

ارزیابی شایستگی‌های دانش‌آموختگان یک دانشگاه نظامی

در مراکز آموزشی - فرهنگی

محمد عباسیان^{۱*}، جواد شیرمحمدی^۲، فرهاد هادی‌نژاد^۳

چکیده

تحقیق حاضر با هدف «ارزیابی شایستگی‌های دانش‌آموختگان یک دانشگاه نظامی در مراکز آموزشی - فرهنگی» در قالب شناسایی شاخص‌ها و ارزیابی شایستگی‌های مورد انتظار از دانش‌آموختگان این دانشگاه در افق زمانی نزدیک به زمان فارغ‌التحصیلی آن‌ها صورت پذیرفته است. این تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی بوده و به روش توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه تحقیق موردنظر، شامل ۳۰۰ نفر از کلیه مسئولین و دست‌اندرکاران مراکز آموزشی-فرهنگی یک نیروی نظامی کشور هستند که تماس کاری مستقیم با دانش‌آموختگان این دانشگاه نظامی داشته‌اند. نمونه آماری تحقیق به صورت تصادفی-طبقه‌ای انتخاب شدند که در طی آن تعداد ۷۳ پرسشنامه تکمیل گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه سنجش شایستگی‌های دانش‌آموختگان است. این پرسشنامه شامل ابعاد هشت‌گانه شایستگی‌های دانش‌آموختگان در حوزه‌های علمی، اطلاعاتی، سازمانی، مدیریتی، شخصیتی، اعتقادی، اخلاقی و ارزشی است. روایی پرسشنامه با استفاده از روایی محتوایی و سازه مورد تأیید قرار گرفته است و همچنین پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۹ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل سؤالات از شاخص‌های آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و از شاخص‌های آمار استنباطی شامل آزمون t استودنت تک‌گروهی، با بهره‌مندی از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که میزان عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه، به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین رتبه‌بندی شایستگی‌های هشت‌گانه عملکردی نشان داد که «شایستگی‌های شخصیتی» دانش‌آموختگان دانشگاه در سال ۹۶ در مراکز آموزشی-فرهنگی تخصصی رسته‌ای، دارای بالاترین رتبه و «شایستگی‌های علمی» آن‌ها دارای پایین‌ترین رتبه در میان سایر شایستگی‌های شاخص‌های عملکردی آن‌ها می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی عملکرد، شایستگی‌های دانش‌آموختگان، دانشگاه نظامی

۱. عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه افسری امام علی^(ع) (نویسنده مسئول)؛ m.abbasian@modares.ac.ir

۲. عضو هیئت علمی و مربی دانشگاه افسری امام علی^(ع)

۳. عضو هیئت علمی و استادیار دانشگاه افسری امام علی^(ع)

مقدمه

ارزش و عملکرد مؤثر نیروهای مسلح در گرو نقش آفرینی نیروی انسانی کیفی آن می‌باشد. منابع انسانی، ارزشمندترین منابع سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با به‌کارگیری صحیح آنان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی از حالت بالقوه به حالت بالفعل تبدیل می‌شوند. دانشگاه‌های افسری در ساختار نیروهای مسلح دارای نقش حیاتی و راهبردی بوده و نیروی انسانی کارآمد از این مراکز به بدنه یگان‌های نیروهای مسلح تزریق می‌گردند. و بنا به فرمایشات رهبر معظم انقلاب: «جوانان عزیز ما در دانشگاه افسری و در همه دانشگاه‌های نظامی کشور با دو هدف به کار و تحصیل اشتغال دارند: هدف اول، دانش و هدف دوم، آمادگی و تربیت نظامی» (فرماندهی معظم کل قوا- ۱۳۸۳/۱۰/۰۲). ارزشیابی مستمر عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه‌های افسری در افق‌های زمانی کوتاه و بلندمدت در مراکز آموزش-فرهنگی تخصصی رسته‌ای و نیز یگان‌های محل خدمت بعدی و نیز ارائه بازخورد مداوم به این سیستم‌های آموزشی می‌تواند موجبات ارتقاء کیفیت در حوزه‌های مختلف تربیتی و آموزشی را برای این دانشگاه‌ها به ارمغان بیاورد. از جمله موارد مهمی که نقش ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه نظامی مدنظر را بیش‌ازپیش پراهمیت می‌کند می‌توان به این موارد اشاره نمود: (۱) به دست آوردن اطلاعات اساسی در مورد وضعیت تربیتی، آموزشی و فرهنگی دانش‌آموختگان، (۲) شناسایی معایب، نقاط ضعف و قوت نظام تربیتی، آموزشی و فرهنگی دانشگاه، (۳) پیش‌بینی تدابیر لازم به‌منظور افزایش کارایی و اثربخشی نظام تربیتی، آموزشی و فرهنگی دانشگاه و (۴) ارتقاء کیفیت نظام آموزشی، تربیتی و فرهنگی دانشگاه.

در همین راستا تحقیق حاضر باهدف «ارزیابی نتایج اهداف تربیتی-آموزشی یک دانشگاه نظامی در مراکز آموزشی-فرهنگی تخصصی رسته‌ای» در قالب شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مورد انتظار از دانش‌آموختگان این دانشگاه در افق زمانی نزدیک به زمان فارغ‌التحصیلی آن‌ها صورت پذیرفته است. به‌منظور ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان این دانشگاه نظامی در مراکز آموزشی-فرهنگی تخصصی رسته‌ای از نظرات خبرگان و نیز اسناد بالادستی متعددی بهره گرفته شده است. از جمله این اسناد می‌توان به «سیاست‌ها و تدابیر ابلاغی سلسله‌مراتب فرماندهی آجا بر اساس طرح تحکیم، رشد و تعالی شخصیت و هویت افسری آجا»

و نیز «برنامه‌های رشد و تعالی هویت افسری» اشاره نمود.

ادبیات تحقیق

پیشینه نظری

الگوی ارزشیابی شایستگی تایلر: الگو ارزشیابی شایستگی رالف تایلر شامل گام‌های هشت‌گانه ذیل است (استافل‌بیم و شینک‌فیلد، ۱۹۸۵): (۱) تهیه و تدوین اهداف برنامه، (۲) طبقه‌بندی اهداف برنامه، (۳) بیان اهداف به‌صورت رفتاری، (۴) تدوین شرایط و موقعیت‌هایی که می‌توان دستیابی به اهداف را در آن نشان داد، (۵) بیان اهداف برنامه ارزشیابی به پرسنل ذیربط در موقعیت‌های انتخاب‌شده برای ارزشیابی شایستگی، (۶) انتخاب یا تدوین تکنیک‌های مناسب اندازه‌گیری شایستگی، (۷) جمع‌آوری داده‌های مربوط به عملکرد و (۸) مقایسه داده‌ها با شایستگی‌ها و اهداف رفتاری گام ۳.

الگوهای ارزشیابی شایستگی مبتنی بر قضاوت^۱: در این دسته از الگوهای ارزشیابی شایستگی (نظیر الگوی ارزشیابی شایستگی اسکریون، الگوی ارزشیابی شایستگی استیک^۲، الگوی ارزشیابی شایستگی اعتباربخشی^۳ و ...) «قضاوت عامل ارزشیابی» نقش عمده و اصلی را در امر ارزشیابی شایستگی ایفا می‌کند (کیامنش، علیرضا؛ ۱۳۸۸).

الگوی ارزشیابی شایستگی اسکریون: اسکریون ارزشیابی شایستگی را مترادف با تعیین میزان مطلوبیت اهداف برنامه می‌داند و بر این نکته تأکید می‌کند که میزان مطلوبیت اهداف برنامه باید مشخص شوند (پاپهام؛ ۱۹۷۵). این الگو که به الگوی ارزشیابی شایستگی مصرف‌کننده‌مدار^۴ نیز شهرت دارد؛ در مقایسه با الگوهای ارزشیابی شایستگی مبتنی بر تحقق اهداف، شامل گام‌های ذیل است: (۱) ارزشیابی نتایج برنامه، (۲) بازبینی برنامه‌ها به کمک ارزشیابی (بر اساس اطلاعات مبتنی بر قضاوت، اطلاعات مبتنی بر مشاهده و اطلاعات مبتنی بر عملکرد فراگیران)، (۳) تعیین شایستگی کلی برنامه و (۴) نتیجه‌گیری مطلوبیت کلی برنامه‌ها و شایستگی‌ها.

۱. Judgmental Evaluation Models

۲. Stake Evaluation Model

۳. Accreditation Evaluation Model

۴. Consumer Oriented Evaluation Model

الگوهای ارزشیابی شایستگی تسهیل در تصمیم‌گیری^۱: در این دسته از الگوهای ارزشیابی شایستگی (نظیر الگوی ارزشیابی شایستگی CIIP، الگوی ارزشیابی شایستگی OEM، الگوی ارزشیابی شایستگی CSE^۲، الگوی ارزشیابی شایستگی تفاوت^۳ و ...) به ارائه خدمات لازم به تصمیم‌گیرندگان و مسئولین جهت تصمیم‌گیری در خصوص فعالیت‌های آموزشی توجه می‌شود. از این رو این دسته از الگوهای ارزشیابی به الگوهای شایستگی «تسهیل در تصمیم‌گیری» معروف‌اند. در این دسته از الگوهای ارزشیابی شایستگی، عامل ارزشیابی شایستگی به ارزشیابی مطلوبیت و ارزش پدیده‌های آموزشی کمتر توجه دارد. ولی بیشتر در تلاش آن است که اطلاعات لازم را جمع‌آوری کرده و جهت تعیین ارزش برنامه در اختیار فرد یا افراد دیگری (مسئولین یا تصمیم‌گیرندگان) قرار دهد. تعیین نهایی میزان مطلوبیت برنامه در این دسته از الگوهای شایستگی به مسئولین و تصمیم‌گیرندگان واگذار می‌گردد (کیامنش، علیرضا؛ ۱۳۸۸).

الگوی ارزشیابی شایستگی CIIP^۴: این الگو که توسط استافل‌بیم و همکاران (۱۹۷۱) ارائه شده است ارزشیابی را فرآیند تعیین کردن، به دست آوردن و فراهم ساختن اطلاعات توصیفی و قضاوتی در مورد ارزش و مطلوبیت اهداف، طرح، اجرا و نتایج به‌منظور هدایت تصمیم‌گیری، خدمت به نیازهای پاسخگویی و درک بیشتر از پدیده‌های مورد بررسی تعریف می‌کند (استافل‌بیم و شینک‌فیلد، ۱۹۸۵). این تعریف ارزشیابی شایستگی را یک فعالیت مستمر می‌داند که شامل سه مرحله تعیین کردن شایستگی، به دست آوردن و فراهم ساختن اطلاعات است. مرحله تعیین کردن شایستگی شامل فعالیت‌هایی نظیر «مشخص کردن شایستگی»، «تعریف کردن شایستگی» و «روشن ساختن شایستگی» است که تصمیم‌گیرندگان به آن‌ها نیاز دارند. مرحله به دست آوردن شایستگی شامل «جمع‌آوری»، «سازمان دادن» و «تجزیه و تحلیل» شایستگی‌ها است که با استفاده از روش‌های تکنیکی نظیر اندازه‌گیری و آمار صورت می‌گیرد. مرحله «فراهم ساختن شایستگی» شامل ترکیب اطلاعات مختلف به دست آمده به‌صورتی است که در هدف‌های ارزشیابی شایستگی مورد استفاده قرار گیرند. از مراحل سه‌گانه،

۱. Decision-Facilitation Evaluation Models

۲. Center for the Study of Evaluation, university of California Los Angeles.

۳. Discrepancy Evaluation Model

۴. CIIP (Context-Input-Process-Product) Evaluation Model

مرحله «تعیین کردن شایستگی» و «فراهم کردن شایستگی» اطلاعات با همکاری مشترک عامل ارزشیابی و تصمیم‌گیرنده انجام می‌پذیرد، ولی مرحله «به‌دست آوردن شایستگی» اطلاعات چون یک فعالیت کاملاً تکنیکی است توسط عامل ارزشیابی و یا گروه ارزشیابی صورت می‌گیرد.

