

بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان یکی از یگان‌های نظامی در نبرد ناهم‌تراز

دکتر محمدرضا نجفی^۱

سیدرضا بخشایش منش^۲

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۲۰

چکیده

اهتمام به این موضوع که، ارتقای روحیه دفاعی کارکنان می‌تواند در افزایش کارایی یگان‌های نظامی در جنگ نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد محقق را بر آن داشت تا عوامل مؤثر بر افزایش روحیه دفاعی کارکنان در یکی از یگان‌های نظامی را مورد بررسی قرار دهد.

پژوهش کاربردی حاضر به روش توصیفی - تحلیل (پیمایشی) می‌باشد. جامعه آماری، این مطالعه را کارکنان یکی از یگان‌های نظامی تشکیل می‌دهند، اطلاعات با استفاده از پرسش‌نامه، محقق ساخته روا و پایا شده و نمونه منتخب بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از فرمول کوکران با احتساب ده درصد ریزش ۲۲۰ نمونه مشخص گردید، اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

در میان مؤلفه‌های مرتبط با عوامل غیرفیزیکی مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان، مؤلفه ولایت و ولایت‌مداری دارای بیشترین میانگین (۴/۷۱) و در میان مؤلفه‌های مرتبط با عوامل فیزیکی، مؤلفه حقوق و مزایا دارای بیشترین میانگین (۵۹/۴) است. در حالت کلی نیز عوامل غیرفیزیکی با میانگین ۵۴/۴ مهمتر از عوامل فیزیکی (که دارای میانگین ۴۵/۴ است) قلمداد شده است.

با توجه به تأثیر مستقیم و معنادار تمامی عوامل معنوی و مادی بر روحیه دفاعی کارکنان می‌بایست، مسئولین و فرماندهان در جهت حفظ و تقویت روحیه دفاعی کارکنان در بعد مادی و معنوی برنامه ریزی عملیاتی داشته باشند تا بتوان با روحیه قوی بر دشمن غلبه کرد.

کلید واژه‌ها: روحیه، دفاعی، ناهم‌تراز، ارتقای، عوامل معنوی، عوامل مادی، کارکنان.

۱. استاد راهنما پایان نامه و عضو هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع):

۲. کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی دانشگاه جامع امام حسین (ع).

مقدمه

امروزه بیشتر دانشمندان، جامعه‌شناسان، روان‌شناسان، علمای علم مدیریت و فرماندهان نظامی معتقدند که روحیه در افزایش کارایی یگان‌ها در زمان صلح تأثیر داشته و در نتیجه جنگ تعیین‌کننده می‌باشد. ارتش‌های جهان روحیه را به‌عنوان یک محرک بسیار قوی همیشه مورد توجه قرار داده و بیشتر سرداران و فاتحان تاریخ در ایجاد و تقویت روحیه عالی نیروهای تحت فرماندهی خود کوشا بوده‌اند. روحیه یک اصل از اصول جنگ است و هنوز هم با وجود پیدایش انواع جنگ‌افزارهای مخرب و پیچیده و دقیق، هنوز هم روحیه به‌عنوان یک عامل اصلی و تعیین‌کننده سرنوشت جنگ مورد توجه فرماندهان نظامی می‌باشد. وظایف و مأموریت‌های خطیر سپاه پاسداران انقلاب اسلامی در عرصه‌های گوناگون، بی‌تردید این نهاد مقدس را به‌عنوان اصلی‌ترین بازوی نظام و پشتیبان سکان‌دار توانمند آن یعنی فرمانده معظم کل قوا حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) قرار داده و لازمه باقی ماندن در این قدرت، علاوه بر داشتن نیروی انسانی با ایمان و مقتدر، برخورداری نیروهای این نهاد مقدس و مقتدر از روحیه‌ای بالا، با ثبات و دائمی خواهد بود.

بیان مسأله

برای ارتقای روحیه، عوامل متعددی وجود دارد که در این تحقیق به عوامل فیزیکی و غیر فیزیکی که می‌توانند از مؤثرترین آن‌ها باشد، پرداخته شده است. انسان در جستجوی قدرت و مقام است و می‌خواهد خود را آنچنان که واقعاً هست، متجلی سازد. نیازهای آدمی از جمله رفاه مادی، امنیت، محبت، دوستی و احترام سرچشمه سیالی برای تحرک و فعالیت انسان هستند. اگر انسان نیازمند نبود، هیچ تحرک و جنبشی در او دیده نمی‌شد؛ زیرا انسان بی‌نیاز ساکن خواهد بود. پس در اینجاست که اهمیت وجود نیازها در انسان احساس می‌شود و عدم تأمین هر یک از این نیازها و خواسته‌ها از طریق شغل انتخابی، موجب کاهش روحیه و تأمین این نیازها باعث افزایش روحیه آنان خواهد بود. لازم به یادآوری است که یگان‌های رزمی که همواره ممکن است تقابل مستقیم با دشمن داشته باشند، بیش از سایر یگان‌ها نیازمند آمادگی روحی و جسمی جهت نیل به هدف و موفقیت در مأموریت‌های محوله هستند. چرا که در زمانی که استکبار جهانی عزم خود را جزم

نموده تا به هر طریق ممکن (سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی) نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران را هدف قرار داده تا آن را از بین برده یا حتی الامکان از مسیر اصلی که امام راحل (قدس سره) و رهبر معظم انقلاب ترسیم نموده اند، خارج نماید. بر نیروهای مسلح لازم است به مصداق آیه شریفه ۶۱ سوره انفال که خداوند می‌فرماید: «وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ وَعَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تظَلُمُونَ.» «در برابر آن‌ها (دشمنان) آنچه در توانایی دارید از نیرو و همچنین (اسب‌های ورزیده) برای میدان نبرد آماده سازید تا به وسیله آن دشمن خدا و دشمن خویش را بترسانید و (همچنین) گروه دیگری غیر از این‌ها را که نمی‌شناسید و خدا می‌شناسد و هر چه در راه خدا (تقویت بنیه دفاعی اسلام) انفاق کنید، به شما باز گردانده می‌شود و به شما ظلم نخواهد شد»، با تمام توان قوای رزمی خود را ارتقای بخشیده و آمادگی لازم برای دفع هر تجاوزی را داشته باشند. با توجه به شرایط جنگ ناهمطراز، نیروهای نظامی باید روحیه خود را به گونه‌ای افزایش دهند که بتواند در قبال مأموریت‌های محوله، یعنی مقابله و نابودی دشمن، نیروها و توان خود را حفظ نموده و عوامل مؤثر در روحیه را تقویت و مأموریت‌های خود را در راستای اهداف پیش‌بینی شده به خوبی انجام دهد. از آن جایی که بهره‌گیری مطلوب از کارکنان در راستای مأموریت‌های محوله مستلزم شناخت روحیه آنان و اعمال صحیح، فرماندهی بر نیروی انسانی است و در مقابل عدم اجرای فرماندهی صحیح کاهش کارایی را به دنبال خواهد داشت و بین افزایش کارایی و بالا بودن روحیه، طبق مطالعات گذشته ارتباط مستقیم وجود دارد. بنابراین این پژوهش به بررسی و مشخص نمودن عوامل مؤثر بر افزایش روحیه دفاعی کارکنان یک‌یگان نظامی می‌پردازد تا با شناخت این عوامل، فرماندهان بتوانند با به کارگیری روش‌های صحیح در تقویت روحیه دفاعی کارکنان تحت امر خود و با تلاش در این رابطه، اقدامات لازم را نسبت به بالا نگه داشتن روحیه و افزایش کارایی آن‌ها به عمل آورند.

پرسش‌های تحقیق

پرسش اصلی

عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان یک یگان نظامی در جنگ ناهمطراز کدامند؟

پرسش‌های فرعی

الف: عوامل معنوی (غیر فیزیکی) مؤثر در روحیه دفاعی کارکنان یک یگان نظامی در جنگ

ناهمطراز کدامند؟

ب: عوامل مادی (فیزیکی) مؤثر در روحیه دفاعی کارکنان یک یگان نظامی در جنگ

ناهمطراز کدامند؟

ج: اولویت‌های عوامل فیزیکی و غیر فیزیکی مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان

کدامند؟

مفاهیم نظری

روحیه دفاعی

یکی از عواملی است که سرنوشت جنگ را رقم زده و در تقلیل تلفات نیرو نقش بسزایی دارد. کیفیت انگیزه، اعتقادات، تفکرات و رضایت‌مندی فرد نظامی در اجرای وظایف و مأموریت‌های محوله است. (یوسفی، ۱۳۷۸: ۱۰) در این تحقیق منظور از داشتن روحیه بالای دفاعی عواملی هستند که نیروها با داشتن آن‌ها می‌توانند در مقابل دشمن بدون در نظر گرفتن تجهیزات دشمن و خودی، با توکل بر قدرت الهی و اطمینان به امدادهای غیبی و الهی و با خلوص نیت به مقابله برخیزند و از هیچ تلاشی در این زمینه فروگذار نکنند.

