



Center for Strategic Studies of the Islamic
Republic of Iran Army

**Journal Of
Army Strategic Research**
Print ISSN:27834212
Volume 3, Issue 9
Autumn 2024
P.P. 33 - 65

Designing a structural model of Individual development of the commissioned officers.

(Case of Study: Empowerment Programs of the Commissioning Course)

Reza Jalili Niko¹,Mahdi Ahmadi²,Mohammad Abbasian^{*3} peyman kheyri ⁴

Abstract

This study endeavors to formulate a structural model for the individual development trajectory of commissioned officers. Employing a descriptive-survey and cross-sectional methodology, the research draws upon a population of 65 military personnel eligible for transitioning from the "Officer B" to "Officer A" category. This cohort comprises 21 individuals from the AJA headquarters and 44 from various units of the NEZAJA. A comprehensive sampling approach was adopted. Data collection employed a researcher-designed questionnaire, whose validity was determined through expert assessments, while reliability was established via Cronbach's alpha coefficient. Of the distributed questionnaires, 52 were completed. Model fitting utilized LISREL, and data analysis employed SPSS. Employing Friedman's test, the ranking of three dimensions, 30 factors, and 66 evaluation indices was accomplished. The findings highlight the "specialized empowerment programs for personal development of employees" dimension (mean: 3.89) as holding a "desirable" status and achieving the highest rank. Similarly, the "developing the ability of tactical marching of employees" measure garnered an average of 4.43, indicating a "favorable" status and securing the highest rank.

Keywords: Structural model, individual development; empowerment programs; Commissioning; Commissioning Course.

Citation: Jalili Niko, Reza; Ahmadi, Mahdi; Abbasian, Mohammad ;kheyri peyman (2024). Designing a structural model of Individual development of the commissioned officers. (Case of Study: Empowerment Programs of the Commissioning Course). *Journal Of Army Strategic Research* 3 (9), 33-65.

-
1. Ph.D student, Sport Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.
 2. Master's degree, Industrial Management, Central Tehran Azad University, Tehran,Iran.
 3. Ph.D. industrial engineering, Imam Ali Officer University , Tehran. Iran (Responsible author)
Email: abbasian_m@iamu.ac.ir
 4. PhD student ,Organizational Behavior Management ,Kharazmi University ,Tehran, Iran.
-

Received:1403/06/17
Accepted:1403/08/10

Article Type: Research - based



ارائه مدل ساختاری ارائه مدل ساختاری توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش

ج.ا.ایران (مورد مطالعه: برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری)

رضا جلیلی نیکو^۱، مهدی احمدی^۲، محمد عباسیان^۳، پیمان خیری سیس^۴

چکیده

هدف: ارائه مدل ساختاری توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران. روش: این پژوهش کاربردی، به روش توصیفی-پیمایشی و مقطعی انجام گردید. جامعه‌ی پژوهش، تعداد ۶۵ از کارکنان نظامی متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف" (مشتمل بر ۲۱ نفر از ستاد آجا و ۴۴ نفر از یگان‌های مختلف نزاجا) است. جامعه نمونه بصورت تمام‌شمار در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ای است که روایی آن با استفاده از نظر خبرگان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، مطلوب ارزشیابی شد. تعداد ۵۲ پرسشنامه تکمیل گردید. برای برازش مدل ساختاری پیشنهادی از LISREL و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از SPSS استفاده شد. رتبه‌بندی ابعاد سه‌گانه، عوامل ۳۰ گانه و سنجه‌های ارزشیابی ۶۶ گانه مدل ساختاری پیشنهادی بر اساس آزمون فریدمن انجام شد.

یافته: اجرای مدل ساختاری پیشنهادی، نشان داد مطلوبیت بُعد «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی توسعه فردی کارکنان» (با میانگین حساسی ۳.۸۹) در وضعیت «مطلوب» و دارای بالاترین رتبه است. نتیجه‌گیری: همچنین مطلوبیت سنجه «توسعه توانمندی راهپیمایی تاکتیکی کارکنان» با میانگین ۴.۴۳ نیز در وضعیت «مطلوب» و دارای بالاترین رتبه است.

واژگان کلیدی: مدل ساختاری توسعه فردی؛ برنامه‌های توانمندسازی؛ افسران الف، ب، و درجه‌داری؛ تغییر وضعیت.

استناد: جلیلی نیکو، رضا؛ احمدی، مهدی؛ عباسیان، محمد؛ خیری سیس، پیمان (۱۴۰۳). ارائه مدل ساختاری توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران (مورد مطالعه: برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری). *فصلنامه پژوهش‌های راهبردی ارتش* ۳(۹): ۶۵-۳۳.

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد تهران مرکز، تهران، ایران.

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Email: abbasian_m@iamu.ac.ir

۴. دانشجوی دکتری، مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

مقدمه

ارزش و عملکرد مؤثر نیروهای مسلح متأثر از نقش‌آفرینی منابع انسانی کیفی آن است. منابع انسانی، ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با مدیریت و توسعه آنان در کنار دیگر اجزای سازمان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی‌های بالقوه‌ای هستند که در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش نظامی، توسعه پیدا کرده و از حالت بالقوه به فعلیت درمی‌آیند. به‌منظور اطمینان از حصول اهداف توسعه مدیریت منابع انسانی نظامی، برنامه‌های توانمندسازی این قبیل مراکز آموزش نظامی بایستی ارزشیابی شوند. فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) می‌فرماید: «آموزش‌ها [و برنامه‌های توانمندسازی] باید منطبق بر تهدیدات و اقتضائات هر دوره زمانی باشد ... در پایان هر دوره [و برنامه توانمندسازی] یک ارزشیابی کنید، ببینید همین درس‌ها و همین رفتارها که در دوره بوده برای دوره بعدی هم کارآمدی دارد یا خیر؟» (فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) - ۱۳۸۳/۰۶/۲۸) (عباسیان و همکاران، ۱۴۰۲: ۲).

ارزشیابی و رشد کیفی برنامه‌های راهبردی توسعه فردی کارکنان نظامی در مراکز آموزش نظامی نیروهای مسلح از جمله موضوعاتی بوده که توجه محققین زیادی را در سال‌های اخیر به خود جلب نموده است. ولیکن با توجه به اینکه نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک نظام پویا و هدفمند با چالش‌های جدیدی مواجه می‌شود؛ توسعه پایدار این نظام مستلزم رشد موزون و متعادل ابعاد مختلف آن به موازات یکدیگر است. یکی از این ابعاد مهم راهبردی توسعه فردی کارکنان در مراکز آموزش نظامی، در دوره‌ها و برنامه‌های توانمندسازی عرضی کارکنان روی می‌دهد (4: Steele; 2019، علاماتی و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۲، Touš, 2021). دوره‌ها و برنامه‌های توانمندسازی عرضی کارکنان نظامی نقش به‌سزایی در فرآیند تربیت و آموزش آنها و توسعه مدیریت این منابع انسانی نظامی ارزشمند ایفا می‌کنند. این دوره‌های عرضی، مکمل دوره‌های بدوخدمت بوده و نقش دوره‌های آموزشی-مهارتی را دارند. دوره‌ها و برنامه‌های توانمندسازی عرضی کارکنان را می‌توان به‌عنوان خمیرمایه آموزش‌های نظامی به حساب آورد؛ به عبارتی دیگر ماحصل و نتیجه‌ای که در پایان هر رده خدمتی در بُعد نظامی یک نظامی باید بگیرد، در دوره‌ها و برنامه‌های توانمندسازی عرضی به دست می‌آید. ارزشیابی مستمر دوره‌ها و برنامه‌های توانمندسازی عرضی کارکنان و نیز ارائه بازخورد مداوم به سیستم‌های مجری این قبیل دوره‌ها و برنامه‌های توانمندسازی می‌تواند موجب توسعه پرورش

نظامی کارکنان شده و همچنین ارتقاء کیفیت را در حوزه‌های مختلف مراکز آموزشی مجری این قبیل دوره‌ها و برنامه‌های توانمندسازی عرضی را به ارمغان آورد. این در حالی است که توسعه فردی فرآیند مستمر پرورش، شکل دادن و بهبود مهارت‌ها و دانش به‌منظور به حداکثر رساندن اثربخشی و قابلیت‌های فرد است (میلانی‌نژاد و رستمی؛ ۱۴۰۲). در همین راستا پژوهش حاضر به ارزشیابی مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت (موسوم به دوره شهید نصرت‌زاد که در سال ۱۴۰۱ برنامه‌ریزی و به مرحله اجرا درآمد) و از منظر کارکنانی که با موفقیت این دوره و برنامه توانمندسازی عرضی را به اتمام رسانده‌اند؛ پرداخته است. این امر با استفاده از پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته حاوی سنجه‌هایی برگرفته از اسناد بالادستی و نظر خبرگان موضوع انجام گردید و بلافاصله بعد از اتمام برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت، در میان کارکنان متقاضی تغییر وضعیتی توزیع و تکمیل گردید. این اقدام پژوهشی پس از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، نتایج بسیار مهمی در خصوص شناسایی نقاط بهبود در حوزه‌های مختلف برنامه‌های راهبردی توانمندسازی توسعه فردی کارکنان را برای مرکز آموزش نظامی مورد مطالعه دربر داشت. از جمله موارد مهمی که اجرای این پژوهش، را بیش از پیش پراهمیت می‌کند می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- به‌دست آوردن اطلاعات اساسی در مورد وضعیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت (از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف")،
 - شناسایی معایب، نقاط ضعف و قوت نظام تربیتی-آموزشی مرکز آموزش نظامی مورد مطالعه در طی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت،
 - تهیه برنامه بهبود در حوزه‌های برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت،
 - ارتقاء کیفیت ارتباط دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت در توسعه پرورش نظامی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های درجه‌داری و افسری ب به رده افسری الف.
- در بیان ضرورت پژوهش حاضر، بایستی عنوان کرد که از آنجایی که توسعه فردی، فرآیندی حمایتی و ساختاریافته محسوب می‌شود که مسئولیت آن به‌عهده شخص و مبتنی بر یادگیری، عملکرد و موفقیت فردی بوده و در راستای توسعه حرفه‌ای، آموزشی و کارراهه شغلی

انجام می‌گیرد (احمدی و همکاران؛ ۱۴۰۲)؛ لذا در صورت عدم انجام چنین پژوهش‌هایی علاوه بر هدررفت سرمایه‌های انجام‌گرفته در تعریف و پیاده‌سازی دوره‌های عرضی (همچون دوره توانمندسازی پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف")، اهداف ناشی از توسعه حرفه‌ای، آموزشی و کارراهه شغلی کارکنان موصوف نیز محقق نخواهد شد. از طرفی دیگر با توجه به اینکه نتایج پژوهش‌های اخیر نیز حاکی از آن است که بین تعلق خاطر کاری با کامیابی با نقش میانجی توسعه فردی در بین کارکنان ادارات، ارتباط معنادار مستقیم وجود دارد (جوادی و همکاران؛ ۱۴۰۲)؛ در این صورت نیز عدم توجه به چنین پژوهش‌ها و رفع آسیب‌های شناسایی‌شده از طریق اجرای آنها، سبب قطع ارتباط خاطر کاری با کامیابی شغلی کارکنان متقاضی تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف" در ارتش ج.ا.ایران خواهد شد.

