



An effective clerical model in the Islamic Republic of Iran's army

Yaser Khosravi¹ | Mohammad Jalal Tarkashvand^{✉2} | Seyyed Asghar Ghaffari³

1. Yaser Khosravi, PhD in Theology and Islamic Studies, Lecturer in Islamic Studies at Imam Ali University (AS). Iran Email: yaserkhosravi6688@gmail.com

2. Corresponding author, Assistant Professor, Department of Education, Faculty of Basic Sciences, Imam Ali University, Tehran, Iran Email: jalaltorkashvand56@yahoo.com

3. PhD student in Quran and Management at Al-Mustafa Al-Alamiyah University, lecturer in Islamic studies at Imam Ali University (AS).Email: seyed.ghaffari.20@gmail.com.

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2025/05/24

Received in revised form

2025/09/0731

Accepted

2025/11/29

Published online

2026/03/20

Keywords:

Effective cleric, role model, Iranian Revolutionary Guard Army, human resources, political ideological organization

ABSTRACT

Objective: The purpose of this research is to identify and design an effective spiritual model in the Islamic Republic of Iran Army, focusing on improving the effectiveness of cultural, propaganda, and spiritual activities in the army's ideological and political organization. The main question is, "What is an effective spiritual model in the Islamic Republic of Iran Army and what are its basic components?"

Methodology: The present study was conducted with a mixed exploratory approach; in the qualitative part, documentary study, theory review, and semi-structured interviews with experts were used, and in the quantitative part, data were collected through a researcher-made questionnaire and analyzed using confirmatory factor analysis and SmartPLS software.

Findings: The research findings showed that an effective spiritual model is based on five main dimensions: spiritual dimension (belief and moral), behavioral dimension (individual, social and organizational), insight dimension (religious, revolutionary and political), scientific dimension (management and knowledge), and skill dimension (communication and expertise), which includes a total of 48 key indicators. This model was confirmed by the optimal fit indicators.

Originality: The results indicate that the obtained model can be used as a systematic framework for evaluating, training, and developing the capabilities of clerics in the army and pave the way for realizing the cultural and spiritual goals of the ideological political organization.

Cite this article: Yaser; Khosravi, Mohammad Jalal Tarkashvand; and Ghaffari, Seyed Asghar (2026). The Need for Future Cultural Managers, Emerging Educational Content. Defense Human Capital Management Quarterly, 4 (15), 131-201

DOI: 10.22034/jdhcm.2025.2055900.1168



Publisher: AJA Imam Ali Military University



الگوی روحانی اثر بخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران

یاسر خسروی^۱، محمد جلال ترکاشوند^۲✉، سید اصغر غفاری^۳

۱-دکتری الهیات و معارف اسلامی، مدرس دروس معارف اسلامی دانشگاه امام علی (ع). ایران رایانامه: yaserkhosravi6688@gmail.com

۲- نویسنده مسئول، استادیار گروه معارف، دانشکده علوم پایه، دانشگاه امام علی (ع)، تهران، ایران. رایانامه: jalaltorkashvand56@yahoo.com

۳- دانشجوی دکتری قرآن و مدیریت دانشگاه جامعه المصطفی العالمیه مدرس دروس معارف اسلامی دانشگاه امام علی (ع)، رایانامه: seyed.ghaffari.20@gmail.com

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:	زمینه و هدف: هدف از این پژوهش، شناسایی و طراحی الگوی روحانی اثر بخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران، با تمرکز بر ارتقای اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی، تبلیغی و معنوی در سازمان عقیدتی سیاسی ارتش است. پرسش اصلی این است که «الگوی روحانی اثر بخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست و مؤلفه‌های اساسی آن کدامند؟»
مقاله پژوهشی	روش پژوهش: پژوهش حاضر با رویکرد آمیخته اکتشافی انجام شد؛ در بخش کیفی، از مطالعه اسنادی و بررسی نظریه‌ها و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان استفاده گردید و در بخش کمی، داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری و با روش تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار SmartPLS تحلیل شد
تاریخ دریافت:	۱۴۰۴/۰۳/۰۳
تاریخ بازنگری:	۱۴۰۴/۰۵/۰۹
تاریخ پذیرش:	۱۴۰۴/۰۹/۰۸
تاریخ انتشار:	۱۴۰۴/۱۲/۲۹
کلید واژه‌ها:	یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که الگوی روحانی اثر بخش بر پنج بُعد اصلی استوار است: بُعد معنوی (اعتقادی و اخلاقی)، بُعد رفتاری (فردی، اجتماعی و سازمانی)، بُعد بصیرتی (دینی، انقلابی و سیاسی)، بُعد علمی (مدیریتی و دانشی) و بُعد مهارتی (ارتباطی و تخصصی) که در مجموع شامل ۴۸ شاخص کلیدی است. این مدل با شاخص‌های برازش مطلوب تأیید شد.
روحانی اثر بخش، الگو، ارتش ج.ا. ایران، منابع انسانی، سازمان عقیدتی سیاسی	نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن است که مدل به‌دست آمده می‌تواند به عنوان چارچوبی نظام‌مند برای ارزیابی، آموزش و توسعه توانمندی‌های روحانیون در ارتش به کار گرفته شود و مسیر تحقق اهداف فرهنگی و معنوی سازمان عقیدتی سیاسی را هموار سازد.

استناد: یاسر؛ خسروی، محمد جلال ترکاشوند؛ غفاری، سید اصغر (۱۴۰۴). نیاز مدیران فرهنگی آینده، محتوای آموزشی روینده.

فصل‌نامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی، ۵ (۲۰)، ۲۰۱-۱۳۱

DOI: 10.22034/jdhcm.2025.2055900.1168



ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه:

روحانیت طی دهه‌های گذشته در صیانت از ارزش‌های اصیل اسلامی و تعالی معنوی جامعه ایرانی نقش پیشگام و راهبری داشته است. در میان نهادهای کلیدی کشور، ارتش جمهوری اسلامی ایران به واسطه ماهیت مأموریت‌های خطیر خود، نیازمند بهره‌مندی از حضور روحانیون اثربخش برای تقویت ایمان، معنویت و بصیرت نیروهای خود بوده و هست. با وجود اهمیت این نقش، تجربه‌ها و مطالعات موجود نشان می‌دهد که هنوز چارچوبی جامع و سنجش‌پذیر برای تبیین شاخص‌های یک روحانی اثربخش مطابق اقتضانات بومی و سازمانی ارتش تدوین نشده است.

روحانیون ارتش، علاوه بر ایفای نقش‌های تبلیغی، تربیتی و فرهنگی، مسئول ارتقای سلامت فکری و معنوی کارکنان و ایجاد انسجام ارزشی و هویتی در مجموعه هستند. با این حال، فقدان یک الگوی جامع و اجماعی، چالش‌هایی در ارزیابی، آموزش، انتخاب و ارتقای روحانیون پدید آورده است. این چالش به صورت دغدغه‌ای جدی در میان مدیران و تصمیم‌گیرندگان سازمان عقیدتی سیاسی ارتش مورد توجه قرار گرفته و نیاز به الگویی علمی و کارآمد برای روحانی مطلوب و اثربخش را ضروری ساخته است.

بر همین اساس، مسئله اصلی پژوهش کنونی، فقدان الگویی نظام‌مند و شفاف برای تعریف روحانی اثربخش و شاخص‌های نقش‌آفرینی او در ارتش جمهوری اسلامی ایران است؛ الگویی که بتواند مبنای راهبردی برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و تبلیغی در سازمان عقیدتی سیاسی ارتش قرار گیرد و میزان اثربخشی، شایستگی و موفقیت روحانیون را به صورت عملیاتی و قابل سنجش بهبود بخشد. پژوهش حاضر می‌کوشد ضمن شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های روحانی اثربخش، الگوی مورد نیاز را برای ارتقای سطح عملکرد دینی، معنوی و سازمانی ارائه دهد و راهنمای جذب، تربیت و توسعه نیروی انسانی روحانیون در ارتش نیز باشد و همچنین نقشه راهی برای مدیران در ارتقاء کیفیت و اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی و معنوی ترسیم نماید.

اهمیت پژوهش: روحانیون سازمان عقیدتی سیاسی ارتش، ستون اصلی حفظ و تقویت هویت دینی، انگیزه معنوی و انسجام ارزشی نیروهای مسلح به شمار می‌آیند. با توجه به پیچیدگی تهدیدات فرهنگی و جنگ شناختی علیه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، دستیابی به یک الگوی جامع و بومی برای تعریف و توسعه «روحانی اثربخش» از اهمیت راهبردی برخوردار است. چنین الگویی می‌تواند ضمن افزایش توان پاسخ‌گویی به نیازهای معنوی و اعتقادی کارکنان، میزان اثرگذاری برنامه‌های فرهنگی و تبلیغی را در ارتش ارتقا دهد. افزون بر این، خروجی این پژوهش می‌تواند به عنوان مرجع سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزشی، مبنایی برای ارزیابی و ارتقای شایستگی‌های

روحانیون در نیروهای مسلح قرار گیرد و در سطح کلان، نقش موثری در ارتقای مقاومت فرهنگی، تقویت ایمان دینی و پایداری در برابر جنگ نرم ایفا کند.

