

تعیین عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان در یک دانشگاه نظامی

رضا شاهقلیان قهفرخی *

عباسعلی سلمانی ***

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۷/۲۶

ابراهیم مولوی **

محمد الوندی ***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۴/۱۴

چکیده

نقش تربیتی مربیان علوم نظامی به دلایل مختلف از قبیل تدریس دروس تخصصی نظامی و موانع رشد اخلاق درون‌سازمانی در مجموعه و موارد دیگر، با توجه به ارتباط رفتاری مستقیم آنها با دانشجویان، کم‌رنگ دیده می‌شود. لذا این پژوهش ضمن تعیین عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان، گامی در جهت ایجاد زمینه لازم برای مساعدت به مسئولین است. هدف اصلی تحقیق، تعیین عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان در یک دانشگاه نظامی است. سؤال تحقیق این است که "عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان در یک دانشگاه نظامی کدامند؟"

نوع تحقیق، کاربردی است و روش تحقیق، توصیفی - تحلیلی بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آمار توصیفی و آمار استنباطی کمک گرفته شده است. جامعه آماری شامل صد نفر است و اطلاعات پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. با به دست آوردن عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان در حوزه‌های عوامل فردی و عوامل سازمانی، می‌توان به مرتفع کردن موانع رشد اخلاق درون‌سازمانی در مجموعه و تربیت هرچه بهتر متربیان موجود در دانشگاه اشاره کرد. با بررسی‌های به عمل آمده و اولویت‌گذاری‌های مشخص شده، نتایج، نشان می‌دهد که براساس شاخصه‌های تأثیرگذار بر نقش تربیتی مربیان نظامی، این افراد باید جهت خودسازی دینی و اخلاقی، بر موارد مؤثر به صورت فردی همت بیشتری گمارده و آن مجموعه نیز با بازنگری نسبت به اولویت‌های سازمانی جهت ارتقای مربیان، برنامه‌ریزی‌های دقیق و مورد نیاز را داشته باشد.

کلیدواژه‌ها: تربیت؛ اخلاق؛ تربیت دینی؛ تربیت اخلاقی؛ مربی

rshahgholi@ihu.ac.ir

* مدرس و پژوهشگر دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع)

** دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت مربی جهادی

dr.salmani@yahoo.com

*** استادیار دانشگاه جامع امام حسین(ع)

**** عضو هیئت علمی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع)

مقدمه و بیان مسئله

دین مبین اسلام، مکتبی است الهی که هدف نهایی آن هدایت انسان به سوی خدا و آراستن وی به صفات و اخلاق الهی است. در این مکتب، مهم‌ترین ابزار تحقق آرمان‌های اسلامی، ایجاد آگاهی و شناخت در انسان‌ها و مقدم‌داشتن آن بر هر نوع اعمال خشونت و زور معرفی شده است؛ زیرا اسلام بر آن است که عقل و اندیشه و همه نیروهای خلاق و سازنده آدمی را از قیود جهل و خرافه، موهوم‌پرستی و دیگر زنجیرها آزاد کند و راه تکامل و سعادت را بر آنان هموار سازد (حسینی، ۱۳۷۹: ۶). تعلیم و تربیت در اسلام با نزول اولین آیات وحی بر پیامبر اکرم (ص) آغاز و با خطاب «اقراً و ربک الاکرم، الذی علم بالقلم، علم الانسان ما لم يعلم» (علق / ۳ - ۵)، منشأ و مشیت الهی به خود گرفت که در این آیات اولیه بر دو عنصر بنیادین تعلیم و تربیت، یعنی کسب علم و دانش از یک سو و تعالی روح و کمال انسانی از سوی دیگر تأکید شده است (حسینی، ۱۳۷۹: ۳). تربیت به‌طور خلاصه عبارت است از پرورش و رشد دادن استعدادهایی که آفریدگار جهان جهت سعادت و کمال انسان در وجود او به ودیعه گذاشته است (ادیب، ۱۳۶۲: ۱۰ - ۱۱). غایت هر سازمانی تعالی، کمال و موفقیت خود است و این مهم بدون در نظر گرفتن عامل نیروی انسانی، صلاحیت‌های عمومی و تخصصی و تربیت‌های اخلاقی صحیح و مؤثر آن در ساحت فردی و سازمانی میسر نیست؛ چراکه یک نیروی انسانی کارآمد، توانمند، متخصص، متعهد و آینده‌نگر به حفظ وضع موجود سازمان خود قانع نبوده و می‌تواند به رشد و تکامل آن کمک مؤثر نموده و سازمان را به سمت پیشرفت و تعالی، هدایت نماید. نقش مهم تربیت در شکل‌گیری هویت انسانی امروزه بر هیچ‌کسی پوشیده نیست و به‌خاطر این اهمیت، مقصد همه انبیاء (ع) تربیت تمام آدم‌ها بوده است تا در سایه آن، آدم‌ها صورت‌های مصنوعی و واقعی پیدا نمایند و به کمک تربیت، توان دسترسی به مراتب فوق‌طبیعی را داشته باشند (صحیفه نور، ج ۴: ۲۳۱). در این راستا یکی از وظایف مهم سازمان‌ها تربیت و آموزش نیروها در جهت اهداف سازمانی می‌باشد. هر سازمانی برای اینکه بتواند این نقش را در بستر زمان به‌خوبی ایفا نماید هم باید به اخلاق درون‌سازمانی کاملاً پایبند باشد و هم نیازمند پرورش مربیان و اساتیدی است که با الهام از تجربیات گذشته و با مدنظر قراردادن مبانی و ارزش‌های اسلامی، توان تربیت فکری، فرهنگی، دینی و اخلاقی نیروهای خود را مضاعف نماید. در این راستا، یک دانشگاه نظامی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مراکزی که باید این

امر مهم را در مورد دانشجویان خود اجرا نماید، این وظیفه مهم را توسط فرماندهان و مربیان خود برعهده دارد. در این میان، نقش تربیتی و اخلاقی مربیان به واسطه انصاف به صفات اخلاقی مورد نیاز یک مربی نظامی در انتقال آموزه‌های رفتاری به عنوان الگو بسیار مهم است. از سوی دیگر تأثیرات سازمان دانشگاه را در ارتقای اثرپذیری اخلاقی و تربیتی مربیان نباید نادیده گرفت؛ چراکه تضادهای میدانی در عرصه نظری و عملی، باعث شکل‌گیری دوگانگی تربیتی و هویتی بین دانشجویان شده و اثرگذاری مربیان متخصص نظامی را کاهش می‌دهد.

باتوجه به شرایط فرهنگی پیچیده داخل و خارج از کشور، از یک طرف شرایط ناشی از جنگ تحمیلی و از طرف دیگر، شرایط بحران‌های منطقه‌ای به وجود آمده، لزوم و زمینه مناسب همه‌جانبه تربیتی برای شکوفایی و رشد استعدادهای فطری جوانان جذب شده به دانشگاه‌ها مضاعف شده است. از آنجا که امر تعلیم و تربیت یک موضوع دوجانبه‌ای است که فی‌مابین مربیان و متریان در تعامل است و به بیان دیگر رفتار، گفتار، پندار و کردار مربیان، نقش تعیین‌کننده‌ای در کمیت و کیفیت فراگیری و رشد شخصیتی فراگیران دارد، مطمئناً این موضوع نشان‌دهنده نقش و مسئولیت مهم و پایه‌ای تربیتی از جمله تربیت دینی و اخلاقی مربیان است. در این میان، نقش تربیتی مربیان به دلایل مختلف باتوجه به ارتباط رفتاری مستقیم با دانشجویان کم‌رنگ دیده می‌شود. لذا این تحقیق به بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان یک دانشگاه نظامی را پرداخته است، تا بتوان با تربیت نیروهای مجرب و آگاه به مسائل تعلیم و تربیت و مبانی اسلام ناب محمدی (ص)، امکان تحقق کلام رهبر کبیر انقلاب اسلامی حضرت امام خمینی (ره) را فراهم نمود که فرمودند: «اسلام، نه دعوتش بخصوص معنویات است و نه دعوتش بخصوص مادیات است؛ هر دو را دارد، یعنی اسلام و قرآن کریم آمده است که انسانی را در همه ابعاد که انسان دارد، بسازد و او را تربیت کند» (صحیفه نور، ج ۲: ۲۵). بنابراین، یکی از دغدغه‌های مهم در روند تربیت دانشجویان به مربی مربوط می‌شود و اینکه مربی جهت ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی خود باید دارای چه عواملی باشد تا بتواند به وظیفه تربیت عمل کند. این پژوهش برای دستیابی به این عوامل در قالب مقاله‌ای علمی دنبال پاسخ به این سؤال است که «عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان در یک دانشگاه نظامی کدامند؟» تا امر تربیت دانشجویان محقق شود.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش، با به‌کارگیری روش کمی (توصیفی) و کیفی (تحلیل محتوا) به‌منظور تعیین عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان و همچنین تشریح و تبیین وضعیت مسئله و ابعاد آن و ارائه الگوی عوامل مؤثر تربیت دینی و اخلاقی مربیان، از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی است. با توجه به ماهیت موضوع و در مسیر پاسخگویی به پرسش در این تحقیق از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شده است. روش تحقیق به شیوه کتابخانه‌ای - اسنادی، منابع اینترنتی و رجوع به سخنرانی‌ها و فرمایشات امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) و نیز به شکل پیمایشی و میدانی است. ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق‌ساخته و فیش‌برداری است. لذا در این روش به شکل کتابخانه‌ای با مطالعه چندین کتاب، فصلنامه تخصصی، مقالات و تحقیق دیگر پژوهشگران و جستجو در فضای اینترنت و نیز توزیع پرسشنامه بین خبرگان این حوزه، اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری و داده‌ها نیز به‌صورت کمی با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نحوه تنظیم پرسشنامه هم این‌گونه بود که پس از بررسی ادبیات پژوهش در خصوص این عوامل که به‌طور پراکنده وجود داشت، ابعاد و مؤلفه‌های لازم گردآوری و در معرض قضاوت متخصصین مربوط قرار گرفت. پس از تنظیم نهایی گویه‌ها و تأیید روایی صوری، پرسشنامه برای تأیید روایی محتوایی در اختیار متخصصین قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه و دریافت نظرات متخصصین، روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. به‌عبارت‌دیگر، پاسخگویان با انتخاب گویه‌های مناسب تصریح کرده‌اند که پرسشنامه از لحاظ شکلی و محتوایی در واقع همان چیزی را می‌سنجد که برای سنجش آن طراحی شده است.

