

بررسی مؤلفه‌های اثربخشی اجرای آموزش یگانی در یگان‌های نیروهای مسلح و ارائه الگوی بهینه

پیمان علی نژاد^۱

تاریخ دریافت: ۹۵/۳/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۲۰

چکیده

آموزش یگانی، یکی از سطوح آموزش در نیروهای مسلح بوده که منجر به افزایش مهارت افراد می‌شود و تأثیر مستقیمی بر آمادگی رزم نیروها دارد. در این راستا، توجه به آموزش یگانی اهمیت خاصی دارد. از طرفی، اتخاذ تدابیر لازم برای ارزشیابی مستمر از نحوه اجرای سیاست‌ها، برنامه‌ها و شیوه‌های اجرای تربیت و آموزش در مجموعه عناصر نظام آموزشی و عملی کردن آن تدابیر، برای سنجش میزان اثربخشی و تحقق هدف‌های آموزشی، امری لازم و ضروری بوده و از اهمیت بالایی برخوردار است.

از این رو، این پژوهش جهت بررسی مؤلفه‌های اثرگذار آموزش یگانی در نیروهای مسلح شکل گرفت. این تحقیق از نوع کاربردی و روش تحقیق، توصیفی-تحلیلی است که در آن ۳۴ مؤلفه اثرگذار در اجرای آموزش یگانی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و از نتایج به دست آمده مؤثرترین مؤلفه‌ها در اجرای آموزش یگانی به قرار زیر شناسایی و در پایان، الگوی بهینه اجرای آموزش یگانی ارائه گردید:

توجه به هدف آموزش یگانی، وجود اراده همگانی در بین فرماندهان، ساختار و سازمان، تجهیزات کمک آموزشی تخصصی (شبه سازها و...)، خودکفا بودن یگان از نظر مربی، تناسب، قابل اجرا بودن و محتوای برنامه تفصیلی، کیفیت تدریس مربیان، کیفیت متون آموزشی، وجود فضای کارگاه آموزشی، وجود شاخص‌های سنجش مهارت، تکمیل بودن تجهیزات تخصصی یگان.

کلید واژه‌ها: آموزش یگانی، اثربخشی، ارزشیابی آموزشی، مهارت‌های حرفه‌ای، نیروهای مسلح.

مقدمه

آموزش یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اصلی ایجاد و حفظ آمادگی برای یک دفاع همه‌جانبه و کامل است که نقش محوری آن بر هیچ سازمان نظامی پوشیده نیست، با تجزیه و تحلیل جنگ‌ها و عملکرد نیروهای مسلح در آن‌ها به این موضوع پی می‌بریم که هر جا نیروهای مسلح، آموزش‌های موردنیاز را به‌طور کامل فراگرفته و با تمرینات مستمر و لازم آن‌ها را حرفه‌ی خود نموده و از نظر تاکتیک‌های جنگی به سطوح بالایی دست یافته‌اند، توانسته‌اند با به‌کارگیری آن تاکتیک‌ها، همراه با ایمان و اعتقاد به اهداف تعیین شده در صحنه جنگ، پیروز میدان بوده و دشمن را شکست دهند و یا در زمینه‌ی بازدارندگی نقش اساسی ایفا نمایند.

کارکنان در نیروهای مسلح در ابتدای ورود به سازمان، یک دوره عمومی و پایه نظامی را گذرانده و سپس یک دوره تخصصی منطبق با مشاغل و رسته‌های مورد نیاز را طی می‌نمایند که سطح این آموزش، رساندن فرد به توانایی و مهارت اولیه در موضوعات اصلی رسته‌ای است. در آموزش تخصصی ابتدائی، افراد با مبانی نظری آشنا شده و به سطح توانمندی اجرای آموخته‌ها دست می‌یابند؛ به سطح مهارت لازم برای انجام فعالیت‌های تخصصی و عملیاتی نمی‌رسند چراکه مهارت در اثر تداوم تکرار یک موضوع به دست می‌آید و از طرفی آموزش‌های اولیه بیشتر جنبه دانش‌افزایی انفرادی را داشته، اما به تمرینات دسته‌جمعی و تاکتیکی و ایجاد سازوکار هماهنگی بین اجزای یگان، برای اجرای مأموریت‌های محوله کمتر پرداخته می‌شود، بنابراین نیاز به تداوم آموزش و تمرینات عملی به‌صورت مستمر و همچنین متناسب با مأموریت‌های واگذاری ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

با توجه به اهمیت موضوع دفاع و لزوم حفظ و صیانت از مرزهای جمهوری اسلامی، نیروهای مسلح کشور نیازمند افرادی است که با در نظر داشتن اصول دکترین نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، دارای مهارت و شایستگی‌های رزمی بالا، قادر به استفاده از تجهیزات و تسلیحات پیشرفته در حداقل زمان ممکن، دارای اعتماد به نفس بالا و آماده برای رویارویی در صحنه‌های پیچیده نبرد باشند تا پیروزی‌های بزرگی را رقم بزنند.

هر نظامی بیش‌ترین سهم آموزشی که منجر به مهارت شود را از یگان مربوطه دریافت می‌کند، زیرا در یگان است که با اجرای آموزش یگانی، فن و تاکتیک‌ها را به‌صورت عملی تمرین کرده و با استمرار این تمرینات در افراد تجربه و مهارت ایجاد و کارایی فرد را در به‌کارگیری مؤثر تجهیزات افزایش و در مجموع یگان در بهترین شرایط آمادگی رزمی نائل می‌آید؛ از این رو ضرورت پرداختن به آموزش‌های حرفه‌ای در یگان عملیاتی، در راستای ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای، اهمیت آموزش یگانی را مضاعف می‌نماید.

از طرفی، اتخاذ تدابیر لازم برای ارزشیابی مستمر از نحوه اجرای سیاست‌ها، برنامه‌ها و شیوه‌های اجرای تربیت و آموزش در مجموعه عناصر نظام آموزشی و عملی کردن آن تدابیر، برای سنجش اثربخشی و بررسی میزان تحقق هدف‌های آموزشی، امری لازم و ضروری است که ارزشیابی آموزش یگانی نیز از این امر مستثنی نیست.

یکی از مهم‌ترین مسائل مورد توجه فرماندهان در هر یگان، حفظ و ارتقای آمادگی رزم یگان است و آموزش یگانی یکی از ارکان مهم حفظ و ارتقاء آمادگی رزم است. بنابراین با توجه به تنوع مأموریت، تهدیدها، به‌روز شدن سریع تجهیزات و...، اثربخشی اجرای آموزش یگانی، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های فرماندهان است.

از این رو، در این پژوهش به بررسی مؤلفه‌های اثربخش اجرای آموزش یگانی در یگان‌های نیروهای مسلح پرداخته شده است و پس از بررسی در پایان، الگوی بهینه اجرای آموزش یگانی ارائه شده است.

با شناسایی مؤلفه‌های اثربخش آموزش یگانی و با برنامه‌ریزی دقیق و تقویت این عناصر در یگان‌های رزم و پشتیبانی رزم، می‌توان به آموزش یگانی بهینه در راستای نیازمندی‌های عملیاتی یگان‌ها، که منجر به ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای رزمی عمومی و تخصصی در افراد شود دست یافت و در نهایت موجب ارتقای آمادگی رزم همه جانبه در نیروهای مسلح خواهد شد.