نبرد ناهمطراز

به حالتی اطلاق می‌شود که دو یا چند جبهه‌ی مخالف در برابر هم قرار گرفته باشند و یکی از طرفین قدرت نظامی کمتری نسبت به دیگری داشته باشد و برای پیروزی و نه پذیرفتن تسلیم، از هر روشی خواه متعارف و یا غیرمتعارف در تضعیف و عقب‌نشاندن دشمن استفاده کند. جنگ ناهمطراز می‌تواند جنبه‌های گوناگونی را در برگیرد. حمله‌ی شیمیایی، هسته‌ای یا بیولوژیک، حمله

اطلاعاتی، حمله‌ی تبلیغاتی یا جنگ روانی و یا حتی اقتصادی. (صفوی، ۱۳۸۷، ش ۸۹ و ۹: ۴۸)

مبانی نظری

نظر به سابقه هشت سال دفاع مقدس و تجربیات حاصله از آن و پی بردن به اثرات روحیه به عنوان یکی از عوامل مؤثر در پیروزی و موفقیت رزمندگان در جنگ، شایسته است که مسأله روحیه دفاعی یگانهای رزمی در ابعاد گوناگون مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار گیرد تا بر اساس آن، راهبرد لازم اتخاذ گردد. عملیات‌های زیادی در دوران دفاع مقدس انجام شده است که به دلیل روحیه بالای رزمندگان اسلام، موفقیت لازم در آنها حاصل شده است. در حال حاضر نیز با عنایت به دغدغه‌های مسئولین طراز اول کشور و فرماندهان و مسئولان نظامی مبنی بر ارتقای و افزایش روحیه نیروهای نظامی جهت مقابله با تهدیدها دشمنان، توجه به این موضوع مهم، امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

تأثیر روحیه بر نیروهای نظامی از دیدگاه امام علی (علیه السلام)

از جمله فعالیت‌های عملی امام علی (علیه السلام) جهت ترویج فرهنگ جهاد، بالا بردن روحیه سپاه خود بود. فرمانده یک یگان نظامی نباید با حرف‌ها و رفتارهای خود روحیه سپاه خود را پایین بیاورد، بلکه بالعکس، یک فرمانده خوب کسی است که به گونه‌ای حرف می‌زند و رفتار می‌کند که عشق به جنگ در مقابل دشمن، در قلب و دل نیروها بالا می‌رود. برای بالا رفتن روحیه سپاه در میدان جنگ، می‌توان راهکارهایی ارائه داد که در این جا به برخی از آنها از دیدگاه امام علی (علیه السلام) اشاره می‌شود.

۱- **تلقین پیروزی:** یکی از شیوه‌های بالا بردن روحیه لشکر در میدان جنگ، این است که پیروزی در مقابل دشمن را دائم به آنان تلقین کرد، به گونه‌ای که این پیروزی باور آنان گردد. اگر یک فرمانده در جنگ به جای تلقین پیروزی، حرف از شکست و نابودی بزند، تمام لشکر روحیه خود را از دست می‌دهند و همین حرف‌های نامیدانه مقدمه‌ای برای شکست می‌شود. امیر مؤمنان (علیه السلام) به فرزندش محمد فرمود: «پرچم را بگیر و حرکت کن» و علی (علیه السلام) پشت سر او بود. پس علی (علیه السلام) او را صدا کرد: «ای ابوالقاسم!». گفت: بله‌ای پدر! فرمود: «فرزندم!

آنچه می‌بینی، تو را به وحشت نیندازد. من پرچم را بر دوش کشیدم، در حالی که کوچک‌تر از تو بودم و دشمن، مرا به وحشت نینداخت؛ چرا که با کسی رو به رو نشدم، جز آن که به خود تلقین می‌کردم که او را می‌کشم. پس به کمک خداوند، به خود، تلقین کن که بر آنان پیروز می‌شوی و کم اعتمادی به خود، تو را زبون نسازد که این، بدترین خواری است». (محمد) گوید که گفتیم: ای پدر! امیدوارم چنان باشم که شما دوست می‌داری. *إِنْ شَاءَ اللَّهُ!* (بحرینی، ۱۳۹۳: ۱۶-۱۵)

۲- پرهیزاندن از گریز: گفته شد عقب‌نشینی تاکتیکی در برخی شرایط در میدان جهاد، از منظر امام علی (علیه السلام) مذمت و نهی نشده، است بلکه تأیید شده است، زیرا مقدمه‌ای است برای رسیدن به پیروزی کامل؛ اما گریز از میدان جنگ و فرار کردن از روی ترس و وحشت نسبت به دشمن را امام (علیه السلام) مذمت کردند و از آن نهی کردند؛ زیرا فرار کردن از میدان جنگ و میدان را خالی گذاشتن، علاوه بر این که سبب ذلت و خواری خود شخص و اسلام و مسلمین می‌گردد، همچنین موجب از بین رفتن روحیه سپاه می‌گردد و کسانی را که در میدان باقی مانده‌اند نیز با شکست مواجهه می‌کند. امام علی (علیه السلام) در مورد فرار از میدان جنگ می‌فرماید: «گریختن از پیکار، از گناهان بزرگ است». حضرت در جنگ‌ها تأکید داشتند که افراد مجاهد در میدان جنگ پشت یکدیگر را خالی نکنند و این گونه نباشد که اگر دشمن حمله کرد، او فرار کند و برادران مجاهد خود را تنها بگذارد. امام (علیه السلام) در جنگ صفین هنگامی که یاران خود را به مبارزه با دشمن تشویق می‌کردند، در مورد فرار کردن از میدان جنگ و یاری نکردن یکدیگر در میدان، این گونه می‌فرمودند: «... خدای رحمت کند کسی را که برادرش را یاری رساند و حریفش را به برادرش و امگذاشتن تا نزد او حریف خود و حریف برادرش جمع گردند و با این کار، سرزنش کسب کند و مرتکب پستی گردد؛ و چرا چنین نباشد که [برادرش] با دو نفر پیکار می‌کند و او [از نبرد] دست کشیده و حریفش را به برادرش وانهاده، در حالی که از حریف، گریزان است و به دشمن و برادرش می‌نگرد. هر که چنین کند، خداوند او را دشمن دارد. پس خود را در معرض دشمنی خدای عزوجل قرار ندهید که همانا گذر شما به سوی خداوند است. خداوند عزوجل فرمود: *لَنْ يَنْفَعَكُمُ الْفِرَارُ إِنْ فَرَرْتُمْ مِنَ الْمَوْتِ أَوِ الْقَتْلِ وَإِذًا لَأُتَمَّعُونَ إِلَّا قَلِيلًا*. (احزاب: ۱۶) «فرار، شما را

سودی نرساند، اگر از مرگ یا پیکار بگریزد و در آن صورت، جز اندکی بهره‌مند نخواهید شد». حضرت با این بیانات می‌خواهند بفهمانند که یک شخص مسلمان و مؤمن واقعی در میدان جنگ و جهاد، شجاع و مقاوم است و اهل ترس و گریز و میدان را خالی گذاشتن نیست؛ و همین رفتار حضرت تلاشی است در ارتقای فرهنگ جهاد و پاسداری از اسلام. (تاریخ طبری، ج ۵: ۱۶)

۳- شعار دادن: از جمله چیزهای که در بالا بردن روحیه سپاه در هنگام جنگ تأثیر بسیار خوبی خواهد داشت، شعار دادن هنگام مبارزه با دشمن می‌باشد. شعار دادن علاوه بر این که روحیه مجاهد مؤمن را بالا می‌برد، موجب ایجاد ترس و دلهره در قلب دشمن می‌گردد و به گونه‌ای به دشمن قدرت و شدت خود را نشان می‌دهد و این باعث تضعیف شدن سپاه دشمن می‌شود. پیامبر اکرم (صلی علی علیه و آله و سلم) در تمام جنگ‌های خود با تکبیر و تحلیل و دیگر اذکار، آشکارا شعار می‌دادند و دیگران را نیز به این کار دعوت می‌کردند؛ و امیرالمؤمنین (علیه السلام) نیز در جنگ‌های خود از این سنت نبوی پیروی می‌کردند. امام علی (علیه السلام) در این رابطه می‌فرماید: «به درستی که پیامبر خدا به آشکار ساختن شعارها پیش از جنگ، فرمان داد» و فرمود: «شعارتان، نامی از نام‌های الهی باشد». (دعائم الاسلام، ج ۱: ۳۷۰)

۴- پنهان کردن آن چه به روحیه سپاه، آسیب می‌رساند: در میدان جنگ و جهاد برای رسیدن به پیروزی کامل در مقابل دشمن، لازم است که برخی از اطلاعات سرّی بماند و دیگران از آن اطلاع نداشته باشند. چه بسا اظهار کردن برخی از اطلاعات موجب ایجاد روحیه یأس و ناامیدی در لشکر گردد و سپاه را از جهاد در مقابل دشمن باز دارد بنابراین برای ارتقای فرهنگ جهاد، لازم است برخی اطلاعات سرّی بماند. امام علی (علیه السلام) نیز در جنگ‌های خود نسبت به این موضوع اهمیت می‌دادند و نمی‌گذاشتند با اظهار تمامی اطلاعات، روحیه سپاه تضعیف گردد. به عنوان نمونه، در جنگ صفین، وقتی دو نفر از اصحاب امام علی (علیه السلام) به نام زیاد بن نضر حارثی و عبدالله بن بدیل بن ورقاء با یکدیگر داشتند نسبت به تجهیزات و قدرت دشمن صحبت می‌کردند و چون سپاه دشمن را دیده بودند، می‌گفتند که ما در این جنگ کشته‌های زیادی می‌دهیم. امام علی (علیه السلام) برای این که افراد سپاه روحیه خود را از دست ندهند به آن

