توانایی مربیان مغفول مانده و همچنین در تربیت و آموزش فراگیران در حوزه بسیار مهم رزم انفرادی خلل جبران‌ناپذیری ایجاد می‌شود. محقق در انجام این پژوهش به دنبال این سؤال است که: آسیب‌های آموزش رزم انفرادی در حوزه مربیان یک مرکز آموزش کدامند و راه‌کارهای مناسب آن چیست؟

۲- ادبیات موضوع و پیشینه

۲-۱- ادبیات نظری

الف) آسیب‌شناسی

* مفاهیم آسیب‌شناسی:

آسیب‌شناسی بر پایه اطلاعات، جهت تجزیه و تحلیل و شناخت دقیق‌تر ساختار، تعاملات، رویه عمل‌ها و روش‌ها و سایر عناصر سیستم لازم و ضروری است. به عبارتی آسیب‌شناسی، تشخیص مسئله و کانون علمی آن جهت تعیین اقدامات لازم به منظور بهسازی عملکرد سازمان، امری است پایه‌ای و اساسی. آسیب‌شناسی نیازمند نگرشی سامان‌مند و منظم به کل فرایند است و هدف از آن تشخیص ماهیت و نوع مسئله‌ای است که بروز نموده و نیاز به حل دارد (ممی‌زاده، ۱۳۷۵: ۱۲۹). آسیب‌شناسی سازمانی معمولاً بررسی دو حوزه وسیع را ایجاد می‌کند؛ حوزه اول: آسیب‌شناسی از عوامل تشکیل‌دهنده سازمان انجام می‌شود که شامل بخش‌ها، ادارات، محصولات و روابط بین

عوامل و تأثیر متقابل آن‌ها بر هم است؛ و حوزه دوم: آسیب‌شناسی براساس فرآیندهای سازمانی پایه‌گذاری شده است که شامل شبکه‌های ارتباطی، حل گروهی مشکل، تصمیم‌گیری، شبکه‌های رهبری و اعمال قدرت، روش‌های برنامه‌ریزی و تعیین هدف و مدیریت تعارض و رقابت است (فرهنگی، ۱۳۷۹: ۱۶).

* کانون‌های آسیب‌زا

پژوهشگر متخصص آسیب‌شناسی سازمانی باید با ترسیم محیط‌های ویژه و عمومی، مورد بررسی و پژوهش خود را مشخص و در ابتدا محیط داخلی - یعنی محیط فعالیت - و به دنبال مشخص کردن کانون‌های آسیب‌زا با اهتمام خاصی به تشخیص علائم و نشانه‌های آسیب باشد (میرزایی، ۱۳۸۱: ۶۳).

* عوامل ایجادکننده آسیب‌ها

به‌طور معمول، عوامل و علل آسیب‌زا از خارج به سیستم داخلی موجودات زنده وارد و در نظم ساختار درونی و یا کارکرد فرایندهای داخلی آن‌ها بی‌نظمی و اختلال ایجاد می‌نمایند؛ یعنی اساساً عوامل و علل آسیب‌زا "بیرونی" است. پس در گام‌های اولیه جستجو در آسیب‌شناسی سازمانی، باید به سراغ خرده دستگانه‌هایی از سازمان که کانون آسیب‌زا بوده و سرمنشأ آسیب‌های اصلی سازمان است، برویم. بهترین جا برای تشخیص در داخل سازمان، در بخش‌هایی از آن است که آسیب ظاهر و نمودار شده است.

* آسیب‌شناسی سازمانی

آسیب‌شناسی سازمانی، "فرآیند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آن‌ها است" (هریسون، ۲۰۰۳: ۱). اما از آنجا که پایین‌بودن سطح بهره‌وری به مفهوم کارایی و اثربخشی، فقط ناشی از اشکالات و نارسایی‌های عامل انسانی نیست؛ بلکه عوامل دیگری همچون سازمان‌دهی نامناسب، ضعف نظام کنترل، نامناسب بودن فرآیندهای کاری و غیره نیز در این میان نقش دارند که می‌بایست مورد مطالعه قرار گیرند. واقعیت آن است که در یک سازمان، ابعاد متفاوتی از قبیل

اهداف، ساختار، نیروی انسانی، فناوری و محیط وجود دارد و برای شناخت مشکلات سازمانی باید هر یک از این ابعاد را بررسی نمود (فرهنگی، ۱۳۷۹: ۳).

* آسیب‌شناسی در سازمان‌های نظامی

سازمان‌های نظامی همچون سپاه و ارتش به دلیل سروکار داشتن با تأمین امنیت کشور و حفظ مال و ناموس مردم از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار هستند. وجود ارتش و سپاه قوی، علاوه بر حوزه امنیتی، بر حوزه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی هر کشور (در محیط داخلی و بین‌المللی) تأثیرگذار است. همان‌طور که سازمان‌های انتفاعی از آسیب‌شناسی به‌منظور برطرف سازی مشکلات و چالش‌ها و یا در راه توسعه و بهبود استفاده می‌کنند، سازمان‌های نظامی نیز به آسیب‌شناسی نیاز دارند. در این‌گونه سازمان‌ها، مجموعه‌های متفاوتی برحسب نیاز وجود دارد که آسیب‌شناسی در هر کدام ممکن است به‌طور کلی با دیگری متفاوت باشد؛ چرا که برخی از سیستم‌ها ستادی و برخی صفی است و به دلیل وسعت فعالیت‌ها هر کدام به‌صورت مستقل اداره و تنها توسط برخی روش‌های پیچیده به هم مرتبط می‌شود. ضمن اینکه در هر کدام از این مجموعه‌ها نیز می‌توان آسیب‌شناسی را در سطح بخش، واحد، وظیفه و فرد تعمیم داد که لزوماً از الگوی واحد آسیب‌شناسی پیروی نمی‌کند.

