

بررسی تاثیر عوامل فردی و سازمانی بر روحیه نظامی و مقابله با تهدید در کارکنان یک واحد نظامی

Effects of personal and organizational factors on military morale of staff of a military unit and their ability to deal with threats

احمد غضنفری*، محمد کارگر**

Abstract

Introduction: The aim of the present study was to investigate the effect of individual and organizational factors on military morale and coping with threats, in Employers a military Unit.

Method: Statistical population included all Employers that worked in Employers a military Unit. Sample size based in Cochran formula estimate 210 by selected based on stratified random selection and to collect data, two questionnaires were used; military morale questionnaire and coping with threat questionnaire. Cronbach's alpha reliability coefficient of the questionnaire (0.96) is calculated. To analyze data both descriptive procedures and inferential statistics (F test, Pearson correlation, and multivariable regression) were used.

Results: The results of the study indicated that there are positive correlation between military morale and coping with threat among organizational effective factors only degree and position effected on coping with threat. Among organizational effective factors such as training time, tenure age have effected on military morale.

Discussion: The results indicated a comparative-causal model that the aim of it was probability causes a coping behavioral model.

Keywords: Military morale, personal factors, organizational factors, coping with threat, Employers a military Unit

چکیده

مقدمه: در این مقاله، تاثیر عوامل فردی و سازمانی بر روحیه نظامی و مقابله با تهدید کارکنان یک واحد نظامی مورد بررسی قرار گرفته است.

روش: جامعه آماری، کارکنان پایورشاغل یک واحد نظامی می‌باشند. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران برابر ۲۱۰ نفر تعیین، و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نمونه‌ها انتخاب شدند. روش تحقیق کاربردی و از نوع پیمایشی است. ابزار تحقیق دو پرسشنامه بسته پاسخ می‌باشد که عبارتند از پرسشنامه روحیه نظامی و پرسشنامه مقابله با تهدید. ضریب پایایی پرسشنامه نهایی به روش آلفای کرونباخ (۰/۹۶) محاسبه شده است. داده‌های تحقیق در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از قبیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه و رگرسیون چند متغیری تحلیل شدند.

نتایج: نتایج تحقیق نشان داد که بین روحیه نظامی و مقابله با تهدید رابطه مستقیم وجود دارد. از بین عوامل سازمانی فقط درجه و جایگاه خدمتی بر میزان مقابله با تهدید تاثیر گذار می‌باشد. همچنین از بین عوامل و ویژگی‌های سازمانی عواملی همچون مدت آموزش، سابقه و سن بر روحیه نظامی تاثیر دارند.
بحث: نتایج تحقیق یک مدل علی - مقایسه‌ای را تایید نمود که هدف آن یافتن علت‌های احتمالی یک الگوی رفتاری مقابله ای می‌باشد.

کلید واژه‌ها: روحیه نظامی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، میزان مقابله با تهدید، کارکنان واحد نظامی

مقدمه

نیروهای نظامی در تمام کشورها و ممالک مختلف در هر شرایط و موقعیتی از اهمیت ویژه و نقش حیاتی برخوردار می‌باشند که این نقش معمولاً در زمان جنگ برجسته‌تر می‌شود. به همین دلیل نظام‌های حکومتی با هرسیاست و مرامی تلاش می‌نمایند با تقویت نیروهای نظامی خود، وضعیت کمی و کیفی آنان را ارتقاء ببخشند. معمولاً هر ساله بخش عظیمی از بودجه کشورها، صرف تأمین هزینه‌های پرسنلی و خرید تجهیزات لازم برای ارتش و سرویس‌های نظامی کشورها می‌گردد. ازسوی دیگر امروزه بیشتر عملیات‌ها در محیط‌های نامتعارف انجام می‌شود و جنگ افزارهای پیچیده، گران قیمت و بسیار پیشرفته را کسانی به کار می‌گیرند که مدت کوتاهی از پیوستن آنها به ارتش می‌گذرد. بنابراین اطمینان داشتن از روحیه نظامی‌گری و آمادگی جهت جنگ در شرایط متفاوت توسط آنان امری بدیهی است.

در نیروهای مسلح و مشاغل پر خطر نظامی، عامل روحیه در جایگاه مهمی قرار دارد. عملکرد موفق نیروهای مسلح کشورها تنها مرهون فن‌آوری و تجهیزات پیشرفته نیست بلکه بیش از هر چیز به روحیه و انگیزش آنها بستگی دارد. اغلب توانایی و اراده سربازان درگیر در میدان جنگ بستگی به دشمن مقابل آنان ندارد بلکه بیشتر وابسته به شرایط محیط اطراف و ارتباطی است که با هم‌زمان خود دارند عنصر روحیه درجنگ عاملی است که درآینده قابل پیش‌بینی، ثابت و تغییر ناپذیر خواهد ماند (شالیت^۱، ۱۳۷۳). فن‌آوری به تنهایی نمی‌تواند باعث پیروزی در جنگ شود بلکه داشتن هویت و تشخص در میان گروهی که خود هویت دارد شاید به عنوان یکی از عوامل و اجزای تشکیل دهنده

روحیه درمیدان نبرد باشد. علاوه بر داشتن ارتباطات رو در رو که در میان افراد یک یگان وجود دارد، آنچه نویسندگان نظامی به طور سنتی به آن اشاره کرده اند وجود همبستگی گروهی یا انسجام یگانی است که دانشمندان علوم اجتماعی گاهی آن را حمایت اجتماعی می‌نامند. سربازان با یکدیگر در سازمان‌های خود دارای ارتباط می‌باشند و این ارتباط در خارج از سازمان آنها به عنوان روحیه گروهی مطرح می‌شود. چرا که همین ارتباطات درون گروهی در داخل سازمان است که روحیه گروهی را از بیرون از آن سازمان نمایان می‌کند. روحیه گروهی، یک انسجام یگانی یا همبستگی، از مهمترین عوامل اساسی در بوجود آوردن روحیه در یک یگان می‌باشد.

نظریه پردازان هنر جنگ، از دیرباز به اهمیت و عنصر روحیه درجنگ اعتقاد داشته اند. عنصر روحیه به ویژه عامل انسانی بر خوردار از آن، بر تمامی صحنه نبرد تسلط و برتری می‌یابد و در نهایت این امکان را فراهم می‌کند که وسایل و سلاح‌ها بتوانند به اهداف مورد نظر دست یابند. بدون وجود افراد متخصص که هم طبیعت جنگ را درک کنند و هم برای انجام آن آموزش دیده باشند پیشروی‌ها نتیجه ای در بر نخواهد داشت. وجود زمینه‌های اجتماعی مشترک به سربازان کمک می‌کند روابط اجتماعی و انسانی خود را توسعه دهند و بر عکس موجب کاهش اختلافات ناشی از نامتجانس بودن نژادی، طبقاتی و غیره می‌شود که در مجموع موجب به وجود آمدن حمیت قسمتی و همبستگی گروهی در بین پایوران می‌شود؛ چرا که در هر یگانی افرادی وجود دارند که دارای سن، شخصیت و تربیت متفاوت هستند. امروزه در ارتش‌های مدرن تلاش فرماندهان ایجاد همانندی و تجانس در بین پرسنل واحدهای نظامی می‌باشد تا از این طریق ارزش‌های یکسانی را به آنها ارائه دهند

که موجب تقویت و انسجام یگانی و وحدت گروهی می‌شود.