دو فرمود: این سخن، در دل شما دو نفر پنهان باشد. آن را اظهار مدارید و کسی آن را از شما نشنود. به درستی که خداوند، بر گروهی کشته شدن را نوشته و بر گروهی دیگر مرگ را و هرکس، مرگش آن گونه که نوشته شده، به سراغش آید. پس خوشا به حال پیکارکنندگان در راه خدا و کشته‌شدگان در راه پیروی او. (بحرینی، ۱۳۹۳: ۱۶-۱۵)

روحیه از دیدگاه امام(ره) و مقام معظم رهبری

حضرت امام خمینی (قدس سره الشریف) نیز در خصوص روحیه بیاناتی دارند و از جمله می‌فرمایند:

«این روحیه شما را غلبه داد، این را حفظش کنید، مادامی که آن هست پیش شما، پیروزید، جدیت کنید که نگهش دارید. خدا به شما عنایت کرده است، این عنایت را حفظش کنید، نگهش دارید.» (امام خمینی (ره)، ۱۳۵۸: ۱۰-۶)

همان گونه که از بیانات حضرت امام (ره) استنتاج می‌شود، تأکید بر روحیه است، چرا که با این عمل مردم یک کشور قادر خواهند بود در برابر دشمنان و بیگانگان قد علم نموده و ایستادگی کنند.

مقام معظم رهبری حضرت آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) بر اهمیت روحیه تأکید و بیان داشته اند: «آمادگی فقط آمادگی ساز و برگ نظامی نیست بلکه بیشتر از آن آمادگی روحی و ایمانی است.» (عقیدتی سیاسی ارتش، ۱۳۷۰: ۶) همچنین معظم له می‌فرمایند: «عزیزان من تا وقتی این روحیه بسیجی، یعنی همان آمادگی برای پیش‌گامی و پیش‌قدمی در میدان‌های خطر، در میدان‌های مجاهدت، در میدان‌هایی که احتیاج دارد انسان مقداری گذشت بکند، تا این روحیه بسیجی تا این آمادگی در شماها و هزاران هزار جوان، زن و مرد و پیر و جوان در سرتاسر کشور هست، آمریکا هیچ غلطی نسبت به انقلاب نمی‌تواند بکند.» (روزنامه کیهان، ۱۳۷۹: ۳)

انواع روحیه:

با توجه به تعاریف بالا، روشن می‌شود که روحیه ممکن است مثبت یا منفی باشد. روحیه مثبت را از آن کسانی می‌دانند که از کار و حرفه خود راضی هستند و فکر می‌کنند که خدمت یا خدمات

آن‌ها، هم برای خود و هم برای جامعه، مفید و مؤثر بوده و با افراد شایسته‌ای در محیط کار خویش در ارتباط می‌باشند. نظر به اهمیت روحیه اعضای هر سازمان، از جمله سازمان‌های، نظامی به علائم و نوع رفتارهای افرادی که روحیه منفی دارند، به اختصار اشاره می‌شود و از راه‌ها و روش‌های ایجاد روحیه مثبت در کارکنان سخن گفته خواهد شد. (کارگر، ۱۳۸۹: ۲۹)

علائم ضعف روحیه در یک سازمان

معمولاً علائم زیر را از جمله علائم مهم روحیه منفی ذکر می‌کنند:

افزایش میزان غیبت کارکنان، تمارض، تقلیل میزان کارایی در سازمان، افزایش دستجات متعدد و معترض در سازمان، کار امروز را به فردا انداختن، تقلیل احترام به مدیر، بدرفتاری با ارباب‌رجوع، بی‌میلی و عدم علاقه به کار، افزایش ضایعات مالی، کارشکنی، عدم احساس مسئولیت نسبت به انجام کار، سرگردان کردن ارباب‌رجوع، افزایش میزان انتقال بی‌مورد، استعفای پیاپی کارکنان، عدم همکاری با همکاران، تحریک سایر کارکنان، افزایش اعتماد با نظر بی‌اعتمادی، افزایش میزان شکایات، بالا رفتن توقعات مادی، عدم آمادگی برای کارهای اضافی، بهانه‌جویی، بدگویی از سازمان پیش دیگران و عدم احساس تعلق سازمانی، جمع‌آوری مدارک، زیر پا گذاشتن ارزش‌های اخلاقی، افزایش دخالت‌های بی‌رویه، تقلیل ابتکار و خلاقیت، انحراف از اهداف سازمان، عدم وجود تحرک و هماهنگی، انزواگرایی کارمندان از جمله مهم‌ترین علائم روحیه منفی به شمار می‌آیند. (صافی، ۱۳۶۸: ۸۵ و ۸۶)

اهمیت ایجاد روحیه در کارکنان و عوامل مؤثر در ایجاد روحیه مثبت

با توجه به اهمیتی که وجود روحیه مثبت، در رضایت فرد و بالا رفتن کمیت و کیفیت کار و تحقق اهداف هر واحد نظامی دارد، فرماندهان و مدیران لازم است با روحیه منفی مبارزه کنند و برای ایجاد روحیه خوب و مثبت کارکنان خود بکوشند که قاعدتاً فرماندهان یگان نظامی جهت رضایت و در نهایت تحقق اهداف یگان نظامی که یکی از اهداف موضوع این تحقیق می‌باشد می‌بایست تلاش خود را جهت تحقق این امر به عمل آورند.

عوامل مؤثر در ایجاد روحیه مثبت عبارتند از:

(۱) **شرایط مطلوب و مناسب کار:** شرایط مناسب و محیط مساعد کار به حدی در ایجاد روحیه مؤثر است که در بعضی موارد، این عامل را بر انگیزه مادی و مالی بسیار برتری می‌دهد. کارکنان مایلند کاری داشته باشند که دارای شرایط مناسب و مطلوب باشد. فرماندهان و مدیران در هر سطحی که هستند، قادرند با توجه به امکانات سازمان، ذوق و سلیقه خاص هر یک از کارکنان، شرایطی فراهم آورند تا آنان تا حدودی احساس آسایش، آرامش و رضایت کنند. (صافی، ۱۳۶۸: ۸۸-۹۲)

(۲) **توجه به آسایش و رفاه نسبی:** معمولاً کارکنان خواهان آسایش و امنیت در زندگی و کار خود هستند و به رفاه نسبی خود علاقه دارند. بنابراین فرماندهان در جهت ایجاد روحیه‌ی مطلوب در کارکنان، لازم است به رفاه نسبی آنان توجه نمایند. منظور از رفاه نسبی، ارائه امکانات وسیع و توجهی تجمل‌گونه نیست، بلکه فراهم کردن امکاناتی است که داشتن حداقل آن‌ها، به زندگی کارکنان آرامش معنوی و مادی می‌بخشد. (صافی، ۱۳۶۸: ۸۸-۹۲)

(۳) **آگاه ساختن اعضای هر سازمان با اهداف و خط‌مشی‌های سازمان:** آگاهی از اهداف هر سازمان، خود در ایجاد انگیزه، تحرک بیشتر و برنامه‌ریزی، انتخاب راه مناسب و صحیح تأثیر زیاد دارد و بنابراین وقتی که هدف‌ها و مقاصد برای هر کارمند روشنی و صراحت داشته باشد، بهتر می‌تواند وظایف خود را تشخیص داده و در رفع نقایص خویش بکوشد. (صافی، ۱۳۶۸: ۸۸-۹۲)

(۴) **احساس علاقه و دل‌بستگی به سازمان:** معمولاً کارکنان هر سازمان علاقه دارند با گروهی که کار می‌کنند، وابسته بوده و دل‌بستگی به محیط کار و اعضای هر سازمان داشته باشند. هر مدیر و فرمانده شایسته‌ای، لازم است شرایطی فراهم آورد تا همه کارکنان با همدیگر پیوستگی و ارتباط حسنه بیشتری حاصل نمایند. (صافی، ۱۳۶۸: ۸۸-۹۲)

(۵) **تقویت اعتماد به نفس و حفظ احترام به خود:** از عوامل مؤثر در روحیه هر کارمند، ارزش دادن به خود و اعتماد داشتن به خویش است. فردی که عادت کرده است در هر سازمان

فقط بله قربان بگوید و به خود ارزش ندهد، نمی‌تواند از روحیه مناسبی برخوردار باشد. (صافی، ۱۳۶۸: ۹۲-۸۸)

۶) عدم تبعیض و رفتار از روی عدل و انصاف: موضوع تبعیض در هر سازمان و اثرات منفی آن در روحیه کارکنان از مهم‌ترین مواردی است که باید مدیران به آن توجه نمایند. محیط و فضای ناسالم، پر تبعیض، با انتظار خدمت صادقانه و صحیح کاملاً منافات دارد. توجه به گروهی خاص، یا فردی معین و یا تحمیل کارهای پرزحمت و دردسر به عده‌ای مشخص، اثرات بسیار منفی در روحیه کارکنان خواهد داشت. (صافی، ۱۳۶۸: ۹۲-۸۸)