ب) آموزش

تا به حال، تعاریف متفاوتی از آموزش توسط صاحب‌نظران ارائه شده است. در این تحقیق سعی شده است به تعاریفی که مرتبط با موضوع تحقیق است، اشاره شود. آموزش عبارت است از انتقال دانستنی‌ها، اطلاعات و مهارت‌ها به فرد، به شرطی که در او ایجاد تغییر کند (نقیب‌زاده، ۱۳۸۱: ۱۲). در واقع، کلیه مساعی و کوشش‌هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید. با این فرآیند، آنان را آماده انجام وظیفه و پذیرش مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید (ابطحی، ۱۳۷۵: ۱۶۷). آموزش کارکنان عبارت است از انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم، پشت سرهم، پیوسته و با هدف و یا اهداف مشخص و معین که به منظور: ایجاد و یا ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان، ایجاد یا ارتقای سطح مهارت‌های شغلی در کارکنان، ایجاد رفتار

مطلوب و متناسب با ارزش های پایدار جامعه که در کارکنان به کار گرفته می شود. با توجه به تعاریف ارائه شده، معلوم می شود که آموزش کارکنان معنی وسیع و گسترده ای دارد. آموزش تنها مفهوم کارآموزی، کارورزی یا تمرین عملی در یک زمینه بخصوص را در بر نمی گیرد؛ بنابراین هدف از آموزش نیز دارای دامنه ای وسیع و گسترده می شود؛ به نحوی که از فراگیری یک حرفه و یا فن ساده شروع شده و با احاطه کامل بر علوم و فنون بسیار پیچیده، ورزیدگی در امر سرپرستی و مدیریت در سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی و همچنین به چگونگی رفتار و برخوردهای مناسب در مقابل مسائل انسانی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشیده می شود (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹: ۳۴).

* اهمیت آموزش

آموزش نیروی انسانی سرمایه گذاری پرسودی بشمار می رود که بازده آن در شکوفایی گسترش بهینه سازمان و همچنین در اعتلای فرهنگ عمومی جامعه نقش مؤثری را ایفا می کند. واژه آموزش آمیخته از اصول مهم در زندگی کاری هر سازمان است. از آنجا که مهم ترین بُعد این واژه، پرورش و رشد مهارت ها و تخصص های کاری است؛ بدان جهت پایه ریزی و استمرار روند آموزش در سازمان های امروزی نقش بسزایی در تخصصی عمل کردن و در واقع پیشرو بودن آن سازمان ها دارند. آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر بوده که باید به طور مستمر به همراه سایر فرآیندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد تا سایر فعالیت های مدیریت بتوانند مثمر واقع گردند. به جرأت می توان گفت نیمی از شغل ها در گذشته وجود نداشته و ممکن است به همین منوال نیمه اول قرن بعد هم به سبب پیشرفت علم و فناوری و تغییرات ناشی از آن ها، نیمی از شغل های امروزی وجود نداشته باشند. تجربه به ما گوشزد می کند که مسیر حرفه ای مشاغل و روش های کار کردن اجتناب ناپذیر است و توجه به آموزش و توسعه منابع انسانی در مسیر این تغییرات و تحولات تنها پلی است که می تواند ما را در دنیای پر تغییر و تحول رهنمون باشد (ابطحی، ۱۳۷۵: ۱۲۰).

* اهداف آموزش

صاحب نظران تعلیم و تربیت، در زمینه مفاهیم هدف های آموزشی و چگونگی تهیه و تنظیم

آن‌ها نظریات متفاوتی ارائه نموده‌اند. از نظر جان دیویی، هدف به‌منزله‌ی روشی است برای دگرگون‌ساختن شرایط موجود و هدف شایسته؛ هدفی است که با توجه به اوضاع و احوال موجود اتخاذ شود. به عقیده رابرت اف می‌گر هدف، نتیجه‌ای را که از آموزش مدنظر است وصف می‌کند، نه فرآیند خود آموزش را. هدف، عبارتی است که حاوی نتیجه‌ی آموزش است نه فرآیند آموزش. هدف، نتایج را روشن می‌کند، نه وسیله‌ی دستیابی به آن نتایج را. بنیامین به لوم در تعریف هدف می‌گوید: هدف‌های تربیتی، بیان صریح روش‌ها و طرقی است که با استفاده از آن در تعلیم و تربیت می‌توان انتظار داشت که رفتار شاگردان تغییر کند. مهم‌ترین منابع تعیین هدف‌های آموزشی نیازهای شاگردان، نیازهای جامعه و دیدگاه‌های متخصصان است. طبقه‌بندی‌های مختلفی از هدف‌های آموزشی ارائه شده است که معروف‌ترین آن‌ها مربوط به لوم و همکارانش است که اهداف را به سه حیطه شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی تقسیم می‌کنند و هر حوزه زیرگروه‌هایی را شامل می‌شود (شعبانی، ۱۳۷۱: ۱۷۰).

ب) مبانی نظری آموزش و یادگیری

وقتی سخن از تجدد، تحول و تعالی انسان به میان می‌آید؛ هدف آن است که انسان قابلیت تغییر، دگرگونی و هماهنگی با تحولات اجتماعی را داشته باشد و بتواند بر میزان کارایی خود بیفزاید. این فرآیند میسر نمی‌شود مگر اینکه آموزش در سرلوحه تمام برنامه‌های او قرار گیرد. در اهمیت موضوع آموزش، نیچه می‌گوید: شما می‌خواهید پرواز کنید! اما بدون یاد گرفتن پرواز، نمی‌توان پرید. باید اول راه رفتن را فرا بگیرید (رثوف، ۱۳۸۶: ۱۱۹). آموزش افراد در واقع نوعی سرمایه‌گذاری در آن‌ها است. با آموزش، افراد توانا تر خواهند شد و رشد قابلیت‌های آنان سبب می‌شود که نه تنها خود به درآمد بیشتری نائل آیند، بلکه جامعه نیز از سرمایه‌گذاری در آن‌ها منتفع گردد. انسان‌ها با آموزش به سرمایه‌مبدل می‌شوند و جامعه می‌تواند از توان تولیدی آن‌ها به صورت بهتری بهره‌مند گردد. هزینه در امر آموزش یک نوع سرمایه‌گذاری است و دریافت کنندگان آموزش در هر صورت به سرمایه‌های ثابتی تبدیل می‌شوند که در فرآیند تولید و درآمد جامعه اثرگذار خواهند بود. یکی از اصول کلی سیاست دفاعی و نظامی کوروش کبیر، آموزش کامل و آمادگی همیشگی بوده است، وی در این مورد می‌گوید: کسی که اسب‌سواری نمی‌داند،

نباید از خداوند توقع پشتیبانی کند و کسی که سکان‌بانی نمی‌داند و نمی‌شناسد، نباید کشتیانی کند (جمشیدی، ۱۳۸۰: ۱۶۷).