مبانی نظری

مفهوم‌شناسی اخلاق

- اخلاق. اخلاق جمع خُلُق است و در لغت معانی گوناگونی دارد: خوی، طبیعت باطنی، سرشت درونی، سجه. واژه اخلاق نیز بر حسب بینش‌ها و نگرش‌های گوناگونی که در فرهنگ‌ها و جوامع مختلف وجود دارد، تعاریف زیادی برایش بیان شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود. «اخلاق به دسته‌ای از صفات انسانی گفته می‌شود که در نفس انسان، راسخ و پایدار

است و شخصی که چنین صفتی دارد، کارهای مطابق و متناسب با این صفت را بدون تأمل و تفکر انجام می‌دهد» (فایضی و آشتیانی، ۱۳۷۸: ۱۷۵). «اخلاق، ملکه‌ای است که در نفس انسان پدیدار می‌شود و موجب می‌گردد که افعال نفس، با سهولت و بدون نیاز به فکر و تروی از آن صادر شوند» (باقری، ۱۳۷۶: ۲۲). فیض کاشانی نیز همین معنا را بیان کرده است و به‌همین دلیل، اخلاق را به دو بخش تقسیم می‌کند: «ملکاتی که سرچشمه پدیدآمدن کارهای نیکوست، اخلاق خوب و ملکات فضیله نامیده می‌شود و آنهایی که منشأ اعمال بد است، به آن اخلاق بد و ملکات رذیله می‌گویند» (فیض کاشانی، ۱۳۶۶: ۵۴). با توجه به تعاریف و معانی مذکور، می‌توان گفت: «اخلاق در لغت جمع خُلُق، به معنای خوی، طبیعت باطنی و سرشت درونی آمده است و در اصطلاح نیز ملکه‌ای است که در نفس انسان پدیدار می‌شود و موجب می‌گردد که افعال نفس، با سهولت و بدون نیاز به فکر و اندیشه صادر شوند» (ابن مسکویه، ۱۴۱۱ق: ۲۵). وجه ترجیح این تعریف این است که اول، اخلاق را ملکه و صفت راسخ درونی می‌داند، نه حالت یا عادت زودگذر که بر اثر احساسات یا غرایز آنی به‌وجود آمده است و سریع از بین برود. دوم، فقط به جنبه‌های مثبت اخلاق «فضیلت» اشاره ندارد، بلکه هر صفتی که در انسان شکل بگیرد و رفتارهایی از آن بروز کند، اخلاق به‌شمار می‌رود. سوم، اشاره دارد به اینکه رفتارها بدون نیاز به فکر، اندیشه و تأمل از انسان صادر می‌شود؛ از این رو، برخی اعمال ظاهری، ریاکارانه، فریب‌کارانه و عمدی که برای جلب توجه دیگران یا به‌دست آوردن منافع مادی انجام می‌شود، از این امر خارج می‌گردد (اخوی، ۱۳۹۰: ۵۵).

- اخلاق کاربردی. اخلاق کاربردی در کاربرد جدیدش عمدتاً در دهه‌های اخیر از ناحیه متفکرین غربی رایج شده است. البته بسیاری از موضوعات اخلاق کاربردی در ابواب مختلف کتب اخلاقی عالمان مسلمان آمده است، مانند اخلاق دانشوری، پزشکی و محیط‌زیست. شکل‌گیری و تأسیس این رشته عمدتاً با هدف پاسخگویی به چند دسته از مسائل و چالش‌ها صورت گرفته است: اول، مجموعه مسائل اخلاقی نوپدید که عمدتاً ناشی از پیشرفت‌های علم و فناوری است؛ دوم، مسائل اخلاقی خاص هریک از عرصه‌های اختصاصی زندگی مدرن و بالاخره حل مؤثر معماها یا همان تعارضات اخلاقی که البته برخی از آنها مانند سقط جنین دیرزمانی دامنگیر بشر بوده است. البته این رویکرد به اخلاق کاربردی تا حدی در گذشته نیز مورد توجه عالمان اخلاق مسلمان نیز بوده و آنان به عناوینی نظیر اخلاق حکمرانی، اخلاق دانشوری، اخلاق پزشکی و اخلاق

محیط‌زیست توجه داشته‌اند (جمعی از نویسندگان، ۱۳۸۷: ۵۶). یک تعریف محدود از اخلاق کاربردی عبارت است از: «کاربرد نظریه‌های اخلاقی کلی در مسائل اخلاقی با بی‌طرفی در حل این مسائل». در این تعریف، اخلاق کاربردی نوعی از اخلاق هنجاری است که با تطبیق اصول اخلاقی بر مصادیق به نحوی جزئی تر به حل مسائل اخلاقی می‌پردازد (کتابخانه مرجع^۱، ۱۹۹۹: ۳۸).

- رابطه اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه‌ای. ممکن است گفته شود که اخلاق کاربردی، همان اخلاق حرفه‌ای است. این دیدگاه نیز درست نیست. توضیح آنکه، اخلاق حرفه‌ای ناظر به حرفه‌هاست.

جدول ۱. رابطه اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای ناظر به حرفه‌هاست.	اخلاق کاربردی منحصر به حرفه‌ها نیست.
اخلاق حرفه‌ای، وظایف اخلاقی صاحبان حرف مختلف را مشخص می‌کند.	اخلاق کاربردی از نظر گستره مباحث، اعم از اخلاق حرفه‌ای است.
تخلفات حرفه‌ای در اخلاق حرفه‌ای مورد نقد قرار می‌گیرند.	اخلاق کاربردی مسئله‌محور است.
اخلاق حرفه‌ای، مباحث اخلاقی در حوزه بهداشت و درمان، وکالت و قضاوت، مدیریت و کارمندی و پلیس و... را مورد بحث قرار می‌دهد.	اخلاق کاربردی، در مسائلی همچون رابطه انسان با خدا (اخلاق عبادی)، زندگی شخصی، زندگی خانوادگی، روابط جنسی و امثال آن هم مطرح است.

- مفهوم اخلاق حرفه‌ای. در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل *work ethics* یا *professional ethics* معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است. تعریف‌های مختلفی برای اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است:

الف. اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو (امیری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۳۹)؛

ب. این اخلاق، دربرگیرنده مجموعه‌ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک دستورهایی

برای اجرای آنهاست.

در تعریف اخلاق حرفه‌ای به موارد زیر اشاره شده است:

- اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول میان اهل یک حرفه است؛

- اخلاق حرفه‌ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه‌ای است؛

- اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد؛

- اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل

به دست می‌آید (حسینیان، ۱۳۸۸: ۵۶).

جدول ۲. ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای

در این مورد فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آن را می‌پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاقمند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که برعهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.	مسئولیت‌پذیری
در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند؛ جدی و پرکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی‌کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی
مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد؛ در همه حال به شرافتمندی توجه می‌کند؛ شجاع و با شهامت است.	صادق بودن
به حقوق دیگران احترام می‌گذارد؛ به نظر دیگران احترام می‌گذارد؛ خوش‌قول و وقت‌شناس است؛ به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد؛ تنها منافع خود را مرجح نمی‌داند.	احترام به دیگران
برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد؛ در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند. طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.	رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی عدالت و انصاف
دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند؛ به احساسات دیگران توجه می‌کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.	همدردی با دیگران
به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است.	وفاداری

- مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام. الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان‌دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق، سامان و انسجام می‌یابد. همچنین رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می‌یابد. برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی)، می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردی اصلی (در اسلام) عبارتند از: احترام اصیل و نامشروط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار و بینش شخصی (عاملی، ۱۳۸۱: ۹۴). نظام اخلاق اسلامی به گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای درهم آمیخته و تفکیک‌ناپذیر است؛ زیرا در این نظام ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، الله است و انسان در مقام خلیفه و جانشین الهی در زمین، محور توجهات اخلاقی است؛ بدین معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به خداوند می‌شود. از این رو، نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی، در صدد است با ارائه دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسان‌ها، زمینه سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد. درباره مورد اخیر باید گفت در اخلاق حرفه‌ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق، همانا خواست خداوند (خیر مطلق) است. مهم‌ترین اصول راهبردی که می‌توانند منشأ شکل‌گیری مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی) شوند، عبارتند از: الف. کرامت انسانی؛ ب. آزادی فردی؛ ج. عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرارداد هر امری در جایگاه شایسته آن؛ د. امانت‌ورزی در دو سطح امانت‌داری و بینش امانت‌نگری (عاملی، ۱۳۸۱: ۹۴).

