

بررسی عوامل سازمانی موثر بر ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی (مطالعه موردی یک واحد نظامی)

آریا شفقت رودسری^۱

چکیده

تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که میان عوامل سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی علی معناداری وجود دارد و با تغییر میزان عوامل سازمانی موثر بر رضایت شغلی، کارآمدی نیروهای انسانی نیز تغییر می‌یابد. رابطه‌ی مذکور در زمینه‌ی عوامل سازمانی موثر بر روحیه‌ی نظامی و کارآمدی سازمانی نیروهای مسلح نیز صادق است، هرچند میان عوامل سازمانی حاکم بر محیط‌های نظامی با سایر محیط‌ها تفاوت وجود دارد. هدف پژوهش حاضر سنجش عوامل سازمانی موثر بر ارتقای روحیه‌ی نظامی و کارآمدی سازمانی در میان کارکنان یک واحد نظامی می‌باشد. روش پژوهش، پیمایش؛ ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه؛ نحوه‌ی طراحی پرسشنامه، استفاده از تکنیک گروه کانونی، انجام مطالعات میدانی، و بهره‌گیری از گویه‌های سایر پرسشنامه‌ها می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و لحاظ ضریب حمایتی، و بمنظور اطمینان از عدم افت نمونه و وصول کامل پرسش‌نامه‌ها ۳۲۴ نفر می‌باشد که از میان جمیع کارکنانی که در سال ۹۹-۱۳۹۸ مشغول به کار بودند، به عنوان جامعه آماری، و بصورت خوشه‌ای-طبقه‌ای و در هر طبقه بصورت تصادفی بعمل آمد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که از میان عوامل سازمانی، محیط کار ($R=0/329$)، رهبری ($R=0/304$)، نظام پاداش ($R=0/227$)، و اوقات فراغت ($R=0/196$) به ترتیب از بیشترین تاثیرگذاری بر روحیه‌ی نظامی و کارآمدی سازمانی برخوردارند.

واژگان کلیدی: روحیه نظامی، کارآمدی سازمانی، محیط کار، مدیریت، نظام پاداش و اوقات فراغت

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۸/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۳/۰۷

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی نوشهر aryaroodsari48@gmail.com

مقدمه

یکی از مهمترین ارکان هر واحد سازمانی را نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهد. نیروهای انسانی بواسطه ویژگی‌های شناختی و تاملی خود، نقش قابل توجهی در تعیین و پیش‌برد اهداف سازمانی دارند. هرچند امروزه بسیاری از سازمان‌ها خواهان استفاده از تکنولوژی هوش مصنوعی در جهت خدمات‌دهی و پیش‌برد امور سازمانی هستند، با این حال نقش نیروی انسانی چه در طراحی هوش مصنوعی و چه در مدیریت و کنترل آن غیرقابل انکار است. به عبارت دیگر، نیروهای انسانی موتور محرک سازمان‌ها هستند.

از آن‌جا که نیروهای انسانی متأثر از عناصر شناختی و فرایندهای ذهنی هستند، لذا حداکثر بهره‌برداری از ظرفیت‌ها و توانایی‌های منحصر بفرد آن‌ها نیازمند توجه به مجموعه‌ای از عوامل ذهنی و عینی موثر بر عملکرد آن‌ها می‌باشد. با اینحال، هرچند عوامل ذهنی در کیفیت عملکرد نیروی انسانی و استمرار بهنجار آن دخیل‌اند، اما عوامل عینی و بیرونی از تاثیر به مراتب چشم‌گیرتری نسبت به عوامل ذهنی برخوردار هستند (غضنفری و کارگر؛ ۱۳۹۱: ۵۸). زیرا بنا به یافته‌های انسان‌شناختی، فرایندهای ذهنی بسته به شرایط موقعیتی و ساختارهایی که کنشگران در آن‌ها عمل می‌کنند، شکل می‌گیرند و به فراخور تحولات عینی تغییر می‌یابند.

امروزه بسیاری از برنامه‌ریزان و مدیران سازمانی نقش عوامل سازمانی را در شکل‌دهی شخصیت کاری و نیروی کار پویا، کارآمد، بهره‌ور، و نظم‌پذیر به رسمیت شناخته‌اند. سازمان‌های خصوصی بزرگ و چندملیتی، بنا به موقعیت محلی و راهبردهای کلان خود، دامنه‌ای از برنامه‌ها و طرح‌های سازمانی را بمنظور انگیزه‌بخشی و بازدهی نیروهای کار خود تدوین و عملیاتی می‌کنند تا از طریق آن هم به مزایای حداکثر سودآوری بواسطه ظرفیت‌های انسانی نایل شوند و هم مانع اعتراضات کارگری گردند (کلارک؛ ۲۰۱۵: ۳۶). با این وجود، برنامه‌ها و طرح‌های سازمانی بسته به موقعیت مکانی سازمان‌ها، اهداف و چشم‌اندازها، و نیروهای انسانی آن متفاوت می‌باشد و لذا هر سازمانی با عنایت به مولفه‌ها و متغیرهای از پیش تعیین شده و کارکردی مناسب، مبادرت به تدوین طرح‌هایی جهت ارتقای روحیه کارکنان خود می‌نماید. در این میان، نحوه عملکرد سازمان‌های نظامی به موجب ماهیت حساس و نوع اهداف و مخاطب متفاوت آن‌ها، جهت استفاده بهینه از ظرفیت‌های انسانی و کارآمدی سازمانی نسبت به سایر سازمان‌ها متفاوت است. در واقع، نوع مولفه‌ها و متغیرهایی که در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی از آن‌ها جهت ارتقای روحیه و کارآمدی سازمانی استفاده می‌شود، با نوع مولفه‌ها و متغیرهای مربوط به سازمان‌های نظامی متفاوت می‌باشد. هرچند محیط‌های نظامی و مسائل حاکم بر آن‌ها دارای شباهت‌های ظاهری با سایر سازمان‌ها است، لیکن اتمسفر حاکم بر ساختار محیط‌های نظامی به موجب ماهیت وجودی و اهداف اساساً متفاوت آن‌ها عملکرد مخصوص خود را می‌طلبد. برای مثال، محیط نظامی از یک‌سو به عنوان یک گروه دارای قوانین حاکم بر سایر گروه‌ها است و از شیوه‌نامه‌های گروهی تبعیت می‌کند، اما از سوی دیگر دارای ویژگی‌ها و خصوصیات می‌باشد که آن را از سایر گروه‌ها مجزا می‌کند. لذا برای بررسی عوامل عینی و سازمانی موثر بر ارتقای روحیه و کارآمدی کارکنان سازمان‌های نظامی می‌بایستی به متغیرها و مولفه‌ها و شرایط مقتضی توجه داشت.

