

ارزیابی عملکرد دانش آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)

فتح اله رشیدزاده^۱

چکیده

ارزیابی عملکرد از مفاهیم اساسی حوزه دانش مدیریت و از مهم‌ترین وظایف مدیران عالی سازمان است. تعلیم و تربیت از مهم‌ترین و اصلی‌ترین اولویت‌های سازمان برای توانمندسازی منابع انسانی و بهبود عملکرد سازمانی است. هدف این پژوهش، ارزیابی عملکرد از طریق سنجش اثربخشی دانش آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)^(۴) در ۶ بعد توانایی‌های روحی، علمی- شناختی، نظامی- پرورشی، فکری، اجتماعی و توانایی‌های جسمی است. بر اساس مبانی نظری و الگوی مفهومی، پرسش‌نامه سنجش شاخص‌ها تهیه و با تأیید روایی و پایایی آن، با استفاده از روش دلفی به سؤالات پاسخ داده شده است. نوع تحقیق کاربردی- توسعه‌ای و روش تحقیق توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری متشکل از خبرگان و فرماندهان یگان‌های بهره‌بردار با حجم ۴۵۰ نفر در کشور است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۲۰۵ نفر محاسبه شده و از نرم‌افزار SPSS19 برای تحلیل آماری استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، خبرگان از ۲۲۱ شاخص عملکردی در طبقات شش‌گانه تعداد ۱۰۰ شاخص را تأیید نموده‌اند؛ بین شاخص‌های عملکردی دانش آموختگان دانشگاه رابطه معناداری وجود دارد و شاخص‌ها دارای ضریب اهمیت متفاوتی در سنجش عملکرد دانش آموختگان دانشگاه هستند. دانش آموختگان 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.

واژگان کلیدی: ارزیابی، عملکرد دانش آموختگان، اثربخشی، دانشگاه افسری امام علی (ع)^(۴)

۱- دکتری علوم سیاسی و عضو هیئت علمی دانشگاه امام علی (ع).

مقدمه

ارزش و اعتبار عملکرد نیروهای مسلح در گرو نقش آفرینی مؤثر در تحکیم و توسعه امنیت است که این مهم توسط منابع انسانی تحقق می‌یابد. با توجه به روند عملکرد دشمنان نظام اسلامی و گسترش بحران آفرینی و دخالت‌های نظامی آنها در منطقه، عملکرد منابع انسانی در نیروی مسلح جایگاه ویژه‌ای یافته است. در بخش منابع انسانی، افسران دانش آموخته که در نظام فرماندهی قرار می‌گیرند به عنوان مزیت رقابتی در جهت ایمان، تفکر، بصیرت، پایداری، وفاداری، طراحی، تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌های ارتقای توان رزم قلمداد می‌شوند.

عملکرد مؤثر در حرکت به جلو نیروهای مسلح پیامد رفتار سازمانی افسرانی است که از شاخص‌های عملکردی برتر برخوردار هستند. بر این اساس توجه به عملکرد مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح بسیار مهم به شمار می‌رود. این مراکز با به‌کارگیری الگوهای علمی، توان دریافت بازخورد از نتایج عملکردی را کسب و با تحلیل آن، اقدامات بهبود و توسعه را طرح‌ریزی و اجرا می‌نمایند. در این راستا این پژوهش درصدد سنجش عملکرد دانش آموختگان دانشگاه افسری امام علی^(ع) بر اساس تحقق توانایی‌های آنها به عنوان شاخص‌های اثربخشی است.

بیان مسئله

تجربه عملکرد نیروهای مسلح نشان می‌دهد که عامل عمده در صحنه کارزار و محیط امنیت نظامی که باعث اثربخشی و ارتقای توان بازدارندگی و مقابله با دشمن و در نهایت تحقق و توسعه امنیت نظامی گردیده منابع انسانی است. مسئله مورد توجه این است که علت تفاوت‌های عملکردی سازمان‌ها و منابع انسانی آنها چیست؟ و بر اساس چه الگویی می‌توان عملکرد افسران دانش آموخته دانشگاه افسری امام علی^(ع) را در محیط‌های پیچیده و متنوع امروز ارزیابی نمود؟

مراکز آموزش عالی نظامی در ساختار نیروهای مسلح دارای نقش راهبردی است و نتایج عملکرد آنها نقش حیاتی در اعتبار و اقتدار نیروهای مسلح خواهد داشت. از این رو پایش عملکرد آنها بر اساس الگوهای نوین ارزیابی، از وظایف مهم نظام فرماندهی به حساب می‌آید.

به دنبال تغییر و تحولات محیطی، نظام‌های ارزیابی موجود پاسخگوی شرایط جدید سازمانی نبوده و نیازمند بازنگری و بهبود هستند. امروزه الگوهای ارزیابی عملکرد تأکید بر سنجش بیرونی عملکرد دارند (هوکیو^۱، ۲۰۰۴: ۲۲) و مطالعات نشان می‌دهد ارزیابی‌های گذشته‌نگر توانایی سناریوسازی برای آینده را ندارد؛ (ویندر^۲، ۲۰۰۶: ۸) لذا برای ارزیابی عملکرد نیازمند رویکردی جدید هستیم.

طراحی الگوهای ارزیابی برای هر سازمان تحت تأثیر اسناد فرادستی، مأموریت، فرهنگ سازمانی، داده‌ها و فرایندها تدوین می‌شود و نمی‌توان یک الگوی واحد برای سنجش عملکرد همه نظام‌های اداری، آموزشی، پژوهشی و پرورشی ارائه نمود؛ بر این اساس برای ارزیابی عملکرد دانشگاه نیازمند الگوی مطلوب هستیم؛ این الگو دارای چه مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی است؟ و اثربخشی نظام تعلیم و تربیت دانشگاه افسری امام علی(ع) در چه سطحی است؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از مهم‌ترین مراکز نیروهای مسلح، دانشگاه‌های آن است که «با دو هدف به کار و تحصیل اشتغال دارند: هدف اول، دانش و هدف دوم، آمادگی و تربیت نظامی» است. (امام خامنه‌ای؛ ۱۳۸۳: ۲۲۹)

اطمینان از تحقق اهداف مذکور و سایر تدابیر فرماندهی کل نیروهای مسلح می‌توانند عامل اساسی در عملکرد مؤثر سازمان باشند. وجود افسرانی آماده، با دانش،

روح شجاعت، دلاوری و فداکاری موجب جلب عنایات الهی، کاهش آسیب‌ها، بهبود عملکردها، اعتبار و اقتدار روزافزون سازمانی را فراهم می‌آورند. از این رو پایش عملکرد این مراکز و مقایسه عملکرد آن با شاخص‌ها از نظر فرماندهان عالی نظامی از اهمیت زیادی برخوردار است. از طرفی با گسترش تغییرات و توسعه علم، شاهد شکل‌گیری نیازها و الگوهای جدید هستیم و عملکرد سازمان و منابع انسانی با انجام ارزیابی عملکرد بهبود می‌یابد.

با شناخت شاخص‌های عملکردی می‌توان ورودی‌ها، فرایندها، کارکردها و پیامدهای نظام تعلیم و تربیت دانشگاه را رصد نمود و ضمن کاهش آسیب‌ها، استفاده از فرصت‌ها، توسعه استعدادها و تواناییها، سطح آمادگیهای همه جانبه نظامی را ارتقا بخشید.