خلاء تحقیقاتی و نوآوری پژوهش: اگرچه تحقیقات متعددی در زمینه مهارت‌های تبلیغی، اخلاق‌مداری، بصیرت سیاسی یا کارکردهای روحانیت در عرصه‌های اجتماعی و نظامی انجام شده است، اما بررسی پیشینه نشان می‌دهد که تاکنون هیچ پژوهشی به طراحی یک مدل جامع، چندبعدی و بومی شده برای «روحانی اثر بخش» در بستر سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران نپرداخته است. پژوهش حاضر با ترکیب یافته‌های کتابخانه‌ای و میدانی، بهره‌گیری همزمان از روش آمیخته اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و اتکا بر قرآن کریم و بیانات مقام معظم رهبری، توانسته است مدلی ارائه کند که پنج بُعد اصلی و ۴۸ شاخص مشخص را به صورت یکپارچه و هماهنگ معرفی می‌کند. این نوآوری، علاوه بر پاسخ‌گویی به شکاف علمی موجود، زمینه‌ساز ارائه ابزاری عملیاتی و سنجش‌پذیر برای ارزیابی و ارتقای نقش‌آفرینی روحانیت در ارتش است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مبانی نظری:

مفهوم روحانیت

روحانیت در لغت به معنی روحانی و معنوی بودن است. همچنین به معنای تقدس و پاکی و پارسایی نیز آمده است (لغت‌نامه دهخدا، ۱۳۷۷). روحانیت، اصطلاحی است که طی یک قرن اخیر به عالمان دینی در ایران نسبت داده شده است و پیش از این از آنان با عناوین عالم، شیخ، ثقة الاسلام و... یاد می‌شده است (مطهری، ۱۳۸۹: ۱۱۰). براساس تعاریف عین‌گرایانه از روحانیت، این گروه باید دارای صفات هدفمند و از پیش طراحی شده‌ای باشند و بنابراین روحانیون کسانی هستند دارای شناخت کامل از اسلام ناب، تقوا، پرهیزکاری و... لکن در تعریف ذهن‌گرایانه صرف نظر از تعاریف عین‌گرا، به ادراکات مردم به عنوان مبنای اصلی می‌نگرند و بنابراین به صرف ملبس بودن به لباس روحانیت، شخص را روحانی می‌نامند (عمو عبداللہی، ۱۳۹۴: ۲۳). وجود روحانیت به عنوان حاملان دین، بیش از هر چیز مبتنی بر یک ضرورت «کارکردی» است. از این رو در تمامی ادیان حتی در ادیان بسیط ابتدایی نیز به شکلی موضوعیت داشته است. عمومیت و موضوعیت داشتن روحانیت برای ادیان، بیش از هر چیز ناشی از ماهیت دین است که وجود کسانی را به عنوان حافظ، حامل، ناقل و مروج و به یک معنا، کارگزار دین و مسائل معنوی ضروری می‌سازد (شجاعی زند، ۱۳۸۸: ۵۶). در سابقه ایدئولوژیک ادیان، روحانی کسی است که توان ایجاد رابطه میان امر قدسی و امر اجتماعی را

بواسطه معنویت دارد. در صورتی که اخلاق در کنشگری اجتماعی روحانیت به عنوان یک اصل تلقی شود، معنویت، از شاخص‌های مهم این اصل خواهد بود. روحانیت شیعه نیز در طول حیات خود به عنوان یک گروه مرجع، مستثناء از این قاعده عمومی نبوده است. معنویت نوعی تعهد اجتماعی در روحانیت ایجاد کرده و از یک نگاه فردی به معنویت اجتماعی شده‌ای ارتقاء یافته که در نظم اجتماعی، دادوستد و مراودات عرفی روحانیت با مردم مؤثر بوده و به میزان زیادی روحیه سازگاری و مدارا را در روحانیون افزایش داده و رفتارهای آن‌ها را بیش از پیش با ارزش‌های اخلاقی جامعه منطبق کرده است. (جعفریان، ۱۴۰۲: ۱۲)

مفهوم اثربخشی

رابینز به عنوان نخستین تعریف اثربخشی^۱ را چنین تعریف می‌نماید: «میزان یا حدی که سازمان اهدافش را محقق سازد» (رابینز، ۱۹۸۹: ۴۵). در تعریف دیگر «اثربخشی به میزان دستیابی به اولویت‌ها و اهداف چندگانه در چهارچوب نظام ارزشی مشترک تعریف شده است، به گونه‌ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه باشد و اولویت‌ها و رضایت خاطر ذی‌نفع‌هایی را که در جهت کسب هدف‌ها تلاش می‌کنند فراهم سازد» (کازمی، ۱۳۸۳: ۱۵). محققان درباره اهمیت اثربخشی بر این باورند که امروزه موضوع اثربخشی به یک موضوع محوری در نظریه‌های سازمان تبدیل شده است، به گونه‌ای که تصور درباره یک نظریه از سازمان بدون توجه به اثربخشی مشکل است. به بیان دیگر، اثربخشی شالوده موفقیت سازمان‌ها و یکی از شروط مهم بقای آن‌ها است (فرهنگی و همکاران، ۱۳۸۴: ۵۲). پیتر دراگر از موضوع اثربخشی به عنوان کلید موفقیت سازمان یاد نموده و تأکید کرده است که کمبود آن را با هیچ چیزی در سازمان‌ها نمی‌توان جبران کرد (استونر و فری من، ۱۳۸۴: ۱۱). این نویسنده هم‌چنین در نظری دیگر از طریق مقایسه معنای اثربخشی با معنای کارایی را توضیح داده است و بیان داشته است کارایی و اثربخشی به ترتیب عبارتند از: «کارایی یعنی انجام دادن درست کارها» اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست (همان: ۱۲). با نگاه اجمالی متوجه می‌شویم که اثربخشی در نگرش‌های مختلف و تفسیرهای گوناگونی به کار رفته است. مثلاً اثربخشی در رویکرد عقلایی به افزایش بهره‌وری و تولید تعریف شده است که از طریق تمرکز بر تعداد و کیفیت محصول و صرفه‌جویی حاصل از انتقال ورودی‌ها به خروجی‌ها بر آن تأکید می‌شود (اسکات، ۱۳۷۸: ۵۶۸). اثربخشی در رویکرد انسانی که موضوع پژوهش ما نیز بدان اختصاص دارد به مقیاس‌های

¹ Effectiveness

انگیزش، تعهد، انسجام، روحیه، و مشارکت تسهیم‌کنندگان، مهارت‌های متقابل فردی و بقاء اشاره دارد (همان منبع). با تعاریفی که از اثربخشی انجام شد مشخص می‌شود که امروز موضوع اثربخشی به یک موضوع محوری و کلیدی برای سازمان‌ها تبدیل گردیده است به گونه‌ای که تصور و تجزیه و تحلیل در خصوص فعالیت‌های ارکان‌های یک سازمان بدون توجه به سنجش اثربخشی مشکل است. بنابراین منظور از اثربخشی در این پژوهش میزان رسیدن به اهداف تعیین شده سازمان عقیدتی سیاسی آجا می‌باشد. به عبارت دیگر، اثربخشی نشان می‌دهد که چقدر از نتایج مورد نظر با تلاش‌های انجام شده حاصل شده است. این مفهوم با توجه به الگوی تهیه شده در پایان این تحقیق مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. در متون اسلامی به طور کلی، واژه یا واژگانی تحت عنوان اثربخشی به کار نرفته است. اما در این متون آموزه‌ها و گزاره‌هایی وجود دارند که می‌توان با بررسی و تجزیه و تحلیل محتوای آنها معنا و مقصود اثربخشی از منظر اسلام را توصیف و تبیین کرد. مانند «عمل احسن» به معنای «کار نیکوتر» و «عمل صالح» به معنای «کار شایسته» در بسیاری از آیات^۱ و روایات^۲، تصریح شده است به کسانی که کار نیکو و کار شایسته‌ای انجام می‌دهند اجر و پاداش نیکوتر و شایسته‌تر و حتی چند برابر بیشتر و بهتر از آنچه انجام داده‌اند، داده می‌شود. دادن پاداش شایسته‌تر و چند برابر، حکایت از اثربخش بودن چنین کارهایی در دیدگاه اسلام دارد که دو دسته از آیات می‌توان در ارتباط با اثربخشی تحت عناوین «انجام کار درست» و «انجام کار شایسته» تجزیه و تحلیل کرد. مطالعات پیشین، مبنای شکل‌گیری ابعاد و مؤلفه‌های الگوی روحانی اثر بخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران را تشکیل داده‌اند و استخراج هر یک از مؤلفه‌ها با اتکا به یافته‌های پژوهشگران پیشین، انجام شده است.

پیشینه پژوهش

تحلیل پیشینه پژوهشی نه تنها به منظور مرور آثار قبلی، بلکه با هدف احصاء نظام‌مند ابعاد و شاخص‌های الگو صورت پذیرفته است. به طور مشخص تحقیقات مرتبگی که در این زمینه صورت پذیرفته است به شرح ذیل می‌باشد:

^۱ «لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم ثم رددناه أسفل سافلين إلا الذين آمنوا و عملوا الصالحات فلهم أجر غير ممنون» (التین: ۴ - ۶)

^۲ «وَهُوَ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ وَكَانَ عَرْشُهُ عَلَى الْمَاءِ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا» (هود: آیه ۷)

وحید و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان «بررسی شیوه‌های تبلیغی اثربخش در جمعیت جوان نیروهای مسلح» به این نتیجه رسیدند که تأکید بر مهارت‌های ارتباطی، تعامل چهره‌به‌چهره، و استفاده از روش‌های نوین تبلیغی نقش مهمی در اثر بخشی شیوه‌های تبلیغی دارد

اسماعیلی مبارکه (۱۳۹۲) در مقاله ای تحت عنوان «ارزیابی فنون سخنرانی و ارتباط با سربازان» معتقد است ارتباط گرم و بیان مناسب، موجب افزایش مشارکت سربازان در برنامه‌های فرهنگی شده است.

ملک‌زاده (۱۴۰۱) و حسینیان و کیان‌پور (۱۳۹۸) در مقاله ای با عنوان «تبیین نقش ارزش‌های اخلاقی - معنوی روحانیت در سازمان‌های نظامی» به این نتیجه رسیده اند که تهذیب نفس، اخلاق‌مداری، عدالت‌محوری و وفای به عهد از مهم‌ترین عوامل اعتمادسازی بوده است.

عراقی و همکاران (۱۴۰۲)، بهمن و صفری (۱۴۰۳)، مجتبی‌زاده (۱۴۰۱) در مقالاتی با عنوان «بررسی نقش روحانیت در ارتقای بصیرت دینی، ولایت‌پذیری و دشمن‌شناسی» یافته‌هایشان نشان می‌دهد حضور فعال روحانیون در عرصه‌های اجتماعی موجب تقویت روحیه انقلابی پرسنل شده است.

بستان (۱۴۰۳)، محمدی و هاشمیان (۱۴۰۱)، مزاری (۱۳۷۹) در مقالاتی با عنوان «ارزیابی نقش دانش حوزوی و مهارت‌های مدیریتی در اثربخشی تبلیغی» به این نتیجه رسیده اند که توان علمی بالا و مشورت‌پذیری روحانیون، کارایی و اعتبار آنان را در ارتش افزایش داده است.

با توجه به دقیق منابع بررسی پیشینه نشان می‌دهد که اگرچه مطالعات متعددی به ابعاد منفرد مانند مهارت‌های تبلیغی، ارزش‌های اخلاقی یا بصیرت سیاسی پرداخته‌اند، اما پژوهشی که همه این مؤلفه‌ها را به‌صورت یک مدل یکپارچه و متناسب با شرایط محیط نظامی ایران ترکیب کند، انجام نشده است. پژوهش حاضر این خلأ را پوشش داده و با رویکرد چندبعدی، هم یافته‌های معتبر پیشین را به‌کار گرفته و هم مؤلفه‌های جدید متناسب با نیازهای عملیاتی ارتش جمهوری اسلامی ایران را افزوده است.