مرور ادبیات تحقیق

آشتیانی و همکاران در پژوهشی با موضوع عوامل سازمانی موثر بر سطح سلامت روانی نیروهای سازمانی، با مطالعه ۴۳۰ نفر از نیروهای یک واحد نظامی به این نتیجه رسیدند که عوامل سازمانی بر حالات درونی افراد از جمله، سوءظن و بدبینی، حالت‌های وسواسی-اجباری و حساسیت در روابط متقابل، ترس مرضی، پرخاشگری، شکایت‌های جسمانی و اضطراب، تاثیرگذارند. همچنین بنا به یافته‌های آن‌ها در شرایط سازمانی ایده‌آل، میزان سلامت روانی کارکنان تا سطح ۸۱/۹ افزایش، و در شرایط نامساعد این میزان تا سطح ۱۸/۱ کاهش می‌یافت (آشتیانی و همکاران؛ ۱۳۸۳: ۷۸).

درویش در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان»، عوامل محیطی تاثیرگذار و زیرمولفه‌های آن را به قرار ذیل طبقه‌بندی کرده است؛ متغیرها: پرداخت، ارتقا، سرپرستی، مزایا، پاداش‌های اقتضائی، دستورالعمل‌های اجرایی و عملیاتی، همکاران، ماهیت کار، ارتباطات. زیرمولفه‌ها: سطح پرداخت، استرس شغلی، کار اضافی، کنترل حین کار، برنامه زمانی

کار، برنامه‌های کاری منعطف، شیفت طولانی، شیفت شب، کار پاره وقت. او سرانجام با وزن‌بخشی و محاسبه بارعاملی هریک از متغیرها به این نتیجه رسیده که متغیر پرداخت، پاداش‌های اقتضائی و همکاران به ترتیب از اهمیت بیشتری نسبت به سایر متغیرها برخوردارند (درویش؛ ۱۳۸۶: ۱۲۱).

غضنفری و همکاران در تحقیقی با عنوان «تاثیر آموزش تکاوری بر روحیه نظامی فراگیران»، از مولفه‌هایی نظیر، مقبولیت، سبک رهبری، روابط رهبر-پیرو، مهارت رهبری، رضایت سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی، تعهد سازمانی، خودکارآمدی، سازگاری، شجاعت و... به عنوان مولفه‌های تاثیرگذار یاد کرده‌اند. از نظر آن‌ها افزایش یا کاهش در شدت میزان هر یک از مولفه‌های فوق، بر روحیه نظامی فراگیران نیز به همان مقدار تاثیر می‌گذاشت (غضنفری و همکاران؛ ۱۳۹۰: ۳۲).

غضنفری و کارگر در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که افزایش میزان روحیه نظامی در میان کارکنان، امکان آمادگی روحی آن‌ها برای مقابله با تهدیدات را نیز افزایش می‌دهد. آن‌ها با مطالعه یک سازمان نظامی دریافتند که مهمترین متغیرهای سازمانی موثر بر ارتقای روحیه نظامی کارکنان جهت مقابله با تهدیدات و چالش‌های بیرونی، درجه، جایگاه خدمتی، مدت آموزش، سن و سابق می‌باشد (غضنفری و کارگر؛ ۱۳۹۱: ۵۳).

غضنفری و عابدی در مطالعه‌ای با استفاده از روش‌های مطالعه میدانی^۲، گروه‌های کانونی^۳، و مصاحبه با افراد متخصص، از چهار مولفه رهبری، تعلق سازمانی، مهارت‌های مقابله‌ای، و گروه کاری؛ به همراه زیرمولفه‌های سن، درجه، سابقه خدمت، تحصیلات، تاهل، درجه، جایگاه و... به عنوان مهمترین و موثرترین مولفه‌های روحیه نظامی نام برده‌اند (غضنفری و عابدی؛ ۱۳۹۱: ۴۵). سلیمی و همکاران در پیمایشی با حجم نمونه ۲۵۰ نفری در یک واحد نظامی میان متغیر وضعیت تاهل و سلامت روانی کارکنان در مواردی از جمله، روان‌پریشی، ترس مرضی، پرخاشگری، اضطراب، افسردگی، وسواس-اجبار و شکایت جسمانی، رابطه معناداری ($P < 0/01$) یافتند (سلیمی و همکاران؛ ۱۳۹۱: ۲۷۶). نتایج پژوهش سلیمی و همکاران موید نتایج پژوهش آشتیانی و همکاران می‌باشد.

رسولی و اسلامی در مطالعه‌ای که هدف از آن بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی کارکنان سازمانی بود، به این نتیجه رسیدند که مهمترین عامل تاثیرگذار بر ویژگی‌های شخصیتی افراد سلامت روانی آن‌ها است. آن‌ها میان سلامت روانی کارکنان که خود متاثر از عوامل بیرونی و سازمانی است و رضایت شغلی رابطه معناداری در سطح ($P < 0/01$) یافتند (رسولی و اسلامی؛ ۱۳۹۱: ۹۶).

اسکندری و محسن‌لو در سنجش رابطه میان رضایت شغلی و روحیه شغلی، به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی از تاثیر مستقیم و بلافصلی بر روحیه شغلی برخوردار است، لیکن برخلاف یافته‌های آشتیانی، درویش، و سلیمی، میان مولفه استرس و روحیه شغلی رابطه معناداری مشاهده نگردید. لذا آن‌ها نتیجه می‌گیرند: «بنابراین نقش میانجی استرس بین رضایت شغلی و روحیه شغلی محل تردید می‌باشد و شواهد تجربی برای تایید نقش میانجی استرس فراهم نمی‌باشد» (اسکندری و محسن‌لو؛ ۱۳۹۲: ۶۳ - همچنین برای رابطه قوی میان سلامت سازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی ن.ک. کوهی؛ ۱۳۹۵).

اندرو کلارک^۴ با مطالعه ۷۰۰۰ کارگر سازمانی وابسته به شرکت‌های غول‌آسا، ضمن تمایز میان سنجه‌های سنتی و مدرن کیفیت کار، از هفت متغیر شغلی به عنوان عوامل موثر بر کارآیی کارگران یاد می‌کند: پرداخت، ساعات کار، موفقیت‌های آتی (ارتقا و امنیت شغلی)؛ سختی یا دشواری کار؛ محتوای کار؛ علاقه، منزلت، استقلال شغلی؛ و روابط میان فردی (بین همکاران و رهبران). او سرانجام نتیجه می‌گیرد که از میان متغیرهای فوق، موفقیت‌های آتی، پرداخت، محتوا، و روابط میان فردی دارای بیشترین تاثیرگذاری بر کارآیی کارگران می‌باشند (کلارک؛ ۲۰۱۵: ۳۵ - برای تحقیقی مشابه ن.ک. الکساندر تاروید^۵؛ ۲۰۱۵). کلارک در پیمایشی دیگر بر روی ۵۰۰۰ کارگر بریتانیایی، پس از ذکر رابطه معنادار میان رضایت شغلی و رفتارهای سازمانی‌ای نظیر، انگیزه به کار؛ غیبت‌گرایی؛ و مولدبودن، نشان می‌دهد که بیشترین سطح نارضایتی شغلی مربوط به کارگران مرد ۳۰