اهداف

هدف اصلی این پژوهش، تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی توانایی‌ها و میزان اثربخشی دانش آموختگان دانشگاه افسری امام علی^(ع) متناسب با اهداف و مأموریت سازمانی است.

سؤالات

برای دستیابی به هدف سؤالاتی به شرح زیر طرح شده است:

سؤال اصلی: مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی اثربخشی دانش آموختگان دانشگاه افسری امام علی^(ع) کدام است؟

سؤالات فرعی

- ۱- توانایی‌های دانش آموختگان در چه سطحی قرار دارند؟
- ۲- آیا بین میزان ابعاد توانایی‌های دانش آموختگان دانشگاه تفاوتی وجود دارد؟
- ۳- تقدّم شاخص‌ها در ارزیابی عملکرد دانش آموختگان دانشگاه افسری چگونه است؟

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی اثربخشی دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع) بر معیارهای علمی و شاخص‌های منبعث از تدابیر فرماندهی معظم کل قوا متکی است و با نگرش سیستمی مورد سنجش قرار می‌گیرد.

فرضیات فرعی:

- ۱- توانایی‌های مورد نظر در بین دانش‌آموختگان در حد متوسط است.
- ۲- بین ابعاد توانایی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.
- ۳- بین شاخص‌های توانایی در ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان تقدّم و تأخر وجود دارد.

نوع و روش تحقیق

نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون t یک متغیره، تحلیل عاملی تأییدی و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. ابزار سنجش داده‌ها، پرسش‌نامه بوده که متناسب با جامعه مورد مطالعه طراحی شده است.

مبانی نظری

الگو یک نظریه کلی درباره قلمرویی است که مورد تجربه و علم قرار می‌گیرد. (مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، ۱۳۷۶، ص ۵)

مجموعه‌ای از مفاهیم است که به موجب روابط مفروض با یکدیگر ارتباط منطقی دارند. از نظر عملیاتی بیان چارچوبی علمی است که بر مبنای آن بتوان طرح و نقش‌هایی برای ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه بر اساس نگرش سیستمی تهیه نمود.

ارزیابی عملکرد^۱ به مفهوم امروزی از اوایل قرن بیستم وارد ادبیات مدیریت گردید. از نظر لغوی، واژه ارزیابی به معنی تعیین ارزش چیزی (معین، ۱۳۷۰) یا عامل تعیین بها چیزی است. (عمید، ۱۳۷۱) به گفته برخی از صاحب نظران، ارزیابی با دو واژه دیگر ارزشیابی و سنجش مترادف است و نمی‌توان بین این سه واژه تفاوت معنایی و مفهومی قایل شد (بازرگان، ۱۳۸۱: ۷). اولین تعریفی که از ارزیابی شده است به نام رالف تایلر^۲ ثبت شده؛ وی ارزیابی را وسیله‌ای برای تعیین میزان رسیدن برنامه‌ها به هدف‌های آموزشی می‌داند. در این تعریف هدف‌های آموزشی به تغییرات مطلوب اشاره می‌کنند که انتظار می‌رود بر اثر اجرای برنامه‌های آموزشی در رفتار فراگیران حاصل آید. (بازرگان، ۱۳۸۶: ۱۰۳)

(اپونت) سیستم ارزیابی را سنجش و بررسی فرآیند کار و جمع‌آوری و تفسیر اطلاعات به منظور تصمیم‌گیری در اجرای خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها می‌داند. تأکید اپونت بر فرآیندها است. (Epond Raymondj (1998) pp: 28-32)

همچنین ارزیابی - فرایند سنجش، ارزش‌گذاری و قضاوت (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۴: ۸) و فرایند تعیین، تهیه و گردآوری داده‌ها و اطلاعات به منظور قضاوت درباره عوامل نظام آموزش عالی برای تصمیم‌گیری جهت بهبود آن گفته شده است. (قورچیان، آراسته، جعفری، ۱۳۸۳: ۹۴)

در یک جمع‌بندی از مفاهیم ارزیابی عملکرد می‌توان گفت نگرش به ارزیابی و تعریف آن، به نوع عملکرد، نوع سازمان، مأموریت سازمانی و فرهنگ حاکم بر سازمان وابسته است. با توجه به رویکردهای ارزیابی، تعریفی که این پژوهش بر آن تأکید می‌کند، شامل؛ فرایند سنجش و پایش، ارزش‌گذاری و قضاوت درباره اثربخشی محصول نظام آموزش عالی نیروهای مسلح به منظور افزایش مؤثر استفاده از منابع و فرصت‌ها برای تحقق اهداف و مأموریت‌های مصوب است.

-
1. Performance Measurement
 2. Ralf Tailer

رویکردهای ارزیابی عملکرد

تحقیقات قابل ملاحظه‌ای در رابطه با نظام‌های ارزیابی عملکرد صورت گرفته که می‌توان آن‌ها را بر اساس میزان دستیابی به اهداف (اثربخشی، کارایی و کیفیت)، حوزه به‌کارگیری، (اداری، تجاری و آموزشی) و سطح مطالعه (راهبردی، عملیاتی و تکنیکی) مورد بررسی قرار داد. (Ferreira, Aldónio & Otley, David, 2009)

محققانی همچون نورتون (۱۹۹۲)، کاپلان (۱۹۹۲)، بیکر (۱۹۹۲) و ویلی (۲۰۰۱) و هورسینگتون (۲۰۰۱) الگوهایی را متناسب با محیط مطالعاتی خود ابداع کرده‌اند که منجر به تحوّل در سازمان‌های مورد مطالعه گردیده است. مهم‌ترین هدف این الگوها به‌کارگیری نقشه‌های موفقیت برای سنجش میزان دستیابی به اهداف و مأموریت‌های سازمانی است. در سیر تحوّل این سیستم‌ها در حالت پیشرفته‌تر، نسل جدیدی با نگرش‌هایی که مبین سازمان راهبرد محور بوده (کاپلان اس، نورتون پی، ۱۳۸۳) و بر کنترل جامع عملکرد مبتنی بر دانش و خلاقیت تمرکز دارد شکل گرفته است. نظام‌های نوین ارزیابی، عملکرد سازمان‌ها را بر اساس شاخص‌های کمی و غیرکمی در راستای راهبردهای سازمانی و با هدف ایجاد و توسعه خلاقیت و نوآوری سازمانی در بستر زمانی میان مدت و بلند مدت با استفاده از سناریوسازی و نگاه به چشم‌انداز قابل حصول توسعه داده‌اند.

صاحب‌نظرانی همچون؛ به ورنی (۲۰۰۹)، کایرنکومر (۲۰۰۷)، ریکر (۲۰۰۷)، کاپلان (۲۰۰۴)، سمسون (۲۰۰۲) و اسلیک (۲۰۰۱) از جمله افرادی بودند که دیدگاه‌های خود را ارایه داده‌اند. (Widener Sally K (2006) No17) pp 433-457 این نوع الگوها در حال حاضر مراحل تکامل خود را می‌گذرانند. از طرفی، همزمان در روند شکل‌گیری الگوهای ارزیابی عملکرد به‌کارگیری آن‌ها در مراکز و دانشگاه‌ها با هدف دستیابی به کیفیت، کارایی و اثربخشی آموزشی مورد توجه مدیران عالی کشورها قرار دارد.

پیشینه الگوهای ارزیابی در ایران هنوز بر نسل دوم تأکید دارد. (رضوی، ۱۳۸۴) و این پژوهش با استفاده از الگویی بر مبنای نسل سوم به دنبال ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی^(ع) است.