مفهوم‌شناسی تربیت

تربیت از ماده "ربو" به معنای افزودن و رشد و نمو آمده است (راغب اصفهانی، ۱۴۰۲ق: ۳۴۰). تربیت به معنای پروراندن، پرورش، آموختن، تأدیب و سیاست، ترقی و برتری و احسان و تفقد به

شاگرد و دیگر زیردستان به کار رفته است (دهخدا، ۱۳۷۳: ۵۷). تربیت در زبان عربی از (ربی، یربی) به معنای تهذیب و جهت دادن و تدبیر و رهبری کردن و غذا دادن آمده است و فعل (ربا، یربو) به معنای زیاد شدن و نمو کردن است. این واژه از ریشه ربی و ربا گرفته شده است که بر برتری و رشد و علو دلالت می‌کند. بنابراین، واژه مذکور به معنای فراهم آوردن موجبات فزونی و پرورش است. افزون‌براین، تربیت به معنای تهذیب نیز به کار رفته است که معنای تطهیر نفس از معایب اخلاقی است. در اصطلاح، تربیت را به کمال رساندن یا ریشه‌دادن کارکردهای روانی به کمک تمرین تا رسیدن تدریجی به کمال خود دانسته‌اند. بنابراین، تربیت یک فرد به معنای تقویت ملکات و پروراندن توانایی‌ها و اصلاح رفتار اوست؛ به گونه‌ای که بتواند در یک محیط معین به شکل مناسبی زندگی کند (صلیبا، ۱۳۷۰: ۱۲۰). آنچه در تربیت روی می‌دهد، فراهم کردن زمینه‌های لازم است تا به تدریج استعدادهای انسان شکوفا شود و به فعلیت درآید و به سوی حد نهایی و کمال خود سیر نماید. بنابراین، تربیت را چنین می‌توان تعریف کرد: تربیت عبارت است از رفع موانع و ایجاد مقتضیات برای آنکه استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق شکوفا شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۰: ۲۴).

- تربیت در آیات؛ با مراجعه به آیات قرآن ذیل مشتقات واژه «تربیت» از ریشه «ربو» درباره انسان که در این آیه به کار رفته است، بررسی می‌شود. «وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِی صَغِيرًا (اسراء/۲۹): و بگو بار پروردگارا، آنها را مشمول رحمت خویش قرار ده، همان‌گونه که در کودکی مرا تربیت کرده‌اند (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳: ۲۰۶). کلمه «صغیر» در آیه مزبور، به معنای کوچک در مقابل کلمه کبیر، به معنای بزرگ است. به قرینه کلمه «صغیر» در آیه شریفه، مراد از «ربانی»، بزرگ کردن و رشد و نمو جسمانی فرزند به دست پدر و مادر و قرینه برای آن است که تربیت در این آیه، به معنای رشد و نمو جسمی و معادل فارسی آن بزرگ کردن می‌باشد (باقری، ۱۳۸۰: ۲۶). در قرآن، علاوه بر واژه «رب»، برخی دیگر از مشتقات ماده «رب» مانند «ربیون» و «ربانیون»، که مرتبط با مباحث تربیتی و در اصطلاح، به معنای مربیان و متریان می‌باشد، نیز به کار رفته است. «إِنَّا أَنْزَلْنَا التَّوْرَةَ فِيهَا هُدًى وَنُورٌ يَحْكُمُ بِهَا النَّبِيُّونَ الَّذِينَ أَسْلَمُوا لِلَّذِينَ هَادُوا وَالرَّبَّانِيُونَ وَالْأَحْبَارُ بِمَا اسْتُحْفِظُوا مِنْ كِتَابِ اللَّهِ وَكَانُوا عَلَيْهِ شُهَدَاءَ (مائده/۴۴): ما تورات را نازل کردیم که در آن هدایت و نوری است که انبیا که تسلیم خدا بودند، برای یهودیان به آن هدایت و نور حکم می‌کردند و نیز ربانیان یا علمایی که از هر چیزی بریدند و در علم و عمل فقط به خدا پیوستند یا

کسانی که تربیت بشر به ایشان و علم ایشان محول شده است». البته معنای دوم بنابر این است که کلمه ربانیون، از رب یا تربیت مشتق شده باشد (طباطبایی، ۱۳۶۳، ج ۵: ۵۶۱).

- تربیت از دیدگاه اندیشمندان بزرگ؛ اندیشمندان زیادی در مورد تربیت اظهار نظر کرده و تعریف ارائه داده‌اند که در اینجا به تفکیک به این تعاریف می‌پردازیم: فارابی: تعلیم و تربیت عبارت است از هدایت فرد به وسیله فیلسوف و حکیم برای عضویت در مدینه فاضله به منظور دستیابی به سعادت و کمال، اول در این دنیا و کمال نهایی در آخرت (دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، ۱۳۷۶: ۴۶۱). بوعلی سینا: تعلیم و تربیت عبارت است از برنامه‌ریزی و فعالیت محاسبه‌شده در جهت رشد کودک، سلامت خانواده و تدبیر شئون اجتماعی، برای وصول انسان به کمال دنیوی و سعادت جاویدان الهی (دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، ۱۳۷۶: ۳۸۴). شهید مرتضی مطهری: تربیت، پرورش دادن و به‌فعلیت درآوردن استعداد های درونی که بالقوه در یک شیء موجود است. تربیت باید تابع و پیرو فطرت، طبیعت و سرشت شیء باشد. اگر بنا باشد یک شیء شکوفا شود باید کوشید تا همان استعداد هایی که در آن هست بروز کند. بنابراین، تربیت در انسان به معنای پرورش دادن استعداد های او است و این استعداد ها در انسان عبارتند از: استعداد عقلی (علمی و حقیقت‌جویی)، استعداد اخلاقی (وجدان اخلاقی)، بعد دینی (حس تقدیس و پرستش)، بعد هنری و ذوقی یا بعد زیبایی و استعداد خلاقیت، ابتکار و ابداع (مطهری، ۱۳۶۱: ۲۰). تقی پورظهیر: تعلیم و تربیت عبارت است از فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل برای به‌فعلیت‌رساندن همه استعداد های بالقوه انسان (تقی پورظهیر، ۱۳۷۹: ۹۰).

مقام معظم رهبری در تبیین تربیت چنین بیان داشته است: «تربیت به معنای رشد و نمو حرکت هر شیء به سمت هدف و غایتی است که آن شیء کمال خود را باز می‌یابد» (فرد و بانکی‌پور، ۱۳۸۱، ج ۱: ۵۲). آیت‌الله امینی تربیت را این‌گونه معنا کرده است: انتخاب رفتار و گفتار مناسب، ایجاد شرایط عوامل لازم به شخص مورد تربیت تا بتواند استعداد های نهفته‌اش را در تمام ابعاد وجود و به‌طور هماهنگ پرورش داده، شکوفا سازد و به تدریج، به سوی هدف و کمال مطلوب حرکت کند (امینی، ۱۳۷۳: ۱۲). تربیت از دیدگاه اسلام عبارت است از: «فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل رشد و تکامل همه‌جانبه انسان و هدایت مسیر تکاملی او به سوی وجود کامل مطلق با برنامه‌ای منظم و سنجیده مبتنی بر اصول و محتوای ازپیش‌تعیین‌شده. بنابراین، تربیت فرایندی مداوم و پیوسته است که در تمام مراحل زندگی انسان مؤثر می‌باشد (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۳: ۳۵).

- روش‌های تربیتی: روش‌های تربیتی زیادی وجود دارد که در اینجا به تعدادی از آنها به صورت فهرست اشاره نموده و به پنج مورد از آنها به طور ویژه پرداخته می‌شود. روش تربیتی عبرت‌آموزی، روش ملاحظت و ملایمت، روش محبت، روش توبه، روش ذکر مثال، روش ارزش دادن به علم و علم‌آموزی، روش امر به معروف و نهی از منکر، روش ساده بیان کردن مسائل، روش تغافل، روش نظارت و مراقبت، روش موعظه، روش تعقل، روش تبشیر و انذار، روش تفکر در طبیعت، روش الگوگیری، روش یاد مرگ و قیامت، روش اعطای بینش، روش ابتلا، روش یادآوری نعمت‌ها، روش نیکی در برابر بدی و بخشش دیگران، روش سعه صدر در برابر مخالفان، روش تنبیه و تشویق و روش پیشگیری و کنترل (عاملی، ۱۳۸۱: ۲۳).

- تربیت دینی: برای آشناسدن با تربیت دینی ابتدا با تعریف دین آشنا می‌شویم و سپس به تعریف تربیت دینی و شاخص‌های آن می‌پردازیم. دین، کلمه‌ای عربی است که در زبان‌های سامی مانند عبری و آرامی ریشه دارد. این واژه در زبان عربی در سه معنا به کار رفته است: قضاوت، اطاعت و انقیاد، آیین و شریعت. علامه طباطبایی در تعریف دین می‌گوید: دین روش مخصوصی است در زندگی که صلاح دنیا را به طوری که موافق کمال اخروی و حیات دائمی حقیقی باشد، تأمین می‌نماید. پس در شریعت باید قانون‌هایی وجود داشته باشد که روش زندگانی را به اندازه نیاز روشن سازد (عاملی، ۱۳۸۱: ۱۶).