^۲ Field studies

^۳ Focused group

^۴ Andrew E. Clark

^۵ Alexander Tarvid

سال، با تحصیلات عالی و ساعات کار زیاد و کار در تاسیسات بزرگ می‌باشد. او سرانجام نتیجه می‌گیرد که سطح تحصیلات از تاثیرگذاری معناداری در افزایش سطح توقع کارگران برخوردار است (کلارک؛ ۲۰۱۸: ۲۲۱ - جوزف کابرال نیز ضمن تایید نتایج کلارک، از رهبری و جو کاری به عنوان عوامل موثر بر رفتار سازمانی یاد می‌کند، ن.ک. کابرال؛ ۲۰۰۵).

و سرانجام این‌که، پائول میلر^۶ با بررسی عوامل موثر بر نارضایتی شغلی در میان اعضای اتحادیه‌های سازمانی در بریتانیا، پس از تبیین عوامل روان‌شناختی و اجتماعی تاثیرگذار، به این نتیجه می‌رسد که رابطه منفی میان رضایت شغلی و اتحادیه‌گرایی ممکن است ناشی از محیط‌های کاری ناخوشایند باشد که هم نارضایتی شغلی را افزایش می‌دهد و هم روحیه کار جمعی و اتحادیه‌ای را از اعضای اتحادیه سلب می‌نماید (میلر؛ ۲۰۱۴: ۴۹).

همانطور که از پژوهش‌های فوق برمی‌آید، عمده تحقیقات مربوط به حوزه رضایت شغلی و روابط درون‌سازمانی، نقش عوامل سازمانی را در رفتارهای سازمانی و روحیه کاری تاثیرگذار می‌دانند و ارتقا و بهبود عوامل سازمانی را عامل مهمی در افزایش کارآمدی قلمداد می‌کنند. با این حال، همانطور که مشاهده شد هر یک از پژوهش‌های فوق بسته به حیطه و موضوع مورد مطالعه خود مفاهیم و متغیرهای مختلفی را مدنظر قرار دادند که عملیاتی کردن آن‌ها در بستر سازمان‌های تام و نظامی بعضاً امکان‌ناپذیر می‌باشد. لذا سنجش و اندازه‌گیری عوامل سازمانی موثر بر رفتارهای سازمانی در محیط‌های نظامی مستلزم تعیین مفاهیم و متغیرهای مقتضی می‌باشد که با اتمسفر حاکم بر این سازمان‌ها نیز سازگار باشد. به این ترتیب پرسش اصلی این پژوهش این است: از میان عوامل سازمانی موثر بر رفتار سازمانی، چه عواملی دارای بیشترین تاثیرگذاری بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی در میان کارکنان واحد نظامی مورد پژوهش می‌باشد؟ پرسش‌های فرعی این پژوهش به قرار ذیل می‌باشد:

- چه رابطه‌ای میان سن کارکنان و روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی آن‌ها وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای میان وضعیت تاهل کارکنان و روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی آن‌ها وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای میان میزان تحصیلات کارکنان و روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی آن‌ها وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای میان سابقه خدمتی کارکنان و روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی آن‌ها وجود دارد؟

روش تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، سنجش رابطه میان عوامل سازمانی موثر بر ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی در میان کارکنان یک واحد نظامی می‌باشد. برای این منظور نخست با تشکیل یک گروه کانونی^۷ از افسران با سابقه و انجام مطالعات میدانی بصورت پایلوت، همبستگی میان عوامل سازمانی با روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی مورد ارزیابی اولیه قرار گرفت. در مطالعات ساخت‌نیافته اولیه، آشکار شد که میان عوامل سازمانی با روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی همبستگی قابل‌قبولی وجود دارد. همانطور که جدول ۱ نشان می‌دهد، همبستگی بین عوامل سازمانی با روحیه نظامی ۰/۴۱ و همبستگی بین عوامل سازمانی با کارآمدی سازمانی ۰/۵۳ می‌باشد.

جدول (۱) ماتریس همبستگی میان عوامل سازمانی با روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی

متغیرها	عوامل سازمانی	روحیه نظامی	کارآمدی سازمانی
عوامل سازمانی	۱/۰۰	۰/۴۱	۰/۵۳
روحیه نظامی	۰/۴۱	۱/۰۰	۰/۴۲
کارآمدی سازمانی	۰/۵۳	۰/۴۲	۱/۰۰

سپس به افسران شرکت کننده در گروه کانونی طیفی از متغیرهای مربوط به عوامل سازمانی (منبعث از تحقیقات پیشین) به همراه ابعاد و مولفه‌های آن‌ها ارائه شد که پس از گزینش آن‌ها توسط افسران گروه کانونی، مقادیر واریانس تبیین شده آن‌ها

^۶ Paul Miller

^۷ Focused group

مورد سنجش واقع شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ آمده است. همانطور که جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، مهمترین ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی موثر بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی به قرار ذیل می‌باشد؛ بُعد: رهبری، مولفه‌ها: تعامل‌گرا (۲۵/۳۴)، آگاه (۱۷/۹۱)؛ بُعد: محیط‌کار، مولفه‌ها: احترام‌آمیز (۲۱/۵۶)، جایگاه شغلی (۱۸/۰۲)، هویت‌بخش (۱۷/۸۸)؛ بُعد: نظام پاداش، مولفه‌ها: تقدیر و تنبیه (۲۰/۳۷)، ارتقای شغلی (۱۸/۰)؛ بُعد: اوقات فراغت، مولفه‌ها: توجه به نیازهای غیرآموزشی (۲۴/۳۹)، توجه به مهارتهای فوق برنامه (۲۰/۵۳). (برای مطالعه ماتریس همبستگی میان ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی ن.ک. جداول ۱ و ۲ در ضمیمه همین پژوهش).

