

تعیین اثر بخشی دوره‌های تربیت و تعالی معنوی کارکنان

حسن بختیاری *

سعید مجیدی **

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۸/۱۳

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۰۸/۲۷

چکیده

هدف این تحقیق، تعیین میزان اثر بخشی دوره‌های تربیت و تعالی در قرارگاه بازسازی و مهندسی خاتم الانبیا است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان قرارگاه مرکزی و یگانهای تابع تشکیل داده‌اند که حداقل چهار ماه از شرکت آنان در این دوره‌ها گذشته بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۱۰ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده، طبقه‌ای تصادفی بوده است و برای گردآوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. با مراجعه مستقیم به افراد نمونه، پرسشنامه بین آنان توزیع و تکمیل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخصهای مرکزی و پراکندگی و آزمونهای آماری کولموگروف، فریدمن و آزمون t استفاده شد. نتایج نشان داد اهداف دوره‌های تربیت و تعالی قرارگاه در همه ابعاد مربوط به بیش از ۸۲ درصد محقق شده است. بیشترین میزان تحقق اهداف به ترتیب به احساس تغییر روحیه فراگیران با ۸۴/۲ درصد، بهبود وضعیت معنوی با ۸۳/۸ درصد، بصیرت با ۸۲/۴ و وضعیت انجام کار با ۸۲ درصد مربوط بوده است.

کلید واژه‌ها: اثربخشی، تربیت، تعالی معنوی، کارکنان.

مقدمه و مبانی نظری

بر مبنای انسانشناسی اسلامی، انسان دو بعد مادی و معنوی دارد و در عین حال حقیقت الهی انسان به بعد معنوی او مربوط است. "انسان، که عصاره هستی است و به لحاظ هدف الهی و غایت اقصای خود به سوی محبوب و معشوق در حرکت است، قطره‌ای است که تنها رسیدن به دریای هستی را می‌جوید و موجی است که آسودگی خود را در لقای الهی می‌بیند و تنها به یاد او آرام می‌گیرد. خلافت الهی سکویی است برای پهلو گرفتن در عنایت الهی، حشمت و جلال انسانی و سلطنت و اقتدار آدمی زمانی به کار می‌آید که انسان مقام "عند ملیک مقتدر" را در آغوش آورد" (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۶۴). بر این اساس زمینه‌سازی رشد و تکامل انسان مستلزم پیش‌بینی و اجرای برنامه‌های رشد دهنده در ابعاد مادی و معنوی اوست.

هر سازمان به عنوان نهاد اجتماعی با کارکردهایی اختصاصی، مسئولیت تحقق بخشی از آرمانها و اهداف اجتماع را بر عهده دارد. آنها با استفاده از مجموعه‌ای از انسانها به عنوان "کارکنان سازمان" درصدد هستند تا مسئولیتهای خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهند. اگر چه افراد در آغاز ورود به سازمان باید حد نصابی از شایستگی‌ها را داشته باشند، آنان در طول زمان به رشد علمی و مجهز شدن به دانش و مهارتهای تخصصی و حرفه‌ای و هم‌چنین رشد و تکامل معنوی نیاز دارند. بررسی وضعیت برنامه‌های آموزشی کارکنان در سازمانهای مختلف نشان می‌دهد که تأکید عمده آنها عموماً بر رشد علمی و حرفه‌ای است و کمتر سازمانی رشد و تکامل معنوی کارکنان را به عنوان عامل اصلی توسعه سازمانی مورد توجه قرار داده است در حالی که در سازمانهای جامعه اسلامی، ضمن توجه به رشد علمی و حرفه‌ای کارکنان، تعالی معنوی آنان از اهمیت بیشتری برخوردار است.

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به عنوان نهادی انقلابی و اسلامی از همان آغاز تولد در کنار آموزشهای نظامی و حرفه‌ای، برنامه‌های ویژه‌ای برای رشد معنوی کارکنان خود پیش‌بینی و اجرا کرد که نوعاً دیگر دستگاه‌ها از آن الگوگیری کردند. متناسب با توسعه سازمانی، تحولات اجتماعی و فناورانه در کشور و محیط سپاه، علاوه بر برنامه‌های نظام‌مند اعتقادی و سیاسی جاری برای پاسداران، برنامه جدیدی تحت عنوان دوره‌های تعالی معنوی طراحی شد که نزدیک به یک دهه از شروع اجرای آن می‌گذرد. هدفگیری اصلی این دوره‌ها بر معنویت‌افزایی و افزایش بصیرت

سیاسی و اجتماعی فراگیران است. براساس وظایف، هر یک از واحدها و یگانها سالانه کارکنان خود را به این دوره‌ها اعزام می‌کنند. در طول سالهای گذشته، قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم-الانبیا نیز همانند دیگر مجموعه‌های سپاه این دوره‌ها را برای کارکنان خود برگزار کرده است. یکی از مسائل پیش روی مسئولان و دست اندرکاران این مجموعه، آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های تربیت و تعالی معنوی کارکنان بوده است. این تحقیق در پاسخ به نیاز حوزه تربیت و آموزش قرارگاه و با هدف تعیین میزان اثربخشی این دوره‌ها انجام شده است.

تربیت

لغت‌شناسان در ادبیات عرب حداقل دو ریشه با دو معنا از واژه تربیت استنباط کرده‌اند: اول: تربیت از کلمه رَبَوَ گرفته شده است. رَبَوَ گاه به معنای غذا دادن [ربه الوالدای غذا و جعله یربوا] و گاه به معنای تهذیب و پاک ساختن اخلاق فرد از آلودگیها ربه الوالدای هدبَه - وهذب الرجل ای طهر اخلاقه مما یعیبها (المنجد) به کار رفته است.

دوم: تربیت از ریشه "رب ب"، که در صورت مضاعف، رب می‌شود که دو عنصر معنایی مالکیت و تدبیر دارد. راغب در مفردات آورده است که «التربیه انشاء الشی حالاً فحالا الی حد التام» (گرداندن و پروراندن چیزی به صورت پی در پی تا رسیدن آن به حد کمال). رب در اصل به معنای مالک و صاحب چیزی است که به تربیت و اصلاح آن می‌پردازد و باید توجه کرد که رب از ماده «ربب» است نه «ربو» (یعنی ماده اشتقاق آن مضاعف است و نه ناقص). به هر روی در معنای آن پرورش و تربیت نهفته است» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴). بنابراین در تربیت اسلامی ریشه دوم بیشتر مورد توجه قرار گرفته است.

صاحب‌نظران اسلامی تربیت را به گونه‌های مختلف تعریف کرده‌اند که به برخی از آنها اشاره می‌شود:

از نظر شهید مطهری تربیت، "پرورش دادن و به فعلیت درآوردن استعدادهای درونی است که بالقوه در یک شیء موجود است؛ از این رو، کاربرد واژه تربیت فقط در مورد جانداران صحیح است؛ زیرا غیر جانداران را نمی‌توان به مفهوم واقعی پرورش داد آن طور که یک گیاه یا حیوان و یا یک انسان را پرورش می‌دهند. از همین جا معلوم می‌شود که تربیت باید تابع و پیرو فطرت، طبیعت و سرشت شیء باشد. اگر بنا باشد یک شیء شکوفا شود، باید کوشید تا همان استعدادهایی که در آن هست بروز کند. بنابراین تربیت انسان به معنای پرورش دادن استعدادهای اوست و این

استعدادها در انسان عبارت است از: استعداد عقلی (علمی و حقیقت جویی)، استعداد اخلاقی (وجدان اخلاقی)، بعد دینی (حس تقدیس و پرستش)، بعد هنری و ذوقی یا بعد زیبایی، استعداد، خلاقیت، ابتکار و ابداع" (مطهری، ۱۳۷۳: ۲۰ - ۲۲).

