

ارائه الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

حسین شکوهی^۱

دریافت مقاله: ۹۵/۰۸/۱۱

پذیرش مقاله: ۹۵/۱۲/۱۶

چکیده

در هزاره سوم، تمامی سازمان‌های موفق، به مهم‌ترین دارایی خود، یعنی منابع انسانی توجه می‌کنند و منابع انسانی، هدایت‌کننده سازمان‌ها خواهند بود. روحیه و انگیزه از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت منابع انسانی بوده و آثار و نوشته‌های بسیاری در این خصوص از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده است.

در این تحقیق ارائه الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزش به عنوان مسئله اصلی بیان شده است. نوع تحقیق با توجه به هدف، کاربردی و توسعه‌ای می‌باشد و از حیث ماهیت و روش موردی-زمینه‌ای و همبستگی به‌شمار می‌رود. در این تحقیق پژوهشگر مواردی از اسناد، مدارک، منابع مختلف، مقایسه تطبیقی چند کشور پیشرفته جهان و نظرات صاحب‌نظران را جمع‌آوری نموده است. در این پژوهش برای تحلیل داده‌ها و اطلاعات آماری جمع‌آوری شده از دو مبحث آمار توصیفی و استنباطی و نیز از روش تحلیل‌ای اچ پی^۲ استفاده شده است. از نتایج به‌دست آمده در این تحقیق می‌توان به ۷ مؤلفه و ۳۶ سنجه (زیرمؤلفه) اشاره نمود که الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ا را شکل می‌دهند. همچنین از نتایج این تحقیق می‌توان برای سنجش روحیه و انگیزه کارکنان در پادگان‌ها و کلیه مراکز نیروهای مسلح استفاده نمود.

واژگان کلیدی: سنجش، نیروهای مسلح، الگو، روحیه، انگیزه.

۱- استادیار علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) Hossein40_Shokohi@yahoo.com



مقدمه

در تشکیل هر سازمان عوامل و عناصر مختلفی نقش دارند. یکی از مهم‌ترین این عوامل، نیروی انسانی است که بی شک در جهت نیل به اهداف و خواسته‌های سازمان نقش تعیین کننده‌ای دارد. یکی از وظایف مهم فرماندهان در سازمان‌ها، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و نیروهای تحت امر خود و فراهم کردن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان است تا زمینه تحقق هدف مهم و اساسی ارتقای بهره‌وری را فراهم آورند. به عبارت دیگر، شناخت چگونگی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان جهت بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان بسیار حائز اهمیت است.

روحیه و انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت منابع انسانی بوده و آثار و نوشته‌های بسیاری در این خصوص از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آنها هم به بعد نظری و هم به بعد تجربی توجه شده است و فنون ارائه شده در آنها توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. یکی از ابزارهای اثرگذار بر تحریک نیروهای انسانی توسط عوامل درونی و بیرونی، توجه به روحیه و انگیزش در بین کارکنان است.

همواره اعمال مدیریت اصولی و منطقی، ایجاد روابط انسانی مناسب با زیر مجموعه، رفتار مناسب، حضور مدیر و رهبر در صحنه نبرد و رفتار صحیح مدیران در شرایط بحرانی از عوامل ارتقای روحیه هستند. هیچ حکومتی بدون تکیه بر این عنصر مهم، توانایی دفاع از خود و مقابله مؤثر با نیروهای بیگانه را نخواهد داشت. داشتن روحیه به کشورها اجازه می‌دهد در برابر همه دشمنان داخلی و خارجی مقاومت نموده و از خود دفاع نمایند.

تقویت و یا تضعیف روحیه و انگیزه، به عوامل و ابزارهای زیادی بستگی دارد، که شناخت این عوامل می‌تواند منجر به سنجش دقیق روحیه و انگیزه در سطح نیروهای مسلح گردد؛ دانستن اینکه چه عواملی می‌تواند در ایجاد روحیه در میدان رزم بر یک گروه رزمنده مؤثر باشد و نیز شناخت انگیزش تک تک افراد برای ادامه مقاومت در برابر دشمن، از ضروریات فرماندهی بر یگان‌های رزمی است. بنابراین، سنجش و اندازه‌گیری این دو متغیر در هر زمان با توجه به هنجارها و ارزش‌های دینی و مذهبی از ارزش بسیار بالایی برخوردار است؛ لذا محقق در این تحقیق در پی



ارائه الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح است تا به کمک آن بتوان در شرایط مختلف روحیه و انگیزه نیروها را مورد بررسی و سنجش قرار داد.

در طول تاریخ بشر یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل تعیین‌کننده در جنگ‌ها موضوع نیروی انسانی شجاع، با روحیه و آموزش دیده و کارآمد بوده است. تجربیات تاریخی در کشورمان نشان داده است، هر زمان که حکومت‌ها از امر حفظ و نگهداری نیروهای مسلح نیرومند غافل شده یا در این مورد اهمال نموده اند کشور از جوانب مختلف مورد تاخت و تاز اجانب قرار گرفته است. حمله‌ی کشور عراق در شهریور ماه ۱۳۵۹ با این تصور که نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران کارایی لازم را از دست داده است، گواه انکار ناپذیر و یک مصداق عینی در این مورد است.

قرآن کریم در مورد اهمیت روحیه و انگیزش می‌فرماید: ای رسول، مؤمنان را بر جنگ ترغیب کن. اگر بیست نفر از شما صبور و پایدار باشید، غالب خواهید شد بر دویست نفر از دشمنان و اگر صد نفر بوده بر هزار نفر از کافران غلبه خواهید کرد زیرا آنها گروهی بی دانشند (سوره انفال، آیه ۶۵).

انجام این تحقیق فواید و مزایای علمی و عملی زیر را در بر خواهد داشت:

- ارائه یک الگوی بومی برای سنجش روحیه و انگیزه در نیروهای مسلح برای تبدیل این متغیر کیفی به یک متغیر کمی و قابل اندازه‌گیری؛
 - با اندازه‌گیری میزان روحیه و انگیزه بصورت دوره‌ای، می‌توان نیروهای با انگیزه‌تر را شناسایی نمود و از آنان در جهت دستیابی به اهداف راهبردی نیروهای مسلح کمک جست؛
 - با عنایت به موارد مطرح شده انجام این تحقیق به دلیل ذیل ضروری به نظر می‌رسد:
 - عدم توجه کافی و عمیق به روحیه و انگیزش باعث کاهش توانمندی آنان و تضعیف روحی در مقابل دشمنان و عدم دستیابی به اهداف راهبردی نیروهای مسلح خواهد شد؛
 - ما در این تحقیق بر حسب ضرورت به بررسی و شناخت عوامل سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح خواهیم پرداخت.
- اهداف مورد نظر در این تحقیق به شرح زیر است:
- «ارائه الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان در سازمان‌های نیروهای مسلح»
- «دستیابی به مؤلفه‌های مهم الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح»



- «دستیابی به زیر مؤلفه‌ها یا سنجه‌های مهم الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح»

سوالات تحقیق نیز با توجه به اهداف مد نظر، به شرح زیر است:

«الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان در سازمان‌های نیروهای مسلح چگونه است؟»

- «مؤلفه‌های مهم الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح کدامند؟»

- «سنجه‌ها یا زیر مؤلفه‌های مهم الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح کدامند؟»

مبانی نظری

پیشینه تحقیق:

مقالات مرتبط با موضوع به این شرح می باشد:

- روحیه در نیروهای مسلح - نوامبر ۱۹۹۹ / گرهارد کومل و نتیجه حاصله این است که مطالعه در مورد روحیه نظامیان باید حاوی تحقیقی عمیق و غنی در حوزه جامعه شناسی نظامی باشد تا ابعاد روحیه به طور جامع شناخته شوند. این تحقیق مبتنی بر دیدگاه کلی نگری است.