سطوح ارزیابی عملکرد

با توجه به نوع فعالیت، ساختار سازمانی، سبک رهبری و کیفیت منابع انسانی در سازمان سطوح متفاوتی برای ارزیابی عملکرد مورد توجه است که عبارتند از:

۱- ارزیابی عملکرد در سطح فردی (منابع انسانی)

۲- ارزیابی عملکرد در سطح بخش یا گروه

۳- ارزیابی عملکرد در سطح سازمان

سازمان‌ها بر اساس اهداف و رشد یافتگی یکی از سطوح فوق یا ترکیبی از آنها را به کار می‌گیرند. در سطح فردی امروزه سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف و انجام مأموریت، تأکید خاصی بر ارزیابی عملکرد فردی دارند. زیرا در درجه اول این انسان‌ها هستند که سازمان را در حرکت به جلو یاری می‌رسانند، لذا توسعه انسانی معیار توسعه سازمانی و اجتماعی محسوب می‌گردد؛ در این رویکرد ارزیابی کارکنان از وظایف اصلی مدیران است. (سید جوادین، ۱۳۸۱: ۵۱۴)

برای اندازه‌گیری عملکرد منابع انسانی در صف و ستاد از روش رتبه‌بندی استفاده می‌شود؛ چراکه از نظر معایب قابل رفع و از نظر ساخت یافتگی کاملاً استاندارد است.

ارزیابی عملکرد بخشی یا گروهی، در اغلب سازمان‌ها توسط مدیران انجام و الگوهای مختلفی مبتنی بر نوع کارکرد و عملیات واحد یا بخش ارزیابی‌شونده انجام می‌گیرد. الگوهای ارزیابی بخشی برگرفته از الگوهای سازمانی است.

ارزیابی عملکرد سازمانی، از ابزارهای قدرتمند مدیریتی است که می‌توان با کمک آن اطلاعات لازم را از وضعیت سازمان به دست آورد (مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری

ایران، ۱۳۸۰: ۱۱۸). اهداف ارزیابی عملکرد سازمانی شامل: تشخیص تمایزات^۱، پاداش‌دهی^۲، توسعه انسانی^۳، و بازخورد^۴ گرفتن است. (لوستائوس، ۱۳۸۵: ۳۵-۲۷)

الگوهای ارزیابی عملکرد

به استناد نتایج مطالعات صورت گرفته، الگوهای مطرح را می‌توان به دو دسته حاوی روش‌های کمی و کیفی تقسیم نمود. هر دو دسته الگوها از مبانی نظری تأیید شده برخوردار هستند؛ به خصوص روش‌های کمی با مبانی ریاضی قوی و کارآمد بیشتر مورد توجه بوده است. هر یک از الگوها با توجه به اقتضانات محیطی و شرایط سازمانی از اولویت خاصی برخوردار بوده و کارکردی بهتر از سایر روش‌ها دارند.

در بررسی‌های انجام شده، الگوهای متعددی شناسایی گردیده و پس از تجزیه و تحلیل اهداف، مؤلفه‌ها و کارکردهای هر یک از الگوها و بررسی نقاط قوت و ضعف آنها، نکات قابل توسعه مورد توجه قرار گرفته است. در جمع‌بندی، این الگوها نشان می‌دهند که آنها برای سنجش برون دادهای سازمانی از معیارهای کارایی، کیفیت، هزینه، رضایت‌مندی ذینفعان، رفاه، اثربخشی و کارآمدی استفاده کرده‌اند. (رضوی، ۱۳۸۴)

بر این اساس و به دلیل شرایط خاص نیروهای مسلح مهم‌ترین عامل مورد توجه محقق، اثربخشی بوده است. معمولاً شاخص‌های هزینه و کیفیت برای سازمان‌های تولیدی مناسب بوده و شاخص‌های رضایت‌مندی ذینفعان در نیروهای مسلح طیف وسیعی از حوزه‌ها را در بر می‌گیرد که پرداختن به آن، جهت تحقیق را تغییر می‌دهد. مقایسه تطبیقی متغیرهای الگو مفهومی با الگوهای ارزیابی عملکرد در جدول ۱ آمده است.

-
- 1.Discrimination
 - 2.Reward
 - 3.Human Resource Development
 - 4.Feedback

جدول شماره ۱- مقایسه تطبیقی الگوهای ارزیابی و الگوی مفهومی تحقیق

الگوی مفهومی تحقیق	الگوهای تحقیق	مؤلفه‌های اصلی تحقیق	چشم‌انداز	اهداف	مأموریت	راهبرد	متغیرهای محیطی	کارایی	اثربخشی
الگوی مفهومی تحقیق			*	*	*	*	*	*	*
سیستم امتیازدهی متوازن			*	*	*	*	*	*	
الگوی اقتضانات راهبردی			*	*	*	*	*		
الگوی سنجش کارایی و اثربخشی			*	*	*	*	*		*
الگوی تحلیل راهبردی			*	*	*	*	*	*	
الگوی سینک و تاتل			*	*	*	*	*	*	
الگوی TQM			*	*	*	*	*	*	*
الگوی هرم عملکرد			*	*	*	*	*	*	*
الگوی EFQM			*	*	*	*	*	*	*
الگوی MBO			*	*	*	*	*	*	*
الگوی ارزیابی بر اساس ارزش‌ها			*	*	*	*	*	*	*
الگوی GPRA			*	*	*	*	*	*	*
الگوی ارزش افزوده اقتصادی			*	*	*	*	*	*	
الگو اندازه‌گیری عملکرد کلیدی			*	*	*	*	*	*	*
روش ABC			*	*	*	*	*	*	*
الگوی برنامه‌ریزی آرمانی			*	*	*	*	*	*	*
الگوی بنچمارکینگ			*	*	*	*	*	*	*

ستاره‌دار بودن هر الگو نشان دهنده مطالعه آن الگو در حوزه مورد نظر است.

مؤلفه‌های الگوی مفهومی

هر الگوی علمی باید از مبانی نظری قوی برخوردار باشد. از جمع‌بندی الگوهای مطالعه شده در جدول ۱، مؤلفه‌های اصلی الگوی مفهومی به شرح زیر است.

۱. رویکرد سیستمی: یکی از ویژگی‌های الگوی مفهومی منتخب نگرش سیستمی به عملکرد است که از تلفیق الگوی مهندسی مجدد، الگوی سیپ، کارت امتیازی متوازن و الگوی تعالی سازمانی استخراج شده است.

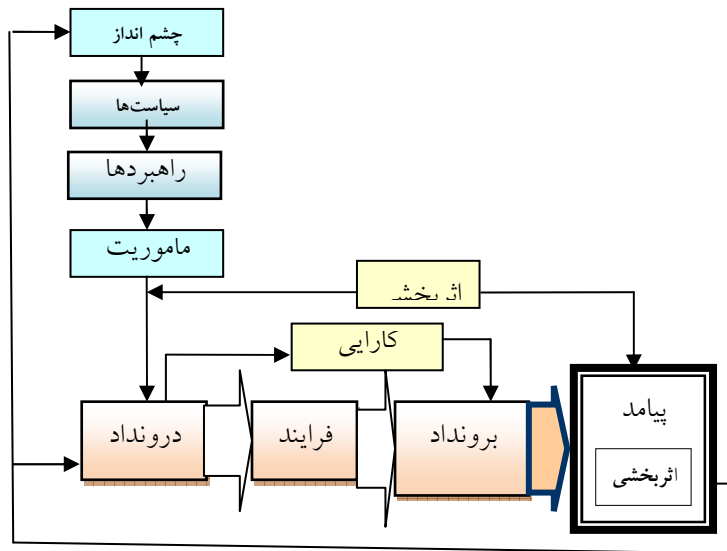
۲. بسترهای عملکردی: در استخراج شاخص‌های اثربخشی در طراحی الگوهای ارزیابی عملکرد، لازم است شاخص‌های عملکردی با توجه به بنیان‌های اعتقادی، چشم‌اندازها، اهداف و مأموریت‌های جامعه مورد مطالعه استخراج گردد.