جدول (۲) مقادیر واریانس تبیین شده توسط ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی

رهبر							بعد	
انسجام‌بخش	حامی	انگیزه‌دهنده	مهربان	قاطع	آگاه	تعامل‌گرا	مولفه‌ها	
۵/۳۲	۶/۲۱	۶/۱۳	۸/۳۲	۱۳/۳۴	۲۴/۰۱	۳۲/۰۶	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده نشده
۹۵/۴۸	۹۰/۱۶	۸۳/۹۵	۷۲/۸۲	۶۹/۰۵	۵۶/۱۶	۳۲/۰۶	درصد واریانس تجمعی	
۳/۲۰	۶/۱۹	۵/۹۸	۸/۰۱	۱۰/۲۱*	۱۷/۹۱	۲۵/۳۴	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده شده
۷۷/۰۴	۷۳/۸۴	۶۷/۶۵	۶۱/۶۷	۵۳/۶۶	۴۳/۲۵	۲۵/۳۴	درصد واریانس تجمعی	
محیط کار							بعد	
امنیت شغلی	خلاقیت معین	تکنولوژیک	تامین نیازها	هویت‌بخش	جایگاه شغلی	احترام‌آمیز	مولفه‌ها	
۵/۵۶	۵/۸۴	۶/۶۶	۱۱/۲۳	۱۸/۸۵	۲۱/۰۸	۲۶/۰۹	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده نشده
۹۵/۴۱	۸۹/۸۵	۸۴/۰۱	۷۷/۳۵	۶۶/۰۲	۴۷/۱۷	۲۶/۰۹	درصد واریانس تجمعی	
۳/۹۸	۶/۶۵	۷/۳۲	۹/۶۵*	۱۷/۸۸	۱۸/۰۲	۲۱/۵۶	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده شده
۸۵/۰۶	۸۱/۰۸	۷۴/۴۳	۶۷/۱۱	۵۷/۴۶	۳۹/۵۸	۲۱/۵۶	درصد واریانس تجمعی	
نظام پاداش							بعد	
-	-	عدالت در حقوق و مزایا	فرصت‌های تشویقی	پاداش اقتضائی	ارتقای شغلی	تقدیر و تنبیه	مولفه‌ها	
-	-	۴/۶۵	۹/۹۸	۱۲/۲۱	۱۸/۸۷	۲۰/۹۶	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده شده

-	-	۶۶/۶۷	۶۲/۰۲	۵۲/۰۴	۳۹/۸۳	۲۰/۹۶	درصد واریانس تجمعی	
-	-	۳/۹۸	۸/۶۵	۱۱/۶۵*	۱۸/۰	۲۰/۳۷	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده شده
-	-	۶۲/۵۶	۵۸/۵۸	۴۹/۹۳	۳۸/۳۷	۲۰/۳۷	درصد واریانس تجمعی	
اوقات فراغت							بعد	
-	-	-	مطالعه	تفریح	مهارت‌های فوق برنامه	نیازهای غیرآموزشی	مولفه‌ها	
-	-	-	۶/۸۹	۱۲/۲۲	۲۲/۳۰	۳۱/۲۵	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده نشده
-	-	-	۷۲/۶۶	۶۵/۷۷	۵۳/۵۵	۳۱/۲۵	درصد واریانس تجمعی	
-	-	-	۳/۴۵	۹/۶۶*	۲۰/۵۳	۲۴/۳۹	درصد واریانس	مجموعه مجذور بارهای چرخش داده شده
-	-	-	۵۸/۰۳	۵۴/۵۸	۴۴/۹۲	۲۴/۳۹	درصد واریانس تجمعی	

*از این مقدار به بعد مقادیر واریانس بطور ضعیفی تبیین شده‌اند

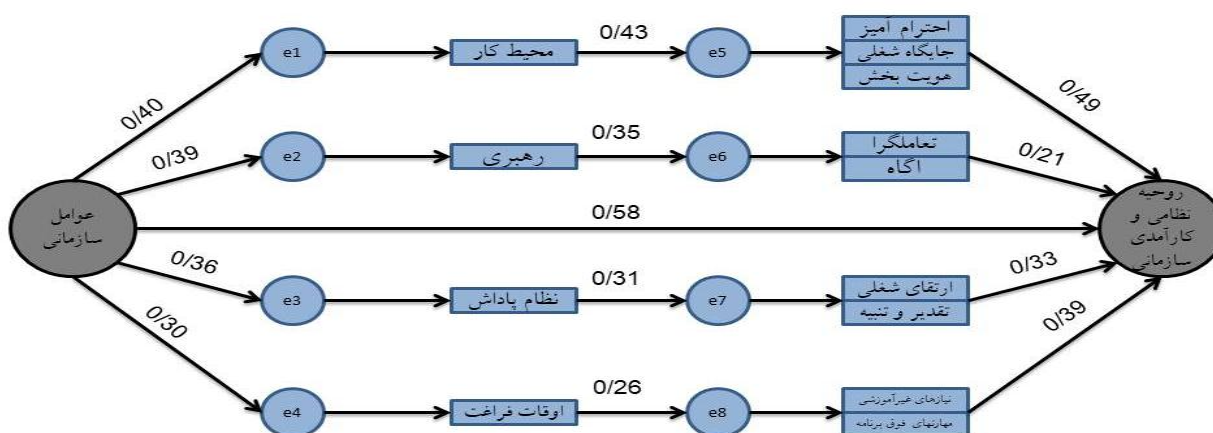
بمنظور سنجش این‌که از میان ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی فوق، کدام یک از آن‌ها دارای بیشترین و کمترین تاثیرگذاری بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی می‌باشد، ویژه مقدار و بارعاملی هر یک از آن‌ها مورد محاسبه قرار گرفت (ن.ک. جدول ۳). جدول شماره ۳ حاکی از آن است که از میان چهار بُعد عوامل سازمانی، به ترتیب محیط کار (۱/۱۱) با مولفه‌های احترام‌آمیز (۰/۲۹)، جایگاه شغلی (۰/۲۴)، هویت‌بخش (۰/۲۰)؛ رهبری (۰/۶۴) با مولفه‌های تعامل‌گرا (۰/۳۳) و آگاه (۰/۳۱)؛ نظام پاداش (۰/۵۲) با مولفه‌های ارتقای شغلی (۰/۳۲) و تقدیر و تنبیه (۰/۲۹)؛ و اوقات فراغت (۰/۴۳) با مولفه‌ها نیازهای غیرآموزشی (۰/۲۱) و مهارت‌های فوق برنامه (۰/۱۷)، از بیشترین تا کمترین تاثیرگذاری بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی برخوردارند.