مصباح یزدی می‌گوید: تربیت، فراهم کردن زمینه‌هایی است برای اینکه استعدادها و نیروهای یک موجود رشد کند تا بتواند از این نیروها برای رسیدن به کمال خودش بهره‌مند شود (مصباح یزدی، ۱۳۷۰).

شکوهی معتقد است: تربیت عمل عمدی فردی رشید است که می‌خواهد رشد را در فردی که فاقد ولی قابل آن است، تسهیل کند. تربیت سرپرستی از جریان رشد، یعنی اتخاذ تدابیر مقتضی جهت فراهم ساختن شرایط مساعد برای رشد است (شکوهی، ۱۳۸۷).

دلشاد تهرانی: تربیت، رفع موانع و ایجاد مقتضیات است برای اینکه استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق شکوفا شود (شکوهی، ۱۳۸۷: ۲۴).

"تربیت اسلامی یعنی پرورش همه جنبه‌های فکری و عاطفی و جسمی و اجتماعی شخصیت اسلامی و ساماندهی رفتارهای او بر اساس مبانی و دستورهای اسلامی برای تحقق هدفهای اسلام در زمینه‌های گوناگون زندگی" (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۸: ۲۸).

باقری تربیت اسلامی را چنین تعریف کرده است: تربیت اسلامی یعنی شناخت خدا به عنوان رب یگانه انسان و جهان و برگزیدن او به عنوان رب خویش و تن دادن به ربوبیت او و تن زدن از ربوبیت غیر (باقری، ۱۳۹۵).

در سند تحول آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران تربیت چنین تعریف شده است: "تربیت، فرایند تعاملی زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت متربیان است به صورتی یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی به منظور هدایت ایشان در مسیر آماده شدن برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد" (شورای عالی آموزش و پرورش، ۱۳۹۰).
معنویت^۱

در فرهنگ لغت، واژه Spirituality به روحانیت، معنویت، عالم روحانی و روحیه مذهبی ترجمه شده است (آریانپور، ۱۳۸۹). معنویت شامل آن چیزهایی است که راجع به باطن شخص و

روح او باشد. مقامات، درجات عالم باطن، شخصی که در عالم معنی سیر می‌کند از دیگر معانی و حوزه کارکرد معنویت است. در متون علمی از معنویت تعاریف مختلفی شده است:

مایر^۱ (۱۹۹۰) معتقد است معنویت جست‌وجوی مداوم برای یافتن معنا و هدف زندگی، درک عمیق و ژرفای ارزش زندگی، وسعت عالم، نیروهای طبیعی موجود و نظام باورهای شخصی است (مایر، ۱۹۹۰ به نقل از رستگار، ۱۳۸۹).

راستر^۲ (۲۰۱۴) می‌گوید: "معنویت افراد به عنوان یک قلمرو وسیع به اموری از قبیل معناهای فرهنگی و شخصی برای زندگی، حس تعالی، دین، جهان بینی‌ها، ارزشها، اخلاق، رشد شخصی، خوب بودن و سلامت معنوی و زیبایی شناسی دلالت می‌کند" (راستر، ۲۰۱۴: ۲ به نقل از کیانی و همکاران، ۱۳۹۴).

رایت^۳ (۲۰۱۴) معتقد است: "دین یک بخش حیاتی معنویت و تعهد دینی امری جهانی و اجتناب‌ناپذیر است. بنابراین به گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر دلالت‌هایی اساسی برای زندگیهای هم‌نومان به همراه دارد (رایت، ۲۰۱۴ به نقل از کیانی، ۱۳۹۴: ۱۰۸).

اگر چه در فرهنگ غرب تعاریفی از این دست برای معنویت زیاد است، مقصود این مقاله معنویت در نگاه اسلامی است. امام خمینی (ره) می‌فرماید: "معنویت مجموعه صفات و اعمالی است که شور و جاذبه قوی و شدید و در عین حال منطقی و صحیح را در انسان به وجود می‌آورد تا او را در سیر به سوی خدای یگانه و محبوب عالم به طور اعجاب‌آوری پیش ببرد" (امام خمینی، ۱۳۹۵، ج ۸: ۱۶).

علامه طباطبایی: "حیات معنوی، حیات قُرب و مشاهده است که شرط آن بندگی و اخلاص در بندگی است. حیات ظاهری همین خوردن و خوابیدن است و حیات معنوی به انجام اعمالی است که در آنها مشاهده حق و تقرب به حق باشد" (رخشاد، ۱۳۸۴: ۳۴۴ به نقل از باغکلی، ۱۳۹۲: ۴۸).

شهید مطهری: "معنویت را شناخت خدا و ماورای طبیعت و ایمان به آن می‌داند و انسان را شایسته‌ترین آیت و دروازه برای پرداختن به معنویت و ایمان به غیب و ملکوت معرفی می‌کند" (مطهری، ۱۳۹۲، ج ۲۳: ۴۶۱).

واژه "معنویت" عینا در قرآن و روایات نیامده است؛ ولی با توجه به معنای لغوی آن می‌توان

1 - Mayer
2 - Rossiter
3 - Wright

گفت منظور از آن عالم باطن و حقیقت و روح جهان مادی و ظاهری است که بهترین واژه قرآنی نزدیک به آن "حیات طیبه و نور الهی" است؛ بدین بیان، موجودات جهان به چهار نوع جمادات، نباتات، حیوانات و انسان تقسیم می‌شود. جماد هیچ حرکت و تغذیه و رشدی ندارد، ولی نبات تغذیه و رشد دارد. حیوان در عین اینکه با نبات در تغذیه و نمو شریک است، امتیاز حرکت ارادی یا حیات حیوانی نیز دارد. انسان افزون بر حیات حیوانی، افکار عالی و تصرفات شگفت‌آوری دارد که او را از همه حیوانات ممتاز می‌کند. در میان انسانها نیز افرادی یافت می‌شوند که افزون بر زندگی عادی همگان از علم و ایمان و معرفت نسبت به آفریننده هستی برخوردارند؛ چیزهایی از عالم معنا درک می‌کنند که دیگران از درک آن عاجزند؛ چیزهایی را اراده می‌کنند که دیگران آن را اراده نمی‌کنند. در حقیقت دریچه‌ای از باطن و حقیقت عالم به رویشان گشوده شده و به معنای عالم دست یافته‌اند و معنوی شده‌اند. قرآن مجید در آیه ۱۲۲ سوره انعام می‌فرماید: "او من کان میتا فاحیناه و جعلنا له نورا یمشی به فی الناس کمن مثله فی الظلمات لیس بخارج منها: "آیا کسی که مرده بود و زنده‌اش گردانیدیم و برای او نوری پدید آوردیم تا در پرتو آن در میان مردم راه برود، چون کسی است که گویی گرفتار در تاریکی‌هاست و از آن بیرون آمدنی نیست؟" با توجه به آیات و تعبیراتی که در قرآن آمده است، می‌توان معنویت اسلامی را چنین تعریف کرد:

حیات طیبه و نورانیت دل از طریق معرفت، ایمان، عمل صالح و بندگی خدا بر اساس شریعت اسلامی. بر این اساس، معنویت برآیندی است که از فرایند معرفت، ایمان و عمل صالح در چارچوب شریعت اسلامی به دست می‌آید؛ بدین ترتیب، اگر حیات طیبه و نورانیت دل به دست نیاید، معنویتی فراچنگ نیامده است. بدون معرفت نسبت به حقایق عالم و ملکوت جهان مادی و نیز ایمان به خدا و صفات و افعال او، معنویت مفهومی ندارد (الهامی‌نیا و دیگران، ۱۳۹۰: ۲۱ و ۲۲).