ابعاد و مؤلفه‌های الگوی روحانی اثربخش

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی روحانی اثر بخش در اجا با استناد به منابع و متون دینی و مطالعات میدانی:

نسبت با تبلیغ دین و جایگاه روحانیت و اثربخشی فعالیت ها	مستند (آیه/روایت/بیان)	شاخص کلیدی	حوزه/مولفه	بعد
الگوپذیری معنوی افراد ارتش از روحانی	وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا... (شمس/۷-۹)	تهذیب نفس	اعتقادی	معنوی
اعتبار گفتار و رفتار روحانی	وَمَا أَمْرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ... (بینه/۵)	اخلاص	اعتقادی	
جلب اعتماد نیروها	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ بِالْعَدْلِ... (نحل/۹۰)	عدالت محوری	اخلاقی	
اعتمادسازی و اطمینان در تبلیغ	وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا (اسراء/۳۴)	وفای به عهد	اخلاقی	رفتاری
جذب و تأثیرگذاری مثبت	إِنَّكَ لَعَلَىٰ خَلْقٍ عَظِيمٍ (قلم/۴)	حسن خلق	فردی	
پیروی عملی نیروها از انضباط	لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْمُسْتَسِدِينَ (مائده/۶۴)	نظم و انضباط	اجتماعی	
نزدیکی به بدنه ارتش	وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ... (فرقان/۶۳)	مردمی بودن	اجتماعی	مهارتی
پاسخگویی سازمانی و ارتقای اعتماد	كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ (حدیث)	مسئولیت پذیری	سازمانی	
رساندن پیام دین، اقناع	عَلَّمَهُ الْبَيَانَ (الرحمن/۴)، بیانات رهبری	بیان مناسب	تخصصی	
خنثی سازی شبهه و هجمه رسانه‌ای	انظر ماذا يقال... (حجرات/۶)، توصیه رهبری	سواد رسانه‌ای	تخصصی	ارتباطی
نزدیکی ارتباطی و اثربخشی تبلیغ	خَالِطُوا النَّاسَ بِأَخْلَاقِكُمْ (حدیث)	تعامل و هم‌نشینی	ارتباطی	
نقش هدایت‌گر روحانی	قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي... (یوسف/۱۰۸)	دینداری با بصیرت	دینی-انقلابی	
وحدت و هم‌راستایی با نظام	اطيعوا الله و اطيعوا الرسول و اولی الامر... (نساء/۵۹)	ولایت پذیری	"	بصیرتی
آگاهی بخشی به نیروها در جنگ نرم	خُذُوا حِذْرَكُمْ... (نساء/۷۱)، بیانات رهبری	دشمن شناسی	سیاسی	علمی
پاسخگویی به مسائل شرعی و اعتقادی	يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا... (مجادله/۱۱)	علوم حوزوی	دانش و آگاهی	

مدیریتی	مشورت پذیری	وَسَاوِرُهُمْ فِي الْأَمْرِ (آل عمران/۱۵۹)	تصمیم‌سازی مشارکتی در امور دینی
---------	-------------	--	---------------------------------

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی - پیمایشی با رویکرد مطالعه موردی است. منظور از « مطالعه موردی» در اینجا بررسی و تحلیل الگوهای موردنظر در بستر سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک مورد (Case) ویژه است. رویکرد کلی تحقیق، آمیخته اکتشافی (ترکیبی از روش‌های کیفی و کمی) بوده است. جامعه آماری در بخش کیفی، متشکل از مطالعات اسنادی، قرآن کریم و بیانات مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) بوده است که با در نظر گرفتن منابع در دسترس، به صورت تمام شمار انجام شده است. همچنین در بخش کمی، جامعه آماری شامل دو بخش بوده است. در بخش خبرگان پژوهش برای انجام مصاحبه، از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند استفاده شد که مبتنی بر ویژگی‌های سطح تحصیلات دکتری و یا سطح چهار حوزوی، داشتن بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت در آجا و همچنین داشتن سمت مدیریت راهبردی بوده است که به این منظور تعداد ۱۵ نفر انتخاب گردید. همچنین جامعه آماری تحقیق، برای توزیع پرسشنامه و برازش الگو، از ۴ گروه شامل فرماندهان، مدیران ارشد، شخصیت‌های صاحب‌نظر در سطح نظامیان پایور و جامعه روحانیت، تشکیل شده است که با توجه به محدودیت ارائه دقیق جامعه در تحقیقات نظامی، به منظور رعایت حداقل جامعه نمونه در تحلیل عاملی (تناسب حداقل ۵ نفر برای هر گویه پرسشنامه)، با استفاده روش نمونه‌گیری احتمالی و تصادفی ساده، جامعه نمونه تعداد ۳۱۰ نفر انتخاب شد که ویژگی‌های جمعیتی آن در جدول (۱)، ارائه شده است.

جدول (۱): توزیع مربوط به سنوات خدمتی جامعه نمونه

تجربه و سن خدمتی	F فراوانی	رشته تحصیلی	F فراوانی	تحصیلات	F فراوانی	جایگاه شغلی	F فراوانی
۱۵ تا ۲۰ سال	۱۱۰	مدیریت دفاعی و دافوس	۱۵۶	لیسانس	۱۰۸	مدیر میانی	۱۶۵
۲۰ تا ۲۵ سال	۱۴۱	مذاهب اسلامی و مدیریت فرهنگی	۱۱۴	فوق لیسانس	۱۲۷	مدیر ارشد	۱۱۴
بیشتر از ۲۵ سال	۵۹	مدیریت راهبردی و دانا	۴۰	دکتری	۷۵	مدیر راهبردی/فرماندهی	۳۱

آمار توصیفی برای خلاصه‌سازی، طبقه‌بندی و توصیف ویژگی‌های اصلی داده‌ها به کار می‌رود. این نوع آمار به پژوهشگر کمک می‌کند تا با استفاده از شاخص‌هایی مانند میانگین، میانه، انحراف معیار،

فراوانی و درصد، تصویری کلی و قابل فهم از داده‌های جمع‌آوری شده ارائه دهد. آمار توصیفی نقش مهمی در درک ابتدایی از داده‌ها، شناسایی الگوها و روندهای اولیه، و آماده‌سازی داده‌ها برای تحلیل‌های پیشرفته‌تر ایفا می‌کند. همچنین به خواننده پژوهش امکان می‌دهد تا با ساختار و ویژگی‌های جمعیت مورد بررسی آشنا شود. در بخش آمارهای توصیفی، از شاخص‌های مرکزی میانگین، شاخص پراکندگی انحراف استاندارد و واریانس، و شاخص‌های توزیع چولگی و کشیدگی در نرم‌افزار SPSS و همچنین برای ارزیابی و بررسی اهداف یعنی تایید مهمترین شاخص‌های احصاء شده از مطالعات کتابخانه‌ای و همچنین دریافت پیشنهادات تخصصی خبرگان از تکنیک دلفی در ساختار غیر قطعی و ارزیابی برازش مدل در ساختار نرم افزار SmartPls استفاده شد. در این پژوهش از تکنیک دلفی یک مرحله‌ای خاکستری برای تأیید و پالایش شاخص‌های احصاء شده استفاده شد. در این روش، فهرست اولیه مؤلفه‌ها از مطالعات اسنادی استخراج و در قالب پرسشنامه‌ای با مقیاس زبانی خاکستری در اختیار خبرگان قرار گرفت. خبرگان میزان اهمیت هر مؤلفه را با استفاده از طیف عددی در جدول (۲) ارزیابی کردند.

جدول (۲): طیف های کلامی

متغیر زبانی	عدد خاکستری (بازه)
بی‌اهمیت	(0,1)
کم‌اهمیت	(1,3)
تقریباً مهم	(3,4)
متوسط	(4,5)
بااهمیت	(5,6)
خیلی بااهمیت	(6,9)
کاملاً بااهمیت	(9,10)

اعداد

خاکستری حاصل از ارزیابی خبرگان با استفاده از میانگین‌گیری به اعداد سفید (قطعی) تبدیل شدند. این فرآیند سفیدسازی، گام نهایی تحلیل و تثبیت نظرات خبرگان است که به تصمیم‌گیری روشن منجر می‌شود. برای سنجش روایی ابزار پژوهش، علاوه بر تأیید محتوایی، از روایی همگرایی بر پایه شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد. چنانچه مقدار AVE بالاتر از ۰,۵ باشد و مقدار CR نیز از آن بیشتر و بالاتر از ۰,۷ باشد، روایی ابزار تأیید می‌شود که در این مطالعه برقرار بود. پایایی پرسشنامه که با تأیید نهایی خبرگان به صورت جدول (۳) تدوین گردید، نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (در بازه مطلوب ۰,۷ تا ۰,۹۹) و ضریب پایایی همگون (Rho) بررسی شد. ضریب Rho نیز در تمامی مؤلفه‌ها از آلفای کرونباخ بالاتر بود که

نشان‌دهنده انسجام درونی مناسب ابزار است. در نهایت، برای اطمینان از اعتبار داده‌ها، منابع اطلاعاتی معتبر داخلی و خارجی با نظرات خبرگان تطبیق داده شد تا همگرایی و استحکام نتایج تضمین شود.