- سنجش انگیزش درونی و بیرونی پیشرفت و نگرش دانش آموزان مقاطع مختلف تحصیلی نسبت به مسائل آموزشی و سهم این متغیرها در تبیین پیشرفت تحصیلی آنان -۱۳۸۵ / دکتر حسن پاشا شریفی و نتایج حاصله شامل: ۱- پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر در همه سطوح و مقاطع تحصیلی بالاتر از پسران است. ۲- تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که روی هم رفته، ۱۲ درصد واریانس پیشرفت تحصیلی به کمک دو عامل انگیزه درونی و نگرش نسبت به تحصیل تبیین می‌شود. در این میان، سهم انگیزه درونی بیشتر از نگرش است و انگیزه بیرونی در تبیین واریانس پیشرفت تحصیلی سهم معنی داری ایفا نمی‌کند.

- ارزیابی روحیه سربازان در محیط چالش زا - ۲۰۱۱ / فرانک فان باکسیمر، محقق به موجب این مطالعه ثابت می‌کند که رهبری و فرماندهی به عنوان مسئول تأمین سلامت جسمی و روحی کارکنان در ارتقای روحیه ایشان نقش به سزایی دارد.

- نقش توسعه شادی و نشاط در افزایش روحیه حماسی، محقق: احمد باصری، سال انجام تحقیق ۱۳۸۹ هدف تحقیق تعیین و مشخص کردن نقش شادی و نشاط در افزایش روحیه حماسی



نتایج حاصله نشان داد که میزان نشاط و شادابی مردم ایران در حد متوسط ۵۶/۱۹ از ۱۰۰ انمره است و بین این متغیر و روحیه حماسی مردم ایران رابطه همبستگی مثبت معنادار معادل ۰/۳۴ وجود دارد. نتایج حاکی از آن است که نشاط و شادابی به خودی خود، و بدون همراهی با نفرت و سایر هیجانات منفی، می‌تواند روحیه حماسی مردم را فزونی بخشد. چون روحیه، نوعی خلق است که با شادابی همراه است. افزون بر آن، شادابی موجب نوعی تغییرات عصب شناختی و اندوکرینی تغییر در غدد درون‌ریز می‌شود که آمادگی توان افراد برای فعالیت و دفاع از خود را افزایش می‌دهد.

- شناسایی و تعیین عوامل اساسی روحیه حماسی و ارائه راهبردهای حفظ و توسعه آن‌ها در جامعه، ۱۳۸۸، محقق: سرتیپ ۲ پاسدار علی محمد نائینی، محل نشر تحقیق: مرکز مطالعات راهبردی ستاد کل ن.م هدف اصلیتحقیق آگاهی از تراز روحیه حماسی ملت ایران در شرایط کنونی و ارائه راهبردهای حفظ و توسعه آن می‌باشد. نتایج حاصله ابتدا شاخص‌ها و مؤلفه‌های اساسی و کلیدی روحیه حماسی را تعیین و سپس عامل اصلی مؤثر بر روحیه حماسی را شناسایی و میزان روحیه حماسی کنونی شهروندان ایرانی را معین و سهم هریک از عوامل اصلی را در کم و بیش سازی روحیه حماسی شهروندان ایرانی مشخص و در نهایت راهبردهایی به دست خواهد آمد که با به کار بستن آنها بتوان روحیه حماسی شهروندان ایرانی را دست‌کاری کرد. نتایج نشان می‌دهد که در روحیه حماسی گروه‌های مختلف سنی، شغلی و تحصیلی و ... تفاوت معناداری وجود دارد و سهم هریک از عوامل پنج‌گانه (محیطی، فرهنگی-تاریخی، جامعه شناختی، روان-شناختی و ایدئولوژیک) در تبیین روحیه حماسی مردم ایران، از یکدیگر متفاوت است و در انتها راهبردهایی برای دو وضعیت مختلف جنگ نرم و جنگ تمام عیار به دست آمد.

- تعیین بررسی راه‌های عملی بالا بردن روحیه خدمتی کارکنان پایور یگان‌های رزمی نزاجا، ۱۳۸۷ محقق: سرهنگ اسدالله مرادی محل نشر تحقیق: دافوس آجا هدف اصلی تحقیق راه‌های عملی بالا بردن روحیه خدمتی کارکنان پایور یگان‌های رزمی نزاجا می‌باشد. نتایج حاصله این که بین رضایت شغلی و ارتقای روحیه خدمتی کارکنان پایور همبستگی معنادار و مستقیمی وجود دارد. میزان ضریب همبستگی ۰/۹۹۹ است. بین ساختار شخصیتی فرد و ارتقای روحیه خدمتی کارکنان پایور همبستگی معنادار و مستقیمی وجود دارد. میزان ضریب همبستگی ۰/۹۸۲ است. بین تعامل با همکاران و ارتقای روحیه خدمتی کارکنان پایور همبستگی معنادار و مستقیمی وجود دارد، میزان



ضریب همبستگی ۰/۹۳۳ است. بین گردش مشاغل و ارتقای روحیه خدمتی نیز رابطه معنادار و مستقیمی با ضریب همبستگی ۰/۹۹۶ وجود دارد. بین نقش رهبری و ارتقای روحیه خدمتی کارکنان پایور همبستگی معنادار و مستقیمی وجود دارد که ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۹۹۸ است.

متغیر مستقل بعد فردی (مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های) سنجش روحیه و انگیزش کارکنان نیروهای مسلح و **متغیر وابسته** الگوی سنجش روحیه و انگیزش کارکنان نیروهای مسلح می‌باشد.

مفهوم شناسی

- **الگو:** الگو نسخه کوچک شده یک شیء یا پدیده است که بیشترین شباهت و خصوصیات پدیده اصلی را منعکس می‌کند. مفاهیم ذهنی و پدیده‌های پیچیده از طریق الگو قابل درک می‌شوند. الگوها اجازه می‌دهند که به تجزیه و تحلیل مسائل پیچیده بپردازیم (مرادیان؛ ۱۳۸۹: ۱۰۶).