ارکان معنویت

در اسلام معنویت بر دو پایه استوار است: معرفت و ایمان که هر یک از آنها جایگاه و تأثیر خود را در معنویت انسان دارد. معرفت مجموعه آگاهیهای لازم است که از منابع اسلامی به دست می‌آید. آشنایی و دانستن معارف اسلامی از ضروریات توانمندی حرکت در مسیر حق و قرب اوست. معرفت دینی سبب می‌شود تا راه بدرستی شناخته شود و عوامل سدکننده و انحرافی نتواند سالک الی الله را به بیراهه بکشاند و از خدا غافل سازد. ایمان در واقع باور، آگاهی و دانستگی‌ها و معرفت دینی به قلب است. آن نیرویی که باورها را در زندگی عینیت می‌بخشد و به صحنه عمل

می‌آورد ایمان است (اداره تبلیغات نمایندگی ولی فقیه در سپاه، ۱۳۸۶: ۱۸).

واژه ایمان در قرآن کریم به چهار معنا آمده است: ۱ - اقرار به زبان ۲ - تصدیق به قلب ۳ - عملکرد ۴ - تأیید الهی. در آیه ۱۳۶ سوره نساء آمده است: یا ایها الذین آمنوا آمنوا بالله (ای کسانی که زبان به ایمان گشوده‌اید در دل نیز ایمان داشته باشید). این آیه به معنای اول و دوم اشاره می‌کند. خداوند متعال در آیه ۱۴۳ سوره بقره می‌فرماید: و ما کان لیضیع ایمانکم (خداوند ایمان شما - عمل شما - را ضایع نمی‌کند و پاداشی در هر عملی برای شما مقرر است. این آیه به معنای سوم ایمان اشاره دارد. در آیه ۲۲ سوره مجادله آمده است: اولئک کتب فی قلوبهم الایمان. در پیوند دل‌های شما به ایمان، تأیید الهی دست اندرکار است (علوی تراکمه‌ای، ۱۳۷۷: ۳۰۱).

ویژگیهای انسان معنوی

"ایمان، امید و عشق سه ویژگی اصلی انسانهای معنوی است. ایمان به حضور خدایی که قادر متعال است و از رگهای گردن به ما نزدیکتر است، رکن اصلی معنویت به شمار می‌رود. افراد معنوی، باور و ایمان دارند که خداوند در تمام سختی‌ها و مشکلات در کنار آنان است و در مواقع سختی به آنان کمک می‌کند. ایمان بدین معنی است که باور داشته باشید که خداوند هرگز شما را در سختی‌ها و شدائد - وقتی که به او نیاز دارید - تنها نخواهد گذاشت. معنویت در امید و اعتماد به رحمت، لطف، عدالت، مودت و حکمت خدا جلوه‌گر می‌شود. امیدواری و اعتماد این افراد نسبت به خدا به آنان کمک می‌کند که اجازه دهند خوشی‌های گذرای زندگی عبور کند، و زندگی روند عادی خود را طی کند و آنها مشیت خداوند را پذیرا باشند. در این انسانها توکل به معنای واقعی، خود را نشان می‌دهد. امید و اعتمادشان به خدا به آنان کمک می‌کند که مسئولیت خارج از توان خود را به خداوند واگذارند؛ احساس گناه نکنند و بدانند که وظیفه آنان در حد توانمندی خود است و امور خارج از توانمندی آنان بر عهده خداست که عهده‌دار واقعی کارها است. این نگرش مثبتی به زندگی ایجاد می‌کند که انسان در اداره کارهایش به جان‌کندن نمی‌افتد و احساس گناه از مکافات نمی‌کند؛ فقط در حد توان می‌کوشد و باقی را به خدا وا می‌گذارد. عشق و علاقه و نועدوستی یکی از ویژگیهای اصلی افراد معنوی است. افرادی که به دیگران علاقه، محبت، مهربانی، خوشرویی و جوانمردی نشان می‌دهند، افرادی نועدوست هستند. فراتر از نועدوستی، افراد معنوی به کل هستی از جمله به حیوانات و گیاهان و طبیعت علاقه نشان می‌دهند. اینها دنیا را زیبا می‌بینند و زیبایی را گسترش می‌دهند و در جهت بهبود افراد کوشا هستند. این

علاقه هم در هدف و هم در روش افراد معنوی در برخورد با انسانها خود را بروشنی نشان می‌دهد" (بخشیان، ۱۳۹۳: ۴۵).

مقام معظم رهبری درباره تأثیر ایمان آگاهانه و عشق به آرمانهای الهی می‌فرمایند:

"نیروی ایمان و شجاعت ناشی از قوت ایمان رزمندگان و مردم و جوانان بود؛ یعنی عشق ایمانی - نه عشق حیوانی، نه عشق مادی، نه عشق به چیزهای خرد و حقیر. عشق به ارزشها، عشق به آرمانهای الهی و اسلامی؛ همان چیزی که کشته شدن در راه خدا را برای کسی که چنین عشقی را دارد شیرین می‌کند؛ نه اینکه آسان می‌کند، شیرین می‌کند... عزیزان من، این ایمان آگاهانه در رزمندگان، موجب این می‌شد که خطرات را به هیچ بگیرند... در فرماندهان موجب این می‌شد که لحظه‌ای به راحتی خود و یا به خطر برای خود فکر نکنند... اگر کسی حاضر شد جان خود را در راهی بدهد، دیگر چه تهدیدی بر او کارگر خواهد شد؟ (بیانات مقام رهبری، ۱۳۸۷/۳/۳).

"از دیدگاه اسلام، ایمان و عمل صالح با یکدیگر رابطه‌ای تنگاتنگ دارد. ایمان، فکری و اعتقادی است و عمل، همراه با حرکت ملموس فیزیکی است. ایمان بی عمل صالح و عمل صالح بی ایمان پذیرفته نمی‌شود. در واقع ایمان زیر بنای فعالیت‌های انسان را تشکیل می‌دهد؛ زیرا تلاشهای عملی انسان از مبانی فکری و اعتقادی او سرچشمه می‌گیرد و ثمره درخت ایمان نیز عمل صالح است. ادعای ایمان به تنهایی نجات‌بخش انسان نیست بلکه رفتار انسان گواه صدق ایمان اوست و انسان در پرتو این دو می‌تواند مسیر صعودی و تکاملی مادی و معنوی خویش را طی کند و از برترین مخلوقات خداوند شود (الهامی‌نیا و دیگران، ۱۳۹۰: ۶۷).