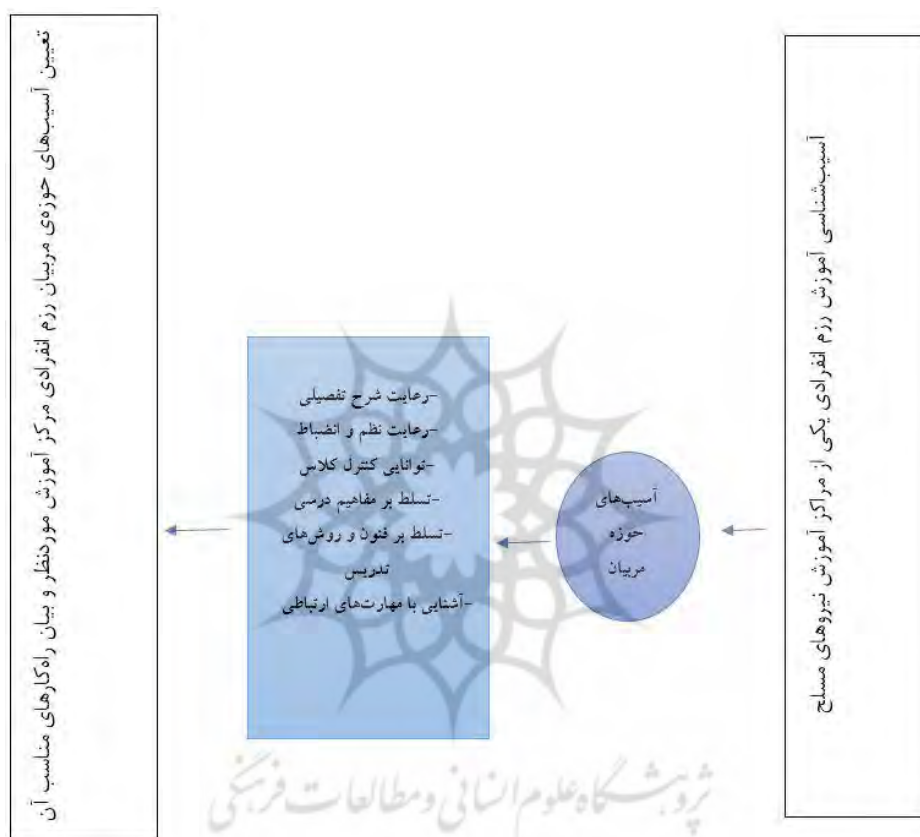
اصولاً امر آموزش به‌طور اعم و آموزش ضمن خدمت به‌طور اخص، از مؤثرترین وسایل همسازی و انطباق کارکنان هر مؤسسه با شرایط تغییر و تحول زمان و مکان است. ایجاد و تغییر در طرز تفکر کارکنان به‌منظور افزایش لیاقت آنان برای قبول مسئولیت‌های بیشتر در شغل بالاتر و افزایش کارایی، همه مسائلی است که به امر آموزش ارتباط پیدا می‌کند. به‌طور کلی آموزش در مشاغل مدیریتی شامل: الف- آموزش قبل از شروع خدمت که نوع آموزش ممکن است کوتاه مدت یا بلندمدت باشد و تخصص‌های کلی و عمومی مربوط به محیط کار آموزش داده می‌شود ب- آموزش‌هایی مربوط به آشناسازی با محیط، امکانات و نیروها، این آموزش در بدو ورود است ج- آموزش ضمن خدمت، به سبب تغییرات علم و فناوری در جهان، این آموزش برای تمامی افراد لازم است (میر کمالی، ۱۳۸۵: ۲۳۵). یکی از آموزش‌هایی که نقش مهمی در کارایی نیروهای رزمی ایفا می‌نماید، آموزش نظامی است؛ خصوصاً در صدر اسلام آموزش‌های نظامی به صورت عملی در جنگ‌ها و نبردها به اجرا در می‌آمد. لشکر پس از طی مسافت‌هایی طولانی و گذشتن از موانع مختلف به دشمن می‌رسید و با او نبرد می‌کرد. این لشکرکشی نیاز به آموزش‌های متعدد در زمینه‌های زیر داشت: تحمل گرسنگی و تشنگی در بیابان، تحمل شرایط جوی نامساعد، خواب در فضای باز، صرفه‌جویی در مواد غذایی و قناعت کردن به مقداری از آن، کمک به جنگجویان دیگر، چگونگی بهره‌گیری از منابع فراوان محلی، کندن سنگر و گودال‌ها، شکار حیوانات، چگونگی برخورد با اسیر، اموری که باید هنگام توقف لشکر به آن اقدام می‌شد، جمع‌آوری غنائم و پذیرفتن نظام توزیع آن، فراهم کردن آب‌های بهداشتی و سرانجام شیوه دفن کشته‌شدگان؛ این امور به لشکر اسلامی نیروی خاصی می‌بخشید و آنان را برای جنگ‌هایی که با دشمنان در پیش داشتند، مستعد، نیرومند و مهیا می‌کرد.

ج) موبی

مهم‌ترین ویژگی هر کلاس به ویژه در سطوح مختلف تحصیلی علاوه بر آنی بودن، چندبعدی و هم‌زمان بودن فعالیت‌ها و حوادث، این است که جریان فعالیت‌ها در کلاس درس غیرقابل پیش

بینی است. اداره کردن چنین محیطی نیازمند تصمیمات آنی، سریع و مداوم است و از این رو به مهارت‌های خاص و دانش مدیریت رفتار احتیاج دارد.