الگوی ارزشیابی شایستگی 'OEM': الگوی شایستگی عناصر سازمانی راجر کافمن، دارای پنج عنصر اساسی است: درون‌داد، فرآیند، محصول، برون‌داد و پیامد. سازمان‌ها، در مجموع، متشکل از این پنج عنصر هستند. الگوی عناصر سازمانی، چارچوبی در دست سازمان‌هاست تا بر اساس آن تلاش‌های سازمانی، نتایج سازمانی و پیامدهای اجتماعی را به یکدیگر پیوند دهند. الگوی عناصر سازمانی را به دو سطح هم می‌توان تقسیم کرد: «آنچه هست» و «آنچه باید باشد». از الگوی عناصر سازمانی می‌توان برای شناسایی بخش‌های فعال و غیرفعال سازمان استفاده کرد. الگوی یادشده، برای ارزشیابی اثربخشی انواع ملاحظاتی که در سطح سازمان انجام می‌شود را به کار می‌برد. از الگوی عناصر سازمانی می‌توان برای ارتباط دادن «آنچه یک سازمان استفاده می‌کند، انجام می‌دهد، تولید می‌کند، عرضه می‌کند و آثار اجتماعی‌ای پدید می‌آورد» کمک گرفت. مزیت اصلی استفاده از الگوی عناصر سازمانی، کمک به مدیران برای شناسایی آثار تغییرات یک بخش در کل سازمان یا سیستم است.

تحقیق حاضر درصدد ارزیابی میزان اثربخشی دانش‌آموختگان دانشگاه در مراکز آموزشی-فرهنگی یا به عبارت دیگر میزان تطابق شایستگی‌های هشتگانه با مقادیر استاندارد از پیش تعیین شده در این مراکز است. در تحقیق حاضر شایستگی‌های ارزشی عبارت است از: ویژگی‌هایی که مشخص‌کننده خصوصیات بارز یک انسان خدایی در مکتب اسلام است. شایستگی‌های اخلاقی عبارت است از: آن دسته از ویژگی‌هایی که در خلق و خوی انسانی فرد مدیر یا فرمانده ریشه دارد. شایستگی‌های اعتقادی عبارت است از: ویژگی‌هایی که ریشه در باورها و نگرش‌ها و بینش‌های فردی افراد دارد. شایستگی‌های شخصیتی عبارت است از: آن دسته از صفات و ویژگی‌هایی که به جنبه درونی و ذاتی یک فرمانده مربوط می‌شود. شایستگی‌های مدیریتی عبارت است از: شایستگی‌های این بخش مربوط به وظایف خاص مدیران و تلاش‌های آن‌ها جهت توانمندسازی زیردستان می‌شود. شایستگی‌های سازمانی عبارت

است از: آن دسته از ویژگی‌هایی که در مجموعه تحت امر مدیر یا فرمانده مطرح می‌شوند. شایستگی‌های اطلاعاتی: آن دسته از خصوصیات که اشراف اطلاعاتی مدیر یا فرمانده را شکل می‌دهند. و شایستگی‌های علمی عبارت است از: آن دسته از ویژگی‌ها و خصوصیات که آموزش‌ها و دوره‌های علمی یک مدیر یا فرمانده را در بر می‌گیرد.

پیشینه تجربی

بازرگان (۱۳۸۰) کیفیت نظام تربیتی-آموزشی را میزان تطابق وضعیت موجود با دو حالت کلی بیان نموده است. این دو حالت عبارت‌اند از: (۱) استانداردها (معیارهای از پیش تعیین شده) و (۲) رسالت، اهداف و انتظارات (بازرگان، ۱۳۸۰). هوزلر و جولنز^۱ (۲۰۰۱) در پژوهشی به بررسی میزان توفیق نظام ارزیابی عملکرد در سازمان‌های دولتی پرداختند. افتخاری (۱۳۸۳) در تحقیقی به بررسی جایگاه ضروری خرده‌نظام ارزیابی در نظام برنامه‌ریزی ایران با مطالعه برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور پرداختند. کول و زیگوارد^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی در خصوص 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 رشته‌های آکادمیک محسوب می‌شود. بروم^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی به مطالعه ارزیابی مبتنی بر شایستگی برنامه‌های مهندسی کشاورزی پرداختند. آقاملایی و عابدینی (۱۳۸۶) در تحقیقی اقدام به مقایسه نتایج ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضاء هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با روش خودارزیابی اساتید نمودند (آقاملایی و عابدینی؛ ۱۳۸۶). ماتئی و ماتئی^۴ (۲۰۰۷) در تحقیق خود به بررسی ابعاد شایسته‌سالاری مرتبط با ارزیابی عملکرد بخش عمومی و نیز بررسی تأثیر نتایج عملکرد کارکنان بر عملکرد آتی آن‌ها و بر معیارهای شایستگی پرداختند. نیکوکار و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی اقدام به طراحی الگوی سنجش کارایی و اثربخشی مراکز آموزش عالی نظامی نمودند (نیکوکار و همکاران، ۱۳۸۸). حلاج‌یوسفی و نیکی‌اسفهلان (۱۳۹۰)

۱. Hozler & Julnes

۲. Coll & Zegwaard

۳. Brumm

۴. Matei, Ani and Matei, Lucica

«کارآفرینی» را به‌عنوان معیاری جدید برای ارزشیابی دانشگاه‌ها معرفی نمودند (حلاج‌یوسفی و نیکی‌اسفهلان؛ ۱۳۹۰). رشیدزاده (۱۳۹۱) در پژوهشی از نوع توصیفی-پیمایشی با بهره‌مندی از پرسشنامه‌ای با ۱۰۰ شاخص و در شش بُعد توانایی‌های علمی-شناختی، روحی، نظامی-پرورشی، فکری، اجتماعی و جسمی به انضمام ۶ پرسش پاسخ باز تهیه و با بهره‌مندی از آن عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی^(ع) مورد سنجش قرار داد (رشیدزاده، ۱۳۹۱). نتایج این تحقیق نشان داد که میزان عملکرد دانش‌آموختگان سال ۹۱ دانشگاه، به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین و در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین رتبه‌بندی توانایی‌های شش‌گانه عملکردی نشان داد که توانایی‌های جسمی دانش‌آموختگان سال ۹۱ دانشگاه، دارای بدترین رتبه و توانایی‌های علمی-شناختی دارای پایین‌ترین رتبه در میان توانایی‌های شاخص‌های عملکردی آن‌ها می‌باشند. حیدری (۱۳۹۲) در پژوهشی به آسیب‌شناسی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان صنعت هتل‌داری ایران پرداخت. عزیزیان (۱۳۹۳) تحقیقی در حوزه بررسی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان انجام داد که مورد مطالعه موردی آن کارکنان آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب بوده است. ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان ارزیابی عملکرد بانک کارآفرین با استفاده از الگوی کارت امتیازی متوازن را انجام دادند. امیری و پرتابیان (۱۳۹۳) در تحقیقی اقدام به ارزشیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز لامرد از نظر دانشجویان این دانشگاه و به روش توصیفی-پیمایشی نمودند (امیری و پرتابیان؛ ۱۳۹۳). یارمحمدیان و همکاران (۱۳۹۴) اقدام به ارائه الگوی برای ارزیابی عملکرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان نمودند (یارمحمدیان و همکاران؛ ۱۳۹۴). دهقان و همکاران (۱۳۹۵) اقدام به ارزشیابی برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان از حیث تربیت معلم پژوهشگر (موردکاوی پردیس‌های شهید بهشتی و شهید هاشمی‌نژاد) نمودند (دهقان و همکاران؛ ۱۳۹۵). رضاپور و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی اقدام به ارزیابی عملکرد آموزشی دانش‌گاه اردکان بر اساس الگوی سیپ (CIPP) پرداختند (رضاپور و همکاران؛ ۱۳۹۵). لطفی‌پورسبزی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی اقدام به ارائه ملاک‌های ارزیابی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(ع) نمودند (لطفی‌پورسبزی و همکاران؛ ۱۳۹۵). سیدنقوی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی بر اساس چارچوب تعالی و بالندگی سازمانی و با مطالعه موردی یکی از دانشگاه‌های افسری پرداختند (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۵). بهادری و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی اقدام به ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی بخش‌های یک بیمارستان نظامی با استفاده از الگو

تحلیل پوششی داده‌ها و پرامسی نمودند (بهادری و همکاران، ۱۳۹۵). در همین سال، همایینی‌دمیرچی و همکاران در تحقیقی اقدام به ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی یک دانشگاه نظامی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقاء آن پرداختند (همایینی‌دمیرچی و همکاران، ۱۳۹۵). در همین سال هادی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی اقدام به طراحی الگوی ارزیابی عملکرد دانشجویان دانشگاه افسری امام علی^(ع) با رویکرد بازخورد 360 درجه‌ای (فرملنده رده بالاتر، فرملنده مستقیم، همکار و هم‌رتبه، فرد مورد ارزیابی) نمودند (هادی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). خطیبی‌عقدا و همکاران (۱۳۹۷) به منظور بهبود کیفیت تمرینات ورزشی و آزمون‌های نظامی برای ارتقاء سطح آمادگی جسمانی نظامیان، اقدام به طراحی و ارزیابی آزمون عملکرد مطلوب نظامی در دانشجویان یک مرکز آموزشی سپاه نمودند (خطیبی‌عقدا و همکاران، ۱۳۹۷). عباسیان و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی اقدام به ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان سال ۹۵ دانشگاه در یگان‌های عملیاتی نزاجا (در افق زمانی بلندمدت و حدود ۴ سال بعد از دانش‌آموختگی آن‌ها) با بهره‌مندی از شش شایستگی شناسایی‌شده توسط رشیدزاده (۱۳۹۱) نمودند (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۷).

به‌منظور تحقق تدابیر و فرمایشات مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی) در خصوص ارتقاء دانش، آمادگی و تربیت نظامی و ... دانشجویان در دانشگاه‌های افسری و نیز تحقق سیاست‌ها و تدابیر ابلاغی سلسله‌مراتب فرماندهی آجا در خصوص برنامه‌های رشد و تعالی هویت افسری، می‌بایست عملکرد دانش‌آموختگان این دانشگاه‌ها به‌طور مستمر در افق‌های زمانی کوتاه‌مدت پس از دانش‌آموختگی نیز مورد ارزیابی و پایش قرار گرفته و نتایج آن به‌صورت بازخورد به حوزه‌های مختلف آموزشی، تربیتی و فرهنگی دانشگاه‌های مذکور منعکس شود. در همین راستا تحقیق حاضر در سال ۱۳۹۶ در قالب پژوهشی از نوع توصیفی-پیمایشی برنامه‌ریزی و به اجرا درآمد و در طی آن بر اساس پرسش‌نامه محقق‌ساخته (منطبق با شایستگی‌های ۸ گانه ابلاغی در سند «منشور تربیتی افسر از دیدگاه مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی)») به ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان در مراکز آموزشی-فرهنگی نزاجا پرداخته شد. در ادامه پس از ذکر روش اجرای تحقیق به بیان نتایج تحقیق، تجزیه و تحلیل آماری (توصیفی و استنباطی) و نیز نتیجه‌گیری تحقیق پرداخته شده است.

روش اجرای تحقیق

بیان مسئله

تحقیق حاضر در روشی علمی و هدفمند درصدد پاسخ‌گویی به این سؤالات است که: شاخص‌های شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه نظامی مدنظر در مراکز آموزشی-فرهنگی در چه سطحی است؟ تقدم شاخص‌های شایستگی‌ها در ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه چگونه است؟ شایستگی‌های هشت‌گانه دانش‌آموختگان دانشگاه در مراکز آموزشی-فرهنگی در چه سطحی است؟ و درنهایت تقدم شایستگی‌های هشت‌گانه در ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه به چه صورت است؟

روش و نوع تحقیق

با توجه به اینکه در این تحقیق، ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه مورد نظر می‌باشد، طرح این تحقیق پیمایشی/توصیفی می‌باشد. همچنین به علت کاربرد نتایج آن در حل مسائل و مشکلات سیستم آموزشی، پرورشی و نظامی، این تحقیق از نظر هدف کاربردی است.