اهداف طرح تربیت و تعالی معنوی

- ۱ - گسترش آگاهی و معرفت دینی و رشد فضائل اخلاقی و التزام عملی به احکام و آداب اسلامی در میان تمام کارکنان
- ۲ - تعمیق و اعتلای ایمان و معنویت و توجه دائمی به پروردگار در زندگی فردی، سازمانی و اجتماعی کارکنان
- ۳ - شکوفایی استعدادهای نیروهای مؤمن، انقلابی و متعهد به ارزشهای اسلام ناب محمدی(ص) با ارتقای معرفت و بصیرت دینی، اخلاقی و سیاسی و تقویت رفتار و عمل دینی و انقلابی
- ۴ - ایجاد و توسعه توان ایمانی و باور دینی و انقلابی در جهت تعالی، صیانت از خود و آمادگی

برای اجرای بهینه تکالیف و وظایف و ارتقای توان روحی و معنوی و افزایش تحمل در موقعیت‌های سخت

۵ - ایجاد توانایی فکری و بنیه معنوی مناسب در سپاه به منظور دفاع همه جانبه و کارآمد از اسلام، انقلاب و دستاوردهای انقلاب شکوهمند اسلامی

۶ - نهادینه و اجرا کردن فرهنگ و آموزه‌های اسلامی و انقلابی در سپاه به منظور توسعه و تعمیق سیره و رفتار علوی

۷ - ترویج و انتقال فرهنگ پاسداری و ارزشهای انقلاب اسلامی و حماسه دفاع مقدس به نسل آینده

برنامه‌های درسی دوره‌های تربیت و تعالی معنوی

با توجه به اینکه دوره‌های تربیت و تعالی در طی سالهای گذشته نیز برگزار شده در هر سال برنامه‌ای متفاوت برای شرکت کنندگان در این دوره‌ها ارائه شده است. بخشی از محتوای اهداف دوره‌ها از طریق ارائه دروس به صورت کلاسی و بخشی دیگر از طریق شرکت در فعالیتهای تربیتی محقق می‌شود.

الف: دروس کلاسی: دروس در حوزه‌های مبانی معرفت دینی، اعتقادات، احکام، اخلاق (فردی، اجتماعی و خانواده)، روشهای تعامل و تربیت با فرزندان، آیین همسرمداری، روشهای تحلیل سیاسی، آشنایی با مسائل سیاسی - اجتماعی.

ب: فعالیتهای تربیتی: این فعالیتهای شامل زیارت مرقد مطهر امام علی بن موسی الرضا (در دوره‌های مشهد) و مرقد مطهر کریمه اهل بیت (در دوره‌های قم)، حضور در مسجد جمکران، دیدار با مراجع عظام و شخصیت‌های اخلاقی و عرفانی و دیگر برنامه‌های مشابه دستورالعمل دوره‌های تربیت و تعالی معنوی، ۱۳۹۳: ۷ - ۱۰).

اثربخشی آموزشی

سازمانها در آموزش کارکنان سرمایه‌گذاری عظیمی می‌کنند؛ زیرا آموزش، ابزاری قدرتمند برای ایجاد پیامدهای یادگیری عاطفی، رفتاری و شناختی مورد نظر برای رسیدن به اهداف سازمانی است (سالاس و استاگل^۱، ۲۰۰۹). به همین دلیل طراحی دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی، یکی از اقدامات مهم سازمانهای امروزی برای آماده‌سازی کارکنان به منظور اجرای

مأموریت در محیط‌های متحول و پیچیده است. بر همین اساس سازمانها صرف منابع مالی خود را برای برگزاری این دوره‌ها نوعی سرمایه‌گذاری تلقی می‌کنند. نتایج بررسی گزارشهای سازمانها و شرکتهای بزرگ حاکی است که این سازمانها در طول سالهای اخیر مبالغ قابل توجهی را صرف آموزش کارکنان کرده‌اند. شرکتهای بزرگ آلمانی سالانه به ازای هر کارمند بیش از ۱۰۰۰ یورو صرف تداوم آموزشهای سازمانی می‌کنند (اشنایدر^۱، ۲۰۱۴). این رقم در شرکتهای امریکایی سالانه حدود ۱۲۰۰ دلار است (گزارش صنعت^۲، ۲۰۰۷). آموزش برای عملکرد مطلوب سازمانی به منظور تولید باکیفیت خوب و نیروی کار رقابتی در بازار جهانی، ضروری به نظر می‌رسد (لینگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). یونگ سانگ^۴ (۲۰۱۶) در سه زمان در طول یک دوره پنجساله، عملکرد آموزشی ۱۶۳ شرکت کره‌ای را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که جهتگیری راهبردی مدیریت ارشد شرکتهای بر تخصیص منابع به آموزش و توسعه تأثیرات قابل توجهی دارد که این امر موجب تخصیص منابع بیشتر به آموزش و توسعه شده است (سون یونگ سانگ، ۲۰۱۶). عملکردهای مطلوب کارکنان مستلزم افزایش نظم و انضباط، دانش و مهارتهای مورد نیاز، تقویت هماهنگی و همدلی کارکنان، افزایش حمیت سازمانی و وفاداری کارکنان به اهداف سازمان است که همه آنها از طریق آموزشهای مطلوب و مناسب تحقق می‌پذیرد. در عین اینکه آموزش می‌تواند بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیرات مثبت زیادی داشته باشد، همیشه نتایج آموزشها آن گونه که مورد انتظار است رقم نمی‌خورد و بسیاری از هدفهای آموزشی محقق نمی‌شود.

به رغم هزینه‌های زیادی که صرف آموزش سازمانی مداوم می‌شود، تنها حدود ۱۰ درصد از شرکتهای آلمانی، تمهیداتی در زمینه اثربخشی و بهره‌وری به کار می‌برند (اشنایدر، ۲۰۱۴). طبق برآوردهایی که اخیراً انجام شده است حدود ۸۰ تا ۹۰ درصد سرمایه‌گذاری شده در آموزش به هدر می‌رود و فقط ۱۰ درصد سرمایه‌گذاری آموزش سالانه به انتقال یادگیری و بهبود عملکرد منجر می‌شود (ولدی^۵، ۲۰۰۹). این تحقیقات و مطالعات مشابه دیگری که در این حوزه انجام شده،

1 - Schneider
 2 - Industry Report
 3 - Ling
 4 - Young Sung and Chi
 5 - Weldy

نشانگر وجود برخی تردیدها در اثربخش بودن دوره‌های آموزشی است. البته این تحقیقات به هیچ وجه اصل مؤثر بودن آموزش را زیر سؤال نمی‌برد، بلکه بیان می‌کند که عواملی هست که کارآمدی دوره‌های آموزشی را کاهش می‌دهد؛ سؤالاتی نظیر اینکه: "چرا آثار و شواهد آموزش بخوبی مشهود نیست؟ چرا برنامه‌های آموزشی به توسعه و کارآمدی افراد به گونه‌ای مؤثر کمک نمی‌کند؟ چرا کارآموزان و مدیران آنها نسبت به تغییراتی که انتظار می‌رود از راه فرایند آموزش حاصل شود با تردید می‌نگرند؟ چرا کارآموزان در فرایند آموزش احساس کم‌آموزی و یا زیادآموزی می‌کنند؟ چرا با وجود افزایش میزان سرمایه‌گذاریها در حوزه آموزش کارکنان، سود شرکت و یا سازمان افزایش پیدا نکرده است؟" این موارد نشان از نوعی تردید و دو دلی در میان تصمیم‌گیران سازمانها در مورد اثربخشی برنامه‌های آموزشی دارد که به نظر می‌رسد یکی از عوامل اصلی ناکارآمدی این آموزشها، نداشتن رویکرد ساختارمند آموزشی و بی‌توجهی و یا کم‌توجهی نسبت به هر یک از گامهای چرخه تصمیم‌گیری آموزش است (نوه ابراهیم، ۱۳۸۷). بنابراین صاحب‌نظران حوزه آموزش توصیه می‌کنند که قبل از تکرار دوره‌ها و یا طراحی دوره‌های جدید، باید از اثربخشی دوره‌های آموزشی اطمینان به دست آورد.