- **سنجش:** سنجش نسبت به آزمودن و اندازه‌گیری، مفهوم گسترده‌تری دارد. سنجش یک اصطلاح کلی است و به صورت فرایندی تعریف می‌شود که برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز تصمیم‌گیری به کار می‌رود. در سنجش از فنون مختلفی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده می‌شود که می‌توان به آزمون، پرسشنامه، مقیاس درجه بندی، فهرست واریسی، کار آزمایشگاهی، پروژه تحقیق، مصاحبه و مشاهده عملکرد و رفتار کارمندان در موقعیت‌های مختلف اشاره کرد. سنجش هم می‌تواند به صورت رسمی مثل اجرای آزمون‌ها باشد و هم به صورت غیر رسمی، مانند مشاهده اینکه چه کسی در کار گروهی در نقش رهبری ظاهر خواهد شد. تفاوت دیگر میان سنجش و اندازه‌گیری و آزمودن در این است که هم اندازه‌گیری و هم آزمودن عموماً با کمیت سروکار دارند. اما نتیجه سنجش علاوه بر کمیت، به صورت غیر کمی (توصیفی) گزارش می‌شود (سیف، ۱۳۹۱: ۵۰).

- **روحیه:** واژه روحیه در متون مختلف صنعتی، آموزشی، پزشکی و نظامی به کار گرفته می‌شود. البته مفاهیمی که در این واژه در متون مختلف متبادر می‌شود با یکدیگر اختلاف دارند. در کاربردهای اخیر این واژه در اغلب موارد به احساس فرد مبنی بر آسایش^۱، خوشحالی^۲، رضایت شغلی و یا زندگی^۳ اشاره شده است. روحیه بیش‌تر یک حالت روانی است تا جسمانی و یک

1-Well-Being

2-Happiness

3-Job-Life Satisfaction



سائقه غریزی است که موجب می‌شود آدمی بر امیالش غلبه کند» همچنین بلچین^۱ تعریف دیگری از روحیه ارائه می‌دهد، به باور او روحیه، «یک حالت ذهنی و روحی است که رفتارهای اختیاری و ارادی انسان را در برخی شرایط و موقعیت‌ها مشخص می‌سازد» (بزرگ زاده، ۱۳۸۱: ۵۱)

- **انگیزه:** عامل اساسی برای انجام کار، داشتن انگیزه است. انگیزه مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده و نیروی محرکه‌ی رفتار انسان در موقعیت‌های مختلف است. محققین علوم انسانی سال‌های زیادی است که به دنبال عواملی هستند که در افراد ایجاد انگیزه کنند و انگیزش از جمله مواردی است که در روان‌شناسی به صورت جدی در کانون توجه قرار گرفته است. اتکینسون^۲ انگیزه را مجموعه‌ای از شرایطی که به رفتار نیرو می‌دهد و به آن جهت می‌بخشد معرفی کرده و علل به وجود آمدن آن را گستره‌ای از رویدادهای فیزیولوژیکی درون مغز و بدن تا فرهنگ و تعامل اجتماعی با دیگران ذکر کرده است (اتکینسون، ۱۳۸۴: ۴۲).

- **نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران:** به مجموعه ستاد کل نیروهای مسلح، ارتش جمهوری اسلامی ایران، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ناجا، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح اطلاق می‌شود (رستمی، ۱۳۸۶: ۸۸).

- **سازمان نظامی:** به سازمان موقتی اطلاق می‌شود که برای اجرای عملیات یا برای مأموریت ویژه‌ای تشکیل می‌شود. در یک سازمان رزمی فقط عناصر رزمی و پشتیبان رزمی نشان داده می‌شوند (همان، ۴۸۰).

- **حمیت و دلبستگی ملی:** به میزان علاقه به کشور، دفاع از آن و جان دادن در راه حفظ میهن گویند (شکوهی، ۱۳۹۴: ۲۸۱).

- **دشمن ستیزی:** شدت علاقه فرد برای جنگیدن با دشمن و بدست آوردن آمادگی لازم جهت مقابله با آن می‌باشد (همان).

- **امید و اطمینان:** میزان نشاط و شادابی فرد و مطمئن بودن به داشتن آینده‌ای زیبا، می‌باشد (همان).

- **فعال بودن:** به میزان تحرک و علاقه به انجام کارهای دشوار و یا گروهی را گویند (همان: ۲۸۲).

- **آمادگی روانی برای مقابله با دشمن:** داشتن شور نظامی و جنگی و اعتقاد به داشتن توانایی مقابله با هر دشمنی را گویند (همان).



- احساس ارزشمندی: میزان عزت نفس در بین دیگران و معتقد بودن به داشتن توانایی‌های فردی متعدد (شکوهی، ۱۳۹۴: ۲۸۲).

- امید به نصرت الهی: داشتن اعتقاد به یاری الهی در هر حال و هر شرایط و توکل بر او (همان).

سنجش روحیه و انگیزه ارتش پنج کشور دنیا (مقایسه تطبیقی)

بنا به فرمایشات مقام معظم رهبری ^(مدظله العالی) در مورد افزایش سطح علم و دانش و مطالعه تطبیقی با سایر کشورها، ارتش آمریکا، فرانسه، هلند، انگلستان و کره جنوبی مورد مقایسه تطبیقی قرار گرفتند.

در ارتش آمریکا سنجش روحیه فرد دارای ابعاد مختلفی است که از جمله آنها می‌توان موارد زیر را نام برد:

انگیزش شغلی؛ رضایت شغلی؛ سلامت روانی؛ انضباط فردی؛ عادات و رسوم حرفه‌ای؛ اثرگذاری و نوع عملکرد و رزم. این ابعاد در قالب پرسشنامه‌هایی که در آمریکا طراحی شده‌اند مورد بررسی قرار می‌گیرند (همان: ۸۷).

در ارتش هلند برای سنجش روحیه دو سطح فردی و یگانی لحاظ می‌شود. ابعاد مورد توجه در بخش روحیه فردی پرسشنامه، خود به دو بخش منابع فردی و یگانی تقسیم می‌شوند. منابع فردی شامل سه بعد اعتماد به نفس؛ ویژگی‌های شغلی و پذیرش خانوادگی می‌باشد (همان: ۹۸).

در مطالعاتی که در ارتش فرانسه انجام گرفت، در پرسشنامه‌های سنجش روحیه به ۱۵ بعد توجه شده است؛ وضعیت پذیرش در بدو ورود به سازمان، نوع آموزش و شرایط کاری، روابط و غیره از جمله آن‌هاست. هر یک از این ۱۵ بعد با ۸ تا ۱۲ سؤال مرتبط که به دقت طراحی شده‌اند، ارزیابی می‌شوند (همان: ۹۴).

در مطالعاتی که در ارتش انگلستان انجام شد یکی از ابزارهای مهم سنجش روحیه در ارتش انگلستان پالس نام دارد. این ابزار تمام واقعیات حاکم بر یگان‌های نظامی را به اطلاع فرمانده می‌رساند. پالس قادر است وضعیت روحیه را بر اساس شش محور اصلی زیر به اطلاع فرماندهان برساند: ۱. استرس شغلی ۲. رضایت شغلی ۳. انگیزه کاری ۴. روابط ۵. اعتماد به فرماندهی ۶. کار گروهی یا انسجام (همان، ۹۸).