۳. سازه‌های عملکردی: الگوی مفهومی در قالب چهار سازه عملکردی شامل: درون‌دادها، فرایندها، برون‌دادها و پیامدها است و بر مبنای آن می‌توان در ابتدا دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع) و سپس سازمان را مورد سنجش و ارزیابی قرار داد.

۴. معیارهای عملکردی: طراحی الگوهای ارزیابی عملکرد با هدف تعیین معیارهایی انجام می‌گیرد تا مدیریت سازمان بر مبنای آن بتواند هدف از ارزیابی را تعیین نموده و جهت کلی ارزیابی را برای دستیابی به شاخص‌های عملکردی روشن نماید. با توجه به اینکه موضوع مقاله تأکید بر سنجش عملکرد پیامدی دارد، معیار اثربخشی از مطالعه تئوری‌ها متمرکز بر تحقق توانایی‌ها استخراج شده است.

۵. شاخص‌های عملکردی: در این مطالعه شاخص‌هایی هستند که عملکرد افسران دانش‌آموخته نظام آموزشی را بر مبنای چشم‌اندازها، اهداف، شرح وظایف، فرآیندها و فعالیت‌های تعریف شده سنجش می‌کند تا کارآمدی سرمایه‌های انسانی را نشان دهد.

شکل الف- الگوی مفهومی مورد استفاده تحقیق



بر اساس این الگو و موضوع پژوهش، محقق درصدد است تا متمرکز بر شاخص‌های اثربخشی از طریق ارزیابی توانایی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه در مورد پیامدهای نظام تعلیم و تربیت دانشگاه یک قضاوت کلی ارائه نماید.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری شامل دو بخش است:

- ۱- خبرگانی که اعتبار پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها را دارا بودند.
 - ۲- فرماندهان یگان‌های عملیاتی بهره‌بردار دانش‌آموختگان دانشگاه افسری
- حجم جامعه آماری بر اساس اعتبار جایگاه‌های جامعه مورد مطالعه ۴۵۰ نفر؛ روش نمونه‌گیری، تصادفی و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۲۰۵ نفر محاسبه شده است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری

در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی از طریق مشاهده اسناد و مدارک سازمانی و داده‌های پیمایشی از طریق پرسش‌نامه و مصاحبه اکتشافی با فرماندهان به دست آمده است.

روایی

منظور از روایی، سنجش میزان کارایی پرسش‌نامه‌ها در اندازه‌گیری شاخص مورد نظر است؛ که بر اساس روش سنجش همسازی درونی (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۳۱) و استفاده از آمار الفای کرونباخ، مقادیر حاصل در مرحله پیش‌آزمون برای کل پرسش‌نامه ۹۳/۳ درصد بوده است و متغیرهایی که مقدار آلفای آنها پایین بوده است، سؤالات مرتبط برای مرحله نهایی اصلاح شده‌اند.

پایایی

جهت پایایی پرسش‌نامه از روش محاسبه آلفای کرونباخ از طریق Spss، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه به صورت راهنما بین کارکنان توزیع گردید که الفای محاسبه شده ۰/۸۴۷ بیانگر این است که پرسش‌نامه از پایایی پژوهشی برخوردار است.

جدول شماره ۲: آماره پایایی

آماره پایایی

تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
۱۰۰	۰/۸۴۷

شاخص‌های اثربخشی

شاخص عبارت است از یک بیان کمی که معمولاً رابطه موجود بین دو کمیت را نشان می‌دهد. (مشایخ، ۱۳۸۴: ۹۳) از نظر عملیاتی شاخص در این تحقیق عبارت است از: معیارهای کمی و کیفی که عملکرد نظام تعلیم و تربیت دانشگاه افسری بر اساس آن مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. الگوی مورد نظر در حوزه پیامدها دارای دو دسته شاخص کمی و کیفی مربوط به اثربخشی است.

دستاوردهای یک سیستم که منجر به آثار شاخص در مخاطب و جامعه می‌گردد پیامد سیستم محسوب می‌گردد، پیامد در سیستم تعلیم و تربیت دانشگاه افسری امام علی^(ع) اثربخشی دانش آموخته در مسئولیت و شغل انتصابی یگان جدید و از طرفی رضایت سلسله مراتب فرماندهی از او است.

اگر اهداف سازمان را به صورت نقطه‌ای که وضع مطلوب سازمان را در آینده نشان می‌دهد تعریف نماییم، اثربخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان‌ها به هدف‌های مورد نظر خود نائل می‌آیند. (مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران، ۱۳۸۰: ۲۸) از نظر ریاضی اثربخشی معادل نسبت بین نتایج حاصل شده به اهداف تعیین شده است. شاخص‌های اثربخشی از تجزیه و تحلیل معیارهای زمینه‌ای شامل: چشم‌انداز، اهداف و مأموریت سازمانی با مطالعه عمیق، مصاحبه با خبرگان، استادان و کارشناسان آموزشی و پژوهشی، همچنین مشاهدات میدانی و تجربیات محقق تحصیل شده است. بر اساس سرمشوق‌های فرماندهی معظم کل قوا؛ کارآمدی دانشگاه‌های نظامی کشور منوط به تحقق اهداف «دانش و تربیت نظامی» است، ایشان جایگاه خاصی را برای علم، دانش و آمادگی نظامی قائل شده و فرموده‌اند: «... جوانان عزیز ما در دانشگاه افسری و در همه‌ی دانشگاه‌های نظامی کشور با دو هدف به کار و تحصیل اشتغال دارند: هدف اول، دانش و هدف دوم، آمادگی و تربیت نظامی. نظامیان در جمهوری اسلامی ایران

باید انسان‌هایی دانشمند، فرزانه، همراه نگاه با معرفت و شناخت نسبت به همه‌ی مسائل جامعه، بلکه همه‌ی مسائل آفرینش باشند؛ هدف دوم، روحیه‌ی نظامیگری و پرورش روح شجاعت و دلاوری است. فراگیری فنون نظامی باید با این روحیه همراه باشد». (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۳: ۲۲۹) بر این اساس، کسب و تولید دانش نظامی همراه با آمادگی رزمی با توجه به رسالت نیروهای مسلح در عرصه دفاع و امنیت، جنبه راهبردی پیدا می‌کند و بر این اساس هدف از توسعه آموزش نظامی، کسب دانش کاربردی و ایجاد آمادگی‌های معنوی و حرفه‌ای در دانشگاه‌های افسری و مراکز فرهنگی نیروهای مسلح، دستیابی نیروهای تربیت شده به شاخص‌ها و ویژگی‌هایی است تا مبتنی بر آن‌ها قادر باشند مأموریت سازمان را تحقق بخشند. تنوع و تعدد این شاخص‌ها با توجه به کثرت مشاغل و نیازهای گوناگون در نیروهای مسلح، در سه بخش عمومی، اختصاصی و شاخص‌های ویژه قابل بررسی است.