درباره مفهوم اثربخشی آموزشی مطالب گوناگونی بیان شده است؛ اما تعریف جامع و مورد اجماعی درباره آن وجود ندارد. صاحب‌نظران بر این معنی توافق دارند که ارزیابی اثربخشی آموزشی یعنی اینکه تعیین شود آموزشها در عمل و کاربرد تا چه حد به اهداف برنامه آموزشی (که ایجاد حد معینی از دانشها، مهارتها و تغییر نگرشهای کارکنان است) منجر شده است. بررسی اثربخشی آموزشی به معنی تعیین میزان موفقیت آموزش برای به دست آوردن دانش و مهارتهای عملی مورد نیاز است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از فراگیران بر اثر آموزشهای اجرا شده، تعیین میزان انطباق رفتار فراگیران با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان درست انجام دادن کاری که مورد نظر آموزش بوده است، تعیین میزان تواناییهای ایجاد شده بر اثر آموزشها برای دستیابی به هدفها (بازرگان، ۱۳۸۳). برای سنجش میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی الگوهای مختلفی هست؛ اما در این پژوهش از الگوی کرک پاتریک استفاده شده است. این الگو به چهار سطح از ارزیابی آموزش اشاره دارد:

۱- واکنش نسبت آموزش: واکنش کارکنان و نگرش آنان در مورد تجربه آموزش

۲- یادگیری: نتیجه یادگیری و افزایش دانش حاصل از تجربه آموزش

۳- رفتار: تغییر رفتار کارکنان و بهبود رفتار آنان پس از استفاده از مهارت‌ها در کار
 ۴- نتایج: تأثیرات آموزش بر عملکرد شغلی شرکت کنندگان هنگام انجام وظایف شغلی
 (برات^۱ و همکاران، ۲۰۱۴).

سنجش اثربخشی دوره در هر چهار سطح الگوی پاتریک الزاماتی دارد که خارج از حد و اندازه این مقاله است؛ از جمله این الزامات می‌توان به سنجش سطح رفتارهای فراگیران قبل از ورود به دوره با شاخص‌های معین، اجرای آزمون پایان دوره و تعیین میزان یادگیری افراد در طول دوره، حضور پژوهشگران در محل واقعی کار هر کدام از شرکت‌کنندگان در دوره و سنجش سطح تغییر رفتار آنان (پس از چند ماه از پایان دوره) اشاره کرد. بنابراین در تحقیق سنجش اثربخشی صرفاً در سطح یک (واکنش) انجام شده است. البته این روش در حوزه آموزش مرسوم است و غالباً در این گونه تحقیقات از سطح یک استفاده می‌شود.

طی بررسی‌های محقق در منابع قابل دسترسی، تاکنون تحقیقی در حوزه تعیین اثربخشی دوره‌های تربیت و تعالی سپاه انجام نشده است. البته تحقیقاتی برای آسیب‌شناسی و یا تعیین اثربخشی آموزش‌های عقیدتی - سیاسی انجام شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود.
 ویسی (۱۳۷۹) در تحقیقی که درباره اثربخشی دوره‌های مراکز تداوم آموزش‌های عقیدتی، سیاسی انجام داد به این نتیجه رسید که حدود ۷۰ درصد شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی، اثربخشی آموزش‌های ارائه شده را در حد متوسط و بیشتر می‌دانند.

رحمان‌زاده (۱۳۸۸) به بررسی اثربخشی آموزش‌های عقیدتی سیاسی در دانشگاه‌های امام حسین(ع) و علوم پزشکی بقیه‌الله(عج) پرداخته است. یکی از نتایج تحقیق نامبرده، نشان داد که حدود ۷۵ درصد از شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها، اثربخشی آموزش‌های عقیدتی - سیاسی را متوسط و بیشتر دانسته‌اند.

علیرضا توکلی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان آسیب‌شناسی آموزش‌های عقیدتی - سیاسی در سپاه استان اصفهان به بررسی وضعیت اثربخشی آموزش‌های عقیدتی سیاسی پرداخته است. بر اساس یافته‌های این محقق، ۷۸ درصد از شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی، اثربخشی آموزش‌های عقیدتی - سیاسی را متوسط و بیشتر دانسته‌اند.

پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی - تحلیلی از نوع

پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل ۶۰۰ نفر از کارکنان قرارگاه بوده‌اند که ظرف دو سال اخیر در دوره‌های تربیت و تعالی معنوی شرکت کرده‌اند. برای ساخت ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه)، با توجه به هدفگیریهای دوره و برنامه‌های آن، احساس تغییر روحیه، تغییر در وضعیت معنوی، تغییر در بصیرت و تغییر در وضعیت کار کارکنان، مبنای طراحی شاخصهای تربیت و تعالی قرار گرفت و پرسشنامه تحقیق شامل ۳۰ سؤال تهیه شد. با استفاده از جدول مورگان تعداد نمونه‌های تحقیق ۲۳۴ نفر تعیین شد ولی با پیش‌بینی عدم تکمیل تعدادی از پرسشنامه‌ها توسط کارکنان ۲۴۰ نفر به عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شدند که نهایتاً ۲۱۰ پرسشنامه معتبر، مبنای تجزیه و تحلیل داده‌ها قرار گرفت. برای تعیین نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد بدین صورت که ابتدا نسبت کارکنان مراکز استقرار از کل جامعه آماری تعیین، و سپس سهم نمونه هر مرکز از کل حجم نمونه تعیین شد؛ آن‌گاه با حضور در هر مرکز و از روی فهرست کارکنان آنها به صورت تصادفی منظم اسامی افراد نمونه مشخص شدند. با جمع کردن افراد در سالن اجتماعات و توجیه آنان نسبت به طرح از آنان خواسته شد که پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و ورود اطلاعات با استفاده از آزمونهای کولموگروف - اسمیرنوف (برای بررسی نرمال بودن داده‌ها)، آزمون t (برای مقایسه میانگین‌ها) و آزمون فریدمن (برای رتبه‌بندی و اولویت‌بندی متغیرها) تجزیه و تحلیل‌های لازم انجام شد.

یافته‌های پژوهش

الف: مشخصات نمونه‌های پژوهش

۲۱۰ نفر از اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه‌های تحقیق بوده‌اند که ۲۲/۵ درصد آنان کمتر از ۳۰ سال، ۶۰ درصد آنان دارای ۳۰ تا ۳۹ سال، و ۱۷/۵ درصد هم ۴۰ سال و بیشتر داشته‌اند. حدود ۶۵ درصد افراد کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند؛ ۳۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۹ سال و حدود ۴ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. حدود ۵۲ درصد افراد با تحصیلات کاردانی، ۳۸ درصد کارشناسی و بالاتر و حدود ۱۰ درصد نیز دیپلمه بوده‌اند.