در مطالعاتی که در ارتش کره انجام شد، برای سنجش روحیه از پرسشنامه و مقیاس‌های رتبه‌بندی رفتار استفاده می‌شود. در مقیاس‌های مربوط به رتبه‌بندی، نگاه غرورانگیز به حرفه نظامی گری؛ افتخار به اعلام نظامی بودن خود به دوستان؛ داشتن حس غرور نسبت به یگان؛ محیط



مطلوب و بدون حس ترحم به دیگران؛ افتخار کردن به عضویت در یگان؛ حاکمیت آیین و سنن مطلوب در یگان و غیره مورد رتبه‌بندی و بررسی قرار خواهد گرفت (شکوهمی، ۱۳۹۴: ۱۰۳).

روش‌های سنجش روحیه و انگیزه در ارتش پنج کشور دنیا (مقایسه تطبیقی)

در ارتش ایالات متحده برای سنجش روحیه از دو ابزار متفاوت استفاده می‌شود:

۱- مشاهده (مستقیم یا غیر مستقیم)؛ ۲- آزمون (مصاحبه و پرسشنامه) (Davis&Fafara, 2011: 64).

در ارتش هلند برای سنجش روحیه یک پرسشنامه حاوی ابعاد خاص فردی و یگانی بررسی و مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (Boxmeer M.sc, 2005:81).

در ارتش فرانسه سازمانی اختصاصی نظارت بر روحیه را به عهده دارد. این سازمان برای سنجش روحیه از سه ابزار: ۱. مطالعه میدانی و مصاحبه مستقیم با افراد؛ ۲. گزارش ارزیاب‌ها از مصاحبه با فرماندهان در مورد روحیه یگان در یک سال گذشته؛ ۳. ارتباط مستقیم و نمونه‌گیری از گروه‌های مختلف و مصاحبه با آنان؛ بهره می‌گیرد (Foret.J. M, 2007: 46).

در ارتش انگلستان توزیع پرسشنامه‌های خود گزارشی، مصاحبه با کارکنان و از همه مهم‌تر قضاوت فرماندهان راجع به روحیه و کارایی پرسنل از مهم‌ترین ابزارهای سنجش و ارزیابی روحیه و کارایی محسوب می‌شوند (سرگرد آناگوئین، گروه فناوری و تحقیق روان شناختی ارتش انگلستان، بی‌تا).

در ارتش کره جنوبی ابزار سنجش روحیه پرسشنامه و مقیاس‌های رتبه‌بندی رفتار می‌باشند (کوانگ، ۲۰۰۶: ۷۸).

مصاحبه با صاحب‌نظران

پس از مطالعات کتابخانه‌ای فراوان و انجام مقایسات تطبیقی سایر کشورها، فرم مصاحبه‌ای شامل شاخص‌های سنجش روحیه و انگیزه تهیه گردید و سپس مورد ارزیابی و نظر سنجی صاحب‌نظران و خبرگان قرار گرفت که در ذیل به طور مختصر به سؤالات و نتایج پاسخ خبرگان اشاره شده است.

— آیا این شاخص‌ها برای سنجش روحیه و انگیزه کارکنان در سازمان‌های نظامی مناسب می‌باشند؟

— اکثر خبرگان شاخص‌های ارائه شده برای سنجش روحیه و انگیزه را کافی دانسته‌اند.

— در صورت وجود شاخص‌های دیگر، آن شاخص‌ها را در ذیل بعد مربوطه اضافه کنید.

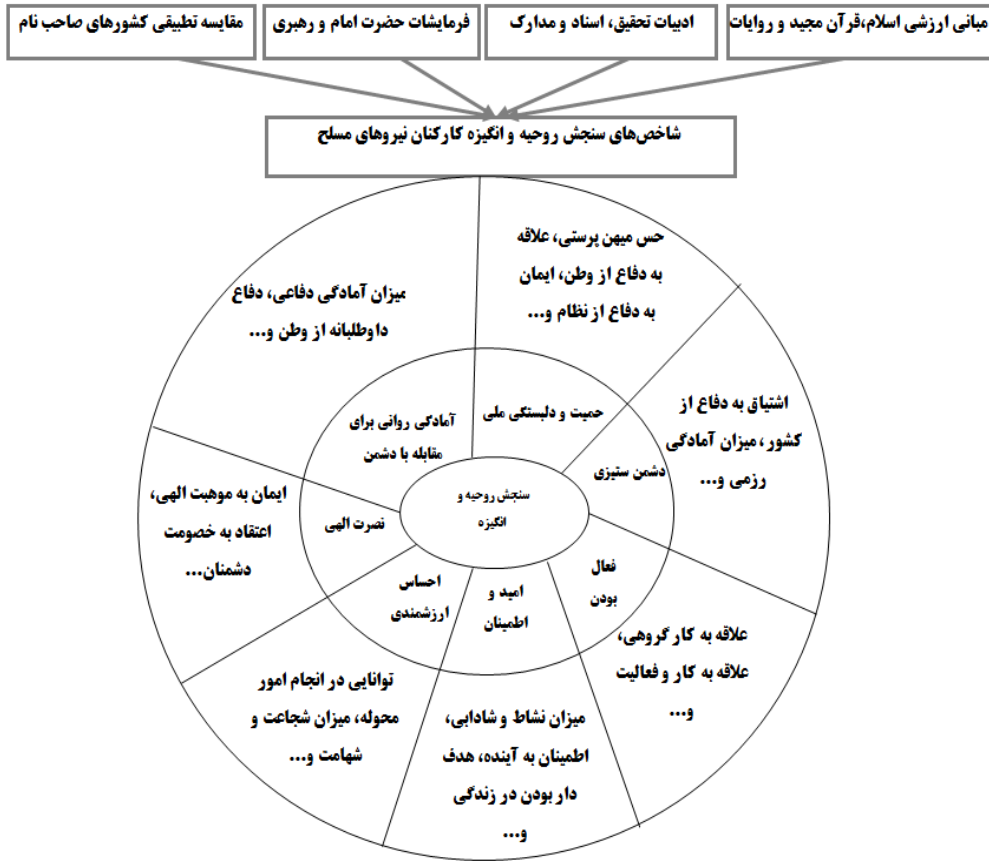
— اکثر خبرگان شاخص‌های ارائه شده برای سنجش روحیه و انگیزه کارکنان را کافی دانسته‌اند.

— در صورتی که شاخصی را مؤلفه تشخیص می‌دهید، در ستون ملاحظات توضیح دهید و در صورت امکان شاخص‌های مربوط به آن را مشخص نمایید.



با توجه به اینکه در مورد ساده‌سازی شاخص‌های شناسایی شده سعی بسیاری انجام گرفته بود و از طریق برگزاری جلساتی با صاحب‌نظران و اهل فن در ویرایش و ادبیات، به ساده‌سازی شاخص‌های شناسایی شده اقدام شده بود، اکثر خبرگان شاخص‌ها را در حد سنجه و بسیار ساده تشخیص داده‌اند.

مدل مفهومی تحقیق



شکل ۱: مدل مفهومی

روش شناسی

نوع تحقیق کاربردی و توسعه‌ای است و از حیث ماهیت و روش موردی-زمینه‌ای و همبستگی به شمار می‌رود.