تاکید فراوان بر تقویت روحیه نظامی، کارآمد کردن عوامل فردی و سازمانی اثرگذار و آمادگی‌های یگانی در یگان‌های رزم، تا چه حد می‌تواند جایگزین جنگ‌های متکی بر ابزار و فناوری نظامی برتر گردد؟ آیا تجربه، آموزش، سازمان، تغذیه مناسب، نوع مأموریت، سلاح‌های مدرن و... صرفاً می‌تواند افراد را در مقابله با تهدیدات نظامی یاری نموده و دغدغه فرماندهان را از حیث روحیه عالی نیروهایشان برطرف سازد یا خیر؟ «به اعتقاد مرلو وقتی افراد یگان به برتری تردید ناپذیر ایدئولوژی خویش اعتقاد داشته باشند و رهبران خود را بی بدیل و فرهمند ارزیابی کنند و در یگانی خدمت کنند که اعضای آن پیوند نیرومندی با یکدیگر داشته باشند در سخت ترین شرایط روحیه خویش را حفظ می‌کنند و در مقابله با دشمنان ترسی به خود راه نمی‌دهند» (الیاسی، ۱۳۸۵).

تأکید بر حرفه‌ای‌گرایی و آموزش جنگی واقع‌گرایانه، انگیزش جنگی بالا و اثربخشی را ایجاد و حفظ می‌نماید. انگیزش جنگی یک عامل کلیدی در توانمندسازی ارتش‌های متعارف برای پیروزی در جنگ‌هاست (کاتیگنانی^۱، ۲۰۰۴). بنابراین روحیه نظامی نه تنها در آموزش زمان صلح بلکه حتی در طی عملیات رزمی نیز بوجود می‌آید (ایال بن - آری^۲ ۱۹۹۹). طبق نظر آنتونی کلت، جنگیدن یک عمل اجتماعی مبتنی بر فعالیت جمعی، همکاری و حمایت متقابل است که به حرفه‌گرایی و قابلیت‌های رهبری فرمانده نظامی بستگی دارد (کلت^۳، ۱۹۸۴).

نقش فرد، اعتماد به نفس و روحیه نظامی از طریق آموزش گسترده و تجربه جنگی بدست آمده

در میدانهای جنگ بوجود می‌آید. آموزش، گام کلیدی افزایش یا حفظ روحیه جنگی چه در سطح فردی و چه در سطح واحد می‌باشد زیرا آموزش انسجام واحد را قبل از عملیات نظامی می‌سازد و افزایش می‌دهد. آموزش گسترده همچنین از دست دادن کنترل سرباز در زمینه وظایف زناشویی و وظایفی مربوط به جنگ را بازمی‌گرداند زیرا آموزش یک عادت است و لذا او می‌تواند عمل را با تقلید تحت شرایط سردرگمی، بی‌اطمینانی و ترس مسری از رفقاییش انجام دهد. اساساً فرد در طی آموزش، مهارت رزمی لازم را پیدا می‌کند. در هر حال مهم نیست چقدر انرژی برای آموزش سرباز مصرف شود، اگر او به اندازه کافی برانگیخته نشود در نتیجه پیوسته عملکرد رزمی پائینی خواهد داشت زیرا در نهایت، عملکرد مساوی دانش به اضافه انگیزش می‌باشد (جفری جی پرورش^۴، ۱۹۸۷).

روحیه قوی در اعصار مدرن معادل انگیزش رزمی بالا می‌باشد. به همین دلیل انگیزش رزمی اساس پیامد موفقیت‌آمیز در عملیات‌های نظامی اعم از جنگ‌های کوچک و بزرگ می‌باشد. انگیزش رزم یک عامل کلیدی در توانمندسازی ارتش‌های متعارف برای پیروزی در درگیری‌ها می‌باشد (گال^۵، ۱۹۸۶). تحقیق نشان داده که بین انسجام، سطح روحیه سرباز و کارایی رزمی رابطه وجود دارد (استیوارت^۶، ۱۹۹۴). به هر حال علی‌رغم واقعیت از انگیزش عامل کلیدی در پیروزی جنگ‌هاست ولی مؤسسات نظامی و آموزشی دریافته‌اند که اندازه‌گیری و در نظر گرفتن انگیزش رزم هنگام تحلیل قابلیت‌های توان کلی ارتش یا هنگام ارزیابی تهدید دشمنان ارتش امری دشوار می‌باشد (لیدل^۷، ۱۹۹۸). این مسأله مانند انگیزش رزمی اغلب نامحسوس است، زیرا مفهومی

4- Prosch.

5- Gall.

6- Stewart.

7- Lidell.

1- Catignani.

2- Ben Eyal- Ari.

3- Kellet.

رزمی اغلب نامحسوس است، زیرا مفهومی، غیرقابل مشاهده و غیرقابل اندازه‌گیری (قدرت اراده) است و آن را به سختی می‌توان با قدرت فیزیکی مقایسه کرد (کلزویتس،^۱ ۱۹۷۶). مالون^۶ (به نقل از گال، ۱۹۹۱) معتقد است که انجام ماموریت موفقیت آمیز منجر به روحیه بالا می‌شود تا روحیه بالا منجر به انجام ماموریت موفقیت آمیز. کالای^۷ (۱۹۸۳) نشان داده که اعتماد به نفس نیروهای رزمی به سه ویژگی زیر بستگی دارد: ۱- توانایی حرفه ای (شایستگی فنی) ۲- اعتبار به عنوان منبع اطلاعات ۳- میزان مراقبت و توجه به آنان.

اغلب توانایی و اراده سربازان درگیر در میدان رزم بستگی به دشمن مقابل آنها ندارد بلکه بیشتر وابسته به شرایط محیط اطراف و ارتباطی است که با هم‌زمان خود دارند. گرینکر و اشپیگل در کتاب خود تحت عنوان انسان در شرایط استرس که در خصوص جنگ جهانی دوم نوشته اند، اشاره می‌کنند که داشتن هویت و تشخیص در میان گروهی که خود هویت دارد شاید به عنوان یکی از مهمترین عوامل و اجزای تشکیل دهنده روحیه در میدان نبرد باشد. علاوه بر داشتن ارتباطات رودرو که در میان افراد یک یگان وجود دارد، آنچه نویسندگان نظامی به طور سنتی بدان اشاره کرده‌اند وجود همبستگی گروهی یا انسجام یگانی است که دانشمندان علوم اجتماعی گاهی آن را حمایت اجتماعی می‌نامند. سربازان با یکدیگر در سازمان‌هایشان دارای ارتباط می‌باشند و این ارتباط در خارج از سازمان آنها به عنوان روحیه گروهی مطرح می‌شود. چرا که همین ارتباطات درون گروهی داخل سازمان است که روحیه گروهی را از بیرون سازمان نمایان می‌کند. روحیه گروهی، انسجام یگانی یا همبستگی، از مهمترین عوامل اساسی در به وجود آوردن روحیه در

است که غیرقابل مشاهده و غیرقابل اندازه‌گیری (قدرت اراده) است و آن را به سختی می‌توان با قدرت فیزیکی مقایسه کرد (کلزویتس^۱، ۱۹۷۶). اگر جنگ عمل مهمی است، روحیه جنگی هم عامل مهمی است زیرا اراده در متن میدان جنگ می‌تواند به عنوان انگیزش رزمی تبدیل شود (مانینگ^۲، ۱۹۸۵). همانطور که آردانت دوپیک بحث کرده قلب انسان در لحظه‌های حساس جنگ عامل اساسی است (راین والد^۳، ۱۹۸۸). بنابراین مهم است که عنصر انسانی بویژه انگیزش رزمی در میدان جنگ در نظر گرفته شود (آردانت دوپیک^۴، ۱۹۸۹). در واقع در نظر گرفتن عنصر انسانی در میدان جنگ آینده، مهم‌تر است زیرا به عقیده کاتیگنانی (۲۰۰۴) میدان جنگ بیشتر در خیابان‌های شهر خواهد بود و میدان جنگ پر از ساختمان، خیابان‌های باریک، تونل‌های زیرزمینی و موانع بسیاری است که دور از دستگاه‌های تسلیحاتی بسیار پیشرفته می‌باشد و اهمیت روحیه و توانایی سرباز بیشتر خواهد بود (هارکینز^۵، ۱۹۹۹).