۷) احساس توفیق در کار و توجه به آن از سوی دیگران: معمولاً هر فردی علاقه دارد که در کار خود احساس توفیق و پیشرفت نماید. همچنین تمایل دارد خدمت و تلاشی که ارائه می‌دهد، مفید بوده و خدمتی واقعی تلقی شود. دیگران به کفایت و لیاقت او آگاهی یابند و او را فردی مفید و لایق بدانند. توجه مدیران به نیازی که هر عضو سازمانی دارد، در ایجاد روحیه مناسب، بسیار مؤثر است و بنابراین مدیران خوب هرگز وظایف یک کارمند یا یک معلم را بدون توجه به مهارت‌های وی تعیین نمی‌کنند. (صافی، ۱۳۶۸: ۹۲-۸۸)

۸) احساس اهمیت داشتن کار یا وظایف محوله به هر فرد در سازمان: نظر به اهمیتی که کار از نظر روانی و مادی در آدمی دارد و این نکته که هر کس علاقه‌مند است کار او ثمربخش و پر اثر باشد تا بیهوده و کم اثر، بنابراین مدیران باید در تقویت احساس کارکنان به مهم بودن وظایف محوله بکوشند و ترتیبی دهند که خود را وجودی عاطل و باطل حس نکنند. (صافی، ۱۳۶۸: ۹۲-۸۸)

عناصر روحیه

الیاسی به نقل از نویسندگانی همچون، بورینگ^۱ دوپیک^۲ و منگل سدروف معتقدند که روحیه از چهار عنصر اصلی زیر تشکیل شده است:

شوق و حمیت: یعنی داوطلب شدن فرد برای انجام جدی و سرسختانه یک کار یا مأموریت و

1 - Boring
2 - Dupicg

اصرار و تأکید و به سرانجام مطلوب رساندن آن مأموریت.

انضباط: یعنی پیروی مشتاقانه و توأم با درک افراد از خواسته‌های یگان.

اعتماد به خود: منظور از اعتماد به خود، احساس ارزشمندی، ایمان و باور به توانایی‌ها و مهارت‌های خود، اعتماد به آموزش‌های یگان و فرماندهان آن است.

رضایت: یعنی خرسندی مستمر، رها بودن از غم و اندوه و احساس شادمانی به سبب عضویت در یگان و شرکت در مأموریت‌های آن. (الیاسی، ۱۳۸۲: ۱۳)

ویژگی‌های روحیه

روحیه عامل درونی است و در نتیجه عوامل بیرونی برانگیخته می‌شود. روحیه موجب افزایش در توانایی فرد می‌شود به طوری که فراتر از حالت عادی و معمولی در فعالیت شرکت می‌کند. روحیه در نتیجه کارکرد گروهی اثر می‌گذارد. روحیه در اثر عوامل بیرونی تحریک می‌شود و به رفتاری ظاهری تبدیل می‌شود. روحیه موجب اعتماد عمودی و افقی می‌شود. فرد دارای روحیه، دارای یک روحیه خودکنترل است و نیاز به کنترل شدید از طرف مراجع قدرت بیرونی مانند مدیران و فرماندهان را ندارد. (مشایخ، ۱۳۸۵: ۶۴)

سنجش روحیه

سنجش روحیه افراد وسیله‌ای برای آمادگی از نظریات، اعتقادات، نگرش‌ها، عمل و عکس‌العمل‌ها، میزان تمایل و عدم تمایل و میزان رضایت‌مندی و خوشنودی کارکنان می‌شود. به طور کلی می‌توان اظهار نمود: با مطالعه خود روحیه به عنوان یک موضوع خاص، می‌توان آن را مورد بررسی قرار داد.

کیت دیویس نتایج حاصله از مطالعه ی عقاید، نظرات، طرز فکر و برداشت‌های ذهنی را چنین برمی‌شمارد:

۱. بین اهداف سازمان و طرز فکر افراد هماهنگی به وجود می‌آید.
۲. مدیران پی می‌برند که چه نوع اطلاعات، آموزش و کار آزمون برای کارکنان لازم است.

(میر کمالی، ۱۳۷۹: ۷۹)

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)

۳. میزان بیماری‌ها، تعارضات و مراجعات در این زمینه. (مهر آسا، ۱۳۵۲: ۶۶).

مدل مفهومی پژوهش (چارچوب نظری)

با بررسی به عمل آمده از ادبیات تحقیق و پیشینه نظری پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش به شرح زیر ترسیم شده است.



نوع و روش تحقیق

نوع تحقیق کاربردی می‌باشد. در این تحقیق، بنا به ماهیت موضوع، اهداف تحقیق، سؤال‌ها و وسعت امکانات اجرایی آن، از روش تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در این مطالعه، محقق بدون هیچ دخالت یا استنتاج ذهنی، گزارش داده و با نتیجه گیری عینی از موقعیت، به مقایسه و ارزشیابی وقایع پرداخته است.

جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق، شامل فرماندهان، مسئولین معاونت‌های اطلاعات، عملیات، آماد و پشتیبانی، خدمات رفاهی، بهداری، حوزه نمایندگی، بازرسی، نیروی انسانی و آحاد کارکنان این یگان است که تعداد آن‌ها ۴۰۰ نفر می‌باشند.

روش نمونه‌گیری و حجم آن

در این تحقیق برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است که با مراجعه به یگان از بین کارکنان، نمونه‌ی مورد نظر به صورت تصادفی انتخاب و از آنان برای همکاری در تکمیل پرسش‌نامه دعوت به عمل آمد. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه مورد نیاز ۱۹۷ نفر تعیین گردید که به خاطر اطمینان بیشتر و احتساب ده درصد ریزش حجم نمونه، تعداد ۲۲۰ نفر انتخاب شدند و پرسش‌نامه به صورت تصادفی در اختیار آنان قرار گرفت و تکمیل شد. برای تعیین حجم نمونه آماری، با توجه به در نظر گرفتن حجم جامعه آماری و پراکندگی متغیر مورد مطالعه در حد ماکزیمم و خطای قابل قبول ۵ درصد از فرمول کوکران جهت تعیین حجم نمونه استفاده شده که به شرح زیر است:

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \delta^2}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2 \delta^2} \quad n = \frac{400 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{399 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \approx 197$$

$$N = 4 = \text{حجم جامعه مورد مطالعه} \quad Z = 1/96 = \text{نمره استاندارد معادل سطح اطمینان}$$

$$P = q = 0.5 \quad \text{و} \quad P * q = \text{واریانس متغیر مورد مطالعه} \quad d = 0.05 = \text{درجه دقت}$$

روش تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق

در این تحقیق برای ارزیابی و تجزیه و تحلیل داده‌ها تعداد ۹۵ سؤال در یک پرسش‌نامه محقق ساخته که روایی آن با استفاده از ظریب لاشه برای تمامی سؤالات طبق نظر ۲۰ نفر از صاحب نظران بالاتر از ۰/۷ به دست آمده و پایایی آن برای کل پرسش‌نامه بالاتر از ۰/۹ به دست آمده، به طوری که آلفای کرونباخ در مؤلفه عوامل غیرفیزیکی ۰/۹۶ و در مؤلفه عوامل فیزیکی ۰/۹۷ به دست آمد. پرسش‌نامه با استفاده از مقیاس‌های پنج‌گزینه‌ای لیکرت در قالب گزینه‌های پنج‌گانه، خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم طراحی و با استفاده از نقطه نظرات جامعه آماری به روش آمار

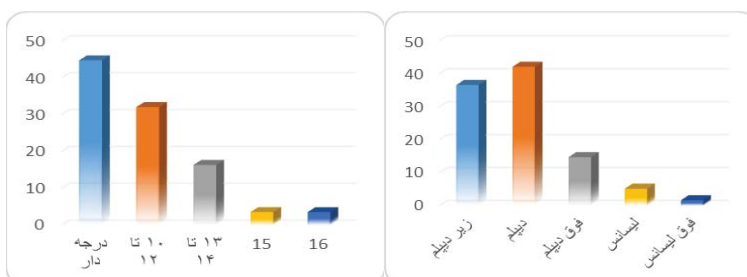
ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رشته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)

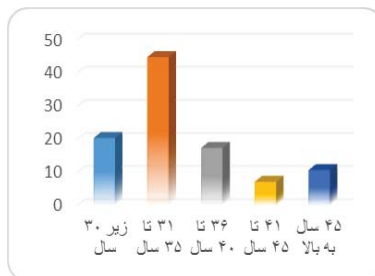
توصیفی از قبیل شاخص‌های گرایش به مرکز و شاخص‌های پراکندگی به ارائه نتایج کمی تحقیق در قالب جداول پرداخته شده است. سپس با بهره‌گیری از آمار استنباطی در قالب تحلیل رگرسیون به تحلیل نتایج پرداخته و سؤال‌های تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده، نتایج و داده‌های اولیه برای هر سؤال مشخص و فراوانی هر یک از سؤالات با توجه به طیف آن به طور جداگانه محاسبه گردید و اطلاعات مورد نظر پس از استخراج از پرسش نامه‌ها، کد گذاری و وارد سیستم شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم افزار آماری Spss صورت پذیرفت.