- **جامعه آماری خبرگی شامل:** عمده‌ی فرماندهان، خبرگان، صاحب‌نظران و متخصص حوزه روانشناختی، روانپزشکی و دانشمندان علوم رفتاری با ویژگی تخصص و تجربه در امور منابع انسانی، در نیروهای مسلح (آجا- سپاه - ناجا) ستاد کل نیروهای مسلح، وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، آشنا به مباحث مربوط به روحیه و انگیزش نیروی انسانی، مدیریتی، دینی- اسلامی و فرهنگی- اجتماعی که دارای سابقه تصدی مشاغل راهبردی بوده و رتبه شغلی آنان سررتپی داخل و بالاتر باشد و حداقل به مدت ۲۰ سال سابقه خدمت داشته باشند. جامعه‌ی آماری خبرگی با اعمال ضریب حفاظتی برابر ۳۰ نفر هستند که برای تعیین مولفه‌های سنجش روحیه و انگیزش مورد استفاده قرار گرفته‌اند. دلیل استفاده از این جامعه‌ی آماری استفاده از نظرات ایشان در زمینه‌ی پالایش عوامل و شاخص‌های گردآوری شده از مدل‌ها و الگوهای مطالعه شده و مطالعه تطبیقی بوده است. که با توجه به معبود بودن جامعه خبرگی، انتخاب نمونه آماری از این جامعه به روش تمام شمار انجام شده است.

همچنین جامعه‌ی آماری کلی شامل (درجه‌داران از درجه گروهبان یکم داخل به بالا، افسران از درجه ستوان یکم داخل به بالا، کارمندان از رتبه ۱۳ به بالا، امرا و سرداران) هستند؛ بنابراین حجم جامعه آماری با اعمال ضریب حفاظتی به صورت جدول ۱ است:

جدول ۱: جامعه آماری کلی

حجم با اعمال ضریب حفاظتی	زیر جامعه کلی
۳۰۰	ستاد کل نیروهای مسلح
۱۲۰۰۰۰	ارتش جمهوری اسلامی ایران
۱۲۰۰۰۰	سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران
۶۰۰۰۰	نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران
۳۰۰	ستاد ودجا (وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح)

نمونه آماری: از آنجا که جامعه‌ی آماری کلی تحقیق متشکل از طبقات یا خوشه‌های مختلفی است، برای انتخاب اعضای نمونه‌ی آماری، به نحوی که معرف جامعه آماری باشد، حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان روی هر حوزه به صورت جداگانه محاسبه خواهد شد. بر این اساس انتخاب نمونه آماری به شکل زیر امکان‌پذیر خواهد بود:

۱- هدفمند؛ ۲- خوشه‌ای، طبقاتی، تصادفی



حجم کلی این جامعه با اعمال ضریب حفاظتی تقریباً برابر با ۳۰۰۰۰۰ نفر است که بر این اساس نمونه آماری کارکنان نیروهای مسلح نیز به شرح جدول ۲ تعداد ۳۰۰۰ نفر در نظر گرفته شده است. برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات تعداد ۴۰۰۰ پرسشنامه توزیع شده است.

جدول ۲: حجم نمونه آماری از زیر جوامع مختلف

حجم نمونه	حجم جامعه با اعمال ضریب حفاظتی	زیر جامعه کلی
۱۶۹	۳۰۰	ستاد کل نیروهای مسلح
۱۰۲۴	۱۲۰۰۰۰	ارتش جمهوری اسلامی ایران
۱۰۲۴	۱۲۰۰۰۰	سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران
۶۱۴	۶۰۰۰۰	نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران
۱۶۹	۳۰۰	ستاد ودجا (وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح)
۳۰۰۰	۳۰۰۶۰۰	کل

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه، مشاهده و پرسشنامه استفاده شده است.

در این تحقیق به منظور دستیابی به روایی لازم، از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. اعتبار محتوا، ویژگی ساختاری ابزار است که توسط افراد متخصص موضوع مورد مطالعه تعیین می‌شود. با توجه به اینکه ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ی سؤالات آزمون و مصاحبه است، جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ی سؤالات از دیدگاه صاحب‌نظران و اساتید متخصص استفاده شده است؛ بدین صورت که پس از طرح سؤالات آزمون و تدوین پرسشنامه، آن را جهت بررسی روایی به متخصصان ارسال و نقطه نظرهای آن‌ها اعمال گردیده است.

در این تحقیق جهت بررسی پایایی پرسشنامه سؤالات آزمون از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای سنجه‌های روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح برابر ۰,۹۲۶ بدست آمده است.

برای تحلیل داده‌ها و اطلاعات آماری جمع‌آوری شده نیز از دو مبحث آمار توصیفی و استنباطی و نیز از روش تحلیل اِی اِچ پی^۱ استفاده شده است. همچنین از روش آماری تحلیل عاملی تاییدی

^۱Analytic-Hierarchy-Process



برای بررسی مؤلفه‌های سنجش روحیه و انگیزه استفاده شده است. علاوه بر مباحث آماری مطرح شده برای تحلیل داده‌های آماری، برای مقایسه‌ی تطبیقی مؤلفه‌های سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران در نهایت به منظور تعیین شاخص ارزیابی روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران مقایسات زوجی و روش تحلیل سلسله مراتبی (ای اچ پی) استفاده گردیده است.

بعد فردی (مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های سنجش روحیه و انگیزه) که متغیرهای مستقل ما هستند با یکدیگر رابطه طولی و با متغیر وابسته (الگوی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان ن.م) رابطه مستقیم دارند. به طوری که با تکمیل سوالات پرسشنامه چنانچه زیرمؤلفه‌ها (سنجه‌ها)ی هر مؤلفه نمره بالایی بگیرند، آن مؤلفه نمره بالایی اخذ خواهد کرد و در نتیجه بعد فردی افزایش می‌یابد و از آنجاییکه رابطه مستقیم با متغیر وابسته دارند، لذا نمره سنجش روحیه و انگیزه کارکنان ن.م افزایش خواهد یافت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق:

با استفاده از مقایسه تطبیقی، مطالعات گسترده‌ی اسنادی و کتابخانه‌ای و نیز با استفاده از مصاحبه با خبرگان و صاحب نظران در حوزه علوم رفتاری و روان‌شناختی، متخصصین منابع انسانی با تحصیلات کارشناسی ارشد، دکتری و در نهایت با تشکیل جلسات متعدد خبرگی تعداد ۳۶ سنجه (شاخص) در قالب ۱۰ مؤلفه برای روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران تعیین شده است که لازم به ذکر است در تمامی مدل‌های مقایسه تطبیقی به دلیل تفکر مادی صاحبان آن‌ها نگرش دینی و معنوی مهجور مانده بود، لذا مبتنی بر نظرات خبرگان و صاحب نظران در مصاحبه‌های انجام شده، این نگرش در جلسات خبرگی مدنظر قرار گرفته شد و با در نظر گرفتن آن مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها تدوین گردیدند.

ده مؤلفه عبارتند از: ۱- شادی و نشاط؛ ۲- امید و اطمینان؛ ۳- احساس ارزشمندی؛ ۴- حمیت و دلبستگی ملی؛ ۵- انسجام گروهی و سازمانی؛ ۶- دشمن ستیزی؛ ۷- آمادگی روانی برای مقابله با دشمن؛ ۸- شجاعت و شهامت؛ ۹- ایمان و از خود گذشتگی؛ ۱۰- فعال بودن (شکوهی، ۱۳۹۴: ۲۵۸).