جدول (۳): گویه های پرسشنامه

مدل مفهومی تحقیق

شاخص ها	مولفه	ابعاد
تقدم در سلام کردن	مهارت های ارتباطی	۱. مهارتی
مهربانی و نرمی سخن		
تبسم و شادی چهره		
مصافحه و ارتباط صمیمانه		
بیان مناسب	مهارت های تخصصی	
مهارت در فنون تبلیغی		
مشاوره و رهبری اخلاقی		
سواد رسانه ای		
آشنایی با علوم روز و مبتلا به	بصیرت اجتماعی	۲. بصیرتی
حضور در صحنه های سیاسی		
مواجه با تهاجم فرهنگی		
اخلاق مداری سیاسی		
ولایت پذیری	بصیرت سیاسی	
دشمن شناسی		
آینده نگری		
انقلابیگری		
تبیین دقیق و بهنگام مسائل		

استکبار ستیزی		
مشورت پذیری و پرهیز از خود رایبی بودن	مدیریت	۳. علمی
رهبری و هدایت مدبرانه و عالمانه		
داشتن روحیه انتقاد پذیری		
شاسته سالاری و شایسته گزینی		
دانش فقهی	دانایی و یادگیری	۳. علمی
دانش فرق و ادیان		
دانش پاسخگویی به شبهات		
تهذیب نفس	اعتقادی	۴. معنوی
اخلاص		
زهد و پارسایی		
توکل و توسل		
داشتن روحیه عدالت محوری	اخلاق	۴. معنوی
انجام وفای به عهد و پابندی به آن		
تطابق عینی گفتار و رفتار		
داشتن روحیه خدمتگزاری		
داشتن روحیه جهادی و تلاشگری		
پرهیز از تجمل گرایی و حفظ ذی طلبگی	فردی	۵. رفتاری
مراقبت از خود و خانواده		
نظم و انضباط و داشتن برنامه ریزی بهنگام		
داشتن سعه صدر		
داشتن خضوع و خشوع		
سلامت جسمانی و توجه به امر ورزش		

دستگیری و رفع مشکلات	اجتماعی	
مردمی بودن و حضور در مراسم (فرهنگی، ورزشی و...)		
پرهیز از منفعت طلبی و داشتن حب ریاست		
اهتمام به نوآوری و خلاقیت در پیش بردگی امور	سازمانی	
توجه به معروف و منکر سازمانی و ترویج آن در مجموعه		
مسئولیت پذیر بودن برای عملکرد خود و زیر مجموعه		
ارزش گذاری مناسب به فعالیت های سازمانی با تکریم بهنگام کارکنان پرتلاش		

بر اساس یافته‌های این پژوهش، «اثربخشی روحانیون در ارتش» متغیر محوری (Outcome Variable) است که از طریق پنج بُعد اصلی تحت تأثیر قرار می‌گیرد:

بعد معنوی (اعتقادی، اخلاقی)

بعد رفتاری (رفتار فردی، رفتار اجتماعی، رفتار سازمانی)

بعد بصیرتی (بصیرت دینی و انقلابی، بصیرت سیاسی)

بعد علمی (مدیریت سازمانی، دانش سازمانی)

بعد مهارتی (مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تخصصی)

هر بعد دارای مؤلفه‌های فرعی است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر «توانمندی‌های منابع انسانی روحانیون» و در نهایت، بر «اثربخشی فعالیت‌های فرهنگی، تبلیغی و معنوی» سازمان عقیدتی سیاسی ارتش اثر می‌گذارند.

روابط بین ابعاد در مدل

بعد معنوی به‌عنوان بنیان ارزشی، هم به‌طور مستقیم بر اثربخشی اثر دارد و هم از طریق تقویت رفتار فردی و اجتماعی (بعد رفتاری) اثر غیرمستقیم می‌گذارد.

بعد رفتاری به‌طور مستقیم در کارکردهای عملیاتی اثرگذار است و نقش واسطه‌ای بین معنویت و اثربخشی ایفا می‌کند.

بعد بصیرتی علاوه بر اثر مستقیم بر اثربخشی، موجب جهت‌دهی به رفتارها و تصمیمات علمی و مهارتی می‌شود.

توسط خبرگان استفاده شد. در این پژوهش، ابتدا فهرست اولیه شاخص‌ها و کلیدواژه‌ها از طریق مطالعات اسنادی استخراج شد. سپس این فهرست در قالب یک پرسشنامه با طیف خاکستری برای نظرخواهی در اختیار خبرگان قرار گرفت. خبرگان با استفاده از مقیاس زبانی خاکستری، اهمیت هر شاخص و ضرورت هر کلیدواژه را ارزیابی کردند. داده‌های حاصل با روش دلفی یک‌مرحله‌ای خاکستری تحلیل و شاخص‌ها و کلیدواژه‌ها تأیید و نهایی شدند. با توجه به نظرات دریافت شده و هم‌پوشانی با مطالعات کتابخانه‌ای، دیدگاه محقق و همچنین مشاورین پژوهش، تغییر در ساختارهایی که بیش از دو خبره به آن رأی دادند مورد توجه قرار گرفت، و سایر نظرات (نظرات شخصی یک خبره) با مطالعات کتابخانه‌ای انجام شده تلفیق شد. پس از جمع‌بندی مصاحبه‌ها مبتنی بر حجم داده‌های دریافت شده، هر یک از کلیدواژه‌های مشترک به صورت یک شناسه مجزا تعریف گردید تا هم‌پوشانی و اشتراک میان کلیدواژه‌های شناسایی شده از مطالعات اسنادی و پیشنهادهای خبرگان تا حد امکان حذف شود. این هم‌پوشانی به صورت جدول (۴) گزارش شده است.

جدول (۴): کلیدواژه‌های احصا شده از نظرات خبرگان

مؤلفه	کلیدواژه‌های احصا شده از مطالعات اسنادی	کلیدواژه‌های احصا شده از مصاحبه	کلیدواژه‌های مشترک	نتیجه نهایی
مهارت ارتباطی	۳	۵	۴	۴
مهارت تخصصی	۴	۹	۸	۵
بصیرت دینی و انقلابی	۵	۵	۶	۴
بصیرت سیاسی	۷	۳	۵	۵
مدیریت سازمانی	۴	۶	۶	۴
دانشی	۲	۵	۴	۳
اعتقادی	۶	۲	۴	۴

۵	۶	۶	۵	اخلاقی
۶	۴	۷	۳	رفتار فردی
۳	۶	۵	۴	رفتار اجتماعی
۴	۳	۲	۵	رفتار سازمانی

پس از انجام غربالگری اولیه، کدهای بعد مهارتی در دو ساختار «مهارت‌های ارتباطی با ۴ شاخص» و «مهارت‌های تخصصی با ۵ شاخص»، کدهای بعد بصیرتی در ۲ ساختار «بصیرت دینی و انقلابی با ۴ شاخص»، «بصیرت سیاسی با ۵ شاخص»، کدهای بعد علمی در دو ساختار «مدیریت سازمانی با ۴ شاخص» و «دانش سازمانی با ۳ شاخص»، کدهای بعد معنوی در دو ساختار «اعتقادی با ۴ شاخص» و «اخلاقی با ۵ شاخص» و همچنین کدهای بعد رفتاری در ۳ ساختار «رفتار فردی با ۶ شاخص»، و «رفتار اجتماعی با ۳ شاخص» و «رفتار سازمانی با ۴ شاخص» دسته‌بندی شد تا برای اعتبارسنجی داده‌های دریافت شده، از پنل دلفی در ساختار عدم قطعیت خاکستری استفاده شود. نتیجه بررسی در جدول (۵)، نشان داد، همه سازه‌های فرعی پس از اعمال بازنگری‌های لازم توسط خبرگان مورد تایید قرار گرفته است. از طرفی موارد اشاره شده از سوی مصاحبه شونده‌گان که مربوط به زیرمؤلفه‌ها بوده است در ساختار شاخص‌های پژوهش لحاظ گردید.

جدول (۵): نتایج نهایی حاصل از پیشنهاد مصاحبه شونده‌گان

در ادامه ساختار کلی این فرایند در جدول (۶) مشخص شده است.

جدول (۶): نتایج نهایی حاصل از پیشنهاد مصاحبه شونده‌گان

مبنای استخراج	آیه/آیات و منبع قرآنی	شاخص	ردیف
آیات قرآن	نساء: ۸۶ «وَإِذَا حُيِّبْتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوْهَا»	تقدم در سلام کردن	1
آیات قرآن	طه: ۴۴ «طه: ۴۴ «فَقُولْ لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَعَلَّهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَى»	مهربانی و نرمی سخن	2
پیشنهاد خبرگان	—	تبسم و شادی چهره	3
پیشنهاد خبرگان	—	مصافحه و ارتباط صمیمانه	4
آیات قرآن	«...ابراهیم: ۲۴ «كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ»	بیان مناسب	5
آیات قرآن + خبرگان	نحل: ۱۲۵ «ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ» + پیشنهاد خبرگان	مهارت در فنون تبلیغی	6
آیات قرآن	«آل عمران: ۱۵۹ «وَسَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ»	مشاوره و رهبری اخلاقی	7
پیشنهاد خبرگان	—	سواد رسانه‌ای	8

مؤلفه های پژوهش	تأیید شده	عدم تأیید	نیاز به بازنگری
مهارت های ارتباطی	4	-	۳
مهارت های تخصصی	5	-	۴
بصیرت دینی و انقلابی	4	-	۱
بصیرت سیاسی	5	-	-
مدیریت سازمانی	4	-	۴
دانشی	3	-	۳
حوزه اعتقادی	4	-	۳
حوزه اخلاقی	5	-	۲
رفتار فردی	6	-	۳
رفتار اجتماعی	3	-	۲
رفتار سازمانی	4	-	۲

پیشنهاد خبرگان	—	آشنایی با علوم روز و مبتلا به	9
آیات قرآن + خبرگان	توبه: ۱۲۲ «فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ... لَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ» + نظر خبرگان	حضور در صحنه های سیاسی	10
پیشنهاد خبرگان	—	مواجهه با تهاجم فرهنگی	11
آیات قرآن	«احزاب: ۲۱ «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ	اخلاق مداری سیاسی	12
آیات قرآن	«...مائدة: ۵۵ «إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ	ولایت پذیری	13
آیات قرآن	«نساء: ۱۰۱ «إِنَّ الْكَافِرِينَ كَانُوا لَكُمْ عَدُوًّا مُّبِينًا	دشمن شناسی	14
پیشنهاد خبرگان	—	آینده نگری	15
پیشنهاد خبرگان	—	انقلابی گری	16
آیات قرآن	«نحل: ۱۲۵ «وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ	تبیین دقیق و به موقع مسائل	17
آیات قرآن	«...قصص: ۴ «إِن فِرْعَوْنَ عَلَا فِي الْأَرْضِ	استکبارستیزی	18
آیات قرآن	«شوری: ۳۸ «وَأْمُرْهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ	مشورت پذیری و پرهیز از خودرأیی	19
آیات قرآن + خبرگان	بقره: ۲۴۷ «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» + نظر خبرگان	رهبری مدبرانه و عالمانه	20
پیشنهاد خبرگان	—	داشتن روحیه انتقادپذیری	21
آیات قرآن	یوسف: ۵۵ «اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ «علیم	شایسته سالاری و شایسته گزینی	22