جامعه آماری و حجم نمونه

جامعه آماری تحقیق، شامل تعداد تقریبی ۳۰۰ نفر از کلیه مسئولین و دست‌اندرکاران مراکز آموزشی-فرهنگی تخصصی رسته‌ای شامل فرماندهان این مراکز آموزشی-فرهنگی، رؤسای دانشکده‌ها، فرماندهان گردان‌ها و گروهان‌های آموزشی و نیز استادان مراکز مذکور هستند که تماس کاری مستقیم با دانش‌آموختگان دانشگاه دارند. جامعه نمونه به صورت تصادفی-طبقه‌ای از مراکز مذکور انتخاب شدند و پرسشنامه در اختیار کاربران قرار گرفت که تعداد ۷۳ پرسشنامه تکمیل و دریافت شد.

ابزار اندازه‌گیری

در این تحقیق از پرسشنامه محقق‌ساخته پاسخ‌بسته و پاسخ باز به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. این پرسش‌نامه بر اساس اسناد بالادستی نظیر «سند منشور تربیتی افسر از دیدگاه مقام معظم رهبری^(مدظله‌العالی)»، «سند سیاست‌ها و تدابیر ابلاغی سلسله‌مراتب فرماندهی آجا بر اساس طرح تحکیم، رشد و تعالی شخصیت و هویت افسری آجا» و نیز «سند برنامه‌های رشد و تعالی هویت افسری» و با بهره‌مندی از نظرات خبرگان موضوع تهیه و نهایی

گشت. پرسشنامه پاسخ بسته این پژوهش دارای ۵۴ شاخص در شایستگی‌های هشت‌گانه اعتقادی، ارزشی، اخلاقی، شخصیتی، مدیریتی، سازمانی، اطلاعاتی و علمی با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. همچنین برای پاسخ به برخی از سؤالات پژوهش از پرسشنامه پاسخ باز با ۴ پرسش استفاده شده است. روایی این پرسشنامه با بهره‌مندی از روش روایی محتوا و بر اساس نظرات خبرگان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. چنانچه ضریب آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات پرسشنامه ارزیابی عملکرد ۰/۸۹ به دست آمد که نشان می‌دهد سؤالات پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است. مقدار آلفای کرونباخ و تعداد سؤالات مؤلفه‌های شایستگی‌های هشت‌گانه دانش‌آموختگان بر اساس جدول ۱ است.

جدول ۱: پایایی و تعداد سؤالات مؤلفه‌های شایستگی‌های دانش‌آموختگان

متغیر مکنون	شایستگی هشت‌گانه	مقدار پایایی	تعداد سؤالات
عملکرد دانش‌آموختگان در مراکز آموزشی - فرهنگی تخصصی رستهای	علمی	۰.۹۰	۷
	اطلاعاتی	۰.۷۹	۳
	سازمانی	۰.۹۰	۷
	مدیریتی	۰.۹۲	۸
	شخصیتی	۰.۹۲	۱۱
	اعتقادی	۰.۸۳	۳
	اخلاقی	۰.۸۹	۴
	ارزشی	۰.۹۳	۱۱

روش آماری و نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش‌های آماری یکی از تدابیر باارزشی است که می‌توان هم در توصیف و تجزیه و تحلیل داده‌ها و هم در تفسیر نتایج تحقیق از آن‌ها بهره برد (هومن؛ ۱۳۷۴). در تحقیق حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های تکمیل‌شده از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد و میانگین برای داده‌های تحقیق استفاده شده و در بخش آمار استنباطی نیز برای تعمیم داده‌ها

از جامعه نمونه به جامعه آماری و آزمون فرضیه‌های تحقیق (تعیین سطح معناداری تفاوت بین شاخص‌های مربوط به هر یک از ابعاد هشت‌گانه و همچنین سطح معناداری تفاوت بین ابعاد هشت‌گانه) از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید.

تجزیه و تحلیل توصیفی

بررسی میزان مطلوبیت شاخص‌های شایستگی‌های هشت‌گانه دانش‌آموختگان محاسبه میانگین سؤالات پرسشنامه:

ابتدا ارزش عددی هر کدام از گزینه‌های هر سؤال (خیلی کم=۱، کم=۲، تا حدودی=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) را در تعداد فراوانی آن ضرب و سپس حاصل گزینه‌ها را جمع و بر تعداد کل فراوانی هر سؤال تقسیم می‌گردد.

تعیین میزان مطلوبیت سؤالات پرسشنامه:

بر اساس طیف بازرگان و همکاران (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۸۶)، میزان مطلوبیت هر سؤال به شرح جدول ۲ تعیین می‌گردد.

جدول ۲: میزان مطلوبیت بر اساس طیف بازرگان و همکاران (سرمد، بازرگان، حجازی، ۱۳۸۶)

وضعیت طیف	نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب
مقدار دامنه میانگین	۱ تا ۲.۳۳	۲.۳۴ تا ۳.۶۶	۳.۶۷ تا ۵

نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی علمی به شرح جدول ذیل است:

جدول ۳: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت مربوط به شاخص‌های شایستگی علمی

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	
۱	۱.۴	۱	۱۶.۴	۳۰	۴۱.۱	۱۶	۲۱.۹	۹	۱۲.۳	۹	۳.۲۹
۲	۲.۷	۲	۱۹.۲	۳۱	۴۲.۵	۱۱	۱۵.۱	۱۱	۱۵.۱	۱۱	۳.۲۲
۳	۲.۷	۲	۱۷.۸	۲۹	۳۹.۷	۱۷	۲۳.۳	۸	۱۱.۰	۸	۳.۲۳
۴	۲.۷	۲	۱۶.۴	۲۸	۳۸.۴	۱۹	۲۶.۰	۱۰	۱۳.۷	۱۰	۳.۳۲
۵	۱۱.۰	۸	۲۰.۵	۱۵	۳۵.۶	۱۵	۲۰.۵	۸	۱۱.۰	۸	۳.۰۰
۶	۱۲.۳	۹	۱۳.۷	۲۴	۳۲.۹	۱۸	۲۴.۷	۱۱	۱۵.۱	۱۱	۳.۱۷
۷	۸.۲	۶	۲۰.۵	۱۵	۳۵.۶	۱۶	۲۱.۹	۹	۱۲.۳	۹	۳.۱۰
مؤلفه	۵.۸۶	۳۰	۱۷.۷۹	۹۱	۳۷.۹۷	۱۱۲	۲۱.۹۱	۶۶	۱۲.۹۳	۶۶	۳.۱۹

بر اساس نتایج جدول فوق، دانش‌آموختگان دانش‌گاه در اکثر شاخص‌های مربوط به شایستگی علمی دارای عملکردی نسبتاً مطلوبی هستند. در ادامه، نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی اطلاعاتی به شرح جدول ذیل است:

جدول ۴: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت مربوط به شاخص‌های شایستگی اطلاعاتی

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	
۸	۱	۱.۴	۱۱	۱۵.۱	۳۰	۴۱.۱	۲۲	۳۰.۱	۷	۹.۶	نسبتاً مطلوب
۹	۵	۶.۸	۸	۱۱.۰	۳۱	۴۲.۵	۲۰	۲۷.۴	۸	۱۱.۰	نسبتاً مطلوب
۱۰	۱	۱.۴	۱۱	۱۵.۱	۳۷	۵۰.۷	۱۵	۲۰.۵	۸	۱۱.۰	نسبتاً مطلوب
مؤلفه	۷	۳.۲	۳۰	۱۳.۷۳	۹۸	۴۴.۷۷	۵۷	۲۶.۰۰	۲۳	۱۰.۵۳	نسبتاً مطلوب

دانش‌آموختگان دانش‌گاه در تمامی شاخص‌های شایستگی اطلاعاتی دارای عملکردی نسبتاً مطلوب می‌باشند. نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی سازمانی به شرح جدول ذیل است:

جدول ۵: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت شاخص‌های شایستگی سازمانی

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	
۱۱	۲	۲.۷	۱۱	۱۵.۱	۲۳	۳۱.۵	۲۴	۳۲.۹	۱۰	۱۳.۷	نسبتاً مطلوب
۱۲	۸	۱۱.۰	۶	۸.۲	۲۳	۳۱.۵	۲۲	۳۰.۱	۱۳	۱۷.۸	نسبتاً مطلوب
۱۳	۳	۴.۱	۱۱	۱۵.۱	۳۱	۴۲.۵	۱۶	۲۱.۹	۱۱	۱۵.۱	نسبتاً مطلوب
۱۴	۴	۵.۵	۴	۵.۵	۲۸	۳۸.۴	۲۱	۲۸.۸	۱۴	۱۹.۲	نسبتاً مطلوب
۱۵	۱	۱.۴	۷	۹.۶	۳۲	۴۳.۸	۲۴	۳۲.۹	۷	۹.۶	نسبتاً مطلوب
۱۶	۲	۲.۷	۸	۱۱.۰	۳۱	۴۲.۵	۲۰	۲۷.۴	۱۱	۱۵.۱	نسبتاً مطلوب
۱۷	۴	۵.۵	۱۰	۱۳.۷	۱۵	۲۰.۵	۳۳	۴۵.۲	۱۰	۱۳.۷	نسبتاً مطلوب
مؤلفه	۲۴	۴.۷	۵۷	۱۱.۱۷	۱۸۳	۳۵.۸۱	۱۶۰	۳۱.۳۱	۷۶	۱۴.۸۹	نسبتاً مطلوب

بر اساس نتایج جدول فوق، دانش‌آموختگان دانش‌گاه در تمامی شاخص‌های مربوط به شایستگی سازمانی دارای عملکردی نسبتاً مطلوب می‌باشند. در ادامه، نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی مدیریتی به شرح جدول ذیل است:

جدول ۶: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت شاخص‌های شایستگی مدیریتی

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		
۱۸	۲	۲۰	۷	۹۶	۳۱	۴۲	۲۳	۳۱	۹	۱۲	۳۴۲	نسبتاً مطلوب
۱۹	۱	۱۰	۱۰	۱۳	۲۶	۳۵	۲۴	۳۲	۱۱	۱۵	۳۴۷	نسبتاً مطلوب
۲۰	۳	۴۰	۱۰	۱۳	۲۸	۳۸	۱۹	۲۶	۱۲	۱۶	۳۳۸	نسبتاً مطلوب
۲۱	۰	۰	۶	۸	۲۶	۳۵	۲۶	۳۵	۱۴	۱۹	۳۶۷	مطلوب
۲۲	۰	۰	۵	۶۸	۲۹	۳۹	۲۸	۳۸	۱۰	۱۳	۳۶۰	نسبتاً مطلوب
۲۳	۲	۲۰	۱۳	۱۷	۲۷	۳۷	۱۶	۲۱	۱۴	۱۹	۳۳۸	نسبتاً مطلوب
۲۴	۳	۴۰	۱۱	۱۵	۲۸	۳۸	۱۶	۲۱	۱۲	۱۶	۳۳۳	نسبتاً مطلوب
۲۵	۸	۱۱۰	۷	۹۶	۲۶	۳۵	۱۹	۲۶	۱۲	۱۶	۳۲۸	نسبتاً مطلوب
مؤلفه	۱۹	۳۲۵	۶۹	۱۱۸۱	۲۲۱	۳۷۸۵	۱۷۱	۲۹۲۸	۹۴	۱۶۰۹	۳۴۴	نسبتاً مطلوب

همانطوریکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد دانش‌آموختگان دانشگاه در تمامی شاخص‌های مربوط به شایستگی مدیریتی دارای عملکردی نسبتاً مطلوب می‌باشند.