یافته‌های تحقیق

ابتدا در بخش توصیفی به بررسی توزیع تک تک گویه‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد پرسش‌نامه و شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی آن‌ها پرداخته شده است. براساس اطلاعات مندرج نمودار شماره یک، کل پاسخ‌گویان، بیشترین تعداد یعنی ۴۴/۷ درصد دارای سن ۳۱ تا ۳۵ سال هستند و کم‌ترین تعداد، معادل ۷/۱ درصد دارای سن ۴۱ تا ۴۵ سال هستند. در کل براساس درصد تجمعی محاسبه شده، اکثریت کمتر از ۴۰ سال سن داشته‌اند، یعنی جوان و میان سال بوده‌اند.

براساس نمودار ۲ از کل پاسخ‌گویان، بیشترین تعداد یعنی ۴۴/۷ درصد درجه دار هستند و کم‌ترین تعداد، معادل ۳/۵ درصد درجات ۱۵ و ۱۶، هستند. در کل براساس درصد تجمعی محاسبه شده اکثریت پاسخ‌گویان معادل ۷۶/۷ درصد، درجه کم‌تر از ۱۳ داشته‌اند. وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها بر حسب نمودار ۳ بیانگر آن است که بیش‌ترین تعداد پاسخ‌گویان، معادل ۴۲/۱ درصد دیپلم بوده‌اند و کم‌ترین تعداد، معادل ۱/۶ درصد از نظر تحصیلی بالا لیسانس می‌باشند. در کل اکثریت پاسخ‌گویان معادل ۹۳/۴ درصد مدرک تحصیلی زیر لیسانس داشته‌اند.





نمودار شماره ۱. توزیع آژمودنی بر حسب سن نمودار ۲. توزیع آژمودنی بر حسب تحصیلات

نمودار ۳. توزیع آژمودنی بر حسب درجه

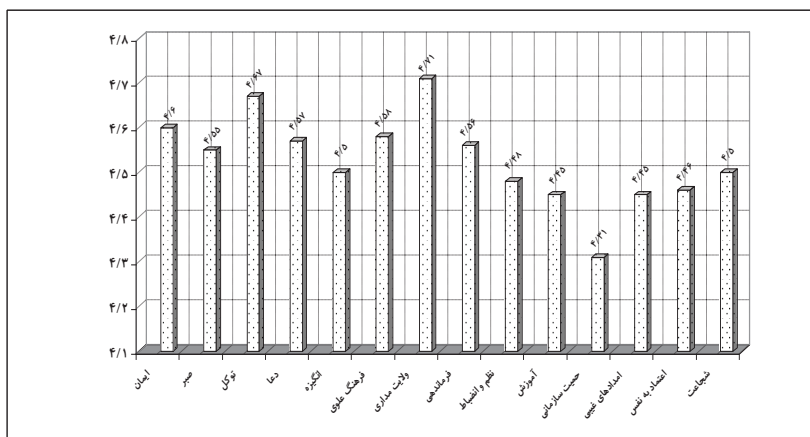
نتایج مربوط به میانگین مؤلفه‌های عوامل غیر فیزیکی:

جدول ۱. نتایج حاصل از میانگین مؤلفه‌های عوامل غیر فیزیکی

مؤلفه آماره	ایمان	صبر	توکل	دک	انگیزه	عاشقانه	علوی و ولیم	ولایت	فرماندهی	انضباط	آموزش	سازمانی	حمیت	امدادهای	تفویض	اعتقاد به	شجاعت
میانگین	۴/۶۰	۴/۵۵	۴/۶۷	۴/۵۷	۴/۵۰	۴/۵۸	۴/۷۱	۴/۵۶	۴/۴۸	۴/۴۵	۴/۳۱	۴/۴۵	۴/۴۵	۴/۴۶	۴/۴۶	۴/۵۰	
انحراف معیار	۰/۵۰	۰/۵۵	۰/۵۰	۰/۵۴	۰/۵۴	۰/۵۴	۰/۴۶	۰/۵۷	۰/۶۵	۰/۶۶	۰/۸۲	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۶۵	۰/۶۴		

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های مرتبط با عوامل غیر فیزیکی مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان، مؤلفه ولایت و ولایت‌مداری دارای بزرگ‌ترین میانگین (۴/۷۱) و مؤلفه حمیت سازمانی دارای کوچک‌ترین میانگین (۴/۳۱) است؛ به عبارت دیگر، پاسخ‌گویان در میان مؤلفه‌های مرتبط با عوامل غیر فیزیکی مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی، بیشترین اقبال را نسبت به سنجه‌های مؤلفه ولایت‌مداری نشان داده‌اند و آن را مؤثرتر از بقیه مؤلفه‌ها دانستند.

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)



نمودار ۴. توزیع نتایج حاصل از میانگین مؤلفه‌های عوامل غیر فیزیکی

مؤلفه ولایت‌پذیری و ولایت‌مداری:

جدول ۲. نتایج حاصل از پاسخ‌های نمونه مورد بررسی به سؤال‌های مؤلفه ولایت‌پذیری و

ولایت‌مداری

انحراف معیار	میانگین	گزینه‌ها (درصد)					سؤال‌ها	ردیف
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی		
۰/۵۸	۴/۶۶	۷۰/۵	۲۶	۲/۵	۱	۰	۳۲	به نظر شما اعتقاد و اعتماد به ولایت در کارکنان یگان به چه میزان در ارتقای روحیه دفاعی مؤثر است؟
۰/۵۱	۴/۷۶	۸۰	۱۶	۴	۰	۰	۳۳	به نظر شما اطاعت از ولایت به چه میزان می‌تواند از عوامل ایجاد ترس و واهمه در دل دشمنان و ارتقای روحیه دفاعی باشد؟
۰/۵۸	۴/۷۰	۷۴	۲۳/۵	۱/۵	۰/۵	۰/۵	۳۴	به نظر شما داشتن شناخت و معرفت نسبت به رهبری به چه میزان در اجرای بهینه مأموریت از سوی کارکنان یگان و ارتقای روحیه دفاعی مؤثر است؟
۰/۶۵	۴/۷۱	۷۸	۱۷/۵	۳	۰/۵	۱	۳۵	به نظر شما تبعیت و التزام عملی از ولی فقیه در کارکنان یگان به چه میزان در ارتقای روحیه دفاعی مؤثر است؟
۰/۶۲	۴/۷۳	۷۸/۵	۱۸/۵	۱/۵	۰/۵	۱	۳۶	به نظر شما اعتقاد به اصل ولایت‌مداری از سوی کارکنان یگان به چه میزان در ارتقای روحیه دفاعی مؤثر است؟
۰/۴۶	۴/۷۱	۷۶/۲۰	۲۰/۳۰	۲/۵۹	۰/۵۰	۰/۵		کل مؤلفه

جدول ۲ نتایج حاصل از پاسخ‌های نمونه مورد بررسی به سؤال‌های مختلف مؤلفه ولایت‌پذیری و ولایت‌مداری را نشان می‌دهد. نتایج کلی نشان می‌دهد که ۰/۵۰ درصد از پاسخ‌دهندگان میزان تأثیر مؤلفه ولایت‌پذیری و ولایت‌مداری در تقویت ایمان و ارتقای روحیه دفاعی کارکنان را خیلی کم، ۰/۵۰ درصد کم، ۲/۵۰ درصد متوسط، ۲۰/۳۰ درصد زیاد و ۷۶/۲۰ درصد نیز تأثیر آن را خیلی زیاد برآورد کرده‌اند. همچنین مؤلفه ولایت‌پذیری و ولایت‌مداری میانگین ۴/۷۱ و انحراف معیار ۰/۴۶ را به دست آورده است.

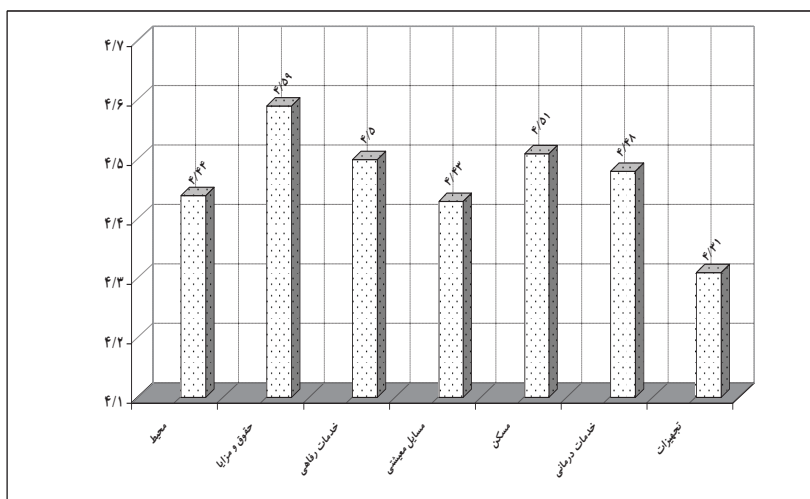
نتایج مربوط به میانگین مؤلفه‌های عوامل فیزیکی:

جدول ۳. نتایج حاصل از میانگین مؤلفه‌های عوامل فیزیکی

مؤلفه آماره	محیطی و امکانات خدمتی	حقوق و مزایا	ارائه خدمات رفاهی مطلوب	توجه به مسائل معیشتی	مسکن	خدمات درمانی	تکنولوژی و تجهیزات و سلاح‌ها
میانگین	۴/۴۴	۴/۵۹	۴/۵۰	۴/۴۳	۴/۵۱	۴/۴۸	۴/۳۱
انحراف معیار	۰/۷۴	۰/۶۷	۰/۶۸	۰/۶۸	۰/۶۵	۰/۶۸	۰/۷۲