با عنایت به موارد پیش‌گفته‌شده به‌طور خلاصه اهداف پژوهش عبارتند از:

- إحصاء مدل توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران،
- إحصاء میزان مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی تغییر وضعیت اخیر،
- إحصاء تقدم (تفاوت) برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت اخیر.

بر همین اساس، سؤالات اصلی پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. مدل توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران به چه صورتی است؟
۲. میزان مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی تغییر وضعیت در چه سطحی است؟
۳. تقدم (تفاوت) برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت چگونه می‌باشد؟

مبانی نظری

یکی اهداف مهم نظام‌های آموزش و پرورش برای تقویت خلاقیت و پیشرفت فراگیران، توسعه مهارت‌های فردی در راستای رشد آنها می‌باشد. توسعه مهارت‌های فردی فراگیران به معنای ارزیابی اهداف و ارزش‌های مهم زندگی آنها می‌باشد که سبب دستیابی فراگیران به مهارت‌های فردی و اجتماعی نیز خواهد شد؛ زیرا توسعه مهارت‌های فردی در فراگیران می‌تواند به آنها در زندگی شخصی و حرفه‌ای کمک کرده و توانایی ارتباط برقرار کردن و تعامل اجتماعی

را نیز به فراگیران خواهد داد (اخلاقی و همکاران؛ ۱۴۰۲). لازم به ذکر است که خانواده به عنوان محیط اولیه و اصلی تربیتی فرد، نقش بسیار حیاتی در توسعه مهارت‌های فردی و اجتماعی ایفا می‌کند. اعضای خانواده، از جمله والدین و سایر افراد موجود در محیط خانه، با ارائه مدل‌های رفتاری، تشویق به یادگیری، و فراهم کردن فرصت‌های یادگیری، به فرد کمک می‌کنند تا مهارت‌های اساسی مانند تفکر انتقادی، مهارت‌های ارتباطی، حل مسائل، و همکاری را تقویت کند. این فرآیند یادگیری و توسعه مهارت‌ها، نه فقط در دوران کودکی و نوجوانی بلکه در طول عمر افراد، اثرگذاری دارد و می‌تواند به بهبود روابط اجتماعی و حرفه‌ای، تقویت اعتماد به نفس، و دستیابی به موفقیت شخصی و حرفه‌ای کمک کند. از این رو، نقش خانواده به عنوان یک پایه اساسی در تربیت و توسعه فردی و اجتماعی افراد بسیار ارزشمند است و اهمیت آن در تأثیرگذاری بر زندگی افراد، غیرقابل انکار است. به عنوان یک محیط اجتماعی اولیه، خانواده نه تنها به فرد کمک می‌کند تا ارتباطات مؤثر و سالم را تجربه کند، بلکه از طریق ایجاد ارزش‌ها، باورها، و مسئولیت‌های مشترک، او را برای مسئولیت‌پذیری و تعهد به ارزش‌های اجتماعی آماده می‌سازد. این محیط آموزشی در خانواده، افراد را به توسعه مهارت‌های مدیریت زمان، حل مسائل، و تصمیم‌گیری به طور مؤثر تشویق می‌کند که این مهارت‌ها برای موفقیت در زندگی حرفه‌ای و اجتماعی بسیار حیاتی هستند (موسوی‌اجاق و همکاران؛ ۱۴۰۲).

یکی دیگر از این حوزه‌ها هوش هیجانی افراد و تأثیر فراوان آن در کسب مهارت‌های فردی است. هوش هیجانی نقش مؤثری بر افزایش و بهبود تنظیم شناختی هیجان و شایستگی اجتماعی-هیجانی افراد دارد. افراد با هوش هیجانی بالا معمولاً در محیط کاری خود راضی‌تر هستند و توانایی مدیریت احساسات خود را در محیط کاری به بهترین شکل دارند. هوش هیجانی به افراد کمک می‌کند تا اهداف خود را تعیین کرده و خود را برای رسیدن به این اهداف آماده کنند. این توانایی‌ها به افراد کمک می‌کنند تا تغییرات مثبت در زندگی شخصی و شغلی خود ایجاد کنند و به بهبود شرایط اطرافیان خود کمک کنند. افراد با هوش هیجانی بالا ممکن است به تشکیل و ترسیم فرهنگ‌های مثبت در سازمان‌ها و محیط‌های کاری کمک کنند. از این رو هوش هیجانی به عنوان یک عامل کلیدی در توسعه فردی افراد دارای اهمیت بسیاری است و توسعه این توانایی می‌تواند به بهبود کیفیت زندگی و موفقیت در مسائل مختلف کمک کند (قلی‌زاده و همکاران؛ ۱۴۰۲).

از سویی دیگر توجه به کیفیت خدمات یکی از عوامل مؤثر در موفقیت و بقای هر سازمان از جمله نظام آموزش عالی است. نظام آموزش عالی به‌عنوان یک نظام پویا و هدفمند با چالش‌های جدیدی روبرو است. توسعه پایدار این نظام مستلزم رشد موزون و متعادل ابعاد کمی و کیفی به موازات یکدیگر است (خیرگو و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۴). مسئله تحقیق از اینجا شکل گرفت که ارتقای کیفیت برنامه‌های توانمندسازی توسعه فردی عرضی کارکنان نظیر: دوره تغییر وضعیت کارکنان از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"، همواره به‌عنوان یکی از دغدغه‌های مهم سامانه فرماندهی و مراکز آموزشی نظامی مجری مطرح بوده و نیز به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین مباحث در نظام راهبردی توسعه فردی کارکنان رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به سبب ارتقای تاب‌آوری، اعتمادبه‌نفس، مسئولیت‌پذیری، از خودگذشتگی و غیره آنها و نیز قابلیت پاسخ‌گویی سریع به نیازهای آموزشی-مهارتی یگان‌های عملیاتی است. تعاریف عملیاتی متغیرها در تحقیق حاضر به‌صورت زیر است:

- مطلوبیت: عبارت است از نسبت وضعیت موجود هر سنجه به میزان استاندارد آن.
- رده درجه‌داری: در ساختار نیروهای مسلح ج.ا.ایران، به پایین‌ترین رده نظامی کارکنان کادر، که دارای درجات گروهبانی یا استواری باشند؛ درجه‌دار اطلاق می‌شود. این رده، بالاتر از رده سرباز و پایین‌تر از رده افسر است.
- رده افسر ب: در ساختار نیروهای مسلح ج.ا.ایران، به کارکنان کادری که دارای درجات ستوانسومی تا سرگردی بوده و فاقد تحصیلات نظامی‌گری در دانشگاه‌های نظامی (دانشکده یا دانشگاه افسری) باشند؛ افسر ب اطلاق می‌شود.
- رده افسر الف: در ساختار نیروهای مسلح ج.ا.ایران، به کارکنان کادری که دارای درجات ستوانسومی تا سرهنگی بوده و دارای تحصیلات نظامی‌گری در دانشگاه‌های نظامی (دانشکده یا دانشگاه افسری) باشند؛ افسر الف اطلاق می‌شود. این رده، بالاتر از رده درجه‌داری و پایین‌تر از رده امیری است.
- کارکنان تغییر وضعیت: آن دسته از کارکنان رده "درجه‌داری" و "افسر ب" ارتش ج.ا.ایران هستند که بر اساس کارراهه شغلی خود، متقاضی و حائز شرایط تبدیل وضعیت به رده "افسر الف" می‌باشند.
- توانمندسازی: توانمندسازی از نگاه معنایی، آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است (رضایی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۳).
- برنامه‌های توانمندسازی تخصصی: آن دسته از برنامه‌های تخصصی که در راستای اجرای برنامه‌های تخصصی توسعه فردی صورت می‌گیرد.

- برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی: آن دسته از برنامه‌های تربیتی-پرورشی که در راستای اجرای برنامه‌های توسعه فردی صورت می‌گیرد.
- برنامه توانمندسازی اثربخش (به‌عنوان متغیر مکنون): عبارت از برنامه توانمندسازی است که یک سازمان با استفاده از منابع خاص و بدون هدر دادن منابع خود و بدون فرسوده کردن غیرضروری اعضاء و جامعه خود، اهدافش را در حوزه توسعه فردی کارکنان برآورده می‌کند.

پیشینه

پیشینه تحقیق حاضر به‌صورت خلاصه در قالب جدول (۱) آورده شده است:

جدول ۱- جمع‌بندی منابع پیشینه تحقیق

ردیف	بژوهشگر (سال)	عنوان	• اهم دست‌آورد	نکات اشتراک	نکات افتراق
۱	بازرگان (۱۳۸۰)	ارزشیابی آموزشی	• کیفیت نظام تربیتی-آموزشی عبارت است از: میزان تطابق وضعیت موجود با (الف) استانداردها (معیارهای از پیش تعیین شده) و (ب) رسالت، اهداف و انتظارات.	• ارزشیابی کیفیت نظام تربیتی-آموزشی	• ارائه مدل ساختاری. • مورد مطالعه.
۲	رضایی و همکاران؛ (۱۳۹۳)	طراحی الگوی توانمندسازی سرمایه‌های انسانی در نیروهای نظامی ج.ا.ایران	• تأثیر مستقیم متغیرهای تعهد سازمانی، سازگاری شخصی و مشارکت در امور بر متغیر توانمندسازی، • تأثیر غیرمستقیم متغیرهای ارتباطات اجتماعی، آموزش و یادگیری، حقوق و دستمزد و شرایط کارکنان بر متغیر توانمندسازی.	• ارائه الگوی توانمندسازی، توسعه فردی، مورد مطالعه در نیروهای نظامی.	• ارائه مدل ساختاری توسعه فردی.
۳	ابراهیمیان و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی راهکارهای مقابله با تهدیدهای سایبری علیه ج.ا.ایران با تأکید بر نقش فناوری و منابع انسانی	• ارائه الگویی برای شناسایی، توانمندسازی و شبکه‌سازی کارکنان و فعالان عرصه فضای سایبری.	• توسعه فردی، سرمایه‌های انسانی.	• ارائه مدل ساختاری، مورد مطالعه.
۴	خطیبی‌عقدا و همکاران (۱۳۹۷)	طراحی و ارزشیابی آزمون عملکرد مطلوب نظامی در دانشجویان یک مرکز آموزشی سپاه	• هدف از این تحقیق عبارت است از: بهبود کیفیت تمرینات ورزشی و آزمون‌های نظامی برای ارتقاء سطح آمادگی جسمانی نظامیان.	• ارائه الگوی ارزشیابی، ارزشیابی کارکنان، مورد مطالعه.	• ارائه مدل ساختاری توسعه فردی.
۵	استیلی (۲۰۱۹)	بررسی رابطه بین آموزش فرماندهی و ارزشیابی‌های فرماندهی در بین دانشجویان افسری در اردوی آموزش تابستانی	• بین تمرینات آمادگی جسمانی گروهی، آموزش ناوبری شبانه، تیراندازی مقدماتی و ارزشیابی رهبری دانشجویان همبستگی وجود دارد. • از نظر آماری بین آزمون آمادگی جسمانی نظامی، آزمون کتبی ناوبری زمینی و تمرین عملی، تیراندازی مقدماتی، راهپیمایی اداری ۱۲ مایلی و ارزشیابی رهبری دانشجویان، ارتباط معناداری وجود دارد.	• تجزیه و تحلیل آماری، ارزشیابی سرمایه‌های انسانی، مورد مطالعه در نیروهای نظامی.	• ارائه مدل ساختاری توسعه فردی.