23	دانش فقهی	توبه: ۱۲۲ «فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ... لِيَتَفَقَّهُوا فِي...» «...الدين»	آیات قرآن
24	دانش فرق و ادیان	«...آل عمران: ۶۴ «قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ تَعَالَوْا	آیات قرآن
25	دانش پاسخ‌گویی به شبهات	نحل: ۱۲۵ «ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ... وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ «أَحْسَنُ»	آیات قرآن
26	تهذیب نفس	«شمس: ۹ «قَدْ أَفْلَحَ مَن زَكَّاهَا	آیات قرآن
27	اخلاص	«بینه: ۵ «وَمَا أَمْرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ	آیات قرآن
28	زهد و پارسایی	قصص: ۷۷ «وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ «نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا	آیات قرآن + خبرگان
29	توکل و توسل	«آل عمران: ۱۵۹ «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ	آیات قرآن
30	روحیه عدالت‌محوری	«...نحل: ۹۰ «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ	آیات قرآن
31	وفای به عهد و پایبندی به آن	«اسراء: ۳۴ «وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا	آیات قرآن
32	تطابق عینی گفتار و رفتار	«صف: ۲-۳ «كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ	آیات قرآن
33	روحیه خدمت‌گزاری	انبیاء: ۷۳ «وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ «فَعِلِ الْخَيْرَاتِ	آیات قرآن + خبرگان
34	روحیه جهادی و تلاشگری	توبه: ۴۱ «انْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ «وَأَنْفُسِكُمْ»	آیات قرآن
35	پرهیز از تجمل‌گرایی و حفظ زی‌طلبگی	«اعراف: ۳۱ «كُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا	آیات قرآن + خبرگان
36	مراقبت از خود و خانواده	«تحریم: ۶ «قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا	آیات قرآن
37	نظم و انضباط و برنامه‌ریزی به‌موقع	—	پیشنهاد خبرگان
38	سعه‌صدر	طه: ۲۵-۲۶ «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي (۲۵) وَيَسِّرْ لِي «أَمْرِي»	آیات قرآن
39	خضوع و خشوع	مؤمنون: ۱-۲ «قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ * الَّذِينَ هُمْ فِي «صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ»	آیات قرآن
40	سلامت جسمانی و توجه به ورزش	—	پیشنهاد خبرگان
41	دستگیری و رفع مشکلات	«مائده: ۲ «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى	آیات قرآن
42	مردمی بودن و حضور در مراسم ...فرهنگی، ورزشی و	توبه: ۱۰۵ «وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِرِّي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ «وَالْمُؤْمِنُونَ»	آیات قرآن + خبرگان
43	پرهیز از منفعت‌طلبی و حب ریاست	قصص: ۸۳ «تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ «عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فُسَادًا»	آیات قرآن
44	نوآوری و خلاقیت در پیش‌برندگی امور	—	پیشنهاد خبرگان
45	توجه به معروف و منکر سازمانی و ترویج آن	آل عمران: ۱۰۴ «وَلْتَكُنْ مِنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ «وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ»	آیات قرآن
46	مسئولیت‌پذیری نسبت به عملکرد خود و زیرمجموعه	اسراء: ۳۶ «إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عِنْدَهُ «مَسْئُولًا»	آیات قرآن
47	ارزش‌گذاری به فعالیت‌های سازمانی و تکریم کارکنان پرتلاش	—	پیشنهاد خبرگان

پس از تدوین اولیه پرسشنامه به منظور روایی اولیه پرسشنامه قبل از توزیع، از نظرات تعداد 10 کارشناس با سطح عملی دکترا و آشنا به ساختار تدوین پرسشنامه استفاده شد تا ضمن بررسی محتوایی آن، گویه‌های پرسشنامه در هنگام بررسی و پاسخگویی توسط جامعه نمونه، هماهنگی و توازن ایجاد و ابهامات احتمالی برای هر پرسش مرتفع شود. به منظور برای تأیید روایی محتوایی پرسشنامه از شاخص روایی محتوایی CVI در طیف ۴ گزینه‌ای، استفاده شده. نتایج اولیه نشان داد که ضریب شاخص روایی محتوایی CVI برای ۹ گویه پایین‌تر از حد آستانه پذیرش است و از ساختار پرسشنامه حذف شد و این شاخص برای تعداد ۱۵ پرسش از ۴۷ پرسش ۰,۶۰۲ گزارش شد. در واقع از تعداد ۱۰ کارشناس روایی پرسشنامه، تعداد ۶ نفر این پرسش‌ها را مرتبط اما نیاز به بازبینی دانسته‌اند. لذا این پرسش‌ها در گام دوم مجدداً، ویرایش شد. بعد از بازبینی، همه گویه‌های دارای ضریب بالاتر از ۰,۷۲ قرار گرفت. در واقع از تعداد ۱۰ کارشناس، حداقل ۷ کارشناس گویه‌های مطرح شده را تأیید نموده‌اند. لذا روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. در ادامه توزیع پرسشنامه در سطح جامعه نمونه آماری به تعداد ۳۱۰ نفر انجام و برای ثبت در نرم‌افزارهای مورد استفاده در پژوهش ثبت گردید. برای بررسی پایایی مدل از دو معیار پایایی همگون و آلفای کرونباخ استفاده شد. همان‌طور که در جدول (۷) مشخص است، پایایی همگون و آلفای کرونباخ تمامی متغیرهای مربوط به متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷۰ است (همچنین ضریب متناظر آلفای کرونباخ برای هر پارامتر از ضریب متناظر پایایی همگون آن کم تر است) لذا، پایایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول (۷): مقادیر پایایی همگون و آلفای کرونباخ

متغیر	پایایی همگون	آلفای کرونباخ
مهارت‌های ارتباطی	۰/۸۷۳	۰/۸۷۲
مهارت‌های تخصصی	۰/۸۹۱	۰/۸۸۷
بصیرت دینی و انقلابی	۰/۹۰۱	۰/۸۹۶
بصیرت سیاسی	۰/۸۴۱	۰/۸۲۰
مدیریت سازمانی	۰/۸۵۳	۰/۸۴۵
دانشی	۰/۸۲۶	۰/۷۸۶
حوزه اعتقادی	۰/۹۳۳	۰/۹۰۴

حوزه اخلاقی	۰/۹۴۱	۰/۸۳۳	به
رفتار فردی	۰/۹۳۷	۰/۸۱۹	
رفتار اجتماعی	۰/۸۹۵	۰/۸۲۵	
رفتار سازمانی	۰/۸۰۷	۰/۷۵۴	

منظور بررسی توصیفی پرسشنامه از شاخص مرکزی میانگین، شاخص پراکندگی انحراف استاندارد و واریانس و همچنین شاخص توزیع چولگی و کشیدگی استفاده شده است. این گزارش در جدول (۸)، ارائه شده است.

جدول (۸): تجزیه و تحلیل توصیفی مؤلفه‌ها

	Mean		Std. D	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
مهارت های ارتباطی	۳۱۰	3.9289	.05241	.60218	.363	.625	.211	-1.323
مهارت های تخصصی	۳۱۰	4.2141	.04659	.53530	.287	-.806	.211	-.363
بصیرت دینی و انقلابی	۳۱۰	3.5290	.02431	.27929	.078	1.314	.211	1.301
بصیرت سیاسی	۳۱۰	3.9344	.05154	.59219	.351	.135	.211	-1.278
مدیریت سازمانی	۳۱۰	3.5946	.03978	.45703	.209	1.426	.211	-1.43
دانش سازمانی	۳۱۰	4.0721	.05666	.65098	.424	.093	.211	-1.512
حوزه اعتقادی	۳۱۰	3.9244	.03660	.42046	.177	.010	.211	-.497
حوزه اخلاقی	۳۱۰	4.0155	.05879	.67539	.456	-.140	.211	-1.474

رفتار فردی	۳۱۰	3.5789	.02519	.28945	.084	1.118	.211	-۱.307
رفتار اجتماعی	۳۱۰	3.8058	.05229	.60075	.361	.686	.211	-.866
رفتار سازمانی	۳۱۰	4.1306	.05672	.65167	.425	-.074	.211	-1.425

خروجی نشان داد، میانه تمامی ابعاد و مؤلفه‌های پژوهش در محدوده «مهم» قرار گرفته است. همچنین در ساختار کلی مؤلفه‌های پژوهش، مهارت‌های تخصصی و رفتار سازمانی امتیاز بالاتری نسبت سایر مؤلفه‌ها کسب نموده‌اند. در ادامه مؤلفه‌های دانشی و همچنین حوزه اخلاقی به ترتیب در جایگاه بعدی این امتیازدهی قرار گرفته‌اند. همچنین شاخص توزیع نشان داد که ساختار ترسیم شده در بازه -2 تا $+2$ قرار دارد و حول میانگین پارامتریک می‌باشد. در ادامه با توجه به پارامتریک بودن داده‌های آماری که از خروجی شاخص چولگی-کشدگی احصاء گردید، برای بررسی سطح نظرات مخاطبین و همچنین سنجش اختلاف داشتن یا نداشتن میانگین کلی نظرات مخاطبین با سطح متوسط رضایت آن‌ها، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. نتایج برای هر یک از ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها نشان داد، با توجه به سطح خطای $0,05$ خروجی تحلیل به $0,000$ رسیده است (کم‌تر از سطح خطای پیش‌بینی شده)، میانگین کلی نظرات مخاطبین به صورت نسبی با سطح متوسط آن تفاوت دارد که با توجه به خروجی کلی تحلیل توصیفی می‌توان این تفاوت را در جهت بیشتر از حد متوسط تفسیر نمود. از طرفی چون هر دو دامنه آزمون مربوط به متغیرها مثبت می‌باشد، می‌توان گفت اهمیت متغیرهای این فرضیه، مورد تأیید مخاطبین قرار گرفته است. این گزارش در جدول (۹)، بررسی شده است.