دستیابی به ویژگی‌های عمومی و اختصاصی در طول دوره کارشناسی، مقدماتی و سه سال اول خدمت در مشاغل محول شده در یگان حاصل و تثبیت می‌گردد و شاخص‌های ویژه با توجه به استعدادسنجی در مقاطع مختلف آموزش و طی دوره‌های عرضی مورد توجه قرار می‌گیرد. در این راستا مطالعه شاخص‌ها و دستیابی به دسته‌بندی مؤثری از اولویت‌ها برای اتخاذ راهبردها و روش‌های تربیتی کارآمد با بهره‌گیری از اسناد فرادستی ضروری است.

ارزیابی مؤثر شاخص‌ها در مدت تحصیل، علاوه بر نیازهای فرآیندی و روش‌های جاری عملیاتی با این پیش فرض همراه است که دانشجویان استعدادها، تمایلات و توانایی‌های یکسانی ندارند و بر این اساس محور کلیدی ارزیابی‌ها، روند رشد و تغییر رفتار در جهت تحقق شاخص‌ها است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری به وسیله نرم‌افزار SPSS در دو بخش روش‌های استنباطی و توصیفی انجام شده است. در تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات ابتدا ویژگی‌های دموگرافیک پاسخ‌دهندگان بررسی و سپس جداول توزیع فراوانی و درصد‌های مشاهده شده مربوط به یکایک سوالات پرسش‌نامه درج و چون پرسش‌نامه به روش لیکرت طراحی شده، شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی مربوط به هر یک از سوالات پرسش‌نامه و همچنین متغیرهای تحقیق محاسبه گردید.

در روش استنباطی برای بررسی فرضیات پژوهش و تعمیم یافته‌ها، ابتدا ضریب همبستگی بین متغیرها محاسبه و سپس با آزمون t ، اعتبار این ضریب بررسی شد. همچنین از آزمون‌های پارامتری و ناپارامتری برای گروه‌های مستقل، آنالیز واریانس یک‌راهه و آزمون فریدمن برای بررسی یافته‌های جنبی پژوهش استفاده شده است.

- ویژگی‌های جمعیت شناختی

جدول شماره ۳ - داده‌های توصیفی

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	درجه
23.4	23.4	23.4	48	سرگرد
73.7	50.2	50.2	103	سرهنگ ۲
100.0	26.3	26.3	54	سرهنگ
	100.0	100.0	205	کل

بر اساس داده‌های توصیفی، ۱۰۰ درصد پاسخ‌دهندگان در جایگاه افسران ارشد قرار دارند؛ ۷۶/۶ درصد با رسته رزمی، ۱۸/۵ پشتیبانی رزمی و ۴/۹ درصد پشتیبانی خدمات رزمی می‌باشند.

از نظر سنوات خدمت ۴۴/۴ دارای بیست و پنج به بالا، ۴۵/۴ دارای بیست و یک تا بیست و چهار و ۱۰/۲ درصد تا بیست سال خدمت هستند. از نظر حوزه مأموریت ۷۳/۷ در یگان عملیاتی - ۱۵/۱ پشتیبانی و ۱۲/۲ آموزشی خدمت می‌نمایند.

۷۶/۶۴ درصد از پاسخ‌دهندگان دوره‌ی دافوس و ۲۳/۴ درصد از پاسخ‌دهندگان دوره عالی را طی نموده‌اند که نشان می‌دهد بیشتر پاسخ‌دهندگان آشنایی قابل قبولی با فرآیند آموزش در دانشگاه‌های نظامی دارند. در جمع‌بندی نهایی می‌توان چنین استنباط کرد که توزیع و پراکندگی نمونه‌گیری برای پاسخگویی به سؤالات تحقیق معتبر است. از طرفی نرخ بازگشت ۹۸ درصدی پاسخنامه‌ها توسط پاسخ‌دهندگان نشان از اهمیت این ارزیابی از دیدگاه آنان دارد.

تحلیل داده‌های محتوایی

پس از شناخت شاخص‌های توانایی دانش‌آموختگان سؤالات پرسش‌نامه با استفاده از طیف لیکرت طرح و به هر یک از گزینه‌ها از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم به ترتیب ارزش عددی ۱ تا ۵ داده شد؛ با توجه به ارزش‌گذاری هر گزینه، امکان محاسبه‌ی شاخص‌های آماری فراهم شده است. در پرسش‌نامه حد متوسط نمره معادل ارزش عددی ۳ در نظر گرفته شده است. با مقایسه میانگین نمرات با نمره حد متوسط می‌توان وضعیت کلی متغیرها را مشخص نمود.

به منظور سنجش قابلیت اعتماد و اعتبار از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان ۰.۸۴۷ نسبت خوبی جهت این ارزیابی است. برای انتخاب شاخص‌ها و تعمیم آن در جامعه آماری ابتدا از آزمون t استفاده شد. در واقع تست کولموگورف-اسمیرنوف^۱، نشان می‌دهد که داده‌ها دارای توزیعی نرمال هستند، بنابراین می‌توان از آماره پارامتری t یک متغیره برای پاسخ به سؤالات تحقیق استفاده کرد.

روش‌های استنباطی و تحلیل آماری

در این بخش با استفاده از آزمون‌های آماری به بررسی فرضیه‌ها و تعمیم نتایج حاصل شده از نمونه، به جامعه تحقیق پرداخته‌ایم.

فرضیه اصلی: مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی اثربخشی دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی^(ع) بر معیارهای علمی و شاخص‌های منبعث از تدابیر فرماندهی معظم کل قوا متکی است و با نگرش سیستمی مورد سنجش قرار می‌گیرد.

در پاسخ به سؤال اول، با توجه به سطح معناداری (Sig)^۱ در می‌یابیم که متغیرهای (توانایی‌های علمی - شناختی، نظامی - پرورشی، فکری و اجتماعی) دارای توزیع نرمال هستند. اما فرض نرمال بودن برای توانایی‌های روحی و جسمی رد می‌شود. لیکن می‌توان از «قضیه حد مرکزی»^۲ استفاده کرد و با توجه به حجم نمونه بالا (۲۰۵ نمونه) این دو متغیر را هم به طور جانبی نرمال در نظر گرفت.

نتایج بیانگر این است که در تمامی شاخص‌ها میانگین بالاتر از عدد ۳ است و مقدار t نیز بالاتر از ۲ بوده و مقدار اعداد سطح معناداری نیز کمتر از ۰.۵٪ است. این نتایج نشان می‌دهد که شاخص‌های تدوین می‌توانند جزء شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارزیابی محاسبه شوند؛ به عبارت دیگر، خبرگان شاخص‌ها را به عنوان شاخص‌های ارزیابی شناسایی کرده، که بر اساس آن‌ها می‌توان سطوح پیامدی نظام آموزشی دانشگاه را به احتمال ۹۵٪ مورد سنجش قرار داد. در واقع، این سطح معناداری نشان‌دهنده این است که تمامی شاخص‌ها مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

۱. Significance میزان خطایی است که در رد فرضیه صفر مرتکب می‌شویم و هر چقدر مقدار آن کمتر باشد، رد فرضیه صفر ساده‌تر خواهد بود.