سپس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی تعداد مؤلفه‌ها به ۷ تغییر یافت و با استفاده از نظرات خبرگان و صاحب نظران عناوین برخی مؤلفه‌ها تغییر پیدا نمود که مؤلفه‌های نهایی در ذیل بیان



شده است؛ همچنین نتایج به دست آمده در این رابطه منجر به تشکیل جلسه‌ای با حضور خبرگان و صاحب‌نظران اعتبار سنجی شد و مورد تأیید قرار گرفت (همان، ۲۸۰).

۱- حمیت و دلبستگی ملی؛ ۲- دشمن ستیزی؛ ۳- امید و اطمینان؛ ۴- فعال بودن؛ ۵- آمادگی روانی برای مقابله با دشمن؛ ۶- احساس ارزشمندی؛ ۷- امید به نصرت الهی.

با محاسبات انجام شده مشخص گردید که مؤلفه حمیت و دلبستگی ملی نسبت به سایر مؤلفه‌های سنجش روحیه و انگیزه بیشترین قدرت تمیز بین کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ا را دارد و پس از آن مؤلفه دشمن‌ستیزی در مرحله‌ی دوم قرار دارد. مؤلفه‌های امید و اطمینان، فعال بودن، آمادگی روانی برای مقابله با دشمن، احساس ارزشمندی و مؤلفه نصرت الهی در مراتب بعدی قرار دارند. با توجه به این مطالب، کم‌ترین قدرت تمیز بین کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ا برای مؤلفه نصرت الهی است و مفهوم آن این است که عمده‌ی کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ا در مؤلفه نصرت الهی تفاوت‌های عمده‌ای ندارند (شکوهی، ۱۳۹۴: ۲۸۰). همچنین با توجه به مقایسه تطبیقی کشورهای پنج‌گانه تعداد ۳۶ سنجه برای مؤلفه‌های سنجش تعیین گردیدند که در جدول ۳ سنجه‌های هر مؤلفه به تفکیک بیان شده اند.

در بیان چگونگی تخصیص هر سنجه به مؤلفه مربوطه باید بدان اشاره نمود که با انجام تحلیل عاملی برای ۳۶ سنجه‌ی روحیه و انگیزه، تعداد هفت مؤلفه پیشنهاد شده است. آماره‌ی KMO^1 برابر ۰,۹۴۶ مقدار بسیار مناسبی است و در کنار سطح معنی‌داری ۰,۰۰۰ برای آزمون کرویت بارتلت^۲ بیانگر این است که انجام تحلیل عاملی به خوبی برای این متغیرها مناسب است؛ همچنین مقادیر MSA^3 برای همه‌ی متغیرها بزرگ‌تر از ۰,۸ و برای اکثر آنها مقداری بیشتر از ۰,۹ است که بر مناسبت استفاده از تحلیل عاملی تأکید دارد.

پس از محاسبات انجام شده در نهایت تعیین گردید که هر یک از سنجه‌های ۳۶ گانه با کدامیک از مؤلفه‌های سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ا مرتبط است.



1-Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

2Bartlett's Test of Sphericity

3Measures of Sampling Adequacy(MSA)

جدول ۳: تعیین ساختار مؤلفه‌های سنجش روحیه و انگیزه

مؤلفه‌ها	عنوان مؤلفه‌ها	شماره سنجه در پرسشنامه	عنوان سنجه
مؤلفه اول	حمیت و دلبستگی ملی	۲۳	آن قدر کشورم را دوست دارم که حاضرم جانم را فدای آن کنم.
		۱۵	آن قدر کشورم را دوست دارم که برای حفظ آن هرگونه تلاشی را انجام می‌دهم.
		۲۲	به نظر من دفاع از کشور مانند دفاع از ناموس واجب است.
		۱۴	اگر لازم باشد حاضرم همه چیزم را فدای کشورم بکنم.
		۲۶	من از صمیم قلب، به کشورم عشق می‌ورزم.
		۳	من برای دفاع از کشورم حاضرم هر کاری بکنم.
		۳۱	اگر همین فردا جنگی شروع شود، حاضرم داوطلبانه به جنگ با دشمن بروم.
مؤلفه دوم	دشمن ستیزی	۳۵	هرگونه دفاع از جمهوری اسلامی را بر خود واجب می‌دانم.
		۴	خیلی دوست دارم که روزی بتوانم با دشمنان کشورم بجنگم.
		۲۱	فکر جنگیدن با دشمن مرا به وجد می‌آورد.
		۱۰	میل و اشتیاق زیادی برای مقابله با دشمن دارم.
		۲	کاملاً آمادگی لازم برای مقابله با دشمن را دارم.
مؤلفه سوم	امید و اطمینان	۱۲	از اینکه نظامی هستم، احساس افتخار می‌کنم.
		۱۱	به آینده خود کاملاً امید و اطمینان دارم.
		۱	من معمولاً فردی شاد و با نشاط هستم.
		۲۰	مطمئن هستم در آینده به بیشتر هدف‌های مهم زندگی‌ام می‌رسم.
		۵	من بیشتر روزها احساس ناامیدی و ضعف می‌کنم.
		۸	زندگی من پر از رنج و نگرانی بوده است.
		۱۳	در سازمان ما افرادی که عملکرد مناسب دارند معمولاً مورد تقدیر قرار می‌گیرند.
		۲۵	زندگی آرام و یکنواخت را بر زندگی پرتحرک ترجیح می‌دهم.
مؤلفه چهارم	فعال بودن	۳۴	در انجام کارهای دشوار به ندرت پیش قدم می‌شوم.
		۳۳	وقتی در یک کار گروهی شرکت می‌کنم زود حوصله‌ام سر می‌رود.
		۳۶	کم‌تر پیش می‌آید که بخندم.
		۱۹	من استراحت کردن را به کار و فعالیت ترجیح می‌دهم.
		۲۷	متأسفانه من آدم ضعیفی هستم.
		۲۹	برای جنگیدن با دشمن علاقه‌ای ندارم.
مؤلفه پنجم	روانی برای مقابله با	۱۶	به نظر من دیگر کسی حال و حوصله جنگیدن با دشمن را ندارد.
		۱۷	من فکر می‌کنم در شرایط کنونی توان مقابله با هیچ کشوری را نداریم.



دشمن	۱۸	متأسفانه در سازمان ما به حرف کسی نمی‌توان اعتماد کرد.
	۹	فکر نمی‌کنم این روزها کسی آرزوی شهادت بکند.
مؤلفه ششم	۲۴	اطرافیانم مرا آدم توانایی می‌دانند.
	۷	از نگاه دوستانم من فردی شجاع و ترس هستم.
	۶	مطمئنم از پس هر مشکلی بر می‌آیم.
مؤلفه هفتم	۳۰	در مجموع توانایی‌هایم بیش از ضعف‌هایم هستند.
	۳۲	به نظر من دشمنان ایران کشورهای زورگویی هستند.
	۲۸	من معتقدم در هر شرایطی خداوند مردم ایران را بر دشمنانش پیروز می‌گرداند.