مدل مفهومی تحقیق:



۲-۲- پیشنهاد پژوهش: رتال جامع علوم انسانی

در بررسی از پایان‌نامه‌ها و منابع موجود، مشخص گردید که تحقیق‌های نسبتاً زیادی به طور مستقیم در خصوص آسیب‌شناسی آموزش رزم انفرادی دانشجویان انجام نشده است و در سطور زیر برخی از آن پژوهش‌ها که به طور غیرمستقیم به تحقیق حاضر مشابه است، مرور می‌شود:

نویسندگان	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم ترین یافته‌ها
حسین نژاد و آخش (۱۳۹۲)	بررسی میزان بهره‌گیری اساتید دانشگاه از روش‌های فعال تدریس	نتایج تحقیق نشان دادند در مجموع اساتید از روش‌هایی همچون: پرسش و پاسخ، یادگیری مشارکتی، تدریس غیرمستقیم، بحث گروهی و کاوشگری علمی و پژوهش محور در تدریس خود به میزان بالایی بهره برده‌اند، ولی روش‌هایی مثل ایفای نقش، گردش علمی و آزمایشگاه چندان کاربردی نداشته‌اند.
اصغر زمانی (۱۳۹۵)	شناسایی، تحلیل و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در آموزش عالی	نتایج به‌دست آمده به ترتیب وضعیت دانشجوی، صلاحیت‌های حرفه‌ای استاد، روش تدریس، سازماندهی محتوای آموزشی، امکانات و تجهیزات، تکنولوژی‌های نوین را عوامل اثرگذار در آموزش برشمرده است.
حسین یزدی (۱۳۹۰)	آسیب‌شناسی عوامل اثرگذار بر کیفیت آموزش دانشکده علوم و فنون نیروی هوافضا و ارائه راهکار بهینه	نتایج حاصل از آن مشخص شد که به ترتیب عوامل مربی، روش‌های تدریس، انگیزه‌ی متریبان، محتوای آموزشی، ابزار آموزش و محیط عوامل اثرگذار بر فرایند آموزش هستند.
محمدرضا سلطانی و همکاران (۱۳۹۷)	آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در یکی از مراکز نظامی نیروهای مسلح	نتایج آن مشخص گردید که سازمان مورد مطالعه در دو بُعد کارکردی و فرایندی در وضعیت خوب و در دو بُعد سیستمی و ساختاری در وضعیتی نامطلوب قرار دارد.
سعید باقری (۱۳۹۳)	بررسی میزان تأثیرگذاری آموزش‌های رزم انفرادی در افزایش آمادگی رزمی یگان‌های صابرین نوسا	نتایج حاصله به از تباط مستقیم کیفیت آموزش رزم انفرادی در کارکرد و اثربخشی رزمی کارکنان یگان صابرین رسید.

جدول شماره ۱: پیشینه پژوهش

۳- روش تحقیق:

روش‌های پژوهش در علوم رفتاری را معمولاً با توجه به دو ملاک هدف و ماهیت تقسیم بندی می‌کنند (حافظ نیا، ۱۳۸۹: ۳۵). براساس هدف، پژوهش‌ها به پژوهش‌های بنیادی و کاربردی تقسیم می‌شوند. این تحقیق از نوع کاربردی^۱ است. هدف این نوع تحقیق، آزمون مفاهیم نظری در موقعیت‌های مسائل واقعی زندگی و حل مشکلات ملموس است و نتایج این تحقیق عینی و مشخص است و یافته‌های آن کاربرد عمومی دارند. روش جستجو که اصطلاحاً از آن به‌عنوان روش تحقیق یاد می‌شود، به مجموعه عملیاتی اطلاق می‌شود که برای گردآوری داده‌ها به کار گرفته می‌شود. نگارنده اعتقاد دارد هر محقق بعد از طراحی سؤال، در مقام گردآوری داده‌ها باید در زمینه‌های زیر استراتژی روشی داشته باشد: واحد مشاهده، واحد تحلیل، تکنیک یا ابزار جستجو، ماهیت داده‌های گردآوری‌شده و برنامه جستجو. به‌عبارتی دیگر، محقق باید مشخص نماید که پاسخ سؤالات را چگونه (ابزار یا تکنیک)، از چه کس یا چه چیز (واحد مشاهده) و چه نوع داده‌هایی (ماهیت داده‌ها) را گردآوری خواهد نمود و طرح یا برنامه‌ای که از طریق آن پاسخ را به سؤالات ربط خواهد داد، کدام است.

در بیشتر پژوهش‌های علوم نظامی، نظر به اینکه هدف اصلی از انجام پژوهش، بررسی یک موضوع به روش میدانی است، می‌توان گفت در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه استفاده شده است. می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر از نظر روش، یک تحقیق توصیفی - تحلیلی، پیمایشی و از نظر هدف یک پژوهش کاربردی است.

جامعه آماری عبارت است از همه اعضای واقعی یا فرضی که ما یافته‌های پژوهش را به آن‌ها تعمیم می‌دهیم. منظور از جامعه آماری همان جامعه اصلی است که از آن نمونه‌ای نمایان یا معرف به دست آمده باشد. با توجه به نیاز به آگاهی و مطلع بودن پاسخگویان نسبت به موضوع پژوهش، جامعه آماری این تحقیق، پایوران و مربیان آشنا به رزم انفرادی این مرکز آموزش قرار گرفت و از روش نمونه‌گیری تمام شمار و به‌صورت هدفمند استفاده شد که نمونه آماری پژوهش

۴۴ نفر انتخاب گردیدند.

روش های جمع آوری اطلاعات در این پژوهش برای بررسی میزان خدمات عزت مدار، کرامت آمیز و عدالت محور ارائه شده در نظام جامع خدمات نیروهای مسلح جمهوری اسلامی به دو طریق صورت گرفته است. برای تدوین ادبیات موضوع و مباحث نظری تحقیق، جمع آوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و بررسی اسنادی اقدام گردید. بدین صورت که با مطالعه متون، مقالات، کتب و منابع مربوط به آموزش رزم انفرادی، اطلاعات مورد نیاز با استفاده از روش فیش برداری جمع آوری گردید و سپس با استفاده از پرسشنامه، نظر کارشناسان و نخبگان جمع آوری و مورد سنجش قرار گرفت که هر یک از این روش ها به تفکیک بیان می شود.