جدول شماره ۴- بررسی نرمال بودن متغیرها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

سطح معنی داری	آماره z	بیشترین تفاوت‌ها			پارامترهای نرمال		تعداد	متغیر
		منفی	مثبت	مطلق	انحراف معیار	میانگین		
.027	1.46 5	- .102	.063	.102	.22993	3.6321	205	توانایی‌های روحی
.628	.749	- .052	.050	.052	.30460	3.2555	205	توانایی‌های علمی - شناختی
.228	1.04 1	- .064	.073	.073	.34116	3.4883	205	توانایی‌های نظامی - پرورشی
.126	1.17 6	- .082	.082	.082	.82893	3.4897	205	توانایی‌های فکری
.130	1.17 0	- .082	.049	.082	.27425	3.6566	205	توانایی‌های اجتماعی
.000	3.24 0	- .226	.166	.226	.85801	3.8854	205	توانایی‌های جسمی

فرضیه فرعی ۱: توانایی‌های مورد نظر در بین دانش‌آموختگان در حد متوسط است.

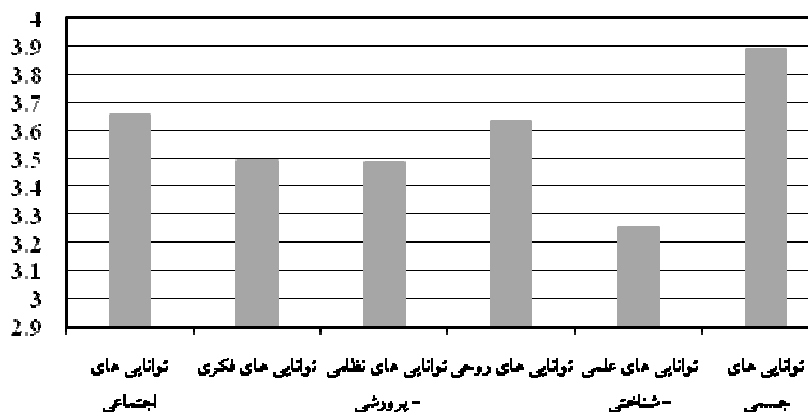
از آزمون t استفاده گردیده و نتایج حاصل به شرح جدول شماره ۵ است..

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای معیار
توانایی های روحی	205	3.6321	.22993	.01606
توانایی های علمی - شناختی	205	3.2555	.30460	.02127
توانایی های نظامی - پرورشی	205	3.4883	.34116	.02383
توانایی های فکری	205	3.4897	.82893	.05790
توانایی های اجتماعی	205	3.6566	.27425	.01915
توانایی های جسمی	205	3.8854	.85801	.05993

مقدار مورد آزمون=3					
سطح معنی داری	t آماره	تفاوت از میانگین	درجه آزادی	بازه اطمینان ۹۵ درصدی برای تفاوت از میانگین	
				کرانه بالا	کرانه پایین
.000	39.364	.63214	204	.6638	.6005
.000	12.010	.25551	204	.2975	.2136
.000	20.492	.48828	204	.5353	.4413
.000	8.458	.48968	204	.6038	.3755
.000	34.278	.65659	204	.6944	.6188
.000	14.774	.88537	204	1.0035	.7672

چون سطح معناداری متغیرها ۰/۰۰ و هر دو کران مثبت هستند، پس می توان نتیجه گرفت که توانایی های از حد متوسط بیشتر هستند.

شکل ب- نمودار نتیجه آزمون هر یک از متغیرها نشان داده شده است.



فرضیه فرعی ۲: بین ابعاد توانایی های دانش آموختگان دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد؟

از آزمون همبستگی برای بیان میزان ارتباط بین توانایی ها استفاده می شود. برای این منظور از دو ضریب پیرسن و اسپیرمن استفاده گردیده است.

جدول شماره ۶- همبستگی ها

		توانایی های علمی - شناختی	توانایی های روحی	توانایی های نظامی - پرورشی	توانایی های فکری	توانایی های اجتماعی	توانایی های جسمی
توانایی های علمی - شناختی	ضریب همبستگی پیرسن	1	-.091	-.204**	-.281**	-.151*	-.131
	سطح معناداری		.194	.003	.000	.031	.061
	تعداد	205	205	205	205	205	205

توانایی های روحي	ضريب همبستگي پيرسن	-.091	1	.241**	.251**	.170*	-.030
	سطح معناداري	.194	.000	.000	.000	.015	.670
	تعداد	205	205	205	205	205	205
توانایی های نظامی - پرورشی	ضريب همبستگي پيرسن	-.204**	.241**	1	.948**	.504**	-.084
	سطح معناداري	.003	.000	.000	.000	.000	.229
	تعداد	205	205	205	205	205	205
توانایی های فكري	ضريب همبستگي پيرسن	-.281**	.251**	.948**	1	.551**	-.045
	سطح معناداري	.000	.000	.000	.000	.000	.523
	تعداد	205	205	205	205	205	205
توانایی های اجتماعی	ضريب همبستگي پيرسن	-.151*	.170*	.504**	.551**	1	.299**
	سطح معناداري	.031	.015	.000	.000	.000	.000
	تعداد	205	205	205	205	205	205
توانایی های جسمی	ضريب همبستگي پيرسن	-.131	-.030	-.084	-.045	.299**	1
	سطح معناداري	.061	.670	.229	.523	.000	.000
	تعداد	205	205	205	205	205	205

بر اساس جدول فوق و سطح معناداری زیر ۰/۰۵ و همچنین نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن، رابطه معنادار است. ضریب همبستگی اسپیرمن و ضریب همبستگی پیرسن به یک نتیجه ختم گردیده‌اند.

فرضیه فرعی ۳: بین شاخص‌های توانایی در ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری تقدم و تاخر وجود دارد.

در این فرض به دنبال این پرسش بوده‌ایم که آیا ابعاد توانایی‌های دانش‌آموختگان به یک اندازه ملاحظه می‌شود و اگر جواب منفی است کدامیک از ابعاد از سطح بالاتر و کدام ابعاد پایین‌تر هستند. در این راستا از آزمون رتبه‌ای فریدمن که یک آزمون آنالیز واریانس ناپارامتری است، استفاده گردید. نتایج حاصل شده در جدول شماره هفت مشاهده می‌گردد.

جدول شماره ۷ - رتبه‌بندی توانایی‌ها

رتبه‌ها

توانایی‌ها	میانگین رتبه‌ها
توانایی‌های علمی-شناختی	2.19
توانایی‌های روحی	3.85
توانایی‌های نظامی-پرورشی	3.21
توانایی‌های فکری	3.32
توانایی‌های اجتماعی	4.08
توانایی‌های جسمی	4.35

آماره آزمون

تعداد	205
کای-دو	177.014
درجه آزادی	5
سطح معنی داری	.000

ANOVA Chi Sqr.(N=205, df=2)= 177.014 p<0.00000

مقایسه ابعاد توانایی‌ها بر اساس آزمون فریدمن نشان می‌دهد مجذور کای (x^2) محاسبه شده 177.014 است که با توجه به درجه آزادی ۲ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. از این رو فرض تفاوت بین توانایی‌ها ثابت می‌گردد و با توجه به میانگین رتبه‌ها ترتیب تقدم هر یک از ابعاد مشخص می‌شود. با توجه به میانگین رتبه‌ها، توانایی‌های جسمی بالاترین رتبه و توانایی‌های علمی - شناختی کمترین رتبه را دارد.