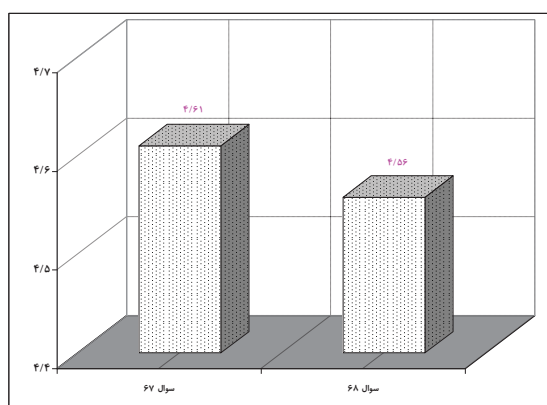
نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های مرتبط با عوامل فیزیکی مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان، مؤلفه حقوق و مزایا دارای بزرگ‌ترین میانگین (۴/۵۹) و مؤلفه فنآوری و تجهیزات و سلاح‌ها دارای کوچک‌ترین میانگین (۴/۳۱) است. به عبارت دیگر، پاسخ‌گویان در میان مؤلفه‌های مرتبط با عوامل فیزیکی مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان، بیشترین اقبال را نسبت به سنج‌های مؤلفه حقوق و مزایا نشان داده‌اند و اهمیت آن را بیشتر از سایر مؤلفه‌ها برآورد کرده‌اند.

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)



نمودار ۴-۲۸: توزیع نتایج حاصل از میانگین مؤلفه‌های عوامل فیزیکی

مؤلفه حقوق و مزایا: جدول ۴ نتایج حاصل از پاسخ‌های نمونه مورد بررسی به سؤال‌های مختلف مؤلفه حقوق و مزایا را نشان می‌دهد. نتایج کلی مؤلفه نشان می‌دهد که ۲۵ درصد از پاسخ‌دهندگان میزان تأثیر مؤلفه حقوق و مزایا در تقویت ایمان و ارتقای روحیه دفاعی کارکنان را خیلی کم، ۲ درصد کم، ۲/۵ درصد متوسط، ۲۵/۵۵ درصد زیاد و ۶۸/۶۵ درصد نیز تأثیر آن را خیلی زیاد برآورد کرده‌اند. همچنین مؤلفه حقوق و مزایا میانگین ۴/۵۹ و انحراف معیار ۰/۶۷ را به دست آورده است.



نمودار ۴-۲۱: توزیع نتایج حاصل از میانگین پاسخ‌های نمونه مورد بررسی به سؤال‌های مؤلفه حقوق و

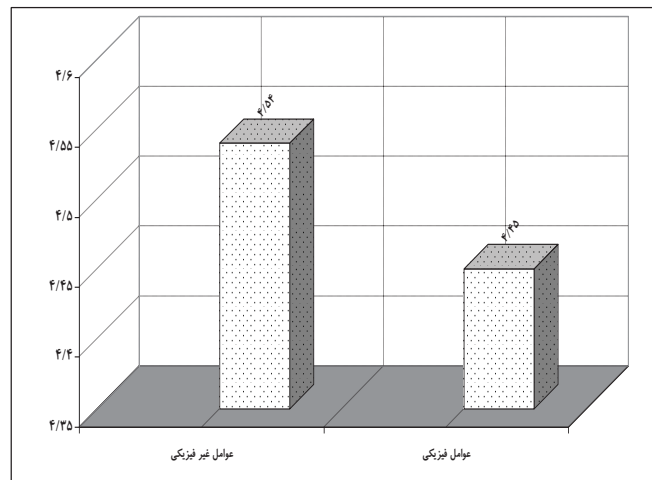
مزایا

نتایج مربوط به میانگین ابعاد:

جدول ۵. نتایج حاصل از میانگین ابعاد مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان

مؤلفه آماره	عوامل غیر فیزیکی	عوامل فیزیکی	کل عوامل
میانگین	۴/۵۴	۴/۴۵	۴/۵۱
انحراف معیار	۰/۴۱	۰/۵۶	۰/۴۲

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که در میان ابعاد مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان، عوامل غیرفیزیکی با میانگین ۴/۵۴ مهم‌تر از عوامل فیزیکی (که دارای میانگین ۴/۴۵ است) قلمداد شده است؛ به عبارت دیگر، پاسخ‌گویان تأثیر عوامل غیرفیزیکی بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان را بیشتر از عوامل فیزیکی برآورد کرده‌اند.



نمودار ۴-۲۹: توزیع نتایج حاصل از میانگین ابعاد مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان

در گام بعدی، به بررسی سؤال‌های تحقیق پرداخته شده است با توجه به توزیع نرمال داده‌ها براساس آزمون کالموگروف اسمیرنوف در تحلیل‌ها مجاز هستیم از آزمون‌های پارامتریک استفاده نماییم که در مقایسه با آزمون‌های ناپارامتریک دارای توان آماری

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)

بالا تری هستند.^۱

جدول ۶. نتایج حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنف جهت بررسی تطابق توزیع

سطح معناداری	مقدار Z	انحراف معیار	میانگین	تعدد
کمتر از ۰/۰۱	۱/۸۳	۰/۴۱	۴/۵۴	عوامل غیر
کمتر از ۰/۰۱	۲/۲۷	۰/۵۶	۴/۴۵	عوامل فیزیکی
۰/۰۱	۱/۶۸	۰/۴۲	۴/۵۱	کل عوامل

با توجه به این که تمرکز سؤال‌های تحقیق روی بررسی میزان تأثیر عوامل فیزیکی و غیر فیزیکی بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان یگان نظامی است، آزمون مناسب برای پاسخ گویی به آن‌ها، آزمون تی تک نمونه‌ای تشخیص داده شده است. در آزمون تی تک نمونه‌ای، مقایسه میانگین مؤلفه‌ها و ابعاد با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه که به طور معمول نقطه ۵۰ درصد (نقطه وسط طیف لیکرت) در نظر گرفته می‌شود مد نظر است.

سؤال فرعی اول: عوامل معنوی (غیر فیزیکی) تا چه حد بر افزایش روحیه کارکنان یگان نظامی مؤثر است؟

نتایج جدول ۷ حاکی از آن است که تمامی مؤلفه‌های غیر فیزیکی (عوامل معنوی) تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش روحیه کارکنان دارد و با توجه به مقدار آماره t (۵۳/۱۳) و سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) مؤلفه ولایت و ولایت مداری با کسب بیشترین امتیاز (۴/۷۱) و تفاوت معناداری که با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه دارد، بیشترین تأثیر را بر افزایش روحیه دفاعی کارکنان دارد با توجه به نتایج جدول، مقدار درصدی این تأثیر، ۴۲/۷۵ درصد برآورد شده است.

جدول ۷. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی میزان تأثیر عوامل معنوی بر روحیه کارکنان

مقدار درصدی میانگین	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آماره‌ها / مؤلفه
۹۰	۱/۶۰	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۴۵/۶۸	۰/۵۰	۴/۶۰	۲۰۰	ایمان

۱ - توان آماری به میزان قدرت آزمون برای رد فرض صفر نادرست اشاره دارد.

فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی، سال پانزدهم، شماره ۸۰، بهار ۱۳۹۵

۳۸/۷۵	۱/۵۵	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۶۱/۳۹	۰/۵۵	۴/۵۵	۲۰۰	صبر
۴۱/۷۵	۱/۶۷	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۴۶/۷۵	۰/۵۰	۴/۶۷	۲۰۰	توکل
۳۹/۲۵	۱/۵۷	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۴۱/۲۹	۰/۵۴	۴/۵۷	۲۰۰	دعا
۳۷/۵	۱/۵۰	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۸/۹۲	۰/۵۴	۴/۵۰	۲۰۰	انگیزه
۳۹/۵	۱/۵۸	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۴۱/۳۳	۰/۵۴	۴/۵۸	۲۰۰	فرهنگ علوی و عاشورایی
۴۲/۷۵	۱/۷۱	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۱۳/۵۳	۰/۴۶	۴/۷۱	۲۰۰	ولایت و ولایت مداری
۳۹	۱/۵۶	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۸/۸۴	۰/۵۷	۴/۵۶	۲۰۰	فرماندهی
۳۷	۱/۴۸	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۲/۱۰	۰/۶۵	۴/۴۸	۲۰۰	نظم و انضباط سازمانی
۳۶/۲۵	۱/۴۵	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۱/۲۲	۰/۶۶	۴/۴۵	۲۰۰	آموزش
۷۵/۳۲	۱/۳۱	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۲۲/۵۳	۰/۸۲	۴/۳۱	۲۰۰	حمیت سازمانی
۳۶/۲۵	۱/۴۵	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۰/۶۲	۰/۶۷	۴/۴۵	۲۰۰	غیب و امدادهای غیبی
۳۶/۵	۱/۴۶	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۱/۶۸	۰/۶۵	۴/۴۶	۲۰۰	اعتماد به نفس
۳۷/۵	۱/۵۰	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۳/۳۶	۰/۶۴	۴/۵۰	۲۰۰	شجاعت
۸۸/۵	۱/۵۴	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۵۳/۷۱	۰/۴۱	۴/۵۴	۲۰۰	عوامل معنوی

همچنین از نتایج جدول ۷ که نشان می‌دهد عوامل غیر فیزیکی با توجه به مقدار آماره t (۵۳/۷۱) و سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱)، نتیجه گرفته می‌شود که میانگین نمونه مورد بررسی

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)

(۴/۵۴)، تفاوت معناداری با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (۳) دارد. با توجه به این مطلب می‌توان گفت: از دید پاسخ‌گویان، عوامل معنوی (غیرفیزیکی) بر افزایش روحیه کارکنان یگان مؤثر بوده است. از طرف دیگر، می‌توان میزان این تأثیر را مثبت و بیشتر از متوسط ارزیابی کرد. با توجه به محاسبات قبلی، مقدار درصدی این تأثیر، ۸۸/۵ درصد برآورد شده است.