جدول (۳) ویژه مقدار و بار عاملی ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی

ابعاد آیتم	بُعد	مولفه‌ها		بُعد	مولفه‌ها			بُعد	مولفه‌ها		بُعد	نمره عامل	
		ارتقای شغلی	تقدیر و تنبیه		نظام پاداش	جایگاه شغلی	احترام آمیز		هویت بخش	محیط کار			آگاه
نمره عامل	۰/۳۹	۰/۳۵	۰/۲۹	۰/۴۰	۰/۲۱	۰/۳۳*	۰/۲۶	۰/۳۶	۰/۳۱	۰/۳۳*	۰/۳۰	۰/۲۳	۰/۱۹
نمره استاندار	۰/۶۴	۰/۳۳	۰/۲۹	۱/۱۱	۰/۲۰	۰/۲۹	۰/۲۴	۰/۵۲	۰/۳۲	۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۲۱	۰/۱۷
نمره موزون	۰/۲۵	۰/۱۶	۰/۰۹*	۰/۴۵	۰/۰۴	۰/۰۹*	۰/۰۶	۰/۱۸۷	۰/۰۹*	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۰۵	۰/۰۳

*مولفه‌هایی که در نمره عامل و نمره موزون از بار عاملی یکسانی برخوردارند

به این ترتیب، مدل پژوهش حاضر بر اساس بار عاملی هریک از ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی، مطابق جدول شماره ۳ و برپایه طیف بیشترین تا کمترین میزان تاثیرگذاری، در یک نمودار تحلیل مسیر بصورت شکل شماره ۱ خواهد بود. مطابق نمودار تحلیل مسیر شماره ۱، انتظار می‌رود که از میان ابعاد عوامل سازمانی موثر بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی در میان کارکنان واحد نظامی مورد پژوهش، محیط کار با مولفه‌های احترام آمیز، جایگاه شغلی، هویت بخش دارای بیشترین تاثیرگذاری؛ و اوقات فراغت با مولفه‌های توجه به نیازهای غیرآموزشی و مهارت‌های فوق برنامه دارای کمترین تاثیرگذاری باشند.



شکل (۱) نمودار تحلیل مسیر ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی موثر بر ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی

۱. محیط کار: واحد سازمانی‌ای که نیروها در آن مطابق یک شیوه‌نامه از پیش تعیین شده و مدون عمل می‌کنند.
- ۱.۱ محیط کار احترام آمیز: واحد سازمانی‌ای که علی‌رغم وجود شیوه‌نامه و سلسله‌مراتب، روابط میان فردی حاکم بر آن برحسب تکریم و احترام صورت می‌گیرد.
- ۱.۲ جایگاه شغلی: یکی از عناصر وابسته به شرایط کاری است که شامل منزلت، پرستیژ، نگرش، و طرز تلقی‌ای می‌شود که دیگران نسبت به یک موقعیت شغلی دارند.
- ۱.۳ محیط کار هویت بخش: مجموعه عناصر ساختاری و فضایی حاکم بر محیط کار می‌باشد که به هویت نیروهای کار معنا می‌بخشد.

۲. رهبری: مدیریت و اداره یک واحد سازمانی و سلسله‌مراتبی توسط عالی‌ترین مقام آن.
- ۲,۱ رهبری تعامل‌گرا: شیوه‌ای از مدیریت یک واحد سازمانی که در آن رابطه میان رهبر-رهرو یک ارتباط دوسویه معین می‌باشد.
- ۲,۲ رهبری آگاه: میزان آگاهی، نظارت، و دسترسی رهبر در یک واحد سازمانی به خرده‌واحدها می‌باشد.
۳. نظام پاداش: مجموعه‌ای از مشوق‌های جانبی مثبت و منفی که بنظر می‌رسد در عملکرد بعدی پاسخ‌دهنده موثر باشد.
- ۳,۱ ارتقای شغلی: صعود مثبت از یک مرحله شغلی به مرحله‌ای بالاتر.
- ۳,۲ تقدیر و تنبیه: هرگاه مشوق‌های پاداشی جنبه مثبت به خود بگیرند تقدیر، و در صورت مشوق‌های منفی تنبیه قلمداد می‌شوند.
۴. اوقات فراغت: شیوه گذراندن زندگی روزمره بگونه‌ای که مطابق علائق و خواست پاسخ‌شونده انتخاب شده باشد.
- ۴,۱ نیازهای غیرآموزشی: شرایطی که در آن جدای از محتواهای آموزشی به نیازهای غیرآموزشی پاسخ‌شونده، اعم از مسکن، بیمه، سفر و... توجه می‌شود.
- ۴,۲ مهارت‌های فوق‌برنامه: تدوین برنامه‌هایی جهت ارتقای توانایی‌های پاسخ‌شونده در سایر حوزه‌ها.
- در گام بعدی، پس از تعیین ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی، و سنجش بار عاملی و ویژه‌مقدار هر یک از آن‌ها بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی، از جمیع کارکنان واحد نظامی مورد پژوهش که در سال ۹۹-۱۳۹۸ مشغول به کار بودند، به عنوان جامعه آماری، با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۶۳ نفر با احتساب ضریب حمایتی، و بصورت خوشه‌ای-طبقه‌ای و در هر طبقه بصورت تصادفی بعمل آمد. بمنظور اطمینان از عدم آفت نمونه و وصول کامل پرسش‌نامه‌ها، توزیع پرسش‌نامه‌ها با ۲۰ درصد بیشتر از حجم نمونه انجام گرفت و لذا از میان ۳۲۴ نفر، ۳۱۶ پرسش‌نامه بطور کامل وصول گردید که همین تعداد (منهای پاسخ‌های غیرمرتبط و موارد جاافتاده احتمالی در تحلیل آماری) به عنوان حجم نمونه پژوهش لحاظ گردید.
- یافته‌های پژوهش
- همانطور که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، بیشترین تعداد فراوانی در میان پاسخ‌دهندگان برحسب متغیر سن، مربوط به گروه سنی "۴۶-۳۶ سال" است (۴۶/۰ درصد) و کمترین تعداد فراوانی در این زمینه متعلق به گروه سنی "۴۷ سال به بالا" می‌باشد. لذا بلحاظ متغیر سنی می‌توان گفت که اکثر افراد نمونه، در رده سنی میان‌سال قرار دارند. بلحاظ متغیر وضعیت تاهل، اکثر افراد نمونه (۷۳/۳۸ درصد) در مقوله افراد متاهل و ۲۳/۵۷ درصد در مقوله افراد مجرد قرار دارند؛ این در حالی است که مقوله سایر موارد، از جمله افراد مطلقه تنها ۸ نفر از پاسخ‌دهندگان (۳/۰۴ درصد) را در برمی‌گیرد. به این ترتیب، بلحاظ متغیرهای سن و وضعیت تاهل، می‌توان گفت که اکثر افراد نمونه، افرادی در سنین میان‌سال و متاهل هستند.
- همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، بلحاظ سطح تحصیلات، اکثر افراد نمونه (۸۰/۶ درصد) در مقوله زیرلیسانس از جمله، دیپلم و فوق‌دیپلم قرار دارند و از نقطه‌نظر سابقه خدمتی نیز، اکثریت (۶۲/۳۵ درصد) متعلق به گروه ۲۰-۱۱ سال می‌باشد. به عبارت دیگر، اقلیت افراد نمونه، شامل حال کسانی است که بلحاظ سطح تحصیلات دارای مدرک بالاتر از لیسانس (۲/۲۸ درصد) و بلحاظ سابقه کاری نیز در گروه ۲۱ سال به بالا (۶۲/۳۵ درصد) قرار دارند. به این ترتیب، توزیع نرمال ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان شامل افرادی است که بلحاظ سنی میان‌سال، متاهل، دارای مدرک تحصیلی زیرلیسانس، و از سابقه خدمتی ۲۰-۱۱ سال برخوردار می‌باشند.