از طرفی آزمون فریدمن برای یکسان بودن اهمیت شاخص‌ها (سؤالات) نشان می‌دهد: -از بین ۲۰ شاخص اول توانایی‌های علمی - شناختی، بالاترین رتبه به سؤال ۱۰ (روخوانی - روانخوانی و درک مفاهیم قرآن) و کمترین رتبه به نگارش نظامی اختصاص دارد.

- سؤال ۲۱ تا ۳۷ توانایی‌های روحی را اندازه‌گیری می‌کند که بالاترین رتبه به سؤال ۲۶ (مقید به انجام فرایض و احکام دینی) و کمترین رتبه به سؤال ۳۳ (صبر و تحمل و مقاومت در برابر شداید و سختی‌ها) اختصاص دارد.

- سؤالات ۳۸- تا ۶۸ توانایی‌های نظامی - پرورشی را اندازه‌گیری می‌کند که سؤال ۴۶ (رعایت نظم و انضباط و آراستگی ظاهری) بالاترین رتبه و سؤال ۵۴ (قدرت ایجاد هماهنگی بین کارکنان جمعی) کمترین رتبه را دارد.

- سؤالات ۶۹ تا ۸۱ توانایی‌های فکری را اندازه‌گیری می‌کند که سؤال ۶۹ (علاقه‌مندی به درک ایده‌ها و اندیشه‌های ولی امر مسلمین و فرماندهی معظم کل قوا) بالاترین رتبه و سؤال ۷۳ (قدرت طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای انجام امور) کمترین رتبه را دارد.

- سؤالات ۸۲ تا ۹۶ توانایی‌های اجتماعی را اندازه‌گیری می‌کند که سؤال ۹۵ (امین و درستکار) بالاترین رتبه و سؤال ۸۲ (عمل و توجه به روحیه جمع‌گرایی و تعاون و پرهیز از فرد گرایی - خودخواهی و خودرایی) کمترین رتبه را دارد.

- سؤالات ۹۷ تا ۱۰۰ توانایی‌های جسمی را اندازه‌گیری می‌کند که سؤال ۱۰۰ (تناسب اندام، چالاکی و مقاومت جسمی) بالاترین رتبه و سؤال ۹۸ (توجه به سلامت و نشاط جسمی افراد تحت نظر) کمترین رتبه را دارد.

جدول شماره ۸- رتبه بالاترین و کمترین شاخص در هر محور

رتبه بالاترین	رتبه پایین‌ترین	درجه آزادی	کای-مور	تعداد	محور	شاخص	کلاس
12.78	.000	19	180.727	204	علمی	روخوانی - روان خوانی و درک مفاهیم قرآن	س ۱۰
8.52	.000	19	180.727	204	علمی	توانایی در نگارش نظامی	س ۸
10.88	.000	16	261.496	205	روحی	مقید به انجام فرایض و احکام دینی و تعظیم شعائر اسلامی	س ۲۶
6.74	.000	16	261.496	205	روحی	صبر و تحمل و مقاومت در برابر شداید و سختی‌ها	س ۳۳

س ۱۰۰	تناسب اندام، چالاکی و مقاومت جسمانی	جسمانی	205	12.538	3	.006	2.59
س ۹۸	توجه به سلامت و نشاط جسمی افراد تحت مسئولیت	جسمانی	205	12.538	3	.006	2.44
س ۹۵	امین و درستکار	اجتماعی	205	102.62	14	.000	9.80
س ۸۲	عمل به روحیه جمع‌گرایی و تعاون و پرهیز از فرد گرایی و خودرایی	اجتماعی	205	102.620	14	.000	7.12
س ۶۹	علاقه‌مند به درک ایده‌ها و اندیشه‌های ولی فقیه و فرماندهی معظم کل قوا	فکری	205	980.029	12	.000	10.81
س ۷۳	قدرت طرح‌ریزی و برنامه‌ریزی برای انجام امور محول	فکری	205	980.029	12	.000	4.99
س ۴۶	رعایت نظم و انضباط و آراستگی ظاهری و تلاش مؤثر در توسعه انضباط	نظامی - پرورشی	205	425.341	30	.000	22.09
س ۵۴	قدرت ایجاد هماهنگی بین کارکنان جمعی	پرورشی	205	425.341	30	.000	13.31

در پایان هر ۱۰۰ شاخص همزمان رتبه‌بندی گردیده که بالاترین رتبه سؤال ۶۹ با میانگین عدد ۷۱/۳۹ (علاقه‌مند به درک ایده‌ها و اندیشه‌های ولی امر مسلمین و فرماندهی معظم کل قوا) و کمترین رتبه سؤال ۸ با میانگین عدد ۳۳/۷۹ (توانایی در نگارش نظامی) است.

جدول شماره ۹ - آماره‌های آزمون

تعداد	204
کای-دو	1812.755
درجه آزادی	99
سطح معنی داری	.000

جدول شماره ۱۰- رتبه‌بندی دوازده شاخص برتر از میان صد شاخص

وزن شاخص	محور	شاخص ارزیابی	کد شاخص
71.39	فکری	علاقه‌مند به درک ایده‌ها و ترویج اندیشه‌های ولی امر مسلمین و فرماندهی کل قوا	۶۹
68.40	نظامی - پرورشی	رعایت نظم و انضباط و آراستگی ظاهری و تلاش مؤثر در توسعه انضباط	۴۶
67.16	فکری	تعهد به آرمان‌ها، منافع و ارزش‌های نظام مقدس ج.ا.ا.	۷۴
66.05	اجتماعی	امین و درستکار	۹۵
65.75	روحی	برخورداری از ادب و اخلاق، و تلاش مؤثر برای تحکیم و توسعه تقوا، کرامت انسانی و اخلاق اسلامی	۲۲
64.85	روحی	مقید به انجام فرایض واحکام دینی و تعظیم شعائر اسلامی	۲۶
63.89	جسمی	تناسب اندام، سلامت، چالاکی و مقاومت جسمانی	۱۰۰

63.83	روحی	ولایت مداری و برخورداری از روحیه مردمی	۲۴
63.15	نظامی - پرورشی	اطاعت‌پذیری و رعایت سلسله مراتب	۵۶
63.11	اجتماعی	آشنایی با آداب و معاشرت اجتماعی	۸۸
62.70	نظامی - پرورشی	دانش و سواد حرفه‌ای، روحیه نظامی و آمادگی رزمی	۹۷
62.34	روحی	پیشرفت انگیزش، نشاط و امید به آینده	۲۷

جدول شماره ۱۱- رتبه‌بندی دوازده شاخص آخر در میان صد شاخص

وزن شاخص	محور	شاخص ارزیابی	کد شاخص
41.60	نظامی - پرورشی	قدرت ایجاد هماهنگی بین کارکنان جمعی	س ۵۴
41.50	علمی - شناختی	مهارت در نقشه‌خوانی و GPS	س ۴
40.67	روحی	صبر و مقاومت و توان مقابله با تهاجم فرهنگی	س ۳۳
40.60	فکری	روحیه انجام کارهای پژوهشی و شرکت در کارهای تیمی	س ۷۷
39.56	علمی - شناختی	شناخت فرهنگ دفاع مقدس	س ۱۲
39.50	علمی - شناختی	سطح آموزش نگهداری و تفکر نگهداری از وسایل و تجهیزات	س ۱۹
39.48	فکری	تشویق کارکنان تحت امر به انجام امور تحقیقی	س ۷۸
37.77	علمی - شناختی	میزان آشنایی و به کارگیری روش‌های پیشگیری از جرایم در یگان خود	س ۲۰
37.69	علمی - شناختی	قدرت بیان و فن سخنوری	س ۷
36.24	علمی - شناختی	میزان شناخت مفاهیم نظامی جدید نظیر رزم	س ۱۸