مبانی نظری تحقیق

آموزش

تعریف آموزش

بامطالعه آثار ادبی اندیشمندان و صاحب‌نظران علوم تربیتی و آموزشی برای تعریف آموزش با معانی و مفاهیم مختلفی روبرو خواهیم شد. اگر بخواهیم آموزش را از نظر واژه‌شناسی تعریف کنیم، آموزش به معنای انتقال معلومات و مهارت‌ها به دیگران به طوری که این معلومات به کار آیند و موجب تحول و دگرگونی در رفتار شوند. (رحیمی، ۱۳۸۰: ۱۳)

طوسی و صائبی تعریف مناسبی برای آموزش ارائه داده‌اند و آن را تجربه‌ای می‌دانند مبتنی بر یادگیری که به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً ماندگار در فرد صورت می‌گیرد تا او بتواند توانایی خود را برای انجام کار بهبود بخشد. به طور مرسوم می‌گویند مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی را در برداشته باشد. آموزش می‌تواند به معنای به وجود آمدن تغییر در دانش افراد، طرز کارشان، نگرش‌هایشان در مورد کار یا تعامل آنان با همکاران و سرپرستان باشد. (طوسی و صائبی، ۱۳۸۰: ۱۹)

آنچه از تعاریف گذشته استفاده می‌شود این است که آموزش به طور کلی موجب چهار تغییر عمده می‌شود:

الف- انتقال اطلاعات (توسعه دانش)؛

ب- ایجاد نگرش‌ها (توسعه و بهبود نگرش)؛

ج- پرورش مهارت‌ها (توسعه و بهبود مهارت‌ها)؛

د- تغییرات مفهومی.

فرآیند آموزش

«فرآیند عبارت است از جریان قابل تشخیصی از رویدادهای به هم وابسته در راه رسیدن به یک هدف، مقصود یا پایان» (طوسی، صائبی، ۱۳: ۲)

رهیافت نظام‌های آموزشی، فرآیندی است مبتنی بر نتایج یا نتیجه‌گرا که به منظور حصول اطمینان از اثربخش بودن و مربوط بودن آموزش طراحی شده است (خانعلی زاده، ۱۳۸۱: ۳۷)

ارزشیابی آموزشی

ارزشیابی روشی است که به وسیله آن میزان نزدیکی به هدف مورد نظر، سنجیده می شود و درک این مسأله از طریق مقایسه وضع فعلی باهدف نهایی مشخص می شود (خلود، ۱۳۴۹: ۸۱).

فواید ارزشیابی در آموزش

ارزشیابی در آموزش، سه فایده دارد:

- ۱- آگاهی فراگیر از میزان موفقیت و پیشرفت تحصیلی خود؛
- ۲- آگاهی مربی از میزان اجرای یک برنامه آموزشی؛
- ۳- اطمینان سازمان از تحقق اهداف آموزشی خود (یغما، ۱۳۷۲: ۴۴-۴۰).

اهداف ارزشیابی

هدف های ارزشیابی برنامه آموزشی هر سازمان را به شرح زیر عنوان می شود:

- ۱- سنجش و تشخیص میزان پیشرفت کارآموزان؛
- ۲- جلوگیری از تکرار انحرافات، رفع نقایص و ارائه راه حل های مناسب؛
- ۳- سنجش سودمند بودن روش های آموزش، طرق تقسیم در رفع نقایص آن ها؛
- ۴- کسب اطلاعات بیشتر که به نوبه خود، بتواند در اخذ تصمیم های اداری و همچنین در پیشرفت برنامه کلی دستگاه مؤثر باشد (حاتمی، ۱۳۷۲: ۲۲۵).

اثربخشی

تعریف اثربخشی

دیدگاه های مختلف پیرامون آن به قرار زیر می باشد:

اثربخشی سازمانی فرآیندی چرخشی و مداوم است که از طرح و برنامه شروع می شود و شامل تمام فعالیت هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (کریمی، ۱۳۹۲: ۱۴).

از نظر کامرون مفهوم اثربخشی در تحلیل سازمانی هم در نقطه اوج وهم در ژرفنا قرار دارد. در نقطه اوج است، زیرا هم نظریه های سازمانی وهم اقدامات مدیریتی در نهایت، درصدد تشخیص

وارائه عملکرد اثربخش هستند. در ژرفنا قرار دارد چون نظریه‌های اثر بخش سازمانی فهرست و معیارهای آن برای ارزشیابی این مفهوم نه ضروری نه کافی و بسنده به نظر می‌رسند (کریمی، ۱۳۹۲: ۱۵).

دستاوردهای سنجش اثر بخشی

زمانی که بتوانیم به خوبی اثر بخشی برنامه‌ها و امکانات سازمان را بسنجیم، آثاری را که برای حصول آن‌ها باید چندین فعالیت مجزا انجام دهیم. به طور خودکار در فرد کارکنان و سازمان مشاهده خواهیم کرد. با سنجش درست اثر بخشی برنامه‌ها، می‌توان شاهد آثار مثبت سازمان و فردی آن بود.

الف- برخی آثار سازمانی

- * دانش و مهارت‌های شغلی را در تمام رده‌های سازمان بهبود می‌بخشد.
- * روحیه کارکنان را بهبود می‌بخشد و بالندگی سازمانی را گسترش می‌دهد.
- * به افراد کمک می‌کند تا هدف‌های سازمانی را بشناسند.
- * به ایجاد تصویر ذهنی بهتری از سازمان کمک می‌کند.
- * صداقت، بی‌پردگی و اعتماد را تقویت می‌کند.
- * رابطه میان فرد و زیردست را بهبود می‌بخشد.
- * از کارآموزان می‌آموزد (بازخورد می‌گیرد).
- * موجب می‌شود سازمان به تصمیم‌گیری و مشکل‌گشایی اثر بخش‌تری دست یابد.
- * پیشرفت سازمانی را از درون میسر می‌کند.
- * روابط بین مدیریت و نیروی کار را بهبود می‌بخشد و رفتارهای ناپسند را از میان می‌برد.
- * روحیه گروهی را بهبود می‌بخشد و همبستگی گروهی را افزایش می‌دهد.
- * فضای مناسبی را برای رشد و هماهنگی ایده‌های نوآورانه به وجود می‌آورد.

ب- آثار فردی

- * به فرد کمک می‌کند تا بهتر تصمیم بگیرد و مشکلات را به گونه‌ای اثر بخش‌تر حل کند.

- * خود پروری و اعتماد به نفس را ترغیب و دستیابی به آنها را ممکن می کند.
- * رضایت شغلی و مقبولیت شغلی را افزایش می دهد.
- * فرد را به سوی هدف های مشخصی هدایت می کند و همگام با آن، مهارت های بین افراد و اثر گذاری متقابل را بهبود می بخشد.
- * راه را برای کارآموز هموار می کند و آینده را برایش ترسیم می کند.
- * توانایی یادگیری را در فرد افزایش می دهد (کریمی، ۱۳۹۲: ۱۶).

رابطه آموزش و اثربخشی

عقاید دانشمندان در مورد آموزش و رابطه آن با اثربخشی:

با مطالعه آثار متفکران و دانشمندان در می یابیم که بسیاری از بهترین متفکران کوشیده اند برای مفهوم آموزش تعریف هایی ارائه دهند و این واژه را از یک مفهوم صرفاً مجرد خارج سازند. اما، اکنون قصد آن نیست که به تفصیل در باره هر یک از نظرات و تئورهای مربوط بحث شود. بلکه هدف آن است که در پرتو نظرات ارائه شده از سوی اندیشمندان اول، اهمیت و لزوم آموزش بهتر درک و دریافت شود، دوم، ارزش آموزش در ارتباط با افزایش اثربخشی معلوم شود (فتحی، ۱۳۶۴: ۳۲).