انگیزش رزم یک عامل کلیدی در توانمندسازی ارتش‌های متعارف برای پیروزی در درگیری‌ها می‌باشد (گال، ۱۹۸۶). تحقیق نشان داده که بین انسجام، سطح روحیه سرباز و کارایی رزمی رابطه وجود دارد (استیوارت، ۱۹۹۴). به هر حال علی‌رغم واقعیت؛ انگیزش عامل کلیدی در پیروزی جنگ‌هاست ولی مؤسسات نظامی و آموزشی دریافته‌اند که اندازه‌گیری و در نظر گرفتن انگیزش رزم هنگام تحلیل قابلیت‌های توان کلی ارتش یا هنگام ارزیابی تهدید دشمنان ارتش امری دشوار می‌باشد (لیدل، ۱۹۹۸). این مسأله مانند انگیزش

1- Clausewitz.

2- Maning.

3- Reinwald.

4- Du Picq Ardant.

5- Harkinz.

6- Malon.

7- Kalay.

یک یگان می‌باشد. گال (۱۳۸۱) عواملی را که بر عملکرد و روحیه تاثیر می‌گذارند به شرح زیر توضیح داده است:

گال (۱۳۸۱) معتقد است که سیستم‌های نظامی هر کشور و افرادی که در آن سیستم انجام وظیفه می‌کنند، در برابر هر شرایط جنگی مهم به گونه‌ای متفاوت از سایر سیستم‌ها و افراد واکنش نشان می‌دهند. گرچه بر اساس الگوی پیش گفته روحیه، هم عوامل مربوط به سابقه و هم عوامل مربوط به نبرد، بر احساس و عمل سرباز در زمان خاص تاثیر می‌گذارند، لیکن عوامل مربوط به سابقه تاثیر بیشتری بر رفتار، اندیشه و روحیه او بر جای می‌گذارند.

روحیه مجموعه‌ای از تمامی حالات یک فرد است و می‌توان آن را به خاک حاصلخیزی تشبیه کرد که دانه‌های نظم، روح یگانگی و تخصص در آن پرورش می‌یابند. بنابراین، یک رهبر نظامی بایستی علاوه بر آنکه برای دست یابی به روحیه عالی تلاش می‌کند به دیگر نشانه‌های رهبری نیز توجه داشته باشد. فرمانده باید دارای ویژگی‌ها و ارزش‌های مشخصی مانند کیفیت رهبری رودررو، وحدت شخصی و توانایی ایجاد اعتماد متقابل بین فرماندهان رده پایین و سرباز و اعتماد به اسلحه و نظام‌های جنگیدن باشد (حقوق سرباز، ۱۹۸۶). اعتماد به فرماندهان به قابلیت حرفه‌ای فرمانده به عنوان منبع اطلاعات و میزان مراقبت و توجه به افرادش بستگی دارد (گال، ۱۹۹۱). شایستگی حرفه‌ای رهبر اولین عامل رهبری است که سربازان می‌گویند استرس را کاهش می‌دهد (دونالد برادشاو، ۱۹۹۵).

سطوح پایین‌تر استرس رزمی و تضعیف روحیه با رهبر حرفه‌ای ارتباط دارد و می‌توان آن را با این حقیقت تبیین کرد که رهبر واحد قادر باشد در رویارویی با سختی‌ها الگوی الهام‌بخشی از شجاعت را

نشان دهد. برای مثال شایستگی حرفه‌ای افسران مخصوصاً در سطوح تیم‌ها و رسته‌ها اهمیت دارد. نقش مهم دیگری که رهبری باید استیفا کند ارائه اطلاعات به زیردستانش است. ارتباط و اعتماد بین ارائه کننده اطلاعات و گیرنده اطلاعات، اساسی است زیرا به سربازان در طی جنگ واقعی کمک می‌کند تا از چیزهای ناشناخته کمتر بترسند.

رهبر همچنین به عنوان رابط اساسی بین رده‌های بالاتر که از نظر جغرافیایی از خط مقدم میدان نبرد دور هستند و زیردستانی که باید وظایف واگذار شده به آنها را انجام دهند می‌باشد؛ رهبر واحد باید مطمئن شود که چنین وظایفی نیروهایش را در معرض خطر قرار نمی‌دهد اما وظایف در همان زمان انجام می‌شوند (فردریک و مانینگ، ۱۹۸۷). فرمانده میدان نیاز دارد قبل از اینکه اعمال نفوذ کند اعتماد زیردستانش را جلب کند و این امر هنگامی به دست می‌آید که سربازانش بتوانند با فرمانده‌شان شناسایی شوند، با ارزش‌های سازمانی که او دارد و با مأموریت‌هایی که او دستور انجام آنها را می‌دهد هماهنگ باشند. غالباً شناسایی سربازان، با فرمانده واحد و با ارزش‌های ارتش و مأموریت‌هایی که فرمانده واحد باید انجام دهد صورت می‌گیرد و هنگامی که فرمانده بطور مستقیم با نیروهایش کار کرده و با آنها زندگی می‌کند، ناراحتی و ترس‌هایشان را تقسیم می‌کنند (استیوارت، ۱۹۹۴).

بنابراین چنین شناسایی می‌تواند حتی هنگامی که با همدیگر آموزش می‌بینند، رخ دهد. فرمانده واحد اغلب باید به زیردستانش نشان دهد همیشه از آنها مراقبت می‌کند و این کار از طریق ارضای نیازهای جسمی و هیجانی می‌باشد. هنگامی که رهبران به اندازه کافی از سربازانشان مراقبت می‌کنند، سربازان نیز وظایف‌شان را بدون نیاز به سرپرستی بالا به خوبی انجام می‌دهند. مخصوصاً این

در نیروهای دفاعی رژیم صهیونیستی این ارزشها عبارتند از : ۱- اصرار بر هدف انجام مأموریتها و رسیدن به پیروزی ۲- مسئولیت پذیری ۳- اعتبار ۴- مثال شخصی ۵- حیات انسانی ۶- پاکی دستها ۷- حرفه گرایی ۸- انضباط ۹- رفاقت و ۱۰- معنای مأموریت.

یکی از مهم ترین ارزش های نهادی مفهوم "برادر رزمنده" است که احساس رفاقت را نشان می دهد (گال، ۱۹۸۶: ۲۳۵). در واقع اگر سرباز به رفقایش اعتماد کند در ادامه جنگ با آنها امنیت بیشتری پیدا می کند، تا اینکه از آنها دور باشد (هاسر^۱، ۱۹۸۰). چنین اعتمادی از طریق تجارب مشترک و حمایت متقابل در یک واحد خانوادگی مشخص، ایجاد می شود. همینطور چنین رفاقتی اساسی است زیرا عامل دیگر مربوط به انگیزش رزمی، بخش نیاز به تعلق و احساس اینکه نقش مهمی دارد و او می تواند نقش شخصی ایفا کند را برآورده می سازد (بامیستر^۲، ۱۹۸۵).