مفهوم‌شناسی تربیت دینی: فعالیت‌های نظام‌مند و برنامه‌ریزی شده نهادهای آموزشی جامعه به منظور آموزش، بینش، منش و قالب‌های اسلامی جامعه به گونه‌ای که در عمل نیز به آنها پای‌بند باشند (داوودی، ۱۳۸۴: ۱۳). مفهومی که برای «تربیت دینی» در نظر گرفته می‌شود، به برآیند تربیت دینی؛ یعنی دین‌باوری، دین‌مداری و شخص دین‌باور و دین‌مدار نظر دارد. باین بیان، «تربیت دینی» به مفهوم بررسی نقش دین در تربیت انسان با «تربیت دینی» به مفهوم محصول تربیت، یعنی دین‌باوری و دین‌مداری، کاملاً از یکدیگر متمایز می‌شوند، گرچه در بررسی مبانی روان‌شناختی تربیت دینی می‌توان به هر دو برداشت توجه کرد.

شاخص‌های تربیتی دینی

الف. عبادت: عبادت در اصطلاح دو نوع است: عبادت خاص و عبادت عام. نوع اول صرفاً بر اعمال شرعی خاصی نظیر نماز و روزه اطلاق می‌شود که به اصطلاح علم اصول «تعبدی» نامیده می‌شود و منظور از عبادت عام «هرگونه عملی است که به انگیزه قرب الهی انجام می‌گیرد» و مراد

در اینجا همان معنای عام است که معنی اول را نیز دربرمی‌گیرد. نتیجه اینکه عبادت تنها راه قرب الهی است و هرگونه عملی که مقدمه قرب باشد مانند گرایش‌ها و تمایلات دارای کمال مقدماتی است. امام علی(ع) در حکمت ۱۱۳ نهج‌البلاغه سودمندترین عبادت را انجام واجبات معرفی می‌کند. براساس نظر آیه‌الله جوادی آملی عبادت دو نوع است: عبادت بدنی و عبادت روحی که در قرآن به هر دو مورد اشاره شده است (جوادی آملی، ۱۳۸۰: ۱۲۵).

ب. پیش؛ اگر خلقت جن و انس برای عبادت بوده است، حقیقت این عبادت، بدون معرفت تحقق نخواهد یافت (طباطبایی، ۱۳۶۳: ۳۹۴). بنابراین، میزان عمل‌گرایی خود به‌عنوان یک شاخص می‌باشد. پیامبر(ص) اسلام ازسوی خدا مأمور می‌شود صریحاً اعلام کند که حرکت او و پیروانش بر مبنای بصیرت و روشن‌بینی است. «قل هذه سبیلی ادعوا إلى الله علی بصیره أنا و من اتبعنی» (یوسف/۱۰۸): بگو این راه من است، من و پیروانم با بصیرت کامل، همه مردم را به‌سوی خدا دعوت می‌کنیم.

ج. علم و دانش؛ به‌طور خلاصه علم را چنین می‌توان تعریف نمود: «حضور شیء یا صورت آن نزد عالم». حضور خود شیء در علم حضوری است و حضور صورتش در علم حصولی (کاردان و همکاران، ۱۳۸۲: ۴۱۸).

د. تفکر و تعقل؛ به فرموده امام علی(ع) «تفکر انسان را به سمت نیکویی و عمل دعوت می‌کند تا آنجا که ساعتی تفکر برتر از عبادت یک سال برشمرده شده است» (سجادی، ۱۳۸۴: ۳۸). اساس پذیرش دین تعقل، تفکر و انتخاب آگاهانه است و بر همین مبنا اصول دین تعبدی نیست.

- تربیت اخلاقی؛ برای تربیت اخلاقی، با توجه به تعریف و برداشتی که از مفهوم تربیت و اخلاق وجود دارد و قدری در مباحث پیش توضیح داده شده، تعاریفی ارائه شده است:

الف. بعضی تربیت اخلاقی را آموزش یا تلقین برخی مفاهیم و قواعد می‌دانند و معتقدند: «تربیت اخلاقی، آموزش رسمی یا ضمنی اصول و قواعد اخلاقی در داخل یا خارج از مدرسه را گویند» (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۵: ۲۴۶).

ب. عده‌ای نیز تربیت اخلاقی را ایجاد زمینه و بستر برای پرورش استعدادهای روحی و اخلاقی انسان می‌دانند:

- «تربیت اخلاقی ناظر بر پرورش استعدادهای روحی و اخلاقی است که مشتمل بر اصلاح درون و تهذیب نفس و مقدم بر آموزش‌های فکری است» (سادات، ۱۳۸۴: ۲۴).

- «تربیت اخلاقی فراهم نمودن زمینه‌ای است برای واقعیت یافتن نیکی طبیعت انسان، پیداشدن و به کار آمدن وجدان اخلاقی فرد تا باتکیه بر درون‌مایه‌های فطری خویش، آنچه خیر و فضیلت است، کشف کند» (حاجی ده‌آبادی، ۱۳۹۶: ۱۱).

- اهداف تربیت اخلاقی؛ هدف از تربیت اخلاقی این است که بتوانیم انسانی چندبُعدی پرورش دهیم؛ انسانی که بتواند از احساسات، عواطف، شناخت و ادراکات قوی و لازم برخوردار گردد و بر هوای نفس خویش تسلط یابد و قوای موجود نفس را اعتدال بخشد و از آنها درست استفاده نماید. هدف از تربیت اخلاقی، پاک‌ساختن روح و روان آدمی از آلودگی‌هاست و در اسلام، هدف از تربیت اخلاقی، متخلق شدن انسان به اخلاق الهی و انجام دستورهای خداوند برای سازندگی روح و روان آدمی است تا با تحقق آن، به قرب الهی نائل گردد. «هدف از تربیت اخلاقی در اسلام، افزایش مراتب و درجات قلبی در سایه معرفت الهی است تا شخص شایستگی لازم را برای تقرب به خدا به دست آورد» (سادات، ۱۳۸۴: ۳۳).

مربی و ویژگی‌های مربیان

- تعریف مربی؛ مربی اسم فاعل باب تفعیل از ماده "ر ب و" به معنای رشد و نمو و زیادت است. مربی در لغت به کسی گفته می‌شود که رشد و نمو دیگری را برعهده داشته باشد و بر وجود او بیفزاید. این معنا شامل مربی در تربیت بدنی، تربیت ذهنی، تربیت اجتماعی و... می‌شود. در این بحث مراد ما از مربی، مربی اخلاق و معنویت است. یعنی کسی که در ارتباط نزدیک با دیگری بتواند او را متحول کند، بار آورد و پایبندی اخلاقی یا بهره‌های معنوی را در وجود او بیفزاید (مصطفوی، ۱۳۷۵: ۳۷) و در اصطلاح، مربی فردی است که اسباب رشد و افزایش مورد تربیت را فراهم می‌سازد و کاری صورت می‌دهد که پدیده، کمالات بالقوه خود را به حالت فعلیت درآورد؛ به تعبیر دیگر، هر کمالی که در پدیده است مربوط به خود اوست نه مربی و اگر به مربی نسبت داده می‌شود به خاطر این است که او شرایط رشد را فراهم ساخته تا پدیده، چهره واقعی خود را نشان دهد (سبحانی تبریزی، ۱۳۵۴: ۱۴).

- ویژگی‌های اصلی مربی در تربیت دینی و اخلاقی:

الف. شایستگی علمی؛ سخن در مربی اخلاق و معنویت اسلامی است. چنین کسی - قبل از هر چیز - باید با موضوع «تربیت، اخلاق و معنویت و اسلام» آشنایی تخصصی داشته باشد تا بتواند مسئولیت تربیت دیگران را بر دوش گیرد. البته برای تعیین گستره مورد قبول از آگاهی‌های مربی

باید به سطحی که مرتبی در آن قرار دارد و انتظاری که از آن در این تربیت می رود، توجه داشت. ب. زمان‌شناسی؛ یکی از ویژگی‌های مربی اخلاق آگاهی به زمان و شرایط اجتماعی و محیطی متربیان است؛ چراکه بسیاری از مفاسد اخلاقی ریشه اجتماعی دارد و تابع شرایط فرهنگی و ویژگی‌های محیطی است. از طرف دیگر، برخی از گزاره‌های اخلاقی باید با توجه به شرایط ویژه اجتماعی - فرهنگی موجود تفسیر و تبیین و مصداق‌یابی شوند، از جمله زهد و ساده‌زیستی، عفت و روابط اجتماعی با جنس مخالف. مربی بدون آشنایی با روابط بسیار پیچیده اجتماعی و مقتضیات آن نمی‌تواند مرتبی درگیر را راهنمایی کند (عالم‌زاده نوری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۶).

امام صادق (ع) می‌فرماید: «العالمُ بزَمانِهِ لا تَهْجُمُ عَلَیهِ اللّوَابِسُ» (کلینی، ۱۳۶۵: ۲۶): آن کس که به زمان خود آگاه باشد از وجود شبهه‌ها در امان است.

ج. شایستگی عملی و اخلاقی؛ مربی تنها آموزگار نیست، بلکه اسوه تربیت و الگوی عملی متربیان است. یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین ویژگی‌های مربی این است که خود به اخلاق نیکویی که در مقام آموزش آن است، آراسته باشد (جعفری، ۱۳۷۹: ۷۲). براساس آیات قرآن کریم کسی به عمل خود عمل نکند، عاقل نیست و مورد خشم و نفرت خداست. چنین کسی بی‌تردید صلاحیت تربیت دیگران را نخواهد داشت؛ «أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَ تَنْسَوْنَ أَنفُسَكُمْ وَ أَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ»: آیا مردم را به نیکی فرمان می‌دهید، درحالی که خود را فراموش کرده‌اید و کتاب نیز تلاوت می‌کنید؟ مگر عقل نمی‌ورزید؟ (بقره/۴۴). «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ؟ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ»: ای کسانی که ایمان آورده‌اید، چرا آنچه را انجام نمی‌دهید، می‌گویید. نزد خدا سخت مبعوض است که آنچه انجام نمی‌دهید، بگویید (صف/۲ و ۳).