در کتاب آموختن برای زیستن، انسان به عنوان غایت آموزش و هم وسیله آموزش معرفی می شود. همچنین به آموزش به عنوان عاملی برای آفرینش و باز آفرینی شرایط اساسی کیفیت زندگی جامعه ای بها داده می شود که باید از مرحله محرومیت به معیادگاه تکامل فکری و مادی قدم بگذارد. این کتاب تأکید می کند که:

از مختصات زمان ما یکی این است که هیچ کس از فرا گرفتن بی نیاز نیست. هر فرد در دوران زندگی خود به نحوی با یادگیری سرو کار دارد و برای دمسازی با محیطی که پیوسته رو به رشد و تغییر است، باید آموزش ببیند (دبستانی، ۱۳۸۸: ۵۰).

آنچه دانش آموزش نوین را مشخص می کند و آن را از تعلیم و تربیت سنتی خارج می کند، تغییر فکر تربیت آغازی به آموزش مداوم در طول زندگی است. معنایی که واژه آموزش در دنیای

کنونی دارد به مراتب بغرنج‌تر و وسیع‌تر است و فرآیند فرهنگی پیشرفت و شکفتگی تمام امکانات موجود بشری را شامل می‌شود. آموزش صرفاً انجام دادن بعضی مقاصد و تحقق برخی آرزوها نیست؛ بلکه مجموعه‌ای است از حرفه‌های دشوار و فرآیندهایی که بر فنون مخصوص استوار هستند.

دانش تعلیم و تربیت دیگر نمی‌تواند فقط فلسفه آموزش باشد، یعنی هدف‌ها را روشن کند، بی‌آنکه وسایل عینی کار را به دست دهد. و باز دانش تعلیم و تربیت نمی‌تواند به تخیل درباره فنون مفید بسنده کند. بنابر این دانش تعلیم و تربیت نوین باید برای خود مختاری علمی خود بکوشد و این مستلزم آن است که به صورت یک کل سازمان یافته و دارای موضوع مشخص در آید.

«اکنون اگر بپذیریم که مهم‌ترین ثروت یک سازمان و تشکیلات، انسان‌ها هستند و اگر این مطلب واقعیت داشته باشد که کارکنان هر سازمان تعیین‌کننده‌ترین عامل برای بقا و ادامه حیات آن سازمان هستند، پس باید گفت که خلق «بهترین شرایط از بیشترین بهره‌دهی» سازمان در گرو گسترش توانایی‌ها و پرورش کامل استعدادهای درونی نیروی انسانی - حتی در هر شرایط از محدودیت منابع مالی - است...» ضمن آن که آموزش کارکنان تنها راه پیشرفت سازمان نیست. اما یکی از مطمئن‌ترین و اساسی‌ترین مسیرهایی که مدیریت می‌پیماید و باید - به خاطر احتراز از تلف شدن منابع مالی و مادی سازمان همواره در نظر داشته باشد این است که امر آموزش:

۱- مستمر باشد.

۲- از بالاترین مسئولان سازمان تا پایین‌ترین سطوح را در برگیرد.

۳- نه فقط به افزایش مهارت‌های شغلی کارکنان کمک، بلکه موجبات کسب دانش و معلومات جدید را نیز فراهم آورد.

۴- رفتارهای تازه و پسندیده ایجاد کند. (Byers، ۱۹۷۰: ۳)

اصولاً، امر آموزش به طور اعم و آموزش ضمن خدمت به طور اخص از مؤثرترین وسایل همسازی و انطباق کارکنان هر مؤسسه با شرایط تغییر و تحول زمان و مکان است. ایجاد تغییر در طرز تفکر سرپرستان و مدیران و آشنا ساختن آنان با اصول مدیریت و آماده کردن کارکنان و

کارمندان به منظور افزایش لیاقت آنان برای قبول مسئولیت های بیشتر در شغل بالاتر و افزایش کارآیی، همه مسائلی است که با امر آموزش ارتباط پیدا می کند. (کیقبادی، ۱۳۵۴: ۲۵۱)

آموزش در سازمان های نظامی

هدف های نظام آموزشی نیرو های مسلح

- تربیت کادر نیرو های مسلح؛
- ایجاد و افزایش تخصص ها و مهارت های لازم؛
- توسعه پیش و شکوفایی استعدادها؛
- بهبود کیفی توان آموزش دهندگان (یعقوبی، ۱۳۸۱: ۹۷).

بهره وری در مراکز آموزشی نظامی

عمده ترین شاخص بهره وری در مراکز نظامی به ویژه یگان های عملیاتی آموزشی، مبحث رسیدن به «مهارت» است. بحث مهارت را باید هسته اصلی بهره وری در آموزش دانست و این امر از دیدگاهی کلی در همه مراکز آموزشی (نظامی و غیر نظامی) قابل تعمیم است (رستمی، ۱۳۸۱: ۲۶).

مهارت

«لیکرت» از صاحب نظران علم مدیریت مهارت را چنین تعریف نموده است: «سطح زبردستی یا شایستگی فردی در انجام یک وظیفه شخصی را مهارت گویند».

حد نهایی هر آموزشی اعم از تخصصی و عمومی (انفرادی و یا یگانی) باید منجر به بروز مهارت در آموزش دیدگان گردد. دستیابی به مهارت، اصولاً از سه طریق زیر قابل حصول است:

(دبستانی، ۱۳۸۸: ۷۲)

الف - تجربه؛^۱

ب - آموزش؛^۲

پ - تمرین؛^۳

1- Experiment
2- Training
3- Practice

الف - تجربه

اصولاً تجربه حاصل تراکم دانش نظری و عملی است که یک فرد یا خود آن را به دست می‌آورد و یا از طریق دیگران به آن دست می‌یابد. تجربه گنجینه گران‌بهایی که در طول تاریخ بشری حاصل شده و در آن درس‌ها و عبرت‌های فراوانی برای کسانی که استعداد بهره‌گیری از آن‌ها را دارند، وجود دارد. تجربه‌ای که از پیشینیان به دست آمده است، یک تاریخ گویا و ارزان است که در اختیار نسل‌های کنونی و آینده قرار دارد. هر فرد و یا گروهی به نسبت نیاز خود، از تجارب موجود استفاده خواهد کرد و به همان نسبت نیز بر مهارت‌های خود (فردی و جمعی) خواهد افزود (دبستانی، ۱۳۸۸: ۷۲)

ب - آموزش

رکن اساسی برای افزایش مهارت‌ها (چه به صورت ابتدایه‌ساکن و چه به صورت تکمیلی) - چه به صورت فردی و چه گروهی (آموزش است. آموزش فرایندی است که طی آن فرد و گروه از نظر کسب مهارت‌های لازم برای انجام مأموریت‌ها، وظایف و نقش‌های خود، به درجات بالاتری دست پیدا می‌کنند. بسته به نوع تخصص موردنیاز و وسعت عمل حوزه مأموریت فرد یا گروه، آموزش‌ها می‌توانند از ساده‌ترین شکل ممکن آغاز و تا صورت‌های پیچیده را در برگیرند. در طی روند آموزش است که فرد (و جمع) به دانش موردنیاز خود در راستای کسب مهارت متناسب با شغل خود دست یافته و وارد مراحل بالاتری از حوزه عمل و انجام مأموریت می‌شود (دبستانی، ۱۳۸۸: ۷۳).