		نامتقارن، جنگ سایبری، عملیات روانی و ...	
۳۵.۰۵	علمی - شناختی	مهارت در کار با رایانه (ICDL)	۶ س
۳۳.۷۹	علمی - شناختی	توانایی در نگارش نظامی	۸ س

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در عصر اطلاعات، دانش و نبود امنیت، ارتش‌هایی که از منابع انسانی تربیت یافته بی‌بهره‌اند؛ با تحقیر، ناکارآمدی و ظلم‌پذیری از دولت‌های قدرتمند مواجه هستند. نیروهای مسلح جمهوری اسلامی برای تأمین منافع و اعتلای ارزش‌های ملی و اثرگذاری در تحقق سند چشم‌انداز، نیازمند توسعه و پیشرفت در زمینه تربیت منابع انسانی و در نتیجه ارتقای سطح اثربخشی عملکرد سازمانی است.

با توجه به مطالعه نظری و پردازش داده‌های این مطالعه نتایج حاصل بیانگر تأیید و پذیرش فرضیه اصلی است. که بیانگر اینست که تبیین، تعقل و عملیاتی نمودن تدابیر و سرمشق‌های امام خامنه‌ای (مدظله العالی) اساس تعالی و اثربخشی توانایی‌های افسران دانش‌آموخته است و بر این اساس سرمایه‌گذاری در تحکیم و توسعه دانش و آمادگی‌های همه جانبه در پرتو تعلیم و تربیت حیاتی است.

از طرفی نتایج به دست آمده از نظرات ۲۰۵ فرمانده یگان‌های عملیاتی نزاجا، نشان‌دهنده‌ی عملکرد خوب دانش آموختگان دانشگاه در نیل به «ایمان»، «انضباط» و «آموزش» در تربیت نظامی است و تقویت معنویت، ارتقای بصیرت دینی و کسب آمادگی‌های نظامی بالاترین اهمیت را دارد؛ همچنین اولویت هر یک از شاخص‌های عملکرد پیامدی بر اساس میانگین وزنی آن‌ها نشان می‌دهد ضعف‌ها و آسیب‌پذیری‌هایی وجود دارد که بایستی اصلاح و به قوت تبدیل گردند؛ در این راستا پیشنهادات ذیل مطرح است.

۱- موضوع خلاقیت، ابتکار و توسعه روح پرسش‌گری و نحوه‌ی اجرای درس روش تحقیق و پروژه دانشجویان مورد بازنگری و آسیب‌شناسی قرار گیرد.

- ۲- سطح علمی و رشته تحصیلی ورودی‌های دانشگاه ارتقا یابد.
- ۳- آموزش و آگاه‌سازی عمومی جهت آشنایی و به کارگیری روش‌های پیشگیری از جرایم، آموزش و تمرین مهارت‌های رایانه، فن سخنوری و نگارش نظامی، توسعه و تعمیق شناخت فرهنگ دفاع مقدس از طریق کلاس‌های معارف جنگ، و مشارکت عملی دانشجویان در مطالعه و کار میدانی مورد بازنگری قرار گیرد.
- ۴- تقویت و نهادینه‌سازی روحیه قناعت، دوری از اسراف، نگهداری بیت‌المال و جنگ نرم در تربیت نظامی مورد توجه ویژه قرار گیرند.
- ۵- برای دستیابی به محصول اثربخش و کارآمد، تغییر منابع و اصلاح روش‌های تعلیم مرتبط با شاخص‌های ضعیف یک ضرورت حیاتی است.
- ۶- به منظور سرعت بخشیدن در محاسبه و ارزیابی نوبه‌ای عملکرد، نرم‌افزار مناسبی مبتنی بر شاخص‌ها تدوین شود.
- ۷- از این تحقیق و شاخص‌های مستخرجه به عنوان پایه‌ای برای مقایسه‌ی میزان اثربخشی برنامه‌های دانشگاه در سال‌های آتی استفاده گردد.

منابع و مأخذ

۱. امام خامنه‌ای، فرمانده معظم کل قوا، (۱۳۸۳)، نرم افزار حدیث ولایت.
۲. بازرگان، عباس، (۱۳۸۱)، ارزشیابی آموزش عالی دایره المعارف آموزش عالی، تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
۳. بازرگان، عباس، (۱۳۸۱)، ارزشیابی آموزشی، مفاهیم، الگوها و فرآیندهای عملیاتی، انتشارات سمت، تهران.
۴. خوشوقتی، آرمین، (۱۳۸۴)، ارزیابی عملکرد کارکنان، سایت راهکار مدیریت.
۵. رشیدزاده، فتح الله، (۱۳۸۹)، تربیت نظامی، دانشگاه افسری امام علی (ع).
۶. رضوی، سیدرضا، (۱۳۸۴)، طراحی و تبیین سیستم ارزیابی عملکرد دانشکده‌های علوم انسانی دانشگاه تهران، پایان نامه دکتری دانشگاه تهران، راهنمایی دکتر محمدرضا مهرگان، دانشکده مدیریت.
۷. ساروخانی، باقر، (۱۳۷۰)، روش تحقیق در علوم اجتماعی، انتشارات پژوهشگاه، تهران.
۸. سید جوادین، رضا، (۱۳۸۱)، مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران: انتشارات نگاه دانش.
۹. عمید، فرهنگ عمید، (۱۳۷۱)، انتشارات امیرکبیر، چاپ هشتم، تهران.
۱۰. قورچیان، ن؛ آراسته، ح و جعفری، (۱۳۸۳)، دایره المعارف آموزش عالی، تهران: وزارت تحقیقات و فناوری علوم.
۱۱. کاپلان اس. رابرت، نورتون پی دیوید، (۱۳۸۳)، سازمان استراتژی محور، پرویز بختیاری، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
۱۲. لوستائوس، چالز و دیگران، (۱۳۸۵)، ارزیابی سازمانی: چارچوبی برای بهبود عملکرد، معاونت بازرسی ستاد مشترک سپاه، دانشگاه امام حسین (ع)، تهران.
۱۳. مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران، (۱۳۸۰)، طراحی نظام ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور، جلد اول، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۴. مشایخ، فریده، (۱۳۸۴)، فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی، انتشارات مدرسه، چاپ شانزدهم، تهران.

۱۵. معین، محمد، (۱۳۷۰)، فرهنگ معین، انتشارات مؤسسه انتشارات امیرکبیر، چاپ سیزدهم، تهران.

16. Epond Raymond j. (1998). "Human Resource Management", John Wiley & Sons Australia,.
17. Ferreira, Aldónio& Otley, David,(2009). "The design and Use of Performance Management Systems: An Extended Framework for Analysis" Management Accounting Research, In Press, Corrected Proof.
18. Hoque Zahirul (2004). "A Contingency Model of the Association Between Strategy, Environmental Uncertainty and Performance Measurement: Impact on Organizational Performance", International Business Review, 13 , USA.
19. Widener Sally K. (2006). "Associations Between Strategic Resource Importance and Performance Measure Use: The Impact on Firm Performance" Management Accounting Research No. 17, Jones Graduate School of Management, Rice University, Room , USA.