ب: یافته‌های توصیفی مربوط به سؤالات تحقیق

جدول ۱: شاخصهای مرکزی و پراکندگی تأثیر دوره بر وضعیت معنوی فراگیران

ردیف	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
۱	افزایش آشنایی با احکام شرعی	۴/۲۹	۰/۶۴
۲	افزایش آشنایی با معارف دینی	۴/۲۶	۰/۶۶
۳	افزایش آشنایی با تکالیف و مسئولیتهای دینی	۴/۲۳	۰/۷۳
۴	افزایش روحیه ولایت‌مداری در زندگی شغلی و اجتماعی	۴/۲۰	۰/۷۴
۵	افزایش آشنایی با سیره معصومین(ع)	۴/۱۹	۰/۸۳
۶	افزایش آشنایی با چگونگی رفتار با اعضای خانواده	۴/۱۸	۰/۷۶
۷	افزایش آشنایی با رذایل و فضایل اخلاقی	۴/۱۷	۰/۷۵
۸	تقویت ایمان	۴/۱۱	۰/۶۸
۹	آشنایی بیشتر با موضوع خدا ناظری در زندگی	۴/۱۰	۰/۷۵
۱۰	تقویت روحیه جهادی	۴/۱۰	۰/۸۶

بیشترین تأثیر دوره تعالی معنوی بر فراگیران در حوزه افزایش آشنایی شرکت‌کنندگان با احکام شرعی با میانگین ۴/۲۹ و کمترین میزان تأثیر دوره (با میانگین ۴/۱۰) بر تقویت روحیه جهادی آنان بوده است؛ ضمن اینکه در همه مؤلفه‌های معنویت، تأثیر دوره بیشتر از میانگین ۴ در مقیاس ۵ نمره‌ای بوده است.

جدول ۲: شاخصهای مرکزی و پراکندگی تأثیر دوره بر وضعیت کار فراگیران

ردیف	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
۱	آشنایی با آموزه‌های دینی مربوط به کار و تلاش	۴/۱۸	۰/۹۱
۲	آشنایی با روشهای رفتار با همکاران	۴/۱۳	۰/۸۹
۳	آشنایی با عمل به تکلیف در سازمان	۴/۱۰	۰/۷۹
۴	آشنایی با آموزه‌های دینی نظم و انضباط‌پذیری	۴/۰۲	۰/۷۸

بیشترین تأثیر دوره تعالی معنوی بر فراگیران در حوزه افزایش آشنایی با آموزه‌های دینی مربوط به کار و تلاش با میانگین ۴/۱۸ و کمترین میزان تأثیر دوره با میانگین ۴/۰۲ بر آشنایی با آموزه‌های دینی نظم و انضباط‌پذیری آنان بوده است؛ ضمن اینکه در همه مؤلفه‌های وضعیت کار، تأثیر دوره بیشتر از میانگین ۴ در مقیاس ۵ نمره‌ای بوده است.

جدول ۳: شاخصهای مرکزی و پراکندگی تأثیر دوره بر بصیرت فراگیران

ردیف	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
۱	افزایش آگاهیهای سیاسی، اجتماعی داخل کشور	۴/۳۱	۰/۶۹
۲	افزایش آگاهیها در زمینه دشمن‌شناسی	۴/۱۴	۰/۷۶
۳	افزایش شناخت نسبت به جریانهای سیاسی انحرافی	۴/۱۳	۰/۷۵
۴	افزایش آگاهیهای سیاسی، اجتماعی منطقه و جهان	۴/۰۵	۰/۷۳
۵	افزایش آشنایی با روشهای جنگ نرم دشمنان	۴/۰۵	۰/۸۴
۶	افزایش آگاهیها در زمینه امر به معروف و نهی از منکر	۴/۰۵	۰/۹۴

بیشترین تأثیر دوره تعالی معنوی بر فراگیران در حوزه افزایش آگاهیهای سیاسی، اجتماعی داخل کشور با میانگین ۴/۳۱ و کمترین میزان تأثیر دوره (با میانگین ۴/۰۵) بر افزایش آگاهیهای سیاسی، اجتماعی منطقه و جهان، افزایش آشنایی با روشهای جنگ نرم دشمنان و افزایش آگاهیها در زمینه امر به معروف و نهی از منکر بوده است؛ ضمن اینکه در همه مؤلفه‌های بصیرت، تأثیر دوره بیشتر از میانگین ۴ در مقیاس ۵ نمره‌ای بوده است.

جدول ۴: شاخصهای مرکزی و پراکندگی تأثیر دوره بر احساس تغییر فراگیران

ردیف	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
۱	احساس بهبود حال معنوی	۴/۴۰	۰/۷۰
۲	احساس تأثیر محتوای دوره در زندگی شخصی	۴/۳۰	۰/۷۷
۳	احساس بهبودی در قدرت فهم و تحلیل مسائل سیاسی	۴/۱۹	۰/۸۲
۴	احساس توانمندی بیشتر برای کار و خدمت در سپاه	۴/۱۰	۰/۷۱
۵	احساس تکلیف و مسئولیت در برابر مسلمانان منطقه	۴/۰۸	۰/۸۱

بیشترین تأثیر دوره تعالی معنوی بر فراگیران در حوزه احساس بهبود حال معنوی با میانگین ۴/۴ و کمترین میزان تأثیر دوره (با میانگین ۴/۰۸) بر احساس تکلیف و مسئولیت فراگیران در برابر مسلمانان منطقه بوده است؛ ضمن اینکه در همه مؤلفه‌های احساس تغییر فراگیران، تأثیر دوره بیشتر از میانگین ۴ در مقیاس ۵ نمره‌ای بوده است.

جدول ۵: شاخصهای مرکزی و پراکندگی تأثیرات دوره بر تغییر وضعیت کلی فراگیران

ردیف	نوع تغییر	میانگین	انحراف معیار
۱	احساس تغییر روحیه	۴/۲۱	۰/۶۱
۲	وضعیت معنوی	۴/۱۹	۰/۵۳
۳	بصیرت	۴/۱۲	۰/۶۰
۴	وضعیت کار	۴/۰۱	۰/۷۳

بیشترین تأثیر دوره تعالی معنوی بر فراگیران در حوزه احساس تغییر روحیه با میانگین ۴/۲۱ و کمترین میزان تأثیر دوره (با میانگین ۴/۱) بر وضعیت کار در آنان بوده است؛ ضمن اینکه در همه ابعاد تغییر وضعیت کلی فراگیران، تأثیر دوره بیشتر از میانگین ۴ در مقیاس ۵ نمره‌ای بوده است.

ج: یافته‌های استنباطی مربوط به سؤالات پژوهش

یکی از شروط استفاده از آماره‌های پارامتریک (که از لحاظ توان آماری بمراتب قویتر از آماره‌های غیر پارامتریک است)، پیروی توزیع نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال است. در تحلیل‌های آماری، آزمونی که برای بررسی تطابق توزیع نمونه تحقیق با توزیع نرمال به کار می‌رود، آزمون کولموگروف اسمیرنوف نام دارد. با توجه به اینکه برای تحلیلها لازم بود مشخص شود که از کدام آماره‌ها باید استفاده کرد، ابتدا آزمون کولموگروف اجرا شد.