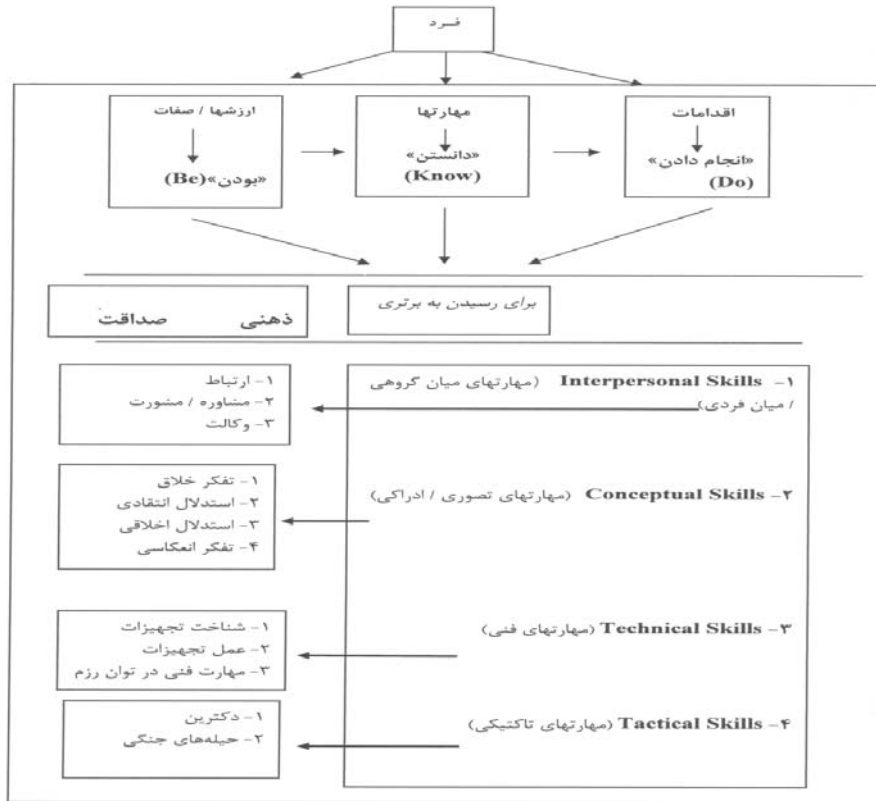
عده‌ای از محققان معتقدند که کار بدنی کم مهارت و اساساً قابل جابجایی، موج دوم را پیش می‌برده است و آموزش و پرورش توده‌ای به شیوه کارخانه‌ای، کارگران را برای کار عادی و تکراری آماده می‌ساخت. برعکس، موج سوم بر اثر افزایش شدید نیاز به مهارت، با رشد عدم قابلیت جابجایی نیروی کار همراه است. نیروی بدنی اساساً قابل جایگزینی است. از این رو، برای کارگر کم مهارتی که دست از کار می‌کشد یا اخراج می‌شود، سریعاً و با هزینه اندک می‌توان جانشین پیدا کرد. برعکس، بالا رفتن سطح مهارت‌های تخصصی موردنیاز در اقتصاد موج سوم، یافتن فرد مناسب با تخصص‌های مناسب را سخت‌تر و پرهزینه‌تر می‌سازد.

از این روست که باید تمامی پیشرفت‌های علمی و فناورانه در زمینه‌های نظامی و غیرنظامی را

مدیون مهارت ها و توسعه آن ها دانست. هیچ گونه رشد و توسعه ای در اقتصاد، سیاست، اجتماع، نظامی و... را بدون در اختیار داشتن نیروی انسانی ماهر (در همه زمینه های مورد نیاز) نمی توان انتظار داشت. افزایش مهارت در نتیجه آموزش، ناشی از افزایش دانش است که این دانش در قلب دنیای اقتصاد، سیاست و نظامی قرار دارد. البته نباید فراموش کرد که دانش همانند شمشیر دو لبه ای است که هم دارنده آن را و هم طرف های دیگر را نابود می کند. زیرا دانش از یک طرف در گستره اقتصاد منبع اصلی فرآوری است؛ اما در حوزه جنگ و نظامی گری سرچشمه نابودکنندگی خواهد بود. بنابراین بحث اصلی در گستره دانش آن است که اولاً باید مهار شدنی باشد و ثانیاً باید در سرها و دست هایی سالم و مناسبی قرار داشته باشد؛ اما مشکل اساسی آن است که هنوز وسیله و یا راهی برای کنترل و مهار دانش وجود ندارد و حتی روند جامعه جهانی به سمتی است که بر مهارناپذیری دانش می افزاید (دبستانی، ۱۳۸۸: ۷۳).

پ- تمرین

عامل سوم در افزایش مهارت نیروی انسانی (فردی و جمعی) را باید در تمرین دانست. تمرین فرآیندی است که طی آن دانش حاصل از تجربه و آموزش، به میدان عمل کشیده شده و فرصت ظهور و بروز می یابد. تمرین است که منجر به افزایش مهارت و حفظ و استمرار آن می گردد. مسلماً بدون تمرین کافی و لازم، مهارت های حاصل شده و دانش کسب شده، نمی تواند برای مدت زیادی دوام آورده و یا به دانش و حکمت تبدیل گردد. در اینجا باید دید که یک فرد در طی فرایند آموزش و یا استفاده از تجارب دیگران، باید به چه مهارت هایی دست پیدا کند. نمودار شماره (۱) مهارت های مورد نیاز یک فرد که باید از تعامل تجارب، آموزش ها و تمرینات حاصل شود را نشان می دهد.



نمودار شماره (۱)، نمودار مهارت‌های فردی (دبستانی، ۱۳۸۸:۷۵)

بر اساس نمودار شماره (۱)، یک فرد دارای ارزش و صفاتی است که همان وجود یا بودن وی است. از آنجا که وی دارای هستی (بودن) است، برای انجام دادن هر وظیفه و یا مأموریتی نیاز به مهارت دارد و نتیجه کسب مهارت، انجام دادن و یا اقدام کردن است. بر این اساس، عمده مهارت‌های مورد نیاز یک فرد نظامی که باید آن‌ها را از طریق فرآیندهای آموزشی کسب نماید شامل چهار مقوله عمده است:

- الف- مهارت‌های تصویری و ادراکی؛
- ب- مهارت‌های میان فردی / میان گروهی؛
- پ- مهارت‌های فنی (تکنیکی)؛
- ت- مهارت‌های تاکتیکی (دبستانی، ۱۳۸۸:۷۴).

آموزش یگانی

- تعریف آموزش یگانی

نوعی از آموزش حین خدمت محسوب می شود که در تکمیل آموزش های انفرادی انجام می شود و عبارت است از تمامی آموزش هایی که در یگان های عملیاتی سازمان های ن.م برابر برنامه تفصیلی سالانه به منظور حفظ و ارتقای دانش عمومی و تخصصی و مهارت های لازم و هماهنگی بین رسته ها حداکثر تا سطح گردان (داخل) انجام می شود و در پایان آموزش، یگان ها مورد ارزیابی و آزمایش دسته، گروهان، گردان یا رده های همپراز قرار می گیرند.