در این روش با استفاده از مطالعه کتب، مجلات، پایان نامه ها، اینترنت و منابع و مأخذ اطلاعاتی موجود، به بررسی ادبیات تحقیق پرداخته شد و پژوهش های خارجی و داخلی انجام شده در رابطه با موضوع، مورد مطالعه قرار گرفته و خلاصه آن ها در پایان فصل دوم آورده شد.

* روایی و پایایی تحقیق

الف) با انجام مطالعه گسترده در رابطه با نظام آموزشی و پژوهش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، ابعاد گوناگون موضوع تحقیق شناسایی و سؤالات تعیین شد.

ب) با نظر خبرگان امر، سؤالات طرح شده مورد بررسی و اصلاح قرار گرفته و پرسشنامه تنظیم شد و روایی ابزار با بهره گیری از روش اعتبار صوری به لحاظ اینکه پرسشنامه به تأیید اساتید خبره رسیده است تا حدودی تأمین شد (استفاده از ۱۰ نفر).

ج) با توزیع پرسشنامه در بین خبرگان موضوع و قرار دادن نظرات آن ها در فرمول لاوشه روایی نهایی پرسشنامه به دست آمد و اصلاحات لازم صورت گرفت.

اطلاعات پرسشنامه های تحقیق پس از جمع آوری وارد نرم افزار آماری SPSS گردیده و سپس با استفاده از امکانات نرم افزار فوق، نتایج مورد نظر استخراج شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. معمولاً برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در پژوهش های علوم انسانی از دو نوع روش آماری شامل آمار توصیفی و دیگری آمار استنباطی استفاده می گردد. در این پژوهش نیز متناسب با تحلیل داده ها و اطلاعات، از آمار توصیفی استفاده شد. جداول توزیع فراوانی پاسخگویان و تعیین

میزان درصد هر کدام و نمودار توزیع فراوانی آن‌ها برحسب متغیرهای مختلفی مثل سن، تحصیلات و ...، تعیین سطوح و میزان استفاده از گویه‌ها با هیستوگرام مربوط به هر یک آن‌ها و مشخص نمودن شاخص‌های میانگین، میانه، نما، انحراف معیار، دامنه تغییر، حداقل و حداکثر مربوط به هر یک از سطوح، از موارد استفاده آمار توصیفی در این تحقیق بودند؛ و در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و به منظور بررسی میزان خدمات عزت‌مدار، کرامت‌آمیز و عدالت‌محور ارائه شده در نظام جامع خدمات نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از آزمون تی تک گروهی و آزمون فریدمن استفاده شد. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم‌افزار spss و excel انجام شد.

۴) تجزیه و تحلیل و یافته‌های تحقیق

این بخش که مربوط به نتایج و یافته‌های تحقیق است، دارای دو قسمت توصیف و تحلیل داده‌ها است. در قسمت توصیف داده‌ها، جداول توزیع فراوانی و نمودار فراوانی جامعه مورد مطالعه برحسب سن، تحصیلات، میزان تدریس و ... تشریح شده و سپس گویه‌های مربوط به متغیرها به تفکیک مورد بررسی قرار می‌گیرد. در قسمت تحلیل داده‌ها، بعد از دسته‌بندی متغیرها با تفکیک سطوح، گویه‌های مختلف مطابق با درصد پاسخ به آن‌ها از طرف پاسخ‌گویان به ترتیب مرتب شد. این کار ضمن مشخص کردن آسیب‌شناسی آموزش رزم انفرادی در حوزه مربیان مرکز آموزش مدنظر و ارائه راه‌کارهای مناسب از نظر پاسخ‌گویان، یک تحلیل کلی از آسیب‌شناسی در حوزه مربیان این درس را به ما ارائه می‌دهد.

۴-۱ تجزیه و تحلیل یافته‌های توصیفی

در این قسمت، نتایج بررسی داده‌ها و متغیرهای مختلف که شامل جداول و نمودارهای توزیع فراوانی پاسخ‌گویان برحسب متغیرهای تحصیلات، سن و سابقه کار و گویه‌های مربوط به آسیب‌شناسی آموزش رزم انفرادی در حوزه مربیان، به تفصیل آورده می‌شود.

*** توزیع فراوانی پاسخ گویان بر حسب سن**

با توجه به بررسی های آماری، ۶۳،۶ درصد از جامعه آماری در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند که بیشترین سهم از نظر توزیع سنی، به این گروه اختصاص دارد. ۲۲،۷ درصد در رده سنی ۲۰ تا ۳۰ سال واقع شدند. کمترین سهم مربوط به گروهی است که در رده سنی ۴۱ تا ۵۰ سال واقع شده اند؛ این گروه، تنها ۱۳،۶ درصد از حجم کل جامعه را به خود اختصاص داده اند. جدول و نمودار بعدی، گویای همین موضوع هستند.

	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	از ۲۰ تا ۳۰ سال	۱۰	۲۲،۷	۲۲،۷
	از ۳۱ تا ۴۰ سال	۲۸	۶۳،۶	۸۶،۴
	از ۴۱ تا ۵۰ سال	۶	۱۳،۶	۱۰۰،۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰،۰	۱۰۰،۰

*** توزیع فراوانی بر حسب تحصیلات**

تجزیه و تحلیل آماری حاکی از آن است که بیشترین درصد افراد از تحصیلات کارشناسی ارشد برخوردارند. ۶۱،۴ درصد افراد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد هستند. ۳۸،۶ درصد از تحصیلات مقطع کارشناسی برخوردار هستند. جدول و نمودار بعدی، این بحث را به خوبی نمایش می دهد.

	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کارشناسی	۱۷	۳۸،۶	۳۸،۶
	کارشناسی ارشد	۲۷	۶۱،۴	۱۰۰،۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰،۰	۱۰۰،۰

* توزیع فراوانی بر حسب سنوات خدمتی

از جدول و نمودار بعدی، چنین تجزیه و تحلیل می‌شود که بیشترین درصد میزان سابقه افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات، افراد با بالای ۱۶ سال بوده با احتساب ۴۰,۹ درصد و کمترین درصد میزان سابقه افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات، بین ۶ تا ۱۰ سال با احتساب ۲۷,۳ درصد است.