د. توانایی در تربیت

- برقراری رابطه‌ای مؤثر؛ هرچه رابطه ما با کسی صمیمانه‌تر و عمیق‌تر باشد و دید مثبتی به او داشته باشیم، بخش‌های گسترده‌تر و لایه‌های عمیق‌تری از وجود خود را به او نشان می‌دهیم یا به او اجازه می‌دهیم نفوذ بیشتری در شخصیت ما داشته باشد. همچنین امکان بیشتری برای آشنایی عمیق با او به دست می‌آوریم. با این وصف، اهمیت رابطه گرم و صمیمانه برای تربیت آشکار می‌شود. مربی از اولین مواجهه با مرتبی لازم است رابطه مؤثر با او برقرار کند تا زمینه نفوذ به درون مرتبی و شناختن هرچه بهتر او را برای خود ایجاد کند (عالم‌زاده نوری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۴).

- یافتن استعداد و ویژگی‌های شخصیتی مرتبی؛ پس از برقراری رابطه‌ای مناسب با مرتبی لازم

است. مربی با خصوصیات و ویژگی‌های مربی خود آشنا شود تا هم به وضعیت اخلاقی او پی ببرد و زمینه رشد اخلاقی‌اش را فراهم سازد و هم استعدادها توانایی‌های او را بشناسد تا در امر تربیت از شیوه‌های مناسب بهره گیرد (عالم‌زاده نوری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۵).

- تجربه؛ از جمله خصوصیتی که موجب برتری یک مربی با دیگر مربیان می‌شود، تجربه اوست. هرچه تجربیات مربی بیشتر باشد در امر تربیت موفق‌تر ظاهر می‌شود. از این رو معمولاً مربیان خوب و توانا را باید از میان مربیان باتجربه انتخاب کرد. امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) در اهمیت و جایگاه تجربه می‌فرماید: «أفضل من شاورت ذوو التجارب»: بهترین کسانی که مورد مشورت قرار می‌دهی، افراد دارای تجربه می‌باشند (آمدی، ۱۳۶۶: حدیث ۱۰۰۷۵). «من کثرت تجربته قلت غرته»: کسی که تجربه بیشتری دارد، کم‌تر فریب می‌خورد (آمدی، ۱۳۶۶: حدیث ۱۰۱۶۰). (۴).

قدرت بیان؛ یکی از اموری که مربی اخلاق را در تربیت یاری می‌رساند، استفاده از زبان زیبا و دلنشین و کلام نافذ است. مربیانی که بر مهارت‌های کلامی مسلط هستند و به‌خوبی از آنها بهره می‌برند، در تعلیم و تبیین مطالب و ایجاد شوق و علاقه و انگیزه در مربیان موفق‌ترند. مربی اخلاق باید از زبانی گویا و بیانی توانا برخوردار باشد، به‌گونه‌ای که در نهایت وضوح و روشنی موضوع بحث را بیان داشته و آنچنان چیره‌زبان باشد که توان تفهیم معانی گوناگون پدیدآوردن حالات متفاوت را داشته باشد (عالم‌زاده نوری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴۶).

تربیتی مربیان در یک دانشگاه نظامی از نظر پاسخگویان، یک تحلیل کلی از میزان تأثیرگذاری عوامل مربوطه را به ما می‌دهد.

جدول ۳. آزمون فرض ۱ یک‌متغیره و معنی‌داری متغیر عوامل فردی

متغیر	تعداد	میانگین	آزمون t	درجه آزادی	معنی‌داری دوسویه
عوامل فردی	۱۰۰	۴,۵۳	۴۲,۱۸	۹۹	۰,۰۰۰

از جدول بالا چنین ملاحظه می‌شود که معنی‌داری متغیر عوامل فردی از معنی‌داری در سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ بدین معنا تفاوت بین معنی‌داری محاسبه‌شده و متغیر عوامل فردی گزینه متوسط، معنی‌دار است. همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروهی در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده‌شده با حد متوسط مقیاس (نمره ۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای همه گزینه‌ها معنی‌دار است.

جدول ۴. میانگین و واریانس سؤالات عوامل فردی

انحراف معیار	میانگین	سؤالات عوامل فردی
۰/۴۷۷۶۸	۴/۷۱۰۰	مسئولیت‌پذیری
۰/۵۰۰۰۰	۴/۶۵۰۰	وقت‌شناس بودن
۰/۵۵۷۳۲	۴/۶۵۰۰	نظم و انضباط معنوی و ظاهری
۰/۶۱۱۲۶	۴/۴۹۰۰	شجاعت و شهامت
۰/۴۲۲۹۵	۴/۷۷۰۰	صداقت و راستگویی
۰/۷۰۰۹۴	۴/۴۴۰۰	صبر و بردباری و سعه‌صدر
۰/۶۵۸۳۶	۴/۵۳۰۰	تواضع و فروتنی
۰/۶۸۸۳۶	۴/۵۳۰۰	امانتداری و رازداری در کار و رفتار
۰/۴۰۹۳۶	۴/۷۹۰۰	عامل بودن در گفتار و رفتار
۰/۶۸۷۱۸	۴/۴۵۰۰	محبت، صمیمیت و مهرورزی
۰/۵۲۵۲۲	۴/۶۳۰۰	عدالت و انصاف در رفتار
۰/۵۱۳۵۵	۴/۶۷۰۰	حسن خلق و اخلاق نیک
۰/۵۳۲۸۶	۴/۶۷۰۰	روحیه معنوی و مراقبه فردی

ادامه جدول ۴: میانگین و واریانس سؤالات عوامل فردی

انحراف معیار	میانگین	سؤالات عوامل فردی
۰/۵۶۴۶۱	۴/۶۲۰۰	وجدان کاری
۰/۵۰۶۴۲	۴/۶۹۰۰	وفاداری، تعهد و اخلاص در کار
۰/۷۲۶۰۷	۴/۴۱۰۰	اعتماد به نفس
۰/۶۷۴۲۰	۴/۵۰۰۰	حفظ کرامت متریبان
۰/۸۰۵۵۴	۴/۲۴۰۰	خصوصیات ذاتی و فطری مربیان و متریبان
۰/۷۴۵۳۶	۴/۳۰۰۰	عفو و گذشت نسبت به متریبان
۰/۷۸۴۹۶	۴/۳۰۰۰	همدردی و همراهی با متریبان
۰/۶۸۷۱۸	۴/۳۵۰۰	ابتدا به سلام کردن و ابتدا به کلام کردن
۰/۶۱۳۹۰	۴/۳۷۰۰	بصیرت و روش بینی و انتقال آن به متریبان
۰/۶۸۸۷۳	۴/۴۸۰۰	شور و نشاط انقلابی و اسلامی
۰/۵۸۰۷۵	۴/۶۹۰۰	ولایت پذیری (تبعیت پذیری حق مدارانه و عالمانه قلبی)
۰/۷۵۷۷۲	۴/۴۶۰۰	داوطلب شدن و تبعیت پذیری در اجرای مأموریت های دانشگاه
۰/۷۵۵۵۲	۴/۴۳۰۰	ترویج و تلاش برای ارتقای ارزش های سازمانی و انقلاب اسلامی

جدول فوق نشان دهنده این موضوع است که مؤلفه های مذکور، در اولویت عوامل فردی موثر بر تربیت دینی و اخلاقی مربیان قرار دارد.

جدول ۵. توزیع بهنجار (نرمال) متغیرهای عوامل فردی و سازمانی

مقادیر	عوامل فردی	عوامل سازمانی
تعداد	۱۰۰	۱۰۰
آماره آزمون	۰/۹۸	۰/۰۱۲
معنی داری	۰/۰۱۸	۰/۰۱۲

اطلاعات جدول بالا نشان دهنده این است که با توجه به سطح معنی داری آزمون توزیع بهنجار متغیر عوامل فردی و همچنین متغیر عوامل سازمانی کم تر از مقدار ۰/۰۵ می باشد، لذا فرض صفر رد می شود. بنابراین، متغیر عوامل فردی و سازمانی از لحاظ بهنجار بودن دارای توزیع نرمال نمی باشند.