ردیف	پژوهشگر (سال)	عنوان	• اهم دست‌آورد	نکات اشتراک	نکات افتراق
۶	علامتی همکاران (۱۳۹۹)	بررسی تأثیر تاکتیک‌ها و تجهیزات در برگزاری مناسب اردوی رزمی کویر در شرایط نبرد ناهمگون	<ul style="list-style-type: none"> • تجهیزات با میانگین ۴،۶۹، در اولویت اول و حوزه تاکتیک با میانگین ۴،۶۴، در اولویت بعدی قرار گرفت. • استفاده از کوله‌پشتی مناسب، پوتین مناسب، سلاح باکیفیت و متناسب با محیط همراه با مهمات استاندارد، وجود لباس مناسب، کیسه‌خواب مناسب، چادر انفرادی و اجتماعی مناسب و نیز تجهیزات پزشکی جزء اولویت‌های اصلی در بهبود حوزه تجهیزات است که توجه به این اولویت‌ها بر رشد و بهبود برنامه‌های توانمندسازی دوره تأثیرگذار است. • استفاده صحیح از زمین، تاکتیک استفاده و به‌کارگیری صحیح تجهیزات انفرادی در اردو، اجرای مناسب راهپیمایی تاکتیکی، تاکتیک رزم شبانه، اجرای مناسب ناویری، تاکتیک حرکات در رزم و پیشروی‌ها، کیفیت اجرای کمین، و نیز اجرای مناسب گشتی رزمی بُرد بلند جزء اولویت‌های اصلی در بهبود حوزه تاکتیک است که توجه به این اولویت‌ها نیز در گام دوم، در بهبود برنامه‌های توانمندسازی دوره تأثیرگذار است. 	<ul style="list-style-type: none"> • ارزشیابی دوره، مورد مطالعه در نیروهای نظامی ج.ا.ایران. 	<ul style="list-style-type: none"> • ارائه مدل ساختاری توسعه فردی.
۷	عباسیان همکاران (۱۴۰۲)	شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای مطلوبیت دوره تربیتی-آموزشی رنجر با نگرش بر نقش میانجی فعالیت‌های تربیتی نظامی	<ul style="list-style-type: none"> • علاوه بر اینکه «کیفیت اجرای آموزش‌های تخصصی» به‌طور مستقیم، مثبت و معناداری بر «ارتقای مطلوبیت دوره تربیتی-آموزشی رنجر» تأثیر می‌گذارد؛ «کیفیت فعالیت‌های تربیت نظامی دانشجویان حاضر در دوره»، نیز نقش میانجی‌گری کامل در رابطه بین «کیفیت اجرای آموزش‌های تخصصی» با «ارتقای مطلوبیت دوره تربیتی-آموزشی رنجر» را ایفا می‌کند. 	<ul style="list-style-type: none"> • استفاده از رویکردی مدل‌سازی معادلات ساختاری، ارزشیابی دوره، مورد مطالعه در نیروهای نظامی ج.ا.ایران. 	<ul style="list-style-type: none"> • ارائه مدل ساختاری توسعه فردی.
۸	امیرپور همکاران (۱۴۰۲)	بررسی گرایش‌ها به رفتار اجتماعی مطلوب در بستر توسعه فردی در دانش‌آموزان عضو هلال‌احمر و غیرعضو	<ul style="list-style-type: none"> • نمرات گرایش به رفتار اجتماعی مطلوب دانش‌آموزان داوطلب به‌طور معنی‌داری بالاتر از میانگین کل نمرات افراد غیرداوطلب جمعیت هلال‌احمر است. • نهادهایی مانند هلال‌احمر به‌منظور نیل به اهداف بشردوستانه خود، نه تنها لازم است افراد واجد گرایش به رفتار اجتماعی مطلوب در رفتار یاری‌رسانی را جذب نمایند، بلکه با فراهم‌سازی بسترهای توسعه انسانی در نگهداشت آنان تلاش کنند. 	<ul style="list-style-type: none"> • مطالعه یک مورد مطالعاتی واقعی، ارزشیابی دوره، مورد مطالعه در نیروهای نظامی ج.ا.ایران. 	<ul style="list-style-type: none"> • استفاده از روش آماری واریانس چندمتغیره.
۹	افشاری همکاران (۱۴۰۲)	ارائه الگوی برنامه توسعه فردی مدیران سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> • الگوی برنامه توسعه فردی، ابزاری منسجم و مؤثری در جهت توسعه منابع انسانی و در همسویی با توسعه شایستگی‌های فردی و 	<ul style="list-style-type: none"> • ارائه الگوی برنامه توسعه فردی. 	<ul style="list-style-type: none"> • مورد مطالعه در نظام بانکی

ردیف	پژوهشگر (سال)	عنوان	• مهم دست‌آورد	نکات اشتراک	نکات افتراق
			<p>• سازمانی موردنیاز کارکنان برای تحقق توسعه حرفه‌ای آنان نقش شایانی را ایفا می‌نماید.</p> <p>• گسترش اجرای برنامه توسعه فردی می‌تواند یکی از شاخص‌های کیفی به‌منظور توسعه حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها محسوب شود.</p>		<p>کشور (بانک ملی)،</p> <p>• عدم استفاده از رویکردی مدل‌سازی معادلات ساختاری.</p>
۱۰	علمدار (۱۴۰۲)	بررسی ارتباط بین حجاب و عفاف با توسعه فردی و اجتماعی	<p>• یکی از جنبه‌های مهم توسعه فردی و اجتماعی، احترام به خصوصیات دیگران و نهادهای اجتماعی است.</p> <p>• ترویج حجاب و عفاف، نه تنها به افراد کمک می‌کند تا هویت و شخصیت خود را تقویت کنند، بلکه آنها را قادر می‌سازد تا نقش مهمی در ارتقای روابط انسانی و اجتماعی خود ایفا کنند.</p>	<p>• مطالعه برنامه توسعه فردی.</p>	<p>• عدم ارائه الگوی برنامه توسعه فردی.</p> <p>• عدم استفاده از رویکردهای نوین مدل‌سازی توسعه فردی.</p>
۱۱	زارع‌صفت و حقیقی‌پور (۱۴۰۳)	رهیافتی نو به یادگیری و تجربی در توسعه حرفه‌ای فردی دانشجویان معلمان با رویکرد روایت‌پژوهی	<p>• در مرحله پایانی و ارزیابی نتایج فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای از طریق نظرسنجی و بیان دیدگاه‌های ذی‌نفعان، از مجموع ۲۸۲ نظر، مهارت در تدریس مناسب و اخلاق خوب معلمی پرتکرارترین مهارت دانشجویان-معلم شناسایی شد.</p> <p>• در بخش مهارت مدیریت کلاس درس، پیشنهادهایی جهت ارتقاء مهارت‌ها ارائه شد.</p>	<p>• بررسی چگونگی دستیابی به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای فردی با تمرکز بر یادگیری تجربی،</p>	<p>• عدم ارائه الگوی برنامه توسعه فردی.</p>
۱۲	فلاح (۱۴۰۳)	تأثیر نگرش معلم بر یادگیری مادام‌العمر: راهبردی برای توسعه فردی و اجتماعی	<p>• نقش و تأثیر نگرش معلم در خصوص یادگیری مادام‌العمر در ابعاد گوناگون می‌تواند اثرگذار باشد. از جمله تشویق و تحریک دانش‌آموزان، فراهم آوردن محیط‌های یادگیری مؤثر، تأثیر مدل‌های یادگیری مثبت، تأثیر بر روش‌های آموزشی، ارائه فرصت‌های یادگیری تجربی و ارتقای روحیه و اعتماد.</p> <p>• راهکارهایی به‌منظور ارتقای نگرش مثبت معلمان نسبت به یادگیری مداوم ارائه شد.</p>	<p>• مطالعه برنامه توسعه فردی.</p>	<p>• عدم ارائه الگوی برنامه توسعه فردی.</p>

روش‌شناسی

روش و نوع پژوهش

تحقیق حاضر از حیث گردآوری داده‌ها، پیمایشی-توصیفی-مقطعی، و از حیث ماهیت داده‌ها، کمی می‌باشد. همچنین به دلیل کاربرد نتایج آن، از نظر هدف کاربردی است.

فرضیات پژوهش

فرضیه‌های اصلی پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران بر اساس یک مدل علمی صورت می‌گیرد.

۲. برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان اخیر متقاضی تغییر وضعیت در سطح مطلوبی برآورد می‌شود.

۳. مطلوبیت برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت، دارای تقدم (تفاوت) می‌باشد. جامعه آماری و حجم نمونه

کلیه کارکنان درجه‌دار متقاضی و حائز شرایط اعزامی به دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت، به تعداد ۶۵ نفر (مشمول بر ۲۱ نفر از ستاد آجا و ۴۴ نفر از یگان‌های مختلف نذاجا) جامعه آماری پژوهش حاضر است. جامعه‌ی نمونه به‌صورت تمام‌شمار انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری

ابزار اندازه‌گیری در پژوهش حاضر عبارت است از: پرسشنامه محقق‌ساخته. ابعاد، عوامل و سنجه‌های پرسشنامه یادشده به صورت جدول (۲) می‌باشد:

جدول ۲- ابعاد و عوامل ارزشیابی مطلوبیت برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی

تعداد سنجه	کد	عامل	بُعد توسعه فردی
۱	F6	آداب معاشرت نظامی	برنامه‌های توانمندسازی تخصصی
۲	F7	مشق صف جمع	
۲	F8	جنگ‌افزارشناسی سلاح سبک انفرادی	
۲	F9	آماده‌باش‌ها و تمرین مقابله با بلیات	
۲	F10	مشق شمشیر	
۱	F11	تسلط بر آیین نگارشات نظامی	
۱	F12	فرماندهی بر یگان‌های کوچک	
۳	F13	آیین‌نامه‌های پادگانی و رزمی	
۳	F14	توجیهات امور نظامی	
۴	F15	مهارت‌افزایی رزمی	
۲	F16	عملیات ویژه	
۳	F17	جنگ شهری	
۲	F18	استقامت‌افزایی در راهپیمایی تاکتیکی	
۴	F19	تیراندازی تاکتیکی	
۲	F20	استتار و اختفاء رزمی	
۲	F21	کوه‌نوردی رزمی	

تعداد سنجه	کد	عامل	بعد توسعه فردی	
۳	F22	گشتی رزمی	مشترک و تئوری میدانی	
۲	F23	مشق عملیات سریع		
۲	F24	رزم شبانه		
۲	F25	بهداشت و امداد در رزم (خودامدادی و دگرامدادی)		
۲	F26	رزم تن به تن		
۲	F27	نت رزمی		
۶	F28	مهارت کار با نقشه (نقشه خوانی و GPS)		
۱	F29	برنامه‌های فرهنگی-پرورشی	برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی	
۵	F30	نقش تربیتی رفتار استادان و فرماندهان		
۱	F34	پرورش و ارتقای روحیه‌ی تاب‌آوری (صبر، تحمل و قدرت انعطاف‌پذیری و استقامت در برابر سختی‌ها)	پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی	
۱	F35	پرورش و ارتقای اعتمادبنفس و روحیه‌ی خودباوری		
۱	F36	پرورش و ارتقای روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی مأموریت‌های خطرناک		
۱	F37	پرورش و ارتقای روحیه‌ی مسؤلیت‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی امور		
۱	F38	پرورش و ارتقای روحیه‌ی ایثار، فداکاری و از خودگذشتگی		
۶۶		۳۰	۵	مجموع