در ادامه، نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی شخصیتی به شرح جدول زیر است:

جدول ۷: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت شاخص‌های شایستگی شخصیتی

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		
۲۶	۰	۰	۶	۸	۲۱	۲۸	۲۷	۳۷	۱۵	۲۰	۳۷۴	مطلوب
۲۷	۲	۲۰	۷	۹۶	۱۷	۲۳	۳۲	۴۳	۱۱	۱۵	۳۶۲	نسبتاً مطلوب
۲۸	۴	۵۵	۱۰	۱۳	۲۳	۳۱	۱۹	۲۶	۱۳	۱۷	۳۳۹	نسبتاً مطلوب
۲۹	۳	۴۰	۶	۸	۲۴	۳۲	۲۵	۳۴	۱۱	۱۵	۳۵۱	نسبتاً مطلوب
۳۰	۱	۱۰	۵	۶۸	۲۰	۲۷	۳۲	۴۳	۱۰	۱۳	۳۶۶	نسبتاً مطلوب
۳۱	۲	۲۰	۶	۸	۲۸	۳۸	۲۲	۳۰	۱۰	۱۳	۳۴۷	نسبتاً مطلوب
۳۲	۱	۱۰	۹	۱۲	۳۱	۴۲	۱۸	۲۴	۱۰	۱۳	۳۳۹	نسبتاً مطلوب
۳۳	۷	۹۶	۱۲	۱۶	۲۴	۳۲	۱۸	۲۴	۶	۸	۳۰۶	نسبتاً مطلوب
۳۴	۷	۹۶	۷	۹۶	۲۵	۳۴	۱۸	۲۴	۱۱	۱۵	۳۲۸	نسبتاً مطلوب
۳۵	۰	۰	۴	۵۵	۱۶	۲۱	۳۷	۵۰	۱۲	۱۶	۳۸۳	مطلوب
۳۶	۱	۱۰	۱	۱۰	۱۰	۱۳	۳۰	۴۱	۲۷	۳۷	۴۱۷	مطلوب
مؤلفه	۲۸	۳۴۹	۷۳	۹۰۸	۲۳۹	۲۹۷۷	۲۷۸	۳۴۶۲	۱۳۶	۱۶۹۴	۳۵۶	نسبتاً مطلوب

همانطوریکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد دانش‌آموختگان دانشگاه در تمامی شاخص‌های مربوط به شایستگی شخصیتی دارای عملکردی نسبتاً مطلوبی می‌باشند.

در ادامه، نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی اعتقادی به شرح جدول زیر است:

جدول ۸: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت شاخص‌های شایستگی اعتقادی

میزان مطلوبیت	مقدار میانگین	(۵) خیلی زیاد		(۴) زیاد		(۳) تا حدودی		(۲) کم		(۱) خیلی کم		سؤال
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
نسبتاً مطلوب	۳.۶۵	۱۶.۴	۱۲	۴۱.۱	۳۰	۲۴.۷	۱۸	۱۲.۳	۹	۰	۰	۳۷
نسبتاً مطلوب	۳.۴۵	۱۲.۳	۹	۲۸.۸	۲۱	۴۵.۲	۳۳	۵.۵	۴	۲.۷	۲	۳۸
نسبتاً مطلوب	۳.۳۲	۱۲.۳	۹	۲۷.۴	۲۰	۳۷.۰	۲۷	۱۱.۰	۸	۵.۵	۴	۳۹
نسبتاً مطلوب	۳.۴۷	۱۳.۶۷	۳۰	۳۲.۴۳	۷۱	۳۵.۶۳	۷۸	۹.۶۰	۲۱	۲.۷۳	۶	مؤلفه

همانطوریکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد دانش‌آموختگان دانشگاه در تمامی شاخص‌های مربوط به شایستگی اعتقادی دارای عملکردی نسبتاً مطلوب می‌باشند. در ادامه، نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی اخلاقی به شرح جدول زیر است:

جدول ۹: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت شاخص‌های شایستگی اخلاقی

میزان مطلوبیت	مقدار میانگین	(۵) خیلی زیاد		(۴) زیاد		(۳) تا حدودی		(۲) کم		(۱) خیلی کم		سؤال
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
نسبتاً مطلوب	۳.۱۸	۹.۶	۷	۲۷.۴	۲۰	۳۵.۶	۲۶	۱۱.۰	۸	۹.۶	۷	۴۰
نسبتاً مطلوب	۳.۵۹	۱۵.۱	۱۱	۳۷.۰	۲۷	۳۵.۶	۲۶	۲.۷	۲	۴.۱	۳	۴۱
نسبتاً مطلوب	۳.۳۸	۹.۶	۷	۳۸.۴	۲۸	۳۰.۱	۲۲	۱۱.۰	۸	۵.۵	۴	۴۲
نسبتاً مطلوب	۳.۵۴	۱۲.۳	۹	۴۲.۵	۳۱	۲۶.۰	۱۹	۱۱.۰	۸	۲.۷	۲	۴۳
نسبتاً مطلوب	۳.۴۲	۱۱.۶۵	۳۴	۳۶.۳۳	۱۰۶	۳۱.۸۳	۹۳	۸.۹۳	۲۶	۵.۴۸	۱۶	مؤلفه

همانطوریکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد دانش‌آموختگان دانشگاه در تمامی شاخص‌های مربوط به شایستگی اخلاقی دارای عملکردی نسبتاً مطلوب می‌باشند. در ادامه، نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی شاخص‌های شایستگی ارزشی به شرح جدول زیر است:

جدول ۱۰: توزیع فراوانی، میانگین و میزان مطلوبیت شاخص‌های شایستگی ارزشی

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	
۴۴	۱	۱۰	۱۳	۱۶	۲۱	۲۹	۳۹	۲۹	۱۲	۱۶	نسبتاً مطلوب
۴۵	۴	۵	۵	۲۹	۳۹	۲۰	۲۷	۱۱	۱۵	۳	نسبتاً مطلوب
۴۶	۲	۲	۶	۲۱	۲۸	۲۷	۳۷	۱۳	۱۷	۳	نسبتاً مطلوب
۴۷	۳	۸	۱۱	۲۲	۳۰	۲۷	۳۷	۸	۱۱	۳	نسبتاً مطلوب
۴۸	۱	۱۱	۱۵	۲۱	۲۸	۲۵	۳۴	۱۰	۱۳	۳	نسبتاً مطلوب
۴۹	۲	۵	۶	۱۷	۲۳	۲۹	۳۹	۱۶	۲۱	۳	مطلوب
۵۰	۳	۳	۴	۱۹	۲۶	۲۸	۳۸	۱۶	۲۱	۳	نسبتاً مطلوب
۵۱	۳	۴	۵	۲۳	۳۱	۲۶	۳۵	۱۰	۱۳	۳	نسبتاً مطلوب
۵۲	۲	۲	۲	۳۰	۴۱	۲۳	۳۱	۱۱	۱۵	۳	نسبتاً مطلوب
۵۳	۵	۶	۱۱	۲۸	۳۸	۱۲	۱۶	۱۲	۱۶	۳	نسبتاً مطلوب
۵۴	۴	۵	۶	۲۰	۲۷	۲۳	۳۱	۱۵	۲۰	۳	نسبتاً مطلوب
مؤلفه	۳۰	۳	۳	۲۴	۳۰	۲۶	۳۳	۱۳	۱۶	۳	نسبتاً مطلوب

همانطوریکه در جدول فوق مشاهده می‌گردد دانش‌آموختگان دانشگاه در تمامی شاخص‌های مربوط به شایستگی ارزشی دارای عملکردی نسبتاً مطلوب می‌باشند.

تجزیه و تحلیل استنباطی

در این بخش در گام اول برای بررسی وضعیت هر یک از شایستگی‌های هشت‌گانه و امکان تعمیم میانگین حاصل از نمونه (\bar{X}) به میانگین جامعه آماری تحقیق (μ) در خصوص آن شایستگی خاص، آزمون فرض اول به صورت زیر تعریف شده است:

$$\begin{cases} \text{مطلوب} \rightarrow H_1: \mu > 3 \\ \text{نامطلوب} \rightarrow H_0: \mu \leq 3 \end{cases}$$

در ادامه گام اول، به منظور آزمون فرض اول، از آزمون آماری پارامتریک t تک گروهی برای بررسی امکان تعمیم میانگین حاصل از نمونه (\bar{X}) به میانگین کل جامعه آماری تحقیق (μ) برای تعیین وضعیت هر یک از شایستگی‌های هشت‌گانه استفاده شده و نتایج آن در ادامه آورده

شده است.

همچنین در گام دوم، برای مشخص کردن تقدم و تأخر شاخص‌های مربوط به هر یک از شایستگی‌ها و در گام سوم رتبه‌بندی کل شاخص‌های عملکردی مربوط به کل شایستگی‌ها از میانگین نظرات پاسخ‌دهندگان استفاده شده است.

وضعیت شایستگی هشت‌گانه دانش‌آموختگان دانشگاه: از آنجایی که بر اساس جدول فوق، میانگین هر هشت شایستگی دانش‌آموختگان از منظر پاسخ‌دهندگان تحقیق در حد بالاتر از معیار مقایسه تحقیق به دست آمده است؛ می‌توان گفت این شایستگی‌ها برای نمونه‌ها در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

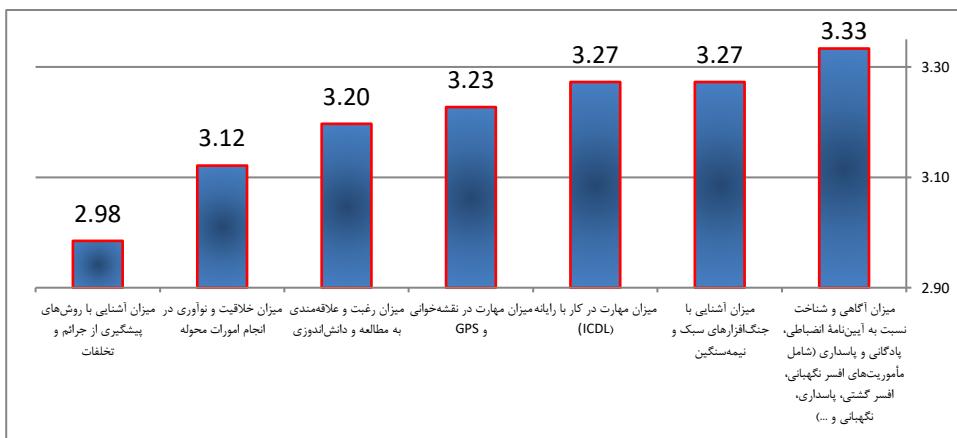
جدول ۱۱: تعیین وضعیت شایستگی‌های هشت‌گانه دانش‌آموختگان (معیار مقایسه = ۳)

Sig (سطح معنی‌داری)	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین (\bar{X})	شاخص‌ها مؤلفه شایستگی
۰/۰۰۰	۷۱	۰/۱۹	۲۹/۷۴۱	۰/۹۰۹	۳/۱۹	علمی
۰/۰۰۰	۷۱	۰/۲۸	۳۴/۸۵۰	۰/۸	۳/۲۸	اطلاعاتی
۰/۰۰۰	۷۱	۰/۴۴	۳۰/۲۵۰	۰/۹۶۶	۳/۴۴	سازمانی
۰/۰۰۰	۷۱	۰/۳۵	۲۹/۹۵۷	۰/۹۴۸	۳/۳۵	مدیریتی
۰/۰۰۰	۶۸	۰/۹۶	۴۶/۲۲۸	۰/۷۱۱	۳/۹۶	شخصیتی
۰/۰۰۰	۶۸	۰/۴۶	۳۲/۷۷۷	۰/۸۸۷	۳/۴۶	اعتقادی
۰/۰۰۰	۶۸	۰/۴۲	۲۹/۶۲۴	۰/۹۴۳	۳/۴۲	اخلاقی
۰/۰۰۰	۶۸	۰/۵۳	۳۳/۶۳۶	۰/۸۸۹	۳/۵۳	ارزشی

از سویی دیگر بر اساس نتایج این جدول، چون مقدار سطح معنی‌داری برای هر هشت شاخص برابر صفر حاصل شده است ($\text{Sig} < \alpha$ و $\alpha = 0.05$) بنابراین فرض صفر (H_0) رد و می‌توان نتایج حاصل را برای کل جامعه آماری تحقیق بسط داد. بنابراین می‌توان گفت که از نظر کلیه مسئولین مراکز آموزشی- فرهنگی تخصصی رسته‌ای، وضعیت هر هشت شایستگی دانش‌آموختگان در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) شاخص‌های عملکردی شایستگی علمی:

بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها، رتبه‌بندی نهایی بدست‌آمده برای شایستگی‌های علمی برابر نمودار زیر است:

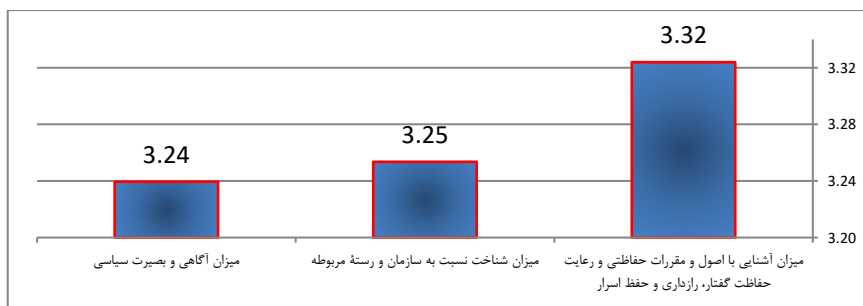


نمودار ۱: وضعیت رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به شایستگی علمی

با توجه به رتبه‌بندی حاصل از میانگین حسابی شاخص‌های مربوط به شایستگی‌های علمی دانش‌آموختگان، بالاترین رتبه، مربوط به شاخص «میزان آگاهی و شناخت نسبت به آیین‌نامه انضباطی، پادگانی و پاسداری (شامل مأموریت‌های افسر نگهبانی، افسر گشتی، پاسداری، نگهبانی و ...)» بوده و پایین‌ترین رتبه مربوط به شاخص «میزان آشنایی با روش‌های پیشگیری از جرائم و تخلفات» است. مقدار انحراف معیار پایین نسبی شاخص «میزان آشنایی با جنگ‌افزارهای سبک و نیمه‌سنگین»، بیانگر کم بودن نسبی اختلاف نظر پاسخ‌دهندگان در مورد این شاخص عملکردی نسبت به سایر شاخص‌هاست.