جدول (۹): آزمون تی مؤلفه‌ها

One-Sample Test						
Test Value = 3						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
				Lower	Upper	

مهارت های ارتباطی	17.72 3	۳۰.۹	.000	.92890	.8252	1.0326
مهارت های تخصصی	26.05 9	۳۰.۹	.000	1.2141	1.122 0	1.3063
بصیرت دینی و انقلابی	21.76 0	۳۰.۹	.000	.52898	.4809	.5771
بصیرت سیاسی	18.12 8	۳۰.۹	.000	.93437	.8324	1.0363
مدیریت سازمانی	14.94 7	۳۰.۹	.000	.59459	.5159	.6733
دانش سازمانی	18.92 1	۳۰.۹	.000	1.0020	.9600	1.1842
حوزه اعتقادی	17.27 4	۳۰.۹	.000	1.0154	.8992	1.1318
حوزه اخلاقی	25.25 9	۳۰.۹	.000	.9243	.8520	.9968
رفتار فردی	22.97 7	۳۰.۹	.000	.57886	.5290	.6287
رفتار اجتماعی	15.41 1	۳۰.۹	.000	.80581	.7024	.9092
رفتار سازمانی	19.93 3	۳۰.۹	.000	1.020	1.018 4	1.2428

برازش کلی ساختار در تبیین روحانی اثر بخش در سطح آجا

برای تایید ساختار پژوهش و برازش آن علاوه بر استفاده از روایی محتوایی توسط خبرگان از روایی همگرایی پس از توزیع پرسشنامه در سطح کارشناسان نیز استفاده شده است. به همین منظور سطح معناداری بارهای عاملی سازه‌های اصلی و همچنین سطح معناداری بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه بررسی شده است. گزارش ارائه شده در جدول (۱۰) نشان داد، بارهای عاملی از سطح

معنادای مناسبی برخوردار هستند. لذا در ادامه می‌توان روایی همگرایی را برای تایید پرسشنامه تدوین شده بررسی نمود.

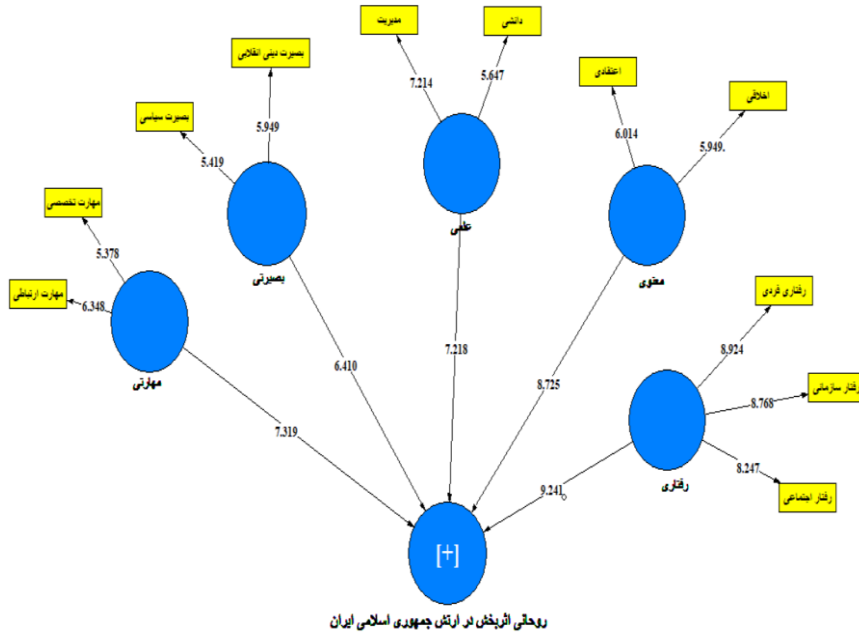
جدول (۱۰): سطح معناداری بارهای عاملی سازه‌های اصلی

P Values	T Statistics	Standard Deviation	Sample Mean	Original Sample	بارهای عاملی سازه‌های اصلی
۰/۰۰۰	۷,۳۱۹	۰,۰۳۹	۰,۲۱۹	۰,۶۱۱	مهارتی
۰/۰۰۰	۶,۴۱۰	۰,۰۳۹	۰,۳۱۸	۰,۶۷۹	بصیرتی
۰/۰۰۰	۷,۲۱۸	۰,۰۳۹	۰,۳۷۰	۰,۶۴۲	علمی
۰/۰۰۰	۸,۷۲۵	۰,۰۳۹	۰,۳۰۸	۰,۶۴۸	معنوی
۰/۰۰۰	۹,۲۴۱	۰,۰۳۹	۰,۳۵۰	۰,۶۱۱	رفتاری
۰/۰۰۱	۶,۳۴۸	۰,۰۳۲	0.۳۱۵	۰,۴۸۵	مهارت‌های ارتباطی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۵,۳۷۸	۰,۰۳۲	0.۵۳۳	۰,۴۱۵	مهارت‌های تخصصی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۵,۹۴۹	۰,۰۳۲	۰,۴۱۶	0.۳۱۲	بصیرت دینی و انقلابی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۵,۴۱۹	۰,۰۳۲	۰,۳۱۲	0.۵۳۴	بصیرت سیاسی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۷,۲۱۴	۰,۰۳۲	۰,۴۲۸	۰,۳۱۸	مدیریت سازمانی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۵,۶۴۷	۰,۰۳۲	۰,۴۷۱	۰,۴۰۹	دانش سازمانی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۶,۰۱۴	۰,۰۳۲	۰,۳۴۶	۰,۳۴۷	حوزه اعتقادی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۵,۹۴۹	۰,۰۳۲	۰,۴۲۴	۰,۵۱۷	حوزه اخلاقی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۸,۲۴۷	۰,۰۳۲	۰,۴۱۲	۰,۴۵۹	رفتار اجتماعی >روحانی اثر بخش در آجا
۰/۰۰۱	۸,۷۶۸	۰,۰۳۲	۰,۳۸۹	۰,۳۱۷	رفتار سازمانی >روحانی اثر بخش در آجا

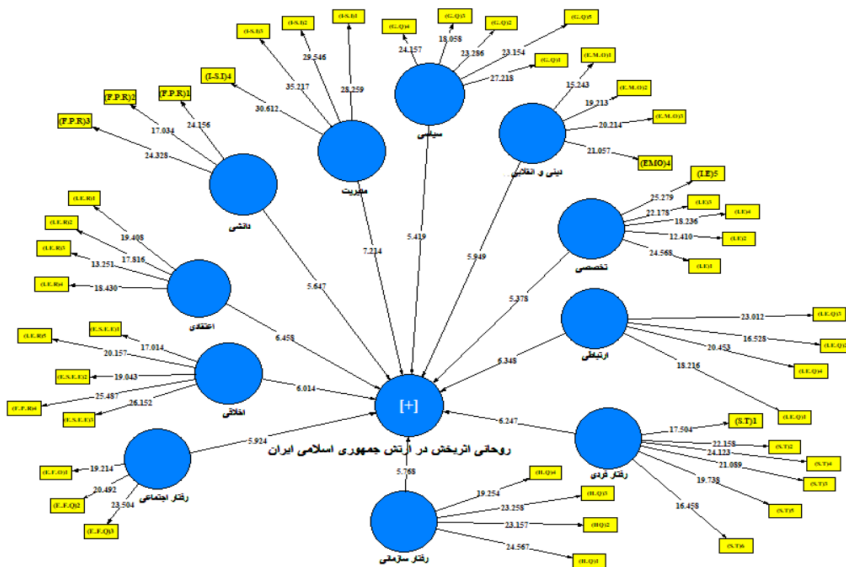
۰/۰۰۱	۸,۹۲۴	۰,۰۳۲	۰,۴۱۹	۰,۴۳۸	رفتار فردی > روحانی اثر بخش در آجا
-------	-------	-------	-------	-------	---------------------------------------

نتایج بارهای عاملی استخراج شده از حالت تخمین استاندارد، سهم هر بعد را در شکل‌گیری روحانی اثربخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد که مقدار آن بین ۰ تا ۱ است. هرچه یک مؤلفه دارای بار عاملی بیشتری باشد نشان از سهم بیشتر شاخص‌های آن در شکل‌گیری ساختار مورد نظر است. با توجه به اینکه برای تمامی شاخص‌های اندازه‌گیری کننده متغیرهای پژوهش در لایه اول، مقدار t value بالاتر از حد آستانه $1/96$ است، بنابراین در سطح احتمال ۹۹ درصد ضریب بار عاملی برای کلیه سوالات معنادار است. بنابراین شرط اول لازم برای ماندن سوالات در مدل وجود دارد. از طرفی با توجه به اینکه خروجی هر یک از مولفه‌ها در لایه دوم، از حد آستانه t بالاتر بوده و همچنین و بارهای عاملی نیز از حد آستانه $(0/7)$ بیشتر است، ساختار ترسیم شده برای ارائه الگوی روحانی اثربخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران، مناسب است. این گزارش در شکل (۱)، شکل (۲) و شکل (۳) مشخص شده است. براساس ضریب تاثیرگذاری سازه‌های اصلی می‌توان گفت، بعد رفتاری با ضریب ۹,۲۴۱ نسبت به سایر ابعاد از تاثیرگذاری و ارزش بیشتری در تبیین الگو برخوردار است. در ادامه بعد معنوی با ضریب ۸,۷۲۵ و بعد مهارتی با ضریب ۷,۳۱۹ قرار گرفته است. همچنین در بعد رفتاری، با ضریب ۸,۹۲۴، در بعد علیم، مولفه مدیریت سازمانی با ضریب ۷,۲۱۴، در بعد مهارتی، مولفه مهارت ارتباطی با ضریب ۶,۳۴۸، در بعد بصیرتی، مولفه بصیرت دینی و انقلابی با ضریب ۵,۹۴۹ و همچنین در بعد معنوی مولفه اعتقادی با ضریب ۶,۰۱۴ تاثیرگذاری‌های بیشتری را نسبت به سایر مولفه‌های متناظر خود در هر بعد نشان داده‌اند.