در این تحقیق به منظور سنجش روحیه و انگیزه پرسشنامه‌ای متشکل از سنجه‌های ۳۶ گانه تدوین گردیده است که در پیوست این مقاله ارائه شده است. در این پرسشنامه برای کنترل پاسخ‌های دریافت شده و به منظور ترغیب پاسخ‌دهنده به دقت نظر به سؤالات مطرح شده و در نهایت جلوگیری از پاسخ‌های بدون توجه و نادقیق و نیز در برخی موارد برای پرهیز از القای پاسخ، برخی سؤالات با ادبیات منفی و برخی دیگر با ادبیات مثبت در قالب پرسشنامه و به صورت نامرتب ارائه شده‌اند. از ۳۶ سنجه‌ی روحیه و انگیزه تعداد ۱۳ مورد با مفهوم منفی ذکر شده‌اند. با توجه به اینکه در ابزار اندازه‌گیری تحقیق (پرسشنامه) میزان موافقت اعضای نمونه‌ی آماری با هر سنجه یا عامل در طیف لیکرت پنج نقطه‌ای (۱: کاملاً مخالفم، ۲: مخالفم، ۳: نظری ندارم، ۴: موافقم، ۵: کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شده است، قبل از هرگونه تحلیل و محاسبه‌ای، لازم است پاسخ‌های دریافت شده برای این سنجه‌ها؛ معکوس شوند تا مفهومی مثبت را تداعی کنند؛ به این منظور پاسخ ۱ به ۵، پاسخ ۲ به ۴، پاسخ ۳ بدون تغییر، پاسخ ۴ به ۲ و پاسخ ۵ به ۱ تغییر داده می‌شود.

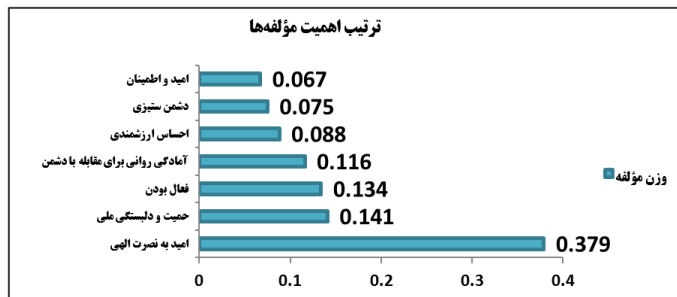
جدول ۴: سنجه‌های روحیه و انگیزه با مفهوم و کاربری منفی

ردیف	شماره سنجه (در پرسشنامه)	عناوین سنجه‌های با مفهوم منفی
۱	۵	من بیشتر روزها احساس ناامیدی و ضعف می‌کنم
۲	۸	زندگی من پر از رنج و نگرانی بوده است.
۳	۹	فکر نمی‌کنم این روزها کسی آرزوی شهادت بکند.
۴	۱۶	به نظر من دیگر کسی حال و حوصله جنگیدن با دشمن را ندارد.
۵	۱۷	من فکر می‌کنم در شرایط کنونی توان مقابله با هیچ کشوری را نداریم.
۶	۱۸	متأسفانه در سازمان ما به حرف کسی نمی‌توان اعتماد کرد.
۷	۱۹	من استراحت کردن را به کار و فعالیت ترجیح می‌دهم.



ردیف	شماره سنجه (در پرسشنامه)	عناوین سنجه‌های با مفهوم منفی
۸	۲۵	زندگی آرام و یکنواخت را بر زندگی پرتحرک ترجیح می‌دهم.
۹	۲۷	متأسفانه من آدم ضعیفی هستم.
۱۰	۲۹	برای جنگیدن با دشمن علاقه‌ای ندارم.
۱۱	۳۳	وقتی در یک کار گروهی شرکت می‌کنم زود حوصله‌ام سر می‌رود.
۱۲	۳۴	در انجام کارهای دشوار به ندرت پیش‌قدم می‌شوم.
۱۳	۳۶	کم‌تر پیش می‌آید که بخندم.

پس از اینکه پاسخ‌های دریافت شده برای سنجه‌های منفی معکوس شد تا مفهومی مثبت را تداعی کنند؛ به منظور تعیین حد شاخص از یک تا صد درصد، مجدد برای همه‌ی سنجه‌ها مقادیر پاسخ ۱ به ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۷۵ و ۱۰۰ به تغییر داده می‌شود. پس از آن، با توجه به نظرات خبرگان و محاسبات آماری، میانگین سنجه‌های هر مؤلفه به عنوان شاخص سنجش آن مؤلفه و نیز میانگین وزنی همه‌ی مؤلفه‌ها به عنوان شاخص سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ایران می‌گردد. برای تعیین وزن هر مؤلفه از ماتریس مقایسات زوجی استفاده شده و با تحلیل داده‌های حاصل از این پرسشنامه وزن مؤلفه‌ها به دست آمده است.



نمودار ۱: ترتیب اهمیت مؤلفه‌ها

مؤلفه امید به نصرت الهی دارای بیشترین وزن بین مؤلفه‌های سنجش می‌باشد و از این رو با اهمیت‌ترین مؤلفه سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح به شمار می‌رود.

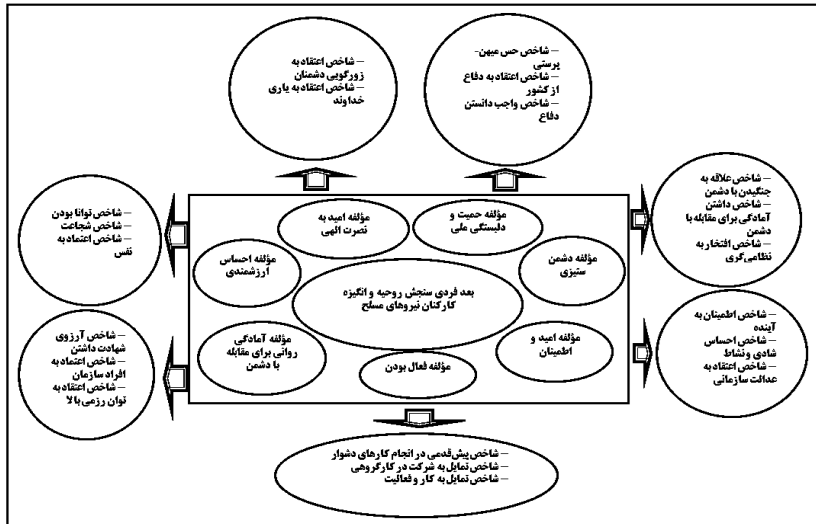
نتیجه‌گیری و پیشنهاد:

الف - نتیجه‌گیری

از نتایج اصلی تحقیق ارائه الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح می‌باشد که به صورت ذیل بدست آمده است. این شکل در اصل بیانگر مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌ها و به‌طور کلی الگوی



بومی سنجش در یک نگاه می‌باشد که در ادامه به بیان کاربردی آن خواهیم پرداخت. (لازم به ذکر است در شکل ۲ برای نمونه چند سنجه به صورت شاخص (اسم مصدر) نشان داده شده است):