رتبه‌بندی شاخص‌های عملکردی شایستگی اطلاعاتی دانش‌آموختگان

بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها، رتبه‌بندی نهایی بدست‌آمده برای شایستگی‌های اطلاعاتی برابر نمودار زیر است:

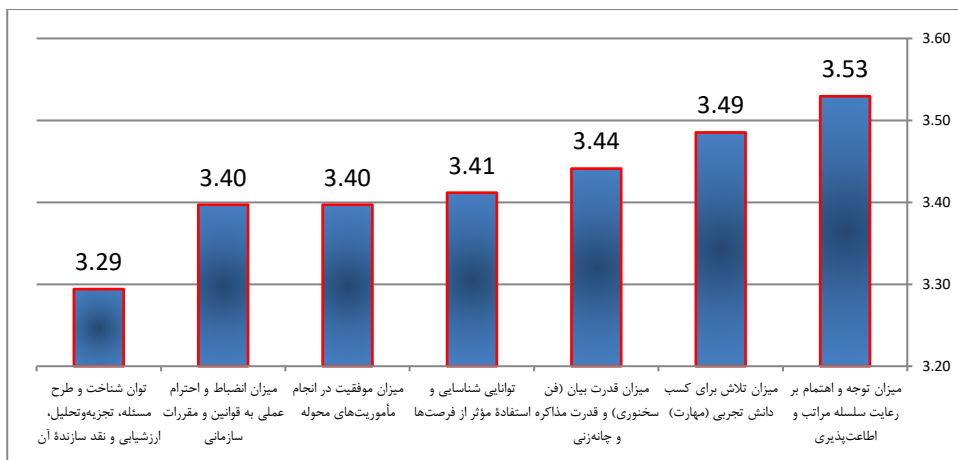


نمودار ۲: وضعیت رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به شایستگی اطلاعاتی

با توجه به نتایج حاصل از میانگین حسابی شاخص‌های عملکردی، بالاترین رتبه، مربوط به شاخص «میزان آشنایی با اصول و مقررات حفاظتی و رعایت حفاظت گفتار، رازداری و حفظ اسرار» بوده و پایین‌ترین رتبه نیز به شاخص «میزان آگاهی و بصیرت سیاسی» اختصاص یافته است. مقدار انحراف معیار پایین نسبی شاخص «میزان شناخت نسبت به سازمان و رسته مربوطه» نسبت به سایر شاخص‌های شایستگی اطلاعاتی، بیانگر کم بودن نسبی اختلاف نظر پاسخ‌دهندگان در مورد این شاخص عملکردی نسبت به سایر شاخص‌هاست.

رتبه‌بندی شاخص‌های عملکردی شایستگی سازمانی دانش‌آموختگان

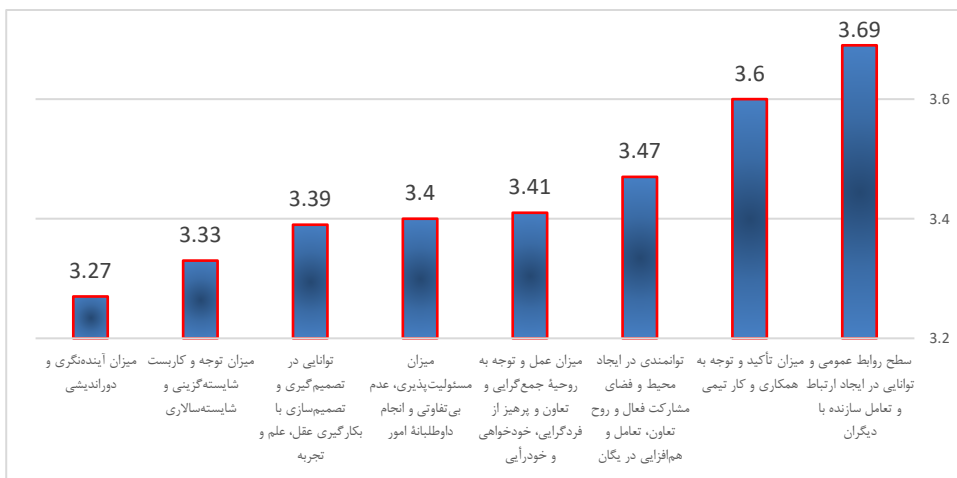
بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها، رتبه‌بندی نهایی بدست‌آمده برای شایستگی‌های سازمانی برابر نمودار زیر است:



نمودار ۳: وضعیت رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به شایستگی سازمانی

رتبه‌بندی شاخص‌های عملکردی شایستگی مدیریتی دانش‌آموختگان

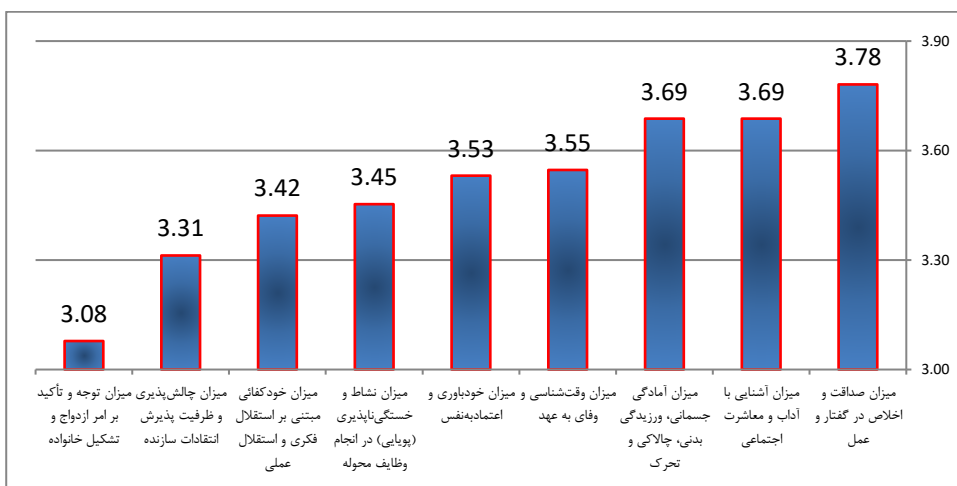
بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها، رتبه‌بندی نهایی بدست‌آمده برای شایستگی‌های مدیریتی برابر نمودار زیر است:



نمودار ۴: وضعیت رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به شایستگی مدیریتی

رتبه‌بندی شاخص‌های عملکردی شایستگی شخصیتی دانش‌آموختگان

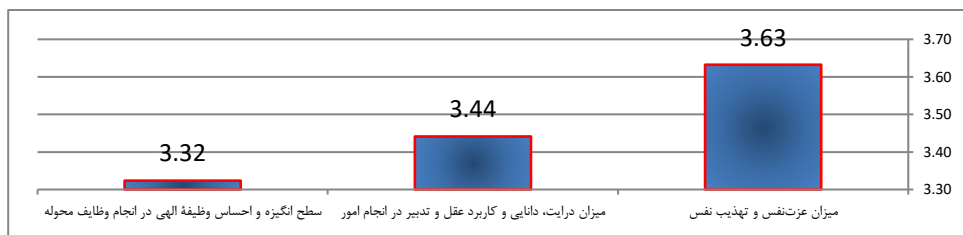
بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها، رتبه‌بندی نهایی بدست‌آمده برای شایستگی‌های شخصیتی برابر نمودار زیر است:



نمودار ۵: وضعیت رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به شایستگی شخصیتی

رتبه‌بندی شاخص‌های عملکردی شایستگی اعتقادی دانش‌آموختگان

بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها، رتبه‌بندی نهایی بدست‌آمده برای شایستگی‌های اعتقادی برابر نمودار زیر است:

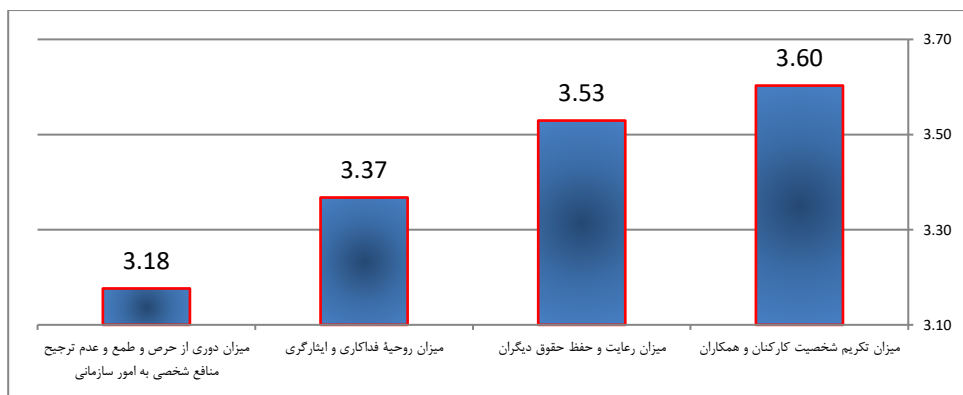


نمودار ۶: وضعیت رتبه بندی شاخص های مربوط به شایستگی اعتقادی

با توجه به نتایج به دست آمده از رتبه بندی شاخص های عملکردی مربوط به شایستگی های اعتقادی دانش آموختگان می توان گفت بالاترین رتبه مربوط به شاخص «میزان عزت نفس و تهذیب نفس» بوده و پایین ترین رتبه نیز مربوط به شاخص «سطح انگیزه و احساس وظیفه الهی در انجام وظایف محوله» می باشد. مقدار انحراف معیار پایین نسبی شاخص «میزان درایت، دانایی و کاربرد عقل و تدبیر در انجام امور» نسبت به سایر شاخص های شایستگی اعتقادی، بیانگر کم بودن نسبی اختلاف نظر پاسخ دهندگان در مورد این شاخص عملکردی نسبت به سایر شاخص هاست.