جدول (۴) توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

متغیرهای زمینه‌ای	طبقات	فراوانی	درصد فراوانی
سن	تا ۳۵ سال	۱۱۱	۴۲/۲
	از ۳۶ تا ۴۶ سال	۱۲۱	۴۶/۰
	۴۷ سال به بالا	۳۱	۱۱/۷۸

وضعیت تاهل	مجرد	۶۲	۲۳/۵۷
	متاهل	۱۹۳	۷۳/۳۸
	سایر موارد	۸	۳/۰۴
سطح تحصیلات	زیر لیسانس	۲۱۲	۸۰/۱۶
	لیسانس	۴۵	۱۷/۱۱
	بالتر از لیسانس	۶	۲/۲۸
سابقه خدمتی	زیر ۱۰ سال	۷۳	۲۷/۷۵
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۶۴	۶۲/۳۵
	۲۱ سال به بالا	۲۶	۹/۸۸

جدول شماره ۵، حاکی از توزیع فراوانی نگرش پاسخگویان بلحاظ متغیرهای زمینه‌ای نسبت به ابعاد و مولفه‌های عوامل موثر بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی می‌باشد. همانطور که مشاهده می‌شود، در بُعد محیط کاری، افرادی که در گروه‌های سنی "تا ۳۵ سال" و "۳۶-۴۶ سال" قرار دارند، مولفه جایگاه شغلی را برگزیده‌اند (۵۷/۶۵ درصد و ۴۵/۴۵ درصد) در حالی که افراد "۴۷ سال به بالا"، علاقه‌مندند که محیط کاری آن‌ها احترام‌آمیز باشد (۴۸/۳۸). همچنین در بُعد رهبری نیز، افراد متعلق به دو گروه سنی نخست طرفدار وجود رهبری با مولفه تعامل‌گرا هستند (۷۵/۶۷ درصد و ۵۹/۵۰ درصد) در حالی که افراد "۴۷ سال به بالا"، از مولفه آگاه بودن رهبری حمایت کردند (۷۰/۹۶ درصد). در بُعد نظام پاداش نیز، هرچند افراد گروه سنی "۴۷ سال به بالا" برخلاف دو گروه سنی نخست بیشتر طرفدار مولفه ارتقای شغلی هستند تا مولفه تقدیر و تنبیه (۵۴/۸۳ درصد)، لیکن در بُعد اوقات فراغت هر سه گروه سنی توجه به مولفه نیازهای غیرآموزشی را نسبت به مولفه کسب مهارت‌های فوق‌برنامه مهمتر می‌دانند.

هنگامی که متغیر وضعیت تاهل را وارد تحلیل می‌کنیم، آن‌گاه معادله صورت دیگری بخود می‌گیرد. به عنوان مثال، در بُعد محیط کاری، اکثر افرادی که در گروه مجردها و سایر موارد قرار دارند، محیط کاری هویت‌بخش را انتخاب کرده‌اند (۴۸/۳۸ درصد و ۵۰/۰) در حالی که برای افراد متاهل، اهمیت محیط کاری در مولفه جایگاه شغلی آن است (۵۸/۰۳). همچنین در ابعاد رهبری، نظام پاداش، و اوقات فراغت، در حالیکه افراد مجرد و سایر موارد طرفدار مولفه‌های تعامل‌گرایی، تقدیر و تنبیه، و توجه به مهارت‌های فوق برنامه هستند، افراد متاهل، از رهبری آگاه، نظام پاداش مبتنی بر ارتقای شغلی، و اوقات فراغت مبتنی بر توجه به نیازهای غیرآموزشی حمایت می‌کنند. همچنین در زمینه تحصیلات و سابقه خدمت نیز توزیع فراوانی پاسخگویان بسته به هریک از زیرگروه‌ها متفاوت می‌باشد.

جدول (۵) توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی (به درصد)

ابعاد و مولفه‌ها متغیرها	محیط کار			رهبری		نظام پاداش		اوقات فراغت	
	احترام‌آمیز	جایگاه شغلی	هویت‌بخش	تعامل‌گرا	آگاه	تقدیر و تنبیه	ارتقای شغلی	نیازهای غیرآمیز و شغلی	مهارت‌های فوق برنامه
سن	۱۴/۴۱	۵۷/۶۵	۲۷/۹۲	۷۵/۶۷	۲۴/۳۲	۶۳/۹۶	۳۶/۰۳	۵۳/۱۵	۴۶/۸۴
	۳۶/۳۶	۴۵/۴۵	۱۸/۱۸	۵۹/۵۰	۴۰/۴۹	۵۰/۴۱	۴۹/۵۸	۶۶/۹۴	۳۳/۰۵
	۴۸/۳۸	۹/۰۹	۴/۱۳	۲۹/۰۳	۷۰/۹۶	۴۵/۱۶	۵۴/۸۳	۵۸/۰۶	۴۱/۹۳
تاهل	۲۰/۹۶	۲۵/۸۰	۴۸/۳۸	۷۹/۰۳	۲۰/۹۶	۵۱/۶۱	۴۸/۳۸	۱۷/۷۴	۸۲/۲۵
	۳۸/۳۴	۵۸/۰۳	۳/۶۲	۴۹/۲۲	۵۰/۷۷	۳۹/۸۹	۶۰/۱۰	۶۲/۶۹	۳۷/۳۰

۸۷/۵	۱۲/۵	۳۷/۵	۶۲/۵	۲۵/۰	۷۵/۰	۵۰/۰	۱۲/۵	۳۷/۵	سایر	
۵۱/۴۱	۴۸/۵۸	۴۵/۷۵	۵۴/۲۴	۴۳/۳۹	۵۷/۰۷	۱۳/۲۰	۷۵/۹۴	۱۰/۸۴	زیر لیسانس	تحصیلات
۵۱/۱۱	۴۸/۸۸	۶۲/۲۲	۳۷/۷۷	۶۸/۸۸	۳۱/۱۱	۱۵/۵۵	۵۱/۱۱	۳۳/۳۳	لیسانس	
۳۳/۳۳	۶۶/۶۶	۵۰/۰	۵۰/۰	۸۳/۳۳	۱۶/۶۶	۰	۳۳/۳۳	۶۶/۶۶	بالا تر	
۵۳/۴۳	۴۶/۵۷	۴۹/۳۱	۵۰/۶۸	۳۶/۹۸	۶۳/۰۱	۶۷/۱۲	۱۹/۱۷	۱۳/۶۹	زیر ۱۰ سال	خدمت
۲۱/۳۴	۷۸/۶۵	۷۳/۷۸	۲۶/۲۱	۵۸/۵۳	۴۱/۴۶	۱۲/۱۹	۲۰/۱۲	۶۷/۶۸	۱۱ تا ۲۰ سال	
۳۴/۶۱	۶۵/۳۸	۵۷/۶۹	۴۲/۳۰	۷۳/۰۷	۲۶/۹۲	۱۱/۵۳	۱۹/۲۳	۶۹/۲۲	۲۱ سال به بالا	