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی بر حسب سنوات

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	از ۶ تا ۱۰ سال	۱۲	۲۷,۳	۲۷,۳	۲۷,۳
	از ۱۱ تا ۱۵ سال	۱۴	۳۱,۸	۳۱,۸	۵۹,۱
	از ۱۶ سال به بالا	۱۸	۴۰,۹	۴۰,۹	۱۰۰,۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

* توزیع فراوانی بر حسب درجه

تجزیه و تحلیل آماری حاکی از آن است که بیشترین درصد افراد، دارای درجات جزء می‌باشند که ۵۴,۵ درصد افراد حجم نمونه را شامل می‌شوند. همچنین کمترین درصد مربوط به افراد دارای درجات ارشد با ۴۵,۵ درصد هستند. جدول و نمودار بعدی، این بحث را به خوبی نمایش می‌دهد.

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی بر حسب درجه

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	افسر جزء	۲۴	۵۴,۵	۵۴,۵	۵۴,۵
	افسر ارشد	۲۰	۴۵,۵	۴۵,۵	۱۰۰,۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

۴-۲ تجزیه و تحلیل یافته‌های تخصصی

مربیان رزم انفرادی چقدر با اصول فن بیان آشنا و در به‌کارگیری آن موفق هستند؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که ۶۱,۴ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، با اصول فن بیان آشنا و در به‌کارگیری آن موفق هستند و همچنین، ۹,۱ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، با اصول فن بیان آشنا و در به‌کارگیری آن موفق عمل کرده‌اند. در مجموع، بیش از ۷۰ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً با اصول فن بیان آشنا بوده و همچنین در به‌کارگیری آن نیز موفق می‌باشند. تنها ۲۹,۵ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه آشنایی با فن بیان و به‌کارگیری آن، در سطح متوسط، ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۵: مربیان رزم انفرادی چقدر با اصول فن بیان آشنا و در به‌کارگیری آن موفق هستند؟					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	متوسط	۱۳	۲۹,۵	۲۹,۵	۲۹,۵
	زیاد	۲۷	۶۱,۴	۶۱,۴	۹۰,۹
	خیلی زیاد	۴	۹,۱	۹,۱	۱۰۰,۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

نتایج نشان می‌دهد که ۱۱،۴ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، با اصول اصول برقراری رابطه‌ی عاطفی آشنا و در بکارگیری آن موفق هستند و همچنین ۳۱،۸ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، با اصول اصول برقراری رابطه‌ی عاطفی آشنا و در بکارگیری آن موفق عمل کرده‌اند. در مجموع، بیش از ۴۳،۲ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً با اصول فن بیان آشنا بوده و همچنین در بکارگیری آن نیز موفق می‌باشند؛ اما ۵۶،۸ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه آشنایی با اصول برقراری رابطه‌ی عاطفی و بکارگیری آن، در سطح متوسط، ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

مربیان رزم انفرادی به چه میزان بر محتوای آموزشی رزم انفرادی مسلط هستند؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که ۶۸،۲ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، بر محتوای آموزشی رزم انفرادی مسلط هستند و همچنین ۴،۵ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، بر محتوای آموزشی رزم انفرادی مسلط هستند. در مجموع ۷۲،۷ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً بر محتوای آموزشی رزم انفرادی مسلط می‌باشند. تنها ۲۵ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه تسلط بر محتوای آموزشی رزم انفرادی، در سطح متوسط و ۲،۳ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۶: مربیان رزم انفرادی به چه میزان بر محتوای آموزشی رزم انفرادی مسلط هستند؟					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۱	۲،۳	۲،۳	۲،۳
	متوسط	۱۱	۲۵،۰	۲۵،۰	۲۷،۳
	زیاد	۳۰	۶۸،۲	۶۸،۲	۹۵،۵
	خیلی زیاد	۲	۴،۵	۴،۵	۱۰۰،۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰،۰	۱۰۰،۰	

مربیان رزم انفرادی به چه میزان در انتقال مطالب درس توانمند هستند؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که ۴۳،۲ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، در انتقال مطالب درس توانمند بر هستند و همچنین ۶،۸ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، در انتقال مطالب درس توانمند هستند. در مجموع ۵۰ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً در انتقال مطالب درس توانمند می‌باشند؛ اما ۴۳،۲ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه توانمندی در انتقال مطالب درسی، در سطح متوسط و ۶،۸ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۷: مربیان رزم انفرادی به چه میزان در انتقال مطالب درس توانمند هستند؟					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۳	۶،۸	۶،۸	۶،۸
	متوسط	۱۹	۴۳،۲	۴۳،۲	۵۰،۰
	زیاد	۱۹	۴۳،۲	۴۳،۲	۹۳،۲
	خیلی زیاد	۳	۶،۸	۶،۸	۱۰۰،۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰،۰	۱۰۰،۰	

مربیان رزم انفرادی به چه میزان در اداره همه جانبه کلاس موفق هستند؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که ۵۴،۵ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، در اداره همه جانبه کلاس موفق، هستند و همچنین ۶،۸ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، در اداره همه جانبه کلاس موفق هستند. در مجموع ۶۱،۳ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً در اداره همه جانبه کلاس موفق می‌باشند. اما ۳۴،۱ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه تسلط در زمینه اداره همه

جانبه‌ی کلاس، در سطح متوسط و ۴،۵ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۸: مربیان رزم انفرادی به چه میزان در اداره‌ی همه جانبه‌ی کلاس موفق هستند؟

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۲	۴،۵	۴،۵	۴،۵
	متوسط	۱۵	۳۴،۱	۳۴،۱	۳۸،۶
	زیاد	۲۴	۵۴،۵	۵۴،۵	۹۳،۲
	خیلی زیاد	۳	۶،۸	۶،۸	۱۰۰،۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰،۰	۱۰۰،۰	

مربیان رزم انفرادی به چه اندازه نظم و انضباط شخصی را رعایت می‌کنند؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که ۵۶،۸ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، نظم و انضباط شخصی را رعایت می‌کنند و همچنین ۲۰،۵ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، نظم و انضباط شخصی را رعایت می‌کنند و در مجموع ۷۷،۳ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً نظم و انضباط شخصی را رعایت می‌کنند و ۱۸،۲ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه رعایت نظم و انضباط رعایت و م، در سطح متوسط و ۴،۵ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۹: مربیان رزم انفرادی به چه اندازه نظم و انضباط شخصی را رعایت می‌کنند