رتبه بندی شاخص های عملکردی شایستگی اخلاقی دانش آموختگان

بر اساس میانگین امتیاز شاخص ها، رتبه بندی نهایی بدست آمده برای شایستگی های اخلاقی برابر نمودار زیر است:



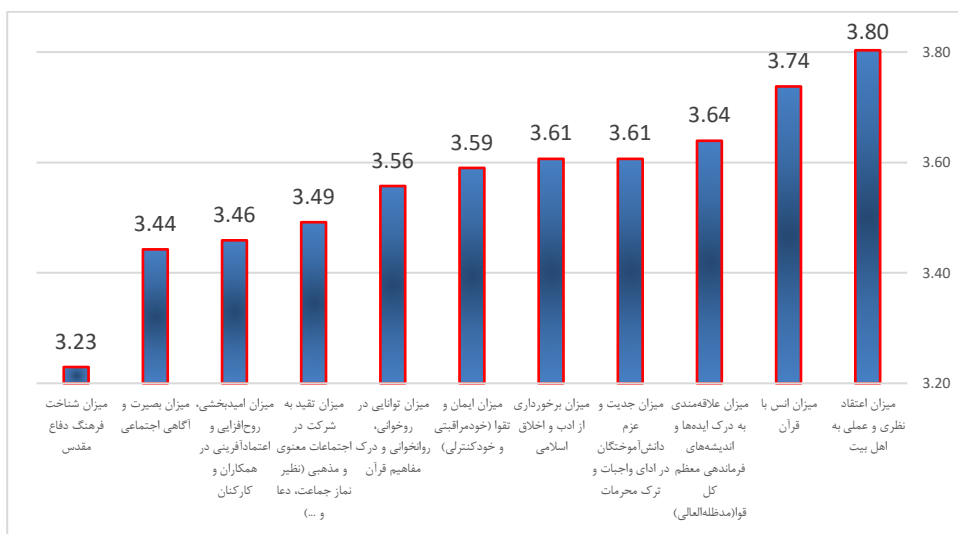
نمودار ۷: وضعیت رتبه بندی شاخص های مربوط به شایستگی اخلاقی

با توجه به نتایج به دست آمده از رتبه بندی شاخص های عملکردی مربوط به شایستگی های اخلاقی دانش آموختگان می توان گفت بالاترین رتبه مربوط به شاخص «میزان تکریم شخصیت

کارکنان و همکاران» بوده و پایین‌ترین رتبه نیز مربوط به شاخص «میزان دوری از حرص و طمع و عدم ترجیح منافع شخصی به امور سازمانی» می‌باشد. مقدار انحراف معیار پایین نسبی شاخص «میزان تکریم شخصیت کارکنان و همکاران» نسبت به سایر شاخص‌های شایستگی اخلاقی، بیانگر کم بودن نسبی اختلاف نظر پاسخ‌دهندگان در مورد این شاخص عملکردی نسبت به سایر شاخص‌هاست.

رتبه‌بندی شاخص‌های عملکردی شایستگی ارزشی دانش‌آموختگان

بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها، رتبه‌بندی نهایی بدست‌آمده برای شایستگی‌های ارزشی برابر نمودار زیر است:



نمودار ۸: وضعیت رتبه‌بندی شاخص‌های مربوط به شایستگی ارزشی

با توجه به نتایج بدست‌آمده از رتبه‌بندی شاخص‌های عملکردی مربوط به شایستگی‌های ارزشی دانش‌آموختگان می‌توان گفت بالاترین رتبه مربوط به شاخص «میزان اعتقاد نظری و عملی به اهل بیت» بوده و پایین‌ترین رتبه نیز مربوط به شاخص «میزان شناخت مقدس» می‌باشد. البته بایستی توجه داشت که مقدار انحراف معیار پایین نسبی شاخص «میزان ایمان و تقوا (خودمراقبتی و خودکنترلی)» نسبت به سایر شاخص‌های شایستگی ارزشی، بیانگر کم بودن نسبی اختلاف نظر پاسخ‌دهندگان در مورد این شاخص عملکردی نسبت به سایر شاخص‌هاست.

رتبه‌بندی کل شاخص‌های عملکردی شایستگی‌های هشت‌گانه دانش‌آموختگان

بدین منظور از میانگین امتیاز شاخص‌ها استفاده گردید که نتایج بر اساس جدول زیر است:

جدول ۱۲: رتبه‌بندی کل شاخص‌های عملکردی شایستگی‌های هشت‌گانه دانش‌آموختگان

شاخص‌ها	شایستگی	میانگین حسابی	میانگین رتبه	انحراف استاندارد
میزان آراستگی ظاهری	شخصیتی	۴.۲۵	۳۹.۹۵	۰.۸۷
میزان بهداشت و سلامتی روان	شخصیتی	۳.۸۶	۳۴.۶۸	۰.۸۵
میزان اعتقاد نظری و عملی به اهل بیت	ارزشی	۳.۸۴	۳۴.۱۹	۰.۹۹
میزان صداقت و اخلاص در گفتار و عمل	شخصیتی	۳.۸۲	۳۴.۱۱	۰.۹۵
سطح روابط عمومی و توانایی در ایجاد ارتباط و تعامل سازنده با دیگران	مدیریتی	۳.۷۸	۳۲.۱۹	۰.۹۲
میزان انس با قرآن	ارزشی	۳.۷۸	۳۲.۵۰	۰.۹۹
میزان عزت‌نفس و تهذیب نفس	اعتقادی	۳.۷۶	۳۲.۶۵	۰.۹۱
میزان آمادگی جسمانی، ورزشی، بدنی، چالاکی و تحرک	شخصیتی	۳.۷۱	۳۰.۶۰	۰.۸۸
میزان تکریم شخصیت کارکنان و همکاران	اخلاقی	۳.۷۱	۳۱.۳۷	۰.۹۲
میزان برخورداری از ادب و اخلاق اسلامی	ارزشی	۳.۶۹	۳۰.۶۱	۰.۹۷
میزان آشنایی با آداب و معاشرت اجتماعی	شخصیتی	۳.۶۹	۳۰.۸۱	۰.۹۳
میزان ایمان و تقوا (خودمراقبتی و خودکنترلی)	ارزشی	۳.۶۷	۲۹.۷۹	۰.۹۱
میزان علاقه‌مندی به درک اندیشه‌های فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)	ارزشی	۳.۶۷	۳۰.۳۸	۱.۰۱
میزان جدیت و عزم دانش‌آموختگان در ادای واجبات و ترک محرمات	ارزشی	۳.۶۳	۲۹.۴۴	۱.۱۳
میزان تأکید و توجه به همکاری و کار تیمی	مدیریتی	۳.۶۳	۲۹.۶۰	۰.۸۰
میزان توانایی در روخوانی، روان‌خوانی و درک مفاهیم قرآن	ارزشی	۳.۶۳	۲۹.۸۹	۱.۰۲
میزان وقت‌شناسی و وفای به عهد	شخصیتی	۳.۶۱	۲۹.۲۷	۱.۰۲
میزان رعایت و حفظ حقوق دیگران	اخلاقی	۳.۶۱	۲۹.۳۰	۰.۹۶
میزان خودباوری و اعتمادبه‌نفس	شخصیتی	۳.۵۹	۲۸.۷۱	۰.۹۸
میزان توجه و اهتمام بر رعایت سلسله مراتب و اطاعت‌پذیری	سازمانی	۳.۵۹	۲۸.۷۹	۱.۰۲
توانایی در ایجاد فضای مشارکت فعال و روح تعاون، تعامل و هم‌افزایی در یگان	مدیریتی	۳.۵۷	۲۸.۲۴	۰.۹۸
میزان تلاش برای کسب دانش تجربی (مهارت)	سازمانی	۳.۵۷	۲۸.۵۰	۱.۱۰
میزان قدرت بیان (فن سخنوری) و قدرت مذاکره و چانه‌زنی	سازمانی	۳.۵۵	۲۷.۳۳	۰.۹۴
میزان درایت، دانایی و کاربرد عقل و تدبیر در انجام امور	اعتقادی	۳.۵۵	۲۷.۶۷	۰.۹۲
میزان نشاط و خستگی‌ناپذیری (پویایی) در انجام وظایف محوله	شخصیتی	۳.۵۵	۲۷.۹۶	۱.۱۴

شاخص‌ها	شایستگی	میانگین حسابی	میانگین رتبه	انحراف استاندارد
میزان تقید به شرکت در اجتماعات معنوی و مذهبی (نظیر نماز جماعت، دعا)	ارزشی	۳.۵۳	۲۷.۷۹	۰.۹۵
میزان انضباط و احترام عملی به قوانین و مقررات سازمانی	سازمانی	۳.۵۳	۲۷.۹۹	۱.۱۶
میزان خودکفائی مبتنی بر استقلال فکری و استقلال عملی	شخصیتی	۳.۵۳	۲۸.۳۱	۰.۹۵
میزان امیدبخشی، روح‌افزایی و اعتمادآفرینی در همکاران و کارکنان	ارزشی	۳.۵۱	۲۷.۵۷	۱.۰۸
میزان بصیرت و آگاهی اجتماعی	ارزشی	۳.۴۹	۲۶.۸۶	۱.۰۵
توانایی شناسایی و استفاده مؤثر از فرصت‌ها	سازمانی	۳.۴۷	۲۶.۵۸	۰.۸۳
توانایی در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی با بکارگیری عقل، علم و تجربه	مدیریتی	۳.۴۷	۲۶.۵۸	۱.۱۴
میزان روحیه فداکاری و ایثارگری	اخلاقی	۳.۴۵	۲۵.۹۸	۱.۰۶
میزان موفقیت در انجام مأموریت‌های محوله	سازمانی	۳.۴۵	۲۶.۵۴	۱.۰۶
میزان مسئولیت‌پذیری، عدم بی‌تفاوتی و انجام داوطلبانه امور	مدیریتی	۳.۴۳	۲۵.۵۹	۰.۹۸
میزان توجه و کاربست شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری	مدیریتی	۳.۴۳	۲۵.۷۷	۱.۱۰
سطح انگیزه و احساس وظیفه الهی در انجام وظایف محوله	اعتقادی	۳.۴۳	۲۶.۰۲	۱.۰۲
میزان توجه به روحیه جمع‌گرایی و پرهیز از فردگرایی، خودخواهی و خودرأیی	مدیریتی	۳.۴۳	۲۶.۵۹	۰.۹۶
توان شناخت و طرح مسئله، تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و نقد سازنده آن	سازمانی	۳.۳۹	۲۴.۱۸	۱.۰۸
میزان چالش‌پذیری و ظرفیت پذیرش انتقادات سازنده	شخصیتی	۳.۳۹	۲۵.۴۰	۱.۱۷
میزان آشنایی با اصول حفاظتی و رعایت حفاظت گفتار، رازداری و حفظ اسرار	اطلاعاتی	۳.۳۵	۲۴.۵۲	۰.۹۸
میزان شناخت فرهنگ دفاع مقدس	ارزشی	۳.۳۵	۲۵.۱۶	۱.۲۰
میزان آگاهی و شناخت نسبت به آیین‌نامه انضباطی، پادگانی و پاسداری	علمی	۳.۳۵	۲۴.۴۹	۱.۰۵
میزان آینده‌نگری و دوراندیشی	مدیریتی	۳.۳۳	۲۴.۷۶	۱.۲۴
میزان مهارت در کار با رایانه (ICDL)	علمی	۳.۲۹	۲۳.۶۶	۱.۰۴
میزان آشنایی با جنگ‌افزارهای سبک و نیمه‌سنگین	علمی	۳.۲۹	۲۴.۰۷	۱.۰۶
میزان شناخت نسبت به سازمان و رشته مربوطه	اطلاعاتی	۳.۲۹	۲۳.۶۱	۰.۹۷
میزان مهارت در نقشه‌خوانی و GPS	علمی	۳.۲۷	۲۳.۴۵	۱.۱۱
میزان آگاهی و بصیرت سیاسی	اطلاعاتی	۳.۲۵	۲۳.۴۹	۱.۰۷
میزان دوری از حرص و طمع و عدم ترجیح منافع شخصی به امور سازمانی	اخلاقی	۳.۲۴	۲۱.۸۸	۱.۱۴
میزان رغبت و علاقه‌مندی به مطالعه و دانش‌اندوزی	علمی	۳.۱۶	۲۱.۰۵	۱.۲۲
میزان خلاقیت و نوآوری در انجام امورات محوله	علمی	۳.۱۴	۲۰.۸۴	۱.۱۵
میزان توجه و تأکید بر امر ازدواج و تشکیل خانواده	شخصیتی	۳.۰۶	۱۸.۹۹	۱.۱۶
میزان آشنایی با روش‌های پیشگیری از جرائم و تخلفات	علمی	۳.۰۰	۱۸.۷۵	۱.۲۰

همان گونه که در جدول بالا مشخص می‌باشد:

۱. از بین ۵۴ شاخص عملکردی (مربوط به شایستگی‌های هشت‌گانه فارغ‌التحصیلان اخیر دانشگاه که در مراکز آموزشی-فرهنگی مشغول طی دوره تخصصی رسته‌ای خود می‌باشند) که بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها رتبه‌بندی شده‌اند؛ بالاترین رتبه با بیشترین مقدار میانگین رتبه، مربوط به سؤال ۳۶ با مقدار میانگین حسابی ۴.۲۵ (میزان آراستگی ظاهری) است. میزان اختلاف میانگین حسابی این شاخص عملکردی با دومین شاخص از حیث رتبه (به مقدار حدود ۰.۶) و نیز میزان اختلاف میانگین رتبه این شاخص عملکردی با دومین شاخص از حیث رتبه (به مقدار حدود ۵.۳) و همچنین انحراف معیار نسبتاً پایین آن، نشانگر امتیاز و اجماع قابل توجه در خصوص این شاخص عملکردی دانش‌آموختگان است.