جدول ۶. گویه‌های پرسشنامه و رتبه میانگین

میانگین رتبه	سؤالات عوامل فردی
۱۶/۲۷	سؤال ۹ عامل بودن در گفتار و رفتار
۱۶/۰۷	سؤال ۵ صداقت و راستگویی
۱۵/۳۶	سؤال ۲۴ ولایت‌پذیری (تبعیت‌پذیری حق‌مدارانه و عالمانه قلبی)
۱۵/۳۳	سؤال ۱ مسئولیت‌پذیری
۱۵/۰۷	سؤال ۱۵ وفاداری، تعهد و اخلاص در کار
۱۴/۹۵	سؤال ۱۲ حسن خلق و اخلاق نیک
۱۴/۹۳	سؤال ۱۳ روحیه معنوی و مراقبه فردی
۱۴/۷۲	سؤال ۳ نظم و انضباط معنوی و ظاهری
۱۴/۶۴	سؤال ۲ وقت‌شناس بودن
۱۴/۴۲	سؤال ۱۱ عدالت و انصاف در رفتار
۱۴/۳۳	سؤال ۱۴ وجدان کاری
۱۳/۶۱	سؤال ۸ امانتداری و راز داری در کار و رفتار
۱۳/۴۳	سؤال ۷ تواضع و فروتنی
۱۳/۲۸	سؤال ۱۷ حفظ کرامات متریبان
۱۳/۰۱	سؤال ۲۳ شور و نشاط انقلابی و اسلامی
۱۲/۹۹	سؤال ۲۵ داوطلب شدن و تبعیت‌پذیری
۱۲/۹	سؤال ۴ شجاعت و شهامت
۱۲/۷۴	سؤال ۶ صبر و بردباری
۱۲/۶۹	سؤال ۱۰ محبت، صمیمیت و مهرورزی
۱۲/۶۱	سؤال ۲۶ ترویج و تلاش برای ارتقای ارزش‌های سازمانی انقلاب اسلامی
۱۲/۲۲	سؤال ۱۶ اعتمادبه‌نفس
۱۱/۴۲	سؤال ۲۲ بصیرت و روشن بینی و انتقال آن به متریبان
۱۱/۳۵	سؤال ۲۱ ابتدا به سلام کردن و ابتدا به کلام کردن
۱۱/۲۱	سؤال ۲۰ همدردی و همراهی با متریبان
۱۰/۹۶	سؤال ۱۹ عفو و گذشت نسبت به متریبان در صورت عذرخواهی از خطای صورت گرفته
۱۰/۵۵	سؤال ۱۸ خصوصیات ذاتی و فطری مربیان و متریبان

نتایج جدول شماره شش نشان می‌دهد معنی‌داری محاسبه‌شده برای عوامل بالا از معنی‌داری در سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر بوده است، لذا بین میزان تأثیر مؤلفه‌های عوامل فردی بر ارتقاء نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین جدول فوق نشان‌دهنده این موضوع است که رتبه‌بندی، تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد و به‌صورت مجزا در اولویت عوامل فردی تأثیرگذار بر تربیت دینی و اخلاقی مربیان قرار دارد.

جدول ۷. میانگین و واریانس سؤالات عوامل سازمانی

انحراف معیار	میانگین	سؤالات عوامل سازمانی
۰/۷۱۴۲۸	۴/۴۳۰۰	هدف‌گذاری‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان دانشگاه
۰/۷۱۳۷۹	۴/۳۴۰۰	مدیریت خلاقانه مدیران و فرماندهان بالادست
۰/۶۵۵۲۸	۴/۴۳۰۰	تقدیر، تشویق و تنبیه به‌موقع مربیان
۰/۶۳۹۶۸	۴/۴۳۰۰	برقراری عدالت بین کارکنان دانشگاه به‌ویژه مربیان ازسوی سازمان
۰/۷۱۵۲۰	۴/۴۴۰۰	شناساندن جایگاه و منزلت مربیان و ارزش آنها در نیل دانشگاه به اهداف انقلاب اسلامی
۰/۷۴۹۱۴	۴/۳۸۰۰	مشخص نمودن جایگاه و منزلت شغلی و سازمانی مربیان و ارزش‌قائل شدن برای این افراد توسط سازمان
۰/۷۹۰۰۳	۴/۳۹۰۰	الگوسازی و الگودهی
۰/۷۰۲۳۸	۴/۴۶۰۰	برگزاری کلاس‌های اخلاق عملی و کاربردی بر پایه قرآن و احادیث و روایات
۰/۶۷۳۹۰	۴/۴۸۰۰	امر به معروف و نهی از منکر در مجموعه و محیط کار
۰/۷۵۲۸۴	۴/۳۳۰۰	انضباط محیطی (اعم از فضای سبز، معماری، نظافت و...) و وجود نمادها و شعائر الهی در محیط کار
۰/۳۲۵۶۳	۴/۵۵۰۰	ترویج روحیه جهادی و انتقال فرهنگ دفاع مقدس
۰/۷۶۶۴۷	۴/۲۸۰۰	انتقال تجارب فرماندهان و مربیان بازنشسته
۰/۷۵۴۵۲	۴/۴۲۰۰	تأمین محتوای آموزشی روزآمد دروس نظامی از طریق بررسی‌های بین‌رشته‌ای با رویکرد اسلامی

جدول فوق نشان‌دهنده این موضوع است که مؤلفه‌های ذکرشده به‌ترتیب، در اولویت عوامل سازمانی مؤثر بر تربیت دینی و اخلاقی مربیان قرار دارد.

جدول ۸. آزمون فرض t یک‌متغیره و معنی‌داری متغیر عوامل سازمانی

متغیر	تعداد	میانگین	آزمون t	درجه آزادی	معنی‌داری دوسویه
عوامل سازمانی	۱۰۰	۴/۴۱	۳۰/۵۷	۹۹	۰/۰۰۰

در جدول بالا چنین ملاحظه می‌شود، معنی‌داری متغیر عوامل سازمانی از معنی‌داری در سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر است، بدین معنا تفاوت بین معنی‌داری محاسبه‌شده و متغیر عوامل سازمانی گزینه متوسط معنی‌دار است و همچنین نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که آزمون مقایسه میانگین‌های یک گروهی درخصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده‌شده با حد متوسط مقیاس (نمره ۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای همه گزینه‌ها معنی‌دار است. آزمون فریدمن، بین مؤلفه‌های متغیر عوامل سازمانی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۹. گویه‌های پرسشنامه و رتبه میانگینی

میانگین رتبه‌ها	سؤالات عوامل سازمانی
۷/۷۲	سؤال ۳۷ ترویج روحیه جهادی و انتقال فرهنگ دفاع مقدس
۷/۳۱	سؤال ۳۵ امر به معروف و نهی از منکر در مجموعه و محیط کار
۷/۲۹	سؤال ۳۴ برگزاری کلاس‌های اخلاق عملی و کاربردی بر پایه قرآن و احادیث و روایات
۷/۱۹	سؤال ۳۱ شناساندن جایگاه و منزلت مربیان و ارزش آنها در نیل دانشگاه به اهداف انقلاب اسلامی
۷/۱۵	سؤال ۲۷ هدف‌گذاری‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان دانشگاه
۷/۰۵	سؤال ۲۹ تقدیر، تشویق و تنبیه به موقع مربیان
۷/۰۴	سؤال ۳۹ تأمین محتوای آموزشی روزآمد دروس نظامی از طریق بررسی‌های بین‌رشته‌ای با رویکرد اسلامی
۷/۰۱	سؤال ۳۰ برقراری عدالت بین کارکنان دانشگاه به‌ویژه مربیان از سوی سازمان
۶/۹۹	سؤال ۳۳ الگوسازی و الگودهی
۶/۹۹	سؤال ۳۲ مشخص نمودن جایگاه و منزلت شغلی و سازمانی مربیان و ارزش قائل شدن برای این افراد توسط سازمان
۶/۵۷	سؤال ۳۶ انضباط محیطی (اعم از فضای سبز، معماری، نظافت و...) و وجود نمادها و شعائر الهی در محیط کار
۶/۵۱	سؤال ۲۸ مدیریت خلاقانه مدیران و فرماندهان بالادست
۶/۲۲	سؤال ۳۸ انتقال تجارب فرماندهان و مربیان بازنشسته

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد معنی‌داری محاسبه‌شده برای عوامل بالا از معنی‌داری در سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر بوده است، لذا بین میزان تأثیر مؤلفه‌های متغیر عوامل سازمانی بر تربیت دینی و اخلاقی مریبان تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین جدول فوق نشان‌دهنده این موضوع است که رتبه‌بندی تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد که به ترتیب مؤلفه‌های ذکرشده، به صورت معجزا در اولویت عوامل سازمانی تأثیرگذار بر تربیت دینی و اخلاقی مریبان قرار دارد.

جدول ۱۰. آماره‌های توصیفی

حوزه	سؤالات عوامل فردی و سازمانی	ماکزیمم	حداقل	انحراف معیار	میانگین	تعداد
فردی	مسئولیت‌پذیری	۵	۳	۰/۴۷۷۶۸	۴/۷۱	۱۰۰
فردی	وقت‌شناس بودن	۵	۳	۰/۵	۴/۶۵	۱۰۰
فردی	نظم و انضباط معنوی و ظاهری	۵	۳	۰/۵۵۷۳۲	۴/۶۵	۱۰۰
فردی	شجاعت و شهامت	۵	۳	۰/۶۱۱۲۶	۴/۴۹	۱۰۰
فردی	صداقت و راستگویی	۵	۴	۰/۴۲۲۹۵	۴/۷۷	۱۰۰
فردی	صبر و بردباری و سعه صدر	۵	۳	۰/۷۰۰۹۴	۴/۴۴	۱۰۰
فردی	تواضع و فروتنی	۵	۳	۰/۶۵۸۳۶	۴/۵۳	۱۰۰
فردی	امانتداری و رازداری در کار و رفتار	۵	۳	۰/۶۸۸۳۶	۴/۵۳	۱۰۰
فردی	عامل بودن در گفتار و رفتار	۵	۴	۰/۴۰۹۳۶	۴/۷۹	۱۰۰
فردی	محبت، صمیمیت و مهرورزی	۵	۳	۰/۵۲۵۲۲	۴/۶۳	۱۰۰
فردی	عدالت و انصاف در رفتار	۵	۲	۰/۶۸۷۱۸	۴/۴۵	۱۰۰
فردی	حسن خلق و اخلاق نیک	۵	۳	۰/۵۱۳۵۵	۴/۶۷	۱۰۰
فردی	روحیه معنوی و مراقبه فردی	۵	۳	۰/۵۳۲۸۶	۴/۶۷	۱۰۰
فردی	وجدان کاری	۵	۳	۰/۵۶۴۶۱	۴/۶۲	۱۰۰
فردی	وفاداری، تعهد و اخلاص در کار	۵	۳	۰/۵۰۶۴۲	۴/۶۹	۱۰۰
فردی	اعتماد به نفس	۵	۲	۰/۷۲۶۰۷	۴/۴۱	۱۰۰
فردی	حفظ کرامت متریبان	۵	۲	۰/۶۷۴۲	۴/۵	۱۰۰
فردی	خصوصیات ذاتی و فطری مریبان و متریبان	۵	۱	۰/۸۰۵۵۴	۴/۲۴	۱۰۰
فردی	عفو و گذشت نسبت به متریبان	۵	۱	۰/۷۴۵۳۶	۴/۳	۱۰۰
فردی	همدردی و همراهی با متریبان	۵	۱	۰/۷۸۴۹۶	۴/۳	۱۰۰
فردی	ابتدا به سلام کردن و ابتدا به کلام کردن	۵	۱	۰/۶۸۷۱۸	۴/۳۵	۱۰۰
فردی	بصیرت و روشن بینی و انتقال آن به متریبان	۵	۳	۰/۶۱۳۹	۴/۳۷	۱۰۰
فردی	شور و نشاط انقلابی و اسلامی	۵	۱	۰/۶۸۸۷۳	۴/۴۸	۱۰۰
فردی	ولایت‌پذیری (تبعیت‌پذیری حق‌مدارانه و عالمانه قلبی)	۵	۲	۰/۵۸۰۷۵	۴/۶۹	۱۰۰