شکل (۱): ضریب تاثیرگذاری سازه‌های اصلی بر زیر لایه مولفه‌ها در الگوی روحانی اثربخش



شکل (۲): ضریب تاثیرگذاری لایه‌های فرعی (شاخص) الگوی روحانی اثربخش



شکل (۳): بارهای عاملی سازه‌های الگوی روحانی اثربخش

0.404					0.772	مهارت در فنون تبلیغی		
0.431					0.754	مشاوره و رهبری اخلاقی		
0.434					0.752	سواد رسانه‌ای		
0.439					0.749	آشنایی با علوم روز و مبتلا به		
0.354					0.804	حضور در صحنه های سیاسی		
0.339	0.765	0.67	2.68	3.27	0.813	مواجه با تهاجم فرهنگی	دینی و انقلابی	
0.337					0.814	اخلاق مداری سیاسی		
0.289					0.843	ولایت پذیری		
0.388					۰,۷۸۲	دشمن شناسی		۲. بصیرتی
0.409					۰,۷۶۹	آینده نگری		
0.336	0.801	0.656	3.28	4.05	۰,۸۱۵	انقلابیگری	سیاسی	
0.341					0.812	تبیین دقیق و بهنگام مسائل		
0.240					0.872	استکبار ستیزی		
0.368					۰,۷۹۵	مشورت پذیری و پرهیز از خود رأیی بودن		
0.384	0.897	0.685	2.74	3.31	۰,۷۸۵	رهبری و هدایت مدرانه و عالمانه	مدیریت	
0.269					۰,۸۵۵	داشتن روحیه انتقادپذیری		
0.233					۰,۸۷۶	شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی		۳. علمی
0.314					۰,۸۲۸	علم حوزوی		
0.352	0.883	0.703	2.11	2.51	0.805	فرق و ادیان نوظهور	دانشی	
0.220					۰,۸۸۳	پاسخگویی به شبهات		
0.262	0.896	0.682	2.73	3.30	۰,۸۵۹	تهذیب نفس	اعتقادی	۴. معنوی

0.234					۰,۸۷۵	اخلاص		
0.396					۰,۷۷۷	زهد و پارسایی		
0.368					۰,۷۹۵	توکل و توسل		
0.384					۰,۷۸۵	داشتن روحیه عدالت‌محوری		
0.455					0.738	انجام وفای به عهد و پابندی به آن		
0.410	0.891	0.622	3.11	3.94	0.768	تطابق عینی گفتار و رفتار	اخلاق	
0.334					۰,۸۱۶	داشتن روحیه خدمتگزاری		
0.306					۰,۸۳۳	داشتن روحیه جهادی و تلاشگری		
0.298					0.838	پرهیز از تجمل‌گرایی و حفظ زی‌طلبگی		
0.354					0.804	مراقبت از خود و خانواده		
0.425	0.905	0.613	3.68	4.7	۰,۷۵۸	انضباط و برنامه‌ریزی بهنگام	فردی	
0.377					0.789	داشتن سعه صدر		
0.428					۰,۷۵۶	داشتن خضوع و خشوع		
0.430					۰,۷۵۵	سلامت جسمانی و توجه به امر ورزش		
0.362					0.799	منش طلبگی		۵. رفتاری
0.296	0.872	0.683	2.05	2.48	۰,۸۳۹	مردمی بودن و حضور در مراسمات	اجتماعی	
0.284					۰,۸۴۶	پرهیز از منفعت‌طلبی و حب ریاست		
0.357					0.802	اهتمام به نوآوری و خلاقیت		
0.379	0.889	0.667	2.67	3.27	۰,۷۸۸	دستگیری و رفع مشکلات	سازمانی	
0.257					0.862	مسئولیت‌پذیری برای عملکرد خود و زیرمجموعه		

0.331				0.818	توجه به معروف و منکر سازمانی و ترویج در مجموعه
-------	--	--	--	-------	--

در ادامه بررسی آزمون روایی و اِگرایی با شاخص فونر-لارکر در جدول (۱۲) نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده (\sqrt{AVE}) هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است. لذا روایی تشخیصی مدل اندازه گیری در حد مناسبی گزارش شده است. جدول (۱۲): گزارش آزمون فورنر لارکر (روایی و اِگرایی)

از طرفی شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV Com) در جدول (۱۳) نشان داد، توانایی مدل مسیر در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده‌پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظر، از سنجش مناسبی برخوردار است. زیرا برای مولفه‌های ۱۱ گانه، این شاخص با ضریب مثبت گزارش شده است. لذا مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است.

جدول (۱۳): شاخص اشتراک با روایی متقاطع برای ساختار لایه دوم پژوهش

متغیر	شاخص اشتراک با روایی متقاطع (CV COM)
مهارت های ارتباطی	۰/۲۴۸
مهارت های تخصصی	۰/۳۱۵
بصیرت دینی و انقلابی	۰/۲۷۹
بصیرت سیاسی	۰/۳۴۸
مدیریت سازمانی	۰/۲۶۱
دانش سازمانی	۰/۳۰۷
حوزه اعتقادی	۰/۴۱۸
حوزه اخلاقی	۰/۲۸۴
رفتار فردی	۰/۴۴۸
رفتار اجتماعی	۰/۴۱۹
رفتار سازمانی	۰/۴۷۵

در ادامه

برازش کلی ساختار مورد ارزیابی قرار گرفت. گزارش جدول (۱۴)، نشان داد همه شاخص‌های مرتبط با برازش مدل از حد آستانه تعیین شده بالاتر است و مدل در نظر گرفته شده می‌تواند الگوی روحانی اثربخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران را ترسیم و تبیین نماید. آماره χ^2 دو، به عنوان اولین شاخص برای سنجش برازندگی، مورد بررسی قرار می‌گیرد که خروجی آن باید یک عدد بزرگ را نشان دهد. شاخص تناسب به هنجار براساس تبدیل مقیاس χ^2 دو ساخته شده است و مقدار آن بین

	مهارت های ارتباطی	مهارت های تخصصی	بصیرت دینی و انقلابی	بصیرت سیاسی	مدیریت سازمانی	دانش سازمانی	حوزه اعتقادی	حوزه اخلاقی	رفتار فردی	رفتار اجتماعی	رفتار سازمانی
مهارت های ارتباطی	۰/۷۱۴										
مهارت های تخصصی	۰/۶۲۴	۰/۷۳۵									
بصیرت دینی و انقلابی	۰/۵۷۹	۰/۶۵۵	۰/۷۵۵								
بصیرت سیاسی	۰/۵۴۸	۰/۵۳۱	۰/۶۲۹	۰/۷۹۴							
مدیریت سازمانی	۰/۵۱۸	۰/۵۲۱	۰/۶۳۳	۰/۵۱۱	۰/۷۶۸						
دانش سازمانی	۰/۴۹۵	۰/۴۷۲	۰/۵۶۴	۰/۴۹۲	۰/۵۹۸	۰/۷۳۵					
حوزه اعتقادی	۰/۴۰۳	۰/۴۵۹	۰/۴۸۰	۰/۴۴۵	۰/۵۷۱	۰/۵۵۳	۰/۷۲۱				
حوزه اخلاقی	۰/۳۷۴	۰/۳۵۴	۰/۴۷۳	۰/۳۹۸	۰/۵۵۲	۰/۴۷۳	۰/۵۱۷	۰/۷۶۸			

رفتار فردی	۰/۳۶۲	۰/۲۴۱	۰/۳۰۷	۰/۳۷۵	۰/۳۶۱	۰/۴۱۸	۰/۳۸۵	۰/۵۱۸	۰/۷۰۹	
رفتار اجتماعی	۰/۳۱۲	۰/۲۰۴	۰/۲۷۶	۰/۳۱۵	۰/۳۰۹	۰/۳۵۸	۰/۲۹۲	۰/۴۳۲	۰/۶۴۸	۰/۷۲۸
رفتار سازمانی	۰/۲۸۴	۰/۱۹۶	۰/۲۱۶	۰/۲۹۷	۰/۲۶۳	۰/۳۰۴	۰/۱۶۳	۰/۳۸۶	۰/۴۸۲	۰/۵۱۷

صفر و یک است. هر چه این مقدار به عدد یک (بویژه بالاتر از ۰,۷) نزدیک باشد، برازش مدل قوی‌تر و قابل اعتمادتر است. شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد امکان ارزیابی میانگین بزرگی اختلافات بین همبستگی‌های مشاهده شده و مورد انتظار را به عنوان معیار مطلق معیار برازش (مدل) فراهم می‌کند. اگر مقدار این شاخص از ۱ (بویژه ۰,۸) کمتر باشد نشان از برازش مطلوب است.

جدول (۱۴) برازش کلی ساختار

حد آستانه	ضریب شاخص	برازش مدل
کمتر از ۰,۰۸	0.072	شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد
عدد بزرگ	1532.20	کای اسکوئر
بالاتر از ۰,۲	۰,321	سطح تحمل خطا
بالاتر از ۰,۷	0.735	شاخص تناسب به‌هنگار
پایین‌تر از ۳	۱/۷۰۸	نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی
بالاتر از ۰,۹	۰,۹۹۱	شاخص نیکویی برازش (GFI)
بالاتر از ۰,۹	۰,۹۵۴	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI)
بالاتر از ۰,۹	۰,۹۵۱	شاخص برازش هنگار نیافته (NFI)
بالاتر از ۰,۹	۰,۹۷۷	شاخص برازش تطبیقی (CFI)

بحث و نتیجه گیری

طراحی و تبیین الگوی روحانی اثر بخش در ارتش جمهوری اسلامی ایران، مبتنی بر رویکردی تلفیقی از منابع دینی و اقتضات نظامی، برای اولین بار امکان «سنجش اثر بخش روحانیت» را با معیارهایی عینیت پذیر و کاربردی در محیط نظامی فراهم ساخته است. مهم ترین نوآوری پژوهش حاضر، فراتر رفتن از شناسایی صرف ابعاد نظری و ورود به قلمرو طراحی الگوی اجرایی مناسب با شرایط واقعی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش است؛ به گونه ای که این مدل می تواند بر فرآیندهای اساسی مانند ارزیابی شایستگی، آموزش هدفمند، گزینش تخصصی و ارتقا جایگاه روحانیون نظامی اثر گذار باشد. یکی از یافته های نو و قابل توجه تحقیق حاضر، لزوم تاکید بر «پیوند ارگانیک مهارت های رفتاری، مهارتی و بینشی» روحانیت با الزامات محیط نظامی است؛ این پیوند به وضوح در بازخوردهای خبرگان نظامی بازتاب یافته و نشان دهنده خلأ گذشته در الگوهای سنجش و آموزش روحانیون ارتش بوده است. مدل حاضر با تاکید همزمان بر جنبه های معنوی، علمی و مدیریتی روحانی و نیز تصریح مهارت های ارتباطی و تبلیغی متناسب با نسل جوان نظامی، توجهی ویژه به اقتضات محیطی و عملیاتی داشته که در آثار پیشین کمتر به آن پرداخته شده است.

نتایج پژوهش نشان می دهد که ساختار شخصیت و رفتار روحانیت نظامی اثر بخش نیازمند بازنگری و ارتقای مستمر است؛ چرا که برخی از شاخص های کلیدی مانند سواد رسانه ای، مدیریت جهاد تبیین، تعامل بین نسلی و مقاومت سازی فرهنگی، با تغییرات شتابان محیط اجتماعی، هر روز اهمیت بیشتری می یابند. همین یافته بیانگر ضرورت بازتولید منظم این الگو و افزودن سازوکارهای روزآمدسازی شاخص هاست تا سازمان عقیدتی-سیاسی ارتش بتواند هم سو با تحولات، اثر بخشی خود را حفظ نماید.