سرانجام همانطور که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، ضرایب آزمون رگرسیون در خصوص تاثیر ابعاد عوامل سازمانی بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی در هر چهار بُعد معنادار می‌باشد و لذا همان‌گونه که در نمودار تحلیل مسیر انتظار می‌رفت که عوامل سازمانی تبیین‌کننده روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی باشد، نتیجه ضرایب آزمون رگرسیون نیز مثبت است و به این ترتیب رابطه میان عوامل سازمانی و روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی در هر چهار بُعد تایید می‌شود.

مطابق جدول شماره ۶، در بُعد میزان تاثیرگذاری محیط کار بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی، ضریب استاندارد رگرسیون در سطح معنی‌داری $\alpha=0/000$ برابر با $R=0/329$ محاسبه شده است که به دلیل کمتر بودن رقم آلفا نسبت به $\alpha=0/05$ مورد نظر، لذا نتیجه آزمون تاثیر محیط کار بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی تایید می‌شود. در بُعد میزان تاثیرگذاری رهبری، نظام پاداش، و اوقات فراغت بر متغیر وابسته نیز با در نظر داشتن سطح معنی‌داری آلفا ($\alpha=0/000$)، ضرایب استاندارد رگرسیون در هر بُعد به ترتیب شامل: $R=0/304$ ؛ $R=0/227$ ؛ $R=0/196$ و $R=0/196$ می‌باشد.

جدول (۶) ضرایب آزمون رگرسیون پیرامون تاثیر ابعاد عوامل سازمانی بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	آزمون تی	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	ضریب غیر استاندارد	متغیرها
تائید رابطه	۰,۰۰۰	۱۵,۲۸۵	.۳۲۹	۴,۴۳۰	۶۷,۷۱۰	تاثیر محیط کار بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی
	۰,۰۰۰	۶,۸۰۲		.۱۰۴	.۷۰۶	مقدار ثابت
تائید رابطه	۰,۰۰۰	۲۷,۱۳۳	.۳۰۴	۲,۹۳۷	۷۹,۶۹۹	تاثیر رهبری بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی
	۰,۰۰۰	۶,۲۳۴		.۱۸۱	۱,۱۲۶	مقدار ثابت
تائید رابطه	۰,۰۰۰	۲۲,۵۰۰	.۲۲۷	۳,۶۱۵	۸۱,۳۴۵	تاثیر نظام پاداش بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی
	۰,۰۰۰	۴,۵۴۹		.۲۵۳	۱,۱۵۱	مقدار ثابت
تائید رابطه	۰,۰۰۰	۱۶,۹۸۲	.۱۹۶	۴,۶۷۵	۷۹,۳۹۵	تاثیر اوقات فراغت بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی
	۰,۰۰۰	۳,۹۱۰		۳,۷۳	۱,۴۵۸	مقدار ثابت

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی عوامل سازمانی موثر بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی در میان کارکنان یک واحد نظامی بود. همانطور که مشاهده شد نه تنها میان عوامل سازمانی و ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی همبستگی معناداری

وجود داشت (۰/۴۱ و ۰/۵۳)، بلکه از میان ابعاد و مولفه‌های عوامل سازمانی، بُعد محیط کار با مولفه‌های احترام‌آمیز، جایگاه شغلی، هویت‌بخش؛ بُعد رهبری با مولفه‌های تعامل‌گرا، آگاه؛ بُعد نظام پاداش با مولفه‌های تقدیر و تنبیه، ارتقای شغلی؛ و بُعد اوقات فراغت با مولفه‌های توجه به نیازهای غیرآموزشی و توجه به مهارت‌های فوق‌برنامه از بیشتر ضریب اثرگذاری بر روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی برخوردار بودند.

همچنین در زمینه رابطه میان متغیرهای زمینه‌ای پژوهش و ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی، همانطور که مشاهده شد، رابطه معناداری وجود داشت. از نظر متغیر سن، افرادی که در گروه سنی "تا ۳۵ سال" و "۳۶-۴۶ سال" قرار داشتند، در بُعد محیط کار طرفدار مولفه جایگاه شغلی و هویت‌بخشی محیط کار؛ در بُعد رهبری طرفدار مولفه تعامل‌گرایی؛ در بُعد نظام پاداش طرفدار مولفه تقدیر و تنبیه؛ و در بُعد اوقات فراغت طرفدار مولفه توجه به نیازهای غیرآموزشی بودند. درحالی‌که پاسخ‌دهندگان متعلق به گروه سنی "۴۷ سال به بالا" در بُعد محیط کار طرفدار مولفه احترام‌آمیز بودن؛ در بُعد رهبری طرفدار مولفه آگاهی؛ در بُعد نظام پاداش طرفدار مولفه ارتقای شغلی؛ و در بُعد اوقات فراغت طرفدار مولفه توجه به مهارت‌های فوق برنامه بودند.

از نظر متغیر تحصیلات، افرادی که از تحصیلات پایین‌تری برخوردار بودند، در بُعد محیط کار طرفدار مولفه جایگاه شغلی و هویت‌بخشی محیط کار؛ در بُعد رهبری طرفدار مولفه تعامل‌گرایی؛ در بُعد نظام پاداش طرفدار مولفه تقدیر و تنبیه؛ و در بُعد اوقات فراغت طرفدار مولفه توجه به مهارت‌های فوق‌برنامه بودند. درحالی‌که هرچه بر میزان سطح تحصیلات افراد افزوده می‌شود و از سطح تحصیلات زیرلیسانس به سطوح لیسانس و بالاتر از لیسانس می‌رویم، مشاهده می‌کنیم که افراد در بُعد محیط کار طرفدار مولفه احترام‌آمیز بودن؛ در بُعد رهبری طرفدار مولفه آگاهی؛ در بُعد نظام پاداش طرفدار مولفه ارتقای شغلی؛ و در بُعد اوقات فراغت طرفدار مولفه توجه به نیازهای غیرآموزشی هستند. لذا بنظر می‌رسد که در زمینه متغیرهای سن و تحصیلات، هرچه میزان سن و تحصیلات افراد پایین‌تر باشد، مولفه‌های سازمانی موثر بر ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی آن‌ها نسبت به افرادی که از سن و تحصیلات بیشتری برخوردارند متفاوت است. به عبارت دیگر، افراد برخوردار از سن و تحصیلات بالا محافظه‌کارتر از افراد کم‌سن با تحصیلات پایین هستند و لذا مولفه‌هایی که روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی آن‌ها را افزایش می‌دهد مولفه‌هایی نظیر محیط کار احترام‌آمیز، وجود مدیریتی آگاه بجای تعامل‌گرا، نظام پاداش مبتنی بر ارتقای شغلی بجای تقدیر و تنبیه می‌باشد.