روش‌های آماری

در تحقیق حاضر برای محاسبه پایایی ابزار از آلفای کرونباخ بهره برده شد همچنین برای استفاده از آمار پارامتریک یا ناپارامتریک نخست از آزمون کلموگروف-اسمیرونوف^۱ و شاپیرو-ویلک^۲، به منظور مشخص ساختن نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. البته بایستی این نکته را یادآور شد که درست است که بر اساس نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرونوف و نیز آزمون شاپیرو-ویلک، جامعه آماری پژوهش از حیث برخی از متغیرهای پژوهش (ابعاد پنج‌گانه) دارای توزیع نرمال نیست؛ ولیکن با توجه به اینکه نمونه‌گیری در پژوهش حاضر کاملاً تصادفی بوده و حجم نمونه‌ی آن نیز بسیار بزرگ است ($n \gg 30$)؛ از اینرو با توجه به قضیه‌ی حد مرکزی و با عنایت به اینکه آزمون‌های پارامتریک از دقت بیشتری نسبت به آزمون‌های ناپارامتریک

¹ Kolmogorov-Smirnov (K-S)

² Shapiro-Wilk (S-W)

برخوردارند؛ در ادامه‌ی گام اول، به منظور آزمون فرض اول، از آزمون آماری پارامتریک t یک‌نمونه‌ای (برای بررسی امکان تعمیم نتایج حاصل از جامعه‌ی نمونه به جامعه‌ی آماری استفاده شد. همچنین به‌منظور آزمون فرض دوم، از آزمون ناپارامتری فریدمن استفاده شد. در ادامه نیز به‌منظور برازش مدل إحصاء‌شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

روایی و پایایی ابزار

روایی پرسشنامه، بر اساس روش روایی محتوا و بر اساس نظرات خبرگان تأیید شد. همچنین نتایج پایایی در جدول زیر ارائه شده که حاکی از پایایی بالای سنجه‌ها است.

جدول ۳- پایایی و تعداد سنجه‌های ویژگی‌های مطلوبیت فعالیت‌های برنامه‌های توانمندسازی

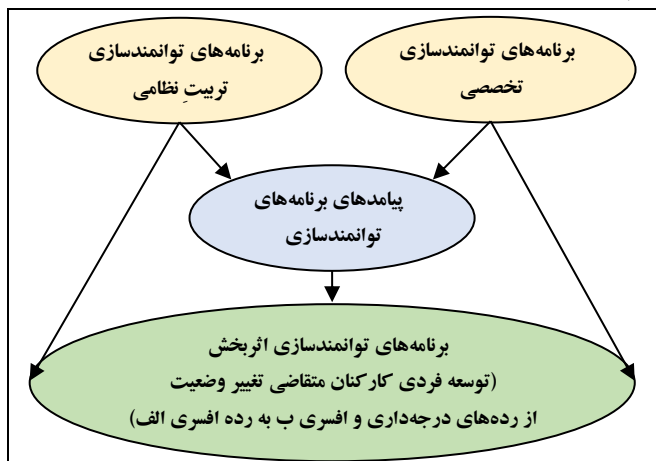
متغیر مکنون (پنهان)	مؤلفه‌ها (متغیرهای مشاهده‌شده)	تعداد	تعداد	مقدار پایایی
		عامل	سنجه	
مطلوبیت برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت	برنامه‌های توانمندسازی تخصصی	۲۳	۵۵	۹۳.۴٪
	برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی	۲	۶	۷۹.۹٪
	پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی	۵	۵	۹۳.۵٪
مجموع	۳	۳۰	۶۶	---

فرآیند اجرای پژوهش

به باور سیروانچی (۲۰۰۴) فراگیران، کارکنان، اساتید و جامعه (کارفرمایان) مشتریان عمده مراکز آموزش هستند که در این میان نظرهای فراگیران به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین ذی‌نفعان (برنامه‌های توانمندسازی در توسعه فردی) می‌تواند در بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده در راستای توانمندسازی نقش به‌سزایی داشته باشد (به نقل از: خیرگو و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۶). در پژوهش حاضر به‌منظور ارزشیابی مطلوبیت برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری کارکنان در توسعه فردی کارکنان متقاضی حائزشرایط تغییر وضعیت از نظرات کارکنان حاضر در این دوره (فراگیران)، بهره گرفته شد. برای همین منظور پرسشنامه پژوهش، بعد از اتمام دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت، بصورت مستقیم در اختیار کارکنان یادشده قرار گرفته شد. در نهایت پرسشنامه‌ها به تعداد ۵۲ عدد تکمیل و دریافت گردید.

ارائه مدل ساختاری پیشنهادی

مدل ساختاری پیشنهادی در شکل (۱) آورده شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش نخست از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک، برای تعیین نرمال بودن داده‌ها استفاده شد:

جدول ۴- نتایج آزمون نرمال بودن برای متغیرهای پژوهش

نتیجه‌ی آزمون	S-W		K-S		Kurtosis	Skewness	سنجه‌ها متغیر
	Sig	سنجه	Sig	سنجه			
نرمال	۰.۷۲۶	۰.۹۸۴	۰.۲۰۰	۰.۰۷۲	-۰.۵۷۸	-۰.۱۰۵	برنامه‌های توانمندسازی تخصصی
غیرنرمال	۰.۰۲۱	۰.۹۴۵	۰.۲۰۰	۰.۱۰۰	۰.۷۴۷	-۰.۶۹۲	برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی
غیرنرمال	۰.۰۱۹	۰.۹۴۴	۰.۰۷۷	۰.۱۱۹	۰.۳۵۹	-۰.۶۹۲	پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی
نرمال	۰.۲۲۳	۰.۹۷۰	۰.۲۰۰	۰.۰۸۹	-۰.۹۷۷	۰.۱۱۶	وضعیت کل دوره توسعه فردی

از آنجایی که تعداد جامعه نمونه (n) بیش از ۳۰ نفر می‌باشد از اینرو در پژوهش حاضر از آزمون پارامتریک آزمون t با دو نمونه (گروه) مستقل و آزمون فریدمن استفاده شد.

نتایج ارزشیابی بُعد و عوامل برنامه‌های توانمندسازی تخصصی دوره پرورش افسری نتایج کلی ارزشیابی کارکنان در بُعد و عوامل «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان»، به شرح جدول (۵) است:

جدول ۵- نتایج ارزشیابی برنامه‌های توانمندسازی تخصصی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان

کد عامل	عامل	خیلی کم (۱)		کم (۲)		تا حدودی (۳)		زیاد (۴)		خیلی زیاد (۵)		میانگین	میزان مطلوبین
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
F6	آداب معاشرت نظامی	۵	۹۶	۲	۳۸	۱۷	۳۲	۲۰	۳۸	۷	۱۳	۳۴۳	نسبتاً مطلوب
F7	مشق صف جمع	۰	۰	۲	۳۸	۱۰	۱۹	۲۷	۵۱	۱۲	۲۳	۳۸۲	مطلوب
F8	جنگ‌افزارشناسی سبک انفرادی	۳	۵۸	۲	۳۸	۱۲	۲۳	۲۴	۴۶	۱۱	۲۱	۳۵۹	نسبتاً مطلوب
F9	آماده‌باش‌ها و تمرین مقابله با بلیات	۲	۳۸	۵	۹۶	۱۶	۳۰	۱۵	۲۸	۱۱	۲۱	۳۴۷	نسبتاً مطلوب
F10	مشق شمشیر	۰	۰	۲	۳۸	۱۲	۲۳	۱۸	۳۴	۱۷	۳۲	۳۹۰	مطلوب
F11	تسلط بر آیین نگارشات نظامی	۴	۷۷	۳	۵۸	۱۹	۳۶	۱۷	۳۲	۶	۱۱	۳۳۷	نسبتاً مطلوب
F12	فرماندهی بر یگان‌های کوچک	۳	۵۸	۳	۵۸	۱۸	۳۴	۲۰	۳۸	۵	۹	۳۴۳	نسبتاً مطلوب
F13	آیین‌نامه‌های پادگانی و رزمی	۱	۱۹	۳	۵۸	۲۳	۴۴	۱۶	۳۰	۵	۹	۳۴۴	نسبتاً مطلوب
F14	توجیهات امور نظامی	۲	۳۸	۴	۷۷	۱۵	۲۸	۱۹	۳۶	۹	۱۷	۳۶۱	نسبتاً مطلوب
F15	مهارت‌افزایی رزمی	۱	۱۹	۶	۱۱	۱۸	۳۴	۱۲	۲۳	۱۲	۲۳	۳۴۸	نسبتاً مطلوب
F16	عملیات ویژه	۰	۰	۰	۰	۷	۱۳	۹	۱۷	۳۳	۶۳	۴۴۱	مطلوب
F17	جنگ شهری	۱	۱۹	۰	۰	۹	۱۷	۱۷	۳۲	۲۱	۴۰	۴۱۸	مطلوب
F18	استقامت‌افزایی در راهپیمایی تاکتیکی	۰	۰	۰	۰	۵	۹	۱۳	۲۵	۳۱	۵۹	۴۴۳	مطلوب
F19	تیراندازی تاکتیکی	۰	۰	۱	۱۹	۵	۹	۱۵	۲۸	۲۸	۵۳	۴۳۹	مطلوب
F20	استتار و اختفاء رزمی	۲	۳۸	۲	۳۸	۷	۱۳	۱۴	۲۶	۲۳	۴۴	۴۰۷	مطلوب

میزان مطلوبیت	میانگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		تا حدودی (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)		عامل	کد عامل
		رصد	تراوانی	رصد	تراوانی	رصد	تراوانی	رصد	تراوانی	رصد	تراوانی		
		مطلوب	۴.۲۱	۴۸.۱	۲۵	۳۲.۷	۱۷	۱۱.۵	۶	۳.۸	۲		
مطلوب	۴.۳۳	۵۳.۸	۲۸	۲۳.۱	۱۲	۱۹.۲	۱۰	۰	۰	۰	۰	گشتی رزمی	F22
مطلوب	۴.۳۱	۵۵.۸	۲۹	۲۵	۱۳	۱۳.۵	۷	۱.۹	۱	۰	۰	مشق عملیات سریع	F23
مطلوب	۴.۲۹	۴۶.۲	۲۴	۳۴.۶	۱۸	۱۳.۵	۷	۰	۰	۰	۰	رزم شبانه	F24
مطلوب	۴.۱۸	۴۰.۴	۲۱	۴۲.۳	۲۲	۱۱.۵	۶	۱.۹	۱	۰	۰	بهداشت و امداد در رزم (خودامدادی و دگرامدادی)	F25
مطلوب	۴.۰۵	۴۶.۲	۲۴	۲۸.۸	۱۵	۱۷.۳	۹	۱.۹	۱	۱.۹	۱	رزم تن به تن	F26
نسبتاً مطلوب	۳.۶۰	۲۳.۱	۱۲	۳۶.۵	۱۹	۵۶.۹	۱۴	۵.۸	۳	۳.۸	۲	نت رزمی	F27
مطلوب	۳.۸۰	۲۳.۱	۱۲	۴۴.۲	۲۳	۲۳.۱	۱۲	۵.۸	۳	۰	۰	مهارت کار با نقشه	F28
مطلوب	۳.۸۹	۳۳.۹۶	۴۰.۶	۳۳.۰۲	۳۹۵	۲۳.۳۷	۲۶۴	۳.۸۳	۴۶	۲.۲۵	۲۷	بعد توسعه فردی	
مطلوب	۳.۸۹	۳۳.۹۶	۴۰.۶	۳۳.۰۲	۳۹۵	۲۳.۳۷	۲۶۴	۳.۸۳	۴۶	۲.۲۵	۲۷	بعد توسعه فردی	

با توجه به نتایج جدول فوق، مطلوبیت بعد «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی تخصصی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، به‌طور میانگین در وضعیت «مطلوب» ارزشیابی شد. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به‌ترتیب مربوط به سنج‌های عوامل «استقامت‌افزایی در راهپیمایی تاکتیکی» و «تسلط بر آیین نگارشات نظامی» با مقادیر ۴.۴۳ و ۳.۳۷ حاصل شد.