از سوی دیگر، مقایسه تطبیقی نتایج حاصل با مدل های اثر گذاری روحانیت در سایر بخش های نیروهای مسلح و حتی حوزه های غیر نظامی، نشان داد که الگوی پیشنهادی حاضر با انعطاف پذیری بالا، قابلیت بومی سازی در سایر بسترهای نهادی را نیز دارد. این امر، امکان استفاده سایر نهادهای فرهنگی، سازمان های انتظامی و حتی ارگان های غیر نظامی کشور را جهت به کارگیری اصول بنیادین این مدل برای ارزیابی و ارتقاء عملکرد روحانیون یا مربیان معنوی مهیا می سازد.

از نظر کاربردی، دریافته شد پیاده سازی موفقیت آمیز الگوی ارائه شده نه تنها موجب ارتقای سرمایه اجتماعی و انسجام ارزشی در ارتش خواهد شد، بلکه موجب «افزایش تاب آوری معنوی و فرهنگی» در شرایط جنگ نرم و تهدیدات ترکیبی نیز می گردد. این مدل می تواند به عنوان راهبردی برای

توسعه پایدار منابع انسانی معنوی در ارتش عمل کند و راهنمای تصمیم‌گیران در امور آموزشی، فرهنگی و مدیریتی باشد.

در پایان، پژوهش حاضر با ارائه الگویی علمی، کاربردی و مورد تأیید خبرگان، راه را برای حرکتی هدفمند و پایدار در رشد معنویت و ارتقای کیفیت کارکرد روحانیون نظامی گشود و توصیه می‌شود بر مبنای یافته‌های جاری، «بانک اطلاعاتی جامع شایستگی روحانیون نظامی» جهت رصد و ارتقاء مستمر عملکرد آنان ایجاد شود، همچنین طراحی بسته‌های آموزشی و ارزیابی‌های تطبیقی سالانه پیشنهاد می‌گردد تا پویایی و اثربخشی سازمان عقیدتی سیاسی ارتش بیش از پیش تقویت گردد.

پیشنهادات

۱. طراحی برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی: بر اساس ابعاد و شاخص‌های شناسایی‌شده، دوره‌های آموزشی هدفمند برای ارتقاء مهارت‌ها و توانمندی‌های روحانیون تدوین و اجرا شود.
۲. استفاده از الگوی ارزیابی عملکرد: سازمان عقیدتی سیاسی می‌تواند از شاخص‌های ارائه‌شده در ارزیابی سالانه عملکرد روحانیون بهره‌برداری نماید و فرایند جذب، ارتقاء و انتصاب افراد را مبتنی بر این الگو سامان‌دهی کند.
۳. ایجاد نظام پشتیبانی راهبردی: پیشنهاد می‌شود با تشکیل کمیته‌ای تخصصی، فرآیند استقرار و پایش اجرای الگو و شناسایی نقاط قوت و قابل بهبود، به‌طور مستمر رصد گردد.
۴. برقراری ارتباط دوسویه با جامعه هدف: توصیه می‌شود بازخوردهای کارکنان و نیروهای ارتش درباره اثرگذاری روحانیون در قالب نظرسنجی‌های منظم جمع‌آوری و در اصلاح و ارتقای الگو لحاظ شود.
۵. توسعه پژوهش‌های آتی: انجام مطالعات تطبیقی با سایر نیروهای مسلح یا ارگان‌های فرهنگی مشابه برای بهبود و بومی‌سازی الگوی پیشنهادی، پیشنهاد می‌گردد.

تشکر و قدردانی

با تشکر و قدردانی از کلیه روحانیون، فرماندهان، اساتید، مسئولان، کارکنان و محققان که در تمام مراحل این پژوهش، کمال محبت و همکاری را مبذول فرمودند. همچنین با تشکر از اساتید مدعو و تمام فرماندهان و افسران ستادی مستقر در یگان‌های آجا که در مصاحبه‌های این پژوهش مشارکت فرمودند، از همگی قدردانی و سپاسگزاری کرده و برای تمام عزیزان مذکور سلامتی و شادی آرزومندیم.

منابع

قرآن کریم

صحیفه امام خمینی (ره) - (www.Emam.com)

مجموعه سخنرانی‌های مقام معظم رهبری (مدظله العالی) (www.khamanei.ir)

تفسیر نهج البلاغه مکارم شیرازی (http://nahj.makarem.ir)

اپاستونر، جمیازیاف، و ر ادوارد استونر، و همکاران (۱۳۸۴)، مقدمه ای بر مدیریت، ج دوم مدیریت در قرن بیست و یکم، برنامه ریزی، ترجمه علی پارسانیان و سید محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

بستان، حسین (۱۴۰۳). توصیف و آسیب‌شناسی نقش روحانیت در حراست از دین و پیامدهای آن در مسئله دینداری، مطالعات فرهنگی اجتماعی حوزه، ۸(۱): ۲۰-۵

بهمن، محمد و صفری، علی‌آقا (۱۴۰۳). نقش روحانیون عقیدتی سیاسی در مدیریت جهاد تبیین با تکیه بر اندیشه‌های قرآنی امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، مطالعات اعتقادی سیاسی، ۲(۴): ۱۰۲-۱۲۰ جعفریان، مجید (۱۴۰۲). رویکردی کیفی به معنویت و نقش آن در اخلاق‌کنشگری اجتماعی روحانیت از نگاه روحانیون، مطالعات اخلاق کاربردی، ۱۳(۵۰): ۱۳۱-۹۹

جمعی از نویسندگان (۱۳۸۳). وظایف و رسالت‌های روحانیون شاغل در نیروهای مسلح از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)، انتشارات وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، تهران.

حسینیان، سیدحامد، کیانپور، مسعود و ربانی خوراسگانی، علی (۱۳۹۸). توصیف کیفی فراگرد ارتباط مردم و روحانیت در تبلیغ دین؛ نگرشی آسیب‌شناسانه از منظر روحانیون مبلغ نخبه، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۳(۸): ۸۲-۵۷

ایزدهی، سید سجاد (۱۴۰۲). ضابطه‌مندی و سنجه‌های فعالیت سیاسی روحانیان در عرصه تبلیغ، فصلنامه مطالعات تبلیغ دینی، ۱(۳): ۴۹-۳۴.

تمیمی‌آمدی، ابوالفتح (۱۳۷۵) غرر الحکم و درر الکلم، انتشارات دارالکتاب الاسلامی.

جمعی از پژوهشگران (۱۴۰۰). دستورالعمل مصباح روحانیون سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ویرایش دوم: ۲۵-۱

دفتر عقیدتی سیاسی فرماندهی معظم کل قوا (۱۳۹۴). سند انتظارات دفتر ع.س.ف.م.ک.ق. از سازمان‌های عقیدتی سیاسی: ۴۰-۱

رضوانی، محسن (۱۳۹۸). تحلیل وظایف روحانیت در رشد و تعالی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، مدیریت حوزه‌های علمیه استان قم، رساله علمی سطح ۳: ۱۵۴-۱

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۰۲ ه ق)، المفردات، بیروت، لبنان، انتشارات دارالشامیه.

ستاد کل نیروهای مسلح (۱۳۹۹). مجموعه سخنان رهبر معظم انقلاب (مدظله العالی) در جمع نیروهای مسلح (ضیاء امین): ۷۹-۱

شجاعی زند، علیرضا (۱۳۸۸)، روحانیت و موقعیت جدید، فصلنامه شیعه‌شناسی، ۴(۲۶): ۳۴-۱

طباطبایی، محمد حسین (۱۴۰۰)، کلمات القصار، قم، انتشارات قرآن و اهل بیت (ع).

عراقی، عبدالله؛ بیدگلی، محمد و رجبی ده برزوئی، اصغر (۱۴۰۲). واگوی نقش روحانیون در تقویت ساختار نیروهای مسلح با تاکید بر اندیشه امام خامنه‌ای (مدظله العالی). فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، ۹(۲)، ۶۷-۸۴.

عمو عبداللهی، فاطمه و سفیری، خدیجه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه تفکر انتقادی و میزان و زمینه تبعیت از گروه‌های مرجع دینی، تحقیقات فرهنگی ایران، ۳(۸): ۱۸۷-۱۵۷

قاسمی، وحید؛ ارزانی، حبیب رضا؛ قدسیه، نازیلا و عابدی، زهرا (۱۳۹۲) تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر اثربخشی الگوی تبلیغ دینی بر اساس روش تبلیغی حجت الاسلام و المسلمین محسن قرائتی، توسعه اجتماعی، ۱(۸): ۲۸-۷

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷)، الکافی، تهران، دار الکتب الإسلامیه.

کاظمی، سید عباس (۱۳۸۳)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران، انتشارات سمت. مجتبی‌زاده، علی (۱۴۰۱). روحانیت و مدیریت سیاسی؛ بایسته‌ها و چالش‌ها. فصلنامه علمی تخصصی پاسخ، ۷(۲۸): ۷۵-۹۲.

مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (۱۴۰۳ ه ق)، بحار الانوار، دار إحياء التراث العربی، بیروت، لبنان. محمدی، محمد و هاشمیان، محمد حسین (۱۴۰۱). الگوی همگرایی مردم و روحانیت در جمهوری اسلامی ایران با رویکرد گراند تئوری، اسلام و مطالعات اجتماعی، ۱۰(۳۹): ۱۳۱-۱۷۰

معصومی، علی (۱۳۹۰)، نظریه‌ای در تبیین مناسبات روحانیت و دولت اسلامی با تأکید بر دیدگاه امام خمینی (ره)، پایان‌نامه دوره دکتری، قم، موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره).

مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الإسلامیه.

ملک‌زاده، محمد (۱۴۰۱). جایگاه و نقش روحانیت در نظام اسلامی از دیدگاه امامین انقلاب، پاسخ به شبهات دینی، ۴(۱۸): ۴۶-۲۹

مطهری، مرتضی (۱۳۸۹). مجموعه آثار استاد شهید مطهری (ج ۲۴)، تهران، انتشارات صدرا.

یعقوبی، ابن‌واضح (۱۳۵۸)، تاریخ یعقوبی، بیروت، انتشارات موسسه الاعلی المطبوعات.

Robbins, Stephen P. A. DeCenzo, David Mary Coulter Ian Anderson, 2014, Fundamentals of Management; Seventh Canadian Edition