این واحد خانوادگی در ساختار گردان دیده می شود و از آن به عنوان واحد ارگانیک توصیف می شود. از نظر سازمانی شامل: ۱) چارچوبی است که با عضویت با رمز و ساختار نقشها مشخص می شود. ۲) بر تحرک کل گردان (به عنوان واحد سازمانی کامل) و افراد تازه استخدام و یا کسانی که بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت نظامی دارند، تاثیر دارد. محققانی همچون مرلو^۳ (۲۰۰۱) نیز بر نقش عواملی مانند ایدئولوژی، وجود رهبران فرهنگمند و میزان انسجام یگانها بر روحیه نظامی تأکید نموده اند. به زعم مرلو وقتی افراد یک یگان: به برتری تردیدناپذیر ایدئولوژی خویش یقین داشته باشند، رهبران خویش را افرادی فرهنگمند و بی بدیل ارزیابی کنند، و در

کار وقتی بهتر صورت می گیرد که فرمانده قادر باشد بهترین تجهیزات را برای واحدش فراهم کند؛ زیرا نشان می دهد که مطمئن است سربازانش بخاطر برتری تکنولوژی و به طور کلی با روحیه عالی شانس فرمانده ماندن در جنگ را دارند.

بنابراین تضمین فرمانده واحد درباره فراهم کردن تجهیزات کافی برای سربازانش ناکافی بنظر می رسد زیرا بی توجهی به تبیین های منطقی ممکن است کوتاه مدت باشد ولی سربازان نقش و مأموریت واحدشان را براساس مشارکت شان و نه چیزهای دیگر ارزیابی می کنند.

لذا می توان روحیه نظامی را چنین مطرح کرد: حالات ذهنی یک سرباز و یا نیروی نظامی است که به رفتار فردی او و نیز ارتباط وی با همکارانش، فرماندهان و بطور کلی زندگی نظامی و چیزهای دیگری که برای او مهم هستند بستگی دارد. روحیه بطور قابل توجهی با ارضای نیازمندیهای یک نظامی ارتباط نزدیک دارد و اگر آموزشها، نحوه فرماندهی و وضعیت های جنگ به گونه ای در ارضای این نیازمندیها موثر باشند رفتار موثری را در او بوجود می آورند (یوسفی، ۱۳۷۸).

روحیه عالی بیانگر یک وضعیت روانی مثبت است که به سربازان و نیروی نظامی اطمینان و آسایش فکری می بخشد و آنان را قادر می سازد که در مقابله با سختی ها از خود رشادت، استقامت و بردباری نشان دهند. عامل روحیه موجب می شود تا افراد با محیط نظامی منطبق شوند. آموزش نقش های مناسب شرایط صلح و زمان جنگ می تواند انگیزه افراد را بالا برده و انگیزه بالا خود موجب افزایش روحیه می شود. یکی از عوامل مؤثر بر انگیزش رزمی، نظام ارزشی نهادی یا سازمانی بویژه مجموعه های نظامی است. ارزش هایی که بیشتر به ارزش های عضو واحد مربوطند مهم هستند (گال، ۱۹۸۶: ۲۳۵).

1- Hauser.

2- Baumeister.

3- Marlow.

می‌تواند در الگو سازی برای واحدهای نظامی مشابه و در شرایط مشابه مورد بهره برداری قرار گیرد.

جامعه آماری تمامی کارکنان واحد نظامی در زمان انجام این پژوهش در واحد نظامی در قالب گردان‌های رزمی، پشتیبانی رزم و خدمات پشتیبانی رزم و مدیریت‌ها و رده‌های ستادی بود که بر اساس معیارهایی مانند درجات مختلف، جایگاه‌های شغلی متنوع، سنین متفاوت، تحصیلات گوناگون، مدت زمان آموزشی مختلف، متأهل یا مجرد بودن و مدت زمان خدمت انجام شده انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه، با توجه به در نظر گرفتن حجم جامعه آماری و خطای قابل قبول پنج درصد با استفاده از فرمول کوکران تعداد حجم نمونه برابر با ۲۱۰ نفر تعیین و از رده‌های مختلف واحد نظامی به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. بر حسب تعداد آمار سازمانی نیروهای واحد نظامی و تفکیک تعداد افراد در طیف‌های افسران ارشد، افسران جزء و درجه داران، پس از به دست آوردن میانگین وزنی هر طبقه بر اساس محاسبه کل افراد، تعداد کل نمونه‌ها در هر طبقه انتخاب شدند. با مراجعه به یگان نظامی مربوطه و انتخاب افراد نمونه پرسشنامه بین آنان توزیع و پس از تکمیل جمع آوری گردید.

ابزار گرد آوری اطلاعات: ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه روحیه نظامی (غضنفری، ۱۳۸۷) با ضریب آلفای ۰/۹۶ در قالب ۹۸ سوال و پرسشنامه محقق ساخته مقابله با تهدید با ۱۰ سوال که ضریب پایایی آن ۰/۸۶ گزارش شده می‌باشد. پرسشنامه روحیه نظامی شامل چهار عامل تشکیل دهنده روحیه نظامی می‌باشد. عامل اول با عنوان رهبری با ۴۷ گویه که از ۵ مولفه مانند حمایت رهبری، مقبولیت رهبری، سبک رهبری، روابط رهبر و پیرو و مهارت رهبری تشکیل شده است عامل دوم با عنوان تعلق سازمانی با ۲۳ گویه که از ۴ مولفه مانند رضایت

یگان‌هایی سازمان یافته باشند که اعضای آن پیوند نیرومندی (از حیث اعتقادی، فرهنگی، زبانی و...) با یکدیگر داشته باشند؛ در سخت‌ترین شرایط روحیه خویش را حفظ کرده و در مقابله با دشمنان ترسی به خود راه نمی‌دهند (الیاسی، ۱۳۸۵).

در این پژوهش سعی بر این است که اثرات متغیرهای فردی از قبیل سن، تأهل و تحصیلات و همچنین عوامل سازمانی از جمله سابقه خدمتی، جایگاه خدمتی، مدت زمان آموزش و درجه را بر روحیه نظامی با جزیندهای (گروه کاری، تعلق سازمانی، مهارت‌های مقابله ای و رهبری) به عنوان متغیر واسطه ای و میزان مقابله با تهدید کارکنان واحد نظامی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گیرد.

کشور ما پس از انقلاب اسلامی بطور مداوم تحت فشارهای نظامی و غیر نظامی مستقیم و غیر مستقیم بوده و یکی از سیاست‌های دفاعی کشور تقویت روحیه و آمادگی کامل برای مقابله با تهدیدات می‌باشد. در این زمینه گام‌هایی اساسی برداشته شده است ولی نیاز به بررسی و مطالعه بیشتری دارد.