سؤال فرعی دوم: عوامل مادی (فیزیکی) تا چه حد بر افزایش روحیه کارکنان یگان نظامی مؤثر است؟

نتایج جدول ۸ حاکی از آن است که تمامی مؤلفه‌های فیزیکی (عوامل مادی) تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش روحیه کارکنان دارد با توجه به مقدار آماره $t(33/41)$ و سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱)، نتیجه گرفته می‌شود که میانگین نمونه مورد بررسی (۴/۵۹) تفاوت معناداری با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (۳) دارد. با توجه به این مطلب می‌توان گفت: از دید پاسخ‌گویان، مؤلفه حقوق و مزایا بر افزایش روحیه کارکنان یگان مؤثر بوده است. از طرف دیگر، می‌توان میزان این تأثیر را مثبت و بیشتر از متوسط ارزیابی کرد. با توجه به نتایج جدول، مقدار این تأثیر، ۳۹/۷۵ درصد برآورد شده است.

جدول ۸. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی میزان تأثیر عوامل مادی بر روحیه کارکنان

مقدار درصدی میانگین	تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	آماره‌ها / مؤلفه
۳۶	۱/۴۴	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۲۷/۶۸	۰/۷۴	۴/۴۴	۲۰۰	امکانات محیطی و خدمتی
۳۹/۷۵	۱/۵۹	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۳/۴۱	۰/۶۷	۴/۵۹	۲۰۰	حقوق و مزایا
۳۷/۵	۱/۵۰	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۱/۳۱	۰/۶۸	۴/۵۰	۲۰۰	ارائه خدمات رفاهی مطلوب
۳۵/۷۵	۱/۴۳	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۲۹/۶۰	۰/۶۸	۴/۴۳	۲۰۰	توجه به مسائل معیشتی
۳۵/۷۵	۱/۵۱	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۳/۰۱	۰/۶۵	۴/۵۱	۲۰۰	مسکن
۳۷	۱/۴۸	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۰/۷۲	۰/۶۸	۴/۴۸	۲۰۰	خدمات درمانی
۳۲/۷۵	۱/۳۱	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۲۵/۴۷	۰/۷۲	۴/۳۱	۲۰۰	تکنولوژی، تجهیزات و سلاح‌ها
۸۶/۲۵	۱/۴۵	کمتر از ۰/۰۱	۱۹۹	۳۶/۶۲	۰/۵۶	۴/۴۵	۲۰۰	عوامل مادی

از نتایج جدول ۸ با توجه به مقدار آماره $t(36/62)$ و سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱)، نتیجه گرفته می‌شود که میانگین نمونه مورد بررسی (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت معناداری با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (۳) دارد. با توجه به این مطلب می‌توان گفت: از دید پاسخ‌گویان، عوامل مادی

(فیزیکی) بر افزایش روحیه کارکنان یگان نظامی مؤثر بوده است. از طرف دیگر، می‌توان میزان این تأثیر را مثبت و بیشتر از متوسط ارزیابی کرد. با توجه به محاسبات قبلی، مقدار این تأثیر، ۸۶/۲۵ درصد برآورد شده است.

سؤال فرعی سوم: اولویت‌های عوامل مؤثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان کدامند؟

الف: رتبه بندی مؤلفه‌های غیر فیزیکی:

جدول ۹. نتایج حاصل از آزمون فریدمن جهت سنجش رتبه بندی مؤلفه‌های غیر فیزیکی

۲۰۰	تعداد
۸۱/۶۴	مقدار آزمون مربع کای
۱۳	درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۱	سطح معناداری

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۸۱/۶۴) و همچنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار می‌باشد. بنابراین می‌توان رتبه بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد.

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های غیر فیزیکی تأثیرگذار بر افزایش روحیه کارکنان یگان، مؤلفه ولایت و ولایت مداری (با میانگین رتبه ۹/۰۳) در رتبه اول و مؤلفه حمیت سازمانی (با میانگین رتبه ۶/۴۸) در رتبه آخر قرار دارد و سایر مؤلفه‌ها به ترتیب اولویت عبارتند از:

جدول ۱۰. نتایج حاصل از رتبه بندی مؤلفه‌های غیر فیزیکی

اولویت	مؤلفه	میانگین رتبه
اولویت ۱	ولایت و ولایت مداری	۹/۰۳
اولویت ۲	توکل	۸/۴۸
اولویت ۳	فرهنگ علوی و عاشورایی	۷/۶۹
اولویت ۴	ایمان	۷/۶۶
اولویت ۵	فرماندهی	۷/۶۴
اولویت ۶	دعا	۷/۶۳
اولویت ۷	شجاعت	۷/۴۷
اولویت ۸	صبر	۷/۴۴
اولویت ۹	انگیزه	۷/۱۸

ارزیابی اثربخشی آموزش‌های دوره عالی رسته ای اطلاعات بر کارکرد پایوران سپاه امام رضا (ع)

۷/۱۸	نظم و انضباط سازمانی	اولویت ۱۰
۷/۱۴	غیب و امدادهای غیبی	اولویت ۱۱
۷/۰۶	اعتماد به نفس	اولویت ۱۲
۶/۹۳	آموزش	اولویت ۱۳
۶/۴۸	حمیت سازمانی	اولویت ۱۴

ب: رتبه‌بندی مؤلفه‌های فیزیکی:

جدول ۱۱. نتایج حاصل از آزمون فریدمن جهت سنجش رتبه‌بندی مؤلفه‌های فیزیکی

۲۰۰	تعداد
۳۳/۴۹	مقدار آزمون مربع کای
۶	درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۱	سطح معناداری

نتایج جدول ۱۱ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۳۳/۴۹) و همچنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار می‌باشد. بنابراین می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد.

نتایج جدول ۱۲ نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های فیزیکی تأثیرگذار بر افزایش روحیه کارکنان یگان، مؤلفه حقوق و مزایا (با میانگین رتبه ۴/۴۴) در رتبه اول و مؤلفه فنآوری و تجهیزات و سلاح‌ها (با میانگین رتبه ۳/۴۶) در رتبه قرار دارد. سایر مؤلفه‌ها به ترتیب اولویت عبارتند از:

جدول ۱۲. نتایج حاصل از رتبه‌بندی مؤلفه‌های فیزیکی

اولویت	مؤلفه	میانگین رتبه
اولویت ۱	حقوق و مزایا	۴/۴۴
اولویت ۲	ارائه خدمات رفاهی مطلوب	۴/۱۷
اولویت ۳	مسکن	۴/۰۵
اولویت ۴	توجه به مسائل معیشتی	۴
اولویت ۵	خدمات درمانی	۳/۹۷
اولویت ۶	محیطی و امکانات خدمتی	۳/۹۲
اولویت ۷	تکنولوژی، تجهیزات و سلاح‌ها	۳/۴۶

ج: رتبه‌بندی کلی مؤلفه‌ها :

جدول ۱۳. نتایج حاصل از آزمون فریدمن جهت سنجش رتبه‌بندی کلی مؤلفه‌ها

۲۰۰	تعداد
۰/۸۰	مقدار آزمون مربع کای
۱	درجه آزادی
۰/۳۷	سطح معناداری

نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۰/۸۰) و همچنین سطح معناداری (۰/۳۷) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار نمی‌باشد. بنابراین با توجه به پاسخ‌های نمونه مورد بررسی، ابعاد غیر فیزیکی و فیزیکی تقریباً در یک رتبه قرار دارند و تقدم خاصی بر یکدیگر ندارند.

سؤال اصلی: عوامل فیزیکی و غیر فیزیکی تا چه حد بر افزایش روحیه کارکنان مؤثر است؟

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی سؤال اصلی تحقیق در جدول ۱۴ ارائه شده است.

جدول ۱۴. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی سؤال اصلی

آماره‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین‌ها	مقدار درصدی
عوامل فیزیکی و غیر فیزیکی	۲۰۰	۴/۵۱	۰/۴۲	۵۱/۳۰	۱۹۹	کمتر از ۰/۰۱	۱/۵۱	۳۷/۷۵

نتایج جدول ۱۴ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آماره t (۵۱/۳۰) و سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۱)، نتیجه گرفته می‌شود که میانگین نمونه مورد بررسی (۴/۵۱) تفاوت معناداری با میانگین فرضی و مورد انتظار جامعه (۳) دارد. با توجه به این مطلب می‌توان گفت: از دید پاسخ‌گویان، عوامل فیزیکی و غیر فیزیکی بر افزایش روحیه کارکنان مؤثر بوده است. از طرف دیگر، می‌توان میزان این تأثیر را مثبت و بیشتر از متوسط ارزیابی کرد. با توجه به محاسبات قبلی، مقدار این تأثیر، ۳۷/۷۵ درصد برآورد شده است.