نتایج ارزشیابی بعد و عوامل برنامه‌های راهبردی توانمندسازی تربیت نظامی دوره پرورش افسری نتایج کلی ارزشیابی کارکنان در بعد و عوامل «برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان»، به شرح جدول (۶) است:

جدول ۶- نتایج ارزشیابی برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی دوره افسری در توسعه فردی کارکنان

میزان مطلوبیت	میانگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		تا حدودی (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)		عامل	کد عامل
		فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد				
مطلوب	۳.۷۸	۲۶.۹	۱۴	۳۰.۸	۱۶	۲۸.۸	۱۵	۳.۸	۲	۳.۸	۲	برنامه‌های فرهنگی-پرورشی	F29
نسبتاً مطلوب	۳.۶۱	۱۵.۴	۸	۴۸.۱	۲۵	۲۳.۱	۱۲	۵.۸	۳	۳.۸	۲	نقش تربیتی رفتار استادان و فرماندهان	F30
مطلوب	۳.۶۸	۲۱.۱۵	۲۲	۳۹.۴۵	۴۱	۲۵.۹۵	۲۷	۴.۸۰	۵	۳.۸۰	۴	بُعد توسعه فردی	

با توجه به نتایج جدول فوق، مطلوبیت بُعد «برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، به‌طور میانگین در وضعیت «مطلوب» ارزشیابی گردید. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به‌ترتیب مربوط به سنجه‌های عوامل «برنامه‌های فرهنگی-پرورشی» و «نقش تربیتی رفتار استادان و فرماندهان» با مقادیر ۳.۷۸ و ۳.۶۱ حاصل شد.

نتایج ارزشیابی بُعد و عوامل پیامدهای برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری نتایج کلی ارزشیابی کارکنان در بُعد و عوامل «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان»، به شرح جدول (۷) است. با توجه به نتایج جدول ۷، مطلوبیت بُعد «پیامدهای برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، به‌طور میانگین در وضعیت «نسبتاً مطلوب» ارزشیابی گردید. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به‌ترتیب مربوط به سنجه‌های عوامل «پرورش و ارتقای روحیه‌ی ایثار، فداکاری و از خودگذشتگی» و «پرورش و ارتقای روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام دواطلبانه‌ی مأموریت‌های خطرناک» با مقادیر ۳.۷۵ و ۳.۵۰ حاصل شد.

جدول ۷- نتایج ارزشیابی پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت

میزان مطلوبیت	بناگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		تا حدودی (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)		عامل	کد عامل
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
نسبتاً مطلوب	۳.۶۴	۲۳.۱	۱۲	۳۰.۸	۱۶	۳۰.۸	۱۶	۷.۷	۴	۳.۸	۲	پرورش و ارتقای روحیه‌ی تاب‌آوری (صبر، تحمل و قدرت انعطاف‌پذیری و استقامت در برابر سختی‌ها)	F34
نسبتاً مطلوب	۳.۶۵	۲۵	۱۳	۳۶.۵	۱۹	۲۳.۱	۱۲	۳.۸	۲	۹.۶	۵	پرورش و ارتقای اعتمادبنفس و روحیه‌ی خودباوری	F35
نسبتاً مطلوب	۳.۵۰	۱۹.۲	۱۰	۳۰.۸	۱۶	۳۴.۶	۱۸	۱۱.۵	۶	۳.۸	۲	پرورش و ارتقای روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی مأموریت‌های خطرناک	F36
نسبتاً مطلوب	۳.۵۹	۱۹.۲	۱۰	۳۲.۷	۱۷	۳۴.۶	۱۸	۹.۶	۵	۱.۹	۱	پرورش و ارتقای روحیه‌ی مسؤلیت‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی امور	F37
مطلوب	۳.۷۵	۲۳.۱	۱۲	۴۰.۴	۲۱	۲۵	۱۳	۵.۸	۳	۳.۸	۲	پرورش و ارتقای روحیه‌ی ایثار، فداکاری و از خودگذشتگی	F38
نسبتاً مطلوب	۳.۶۱	۲۱.۹۲	۵۷	۳۴.۲۴	۸۹	۲۹.۶۲	۷۷	۷.۶۸	۲۰	۴.۵۸	۱۲	بعد توسعه فردی	
نسبتاً مطلوب	۳.۶۱	۲۱.۹۲	۵۷	۳۴.۲۴	۸۹	۲۹.۶۲	۷۷	۷.۶۸	۲۰	۴.۵۸	۱۲	بعد توسعه فردی	

نتایج ارزشیابی برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان
نتایج کلی ارزشیابی کارکنان در ابعاد سه‌گانه «برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری
در توسعه فردی کارکنان»، به شرح جدول ذیل است:

جدول ۸- نتایج ارزشیابی برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت

میزان مطلوبیت	میانگین	خیلی زیاد (۵)		زیاد (۴)		تا حدودی (۳)		کم (۲)		خیلی کم (۱)	بُعد	
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی			
مطلوب	۳.۸۹	۳۳.۹۶	۴۰۶	۳۳.۰۲	۳۹۵	۲۳.۳۷	۲۶۴	۳.۸۳	۴۶	۲.۲۵	۲۷	برنامه‌های توانمندسازی تخصصی
مطلوب	۳.۶۸	۲۱.۱۵	۲۲	۳۹.۴۵	۴۱	۲۵.۹۵	۲۷	۴.۸۰	۵	۳.۸۰	۴	برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی
نسبتاً مطلوب	۳.۶۱	۲۱.۹۲	۵۷	۳۴.۲۴	۸۹	۲۹.۶۲	۷۷	۷.۶۸	۲۰	۴.۵۸	۱۲	پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی
مطلوب	۳.۸۳	۳۲.۵۱	۴۸۵	۳۵.۱۹	۵۲۵	۲۴.۶۶	۳۶۸	۴.۷۶	۷۱	۲.۸۸	۴۳	وضعیت کل دوره توسعه فردی

بر اساس نتایج، برآیند مطلوبیت «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، در مرکز آموزش نظامی مورد مطالعه برابر با ۳.۸۳ و در وضعیت «مطلوب» ارزشیابی گردید. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به ترتیب مربوط به ابعاد «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی» و «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» با مقادیر ۳.۶۱ و ۳.۸۹ حاصل شد.

رتبه‌بندی کل عوامل ارزشیابی مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری نتایج رتبه‌بندی کل عوامل ارزشیابی مطلوبیت «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، بر اساس میانگین رتبه (نتایج آزمون فریدمن) مطابق جدول زیر است:

جدول ۹- رتبه‌بندی کل عوامل ارزشیابی مطلوبیت برنامه‌ها بر اساس میانگین رتبه (آزمون فریدمن)

رتبه	عامل ارزشیابی		میانگین رتبه
	کد	عنوان	
۱	F18	استقامت‌افزایی در راهپیمایی تاکتیکی	۲۰.۸۰
۲	F19	تیراندازی تاکتیکی	۲۰.۴۸
۳	F22	گشتی رزمی	۱۹.۷۴
۴	F16	عملیات ویژه	۱۹.۶۶
۵	F23	مشق عملیات سریع	۱۹.۳۷
۶	F24	رزم شبانه	۱۸.۸۲
۷	F21	کوهنوردی رزمی	۱۸.۴۰
۸	F17	جنگ شهری	۱۷.۷۲
۹	F20	استتار و اختفاء رزمی	۱۷.۶۶
۱۰	F26	رزم تن به تن	۱۷.۶۰
۱۱	F25	بهداشت و امداد در رزم (خودامدادی و دگرامدادی)	۱۷.۲۶
۱۲	F7	مشق صف جمع	۱۷.۱۰
۱۳	F10	مشق شمشیر	۱۶.۰۹
۱۴	F38	پرورش و ارتقای روحیه‌ی ایثار، فداکاری و از خودگذشتگی	۱۵.۴۰
۱۵	F28	مهارت کار با نقشه (نقشه‌خوانی و GPS)	۱۵.۱۵
۱۶	F35	پرورش و ارتقای اعتمادبنفس و روحیه‌ی خودباوری	۱۴.۹۶
۱۷	F8	جنگ‌افزارشناسی سلاح سبک انفرادی	۱۴.۷۹
۱۸	F34	پرورش و ارتقای روحیه‌ی تاب‌آوری (صبر، تحمل و قدرت انعطاف‌پذیری و استقامت در برابر سختی‌ها)	۱۴.۵۰
۱۹	F29	برنامه‌های فرهنگی-پرورشی	۱۴.۱۰
۲۰	F14	توجیهات امور نظامی	۱۴.۰۷
۲۱	F37	پرورش و ارتقای روحیه‌ی مسئولیت‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی امور	۱۳.۳۸
۲۲	F27	نت رزمی	۱۲.۹۱
۲۳	F36	پرورش و ارتقای روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی مأموریت‌های خطرناک	۱۲.۷۹
۲۴	F30	نقش تربیتی رفتار استادان و فرماندهان	۱۲.۷۱

رتبه	عامل ارزشیابی		میانگین رتبه
	کد	عنوان	
۲۵	F9	آماده‌باش‌ها و تمرین مقابله با بلیات	۱۲.۴۷
۲۶	F6	آداب معاشرت نظامی	۱۱.۹۸
۲۷	F15	مهارت‌افزایی رزمی	۱۱.۶۲
۲۸	F12	فرماندهی بر یگان‌های کوچک	۱۱.۵۶
۲۹	F11	تسلط بر آیین نگارشات نظامی	۱۱.۰۲
۳۰	F13	آیین‌نامه‌های پادگانی و رزمی	۱۱.۰۰

جدول زیر نتایج آزمون فریدمن درخصوص رتبه‌بندی کل عوامل ارزشیابی مطلوبیت «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، بر اساس میانگین رتبه (نتایج آزمون فریدمن) را نشان می‌دهد:

جدول ۱۰- نتایج آزمون فریدمن درخصوص رتبه‌بندی عوامل ارزشیابی مطلوبیت

سنجه	مقدار
تعداد	۴۱
سنجه Chi-Square	۱۸۹.۴۴۰
درجه آزادی (df)	۲۹
مقدار معنی‌داری (Asymp. Sig.)	۰.۰۰۰

جدول فوق مهم‌ترین جدول آزمون فریدمن است که قبل از تفسیر جداول دیگر نخست باید نتایج این جدول را ارزشیابی کرد و در صورت معنی‌دار بودن آزمون فریدمن، به تفسیر نتایج جداول توصیفی و میانگین رتبه پرداخت. این جدول معنی‌داری آماری را نشان می‌دهد. مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۱۸۹.۴۴ است که در سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ درصد قرار دارد ($P < 0.05$). معنی‌دار بودن آزمون فریدمن بدین معناست که رتبه‌بندی کل عوامل ارزشیابی مطلوبیت «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، بر اساس میانگین رتبه (نتایج آزمون فریدمن) از نظر کارکنان بامعناست و کارکنان رتبه‌بندی متفاوتی از سنجه‌های مطلوبیت دوره دارند.