۲. همچنین از بین ۵۴ شاخص عملکردی که بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها رتبه‌بندی شده‌اند؛ کمترین رتبه با کمترین مقدار میانگین رتبه، مربوط به سؤال ۵ با مقدار میانگین حسابی ۳.۰۰ (میزان آشنایی با روش‌های پیشگیری از جرائم و تخلفات) می‌باشد.

مقایسه شاخص‌های برتر و ضعیف عملکردی دانش‌آموختگان

مقایسه ۱۲ شاخص برتر

۱. توزیع ۱۲ شاخص برتر به ترتیب: ۴۲٪ به شایستگی‌های شخصیتی، ۳۳٪ به شایستگی‌های ارزشی، ۸٪ به شایستگی‌های اعتقادی، ۸٪ به شایستگی‌های اخلاقی و ۸٪ به شایستگی‌های مدیریتی اختصاص یافته است.

۲. در میان ۱۲ شاخص برتر، شاخص‌های مربوط به شایستگی‌های علمی، سازمانی و اطلاعاتی دیده نمی‌شود.

۳. در میان کل شاخص‌ها، شاخص‌های «میزان آراستگی ظاهری» با میانگین ۴.۲۵، «میزان بهداشت و سلامتی روان» با میانگین ۳.۸۶ و «میزان اعتقاد نظری و عملی به اهل بیت» با میانگین ۳.۸۴ به ترتیب دارای بهترین رتبه می‌باشند.

مقایسه ۱۲ شاخص آخر (دارای پایین‌ترین رتبه)

۱. توزیع ۱۲ شاخص آخر به ترتیب: ۵۸٪ به شایستگی‌های علمی، ۱۷٪ به شایستگی‌های اطلاعاتی و ۸٪ به هر یک از شایستگی‌های شخصیتی، مدیریتی و اخلاقی اختصاص یافته

است.

۲. از تعداد ۱۲ شاخص آخر، تعداد ۷ شاخص (۵۸٪) مربوط به شایستگی علمی می‌باشند که حکایت از این دارد که دانش‌آموختگان دانشگاه در شایستگی‌های علمی دارای ضعیف‌ترین وضعیت می‌باشند.

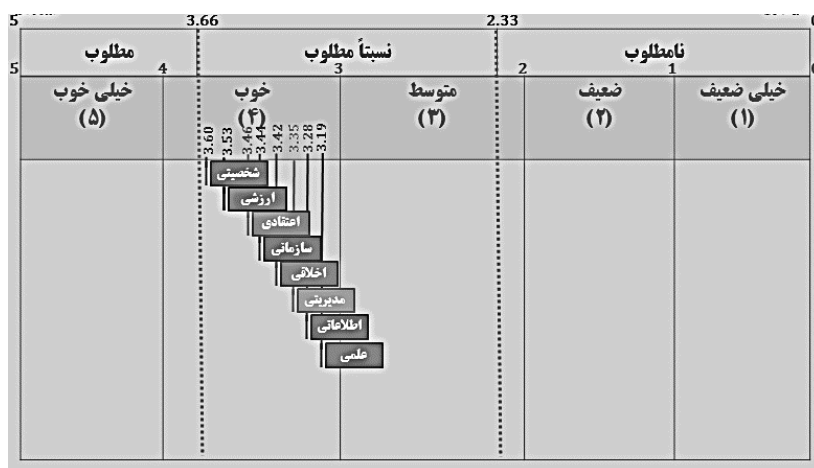
۳. در میان کل شاخص‌ها، شاخص‌های «میزان خلاقیت و نوآوری در انجام امورات محوله» با میانگین ۳.۱۴ و «میزان توجه و تأکید بر امر ازدواج و تشکیل خانواده» با میانگین ۳.۰۶ و «میزان آشنایی با روش‌های پیشگیری از جرائم و تخلفات» با میانگین ۳.۰۰ به ترتیب دارای ضعیف‌ترین رتبه می‌باشند.

رتبه‌بندی شایستگی‌های هشت‌گانه شاخص‌های عملکردی دانش‌آموختگان در سال ۹۶

شایستگی‌های هشت‌گانه سال ۹۶ بر اساس میانگین امتیاز شاخص‌ها و به صورت جدول ۱۳ رتبه‌بندی گردیده‌اند. بر اساس نتایج، «شایستگی‌های شخصیتی» دارای بالاترین رتبه و «شایستگی‌های علمی» دارای پایین‌ترین رتبه در میان شایستگی‌های هشت‌گانه شاخص‌های عملکردی دانش‌آموختگان در سال ۹۶ می‌باشد. البته بایستی توجه داشت که مقدار انحراف معیار پایین «شایستگی‌های شخصیتی» نسبت به سایر شایستگی‌ها، احتمالاً بیانگر میزان توجه یکسان به شاخص‌های این بُعد است همچنین مقدار انحراف معیار بالای «شایستگی‌های علمی» نسبت به سایر شایستگی‌ها، احتمالاً بیانگر میزان توجه غیر یکسان به شاخص‌های این بُعد است. به عبارتی دیگر در خصوص «شایستگی‌های علمی» با کم‌توجهی توأم با بی‌نظمی در میزان توجه، مواجه است.

جدول ۱۳: رتبه‌بندی شایستگی‌های هشت‌گانه شاخص‌های عملکردی دانش‌آموختگان در سال ۹۶

محرور ارزیابی	میانگین	انحراف معیار
شایستگی‌های شخصی	۳.۶۰	۰.۷۱۱
شایستگی‌های ارزشی	۳.۵۳	۰.۸۸۹
شایستگی‌های اعتقادی	۳.۴۶	۰.۸۸۷
شایستگی‌های سازمانی	۳.۴۴	۰.۹۶۶
شایستگی‌های اخلاقی	۳.۴۲	۰.۹۴۳
شایستگی‌های مدیریتی	۳.۳۵	۰.۹۴۶
شایستگی‌های اطلاعاتی	۳.۲۸	۰.۷۸۹
شایستگی‌های علمی	۳.۱۹	۰.۹۰۹
میانگین	۳.۴۱	---



نمودار ۹: وضعیت شاخص‌های مربوط به شایستگی‌های هشت‌گانه

تجزیه و تحلیل پرسش‌های باز

شایان ذکر است در تحلیل پرسش‌های باز ارائه شده، نظرات پاسخ‌دهندگان بر نتایج به دست آمده از سؤالات بسته تحقیق تأکید داشته و نقاط ضعف و قوت دانش‌آموختگان در شاخص‌های شایستگی‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای ناامن امروزی که قدرت‌های شیطانی با زیر پا گذاشتن ارزش‌های انسانی، کشورهای عمدتاً اسلامی را برای حفظ مطامع شوم خود مورد تاخت‌وتاز قرار داده‌اند، وجود نیروهای مسلح قدرتمند و کارآمد که از تربیت نظامی، دانش و مهارت‌های شغلی بهره‌مند باشند دارای نقش حیاتی در ایجاد و حفظ امنیت می‌باشند. نیروی انسانی کارآمد در نیروهای مسلح جزء سرمایه‌های ارزشمند آن به‌شمار می‌آیند. یکی از ابزارهای ارتقاء کیفی این نیروها، انجام ارزیابی‌های مستمر و ارائه بازخورد به نظام آموزشی است که چنین نیروهایی در آن پرورش یافته‌اند.

در همین راستا، عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه در سال ۱۳۹۶ با استفاده از پرسشنامه‌ای که حاوی ۸ شایستگی با ۵۴ شاخص عملکردی می‌باشد توسط تعداد ۷۳ نفر از کاربران این دانش‌آموختگان در مراکز آموزشی-فرهنگی تخصصی رسته‌ای (متشکل از استادان دانشکده و نیز فرماندهان گروهان، گردان، دانشکده و مراکز مورد ارزیابی قرار گرفت. داده‌های به دست آمده با استفاده از آماره‌های توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده و مورد بحث قرار گرفتند. نتایج زیر حاصل استنباط منطقی از تجزیه و تحلیل آماری داده‌های به دست آمده می‌باشد:

۱. عملکرد دانشجویان در شایستگی شخصیتی رضایت‌بخش‌ترین وضعیت را دارا می‌باشد به همین علت دانشجویان از نظر «انضباط ظاهری»، «سلامتی روان» و «صداقت و اخلاص در گفتار و عمل» و نیز «آمادگی جسمانی، ورزشی بدن، چالاکی و تحرک» دارای عملکرد بسیار مطلوبی می‌باشند که حکایت از توجه و عنایت جمعی مسئولین، فرماندهان و مدیران ارشد دانشگاه نسبت به این چهار موضوع مهم دارد.

۲. بعد از شایستگی شخصیتی، دانشجویان در شایستگی ارزشی دارای عملکرد مطلوبی می‌باشند از این رو «اعتقاد نظری و عملی به اهل بیت»، «انس با قرآن»، «برخوردار از ادب و اخلاق اسلامی» و نیز «علاقه‌مندی به درک ایده‌ها و اندیشه‌های فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)» ذهنیت بسیار مثبتی در مسئولین بلاواسطه آنها در مراکز آموزشی-فرهنگی (متشکل از استادان دانشکده، فرماندهان گروهان، فرماندهان گردان، فرماندهان دانشکده و فرمانده مرکز) به همراه داشته است.

۳. اگرچه میزان اختلاف میانگین حسابی اولین شاخص عملکردی با دومین شاخص از حیث رتبه (به مقدار حدود ۰.۶) و نیز میزان اختلاف میانگین رتبه این شاخص عملکردی با دومین شاخص از حیث رتبه (به مقدار حدود ۵.۳) و همچنین انحراف معیار نسبتاً پایین، نشانگر امتیاز و اجماع قابل توجه درخصوص شاخص عملکردی «میزان آراستگی ظاهری» دانش‌آموختگان است؛ ولیکن بر اساس نتایج تحقیق «ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه از نگاه کاربران در یگان‌های رزمی» شاخص یادشده دارای میانگین حسابی ۴.۰۸ و رتبه ۱۲ است (عباسیان و همکاران؛ ۱۳۹۷). این امر بیانگر افت معنادار این شاخص در مدت زمان طی آموزش تخصصی رسته‌ای دانشجویان در مراکز آموزشی-فرهنگی تخصصی رسته‌ای می‌باشد.
۴. دانش‌آموختگان دانشگاه در شایستگی علمی دارای ضعیف‌ترین رتبه می‌باشد به گونه‌ای که از بین ۱۲ شاخص پایین، قریب به ۵۰٪ از آن‌ها به شاخص‌های علمی دانش‌آموختگان اختصاص پیدا کرده است که عمدتاً مربوط به آموزش‌های علمی و نظامی می‌باشد. همچنین بر اساس نظرات مسئولین در مراکز آموزشی-فرهنگی (متشکل از استادان دانشکده، فرماندهان گروهان، فرماندهان گردان، فرماندهان دانشکده و فرمانده مرکز)، دانش‌آموختگان دانشگاه در شاخص‌هایی نظیر «میزان آشنایی با روش‌های پیشگیری از جرائم و تخلفات»، «میزان خلاقیت و نوآوری در انجام امورات محوله» و «میزان رغبت و علاقه‌مندی به مطالعه و دانش‌اندوزی» دارای ضعیف‌ترین عملکرد می‌باشند.
۵. در بین ۱۲ شاخص که دارای ضعیف‌ترین رتبه می‌باشند، ۲ شاخص مربوط به شاخص‌های ارزشی و اخلاقی می‌باشد که هر دو از اهمیت بسیار بالایی برخوردارند؛ یکی از این شاخص‌های عملکردی مربوط به «میزان شناخت فرهنگ دفاع مقدس» که از ویژگی‌های بارز یک فرمانده ایشارگر می‌باشد و دیگری «میزان دوری از حرص و طمع و عدم ترجیح منافع شخصی به امور سازمانی» می‌باشد که از ویژگی‌های فرماندهان فداکار می‌باشد.
۶. انطباق نتایج حاصل از سؤالات باز و بسته پرسشنامه بیانگر روایی بالای تحقیق حاضر است.
۷. با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌های باز و بر اساس نظرات مسئولین دانش‌آموختگان اخیر دانشگاه در مراکز آموزشی-فرهنگی (متشکل از استادان دانشکده، فرماندهان گروهان، فرماندهان گردان، فرماندهان دانشکده و فرمانده مرکز)، دانش‌آموختگان دانشگاه در شاخص‌هایی نظیر «مهارت زبان انگلیسی و رایانه»، «آشنایی با مقررات، جرائم و تخلفات انضباطی و قضائی»، «آینده‌نگری و احساس مسئولیت»، «افزایش انگیزه، روحیه

خدمتی و اعتماد به نفس»، «آشنایی با خدمت در یگان‌های رزمی و عملیاتی» و نیز «آشنایی با مسائل سیاسی و اقتصادی کشور و جهان» دارای عملکرد ضعیفی می‌باشند.