نتیجه گیری

نتیجه گیری حاصل از بررسی آثار دو گروه از عوامل مادی و معنوی موثر بر ارتقای روحیه دفاعی کارکنان در نبرد ناهمطراز، حاکی از تأثیر مستقیم و معنادار تمامی عوامل معنوی و مادی بر روحیه دفاعی کارکنان است. مؤلفه ولایت مداری با میانگین رتبه ۹/۰۳ بیشترین تأثیر را بر روحیه دفاعی دارد. این یافته نشان می‌دهد که از دید نمونه مورد بررسی، در میان عوامل مؤثر بر روحیه دفاعی در کارکنان یگان، ولایت مداری از بالاترین جایگاه برخوردار است که شایان توجه می‌باشد با توجه به اثر بالای این مؤلفه بر روحیه، مسئولین و فرماندهان باید نهایت سعی خود و همچنین امکانات و توان سازمان را در جهت حفظ و تقویت این مؤلفه و سایر مؤلفه‌های اثرگذار بر روحیه به کار بگیرند، و عواملی که می‌تواند در کاهش آن‌ها اثر داشته باشد را از بین ببرند، مانند تبلیغات دشمنان خارجی و بدخواهان و ناآگاهان داخلی که با بی بصیرتی، ولایت را مانعی در راه رسیدن به امیال دنیوی خود می‌دانند و رهبر و ولی امر مسلمین همیشه در مقابل دنیا، زر و زور و تزویر و ریاکاری آنان ایستاده و نقشه‌های آنان را با شکست مواجه نموده است. همچنین با بالا بردن بصیرت خود و نیروها، فرامین و اوامر ولایت را به گوش جان خریده و مطیع محض ولایت باشند. از میان عوامل فیزیکی مؤثر بر ارتقای روحیه، حقوق و مزایا می‌باشد که این مؤلفه با میانگین رتبه ۴/۴۴ بیشترین تأثیر را در این پژوهش به خود اختصاص داده که پیشنهاد می‌گردد مسئولین، فرماندهان جهت افزایش این مؤلفه دقت و توجه بیشتری داشته و به این توصیه دینی که می‌گوید: اگر فقر از دری وارد شود ایمان از در دیگر خارج می‌گردد، توجه داشته باشند که با حقوق مکفی، بسیاری از مشکلات نیروها بر طرف و با روحیه و انگیزه بالا در خدمت و مأموریت سازمان حاضر و بدون دغدغه و مشکل به نبرد با دشمن ادامه می‌دهند. باید به تجهیزات توجه داشت ولی نه به گونه‌ای که نیروی انسانی و روحیه آنان را فراموش کرد، زیرا جنگ‌های گذشته و کنونی نشان داده اند که فن آوری و تجهیزات اثرگذار هستند، ولی تعیین کننده نیستند، که در این رابطه راه کار، استفاده از آموزه‌های دینی والگو گیری از نبردهای صدر اسلام تا کنون، و به کارگیری فنآوری و تجهیزات و سایر عوامل فیزیکی در کنار تخصص و تجربه در خدمت نیروی انسانی و در جهت افزایش روحیه آنان باید باشد تا در نبرد آینده پیروز نبرد باشیم.

با توجه به عدم وجود ارتباط در سطح آماری معنادار ($p.value=0/37$) در تفاوت بین رتبه مؤلفه‌های عوامل فیزیکی (عوامل مادی) و غیر فیزیکی (عوامل معنوی) ابعاد غیر فیزیکی و فیزیکی تقریباً در یک رتبه قرار دارند و تقدم خاصی بر یکدیگر ندارند. بنابراین مسئولین و فرماندهان بایستی در جهت حفظ و تقویت روحیه دفاعی کارکنان با نگاه همه جانبه در همه ابعاد مادی و معنوی با توجه به اشراف اطلاعاتی دشمن، به خصوص در حوزه ابعاد معنوی و ولایت فقیه که با نفوذ نامحسوس سعی در به وجود آوردن شبهه و ناکارآمدی ولایت فقیه در اداره نظام را دارد، روحیه ولایت پذیری و ولایت مداری و اعتقاد به این اصل در جامعه اسلامی و به خصوص در نیروهای نظامی حزب الهی، متناسب با فرصت‌ها و تهدیدها و آسیب‌های نرم پیش روی کارکنان تقویت کرده و به این مقوله با تأکید و اهمیت بیشتری نسبت به بقیه عوامل، برنامه ریزی عملیاتی داشته باشند و توجه به عوامل معنوی با توجه به اهمیت آن‌ها از دیدگاه مشارکت کنندگان در پژوهش نباید منجر به عدم توجه به سایر عوامل به ویژه نیازمندی‌های رفاهی کارکنان، حقوق و مزایای آن‌ها و به فراموشی سپردن آن‌ها شود. و بتوان با رفع دغدغه‌های مادی کارکنان به ویژه در بعد حقوق و مزایا و تقویت عوامل معنوی به ترتیب اولویت بیان شده در یافته‌ها به ویژه تقویت روحیه ولایت مداری، روحیه کارکنان را در حد مطلوب و کارآمد نگه داشته و بتوان در مقابل دشمن تا بن دندان مسلح با تمام توان و قدرت، ایستادگی و بر دشمن غلبه و انقلاب را طبق خواسته بنیان‌گذار انقلاب اسلامی ایران و تحت زعامت ولی امر مسلمین و فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی) به سرتاسر عالم صادر و زمینه‌ساز ظهور حضرت بقیه‌الله (عج) باشیم. بنابراین موضوع تقویت روحیه دفاعی و توسعه آن به عنوان یکی از نقش‌های اصلی سپاه و وظایف فرماندهان و مسئولین مطرح می‌شود، و مسئولین و فرماندهان در جهت تقویت هرچه بیشتر آن تمام تلاش خود را به کار ببندند.

کتابنامه

الف) منابع فارسی

- ۱- امام خمینی (ره)، سید روح‌الله، (۱۳۵۸)، صحیفه نور، جلد ۷. تهران: انتشارات وزارت ارشاد.
- ۲- الیاسی، محمدحسین، (۱۳۸۲)، کاربرد عملیات روانی در جنگ نامتقارن، فصلنامه مطالعات بسیج، شماره ۲۳، تابستان
- ۳- بحرینی، محمدحسین، (۱۳۹۳)، امام علی (ع) و نبرد، تهران: دانشگاه افسری امام حسین (ع).
- ۴- بحار الانوار، ج ۱۰۰، ص (۳۹۲)، روایت ۲۲
- ۵- پارسامنش، غلامرضا (۱۳۷۹)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان بررسی برخی از عوامل مؤثر در بالا بردن روحیه کارکنان پایور نزاچا، دانشگاه امام حسین (ع).
- ۶- تاریخ طبری، ج ۱۶: ۵
- ۷- حوزه نمایندگی ولی فقیه دافوس سپاه (۱۳۸۱)، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- ۸- قرآن کریم
- ۹- روزنامه کیهان، مورخ ۷۹/۹/۸.
- ۱۰- صافی، احمد، (۱۳۶۸)، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، تهران: انتشارات دفتر آموزش ضمن خدمت
- ۱۱- صفوی، سید یحیی، (۱۳۸۷)، الزامات و شرایط برتری در جنگ‌های ناهم‌تراز، نهران، نشریه نگرش راهبردی، ش. ۹.
- ۱۲- عقیدتی سیاسی ارتش (۱۳۷۰). ارتش در نگاه رهبر، تهران، چاپخانه ارتش.
- ۱۳- معین وزیری، نصرت‌الله (۱۳۸۲)، تحلیل عملیات بیت‌المقدس، تهران، انتشارات دافوس ارتش، ۱۳۸۲.
- ۱۴- معین، محمد، (۱۳۶۰)، فرهنگ معین، امیرکبیر، چاپ چهارم، تهران

- ۱۵- کارگر، محمد (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین سطح سلامت روانی و روحیه نظامی کارکنان لشکر عملیاتی امام حسین (ع) در مقابله با تهدید نظامی امریکا، تهران، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دانشکده و پژوهشکده دفاعی (دافوس سپاه).
- ۱۶- مشایخ، عباس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان میزان آگاهی و بهره‌گیری فرماندهان از شیوه‌های متقاعدسازی مؤثر بر افزایش روحیه مأمورین یگوپ تهران بزرگ در زمان اغتشاش، تهران: دافوس ناجا، ۱۳۸۵.
- ۱۷- مهرآسا، هوشنگ، (۱۳۵۲)، روابط انسانی؛ تهران: انتشارات، دانشگاه تهران
- ۱۸- میر کمالی، سید محمد، (۱۳۶۹)، رفتار و روابط در سازمان و مدیریت، نشر رامین
- ۱۹- دهخدا، علی اکبر، لغتنامه دهخدا، تهران، ۱۳۴۶
- ۲۰- مغربی، نعمان بن محمد تمیمی؛ دعائم الإسلام، دارالمعارف مصر، ۱۳۸۵ق، ج ۱، ص