ادامه جدول ۱۰. آماره‌های توصیفی

حوزه	سؤالات عوامل فردی و سازمانی	ماکزیمم	حداقل	انحراف معیار	میانگین	تعداد
فردی	داوطلب شدن و تبعیت پذیری در اجرای مأموریت‌های دانشگاه	۵	۱	۰/۷۵۷۷۲	۴/۴۶	۱۰۰
فردی	ترویج و تلاش برای ارتقای ارزش‌های سازمانی دانشگاه و انقلاب اسلامی	۵	۱	۰/۷۵۵۵۲	۴/۴۳	۱۰۰
سازمانی	هدف گذاری‌ها و سیاست گذاری‌های کلان دانشگاه	۵	۱	۰/۷۱۴۲۸	۴/۴۳	۱۰۰
سازمانی	مدیریت خلاقانه مدیران و فرماندهان بالادست	۵	۱	۰/۷۱۳۷۹	۴/۳۴	۱۰۰
سازمانی	تقدیر، تشویق و تنبیه به موقع مربیان	۵	۳	۰/۶۵۵۲۸	۴/۴۳	۱۰۰
سازمانی	بر قراری عدالت بین کارکنان دانشگاه به ویژه مربیان از سوی سازمان	۵	۲	۰/۶۳۹۶۸	۴/۴۳	۱۰۰
سازمانی	شناساندن جایگاه و منزلت مربیان و ارزش آنها در نیل دانشگاه به اهداف انقلاب اسلامی	۵	۱	۰/۷۱۵۲	۴/۴۴	۱۰۰
سازمانی	مشخص نمودن جایگاه و منزلت شغلی و سازمانی مربیان و ارزش قائل شدن برای این افراد توسط سازمان	۵	۲	۰/۷۴۹۱۴	۴/۳۸	۱۰۰
سازمانی	الگوسازی و الگودهی	۵	۱	۰/۷۹۰۰۳	۴/۳۹	۱۰۰
سازمانی	برگزاری کلاس‌های اخلاق عملی و کاربردی بر پایه قرآن و احادیث و روایات	۵	۲	۰/۷۰۲۳۸	۴/۴۶	۱۰۰
سازمانی	امریه معروف و نهی از منکر در مجموعه و محیط کار	۵	۲	۰/۶۷۳۹	۴/۴۸	۱۰۰
سازمانی	انضباط محیطی (اعم از فضای سبز، معماری، نظافت و...) و وجود نمادها و شعائر الهی در محیط کار	۵	۲	۰/۷۵۲۸۴	۴/۳۳	۱۰۰
سازمانی	ترویج روحیه جهادی و انتقال فرهنگ دفاع مقدس	۵	۳	۰/۶۲۵۶۳	۴/۵۵	۱۰۰
سازمانی	انتقال تجارب فرماندهان و مربیان بازنشسته	۵	۲	۰/۷۶۶۴۷	۴/۲۸	۱۰۰
سازمانی	تأمین محتوای آموزشی روزآمد دروس نظامی از طریق بررسی‌های بین‌رشته‌ای با رویکرد اسلامی	۵	۱	۰/۷۵۴۵۲	۴/۴۲	۱۰۰

جدول فوق نشان‌دهنده این موضوع است که مؤلفه‌های ذکرشده، در اولویت عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان قرار دارد.

جدول ۱۱. گویه‌های پرسشنامه و رتبه میانگینی

حوزه	سؤالات عوامل فردی و سازمانی	میانگین رتبه‌ها
فردی	عامل بودن در گفتار و رفتار	۲۴/۶۹
فردی	صداقت و راستگویی	۲۴/۴۶
فردی	ولایت‌پذیری (تبعیت‌پذیری حق‌مدارانه و عالمانه قلبی)	۲۳/۳۶
فردی	مسئولیت‌پذیری	۲۳/۲۷
فردی	وفاداری، تعهد و اخلاص در کار	۲۲/۹۶
فردی	حسن خلق و اخلاق نیک	۲۲/۸۰
فردی	روحیه معنوی و مراقبه فردی	۲۲/۷۵
فردی	نظم و انضباط معنوی و ظاهری	۲۲/۴۴
فردی	وقت‌شناس بودن	۲۲/۲۸
فردی	عدالت و انصاف در رفتار	۲۲/۰۱
فردی	وجدان کاری	۲۱/۷۳
سازمانی	ترویج روحیه جهادی و انتقال فرهنگ دفاع مقدس	۲۰/۹
فردی	امانتداری و رازداری در کار و رفتار	۲۰/۷۴
فردی	تواضع و فروتنی	۲۰/۵۲
فردی	حفظ کرامت متریبان	۲۰/۲۹
فردی	شور و نشاط انقلابی و اسلامی	۱۹/۹۲
سازمانی	امر به معروف و نهی از منکر در مجموعه و محیط کار	۱۹/۷۶
فردی	داوطلب شدن و تبعیت‌پذیری در اجرای مأموریت‌های دانشگاه	۱۹/۷۵
فردی	شجاعت و شهامت	۱۹/۶۷
سازمانی	برگزاری کلاس‌های اخلاق عملی و کاربردی بر پایه قرآن و احادیث و روایات	۱۹/۵۷
فردی	صبر و بردباری و سعه صدر	۱۹/۵
فردی	محبت، صمیمیت و مهرورزی	۱۹/۴۸
فردی	ترویج و تلاش برای ارتقای ارزش‌های سازمانی دانشگاه و انقلاب اسلامی	۱۹/۳
سازمانی	شناساندن جایگاه و منزلت مربیان و ارزش آنها در نیل دانشگاه به اهداف انقلاب اسلامی	۱۹/۲۲
سازمانی	هدف‌گذاری‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان دانشگاه	۱۹/۱۵
سازمانی	تقدیر، تشویق و تنبیه به موقع مربیان	۱۹/۰۵

ادامه جدول ۱۱. گویه‌های پرسشنامه و رتبه میانگینی

رتبه میانگین	سؤالات عوامل فردی و سازمانی	حوزه
۱۸/۷۹	تأمین محتوای آموزشی روزآمد دروس نظامی از طریق بررسی‌های بین‌رشته‌ای با رویکرد اسلامی	سازمانی
۱۸/۷۸	برقراری عدالت بین کارکنان دانشگاه به‌ویژه مربیان از سوی سازمان	سازمانی
۱۸/۷۷	الگوسازی و الگودهی	سازمانی
۱۸/۶	اعتماد به نفس	فردی
۱۸/۵۹	مشخص نمودن جایگاه و منزلت شغلی و سازمانی مربیان و ارزش قائل شدن برای این افراد توسط سازمان	سازمانی
۱۷/۶۹	انضباط محیطی (اعم از فضای سبز، معماری، نظافت و...) و وجود نمادها و شعائر الهی در محیط کار	سازمانی
۱۷/۴۹	بصیرت و روشن بینی و انتقال آن به متربیان	فردی
۱۷/۴۵	مدیریت خلاقانه مدیران و فرماندهان بالادست	سازمانی
۱۷/۳۶	ابتدا به سلام کردن و ابتدا به کلام کردن	فردی
۱۷/۱۸	همدردی و همراهی با متربیان	فردی
۱۶/۸۶	انتقال تجارب فرماندهان و مربیان بازنشسته	سازمانی
۱۶/۷۹	عفو و گذشت نسبت به متربیان	فردی
۱۶/۱۵	خصوصیات ذاتی و فطری مربیان و متربیان	فردی

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد معنی‌داری محاسبه شده برای عوامل بالا از معنی‌داری در سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک‌تر بوده است، لذا بین میزان تأثیر مؤلفه‌های عوامل مؤثر بر ارتقاء نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان تفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین جدول فوق نشان‌دهنده این موضوع است که رتبه‌بندی، تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد که به ترتیب مؤلفه‌های ذکر شده، به صورت مجزا در اولویت عوامل تأثیرگذار بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان نظامی قرار دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پس از جمع‌آوری اطلاعات از آزمودنی‌ها و تجزیه و تحلیل آنها با روش‌های آماری، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد با توجه به آزمون فریدمن این واقعیت روشن است که عوامل زیر به نوبه خود