شکل ۲: الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح

پس از ارائه الگوی بومی لازم است چگونگی استفاده از الگو در جهت سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح نیز ترسیم و تبیین گردد. با توجه به بخش تهیه پرسشنامه و جدول ۶، شاخص مؤلفه حمیت و دلبستگی ملی کارکنان نیروهای مسلح برابر ۸۶,۹۰۳۷ درصد، شاخص سنجش مؤلفه دشمن ستیزی آنان ۷۷,۰۷۲۹ درصد، شاخص سنجش مؤلفه امید و اطمینان ۶۶,۶۰۷۵ درصد، شاخص سنجش مؤلفه فعال بودن ۷۰,۶۳۳۶ درصد، شاخص سنجش مؤلفه آمادگی روانی برای مقابله با دشمن ۷۱,۷۸۷۸ درصد، شاخص سنجش مؤلفه احساس ارزشمندی ۷۲,۳۷۵۳ و نیز شاخص سنجش مؤلفه امید به نصرت الهی برابر ۸۲,۹۱۷ درصد است؛ بنابراین حمیت و دلبستگی ملی و نیز امید به نصرت الهی برای نیروهای مسلح ج.ا.ا نسبت به سایر شاخص‌های سنجش روحیه و انگیزه در مرتبه‌ی بالاتری قرار دارند و نیز شاخص سنجش مؤلفه امید و اطمینان کارکنان نیروهای مسلح در سطح پایین‌تری نسبت به سایر مؤلفه‌ها قرار دارد. همچنین شاخص سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا.ا به اندازه‌ی ۷۸,۰۸۳۴ درصد است.



حال با توجه به الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه و پرسشنامه سنجش (سنجه‌ها) می‌توان روحیه و انگیزه یگان‌های نیروهای مسلح را سنجید و با شاخص‌های به دست آمده بررسی و مقایسه نمود تا میزان ضعف و یا قوت روحیه و انگیزه در یگان مربوطه معین گردد. همچنین با توجه به مقایسه تطبیقی، الگوی بومی سنجش روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح به ۵ روش مورد استفاده قرار می‌گیرد که به شرح ذیل بیان می‌گردد:

توزیع پرسشنامه: کارکنان با مطالعه‌ی پرسشنامه تهیه شده آزادانه آن را تکمیل و تحویل می‌دهند. **مصاحبه:** پرسشنامه تحقیق در جریان یک مصاحبه‌ی حضوری توسط متخصصی در حوزه نیروی انسانی تکمیل می‌شود؛ همچنین در صورت وجود ابهام در مواردی از مصاحبه با همکاران استفاده می‌گردد.

مشاهده: موارد قابل مشاهده‌ی پرسشنامه‌ی تحقیق بر اساس رفتار و عملکرد کارکنان تکمیل می‌شود.

بررسی سوابق: در این مورد بیشتر سوابق و اطلاعات پیشین کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. از طریق بررسی پرونده هر کدام از کارکنان، تعرفه‌های نیروی انسانی کارکنان، تشویقات و تنبیهات، دوره‌های آموزشی طی شده و نحوه اجرای مأموریت‌های واگذاری شده، پرونده تخلفات، پرونده ارگان‌های حفاظت و اطلاعات، عقیدتی سیاسی و بازرسی و مواردی که در پرونده انفرادی و یگانی ثبت شده است، می‌توان به میزان روحیه و انگیزه کارکنان در سازمان‌های نظامی پی برد. **گزارش مشاوران:** با بررسی سوابق یگانی و گزارشاتی که مشاوران فرماندهی و صاحب‌نظرانی که در بحث روحیه و انگیزه متبحر هستند و در طول یک سال به فرماندهی یگان ارائه کرده‌اند می‌توان بهره جست و به میزان روحیه و انگیزه کارکنان در سازمان‌های نظامی پی برد.

سپس نتایج به دست آمده از این ۵ روش با توضیحات بخش تهیه پرسشنامه و نتیجه‌گیری مورد تحلیل و بررسی قرار خواهد گرفت.

ب- پیشنهادها

به صورت دوره‌ای هر سال یکبار روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا. با استفاده از ابزار سنجش به دست آمده ارزیابی شود. برای ارتقای روحیه و انگیزه کارکنان نیروهای مسلح ج.ا. تحقیقاتی با موضوع تدوین راهبرد انجام شود.



فهرست منابع :**الف - منابع فارسی**

- قرآن کریم
- اتکینسون، ریتا ال و همکاران(۱۳۸۴)، زمینه روان‌شناسی هیلیگبرد، ترجمه محمد نقی براهنی و همکاران، انتشارات رشد.
- بزرگ زاده، مهدی(۱۳۸۱)، بررسی تدوین الگوی سنجش آمادگی دفاعی افسران پایور سپاه پاسداران انقلاب اسلامی با تاکید بر رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی، رساله دکتری، تهران دانشگاه عالی دفاع ملی.
- شریفی، حسن پاشا(۱۳۸۵)، سنجش انگیزش درونی و بیرونی پیشرفت و نگرش دانش آموزان مقاطع مختلف تحصیلی نسبت به مسائل آموزشی و سهم این متغیرها در تبیین پیشرفت تحصیلی آنان، بی‌جا رستمی، محمود (۱۳۸۶)؛ فرهنگ واژگان نظامی؛ انتشاران ایران سبز.
- سیف، علی‌اکبر(۱۳۹۱)، روان‌شناسی پرورشی، تهران، انتشارات آگاه.
- شکوهی، حسین(۱۳۹۴)، بررسی روش‌های سنجش و ساز و کارهای روحیه و انگیزه کارکنان در سازمان‌های نظامی و ارائه الگوی بومی سنجش در نیروهای مسلح، مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی.
- کوانگ، هیون(۲۰۰۶)، کنفرانس بین‌المللی آی ام تی ای، بخش توسعه نیروی انسانی.
- کومل، گرهارد(۱۹۹۹)، روحیه در نیروهای مسلح، مجموعه مقالات کنگره جهانی انجمن بین‌المللی روانشناسی؛ دانشگاه ویکتوریا کانادا
- فان باکسیمر، فرانک(۲۰۱۱)، ارزیابی روحیه سربازان در محیط چالش زا، مرکز علوم رفتاری سرویس دفاعی هلند
- شریفی، حسن پاشا(۱۳۸۵)، سنجش انگیزش درونی و بیرونی پیشرفت و نگرش دانش آموزان مقاطع مختلف تحصیلی نسبت به مسائل آموزشی و سهم این متغیرها در تبیین پیشرفت تحصیلی آنان، بی‌جا.
- مرادیان، محسن(۱۳۸۹)، نقش روحیه در توان رزمی، فصلنامه راهبرد دفاعی شماره ۷ سال ۲۷، بی‌جا.

ب - منابع خارجی

- Davis Westhuis, Richard Fafara,(2011),Us Army Morale, Welfare And Recreation Programs, Us Army Research Institute
- Foret .J.M.(2006),Measuring Moral Within The French Army ,Emat / Center Derelictions Humanities
- Van Boxmeer, M.Sc (2005),” A Direct Measure Of Moral In The Netherlands Armed Forces”