بنابراین سوالات اساسی تحقیق عبارتند از:

- ۱- آیا بین روحیه نظامی و مقابله با تهدید رابطه وجود دارد؟
- ۲- ویژگی‌های سازمانی پیش بینی کننده روحیه نظامی و مقابله با تهدید کدام است؟
- ۳- ویژگی‌های فردی پیش بینی کننده روحیه نظامی و مقابله با تهدید کدام است؟

روش

روش تحقیق حاضر از لحاظ روش پیمایشی (جمع آوری اطلاعات، تحلیل و یافتن ارتباط بین متغیرها) و به لحاظ هدف تحقیق، کاربردی است، یعنی اهداف پژوهش در جهت تقویت روحیه نظامی و توانایی مقابله با تهدید می‌باشد. به همین دلیل

۳۴/۸ درصد پاسخگویان زیر ۵ سال سابقه خدمت دارند، ۲۶/۷ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۸/۱ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۴/۳ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۸/۱ درصد بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۷/۶ درصد ۲۵ سال به بالا سابقه خدمت دارند (کمترین سابقه خدمت کارکنان دو سال و بیشترین سابقه ۲۹ سال می‌باشد). بیشترین سابقه بین ۵ تا ۱۰ سال می‌باشد. میانگین سابقه خدمت پاسخگویان ۱۱/۰۲ و انحراف معیار ۷/۳۴ می‌باشد).

۱۷/۶ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات سوم راهنمایی، ۴۸/۱ درصد دیپلم، ۲۵/۲ درصد فوق دیپلم، ۷/۶ درصد لیسانس و ۱/۴ درصد فوق لیسانس و بالاتر دارند. ۳/۳ درصد پاسخگویان کمتر از سه ماه آموزش دیده اند، ۱۵/۷ درصد بین ۳ تا ۶ ماه و ۸۱ درصد بیش از شش ماه آموزش دیده اند. کمترین درجه شش و بیشترین درجه شانزده می‌باشد. حدود ۵۰ درصد پاسخگویان دارای درجه شش تا هشت می‌باشند. همچنین اکثر پاسخگویان دارای جایگاه‌های شغلی ۷ تا ۱۲ می‌باشند و درصدی نیز دارای جایگاه‌های بین ۱۳ تا ۱۶ می‌باشند.

سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی و تعهد سازمانی تشکیل شده است. عامل سوم با عنوان مهارت‌های مقابله ای با ۱۶ گویه که ۳ مولفه مانند خودکارآمدی، سازگاری و شجاعت را شامل می‌شود. عامل چهارم با عنوان گروه کاری با ۱۲ گویه که ۲ مولفه مانند انسجام گروهی و اثر بخشی گروهی را شامل می‌شود (غضنفری، ۱۳۸۷). داده‌های جمع آوری شده در دو سطح توصیفی و استنباطی توسط برنامه آماری SPSS تحلیل شده است.

یافته‌ها

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که کمترین سن پاسخ دهندگان ۲۰ سال و بیشترین سن ۵۵ می‌باشد، بیشتر پاسخگویان بین سنین ۲۳ تا ۳۰ سال قرار دارند. میانگین سن پاسخگویان ۳۱/۱۱ و انحراف معیار ۷/۴۴ می‌باشد. ۶۰/۵ درصد پاسخگویان زیر ۳۰ سال، ۲۵/۷ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۱۳/۸ درصد ۴۰ سال به بالا دارند. ۱۵/۲ درصد پاسخگویان مجرد و ۸۴/۸ درصد متاهل می‌باشند.

جدول شماره ۱ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطوح روحیه

درصد	فراوانی	متغیر سطوح روحیه
۱۵/۳	۳۲	ضعیف
۶۰/۴	۱۲۷	متوسط
۲۱	۴۴	قوی
۳/۳	۷	بدون پاسخ
۱۰۰	۲۱۰	کل

جدول ۱ نشان می‌دهد که ۱۵/۳ درصد پاسخگویان دارای روحیه نظامی ضعیف، ۶۰/۴ درصد دارای روحیه نظامی متوسط و ۲۱ درصد دارای روحیه نظامی قوی هستند.

جدول شماره ۲ - توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطوح مقابله با تهدید

درصد	فراوانی	متغیر سطوح مقابله
۶/۲	۱۳	متوسط
۸۷/۶	۱۸۴	قوی
۶/۲	۱۳	خیلی قوی
۱۰۰	۲۱۰	کل

جدول ۲ نشان می‌دهد که ۶/۲ درصد پاسخگویان دارای توانایی مقابله متوسط با تهدید می‌باشند، ۸۷/۶ درصد دارای توانایی مقابله قوی و ۶/۲ درصد دارای توانایی مقابله خیلی قوی با تهدید هستند.

جدول شماره ۳ - ضریب همبستگی روحیه نظامی با مقابله با تهدید کارکنان واحد نظامی

روحیه	ضریب همبستگی پیرسون	مقابله با تهدید
۰/۲۵۷	سطح معناداری	
۰/۰۰۰۱	تعداد	
۲۰۲		

جدول ۳ نشان می‌دهد که روحیه نظامی با مقابله کارکنان واحد نظامی با تهدید همبستگی مثبت معناداری در سطح $P < 0/01$ دارد. به عبارت دیگر هرچه روحیه نظامی کارکنان بیشتر باشد توانایی مقابله کارکنان در برابر تهدید نظامی دشمن بیشتر خواهد بود.

جدول شماره ۴ - خلاصه مدل رگرسیون پیش بینی مقابله با تهدید کارکنان بر اساس ویژگی‌های سازمانی

آماره‌های تغییر					R ²	R	مدل
Sig	df2	df1	F Change	R ² Change			
۰/۰۳۶	۱۹۵	۱	۴/۴۵۳	۰/۰۲۲	۰/۰۲۲	۰/۱۴۹	۱
۰/۰۱۷	۱۹۴	۱	۵/۷۶۸	۰/۰۲۸	۰/۰۵۱	۰/۲۲۵	۲

a Predictors: (Constant) , درجه

b Predictors: (Constant) , جایگاه, درجه

جدول ۴ نشان می‌دهد که فقط درجه و جایگاه پیش بینی کننده معنادار مقابله با تهدید کارکنان می‌باشد و روی هم ۲/۸ درصد واریانس مقابله با تهدید را تبیین می‌نماید.

جدول شماره ۵ - متغیرهای خارج شده از مدل رگرسیون پیش بینی مقابله با تهدید بر اساس ویژگی‌های سازمانی

Collinearity Statistics	Partial Correlation	.Sig	t	Beta In	متغیرها	مدل
۰/۷۳۵	-۰/۰۲۴	۰/۷۳۹	-۰/۳۳۴	-۰/۰۲۷	تحصیل	۲
۰/۴۱۱	۰/۰۷۳	۰/۳۰۸	۱/۰۲۲	۰/۱۱۱	سن	
۰/۹۶۲	۰/۰۸۱	۰/۲۶۱	۱/۱۲۶	۰/۰۸۰	تاهل	
۰/۹۵۳	۰/۰۴۵	۰/۵۳۶	۰/۶۱۹	۰/۰۴۴	مدت	
۰/۴۵۰	۰/۰۸۵	۰/۲۳۷	۱/۱۸۷	۰/۱۲۴	سابقه	

a Predictors in the Model: (Constant) , درجه

b Predictors in the Model: (Constant) , جایگاه درجه

c Dependent Variable: مقابله با تهدید

جدول ۵ نشان می‌دهد که متغیرهای تحصیل، سن، تاهل، مدت آموزش و سابقه خدمت کارکنان پیش بینی کننده معنادار مقابله با تهدید نظامی نمی‌باشد، بنابراین از معادله پیش بینی خارج شده‌اند.

جدول شماره ۶ - خلاصه مدل رگرسیون پیش بینی روحیه نظامی بر اساس ویژگی‌های سازمانی

آماره‌های تغییر					R ²	R	مدل
Sig	df2	df1	F Change	R ² Change			
/۰۰۰۱ .	۱۸۹	۱	۱۴/۳۷۵	۰/۰۷۱	۰/۰۷۱	۰/۲۶۶	۱

a Predictors: (Constant) سابقه

جدول ۶ نشان می‌دهد که فقط سابقه خدمت روحیه نظامی را تبیین می‌نماید. ۷/۱ درصد واریانس روحیه نظامی را تبیین می‌نماید.