- هدف از آموزش یگانی

ارتقاء شایستگی های رزمی (یگانی) در یگان های رزمی در سطح تعریف شده در دکترین آمادگی یگانی از طریق اجرای آموزش یگانی و تمرینات رسته ای (آموزش تئوری تاکتیک ها و تمرین عملی آن ها) (علی نژاد، ۱۳۹۵: ۶۶).

- منظورهای آموزش یگانی

- * ایجاد آمادگی رزمی همه جانبه یگانی برای نبرد علوی و نامتقارن با استکبار جهانی؛
- * افزایش و ارتقاء دانش نظامی فرماندهان و نیروهای تحت امر؛
- * ایجاد هماهنگی و تعامل گروهی برای اجرای مأموریت ها؛
- * شناخت و به فعلیت رساندن توانایی و قابلیت های عملیاتی یگان در اجرای مأموریت های مختلف؛

* ایجاد برداشت های مشترک از مفاهیم و عملیات تاکتیکی (علی نژاد، ۱۳۹۵: ۶۶).

- سطح مورد انتظار مهارت

برای دستیابی به آمادگی های ذاتی مورد انتظار از یگان ها، تاکتیک ها و حرکات جمعی خاص هر یک از رسته ها متناسب با تهدیدها و نیاز عملیاتی تعیین شده و لازم است یگان ها پس از اجرای آموزش های تئوری هر یک از عناوین درسی، همراه با آموزش اصول و ملاحظات تاکتیکی آن نسبت به اجرای تمرین عملی تاکتیک ها اقدام نمایند، به گونه ای که هر یک از نفرات و یگان ها،

مهارت کافی را در اجرای تاکتیک‌ها کسب نمایند (علی نژاد، ۱۳۹۵: ۷۰).

- آمادگی‌های انفرادی

مجموعه حداقل آمادگی‌هایی است که هر فرد به‌طور ثابت باید از آن برخوردار باشد. آمادگی‌های انفرادی مشتمل بر آمادگی‌های معنوی و اعتقادی، آمادگی‌های جسمانی، دفاع شخصی و مهارت‌های حرفه‌ای رزمی می‌باشد (علی نژاد، ۱۳۹۵: ۷۰).

- مهارت‌های حرفه‌ای رزمی

بازآموزی تمامی آموزش‌های عمومی و تخصصی موردنیاز متناسب با رسته و شغل نفرات، به‌گونه‌ای که هر فرد بتواند تاکتیک‌ها و تکنیک‌های انفرادی و جمعی را به‌خوبی اجرا نماید. این تاکتیک‌ها و تکنیک‌ها مانند، مهارت در به‌کارگیری مناسب سلاح در شرایط مختلف، مهارت در تیراندازی با سلاح سازمانی و اجرای عملیات رزمی شامل آرایشات، حرکات، مانورهای انفرادی و ... همراه با قابلیت نگهداری و تعمیرات سلاح‌ها و تجهیزات سازمانی (بر اساس نت) در رسته پیاده یگان رزم می‌باشد.

- مهارت‌های یگانی (مهارت‌های تاکتیکی و تکنیکی)

مجموعه آمادگی‌های ذاتی یگان است که یگان را برای اجرای مأموریت‌های ذاتی، در حد اطمینان عملیاتی می‌نماید. این آمادگی‌ها شامل قابلیت اجرای تاکتیک‌های متنوع نبرد، تک رسته‌ای یگانی، چند رسته‌ای مشترک، قابلیت هماهنگ‌سازی آتش و حرکت، قابلیت جابجایی‌های سریع در میدان‌های رزم، قابلیت دفاع غیرعامل و ... می‌باشد که از طریق اجرای آموزش‌های یگانی و تمرینات تاکتیکی تک رسته‌ای و مشترک حاصل می‌شود (علی نژاد، ۱۳۹۵: ۷۰).

- آمادگی‌های ذاتی

حداقل سطح آمادگی‌های موردنیاز برای اجرای دکترین رزم یگانی که در شرایط جنگ و صلح، از هر یگان مورد انتظار است. (علی نژاد، ۱۳۹۵: ۷۱)

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی-تحلیلی بوده و سعی گردید در چارچوب آن، داده‌های

اطلاعاتی تنظیم و سپس نتیجه گیری صورت گیرد.

جامعه آماری

جامعه آماری مدنظر این تحقیق، کارکنان گردان های رزمی و مسئولان آموزش ستادی لشکر و ستاد نیروی یکی از نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می باشند. در بین ایشان، از افرادی که دارای ویژگی های اختصاصی زیر بوده اند، در پاسخ گویی به پرسش نامه های این تحقیق، کمک گرفته شده است:

- * برنامه ریزان اجرای آموزش یگانی؛
- * مسئولین و مجریان اجرای آموزش یگانی؛
- * بازرسی و ناظرین اجرای آموزش یگانی.

حجم نمونه

بر اساس ویژگی های عمومی و اختصاصی آزمودنی ها، حجم نمونه این تحقیق به شرح زیر است:

- ۱- مسئولین آموزش معاونت های ستادی، ۸ نفر؛
- ۲- ناظرین معاونت عملیات ستادی، ۸ نفر؛
- ۳- فرماندهان گردان های رزمی، ۲۲ نفر؛
- ۴- مسئولین آموزش گردان های رزمی: ۲۲ نفر.

روش نمونه گیری

در این تحقیق با توجه به این که حجم نمونه، به تعداد ۶۰ نفر بوده و این تعداد کمتر از ۱۰۰ نفر می باشد، از روش تمام شماری استفاده شده است.

روش های جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش به صورت تلفیقی از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی برای جمع آوری داده ها استفاده شده است.

برای جمع آوری اطلاعات، اقدام های زیر صورت گرفت:

- ۱- جامعه آماری و حجم نمونه برآورد شد.

۲- آزمودنی‌ها شناسایی شدند.

۳- محقق به محل کار هر یک از آزمودنی‌ها مراجعه و اهداف تحقیق را برای آن‌ها تشریح و نظر مساعد آنان را جلب کرد.

۴- پرسش‌نامه‌ای با ۳۴ پرسش با استفاده از طیف لیکرت و برای بررسی مؤلفه‌های اثرگذار بر روی اجرای آموزش یگانی طراحی و پس از اعتباربخشی در اختیار تک‌تک آزمودنی‌ها قرار گرفت و از آنان خواسته شد آن را تکمیل نمایند.

۵- پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده، جمع‌آوری گردید.

۶-۵- روایی و پایایی تحقیق

الف- روایی پرسش‌نامه

روایی پرسشنامه تهیه‌شده با نظر سنجی از ۱۲ نفر خبرگان، فرماندهان تیپ، گردان و مسئولین آموزش یگان‌های صفی و ستادی به‌طور صددرصد مورد تأیید قرار گرفت.

ب- پایایی پرسشنامه

۱) پایایی پرسشنامه

با توجه به این که ۶۰ نفر به سؤالات پرسشنامه پاسخ کامل داده‌اند که این تعداد برابر تمامی پاسخ‌گویان است. یعنی خوشبختانه درصد پاسخ‌گویی ۱۰۰ و درصد بی‌پاسخی صفر است. بر اساس فرمول ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای تعداد ۴۰ سؤال این تحقیق عبارت است از: $0/909$ که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد (پایایی) پرسشنامه تحقیق است.

روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این تحقیق از روش تجزیه و تحلیل کمی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره‌گیری و از روش‌های آماری به شکل توصیفی و تحلیلی استفاده شده است.

به‌منظور آزمون و بررسی نرمال بودن نتایج حاصله نیز از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است.

یافته های تحقیق

بررسی شاخص های مرکزی و پراکندگی داده ها

در این تحقیق برای بررسی نرمال بودن توزیع داده های هریک از سؤالات پرسشنامه از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است، در این آزمون توزیع داده ها را با توزیع نرمال مطابقت می دهد.

فرضیه های این آزمون به صورت زیر است:

$$\begin{cases} H_0 : & * \text{توزیع داده ها نرمال است.} \\ H_1 : & * \text{توزیع داده ها نرمال نیست.} \end{cases}$$

سطح معنی داری آزمون را ۵ درصد در نظر می گیریم. یعنی $\alpha = 0.05$. پس هرگاه P-Value کمتر از این مقدار باشد فرض صفر رد خواهد شد و نتیجه می گیریم توزیع داده ها نرمال نیست. در ادامه نتایج آزمون نرمال بودن برای پرسش نامه محاسبه شده است. جدول شماره (۲)، نتایج آزمون را برای هریک از سؤالات نشان می دهد. هر سطر مربوط به یک سؤال است که به ترتیب تعداد سؤالات، میانگین و سطح معنی داری آزمون یا همان P-Value، درج شده است.

- آزمون نرمال بودن سؤالات پرسشنامه

جدول شماره (۲) نتایج آزمون نرمالیت پرسش نامه

ردیف	گویه های پرسش نامه	تعداد	وضع مطلوب	
			میانگین	سطح معنی دار P-Value
۱	تأثیر درک یکسان از تعریف، اهداف، منظور و... آموزش یگانی در بین فرماندهان/مدیران و کارکنان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۵	۰
۲	تأثیر وجود آئین نامه ها، دستورالعمل ها، قوانین و مقررات در اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۲۸	۰
۳	تأثیر ساختار، سازمان مناسب آموزش یگانی از ستاد تا رده های صافی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۵۳	۰
۴	تأثیر بودجه و اعتبارات بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۱۳	۰/۰۰۴
۵	تأثیر میزان تکمیل بودن تجهیزات تخصصی یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۳	۰
۶	تأثیر میزان تکمیل بودن نیروی انسانی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۵۵	۰
۷	تأثیر تنوع سطح سواد متفاوت کارکنان در یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۱۵	۰
۸	تأثیر توجه به هدف عمده آموزش یگانی مبنی بر حفظ و ارتقاء دانش و دستیابی به مهارت های حرفه ای بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۷۵	۰

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، سال پانزدهم، شماره ۸۱، تابستان ۱۳۹۵

ردیف	گویه‌های پرسش‌نامه	تعداد	وضع مطلوب	
			میانگین	سطح معنی‌دار P-Value
۹	تأثیر زمان پیش‌بینی‌شده در سین یگانی (از لحاظ مدت‌زمان) بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۳۸	۰
۱۰	تأثیر زمان پیش‌بینی‌شده در سین یگانی (از لحاظ اول وقت یا آخر وقت بودن ساعت کاری) بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۸	۰
۱۱	تأثیر قابلیت اجرایی برنامه تفصیلی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۵۲	۰
۱۲	تأثیر تناسب و محتوای برنامه تفصیلی با توجه به نیاز عملیاتی یگان، بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۳۵	۰
۱۳	تأثیر کیفیت متون آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۸۰	۰
۱۴	تأثیر کمیت متون آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۳۲	۰
۱۵	تأثیر تجهیزات تخصصی کمک‌آموزشی (شبیه سازها و...) بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۸۳	۰
۱۶	تأثیر میزان وجود فضای کارگاه آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۳۲	۰
۱۷	تأثیر وجود فضای کلاس آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۰	۰
۱۸	تأثیر تنوع درجات متفاوت کارکنان در یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۵۰	۰
۱۹	تأثیر دانش و توانمندی اولیه فراگیران و فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های نظامی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۰	۰
۲۰	تأثیر وجود اراده همگانی در بین فرماندهان / مدیران کارکنان در اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۸۰	۰
۲۱	تأثیر خودکفا بودن یگان، از نظر وجود مربی برای اجرای آموزش‌های عمومی و تخصصی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۸۳	۰
۲۲	تأثیر پرداخت حق‌التدریس آموزشی به مربیان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۵	۰
۲۳	تأثیر وجود شاخص‌های سنجش میزان مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۴۳	۰
۲۴	تأثیر سیستم مناسب مدیریت اجرایی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۵۸	۰
۲۵	تأثیر کیفیت تدریس مربیان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۸۷	۰
۲۶	تأثیر نظم و انضباط در اجرای به‌موقع کلاس بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۸۸	۰
۲۷	تأثیر تعطیلی کلاس‌های آموزش یگانی به‌واسطه موضوعات ضروری و غیرضروری بر کاهش اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۲/۰۵	۰/۰۰۲
۲۸	تأثیر حضور حداکثری کارکنان یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۷	۰
۲۹	تأثیر اجرای متمرکز آموزش یگانی در گردان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۵۷	۰
۳۰	تأثیر شیفتی بودن خدمت کارکنان گردان، بر کاهش اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۲/۵۵	۰
۳۱	تأثیر وجود سیستم ثبت سوابق، تهیه گزارش‌ها بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۵۸	۰
۳۲	تأثیر وجود سیستم ارزشیابی کارکنان در آموزش یگانی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۳۵	۰
۳۳	تأثیر هماهنگی بین فرماندهی لشکر/ فرمانده تیپ / گردان/ بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۸۳	۰
۳۴	تأثیر نظارت و هدایت یگان بالادستی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۰	۴/۶۵	۰

نتایج حاصله از جدول شماره (۲) بیانگر آن است که در ۳۴ سؤال پرسشنامه، P-Value کمتر از ۰/۰۵ است. پس با توجه به نتایج آزمون برای تمامی سؤالات فرض صفر در سطح معنی‌داری ۵

بررسی مؤلفه های اثربخشی اجرای آموزش یگانی در یگان های نیرو های مسلح و ارائه الگوی بهینه

درصد رد می شود. ($\alpha = 0.05$) و نشانگر آن است که توزیع داده ها نرمال نیست.

تجزیه و تحلیل میزان تأثیر مؤلفه های اثربخشی آموزش یگانی

جدول شماره (۳) مقایسه درصد فراوانی تجمعی زیاد و خیلی زیاد نتایج پاسخ های پرسشنامه تحقیق

را به ترتیب میزان تأثیر مؤلفه ها، در اثربخشی آموزش یگانی نشان می دهد.