تأثیر بسزایی بر ارتقای نقش تربیتی مربیان نظامی دارند که به ترتیب مؤلفه‌های: عامل بودن در گفتار و رفتار، صداقت و راستگویی، ولایت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، وفاداری، تعهد و اخلاص در کار، حسن خلق و اخلاق نیک، روحیه معنوی و مراقبه فردی، نظم و انضباط معنوی و ظاهری، وقت‌شناس بودن، عدالت و انصاف در رفتار، وجدان کاری، ترویج روحیه جهادی و انتقال فرهنگ دفاع مقدس، امانت‌داری و رازداری در کار و رفتار، تواضع و فروتنی، حفظ کرامات متریان، شور و نشاط انقلابی و اسلامی، امر به معروف و نهی از منکر در مجموعه و محیط کار، داوطلب شدن و تبعیت‌پذیری، شجاعت و شهامت، برگزاری کلاس‌های اخلاق عملی و کاربردی بر پایه قرآن و احادیث و روایات، صبر و بردباری، محبت، صمیمیت و مهرورزی، ترویج و تلاش برای ارتقای ارزش‌های سازمانی، شناساندن جایگاه و منزلت مربیان و ارزش آنها به اهداف انقلاب اسلامی، هدف‌گذاری‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان دانشگاه، تقدیر، تشویق و تنبیه به موقع مربیان، تأمین محتوای آموزشی روزآمد دروس نظامی از طریق بررسی‌های بین‌رشته‌ای با رویکرد اسلامی، برقراری عدالت بین کارکنان دانشگاه به‌ویژه مربیان از سوی سازمان، الگوسازی و الگودهی، اعتماد به نفس، مشخص نمودن جایگاه و منزلت شغلی و سازمانی مربیان و ارزش‌قائل شدن برای این افراد توسط سازمان، انضباط محیطی و وجود نمادها و شعائر الهی در محیط کار، بصیرت و روشن‌بینی و انتقال آن به متریان، مدیریت خلاقانه مدیران و فرماندهان بالادست، ابتدا به سلام کردن و ابتدا به کلام کردن، همدردی و همراهی با متریان، انتقال تجارب فرماندهان و مربیان بازنشسته، عفو و گذشت نسبت به متریان در صورت عذرخواهی از خطای صورت گرفته و خصوصیات ذاتی و فطری مربیان و متریان در اولویت عوامل تأثیرگذار بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان علوم نظامی قرار دارد که توجه بیشتر به اولویت‌ها را می‌طلبد. براساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با به‌دست آمدن عوامل مؤثر بر ارتقای نقش تربیت دینی و اخلاقی مربیان در زمینه‌های فردی و سازمانی و مشخص شدن میزان تأثیر هر کدام از این عوامل به صورت مجزا، مربیان باید جهت به‌دست آوردن خروجی بهتر دانشجویان و فرستادن دانش‌آموختگان تراز انقلاب به یگان‌های مربوطه، بازنگری و توجه ویژه‌ای داشته و با توجه به اولویت‌های مشخص شده برنامه‌های هدف‌مندی را در نظر بگیرند که انشالله به وضع مطلوبی دست پیدا کنند. البته با توجه به اینکه در مجموع، در تجزیه و تحلیل نهایی، یازده مورد اول به‌دست آمده از حوزه عوامل فردی هستند، میزان تأثیر عوامل فردی بالاتر از عوامل سازمانی است و مربیان دانشگاه

باید برای رسیدن به این مهم (تربیت دانش آموخته تراز انقلاب) بسیار بیشتر از قبل نسبت به خودسازی و پیاده کردن عوامل فردی تعیین شده به صورت صددرصد برای خود اهمیت قائل شوند. در ادامه پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

۱. عوامل به دست آمده مؤثر فوق را می توان جداگانه نسبت به مربیان سایر دانشگاه های نیروهای مسلح به طور اختصاصی مورد پژوهش و تحقیق و بررسی قرار داد.
۲. به صورت تخصصی می توان دو حوزه عوامل فردی و سازمانی را به طور تک تک مورد پژوهش قرار داد تا مطالعه و پژوهش تخصصی نیز انجام پذیرد.
۳. با توجه به مؤثر بودن مقوله تربیت در دانشگاه های نظامی، می توان جهت سایر مدیران، معاونین و فرماندهان نیز عوامل مؤثر در نقش تربیتی آنها را تبیین و بررسی نمود.

منابع

قرآن کریم.

- امام خمینی، سیدروح الله (۱۳۸۶)، صحیفه نور، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، ج ۴.
- آمدی، عبدالواحدین محمد تمیمی (۱۳۶۶)، تصنیف غررالحکم و دررالکلم، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- ابراهیم زاده، عیسی (۱۳۸۳)، فلسفه تربیت (رشته علوم تربیتی)، تهران: دانشگاه پیام نور.
- ابن مسکویه، ابوعلی احمد (۱۴۱۱ق)، تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق، ج ۳، قم: بیدار.
- اخوی، اصغر (۱۳۹۰)، روش های تربیت اخلاقی از نظر اسلام، تهران: فصلنامه راه تربیت.
- ادیب، علی محمدحسین (۱۳۶۲)، راه و روش تربیت از دیدگاه امام علی (ع)، ترجمه سیدمحمد رادمنش، تهران: مؤسسه انجام کتاب.
- امیری، علی نقی و همکاران (۱۳۸۹)، اخلاق حرفه ای؛ ضرورتی برای سازمان، معرفت اخلاقی، سال اول، ش ۴.
- امینی، ابراهیم (۱۳۷۳)، اسلام و تعلیم و تربیت، تهران: انتشارات اولیا و مربیان.
- باقری، خسرو (۱۳۷۶)، مبانی و شیوه های تربیت اخلاقی، تهران: انتشارات مدرسه.
- باقری، خسرو (۱۳۸۰)، نگاهی دوباره به تعلیم و تربیت اسلامی، تهران: انتشارات مدرسه.
- بانکی پور فرد، امیرحسین (۱۳۸۱)، تعلیم تربیت از دیدگاه مقام معظم رهبری، قم: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
- تقی پور ظهیر، علی (۱۳۷۹)، مقدمه ای بر برنامه ریزی آموزشی و درسی، تهران: انتشارات آگاه.
- جعفری، محمدتقی (۱۳۷۶)، ترجمه و شرح نهج البلاغه، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ج ۱۵.
- جمعی از نویسندگان (۱۳۸۷)، اخلاق کاربردی، قم: نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۰)، تفسیر موضوعی قرآن، قم: نشر اسراء، ج ۱۲.

- حاجی ده‌آبادی، محمدعلی (۱۳۹۶)، درآمدهای بر نظام تربیتی اسلام، قم: مرکز بین‌المللی المصطفی (ص).
- حسینی، سیدعلی (۱۳۷۹)، تعلیم و تربیت اسلامی (منابع و اصول)، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- حسینیان، سیمین (۱۳۸۸)، اخلاق در مشاوره و روان‌شناسی، تهران: انتشارات کمال تربیت.
- داوودی، محمد (۱۳۸۴)، نقش معلم در تربیت دینی، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- دفتر همکاری حوزه و دانشگاه (۱۳۷۶)، اهداف تربیت از نظر اسلام، زیر نظر علی‌رضا اعرافی، تهران: انتشارات سمت.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۰)، سیری در تربیت اسلامی، تهران: مؤسسه نشر و تحقیقات ذکر.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۳)، فرهنگ دهخدا، تهران: انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، ج ۴.
- راغب اصفهانی، ابوالقاسم حسین‌بن محمد (۱۴۰۲)، مفردات الفاظ قرآن، ترجمه سیدغلامرضا خسروی حسینی، تهران: مرتضوی.
- ژکس (۱۳۵۵)، فلسفه اخلاق: حکمت عملی، ترجمه سیدابوالقاسم پورحسینی، تهران: سیمرغ.
- سادات، محمدعلی (۱۳۸۴)، اخلاق اسلامی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- سبحانی تبریزی، جعفر (۱۳۵۴)، مربی نمونه: تفسیر سوره لقمان، قم: دارالتبلیغ اسلامی.
- سجادی، سیدمهدی (۱۳۸۴)، تبیین و ارزیابی رویکرد عقلانی به تربیت دینی، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ش ۱۱.
- شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۷۵)، فرهنگ علوم رفتاری، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- صلیبا، جمیل (۱۳۷۰)، واژه‌نامه فلسفه و علوم اجتماعی، ترجمه کاظم برگ‌نسی و صادق سجادی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۸)، تفسیرالمیزان، ترجمه محمدعلی کرامتی قمی، تهران: نشر رجاء.
- عالم‌زاده نوری، محمد و همکاران (۱۳۹۳)، نقش مربی در تربیت اخلاقی - معنوی، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
- عاملی، منیژه (۱۳۸۱)، بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
- فایضی، علی و آشتیانی، محسن (۱۳۷۸)، مبانی تربیت و اخلاق اسلامی، قم: انتشارات روحانی.
- فیض کاشانی، محسن (۱۳۶۶)، اخلاق حسنه، ترجمه محمدباقر ساعدی، تهران: انتشارات پیام آزادی.
- کاردان، علی محمد، و همکاران (۱۳۸۲)، فلسفه تعلیم و تربیت، تهران: انتشارات سمت، ج ۱.
- کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۶۵)، الکافی، تهران: دارالکتب الاسلامیه، ج ۱.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ج ۲.

مصطفوی، حسن (۱۳۷۵)، التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ج ۴.

مطهری، مرتضی (۱۳۶۱)، مجموعه آثار، قم: صدرا، ج ۵.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۳)، فطرت، تهران: صدرا.

Library Reference, U S A, 1999, p38.