		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۲	۴،۵	۴،۵	۴،۵
	متوسط	۸	۱۸،۲	۱۸،۲	۲۲،۷
	زیاد	۲۵	۵۶،۸	۵۶،۸	۷۹،۵
	خیلی زیاد	۹	۲۰،۵	۲۰،۵	۱۰۰،۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰،۰	۱۰۰،۰	

مربیان رزم انفرادی تا چه اندازه به روش های تدریس و استفاده از آن ها و مسلط هستند؟

تجزیه و تحلیل یافته های میدانی نشان می دهد که ۴۳،۲ درصد خیرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، به روش های تدریس و استفاده از آن ها مسلط و هستند و همچنین ۲،۳ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد به روش های تدریس و استفاده از آن ها مسلط و هستند. در مجموع ۴۵،۵ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً به روش های تدریس و استفاده از آن ها مسلط می باشند؛ اما ۴۷،۷ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه تسلط روش های تدریس و استفاده در آموزش رزم انفرادی، در سطح متوسط و ۶۸ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۱۰: مربیان رزم انفرادی تا چه اندازه به روش های تدریس آشنا هستند؟					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۳	۶،۸	۶،۸	۶،۸
	متوسط	۲۱	۴۷،۷	۴۷،۷	۵۴،۵
	زیاد	۱۹	۴۳،۲	۴۳،۲	۹۷،۷
	خیلی زیاد	۱	۲،۳	۲،۳	۱۰۰،۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰،۰	۱۰۰،۰	

مربیان رزم انفرادی تا چه اندازه دارای سعه صدر و حسن خلق هستند؟

تجزیه و تحلیل یافته های میدانی نشان می دهد که ۵۹،۱ درصد خیرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، دارای سعه صدر و حسن خلق هستند و همچنین ۶۸ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، دارای سعه صدر و حسن خلق هستند. در مجموع ۶۵،۹ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً دارای سعه صدر و حسن خلق می باشند؛ اما ۲۹،۵ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه وجود سعه صدر و حسن خلق در مربیان رزم انفرادی، در سطح متوسط و ۴،۵ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی

آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۱۱: مربیان رزم انفرادی تا چه اندازه دارای سعه صدر و حسن خلق هستند؟					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۲	۴,۵	۴,۵	۴,۵
	متوسط	۱۳	۲۹,۵	۲۹,۵	۳۴,۱
	زیاد	۲۶	۵۹,۱	۵۹,۱	۹۳,۲
	خیلی زیاد	۳	۶,۸	۶,۸	۱۰۰,۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

مربیان رزم انفرادی تا چه اندازه در پرورش کنجکاوی و ارتقاء انگیزه دانشجویان موفق هستند؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که ۴۳,۲ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مربیان رزم انفرادی تا حد زیاد، در پرورش کنجکاوی و ارتقاء انگیزه‌ی دانشجویان موفق هستند و همچنین ۴,۵ درصد آنان، بر این باورند که مربیان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، در پرورش کنجکاوی و ارتقاء انگیزه‌ی دانشجویان موفق هستند. در مجموع ۴۷,۷ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مربیان رزم انفرادی کاملاً در پرورش کنجکاوی و ارتقاء انگیزه‌ی دانشجویان موفق می‌باشند؛ اما ۳۴,۱ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مربیان رزم انفرادی را در زمینه پرورش کنجکاوی و ارتقاء انگیزه‌ی دانشجویان، در سطح متوسط و ۱۸,۲ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۱۲: مریبان رزم انفرادی تا چه اندازه در پرورش کنجکاوی و ارتقاء انگیزه‌ی دانشجویان موفق هستند؟					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۸	۱۸,۲	۱۸,۲	۱۸,۲
	متوسط	۱۵	۳۴,۱	۳۴,۱	۵۲,۳
	زیاد	۱۹	۴۳,۲	۴۳,۲	۹۵,۵
	خیلی زیاد	۲	۴,۵	۴,۵	۱۰۰,۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

مریبان رزم انفرادی تا چه میزان به توانایی‌های شخصی دانشجویان و تأثیر آن بر یادگیری آن‌ها توجه می‌کنند؟

تجزیه و تحلیل یافته‌های میدانی نشان می‌دهد که ۳۶,۴ درصد خبرگان و نخبگان در این پژوهش، باور دارند که مریبان رزم انفرادی تا حد زیاد، به توانایی‌های شخصی دانشجویان و تأثیر آن بر یادگیری آن‌ها توجه می‌کنند و همچنین ۹,۱ درصد آنان، بر این باورند که مریبان رزم انفرادی تا حد بسیار زیاد، به توانایی‌های شخصی دانشجویان و تأثیر آن بر یادگیری آن‌ها توجه می‌کنند. در مجموع ۴۵,۵ درصد از جامعه آماری، اعتقاد دارند که مریبان رزم انفرادی کاملاً به توانایی‌های شخصی دانشجویان و تأثیر آن بر یادگیری آن‌ها توجه می‌کنند. اما ۴۳,۲ درصد از خبرگان و نخبگان، میزان موفقیت مریبان رزم انفرادی را در زمینه تسلط به توانایی‌های شخصی دانشجویان و تأثیر آن بر یادگیری آن‌ها توجه می‌کنند، در سطح متوسط و ۱۱,۴ درصد آن را در سطح ضعیف ارزیابی نمودند. جدولی که در پی آمده و نمودار مربوطه، گویای این امر است.

جدول شماره ۱۳: مریبان رزم انفرادی تا چه میزان به توانایی‌های شخصی و تأثیر آن بر یادگیری دانشجویان توجه می‌کنند؟					
		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
Valid	کم	۵	۱۱,۴	۱۱,۴	۱۱,۴
	متوسط	۱۹	۴۳,۲	۴۳,۲	۵۴,۵
	زیاد	۱۶	۳۶,۴	۳۶,۴	۹۰,۹

	خیلی زیاد	۴	۹,۱	۹,۱	۱۰۰,۰
	نتایج	۴۴	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث

درباره همه موارد ۱۰ گانه در حوزه آسیب‌های مربیان، میانگین‌ها همگی از ۳ بالاتر هستند و انحراف معیارها، نه تنها از یک و نیم پایین‌تر هستند؛ بلکه حتی از ۱ پایین‌تر هستند که این یعنی کاملاً این مورد قابل قبول است؛ یعنی همه خبرگان و نخبگان (۴۴ نفره) توافق دارند که تک تک این ۱۰ مورد، از آسیب‌های حوزه مربیان محسوب می‌شود.