تجزیه و تحلیل استنباطی

آزمون فرض‌ها

در این بخش، در گام نخست به منظور بررسی امکان تعمیم نتایج حاصل از نمونه به جامعه‌ی آماری پژوهش در خصوص هر یک از ابعاد سه‌گانه و نیز مطلوبیت دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت، آزمون فرض اول بصورت زیر تعریف شده است:

$$\begin{cases} H_0: \mu = 3.66 \\ H_1: \mu \neq 3.66 \end{cases}$$

همانطور که پیش‌تر نیز عنوان شد درست است که بر اساس نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و نیز آزمون شاپیرو-ویلک، جامعه آماری پژوهش از حیث برخی از متغیرهای پژوهش (ابعاد سه‌گانه) دارای توزیع نرمال نیست؛ ولیکن با توجه به اینکه نمونه‌گیری در پژوهش حاضر کاملاً تصادفی بوده و حجم نمونه‌ی آن نیز بسیار بزرگ است ($n \gg 30$)؛ از اینرو با توجه به قضیه‌ی حد مرکزی و با عنایت به اینکه آزمون‌های پارامتریک از دقت بیشتری نسبت به آزمون‌های ناپارامتریک برخوردارند؛ می‌توان در ادامه‌ی گام اول، به منظور آزمون فرض اول، از آزمون آماری پارامتریک t یک‌نمونه‌ای (برای بررسی امکان تعمیم نتایج حاصل از جامعه‌ی نمونه به جامعه‌ی آماری استفاده کرد. نتیجه‌ی این دسته آزمون‌ها در جداول آتی آورده شده است.

در ادامه این بخش، در گام دوم به منظور بررسی میزان معنی‌داری اختلاف میانگین‌های سنجه‌ها در میان کارکنان تغییر وضعیت آزمون فرض دوم بصورت زیر تعریف شده است:

$$\begin{cases} H_0: \text{بین میانگین نظرات کارکنان تفاوت معناداری وجود ندارد} \\ H_1: \text{بین میانگین نظرات کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد} \end{cases}$$

در اینجا نیز به منظور آزمون فرض دوم، از آزمون ناپارامتری فریدمن استفاده شده است.

ابعاد سه‌گانه و مطلوبیت برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای در خصوص ابعاد سه‌گانه و مطلوبیت ابعاد سه‌گانه و مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"، به شرح جدول (۱۱) است:

جدول ۱۱- نتایج آزمون t یک‌نمونه‌ای (معیار مقایسه=۳.۶۶)

فاصله اطمینان %۹۵ اختلاف	تفاوت میانگین‌ها	Sig (سطح معنی داری)	درجه‌ی آزادی	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	سنججه‌ها بُعد	
								حد پایین
+۰.۰۶۷	+۰.۳۹۲	۰.۲۲۹	۰.۰۰۶	۵۱	۲.۸۳۸	۰.۵۸	۳.۸۹	برنامه‌های توانمندسازی تخصصی
-۰.۲۲۹	+۰.۲۷۳	۰.۰۲۲	۰.۸۶۰	۴۹	۰.۱۷۸	۰.۸۸	۳.۶۸	برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی
-۰.۳۱۴	+۰.۲۲۰	-۰.۰۴۷	۰.۷۲۶	۵۱	-۰.۳۵۲	۰.۹۶	۳.۶۱	پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی
+۰.۰۰۳	+۰.۳۳۶	۰.۱۶۹	۰.۰۴۷	۵۱	۲.۰۴۰	۰.۶۰	۳.۸۳	وضعیت کل دوره توسعه فردی

بر اساس نتایج جدول فوق، می‌توان چنین استنباط نمود که:

چون مقدار سطح معنی‌داری (Sig) بُعد «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی» و نیز «وضعیت کل دوره توسعه فردی» کمتر از سطح خطا ($\alpha = 0.05$) حاصل شده است بنابراین نمی‌توان در خصوص آن‌ها نتیجه‌گیری خاصی نمود و لاجرم بایستی به سراغ مقایسه حد پایین و حد بالا رفت. حال از آنجایی که مقادیر حد پایین و حد بالا برای آنها، دو مقدار هم‌علامت مثبت هستند لذا میانگین جامعه (میانگین استنباطی) با اطمینان بالای ۹۵٪ بیشتر از معیار مقایسه (یعنی عدد ۳.۶۶) است. بنابراین می‌توان نتیجه حاصل برای میانگین نمونه این بُعد (مقدار ۳.۸۹ با وضعیت مطلوب) و نیز وضعیت کل دوره توسعه فردی (مقدار ۳.۸۳ با وضعیت مطلوب) را به‌عنوان میانگین جامعه این بُعد نیز در نظر گرفت.

چون مقدار سطح معنی‌داری (Sig) ابعاد «برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی» و «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» بیشتر از سطح خطا ($\alpha = 0.05$) حاصل شده است؛ بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که میانگین جامعه (میانگین استنباطی) با اطمینان بالای ۹۵٪ برابر با معیار مقایسه (یعنی عدد ۳.۶۶) است.

بنابراین به‌طور خلاصه می‌توان گفت که از نظر کلیه‌ی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف" سال ۱۴۰۱، وضعیت سنججه‌های «برنامه‌های تخصصی توانمندسازی» و «برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی» در

«وضعیت مطلوب» و وضعیت سنج‌های «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» در «وضعیت نسبتاً مطلوب» قرار دارد و به‌طور کلی وضعیت «کل دوره توسعه فردی تغییر وضعیت سال ۱۴۰۱» در «وضعیت مطلوب» قرار دارد.

رتبه‌بندی ابعاد مطلوبیت برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در اینجا به‌منظور یافتن تفاوت بین میانگین‌های ابعاد برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت و به عبارت دیگر برای رتبه‌بندی آنها مشابه رتبه‌بندی عوامل هر یک از این ابعاد (همانطور که پیشتر نتایج آن گزارش شد) بایستی از آمار ناپارامتریک فریدمن استفاده کرد. در ادامه نتایج رتبه‌بندی ابعاد مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت بر اساس میانگین رتبه (آزمون فریدمن) آورده شده است.

جدول ۱۲- رتبه‌بندی ابعاد مطلوبیت دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت

رتبه	بُعد	میانگین رتبه	میانگین حسابی
اول	برنامه‌های توانمندسازی تخصصی	۲.۲۸	۳.۸۹
دوم	برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی	۱.۸۹	۳.۶۸
سوم	پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی	۱.۸۳	۳.۶۱

جدول ۱۳- نتایج آزمون فریدمن درخصوص رتبه‌بندی ابعاد

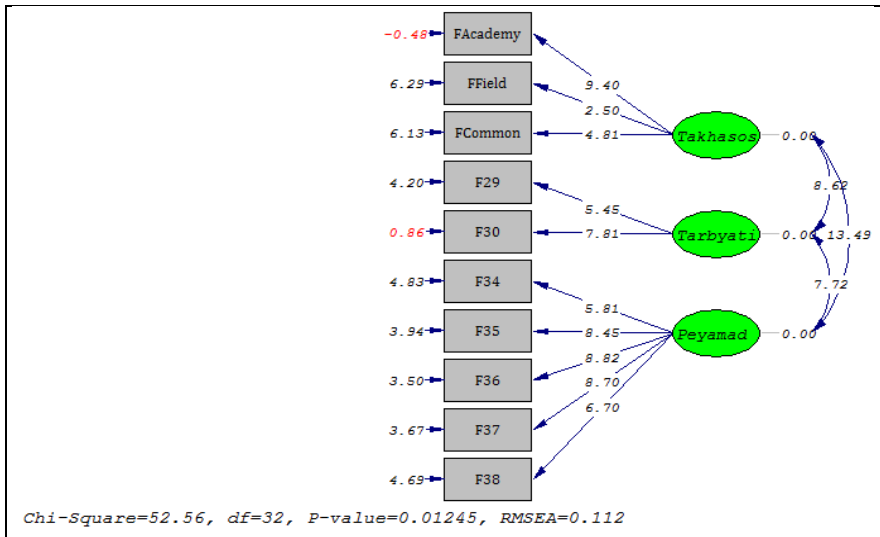
سنجه	مقدار
تعداد	۵۰
سنجه Chi-Square	۶۶۷۰
درجه آزادی (df)	۲
مقدار معنی‌داری (Asymp. Sig)	۰.۰۳۶

مقدار مجذور کای به دست آمده برابر با ۶۶۷ است که در سطح خطای کمتر از ۰.۰۵ درصد قرار دارد ($P < 0.05$). معنی‌دار بودن آزمون فریدمن در اینجا بدین معناست که رتبه‌بندی کل ابعاد مطلوبیت برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسرب" به رده "افسراف" (بر اساس میانگین رتبه) از نظر کارکنان بامعناست و کارکنان رتبه‌بندی متفاوتی از ابعاد ارزشیابی مطلوبیت این دوره توسعه فردی را دارند.

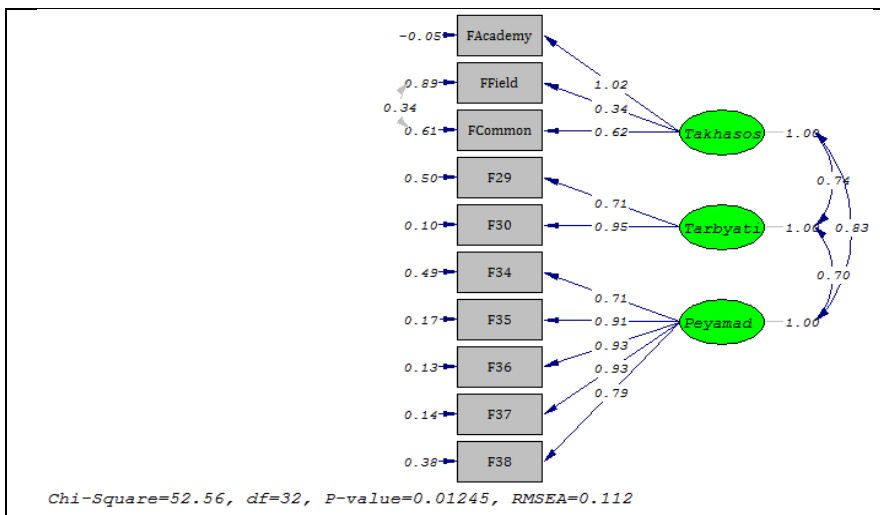
یافته‌های تحقیق

بخش اول: ارائه نتایج کمی تحلیل عاملی تأییدی مدل ساختاری پیشنهادی

در این بخش با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول، مشخص می‌شود آیا عامل‌های طراحی شده در هر سازه واقعاً می‌تواند سازه موردنظر را بسنجد یا نه.