جدول شماره ۷ - متغیرهای خارج شده از مدل رگرسیون پیش بینی روحیه نظامی بر اساس ویژگی‌های سازمانی

Collinearity Statistics	Partial Correlation	.Sig	t	Beta In	متغیرها	مدل
۰/۹۳۵	۰/۰۲۰	۰/۷۸۳	-۰/۲۷۶	-۰/۰۲۰	مدت آموزش	۲
۰/۴۴۸	-۰/۰۱۴	۰/۸۴۸	-۰/۱۹۲	-۰/۰۲۰	درجه	
۰/۵۲۷	۰/۰۳۵	۰/۶۳۱	۰/۴۸۲	۰/۰۴۷	جایگاه	

a Predictors in the Model: (Constant) سابقه

b Dependent Variable: روحیه نظامی

جدول ۷ نشان می‌دهد که متغیرهای مدت آموزش، درجه و جایگاه خدمتی کارکنان پیش بینی کننده معنادار روحیه نظامی نمی باشد و بنابراین از معادله پیش بینی خارج شده اند.

جدول شماره ۸ - خلاصه مدل رگرسیون پیش بینی روحیه نظامی بر اساس ویژگی‌های فردی

آماره‌های تغییر					R ²	R	مدل
Sig	df2	df1	F Change	R ² Change			
۰/۰۰۰۱	۲۰۱	۱	۱۱/۱۵۳	۰/۰۵۳	۰/۰۵۳	۰/۲۲۹	۱

سن Predictors: (Constant) a

جدول ۸ نشان می‌دهد که فقط سن، پیش بینی کننده معنادار روحیه نظامی است و روی هم ۵/۳ درصد واریانس روحیه نظامی را تبیین می‌نماید.

جدول شماره ۹ - متغیرهای خارج شده از مدل رگرسیون پیش بینی روحیه نظامی بر اساس ویژگی‌های فردی

Collinearity Statistics	Partial Correlation	.Sig	t	Beta In	متغیرها	مدل
۰/۹۱۴	-۰/۰۰۴	۰/۹۵۰	-۰/۰۶۲۳	-۰/۰۰۵	تحصیل	۲
۰/۹۱۵	-۰/۰۰۸	۰/۹۱۴	-۰/۱۰۸	-۰/۰۰۸	تاهل	

سن Predictors in the Model: (Constant) a

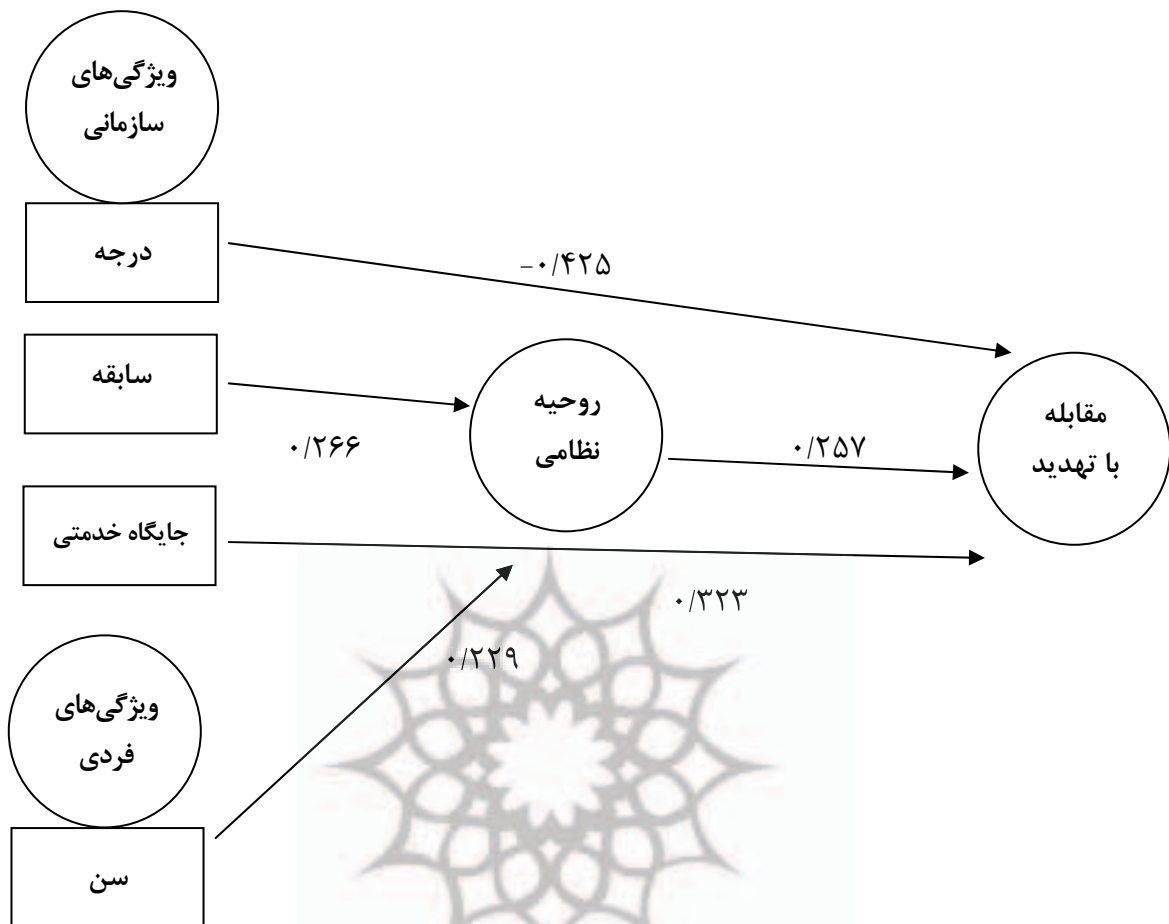
روحیه نظامی b Dependent Variable:

جدول ۹ نشان می‌دهد که متغیرهای تحصیلات و تاهل پیش بینی کننده معنادار روحیه نظامی نمی باشد، بنابراین از معادله پیش بینی خارج شده اند.

بحث

اهمیتی که به چشم می‌خورد این است که هیچ یک از عوامل فردی پیش بینی کننده مقابله با تهدید نمی باشد. نتایج تحقیق نشان داد که از بین عوامل فردی فقط سن کارکنان پیش بینی کننده معنادار روحیه نظامی می‌باشد و متغیرهای تحصیلات و تاهل پیش بینی کننده معنادار روحیه نظامی نمی باشد. از مجموع یافته‌ها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که سابقه خدمت و سن کارکنان اثر مستقیم بر روحیه نظامی و اثر غیر مستقیم بر مقابله با تهدید دارند. درجه و جایگاه خدمتی اثری بر روحیه نظامی نداشته ولی اثر مستقیم بر مقابله با تهدید دارد. بنابراین می‌توان نتایج تحقیق را در مدل علی زیر خلاصه نمود:

نتایج تحقیق نشان داد که ۶/۲ درصد از کارکنان دارای توانایی مقابله ای متوسط با تهدید؛ ۸۷/۶ درصد دارای توانمندی مقابله‌ای قوی و ۶/۲ درصد دارای توانمندی مقابله‌ای خیلی قوی هستند. بر اساس یافته‌های تحقیق ۴۴ درصد دارای روحیه قوی بودند. نتایج تحقیق نشان داد که از بین عوامل سازمانی فقط درجه و جایگاه خدمتی پیش بینی کننده معنادار مقابله با تهدید می‌باشد و متغیرهای مدت آموزش و سابقه خدمتی کارکنان پیش بینی کننده معنادار مقابله با تهدید نمی باشد. نکته حایز