انحراف معیار	میانگین	بیشترین	کمترین	تعداد
۰.۵۹۳۷۵	۳,۷۹۵۵	۵,۰۰	۳,۰۰	۴۴
۰.۶۹۷۳۲	۳,۵۴۵۵	۵,۰۰	۳,۰۰	۴۴
۰.۵۷۵۶۷	۳,۷۵۰۰	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
۰.۷۳۱۳۶	۳,۵۰۰۰	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
۰.۶۸۵۰۹	۳,۶۳۶۴	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
۰.۷۵۹۳۷	۳,۹۳۱۸	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
۰.۶۵۸۳۳	۳,۴۰۹۱	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
۰.۶۷۴۲۰	۳,۶۸۱۸	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
۰.۸۳۳۶۹	۳,۳۴۰۹	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
۰.۸۱۸۳۳	۳,۴۳۱۸	۵,۰۰	۲,۰۰	۴۴
				جمع
				۴۴

در حوزه مربیان، تحلیل‌های آماری نشان می‌دهد که در مورد گزاره اول (مربیان رزم انفرادی چقدر با اصول فن بیان آشنا و در بکارگیری آن موفق هستند؟) میانگین پاسخ نخبگان و خبرگان برابر ۳,۷۹۵۵ است و لذا مربیان رزم انفرادی تا حد خوبی با اصول فن بیان آشنا و در بکارگیری آن موفق هستند. از سویی، انحراف معیار این مورد برابر با ۰,۵۹۳۷۵ است، لذا این

مورد کاملاً مورد تأیید قرار گرفته است. تحلیل فوق را می توان به همی گزاره ها تعمیم داد.

۲-۵- نتیجه گیری

آنچه از نتایج پژوهش حاصل می شود این است که با توجه به میانگینی که هرکدام از گزاره های ده گانه به دست آورده اند، در اولویت بندی آسیب های مشخص شده قرار می گیرند؛ که طبق نظرات نخبگان امر، به ترتیب گزاره ششم (مربیان رزم انفرادی به چه اندازه نظم و انضباط شخصی را رعایت می کنند؟) کمترین و گزاره نهم (مربیان رزم انفرادی تا چه اندازه در پرورش کنجکاو و ارتقاء انگیزه ی دانشجویان موفق هستند؟) بیشترین میزان آسیب ها را به خود اختصاص داده اند، در رتبه دوم آسیب های حوزه مربیان گزاره هفتم (مربیان رزم انفرادی تا چه اندازه به روش های تدریس و استفاده از آن ها مسلط هستند) قرار دارد. توجه مربیان به ارتقاء انگیزه متربیان در نظر جامعه آماری تحقیق، گزاره ی مهمی است که بیش از سایر گزاره ها مورد توجه قرار گرفته است و البته کمترین میانگین را به خود اختصاص داده و به نظر بیش از پیش باید مورد توجه قرار گیرد.

۳-۵- پیشنهادها

آنچه که مشهود است این مطلب است که اغلب گزاره ها بنا بر نظر نخبگان امر در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارند، ولی برای بهبود وضع موجود و افزایش کارایی موارد زیر پیشنهاد می گردد: با اجرای کارگاه های آموزشی فن بیان، روانشناسی جوان، اصول مهارت و ارتباط برای مربیان رزم انفرادی می توان سطح قابل قبول ایشان را ارتقاء داد. همچنین با اجرای دوره های متداول بازآموزی و همسان سازی محتوایی مربیان می توان از تسلط آن ها بر مطالب درسی اطمینان حاصل کرد که این گزاره به حداکثر کارایی خود نزدیک شود. ضمناً با تشویق و معرفی ویژگی های مربیان کارآمد و توانمند در این حوزه می شود انگیزه دیگر مربیان را نیز ارتقاء داد.

منابع

منابع فارسی

- ۱- فرهنگی، علی اکبر و همکاران (۱۳۷۹). پروژه بررسی و شناخت وضع موجود شرکت آب منطقه‌ای کرمان، ارائه اولویت‌های تحقیقات جهت حل برخی از مشکلات سازمان و افزایش بهره‌وری، مجری: مرکز پژوهش‌های کاربردی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۲- ابطحی، سید حسین (۱۳۷۵). در محضر استاد، تهران/ک حاذق، چاپ دهم.
- ۳- جمشیدی، محمدحسین (۱۳۸۰). مبانی و تاریخ اندیشه نظامی در ایران، تهران: انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه پاسداران، چاپ اول.
- ۴- رئوف، علی (۱۳۸۶). تربیت معلم و کارورزی، تهران: نشر روان، چاپ سوم.
- ۵- عباس‌زادگان، محمد؛ ترک‌زاده، جعفر (۱۳۷۹). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، تهران: شرکت سهامی انتشارات تهران.
- ۶- میر کمالی، سید محمد (۱۳۸۵). فرهنگ مدیریت آموزشی، ناشر سیطرون.
- ۷- نقیب‌زاده جلالی، میر عبدالحسین (۱۳۸۱). نگاهی به فلسفه آموزش پرورش، تهران: طهوری.
- ۸- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سمت.
- ۹- شعبانی، حسن (۱۳۷۱). مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش‌ها و فنون تدریس)، قم: انتشارات نصر.
- ۱۰- ممی‌زاده، جعفر (۱۳۷۵). دانش بهسازی و نوسازی سازمان، چاپ اول، تهران: انتشارات روایت.

منابع لاتین

- Heriston, V. (۳۳۳). Effect of Cooperative learning on Achievement and Attitude Among student color. Journal of Educational Research, V. ۵۵, PP. ۹۹۹-۱۰۰۰.