جدول ۶: نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به منظور بررسی تطابق توزیع مؤلفه‌ها

سطح معناداری	مقدار Z	انحراف معیار	میانگین	آماره‌ها بعد
۰/۰۰۰	۰/۵۴۸	۰/۵۳	۴/۱۹	وضعیت معنوی
۰/۰۰۰	۰/۵۷۸	۰/۷۳	۴/۱۰	وضعیت کار
۰/۰۰۰	۰/۵۶۴	۰/۶۰	۴/۱۲	بصیرت
۰/۰۰۰	۰/۵۵۱	۰/۶۱	۴/۲۱	احساس تغییر

با توجه به نتایج آزمون کولموگروف و سطح معنی‌داری ($P \leq ۰/۰۵$) توزیع نمونه مورد بررسی تفاوت معناداری با توزیع نرمال ندارد؛ لذا توزیع‌های نمونه مورد بررسی نرمال است و می‌توان از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد.

بررسی سؤالهای تحقیق

سؤال ۱: دوره‌های تربیت و تعالی تا چه میزان بر وضعیت معنوی کارکنان قرارگاه مؤثر بوده است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. این آزمون به منظور مقایسه میانگین نمونه مورد بررسی با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه به کار می‌رود. میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه هم به طور معمول نقطه وسط طیف لیکرت در نظر گرفته می‌شود. از آنجا که پرسشنامه طراحی شده در مقیاس لیکرت دارای طیف ۱ تا ۵ بود، میانگین فرضی برابر با ۳ است.

جدول ۷: نتایج آزمون t درباره تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر وضعیت معنوی فراگیران

تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آماره‌ها / بعد
۱/۱۹	۰/۰۰۰	۲۰۹	۳۲/۲	۰/۵۳	۴/۱۹	۲۱۰	وضعیت معنوی

نتایج جدول نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره t (۳۲/۲) و سطح معناداری (۰/۰۰۰)، تفاوت میانگین نمونه مورد بررسی (۴/۱۹) با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (۳) معنادار است. بنابراین می‌توان گفت از نظر پاسخگویان، میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر وضعیت معنوی کارکنان قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم‌الانبیا دارای تفاوت معنادار با سطح مورد انتظار است؛ به عبارتی با توجه به اینکه میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه بزرگتر است، می‌توان میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر وضعیت معنوی کارکنان قرارگاه را در جهت مثبت و بیش از حد متوسط ارزیابی کرد.

سؤال ۲: دوره‌های تربیت و تعالی تا چه میزان بر تغییر وضعیت کارکنان قرارگاه مؤثر بوده است؟

جدول ۸: نتایج آزمون t درباره تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر تغییر وضعیت کار فراگیران

تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آماره‌ها / بعد
۱/۱۰	۰/۰۰۰	۲۰۹	۲۱/۸	۰/۷۳	۴/۱۰	۲۱۰	وضعیت انجام کار

نتایج جدول نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره $t(21/8)$ و سطح معناداری $(0/000)$ ، تفاوت میانگین نمونه مورد بررسی $(4/10)$ با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (3) معنادار است. بنابراین از نظر پاسخگویان، میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر وضعیت کار کارکنان قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم‌الانبیا دارای تفاوت معنادار با سطح مورد انتظار است؛ به عبارتی با توجه به اینکه میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه بزرگتر است، می‌توان میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر تغییر وضعیت کار کارکنان قرارگاه را در جهت مثبت و بیش از حد متوسط ارزیابی کرد.

سؤال ۳: دوره‌های تربیت و تعالی تا چه میزان در تغییر وضعیت بصیرت کارکنان قرارگاه مؤثر بوده است؟

جدول ۹: نتایج آزمون t درباره تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر وضعیت بصیرت فراگیران

تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آماره‌ها بعد
۱/۱۲	۰/۰۰۰	۲۰۹	۲۶/۸	۰/۶۰	۴/۱۲	۲۱۰	بصیرت

نتایج جدول نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره $t(26/8)$ و سطح معناداری $(0/000)$ ، تفاوت میانگین نمونه مورد بررسی $(4/12)$ با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (3) معنادار است. بنابراین می‌توان گفت از نظر پاسخگویان، میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر وضعیت بصیرت کارکنان قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم‌الانبیا دارای تفاوت معنادار با سطح مورد انتظار است؛ به عبارتی با توجه به اینکه میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه بزرگتر است، می‌توان میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر بصیرت کارکنان قرارگاه را در جهت مثبت و بیش از حد متوسط ارزیابی کرد.

سؤال ۴: دوره‌های تربیت و تعالی تا چه میزان بر احساس تغییر کارکنان قرارگاه مؤثر بوده است؟

جدول ۱۰: نتایج آزمون t درباره تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر احساس تغییر روحیه فراگیران

تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آماره‌ها بعد
۱/۲۱	۰/۰۰۰	۲۰۹	۲۸/۴	۰/۶۱	۴/۲۱	۲۱۰	احساس تغییر روحیه

نتایج جدول نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره $t(28/4)$ و سطح معناداری $(0/000)$ ، تفاوت میانگین نمونه مورد بررسی $(4/21)$ با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (3) معنادار است. بنابراین می‌توان گفت از نظر پاسخگویان، میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر احساس تغییر کارکنان قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم‌الانبیا دارای تفاوت معنادار با سطح مورد انتظار است؛ به عبارتی با توجه به اینکه میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه بزرگتر است، می‌توان میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر احساس تغییر کارکنان قرارگاه را مثبت و بیش از حد متوسط ارزیابی کرد.

سؤال اصلی تحقیق: دوره‌های تربیت و تعالی تا چه میزان بر کارکنان قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم‌الانبیا مؤثر بوده است؟

جدول ۱۱: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای به منظور بررسی سؤال اصلی تحقیق

تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آماره‌ها / متغیر
۱/۱۶	۰/۰۰۰	۲۰۹	۳۱/۴	۰/۵۳	۴/۱۶	۲۱۰	تأثیر دوره بر کارکنان

نتایج جدول نشان می‌دهد با توجه به مقدار آماره $t(31/4)$ و سطح معناداری $(0/000)$ ، تفاوت میانگین نمونه مورد بررسی $(4/16)$ با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (3) معنادار است. بنابراین می‌توان گفت از نظر پاسخگویان، میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر کارکنان قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم‌الانبیا دارای تفاوت معنادار با سطح مورد انتظار است؛ به عبارتی با توجه به اینکه میانگین نمونه مورد بررسی از میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه بزرگتر است، می‌توان میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر کارکنان قرارگاه را در جهت مثبت و بیش از حد متوسط ارزیابی کرد.

رتبه‌بندی میزان تأثیر ابعاد

جدول ۱۲: نتایج آزمون فریدمن درباره رتبه‌بندی ابعاد تأثیر دوره

رتبه	بعد	میانگین رتبه
۱	احساس تغییر روحیه	۲/۸۹
۲	وضعیت معنوی	۲/۵۲
۳	وضعیت کار	۲/۹
۴	بصیرت	۲/۹

$X = 35/992$ $df = 3$ $sig = 0/000$

با توجه به مقدار آزمون کای اسکوتر (۳۵/۹۹۲) و هم‌چنین سطح معناداری (۰/۰۰۰) تفاوت بین رتبه ابعاد معنادار است؛ لذا می‌توان رتبه‌بندی بین ابعاد را انجام داد. هم‌چنین بین ابعاد مورد بررسی، بعد احساس تغییر روحیه (با میانگین رتبه ۲/۸۹) در رتبه اول، بعد وضعیت معنوی (با میانگین رتبه ۲/۵۲) در رتبه دوم و بعد وضعیت کار و بصیرت (با میانگین رتبه ۲/۲۹) در رتبه آخر (سوم) قرار دارد. این یافته نشان می‌دهد پاسخگویان بر این اعتقادند که آموزشهای ارائه شده در دوره‌های تربیت و تعالی قرارگاه مهندسی و بازسازی خاتم‌الانبیا در زمینه بعد احساس تغییر روحیه بیشترین تاثیر و در زمینه‌های ابعاد وضعیت کار و بصیرت تأثیر کمتری داشته است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه کلی تحقیق حاکی است که میزان تأثیر دوره‌های تربیت و تعالی بر کارکنان قرارگاه بیش از حد متوسط و حدود ۸۳ درصد بوده است؛ به عبارت دیگر از کل اهداف تعیین شده برای دوره‌های تربیت و تعالی معنوی کارکنان حدود ۸۳ درصد محقق شده است. این رقم برای اثربخشی دوره‌های آموزشی، مناسب و نشانه موفقیت‌آمیز بودن دوره‌هاست.