شکل ۲- مدل در حالت اعداد معناداری t-Value متغیرها



شکل ۳- مدل در حالت بارهای عاملی استاندارد شده متغیرها

نتایج عددی سنجه‌های برازش مدل در حالت اعداد معنی‌داری t -value، و بارهای عاملی استاندارد شده برای متغیرها در شکل‌های ۲ و ۳، ارائه شده است. از آنجایی که بر اساس نتایج شکل ۲، در حالت اعداد معناداری t -value، بارهای عاملی بزرگتر از قدرمطلق عدد ۱.۹۶ می‌باشند. و نیز بر اساس نتایج شکل ۳، در حالت بارهای عاملی استاندارد شده، ضرایب همگی بالاتر از ۰.۴ یا ۰.۵ هستند از اینرو مقادیر تمامی عوامل از برازش قابل قبولی برخوردار است. به عبارتی دیگر با توجه به اینکه در مدل تحلیل عاملی مرتبه اول پژوهش، تمام روابط بین متغیرهای مکنون و مشاهده‌پذیر بزرگتر از حد آستانه‌ای (۱.۹۶) هستند بنابراین نتیجه می‌شود سنجه‌ها بخوبی عامل‌های پنهانی مرتبط را تبیین و سنجش می‌کنند.

جدول ۱۴- سنجه‌های برازش مدل پژوهش

شاخص برازندگی	دامنه‌ی پذیرش	قابل	مقدار حاصل	نتیجه
خی-دو بهنجار (نسبت خی دو به درجه‌ی آزادی)	کمتر از ۳		۲.۹۰	بسیار مناسب
جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)	برابر یا کمتر از ۰/۱		۰.۱	مناسب
ریشه‌ی میانگین مجذور باقیمانده (SRMR)	کمتر از ۰/۰۵		۰.۰۵	مناسب
برازش هنجار شده (NFI)	نزدیک به ۱		۰.۹۲	بسیار مناسب
برازش مقایسه‌ای (CFI)	نزدیک به ۱		۰.۹۶	بسیار مناسب
برازندگی فزاینده (IFI)	نزدیک به ۱		۰.۹۶	بسیار مناسب
برازندگی تطبیقی (RFI)	نزدیک به ۱		۰.۸۹	بسیار مناسب

همانگونه که در جدول فوق نیز مشاهده می‌گردد، سنجه‌های برازش مدل پژوهش، مناسب هستند پس مدل، برازش خوبی را نشان داده و مورد تأیید است.

بخش دوم: ارائه نتایج کیفی مدل

احمدی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیق خود به منظور بررسی تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه فردی معلمان با نقش میانجیگری چابکی یادگیری، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره بردند (احمدی و همکاران؛ ۱۴۰۲). در این پژوهش نیز با بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول، مشخص شد عامل‌های طراحی شده در هر سازه واقعاً می‌تواند سازه موردنظر را بسنجد. از نتایج کیفی این بخش می‌توان به‌طور خلاصه به موارد زیر اشاره نمود:

- متغیر «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی» بر «برنامه‌های توانمندسازی اثربخش» (توسعه فردی کارکنان متقاضی تغییر وضعیت از رده‌های درجه‌داری و افسری ب به رده افسری الف) «به‌طور مستقیم و معناداری اثر می‌گذارد.

- متغیر «برنامه‌های توانمندسازی تربیت‌نظامی» بر «برنامه‌های توانمندسازی اثربخش» به‌طور مستقیم و معناداری اثر می‌گذارد.
- متغیر «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» بر «برنامه‌های توانمندسازی اثربخش» به‌طور مستقیم و معناداری اثر می‌گذارد.
- متغیر «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی» بر «برنامه‌های توانمندسازی اثربخش» به‌طور غیرمستقیم و معناداری از طریق متغیر میانجی «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» اثر می‌گذارد.
- متغیر «برنامه‌های توانمندسازی تربیت‌نظامی» بر «برنامه‌های توانمندسازی اثربخش» به‌طور غیرمستقیم و معناداری از طریق متغیر میانجی «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» اثر می‌گذارد.

نتایج و پیشنهادها

هدف نهایی از ارزشیابی برنامه‌های توسعه فردی کارکنان، اطمینان از بهبود کارایی و اثربخشی آنها است، بنابراین بررسی و آگاهی از نتایج و بازده برنامه‌های راهبردی توانمندسازی کارکنان، لازمه فرآیند توسعه فردی است و با این کار است که حلقه فرآیند توسعه فردی تکمیل می‌شود. در حقیقت ارزیابی مطلوبیت برنامه‌های توسعه فردی از یک سو، آینه‌ای فراهم می‌آورد تا سامانه فرماندهی و دست‌اندرکاران برنامه‌های توانمندسازی مراکز آموزشی نظامی تصویر روشن‌تری از وضعیت کمی و کیفی برنامه‌های توانمندسازی به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه‌ریزان و کادر این مراکز را مجهز می‌سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه‌ها آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه فردی نیروی انسانی یاری برسانند. در مقاله حاضر پس از ارائه مدل ساختاری توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران (در قالب پاسخ به سؤال اول تحقیق)، تلاش شد تا به ارزشیابی مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت دوره شهید نصرت‌زاد (در قالب پاسخ به سؤالات دوم و سوم تحقیق) پرداخته شود. در طی این پژوهش حدود ۸۰ درصد از کل ۶۵ نفر متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف" (مشمول بر ۲۱ نفر از ستاد آجا و ۴۴ نفر از یگان‌های مختلف نزاجا) مورد مطالعه قرار گرفت. داده‌های حاصل با استفاده از آماره‌های توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل و مورد بحث قرار گرفتند. نتایج زیر حاصل استنباط منطقی از تجزیه و تحلیل آماری داده‌های حاصل از اجرای پژوهش در پاسخ به سؤالات تحقیق می‌باشد:

پاسخ به سؤال اصلی شماره ۱ (مدل توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران به چه صورتی است؟). در پاسخ به سؤال اصلی اول تحقیق می‌توان چنین بیان کرد که: مدل ساختاری پیشنهادی توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت ارتش ج.ا.ایران، شامل سه بُعد (ابعاد برنامه‌های توانمندسازی تخصصی، برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی و نیز پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی)، ۳۰ عامل و نیز ۶۶ سنجه عملکردی (نشانگر) مطابق جدول ۲ مقاله حاضر است. همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل ساختاری پیشنهادی در قالب اشکال ۲ و ۳ و نیز جدول ۱۴، مؤید برازش مطلوب مدل پیشنهادی مذکور است.

پاسخ به سؤال اصلی شماره ۲ (میزان مطلوبیت برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی تغییر وضعیت در چه سطحی است؟) در پاسخ به سؤال اصلی دوم تحقیق می‌توان چنین بیان کرد که:

- برآیند مطلوبیت «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، در مرکز آموزش نظامی مورد مطالعه برابر با ۳.۸۳ و در وضعیت «مطلوب» ارزشیابی گردید. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به ترتیب مربوط به ابعاد «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی» و «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» با مقادیر ۳.۸۹ و ۳.۶۱ حاصل شد.
- مطلوبیت بُعد «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی تخصصی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، به‌طور میانگین در وضعیت «مطلوب» ارزشیابی گردید. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به ترتیب مربوط به سنجه‌های عوامل «استقامت‌افزایی در راهپیمایی تاکتیکی» و «تسلط بر آیین نگارشات نظامی» با مقادیر ۴.۴۳ و ۳.۳۷ حاصل شد.
- مطلوبیت بُعد «برنامه‌های راهبردی توانمندسازی تربیت نظامی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، به‌طور میانگین در وضعیت «مطلوب» ارزشیابی گردید. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به ترتیب مربوط به سنجه‌های عوامل «برنامه‌های فرهنگی-پرورشی» و «نقش تربیتی رفتار استادان و فرماندهان» با مقادیر ۳.۷۸ و ۳.۶۱ حاصل شد.

مطلوبیت بعد «پیامدهای برنامه‌های راهبردی توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف"»، به‌طور میانگین در وضعیت «نسبتاً مطلوب» ارزشیابی گردید. در این میان بیشترین و کمترین میانگین حسابی به ترتیب مربوط به سنجه‌های عوامل «پرورش و ارتقای روحیه‌ی ایثار، فداکاری و از خودگذشتگی» و «پرورش و ارتقای روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی مأموریت‌های خطرناک» با مقادیر ۳.۷۵ و ۳.۵۰ حاصل شد.

پاسخ به سؤال اصلی شماره ۳ (تقدم (تفاوت) برنامه‌های توانمندسازی دوره پرورش افسری در توسعه فردی کارکنان تغییر وضعیت چگونه می‌باشد؟) در پاسخ به سؤال اصلی سوم تحقیق می‌توان چنین بیان کرد که:

- برنامه‌های راهبردی توانمندسازی تخصصی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت با میانگین حسابی ۳.۸۹، دارای اولین رتبه برتر هستند. بر اساس پژوهش‌های اخیر وزارت دفاع آمریکا (DOD)، به این نکته تأکید شده است که: آموزش نظامی معاصر باید تغییر کند. این برنامه باید همواره هم در درک چگونگی تکامل جنگ و هم در تطبیق آموزش برای مقابله با این چالش‌ها، آینده‌نگر، مبتکر و تهاجمی باشد (Greer, 2018: 1-12). با عنایت به سرفصل‌های برنامه‌های توانمندسازی تخصصی دوره پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت (نظیر عواملی مانند: مشق عملیات سریع، هلی‌بُرُن، تخریب، جنگ شهری و مواردی از این دست)، دارا بودن وضعیت مطلوب این بُعد بیانگر نقاط قوت کارکنان در کسب آمادگی رزمی در رزم زمینی با طی این دوره عرضی توسعه فردی است.
- تاب‌آوری، ظرفیتی برای مقاومت در برابر استرس و فاجعه است. تأثیر استرس بر کارکنان در محیط‌های نظامی می‌تواند مشکلات زیادی را برای آنها بوجود آورد. کارکنان در این واحدهای نظامی می‌توانند با افزایش مهارت و شایستگی در کنترل و به‌کارگیری هیجانات و سازگاری حرفه‌ای، تاب‌آوری را افزایش دهند (موسوی و همکاران؛ ۱۴۰۰). نتایج پژوهش حاضر بیانگر پرورش و ارتقای روحیه‌ی تاب‌آوری (صبر، تحمل و قدرت انعطاف‌پذیری و استقامت در برابر سختی‌ها) (با میانگین و انحراف معیار: 3.64 ± 1.06)، با طی موفقیت‌آمیز دوره توسعه فردی پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت است.
- نتایج برخی از پژوهش‌های اخیر در حوزه نظامی نشانگر پایین بودن روحیه خودباوری در میان کارکنان تحت‌امر است (سنجری و همکاران، ۱۳۹۹: ۷۷-۱۰۳). این در حالی است که پرورش و ارتقای اعتمادبنفس و روحیه‌ی خودباوری (با میانگین و انحراف معیار:

۳.۶۵±۱.۲۰)، از جمله دست‌آوردهای مهم طی دوره توسعه فردی پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت است.

■ پرورش و ارتقای روحیه‌ی ایثار، فداکاری و از خودگذشتگی (با میانگین و انحراف معیار: ۳.۷۵±۱.۰۲) بر اساس جدول استاندارد مطلوبی دارای وضعیت «مطلوبی» هستند.

■ پرورش و ارتقای روحیه‌ی مسؤلیت‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی امور (با میانگین و انحراف معیار: ۳.۹۸±۰.۵۹)، که دارای چهارمین رتبه برتر در میان سنجه‌های بُعد پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت است نیز از جمله نقاط قوت این دوره محسوب می‌شود. کسب و ارتقای این سنجه نیز از جمله ویژگی‌هایی جدید ابلاغی ارتش آمریکا به نیروهای خود است (Headquarters Department of the Army, 2020: 26).