۸. از نظر عموم پاسخ‌دهندگان «تلاش و برنامه‌ریزی برای افزایش انگیزه و علاقه دانشجویان» می‌بایست در اولویت قرار گیرد که در این راستا «تعامل بیشتر با مراکز آموزشی و استفاده از اساتید این مراکز در راستای ارتقاء کمی و کیفی آموزش‌های تخصصی رشته‌ای» می‌تواند تأثیرگذار باشد.

۹. ضمن اینکه در کنار توصیه به «استفاده از اساتید باتجربه و با سابقه خدمت در مناطق عملیاتی»، بازبینی مجدد/گنجانده شدن موارد ذیل در سرفصل‌های آموزشی دانشجویان پیشنهاد شده است: «دوره‌های کارورزی، بالستیک، مهمات‌شناسی، جنگ‌افزارشناسی، تاکتیک، زبان انگلیسی، اجرای آموزش‌های تاکتیکی توپخانه، وسایل مخابراتی جدید، دوربین‌ها، GPS، GIS، نقشه‌خوانی، مدیریت بر یگان‌های کوچک، رشته‌های ورزشی رزمی و شنا».

با توجه به نتایج بالا پیشنهادات زیر قابل طرح می‌باشند:

۱. علل بالا بودن رتبه دانش‌آموختگان دانشگاه در شاخص‌های مرتبط با شایستگی‌های شخصیتی، ارزشی و اعتقادی مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته و نتایج حاصله در مورد شاخص‌های مربوط به شایستگی‌های علمی (که دانش‌آموختگان دارای کمترین رتبه می‌باشند) اعمال گردد.

۲. علل پایین بودن رتبه دانش‌آموختگان در مورد شاخص‌های مربوط به شایستگی‌های علمی به صورت مجزا مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.

۳. در راستای اجرای بند ۴، با توجه به اینکه شاخص‌های علمی عمدتاً با آموزش‌های علمی و نظامی دانشجویان مرتبط می‌باشد و در رشد و یافت دانشجویان در این حوزه عوامل مختلفی نظیر بسترسازی و ایجاد شوق و انگیزه نسبت به یادگیری آموزش‌های ارائه شده، برنامه‌ریزی مناسب دروس علمی-نظامی، بازنگری منابع درسی و سرفصل دروس تخصص، تجربه تدریس استادان و شیوه‌های مناسب تدریس و مدیریت اداره کلاس، وجود لوازم و تجهیزات درسی و کمک‌درسی مناسب و مکفی و درنهایت مکان آموزشی مناسب دخالت دارند، لازم است تحقیق جامع و مجزایی در این خصوص صورت پذیرد.

۴. افت معنادار شاخص «میزان آراستگی ظاهری» در طی دوران سپری نمودن آموزش تخصصی رسته‌ای دانش‌آموختگان دانشگاه در مراکز آموزشی-فرهنگی تخصصی رسته‌ای به اطلاع مسئولین امر این مراکز رسانده شده و به منظور حفظ جایگاه مطلوب این شاخص در مراکز یادشده، تمهیدات مناسبی اندیشیده شده و به مرحله اجرا درآید.
۵. طی اجرای طرح تحقیقاتی مستقلی علل و راهکارهای ارتقاء توانایی آینده‌نگری و احساس مسئولیت دانشجویان و نیز ارتقاء انگیزه، روحیه خدمتی و اعتماد به نفس آن‌ها مورد بررسی دقیق علمی قرار گیرد.

فهرست منابع

- آقاملایی، تیمور؛ عابدینی، صدیقه (۱۳۸۶)، مقایسه ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان توسط دانشجویان با خودارزیابی اساتید، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۷، شماره ۲.
- افتخاری، حمید (۱۳۸۳). جایگاه و ضرورت خرده نظام ارزیابی در نظام برنامه‌ریزی ایران، مطالعه موردی برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور [پایان‌نامه]؛ استاد راهنما: فرشاد مومنی؛ استاد مشاور: علی اصغر بانویی، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- امیری، مهدی؛ پرتابیان، اکبر (۱۳۹۳)، ارزشیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز لامرد، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، دوره ۴، شماره ۸.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۰)؛ ارزشیابی آموزشی؛ تهران، سمت.
- بایزیدی (فرید)، ابراهیم؛ اولادی، بهنام و عباسی، نرگس (۱۳۹۳). تحلیل داده‌های پرسش‌نامه‌ای به کمک نرم‌افزار SPSS، تهران، عابد: مهرگان قلم.
- بروجردی علوی، مهدخت؛ فرقانی، محمدمهدی؛ رنجبر، محبوبه (۱۳۹۵). الگوی شایستگی مدیران روابط عمومی با بهره‌مندی از رویکردهای نظری علم مدیریت و ارتباطات؛ فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، دوره نهم، شماره ۱، ۱۴۶-۱۲۹.
- بهادری، محمدرکیم؛ ابوالقاسمی، کامران؛ تیمورزاده، احسان (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی بخش‌های یک بیمارستان نظامی با استفاده از الگو تحلیل پوششی داده‌ها و پرامسی، مجله طب نظامی، دوره ۱۸، شماره ۴.

حیدری، علی‌اصغر (۱۳۹۲). آسیب‌شناسی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان هتل‌های پنج ستاره تهران [پایان‌نامه]؛ استاد راهنما: مجتبی محمود زاده؛ استاد مشاور: اکبر پورفرج، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.

حلاج‌یوسفی، محمدرضا؛ نیکی‌اسفهلان، حکیمه (۱۳۹۰). کارآفرینی، معیاری نوین برای ارزشیابی دانشگاه‌ها، اولین همایش بین‌المللی مدیریت، آینده نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی، سندج، دانشگاه کردستان.

خطیبی‌عقدا، عمیدالدین؛ سبحانی، وحید؛ عرب‌زاده، احسان؛ عشقی‌صابر، محمدعلی؛ حسینی، سیدمرتضی؛ دیواندری، حسن؛ سالاری، محمدمهدی (۱۳۹۷). ارزیابی آزمون عملکرد مطلوب نظامی در دانشجویان نظامی یک مرکز آموزشی، مجله طب نظامی، دوره ۲۰، شماره ۲.

دهقان، عبدالمجید؛ مهram، بهروز؛ کرمی، مرتضی (۱۳۹۵). ارزشیابی برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان از حیث تربیت معلم پژوهشگر (مورد: پردیس‌های شهید بهشتی و شهید هاشمی نژاد)، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، دوره ۷، شماره ۱۳.

دیانتی، محمد؛ عرفانی، مریم (۱۳۸۸). شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۶، ۱۴-۱۹.

رشیدزاده، فتح‌اله (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه افسری امام علی (ع)، فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۴۵.

رضاپور میر صالح، یاسر؛ عطری اردکانی، سید ابوالفضل؛ بهجتی اردکانی، فاطمه (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد آموزشی دانشگاه اردکان بر اساس الگوی سیپ (GIPP)، نامه آموزش عالی، دوره ۹، شماره ۳۶. سیدنقوی، میرعلی؛ صحت، سعید؛ دهقانیان، حامد؛ فرهادی علی (۱۳۹۵). ارزیابی عملکرد دانشگاه‌های نظامی مبتنی بر چهارچوب تعالی و بالندگی سازمانی (مورد مطالعه: یکی از دانشگاه‌های افسری)، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، سال ششم، شماره ۱۵.

عباسیان، محمد؛ شیرمحمدی، جواد؛ عزیزی، مهدی؛ میلانی، امید (۱۳۹۷). ارزیابی عملکرد دانش‌آموختگان یک دانشگاه نظامی از منظر کاربران. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۸(۷۰)، ۱۴۶-۱۸۰. عزیزیان، محمد (۱۳۹۳). بررسی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان آموزش و پرورش شهرستان میاندوآب، کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران.

کیامنش، علیرضا (۱۳۸۸). روش‌های ارزشیابی آموزشی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور (رشته علوم تربیتی).

هومن، حیدرعلی (۱۳۷۴). شناخت روش علمی در علوم رفتاری. چاپ دوم. تهران، پارسا.

هومن، حیدرعلی (۱۳۷۸). استنباط آماری در پژوهش رفتاری، نشر پارسا.

لطفی پورسبزی، پیمان؛ قورچیان، نادرعلی؛ آراسته، حمیدرضا؛ سیاری، حبیب‌ا.. (۱۳۹۵). ارائه ملاک‌های ارزیابی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی، نشریه آموزش علوم دریایی، دوره ۳، شماره ۴.

یارمحمدیان، محمدحسین؛ شاه طالبی، سمیه؛ فولادوند، مریم؛ شاه طالبی، بدری (۱۳۹۴). ارائه الگوی برای ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۲۲.

ناصیحی‌فر، وحید؛ اسماعیلی‌فر؛ بهنام؛ شایگان؛ طلایه (۱۳۹۳). استفاده از کارت امتیازی متوازن جهت ارزیابی عملکرد بانک کارآفرین، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار، تبریز، دانشگاه تبریز و سازمان مدیریت صنعتی.

نیکوکار، غلامحسین؛ سجادی‌پناه، علی؛ رایج، حمزه؛ سجادی‌پناه، مجید (۱۳۸۸). طراحی الگوی سنجش کارایی و اثربخشی مراکز آموزش عالی نظامی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳.

هادی‌نژاد، فرهاد؛ احمدی، محمد؛ قاسمی، مهدی (۱۳۹۵). طراحی الگوی ارزیابی عملکرد دانشجویان با رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه (مورد مطالعه: ارزیابی عملکرد دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (ع))، فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۳.

هماینی‌دمیرچی، امین؛ محبوب‌عشرت‌آبادی، حسن؛ مهری، داریوش؛ وثوقی‌نیری، عبدا.. (۱۳۹۵). ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقای آن (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی)، فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۱

Brumm, T.J., Mickelson, S.K., Steward, B.L., & Kaleita, A.L. (۲۰۰۶). Competency-based outcomes assessment for agricultural engineering programs, *International Journal of Engineering Education*, ۲۲(۶), ۱۱۶۳- ۱۱۷۲.

Coll, R.K., & Zegwaard, K.E. (۲۰۰۶). Perceptions of desirable graduate competencies for science and technology new graduates. *Research in Science & Technological Education*, ۲۴(۱), ۲۹-۵۸.

Matei, Ani and Matei, Lucica (۲۰۰۷). Meritocratic Aspects Concerning Performance Evaluation in the Public Sector: A Case Study for Romania, MPRA Paper No. ۱۸۹۴۰.

Hozler, Marc & Patina de Lancer Julnes; "Promoting the utilization of performance measures in public organizations: An empirical study of factor affecting adoption and implementation"; *public administration review* ; Vol ۶۱; issue ۶.

Stufflebeam. D.L, and Shinkfield, A.J. (۱۹۸۵), *Systematic Evaluation, A Self Instructional Guide to Theory and Practice*. Kluwer. Nijhoff Pub.

www.khamenei.ir.

www.leader.ir.