ردیف	شماره پرسش	گویه ها	درصد تجمعی زیاد و خیلی زیاد
۱	هشتم	تأثیر توجه به هدف عمده آموزش یگانی مبنی بر حفظ و ارتقاء دانش و دستیابی به مهارت های حرفه ای بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۹۸.۷
۲	بیستم	تأثیر وجود اراده همگانی در بین فرماندهان / مدیران کارکنان در اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۹۸.۳
۳	سوم	تأثیر ساختار، سازمان مناسب آموزش یگانی از ستاد تا رده های صافی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۹۶.۷
۴	پانزدهم	تأثیر تجهیزات تخصصی کمک آموزشی (شبه سازها) بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۹۶.۷
۵	بیستویکم	تأثیر خودکفا بودن یگان، از نظر وجود مربی برای اجرای آموزش های عمومی و تخصصی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۹۳
۶	دوازدهم	تأثیر تناسب و محتوای برنامه تفصیلی با توجه به نیاز عملیاتی یگان، بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۹۱.۷
۷	بیستوپنجم	تأثیر کیفیت تدریس مربیان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۹۱
۸	سیزدهم	تأثیر کیفیت متون آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۸۸
۹	یازدهم	تأثیر قابلیت اجرایی برنامه تفصیلی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۸۷.۳
۱۰	شانزدهم	تأثیر میزان وجود فضای کارگاه آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۸۵
۱۱	بیستوسوم	تأثیر وجود شاخص های سنجش میزان مهارت های حرفه ای کارکنان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۸۵
۱۲	پنجم	تأثیر میزان تکمیل بودن تجهیزات تخصصی یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۸۵
۱۳	سی و سوم	تأثیر هماهنگی بین فرماندهی لشکر/ فرمانده تیپ / گردان/ بر اثربخشی	۷۹

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، سال پانزدهم، شماره ۸۱، تابستان ۱۳۹۵

ردیف	شماره پرسش	گویه ها	درصدتجمعی زیاد و خیلی زیاد
		اجرای آموزش یگانی	
۱۴	نوزدهم	تأثیر دانش و توانمندی اولیه فراگیران و فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های نظامی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۸.۷
۱۵	بیست و ششم	تأثیر نظم و انضباط در اجرای به‌موقع کلاس بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۶
۱۶	سی و چهارم	تأثیر نظارت و هدایت یگان بالادستی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۶
۱۷	سی و دوم	تأثیر وجود سیستم ارزشیابی کارکنان در آموزش یگانی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۴
۱۸	نهم	تأثیر زمان پیش‌بینی شده در سنین یگانی (از لحاظ مدت‌زمان) بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۲.۳
۱۹	دهم	تأثیر زمان پیش‌بینی شده در سنین یگانی (از لحاظ اول وقت یا آخر وقت بودن ساعت کاری) بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۱.۷
۲۰	اول	تأثیر درک یکسان از تعریف، اهداف، منظور و... آموزش یگانی در بین فرماندهان/ مدیران و کارکنان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۰
۲۱	بیست و نهم	تأثیر اجرای متمرکز آموزش یگانی در گردان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۷۰
۲۲	ششم	تأثیر میزان تکمیل بودن نیروی انسانی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۸
۲۳	هفدهم	تأثیر وجود فضای کلاس آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۷.۷
۲۴	بیست و دوم	تأثیر پرداخت حق‌التدریس آموزشی به مربیان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۷.۷
۲۵	بیست و چهارم	تأثیر سیستم مناسب مدیریت اجرایی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۶
۲۶	بیست و هشتم	تأثیر حضور حداکثری کارکنان یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۵.۳
۲۷	هجدهم	تأثیر تنوع درجات متفاوت کارکنان در یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۵
۲۸	سی و یکم	تأثیر وجود سیستم ثبت سوابق، تهیه گزارش‌ها بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۶۴.۷
۲۹	دوم	تأثیر وجود آئین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، قوانین و مقررات در اثربخشی	۶۴.۳

بررسی مؤلفه های اثربخشی اجرای آموزش یگانی در یگان های نیرو های مسلح و ارائه الگوی بهینه

ردیف	شماره پرسش	گویه ها	درصد تجمعی زیاد و خیلی زیاد
		اجرای آموزش یگانی	
۳۰	چهارم	تأثیر بودجه و اعتبارات بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۵۰
۳۱	چهاردهم	تأثیر کمیت متون آموزشی بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۵۰
۳۲	سی ام	تأثیر شیفتی بودن خدمت کارکنان گردان، بر کاهش اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۴۹.۳
۳۳	هفتم	تأثیر تنوع سطح سواد متفاوت کارکنان در یگان بر اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۴۷.۳
۳۴	بیست و هفتم	تأثیر تعطیلی کلاس های آموزش یگانی به واسطه موضوعات ضروری و غیر ضروری بر کاهش اثربخشی اجرای آموزش یگانی	۴۶

بر اساس تجزیه و تحلیل و مقایسه درصد فراوانی تجمعی خیلی زیاد و زیاد گویه های تحقیق در جدول شماره (۳)، گویه هایی که دارای نمره بین ۸۵ تا ۱۰۰ می باشند به معنای آن است که دارای بالاترین رتبه اثر گذاری در اجرای آموزش یگانی هستند، گویه هایی که بین نمره ۷۰ تا ۸۴ هستند به معنای آن است که دارای دومین رتبه اثر گذاری در اجرای آموزش یگانی هستند و گویه هایی که نمره کمتر از ۷۰ دارند به معنای آن است که دارای سومین رتبه اثر گذاری در اجرای آموزش یگانی هستند.

نتیجه گیری

بر اساس یافته های تحقیق و تحلیل آن ها و سپس جمع بندی نتایج حاصله، مؤلفه های اثرگذار در آموزش یگانی در سه سطح، طبقه بندی و به ترتیب اولویت به شرح زیر ذکر و در پایان نیز الگوی پیشنهادی اجرای بهینه آموزش یگانی ارائه شده است:

الف - مؤلفه هایی که بیشترین تأثیر در اثر بخشی آموزش یگانی را دارند به شرح زیر است.