همان‌طور که در پیشینه تحقیق ذکر شد، نتایج تحقیقات قبلی در حوزه اثربخشی دوره‌های آموزشهای عقیدتی - سیاسی سپاه در دامنه‌ای بین ۷۰ تا ۷۸ درصد بوده است. تحقیق ویسی (۱۳۷۹)، میزان اثربخشی دوره‌ها را ۷۰ درصد، تحقیق رحمان‌زاده (۱۳۸۸)، ۷۵ درصد و تحقیق توکلی (۱۳۸۹) نیز میزان اثربخشی آموزشها را ۷۸ درصد گزارش کرده است. مقایسه نتایج آن تحقیقات با یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که اثربخشی دوره‌های تربیت و تعالی قرارگاه بازسازی خاتم‌الانبیا (ص) از میزان اثربخشی دیگر دوره‌های آموزشهای عقیدتی - سیاسی در سپاه بین پنج تا ۱۳ درصد بیشتر بوده است.

یکی از یافته‌های مهم و قابل توجه این تحقیق به میزان تأثیر ابعاد دوره بر فراگیران مربوط بوده است. بعد تغییر روحیه فراگیران با میانگین ۴/۲۱ بیشتر از دیگر ابعاد قرار گرفته است. بر این اساس به مسئولان و برگزارکنندگان این دوره‌ها پیشنهاد می‌شود، اولاً تا حد امکان دوره‌های آموزشی را خارج از محل عمومی خدمت فراگیران برگزار کنند. ثانیاً عواملی را که باعث یکنواختی و تکرار در دوره‌ها می‌شود، شناسایی، و با برنامه‌ها و فعالیتهای جدید و جذاب جایگزین کنند.

منابع

- آریانپور، منوچهر (۱۳۸۹). فرهنگ پیشرو آریانپور. تهران: انتشارات جهان رایانه.
- اداره تبلیغات حوزه نمایندگی سپاه (۱۳۸۶). معنویت، بار مینا و ذخیره لازم عوامل سایش و عوامل افزایش. تهران: انتشارات اداره تبلیغات سپاه.
- الهامی‌نیا، علی‌اصغر و دیگران (۱۳۹۰). معنویت اسلامی، چیستی، چرایی و چگونگی. قم: انتشارات زمزم هدایت.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی. تهران: انتشارات سمت.
- باقری، خسرو (۱۳۹۵). نگاهی دوباره به تربیت اسلامی. تهران: انتشارات مدرسه.
- باغگلی، حسین (۱۳۹۲). مطالعه انتقادی دنیای معاصر: مقایسه معنویت‌های دینی و نو پدید در عرصه تربیت. رساله دکتری. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- بخشیان، ابوالقاسم (۱۳۹۳). راهبردهای تعالی معنوی انسان در قرآن. قم: انتشارات زمزم هدایت.
- توکلی، علیرضا (۱۳۸۹). آسیب شناسی آموزشهای عقیدتی سیاسی در سپاه استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱). صورت و سیرت انسان. قم: مرکز نشر اسراء.
- حوزه نمایندگی ولی فقیه در سپاه. دستورالعمل دوره‌های تربیت و تعالی معنوی.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۷۸). پایگاه تخصصی مصداق اندیشه ولایت.
- خامنه‌ای، روح‌الله (۱۳۹۵). صحیفه امام. ج هشتم. تهران: انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۶). سیری در تربیت اسلامی. تهران: انتشارات دریا.
- رحمان زاده، بهروز (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی آموزشهای عقیدتی سیاسی در دانشگاه جامع امام حسین (ع) و علوم پزشکی بقیه‌اله (عج). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- رستگار، علی (۱۳۸۹). معنویت در سازمان با رویکرد روانشناختی. انتشارات دانشگاه ادیان و مذاهب.
- شکوهی، غلامحسین (۱۳۸۷). تعلیم و تربیت و مراحل آن. مشهد: انتشارات به نشر.
- شورای عالی آموزش و پرورش (۱۳۹۰). سند تحول آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران.
- علوی تراکمه‌ای، مجتبی (۱۳۷۷). شرح خطبه متقین. قم: انتشارات هجرت.
- کیانی، معصومه؛ مهرمحمدی، محمود؛ صادق زاده قمصری، علیرضا؛ نوذری، محمود؛ باقری، خسرو (۱۳۹۴). مفهوم‌شناسی معنویت از دیدگاه اندیشمندان تربیتی غربی و مسلمان. دو فصلنامه اسلام و پژوهشهای تربیتی. ش ۱۴.
- مصباح‌یزدی، محمد تقی (۱۳۷۰). آموزش عقاید. تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۳). تعلیم و تربیت در اسلام. ج ۲۳. تهران: انتشارات صدرا.

- مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). مجموعه آثار. ج ۲۳. تهران: انتشارات صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (۱۳۸۸). تربیت دینی در جامعه اسلامی معاصر. قم: انتشارات مؤسسه امام خمینی (ره).
- نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۷). اعتبارسنجی راهبردی برای خلق دانشگاه‌های یادگیرنده. تهران: اولین همایش ملی مدیریت و رهبری سازمانی.
- ویسی، محمد (۱۳۷۹). بررسی اثربخشی دوره‌های مراکز تداوم آموزش‌های عقیدتی، سیاسی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه جامع امام حسین (ع).

- Borate, N. S., Krishna, G., & Borate, S. L. (2014). A case study approach for evaluation of Employee Training effectiveness and Development program. Proceedings of the Second International Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences Chennai, India, 11-13 July 2014 Paper ID_C432.
- Industry Report (2007). Training magazine's exclusive analysis of the U.S. training industry. Training, 44(10/11), 8-24.
- Ling, O. A., Woon, P. H., & Ven, K. H. (2011). The relationship between work environment factors and transfer of training among plantation workers. Jurnal Kemanusiaan, 18.
- Salas, E., & Stagl, K. C. (2009). Design training systematically and follow the science of training. Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management, 2nd edn (Chichester: John Wiley & Sons), 59-84.
- Schneider, K. (2014). Transfer of Learning in Organizations; Springer International Publishing, Switzerland.
- Weldy, T. G. (2009). Learning organization and transfer: strategies for improving performance. The Learning Organization, 16(1), 58-68
- Young Sung, Sun., Jin Nam Chi (2016). To Invest or Not to Invest: Strategic Decision Making Toward Investing in Training and Development in Korean Manufacturing Firms, The International Journal of Human Resource Management, Published online: 05 Oct 2016, Pages 1-26.