■ پرورش و ارتقای روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام داوطلبانه‌ی مأموریت‌های خطرناک (با میانگین و انحراف معیار: ۳.۵۰±۱.۰۶)، که دارای پنجمین رتبه برتر در میان سنجه‌های بُعد پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت است از جمله نقاط قوت این دوره محسوب می‌شود. کسب و ارتقای این سنجه امروزه به قدری مهم است که از جمله ویژگی‌هایی جدید ابلاغی ارتش آمریکا به نیروهای خود در طرح‌ریزی عملیاتی، کسب مهارت‌های بالا در زمینه ریسک‌پذیری است (Headquarters Department of the Army, 2020: 26).

■ از آنجایی که مقدار سطح معنی‌داری (Sig) بُعد «برنامه‌های توانمندسازی تخصصی» و نیز «وضعیت کل دوره توسعه فردی» کمتر از سطح خطا ($\alpha=0.05$) حاصل شده است بنابراین نمی‌توان درخصوص آن‌ها نتیجه‌گیری خاصی نمود و لاجرم بایستی به سراغ مقایسه حد پایین و حد بالا رفت. حال از آنجایی که مقادیر حد پایین و حد بالا برای آنها، دو مقدار هم‌علامت مثبت هستند لذا میانگین جامعه (میانگین استنباطی) با اطمینان بالای ۹۵٪ بیشتر از معیار مقایسه (یعنی عدد ۳.۶۶) است. بنابراین می‌توان نتیجه حاصل برای میانگین نمونه این بُعد (مقدار ۳.۸۹ با وضعیت مطلوب) و نیز وضعیت کل دوره توسعه فردی (مقدار ۳.۸۳ با وضعیت مطلوب) را به‌عنوان میانگین جامعه این بُعد نیز در نظر گرفت.

■ از آنجایی که مقدار سطح معنی‌داری (Sig) ابعاد «برنامه‌های توانمندسازی تربیت‌نظامی» و «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» بیشتر از سطح خطا ($\alpha=0.05$) حاصل شده است؛ بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که میانگین جامعه (میانگین استنباطی) با اطمینان بالای ۹۵٪ برابر با معیار مقایسه (یعنی عدد ۳.۶۶) است.

■ از نظر کلیه‌ی کارکنان متقاضی و حائز شرایط تغییر وضعیت از رده‌های "درجه‌داری" و "افسر ب" به رده "افسر الف" سال ۱۴۰۱، وضعیت سنجه‌های «برنامه‌های تخصصی توانمندسازی» و «برنامه‌های توانمندسازی تربیت نظامی» در «وضعیت مطلوب» و وضعیت سنجه‌های «پیامدهای برنامه‌های توانمندسازی» در «وضعیت نسبتاً مطلوب» قرار دارد. و به‌طور کلی وضعیت «کل دوره توسعه فردی تغییر وضعیت سال ۱۴۰۱» در «وضعیت مطلوب» قرار دارد.

با عنایت به اینکه مهارت کار با نقشه (نقشه‌خوانی و GPS) از مطلوبیت بالای برخوردار نبوده لذا در ادامه این بخش به‌عنوان نمونه پیشنهاد می‌گردد: با وجود اینکه نقشه‌خوانی از جمله مهارت‌های اصلی در دوره توسعه فردی پرورش افسری کارکنان تغییر وضعیت محسوب می‌شود؛ و بر اساس نتایج پژوهش اساتید مربوطه در این زمینه دارای عملکرد برجسته‌ای بودند ولیکن کارکنان تغییر وضعیت درخصوص توانمندی خود برای یافتن محل توقفگاه (استقرار) یگان تحت امر و هدایت آن به سمت هدف تعیین شده با استفاده از دستگاه GPS، رضایت مطلوبی نداشتند (سنجه‌های شماره ۷۳ و ۷۴ از عامل شماره ۲۸ با میانگین حسابی ۳.۵۴ و ۳.۵۵ و وضعیت نسبتاً مطلوب). از این‌رو به‌منظور تقویت بنیه علمی کارکنان تغییر وضعیت در این زمینه، مرکز آموزش نظامی یادشده اقدامات لازم را معمول نماید.

فهرست منابع:

- ابراهیمیان، بهمن؛ توشه، علی؛ پورهادی، ابراهیم. (۱۳۹۴). راهکارهای مقابله با تهدیدهای سایبری علیه جمهوری اسلامی ایران با تأکید بر نقش فناوری و منابع انسانی. *راهبرد دفاعی*، ۱۳(۲)، ۸۷-۱۱۵.
- احمدی، مریم؛ نظری، شهرام؛ بخت، معصومه. (۱۴۰۲). تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه فردی معلمان تربیت بدنی شهر تهران با نقش میانجیگری چابکی یادگیری. *تعلیم و تربیت*، ۱۵۴، ۴۹-۶۴.
- اخلاقی، مصطفی، ترکمان‌زهی، ابودر، ترکمان‌زهی، داوود، و پیام، سعیده. (۱۴۰۲). توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان در جهت رشد و پیشرفت آنها. *سومین همایش ملی ایده‌های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی*، بوشهر.
- افشاری، مهدی، سلیمانی، نادر، و شفیعی‌زاده، حمید. (۱۴۰۲). ارائه الگوی برنامه توسعه فردی مدیران سازمانی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۷(۲)، ۱۶۴-۱۹۳.
- امیرپور، برزو؛ درخشان، نوشین؛ محمدی، فردوس. (۱۴۰۲). بررسی گرایش‌ها به رفتار اجتماعی مطلوب در بستر توسعه فردی در دانش‌آموزان عضو هلال احمر و غیرعضو. *مطالعات توسعه اجتماعی-اقتصادی*، ۱(۱)، ۱۹۹-۱۷۷.
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۰). *ارزشیابی آموزشی*؛ تهران، سمت.

- خطیبی عقدا، عمیدالدین؛ سبحانی، وحید؛ عربزاده، احسان؛ عشقی صابر، محمدعلی؛ حسینی، سیدمرتضی؛ دیواندری، حسن؛ سالاری، محمدمهدی. (۱۳۹۷). ارزیابی آزمون عملکرد مطلوب نظامی در دانشجویان نظامی، *طب نظامی*، ۲۰(۲).
- خیرگو، منصور؛ نوربخش، ایمان؛ محمدی، عبدالرضا. (۱۳۹۵). ارزیابی و اولویت‌بندی ابعاد کیفیت خدمات آموزشی مبتنی بر الگوی سروکوال با بهره‌گیری از رویکرد ترکیبی AHP-VIKOR، *مدیریت نظامی*، ۱۶(۶۱)، ۱۳۴-۱۱۳.
- جوادی، سمیه‌سادات؛ چنگیزیان، نرجس؛ عربی، مهدی. (۱۴۰۲). پیش‌بینی مدل تعلق خاطر کاری و کامیابی با نقش میانجی توسعه فردی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی. هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، محمودآباد، ایران، ۱-۶.
- رضایی، بهرام؛ نریمانی، علیرضا؛ رجب‌پور، مجید. (۱۳۹۳). طراحی الگوی توانمندسازی سرمایه‌های انسانی در نیروهای نظامی ج.ا.ایران. *راهبرد دفاعی*، ۱۲(۴)، ۹۵-۱۱۷.
- زارع‌صفت، صادق، و حقیقی‌پور، پروین. (۱۴۰۳). رهیافتی نو به یادگیری تجربی در توسعه حرفه‌ای فردی دانشجویان-معلمان با رویکرد روایت‌پژوهی، سومین همایش ملی پژوهش‌مندان، بندرعباس.
- سنجرى، احمدرضا؛ عباس‌زاده، ناصر؛ گلشاهی، بهنام. (۱۳۹۹). ارائه راهبردهای ارتقای خودباوری در بین کارکنان پایور یکی از سازمان‌های نظامی. *فصلنامه علمی راهبرد دفاعی*، ۱۸(۴)، ۷۷-۱۰۳.
- عباسیان، محمد؛ امعانی، شهاب؛ میرطباطبایی، سیدمصطفی. (۱۴۰۲). شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای مطلوبیت دوره تربیتی-آموزشی تکاور با نگرش بر نقش میانجی فعالیت‌های تربیت نظامی. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۲۳(۹۱)، ۱-۳۵.
- علاماتی، غلامرضا؛ بلخی، محمد؛ امینی، مصطفی؛ محمدی، علی. (۱۳۹۹). تأثیر تاکتیک‌ها و تجهیزات در برگزاری مناسب اردوی رزمی کوپر در شرایط نبرد ناهمگون. *پژوهش‌های علوم نظامی*، ۱(۱)، ۵۱-۷۲.
- علمدار، علی. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط بین حجاب و عفاف با توسعه فردی و اجتماعی. *پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*، تهران، ایران، ۴۵۲۰-۴۵۱۱.
- فلاح، کاظم. (۱۴۰۳). تأثیر نگرش معلم بر یادگیری مادام‌العمر: راهبردی برای توسعه فردی و اجتماعی. *اولین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی در علوم انسانی*.
- قلیزاده، هلیا، نوراللهی، سمیه، نوراللهی، مریم، بابائی‌جعفرآباد، پریناز، و یاهک، فرحناز. (۱۴۰۲). نقش هوش هیجانی در توسعه مهارت‌های فردی و اجتماعی دانش‌آموزان برای زندگی آینده. *دهمین همایش ملی تازه‌های روانشناسی مثبت، بندرعباس*.
- میلانی‌نژاد، حمیدرضا؛ رستمی، فاطمه. (۱۴۰۲). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه فردی دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار دانشگاه صنعتی مالک اشتر). *هفتمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی*، تهران، ایران، ۵۷۸-۵۹۱.
- موسوی‌اجاق، زینب، مطهری‌اصل، غلامرضا، حاتمی، مینا، و نظری، سامان. (۱۴۰۲). توسعه‌های مهارت‌های فردی و اجتماعی در آموزش و پرورش. *اولین همایش بین‌المللی معلمان برتر و مدارس پیشرو در هزاره سوم، بوشهر*.
- موسوی، سیدعلیرضا؛ الوانی، جمال‌الدین؛ قاسمی‌پناه، میترا. (۱۴۰۰). تعیین رابطه بین سازگاری هیجانی و تنظیم شناختی هیجان با تاب‌آوری در پرستاران نظامی. *مجله طب دریا*، ۳(۱)، ۳۹-۴۵.

- نصیریپور، غلامرضا؛ شاملو، رضا. (۱۳۹۸). ارتقاء توان رزمی گردان‌های زمین به هوای قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) آجا. *علوم و فنون نظامی*، ۱۵ (۵۰)، ۸۷-۱۰۶.
- هادی‌نژاد، فرهاد؛ احمدی، محمد؛ قاسمی، مهدی. (۱۳۹۵). طراحی الگوی ارزشیابی عملکرد دانشجویان با رویکرد بازخورد ۳۶۰ درجه، مدیریت نظامی، ۳.

منابع انگلیسی:

- Army, U. S. (2020). *Special Forces Detachment Mission Planning Guide*. Washington: US Army.
- Greer, J., Colonel, U.S. Army (2018). *Training: The foundation for success in combat*. Available at: <https://www.heritage.org/military-strength-topical-essays/2019-essays/training-the-foundation-success-combat>.
- Touš, M., Máša, V., & Vondra, M. (2021). Energy and water savings in military base camps. *Energy Systems*, 12(2), 545-562.
- Steele, R. A. (2019). *Army Reserve Officer Training Summer Camp: Examining the Relationship between Leader Development Activities and Leadership Evaluations*, (Doctoral dissertation, Auburn University).
- www.leader.ir.