از نظر متغیر وضعیت تاهل، افراد مجرد طرفدار محیط کار هویت‌بخش هستند در حالی‌که افراد متأهل طرفدار محیط کاری که مبتنی بر ارتقای جایگاه شغلی باشد. افراد مربوط به مقوله "سایر موارد" نیز محیط کار هویت‌بخش را برگزیدند. در ابعاد رهبری، نظام پاداش و اوقات فراغت، کماکان می‌توان به دو الگوی محافظه‌کارانه و آرمان‌خواهانه اشاره کرد. به عبارت دیگر افراد متأهل طرفدار وجود رهبری آگاه، نظام پاداش مبتنی بر ارتقای جایگاه شغلی، و اوقات فراغت مبتنی بر توجه به نیازهای غیرآموزشی هستند، درحالی‌که افراد مجرد و سایرین، طرفدار وجود رهبری تعامل‌گرا، نظام پاداش مبتنی بر تقدیر و تنبیه، و اوقات فراغت مبتنی بر توجه به مهارت‌های فوق‌برنامه هستند (الگوی محافظه‌کاری و آرمان‌خواهی را همچنین می‌توان در متغیر سابقه خدمت نیز مشاهده کرد).

به این ترتیب، بنظر می‌رسد که نه تنها میان سن، وضعیت تاهل، تحصیلات، و سابقه خدمتی با ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی رابطه وجود دارد، بلکه رابطه مزبور پیرو یک الگوی معینی است؛ بدین معنا که هرچه بر میزان متغیرهای جمعیت‌شناختی پاسخگویان بلحاظ کیفی و کمی افزوده می‌شود، عوامل موثر بر ارتقای روحیه نظامی و کارآمدی سازمانی آن‌ها نیز محافظه‌کارانه و مبتنی بر حفظ شرایط موجود می‌گردد؛ درحالی‌که افراد برخوردار از سطوح کمی و کیفی پایین در متغیرهای جمعیت‌شناختی عموماً طرفدار تحرک و بلندپروازی بیشتر جهت نیل به آینده‌ای بهتر هستند.

سرانجام این‌که این پژوهش موید یافته‌های آشتیانی و همکاران (۱۳۸۳)، درویش (درویش؛ ۱۳۸۶)، غضنفری و همکاران (غضنفری و همکاران؛ ۱۳۹۰)، و اندرو کلارک (کلارک؛ ۲۰۱۵) می‌باشد که دریافته بودند عوامل سازمانی بر حالات درونی و رفتارهای سازمانی افراد اثرگذار می‌باشد؛ هرچند ابعاد و مولفه‌های آن‌ها با ابعاد و مولفه‌های این پژوهش بنا به حیطة تحقیق و ماهیت افراد پاسخ‌شونده متفاوت است.

منابع

- سلیمی، سیدحسین (۱۳۹۱)؛ بررسی سلامت روانی و رابطه آن با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی کارکنان یک دانشگاه نظامی؛ مجله طب نظامی؛ دوره ۱۴؛ شماره ۴.
- درویش، حسن (۱۳۸۶)؛ بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان؛ فصلنامه فرهنگ مدیریت؛ سال ۵؛ شماره ۱۶.
- آشتیانی، علی؛ سلیمی، سید حسین؛ کاتب، زهرا (۱۳۸۳)؛ ضرورت بررسی سطح سلامت روانی در گزینش نیروهای سپاه؛ مجله طب نظامی؛ شماره ۶.
- غضنفری، احمد؛ نجفی، محمدرضا (۱۳۹۰)؛ تاثیر آموزش تکاوری بر روحیه فراگیران یک واحد آموزشی؛ فصلنامه روانشناسی نظامی؛ سال ۲؛ شماره ۸.
- رسولی، زینب؛ اسلامی، رضا (۱۳۹۱)؛ بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش؛ فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران؛ سال ۱۱؛ شماره ۲.
- اسکندری، مجتبی؛ محسنلو، حسن (۱۳۹۳)؛ بررسی میانجیگری استرس بر رابطه بین رضایت شغلی و روحیه خدمتی فرماندهان و مدیران آموزش یک واحد نظامی؛ فصلنامه روانشناسی نظامی؛ دوره ۵؛ شماره ۱۹.
- غضنفری، احمد؛ عابدی، لطفعلی (۱۳۹۱)؛ ساخت، اعتباریابی و هنجاریابی پرسش‌نامه روحیه نظامی؛ فصلنامه روانشناسی نظامی؛ سال ۳؛ شماره ۱۰.
- کوهی، کمال (۱۳۹۵)؛ بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه تبریز)؛ فصلنامه توسعه اجتماعی؛ دوره ۱۰؛ شماره ۴.
- غنفری، احمد؛ کارگر، محمد (۱۳۹۱)؛ بررسی تاثیر عوامل فردی و سازمانی بر روحیه نظامی و مقابله با تهدید در کارکنان یک واحد نظامی؛ فصلنامه روانشناسی نظامی؛ سال ۳؛ شماره ۱۱.
- حسین پور، جواد؛ دوستی، مرتضی؛ حسینی، سید عماد؛ ساکی، رضا (۱۳۹۳)؛ نحوه گذراندن اوقات فراغت کارکنان مراکز آموزشی نداجا با تاکید بر فعالیت‌های ورزشی (مطالعه موردی کارکنان فرماندهی مرکز آموزش تخصصهای دریایی)؛ فصلنامه مدیریت در آموزش علوم دریایی؛ شماره ۲.
- امینی، محمد؛ مهدی‌زاده، مریم (۱۳۹۰)؛ بررسی رابطه بین مولفه‌های برنامه درسی پنهان و روحیه علمی دانشجویان؛ فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی؛ شماره ۶۲.
- Andrew E. Clark, 2015. "Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries," OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers 34, OECD Publishing.
- Andrew E. Clark, 2018. Job Satisfaction in Britain, Social Policy, Papers 27, OECD Publishing.
- Miller, Paul W, 1990. "Trade Unions and Job Satisfaction," Australian Economic Papers, Wiley Blackwell, vol. 29(55), pages 226-248, December.
- Tarvid, Alexander, 2015. 47Skill mismatches and job satisfaction, Economics Letters Volume 89, Issue 1.