۱- توجه به هدف عمده آموزش یگانی مبنی بر حفظ و ارتقاء دانش و دستیابی به

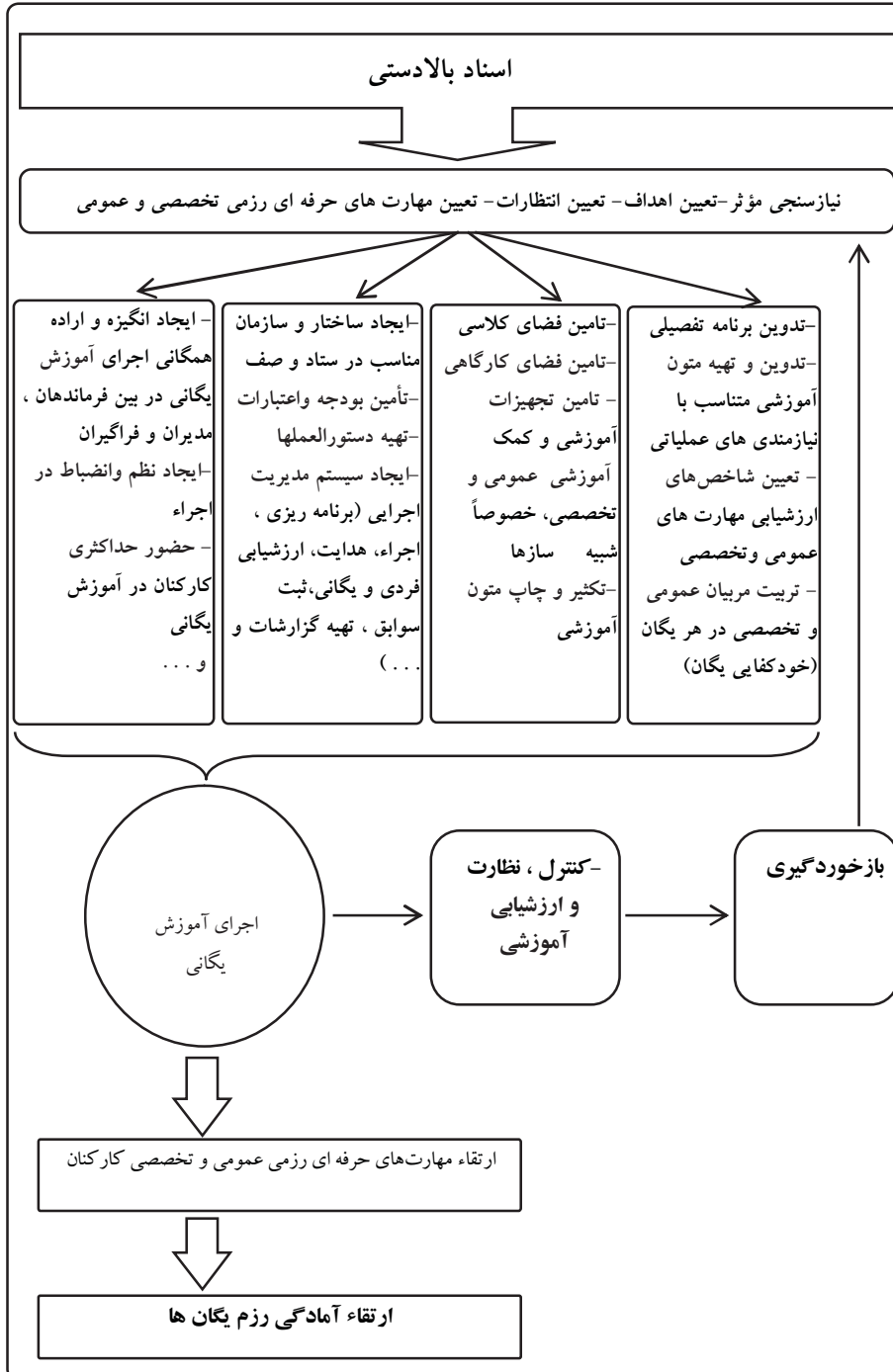
مهارت های حرفه ای؛

۲- وجود اراده همگانی در بین فرماندهان / مدیران کارکنان؛

- ۳- ساختار، سازمان مناسب آموزش یگانی از ستاد تارده‌های صفی؛
 - ۴- تجهیزات تخصصی کمک آموزشی (شبه سازها و...)
 - ۵- خودکفا بودن یگان، از نظر وجود مربی برای اجرای آموزش‌های عمومی و تخصصی؛
 - ۶- تناسب و محتوای برنامه تفصیلی با توجه به نیاز عملیاتی یگان؛
 - ۷- کیفیت تدریس مربیان؛
 - ۸- کیفیت متون آموزشی؛
 - ۹- قابلیت اجرایی برنامه تفصیلی؛
 - ۱۰- وجود فضای کارگاه آموزشی؛
 - ۱۱- وجود شاخص‌های سنجش میزان مهارت‌های حرفه‌ای کارکنان؛
 - ۱۲- تکمیل بودن تجهیزات تخصصی یگان.
- ب- مؤلفه‌هایی که رتبه دوم در اثر بخشی اجرای آموزش یگانی را دارند به شرح زیر است.
- ۱- هماهنگی بین فرماندهی لشکر، تیپ و گردان؛
 - ۲- دانش و توانمندی اولیه فراگیران و فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های نظامی؛
 - ۳- نظم و انضباط در اجرای به موقع کلاس؛
 - ۴- نظارت و هدایت یگان بالادستی؛
 - ۵- وجود سیستم ارزشیابی کارکنان در آموزش یگانی؛
 - ۶- زمان پیش‌بینی شده در سین یگانی (از لحاظ مدت زمان)؛
 - ۷- زمان پیش‌بینی شده در سین یگانی (از لحاظ اول وقت یا آخر وقت بودن ساعت کاری)؛
 - ۸- درک یکسان از تعریف، اهداف، منظور و... آموزش یگانی در بین فرماندهان، مدیران و کارکنان؛
 - ۹- اجرای متمرکز آموزش یگانی در گردان.
- ج- مؤلفه‌هایی که رتبه سوم در اثر بخشی اجرای آموزش یگانی را دارند به شرح زیر است.
- ۱- تکمیل بودن نیروی انسانی؛

- ۲- وجود فضای کلاس آموزشی؛
- ۳- پرداخت حق التدریس آموزشی به مربیان؛
- ۴- سیستم مناسب مدیریت اجرایی؛
- ۵- حضور حداکثری کارکنان یگان در آموزش یگانی؛
- ۶- تنوع درجات متفاوت کارکنان در یگان؛
- ۷- وجود سیستم ثبت سوابق، تهیه گزارش ها؛
- ۸- وجود آئین نامه ها، دستورالعمل ها، قوانین و مقررات؛
- ۹- بودجه و اعتبارات؛
- ۱۰- کمیت متون آموزشی؛
- ۱۱- شیفتی بودن خدمت کارکنان گردان؛
- ۱۲- تنوع سطح سواد متفاوت کارکنان در یگان؛
- ۱۳- تعطیلی کلاس های آموزش یگانی به واسطه موضوعات ضروری و غیر ضروری.

د- ارائه الگوی بهینه اجرای آموزش یگانی



کتابنامه

الف: منابع فارسی

- ۱- ابراهیمیان، سید حسین، (۱۳۹۱)، بازخوانی مفهوم مهندسی فرهنگی آسیب شناسی فرهنگی در نظام آموزش عالی، سال دوم، شماره پنجم، بهار
- ۲- حاتمی، محمود، (۱۳۷۲)، بررسی وضعیت موجود آموزش و طراحی نظام برنامه ریزی آموزش در شرکت آب و فاضلاب استان تهران (پایان نامه)، تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ۳- خلود، حسین، (۱۳۴۹) مقاله ارزشیابی برنامه های آموزشی در سازمان های اداری، تهران.
- ۴- دبستانی، عبدالرضا، (۱۳۸۸) بررسی کارایی آموزش های مقدماتی عالی رسته ای فرماندهان و ارائه الگوی بهینه، تهران، دانشگاه امام حسین (ع).
- ۵- رحیمی، غلامعلی (۱۳۸۰)، آموزش و بهسازی نیروی انسانی در نظام تعلیم و تربیت، تهران، موسسه فرهنگی انتشاراتی زهد.
- ۶- طوسی، محمدعلی، (۱۳۷۶) صائبی، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت.
- ۷- علی نژاد، پیمان، (۱۳۹۵) آسیب شناسی اجرای آموزش یگانی، تهران، دانشگاه امام حسین (ع).
- ۸- فتحی، هوشنگ، (۱۳۶۴) آموزش و کارایی، تهران- انتشارات مجرد.
- ۹- کریمی، احمد، (۱۳۹۲) بررسی میزان اثربخشی تاکتیکهای عملیات موشکی، دانشگاه امام حسین (ع).
- ۱۰- کیقبادی، پرویز، (۱۳۵۴)، مدیریت صنعتی- تهران- دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی.
- ۱۱- نوری، فیروز، ۱۳۸۹ (پیدایی، میرمهرداد، آسیب شناسی آموزش کارکنان در سازمان ها، تهران انتشارات سیمای دانش.
- ۱۲- یغما، عادل، (۱۳۷۲)، طراحی آموزشی، تهران انتشارات مدرسه،