یگانی را افزایش داده و در نتیجه از توانمندی مقابله ای بالاتری برخوردار باشند. "لباک"^۲ (۱۹۹۶) براین باور است که در پیروزی و شکست یک ارتش روحیه بیش از هر عامل دیگری موثر است^۱ که مویید نتایج بدست آمده می‌باشد. بر اساس یافته‌های مورد بررسی این پژوهش در مورد عوامل فردی و سازمانی، صرفاً سابقه خدمتی، مدت آموزش و سن افراد به علت داشتن تجربه زیاد و مهارت‌های مختلف کارکنان مورد نظر با میزان روحیه در ارتباط می‌باشد و روحیه بالا می‌تواند توانایی مقابله را افزایش دهد (غضنفری، ۱۳۸۷). بنابر این همانطور که در بیان راهبردهای تقویت روحیه (راهبردهای سازمانی) اشاره شده است بکارگیری افراد با سوابق بالاتر خدمتی،

براساس مدل علی تحقیق نتایج را می‌توان این گونه تبیین کرد که پایین بودن روحیه در طیف وسیع نیروهای یک یگان باعث می‌شود تا فرماندهان در محاسبات عملیاتی خود روی آن یگان بعنوان یک یگان کارآمد حسابی باز نکنند موضوع، با این نظریه همخوانی دارد که می‌گوید "واحد‌های نخبه نظامی^۱ فاقد روحیه جنگی مبتنی بر روحیه انسانی و سیستم جنگی توانایی به کارگیری تسلیحات فوق مدرن نظامی را نخواهند داشت" (غضنفری، ۱۳۸۷).

بنابراین همواره بایستی راهبردهای تقویت روحیه نظامی اعم از راهبردهای زیستی، محیطی، سازمانی و روان شناختی را در سازمان مهیا نمود تا کارکنان با افزایش روحیه و انگیزش لازم در خود بتوانند آمادگی

2- Labuc.

1- Combat elite units.

۱-۱- در تشکیل گروه‌های کاری، به اثربخشی گروهی و انسجام گروهی در تمامی سطوح یگان‌های رزم دقت گردد.

۱-۲- برای مهارت‌های مقابله‌ای عناصر شجاعت، سازگاری و خودکارآمدی، افراد را در یگان‌های نظامی به صورت متعادل در تمامی سطوح توزیع نمایند و تعدادی را برای عملیات‌های متهورانه، خط شکنی، گشتی شناسایی، دیده بانی و... که نیاز به اعتماد به نفس بالا و توانمندی‌های خاص دارند پیش بینی نمود (تقویت گردان‌های تکاوری در یگان‌های عملیاتی).

۱-۳- برای ایجاد خصوصیت مطلوب‌تر تعلق سازمانی در بین نیروها، با شیوه‌های متفاوت در ایجاد تعهد سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی و رضایت سازمانی تلاش نمایند تا هر چه بیشتر عزت نفس نیروها و قدرت فرماندهی فرماندهان افزایش یابد.

۱-۴- در رده‌های مختلف سلسله مراتب فرماندهی، حتما بر روابط رهبر و پیرو، مقبولیت رهبری، سبک رهبری، مهارت رهبری و در نهایت به نحوه حمایت رهبر از زیر دستان تاکید نمایند بطوری که کارکنان، رهبران خویش را افرادی فرهمند و بی بدیل ارزیابی کنند.

۲- با در نظر گرفتن ارتباط مستقیم میزان روحیه سعی شود با اضافه نمودن پرسشنامه‌های اندازه گیری روحیه نظامی در دفترچه‌های معاینات نیروهای بدو ورود، افراد دارای روحیه عالی تر را برای مشاغل رزمی و نیازمند به توانمندی مقابله ای بیشتر بکارگیری شود. همچنین مراحل پیشگیری اولیه، ثانویه و ثالثیه را در زمان‌های مناسب برای افراد نظامی بکار بست و نتیجه آن را در دادن مسئولیت به افراد نظامی و به خصوص فرماندهان و سرپرستان اعمال نمود. البته بین روحیه نظامی و عامل روانی انسجام گروه (جو گروهی) پیوندی دو سویه است. چرا که روحیه بالا پیوند و نزدیکی به یکدیگر و

سنین مناسب و با جایگاه خدمتی مناسب می‌تواند یگان‌های با آمادگی رزمی و توانایی مقابله بهتر را بوجود آورد. سایر نتایج حاکی از آن است که هر چه روحیه نظامی کارکنان بیشتر باشد توانایی مقابله کارکنان در برابر تهدید نظامی دشمن بیشتر خواهد بود. لباک (۲۰۰۳) بیان می‌دارد که افراد برخوردار از روحیه بالا، پیوسته مثبت اندیش بوده و خوش بینانه به پدیده‌ها و امور می‌نگرند که با اثرگذاری ترشحات شیمیایی درون بدنشان توان واکنش و آمادگی برای مقابله در آنان افزایش می‌یابد (الیاسی، ۱۳۸۵).

چنین نتیجه ای را می‌توان در مولفه‌های راهبردهای سازمانی در قالب این که آموزش‌ها، ترس افراد را به هنگام جنگ و بحران کاهش خواهد داد، مشاهده کرد. همچنین آموزش نقش اساسی در روحیه داشته و حرکت افراد را به سوی موفقیت تضمین می‌کند هرچند که آموزش‌های مناسب (بین ۳ تا ۶ ماه) می‌تواند در سلامت روان نیروهای نظامی تأثیرگذار بوده و افزایش روحیه نظامی را به دنبال داشته باشد (غضنفری، ۱۳۸۷). گرچه نتایج تحقیق تاثیر آموزش را بر روحیه نظامی و مقابله با تهدید نشان نداد ولی حکایت از آن دارد که تجدید نظر در آموزش‌ها، می‌تواند بر افزایش روحیه و توانایی مقابله با تهدید موثر باشد.

از آنجایی که پژوهش حاضر در راستای افزایش میزان توانایی مقابله با تهدید صورت گرفته به ارائه چند پیشنهاد و راهکار می‌پردازیم:

۱- نتایج تحقیق نشان داد که بین مقابله با تهدید و روحیه نظامی کارکنان ارتباط مستقیم وجود دارد، بنابراین فرماندهان باید نسبت به شناسایی و تقویت عوامل موثر بر روحیه در قالب‌های زیر اقدام نمایند:

سبب راه اندازی ساز و کارهای شناختی مکانیسم‌های عصبی، موجب افزایش خلق، ایجاد نشاط و افزایش عملکرد و استمرار آمادگی برای مقابله با دشمنان و کاهش آسیب پذیری روانی می‌شود.

فرماندهان را فزونی می‌بخشد و از سوی دیگر تمایل افراد برای ماندن در یگان و صمیمیت و اعتماد آنان به یکدیگر موجب تعالی روحیه آنان می‌شود.

۳- برای مقابله بهتر با تهدید از عوامل موثر سازمانی مانند درجه و جایگاه سازمانی و عوامل فردی نظیر سن، کمک گرفته و افراد را برای مقابله مطلوب تر با تهدیدات آماده کرد.

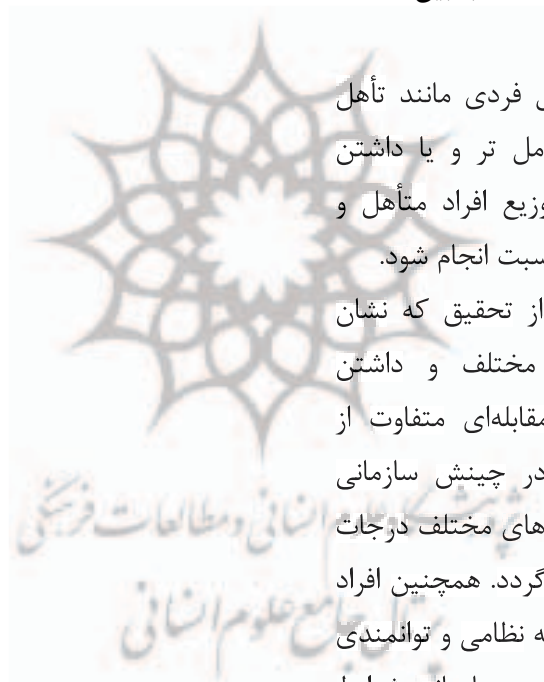
۴- با در نظر گرفتن عامل مدت زمان دوره آموزشی که درافزایش میزان روحیه نظامی اثرگذار می‌باشد، برای تأمین نیروهای گردان‌های رزمی از افراد آموزش دیده با مدت زمان مناسب (بین ۳ تا ۶ ماه) استفاده گردد.

۵- با توجه به این که عامل فردی مانند تأهل در روحیه نظامی بیشتر و کامل تر و یا داشتن آمادگی مقابله تأثیری ندارد، توزیع افراد متأهل و مجرد در یگانهای رزمی به یک نسبت انجام شود.

۶- بر حسب نتایج حاصله از تحقیق که نشان می‌دهد افراد دارای درجات مختلف و داشتن جایگاه‌های مناسب توانمندی مقابله‌ای متفاوت از خود بروز می‌دهند، بنابر این در چینش سازمانی گردان‌های رزمی از افراد با طیف‌های مختلف درجات و با جایگاه‌های مناسب استفاده گردد. همچنین افراد دارای سنین متفاوت دارای روحیه نظامی و توانمندی مقابله‌ای متفاوت می‌باشند؛ در هرم سازمانی شرایط سنی لحاظ گردد.

۷- براساس یافته‌های تحقیق که روحیه نظامی بر حسب سابقه خدمتی متفاوت می‌باشد در چنین سازمانی افراد با سابقه‌های مختلف بکار گیری شوند.

۸- به این جهت که عامل تحصیلات در داشتن روحیه بالاتر و کامل تر و یا میزان توانمندی مقابله‌ای به صورت یکسان تأثیر گذار می‌باشد از افراد با تحصیلات متفاوت در رده‌های مختلف استفاده گردد. این نکته را نباید از ذهن دور داشت که روحیه بالا به



15-Gal Reuven,(1986) "Unit Morale: From a Theoretical Puzzle to an Empirical Illustration - An Israeli Example," Journal of Applied Social Psychology, Vol. 6, No. 6.

16-Harkins William J.,(1999) "Honing All Marines, Psychological Edge for Combat," Marine Corps Gazette, October .

17-Liddell Daniel E.(1998) "Operational Art and the Influence of Will, " Marine Corps Gazette, February .

18-Kellett Anthony,(1984) Combat Motivation: The Behavior of Soldiers in Battle (London: Kluwer Publishing.).

19-Maning, Robert L. (1985) "Combat Motivation, " Infantry, May – Juns.

20-Reinwald, Brian R.(1988) "Retaining the Moral Element of War," Miliary Review, 58 (January – February 1988) .

21-Roy F. Baumeister and Mark R. Leary,(1985) "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as A Fundamental Human Motivation," Psychology Bulletin, 117 (No. 3, 1985) .

22-Stewart Nora K.,(1994) "Military Cohesion ," in War, ed. Lawrence Freedman (Oxford, Eng, : Oxford Univ. Press.) .

23-William L. Hauser,(1980) "The Will to Fight" in Combat Effectiveness: Cohesion, Stress, and the Volunteer Military, ed. Sam C. Sarkesian (London: Sage, 1980) .

24-IDF Spokesperson's Unit,
www.idf.il/english/doctrine/doctrine.stm.1986

25-Soldiers' Rights Commissioner, IDF Spokesperson's Unit, "The Human Being's Human Doctrine,"
<http://www.idf.il/english/organization/nakhal/kavod.stm>.

منابع

- ۱- الیاسی، محمد حسین(۱۳۸۱)، راهنمای روانشناسی نظامی، تهران، موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام).
- ۲- الیاسی، محمد حسین(۱۳۸۵)، مقاله "بررسی و سنجش میزان تأثیر تهدیدات و عملیات روانی آمریکا بر روحیه و انسجام بسیجیان، یک بررسی آزمایشی"، مجله سیاست دفاعی شماره پیاپی ۵۷-۵۶، صص ۲۹-۷.
- ۳- شالیت، بن(۱۳۷۳)، روانشناسی رزم و درگیری، تهران، ترجمه و انتشار: نصر صریح.
- ۴- غضنفری، احمد(۱۳۸۲)، "مقاله روحیه نظامی، عوامل تعیین‌کننده، راهبردها و ارزیابی"، فصلنامه علوم نظامی دانشکده افسری اصفهان، سال ششم پائیز ۱۳۸۲، شماره پیاپی ۲۱ - ۲۰ : ۱۱۳-۱۳۳.
- ۵- غضنفری، احمد و همکاران(۱۳۸۷)، پروژه ساخت و اعتباریابی آزمون روحیه نظامی، اصفهان، مجتمع دانشگاهی حضرت امیر المومنین(ع).
- ۶- گال، ریون و دیوید منگلز دورف(۱۳۸۲)، روانشناسی نظامی جلد ۲، ترجمه گودرزی، ناصر، تهران، انتشارات آن.
- ۷- یوسفی، محمدرضا(۱۳۸۷)، بررسی عوامل موثر بر روحیه نظامی دانشجویان دانشگاه امام حسین (علیه‌السلام)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی، دانشکده فرماندهی و ستاد.
- 8-Ben Eyal- Ari,(1999) "Masks and Soldiering : the Israeli Army and the Palestinian Uprising, " in The military and Militarism in Israeli Society, ed. Edna Lomsky – Feder eyal Ben – Ari (Albany: State Univ. of New york Press,) .
- 9-Du Picq Ardant,(1989) "Battle Studies," in Roots of Strategy: Book II, ed. John N.Greely and Robert C.Cotton (Harrisburg, Pa, : Stack pole Books,) .
- 10-Clausewitz Carlvon,(1976) On War,trans. And ed. Michael Howard and Peter Paret (Princeton, N. J.: Princeton Univ. Press.) .
- 11-Donald M. Bradshaw,(1995) "Combat Stress Casualties: A Commander's Influence," Military Review, 75 (July-August) .
- 12-Frederick J. Manning et al.,(1987) "An Investigation into the Value of Unit Cohesion in Peacetime" in Contemporary Studies in Combat Psychiatry, ed. Gregory Belenky (London: Greenwood Press,) .
- 13-Prosch Geoffrey,G.(1987) "Soldier Readiness: Some Thoughts on Leadership, " Infantry, November – December.
- 14-Gal Reuven,(1986) "A Portrait of the Israeli Soldier," (London: Greenwood,) .

یادداشت:

