

میزان کارکرد مؤلفه‌های روابط انسانی در افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع)

دکتر محمد بیگلری^۱

اسماعیل فرجی^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۵/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۵/۶/۲۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان کارکرد مؤلفه‌های روابط انسانی در افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. براساس جدول کوکران تعداد ۹۱ نفر از فرماندهان، مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. برای روایی پرسشنامه‌ها از متخصصان و استادان مدیریت بهره گرفته شده و برای سنجش میزان پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. داده‌های پژوهش پس از جمع‌آوری براساس فرضیه‌های پژوهش و با استفاده تحلیل همبستگی پیرسون تحلیل شدند. نتایج به دست آمده گویای رابطه مثبت و معنی‌دار بین ایجاد انگیزش، تفاوت‌های فردی، توجه به قدر و منزلت کارکنان، توجه به نیازهای مشترک سازمان و کارکنان با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: کارکرد، مؤلفه‌های روابط انسانی، انگیزش، افزایش بهره‌وری، مدیران و فرماندهان.

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)؛

۲. کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی.

مقدمه

روابط انسان‌ها از آغاز بشر وجود داشته و پیوسته همراه سیستم‌های گسترده اجتماعی، سیاسی و نظامی موجود بوده است. اما از نظر علمی دانش روابط انسانی، پدیده‌ای جدید و تازه به شمار می‌رود. در جامعه انسانی ارتباط می‌تواند نقش مهمی را در زندگی داشته باشد. تحقیق درباره چگونگی افزایش بهره‌وری باتوجه به روابط انسانی به طور سیستمی از حدود ۲۳۰ سال پیش مورد توجه دانشمندان قرار گرفته است. امروزه اهمیت و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش رقابت، پیچیدگی، فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات برکسی پوشیده نیست و واژه‌ای است که در سطح کلان و هم در سطح خرد مطرح است (نصیر پور، ۵۸:۱۳۸۸). مفهوم روابط انسانی به بهبود سلوک و رفتار متقابل افراد در موقعیت‌های مختلف و مکان‌ها و شرایط متفاوت اطلاق شده است و بسیاری از دانشمندان، برقراری روابط انسانی را مهم‌ترین شامل موفقیت مدیران دانسته‌اند. اثر و ارزش برقراری روابط انسانی آنقدر زیاد است که خداوند متعال یکی از علت‌های پیروزی پیامبر اسلام (ص) را داشتن اخلاق خوش و رفتار مناسب اعلام می‌کند و می‌فرماید: «پس با رحمت خداوند با ایشان (مردم) نرمی کردی و اگر بد خوی و سخت دل بودی، هر آینه از اطرافت پراکنده می‌شدند. پس در گذر از ایشان و برای آنها آمرزش بخواه و با آنها در کارها مشورت کن و چون تصمیم گرفتی به خدا توکل کن. به درستی که خداوند توکل کنندگان را دوست دارد».

افزایش بهره‌وری حاصل از روابط انسانی، از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از تمامی امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها شده و دائماً توان، استعداد و امکانات بالقوه سازمان را شکوفا می‌کند، که این اصل برای سپاه پاسداران انقلاب اسلامی که خود رویش یافته از مکتب انبیای الهی به ویژه با اخلاق‌ترین فرد یعنی؛ پیامبر اسلام (ص) است تأثیرگذار بوده و یقیناً فرهنگ بهره‌وری موجب افزایش شکوفایی این نهاد انقلابی می‌شود. عوامل زیادی در رشد و بهبود بهره‌وری یک سیستم مؤثر است که می‌توان با اندازه‌گیری نقش این عوامل در بهبود آن گام مؤثری برداشت (نصیر پور، ۵۹:۱۳۸۸). مؤلفه‌های روابط انسانی مهم‌ترین عوامل در بهبود بهره‌وری

است. آمارهای موجود نشان می دهد که بر خلاف سازمان های صنعتی و تجاری، سازمان های نظامی کشورمان به ندرت میزان کارکرد مؤلفه های روابط انسانی بر افزایش بهره وری فرماندهان را بررسی کرده اند و از سوی دیگر مدل ها و الگوهای طراحی شده غالباً برای سازمان ها و بخش های صنعتی کشور طراحی و تدوین شده و متناسب بخش های نظامی نیستند. بنابراین در این تحقیق بر آن شدیم تا میزان کارکرد مؤلفه های روابط انسانی بر افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران در سپاه حضرت جوادالائمه(ع) را بررسی کنیم که نتایج آن بتواند زمینه ساز ارتقای بهره وری روابط انسانی در مراکز نظامی کشور شود.

بیان مسأله

مدیریت منابع انسانی به عنوان زیر شاخه ای از رشته مدیریت از دهه ۱۹۸۰ به بعد مورد توجه جدی جوامع توسعه یافته قرار گرفت و عنوان سرمایه انسانی را به خود اختصاص داد، به گونه ای که در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت آور شامل: منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره دهی و سودآوری را منابع انسانی نصیب آنها کرده است (فرهی بوزجانی و همکاران، ۱۳۸۷). ویژگی سازمان های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. پیش بینی تغییرات با وقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات سازمان ها در هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف نظامی - امنیتی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می یابد (شریف زاده و خیر اندیش، ۱۳۸۸). در جهان امروز توانمندی، قدرت نظامی هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی انسانی شایسته تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون به ویژه عرصه نظامی بیشتر خواهد بود. نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه توان نظامی بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای قدرتمند نیست، مگر این که به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر عامل با

ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان در جهت رشد و توسعه‌ی توان نظامی کشورها بوده و بزرگ‌ترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری به‌عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند (رضایی و همکاران، ۱۳۸۷).

انسان مهم‌ترین سرمایه یک ارگان نظامی است. چنانچه عامل انسانی را از ارگان نظامی حذف کنیم آنچه باقی می‌ماند، یعنی عوامل و امکاناتی چون ساختمان‌ها، ماشین آلات، تجهیزات، ابزار و ادوات، مواد و... به خودی خود قابل استفاده نبوده و ارزشی نخواهند داشت. انسان بزرگ‌ترین و با ارزش‌ترین دارایی یک ارگان نظامی است.

بهره‌وری عاملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی در زمینه نظامی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب استفاده بهینه از تمامی امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و دائماً توان، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان‌ها شکوفا می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در جهت تحقق هدف‌های سازمان حداکثر بهره را برد. بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه حاصل نمی‌شود؛ بلکه انسان محور هر نوع بهره‌وری فردی، اجتماعی و سازمانی است. بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود و در این زمینه مدیران ارشد سازمانی یکی از عوامل مهم به شمار می‌آید (هنری، ۱۳۸۲: ۴۶).

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی نیز به‌عنوان یک نهاد مردمی و شکل گرفته از روابط انسانی از قاعده مشتقی نیست. مسأله کارکرد مؤلفه‌های روابط انسانی میان مدیران و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه (ع) در ابعاد گسترده آن از اهم مسائلی است که در هر گونه فعالیت نظامی این یگان چهره می‌نماید و اثرات مهم آن در پدیده بهره‌وری مدیران و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه (ع) اجتناب ناپذیر است. با توجه به ابعاد پیچیده روحیه انسان‌ها و اثرات روانی عاطفی روابط میان مدیران، فرماندهان و کارکنان تعامل این سه رکن یگان نظامی سپاه حضرت

جوادالائمه(ع)، لزوم تحقیقات هر چه بیشتر و دقیق تر درباره این موضوع و ابعاد مختلف روابط انسانی را آشکارتر می نماید. با توجه به توضیحات فوق، مسأله این تحقیق این است که افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران از دغدغه های اصلی فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه(ع) بوده و به دنبال پاسخ به این پرسش هستند که این یگان به استعداد و توانی که دارد، در چه سطحی از بهره وری می باشد و میزان کارکرد مؤلفه های روابط انسانی در افزایش بهره وری مدیران و فرماندهان این سپاه به چه صورت است؟ بنابراین در تحقیق حاضر با هدف بررسی کارکرد مؤلفه های روابط انسانی در افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) می پردازیم.

اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه بسیاری از ارگان های نظامی با رقابت فزاینده پایدار و نامطمئنی روبه رو هستند که به واسطه نوآوری های فناوری، تغییر محیط و نیازهای درحال تغییر حکومت ها، شدت یافته است. این وضعیت بحرانی موجب اصلاحات عمده ای در چشم انداز استراتژیک ارگان های نظامی، شده است. به عبارتی می توان گفت که: رویکردها و راه حل های گذشته دیگر قابلیت و توانایی خود برای رؤیاری با چالش های سازمانی و محیط بیرونی را از دست داده اند؛ یا بهتر است با رویکردها و دیدگاه های جدیدی جایگزین شوند. از این رو، یکی از راه های پاسخ گویی به این عوامل تغییر و توجه به نیازهای انگیزشی در روابط انسانی و بهره وری کارکنان ارگان های نظامی است. در واقع، توجه، به عنوان پارادایم جدیدی برای مهندسی سازمان ها و ارگان های نظامی است. امروزه منابع انسانی به عنوان مهم ترین و با ارزش ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد. افزایش قابلیت های کارکنان اثر مستقیم در بهبود نتایج سازمان نظامی در پی دارد. نیروی انسانی به جهت قدرت تفکر و خلاقیت نقش مهمی در رسیدن به اهداف نظامی دارد چرا که هر گونه بهره وری بهبود در فرآیندهای سازمانی توسط انسان ها صورت می گیرد. بهره برداری از توان فکری که از آن به سرمایه نهفته یاد می کنند، نیازمند وجود ساختارهایی است که بتواند توانمندی های کارکنان سازمان در راستای اهداف فعلی و آینده سازمان سوق دهد.

احراز نقش مدیریت و شرط کسب توفیق در آن مستلزم احراز دانش‌ها و مهارت‌هایی است که یکی از مهم‌ترین آنها روابط انسانی در مدیریت یعنی هنر ارتباطات انسانی می‌باشد، اهمیت این تحقیق از آنجا نشأت می‌گیرد که رعایت و به‌کارگیری اصول روابط انسانی از قبیل توجه به نیازهای مشترک کارکنان و سپاه حضرت جوادالائمه(ع) و توجه به قدر و منزلت مدیران و فرماندهان و مؤلفه‌هایی از این قبیل که همه مربوط به روابط انسانی می‌شود می‌تواند تأثیر بسزایی در افزایش کارایی و اثر بخشی فرماندهان، مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) ایفا نماید. دانش روابط انسانی با ایجاد محیط سالم، نشاط انگیز، آرامش بخش، موجب بیش‌ترین بازدهی با کم‌ترین هزینه می‌شود. از بهبود روابط انسانی در فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) اهداف عمده و اساسی زیر مورد نظر است:

الف) حفظ حرمت و شأن مقام انسانی در محیط کار؛

ب) افزایش بهره‌وری سپاه حضرت جوادالائمه(ع) از طریق استفاده اصولی و بهتر با رعایت اصول روابط انسانی؛

ج) تبیین شرایط مناسب برای استفاده از قدرت و نفوذ در دیگران در جهت تشویق کارکنان به منظور انجام فعالیت بیشتر و نیل به اهداف سازمان.

تغییر رویکرد به منابع انسانی و اهمیت قائل شدن برای آن ناشی از تغییر رویکرد از مدیریت سنتی منابع انسانی به مدیریت فناوری منابع انسانی است به گونه‌ای که در رویکرد اخیر، بر شناسایی نقش راهبردی که منابع انسانی می‌تواند در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها ایفا کند، تأکید می‌شود. شرایط کلی سازمان به گونه‌ای باید بهبود یابد که مدیران به عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر بهره‌وری سازمان بتوانند بیشترین کارایی و بازدهی را ارائه دهند و این ممکن نیست مگر آن که اثر بخشی و اهمیت کیفیت زندگی کاری در بهره‌وری منابع انسانی از سوی مدیران مورد توجه جدی قرار گیرد. زیرا هرگونه تلاش برای افزایش کیفیت زندگی کاری در واقع به منزله قائل شدن عزت نفس و احترام برای افراد و کارگروه‌ها می‌باشد که این امر تقویت و افزایش بازدهی فردی و گروهی، تقویت روحیه همکاری، اعتماد متقابل و ارتقای ارزش‌های انسانی را به دنبال خواهد

داشت. اگر هدف سازمان‌ها، توسعه و رشد باشد، طبعاً باید به عامل بهره‌وری مدیران که اساسی‌ترین و راهبردی‌ترین منابع هر جامعه و هر سازمان است توجه نمود و ایجاد زندگی با کیفیت بهتر، در سایه تأکید بر بهره‌وری جستجو گردد (شریف زاده، ۱۳۸۸: ۱۴).

با توجه به اهمیت بالای مسائل مورد بحث، این تحقیق بر آن است تا نقش برخی از مؤلفه‌های مؤثر در روابط انسانی را بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سطح مدیران و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه (ع) بررسی کرده و راهکارهای عملی در این زمینه را استخراج نماید. و از اهمیت پژوهش این است که بتواند دغدغه‌های مسئولین و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه (ع) را در این زمینه کاهش داده یا مرتفع نماید.

ادبیات و مبانی نظری تحقیق

روابط انسانی در پاسداران از رابطه یا روابطی که بین دو یا چند نفر وجود دارد، صحبت می‌کند. روابط انسانی در پاسداران مظهر وجود و ارزش پاسداران می‌باشد. روابط انسانی پدیده رفتاری اجتماعی گروه‌های انسانی است که شکل و نوع آن به عنوان وجه تمایز انسان و سایر موجودات به شمار می‌رود. به قول ارنولدجی توین بی - مورخ و فیلسوف مشهور انگلیسی: قدرت برقراری روابط با دیگران و داشتن رفتار مطلوب و چگونگی ارتباطی که یک انسان با دیگران دارد از تمام دانش و مهارت‌های او مهم‌تر و ارزشمندتر است، انسان‌ها ناگزیر به ارتباط با دیگران هستند. در صورتی این ارتباط بتواند سبب همدلی و درک متقابل شود باعث رضایت خاطر و لذت و در غیر این صورت موجب ناخشنودی و رنج می‌شود. برقراری روابط انسانی عمده‌ترین عامل خوشبختی و موفقیت هر کس در زندگی او می‌باشد. رابطه یک پاسدار با همکارانش رابطه مدیر یا فرمانده با همکاران و تحت امرش در میزان موفقیت آنها امری سرنوشت ساز است. همه انسان‌ها به داشتن توانایی ارتباط با سایر انسان‌ها نیاز دارند که توانایی اصطلاحات مدیریت برقراری روابط انسانی می‌نامیم. انسان همواره از دیر باز به اهمیت روابط و رفتار انسانی پی برده است. برقراری روابط آنقدر مهم و سرنوشت ساز است که موفقیت هر انسانی را از روی نوع رابطه او با دیگران ارزیابی کرد. موفقیت هر مدیر بستگی به کار او با سایر افراد دارد کار با افراد منوط به برقراری رابطه

مناسب با آنهاست به عقیده وی مدیریت معین کار کردن با انسان‌ها، میان انسان‌ها و برای انسان است و مهم‌ترین جنبه کارهای انسان‌ها برقراری روابط انسانی با آنها است. اهمیت و حساسیت ایجاد روابط انسانی آن را به عنوان یک دانش مطرح می‌سازد (میر کمالی، ۱۳۸۴: ۶۹).

سپاه

سپه، لشکر، قشون، قسمتی از ارتش، سپاه واحد نظامی شامل چند و (معمولاً سه لشکر) هر لشکر شامل چند سپاه است (فرهنگ دهخدا، ۱۳۴۵).

سپاه پاسداران

در سال ۱۳۵۷ بنا به فرمان حضرت امام خمینی (ره) عده‌ای از جوانان انقلابی و پیروان راستین حضرت امام نهاد مقدس سپاه پاسداران را پایه ریزی نمودند. حضرت امام خمینی (ره) در دوم اردیبهشت ۱۳۵۸ طی فرمان به شورای انقلاب اسلامی رسماً تأسیس این نهاد مقدس را اعلام کردند. سپاه در دوران تشکیل، صرفاً نیروی شهری به حساب می‌آمد که با توجه به شرایط خاص انقلابی در جامعه و پراکندگی قوای انتظامی، مأموریت حفظ نظم عمومی را عهده دار شده بود و در مقابل ضد انقلاب و منافقان به مبارزه می‌پرداخت. با اوج‌گیری دسیسه‌های دشمنان و گروه‌های ضد انقلاب در نقاطی چون کردستان، خوزستان و گنبد، سپاه پاسداران، برای مقابله با آنها بسیج شد. با شروع جنگ تحمیلی عراق علیه ایران، سپاه پاسداران بزرگ‌ترین افتخار خود را رقم زد و با وجود همه موانع در کنار ارتش و... به مبارزه علیه رژیم بعثی پرداخت. پس از جنگ تحمیلی نیز سپاه علاوه بر فعالیت‌های رزمی و دفاعی و آموزشی در عرصه‌های مختلف سازندگی از جمله سد سازی، راه سازی، پروژه‌های کشاورزی، تولید قطعات صنعتی و... حضور فعال دارد.

سپاه حضرت جواد الائمه (ع)

سپاه حضرت جواد الائمه (ع) خراسان شمالی در سال ۱۳۸۴ به عنوان سپاه استانی کشور تأسیس شد که دارای یک تیپ عملیاتی مردم پایه است که با مأموریت دفاع سرزمینی از هر نقطه کشور بنا به دستور و هشت ناحیه مقاومت بسیج در هشت شهرستان استان و همچنین دارای بسیج ادارات، عشایری، پزشکان، علمی پژوهشی و بسیج جامعه زنان با مأموریت حفظ و صیانت از دستاوردهای

انقلاب اسلامی و مبارزه با تهاجم فرهنگی و هرگونه مأموریت دیگر بنا به دستور، آماده دفاع از کیان نظام جمهوری اسلامی ایران می باشد.

بهره وری^۱

کلمه بهره ور به استناد فرهنگ فارسی معین بهره بر؛ سود برنده و کمیاب معنی شده است. در برخی از متون معادل های دیگر نظیر راندمان؛ بازدهی؛ قدرت تولید؛ قابلیت و باروری کارآمد جایگزین واژه productivity شده است. بهره وری در واقع استفاده مؤثرتر از منابع اعم از (نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی، ماشین آلات و ابزار، تجهیزات و اطلاعات در فرآیند تولید کالاها و خدمات است). به عبارت دیگر به کلیه تلاش های سیستماتیک ساختار یافته برای حذف یا کاهش تلفات ناشی از مواد، ماشین، انسان و یا تعامل نادرست بین آنها، نظام ارتقای بهره وری گفته می شود (میرسپاسی، ۱۳۷۶: ۴۵). کارآیی مربوط به اجرای درست کارها در سازمان است؛ یعنی تصمیماتی که با هدف کاهش هزینه ها، افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت محصول اتخاذ می شوند. کارآیی عبارت است از نسبت بازده واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار) یا نسبت مقدار کاری که انجام می شود به مقدار کاری که باید انجام شود. اثربخشی به معنای انجام کارهای درست، که سازمان را به اهداف خود نائل می کند و کارآیی به معنای انجام درست کارها و مترادف با استفاده بهینه از منابع (کاهش هزینه ها)، افزایش مقدار تولید است (ابطحی، ۱۳۷۸: ۹).

مدیریت

از مدیریت تعاریف متعددی ارائه شده است و عمدتاً آن را شامل «برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و رهبری، کنترل و نظارت» دانسته اند، اما با توجه به تحولات چندساله اخیر و نظر به این که توجه به اخلاقیات و منابع انسانی در مدیریت امروز جایگاه خاصی پیدا کرده است، تعریف زیر برای مدیریت در شرایط حاضر، مناسب تر به نظر می رسد. از نگاه برخی صاحب نظران، مدیریت ترکیبی از علم و هنر برای پدید آوردن محیطی مناسب می باشد، که در آن همفکری و همکاری با دیگران به منظور شکل دادن به فرآیندی کارساز امکان پذیر می شود و همچنین طی آن،

1. productivity

استفاده بهینه از منابع، برای عرضه خدمات یا کالاهایی قابل رقابت، جهت جلب رضایت متقاضیان آنها، با پرهیز از بروز هرگونه عواقب نامطلوب تحقق می‌یابد (رحمان سرشت، ۱۳۸۴: ۴). مگینسون، موسلی و پیترینیز مدیریت را، کار کردن با منابع انسانی، منابع مالی و منابع فیزیکی، جهت دستیابی به اهداف سازمان توسط برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل عملیات، معرفی نموده‌اند (میرابی، ۱۳۸۲: ۱۰-۱۱).

انگیزش

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین «موو» که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه‌ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی یا کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وادار می‌دارد (سید جوادین، ۱۳۸۶: ۴۵۵).

تعریف دیگر انگیزه به این شکل می‌باشد که «میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود» (راینر، ۱۳۷۷: ۳۲۶). یکی از وظایف اولیه مدیر فراهم نمودن موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالایی از عملکرد می‌باشد. یعنی مدیر باید اطمینان پیدا کند که افراد کار میکنند، بطور منظم سر کار حاضر می‌شوند و سهم مثبتی از رسالت سازمان دارند. عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است (محمد زاده و مهر وژان، ۱۳۷۵: ۱۲۰).

روابط انسانی

روابط انسانی عبارت است از شیوه رفتار کردن و احترام گذاردن به موقعیت‌های اجتماعی و افراد یا گروه‌هایی که سبب خلق این موقعیت‌ها شده‌اند. در روابط انسانی سازمان یافته، اختلاف نژادی، اخلاقی، طبقات اجتماعی یا اقتصادی، فرهنگی و آموزشی مطرح نیست، بلکه احترام گذاشتن به شخصیت فرد و محترم شمردن ارزش‌های انسانی افراد مهم است. بوی کین رفتار سازمانی یکی از دانش‌های میان رشته‌ای است که مطالعه رفتار فرد، گروه، و سازمان را برعهده دارد (فیضی، ۱۳۸۳: ۵۶).

تفاوت های فردی

هیچ انسانی کاملاً شبیه به دیگری نیست. امام صادق (ع) فرموده است «اگر قرار بود انسان ها با هم برابر باشند هر آینه هلاک می شوند». تفاوت ها موجب جدایی بین انسان ها و در عین حال موجب آن است که هر فرد براساس ویژگی های خاص خویش رشد کند. و در حل یک مسأله انسان ها راه حلی مختلفی را بر اساس علائق، نگرش سوابق تجربی خود پیدا می کنند. از زاویه ای دیگر، علی رغم این که انسان ها با هم متفاوتند، بسیار به هم شبیهند. به نظر ما وجود شباهت ها در بین انسان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

توجه به قدر و منزلت افراد

انسان ها دوست دارند که آزادی گزینش آنها دچار تزلزل نشود. توجه به این خواسته انسان، توجه به قدر و مرتبه او مبادرت می سازد که جنبه اخلاقی دارد.

توجه به نیازهای مشترک

در توجه به نیازهای مشترک معلوم می شود که غایت سازمان ها ترکیبی از نیازهای افراد تشکیل دهنده آن است و تا زمانی که در تشکل سازمانی، این نیازهای افراد رفع می شود، علایق چون سلاقی ها فرد را برای کار در سازمان راغب می کند (عسگریان، ۱۳۷۸: ۲۳-۲۵).

فرهنگ سازمانی

از لحاظ معنوی فرهنگ، واژه ای فارسی است که از دو جز مرکب «فر» و «هنگ» تشکیل یافته است. «فر» به معنی جلو و «هنگ» از ریشه اوستایی «تنگنا» و به معنی کشیدن و بیرون کشیدن گرفته شده است. در زبان های انگلیسی و فرانسوی واژه کالچر^۱ به کار می رود و نیز معنای آن کشت و کار یا پرورش بوده است. اما هیچ گاه در ادبیات فارسی به طور مستقیم به مفهومی که برخاسته از ریشه کلمه باشد نیامده است. تعریف فرهنگ سازمانی به عقیده هافستد فرهنگ عبارت است از: اندیشه مشترک اعضای یک گروه یا طبقه که آنها را از دیگر گروه ها مجزا می کند و در جایی دیگر، فرهنگ به صورت مجموعه ای از الگوهای رفتار اجتماعی، هنرها، اعتقادات، رسوم و سایر

محصولات انسان و ویژگی‌های فکری یک جامعه یا ملت تعریف می‌شود. فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش‌های اصلی، مفروضات، تفسیرات در رویکردهایی که ویژگی‌های یک سازمان را مشخص می‌کند که در چهار گونه فرهنگ سازمانی نمایان می‌شود. این چهار گونه شامل قومی، ویژه سالاری و بازار، سلسله مراتب می‌باشند (مشبکی، ۱۳۸۰: ۴۳۶).

فضا یا جو سازمانی

مسئولیت پذیری عضو دیگری از عناصر هادی سازمان (سپاه) به سوی تحول و پیشرفت خوانده می‌شود. مسئولیت پذیری فرماندهان و مدیران سپاه، کوشش مستمر آنان برای به ثمر رسیدن هر چه مطلوب تر یک فعالیت در زمینه انجام وظایف و مأموریت‌ها است.

جامعه

به نظام روابط متقابلی اطلاق می‌شود که افرادی را که دارای فرهنگ مشترکی هستند به همدیگر مربوط می‌سازد.

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

تعیین میزان کارکرد مؤلفه‌های روابط انسانی در افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع).

اهداف فرعی:

۱. تعیین میزان کارکرد در حوزه توجه به قدر و منزلت کارکنان با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع)؛
۲. تعیین میزان کارکرد در حوزه توجه به تفاوت‌های فردی کارکنان با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع)؛
۳. تعیین میزان کارکرد در حوزه توجه به نیازهای مشترک کارکنان با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع)؛
۴. تعیین میزان کارکرد در حوزه توجه به ایجاد انگیزش در کارکنان با افزایش بهره‌وری

فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع).

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین کارکرد مؤلفه های روابط انسانی با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟

فرضیه های فرعی:

۱. بین کارکرد در حوزه توجه به قدر و منزلت کارکنان با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟
۲. بین کارکرد در حوزه توجه به تفاوت های فردی کارکنان با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟
۳. بین کارکرد در حوزه توجه به نیازهای مشترک کارکنان با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟
۴. بین کارکرد در حوزه توجه به ایجاد انگیزش در کارکنان با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر روش توصیفی - تحلیلی (پیمایشی) می باشد. جامعه آماری در این تحقیق شامل ۱۲۰ نفر از فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) می باشد. از آنجایی که فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(علیه السلام) ۱۲۰ نفر می باشد، بر اساس

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

فرمول کوکران

تعداد ۹۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده جهت نمونه گیری استفاده شد.

ابزار جمع آوری اطلاعات

در تحقیق حاضر برای جمع آوری اطلاعات میدانی در سپاه حضرت جوادالائمه(ع) از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه این تحقیق دارای طیف لیکرت پنج تایی از خیلی کم تا بسیار زیاد طبقه‌بندی شده و شامل دو بخش سؤالات عمومی و اختصاصی است. بخش اول به جمع آوری اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان اختصاص داده شده است. این بخش از هفت سؤال تشکیل شده است که در مورد سن، درجه نظامی، سنوات مدیریتی، سنوات خدمتی، پست سازمانی، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی پاسخ دهندگان سؤال صورت می‌گیرد و بخش دوم شامل ۲۷ سؤال است که مربوط به متغیرهای تحقیق می‌باشد. در این پرسشنامه برای اندازه‌گیری متغیر انگیزش از ۹ سؤال استفاده شده، جهت اندازه‌گیری متغیر توجه به تفاوت‌های فردی از ۷ سؤال استفاده شده، جهت اندازه‌گیری متغیر توجه به نیازهای فرد و سازمان از ۶ سؤال استفاده شده، جهت اندازه‌گیری متغیر توجه به قدر و منزلت انسان‌ها از ۵ سؤال استفاده شده است.

روایی

در این تحقیق برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی صوری- محتوایی استفاده شده است، روایی محتوا اطمینان می‌دهد که ابزار مورد نظر به تعداد کافی پرسش‌های مناسب برای اندازه‌گیری مفهوم مورد سنجش در بر دارد. هر قدر عناصر مقیاس گسترده‌تر و قلمرو مفهوم مورد سنجش را بیشتر در بر گیرند، روایی محتوا بیشتر خواهد بود به بیان دیگر روایی محتوا نشان می‌دهد که ابعاد و عناصر یک مفهوم تا چه حد تحت پوشش دقیق قرار گرفته است (سکاران، ۱۳۹۰: ۳۲).

روایی را به شکل‌های مختلف طبقه‌بندی کرده‌اند که تعدادی از آن‌ها عبارتند از: روایی محتوایی، روایی نمادی (ظاهری)، روایی مربوط به ملاک، روایی موافق، روایی متضمن پیش‌بینی، روایی سازه، روایی همگرا^۱ و روایی متمایزکننده^۲ (خاکی، ۱۳۹۲). در این تحقیق برای بررسی روایی، روایی محتوایی و روایی ظاهری مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند.

1. Convergent Validity
2. Discriminate Validity

روایی محتوایی

روایی محتوایی این اطمینان را به وجود می آورد که مقیاس شامل موارد کافی و نمونه برای استفاده از مفهوم است. هرچه موارد معرف حیطه مفهومی که اندازه گیری می شود بیشتر باشد، اعتبار محتوایی آن بیشتر خواهد بود. به عبارت دیگر روایی محتوایی معرف چگونگی توصیف ابعاد و اجزاء مفهوم است (خاکی، ۱۳۹۲: ۶۳). برای طراحی پرسشنامه با توجه به پیشینه قوی مدل ها و همچنین در نظر داشتن متغیرهای مدل های اصلی سعی شد تا پرسشنامه از حیث شاخص هایی که سازه ها را اندازه گیری می کنند، بر پشتوانه ی مناسبی از نظریه و کاربردهای عملی آن ها در پژوهش ها و آزمون های متعدد متکی باشد.

روایی نمایی (ظاهری)

به منظور سنجش روایی، پرسشنامه و محتوای آن تحت بررسی اساتید محترم راهنما و مشاور و چندین استاد متخصص قرار گرفته و نظرات اصلاحی ایشان لحاظ گردید.

پایایی

تعیین پایایی ابزارهای اندازه گیری

برای تعیین پایایی، روش های مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ^۱ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمودن هایی که ویژگی های مختلف را اندازه گیری می کنند به کار می رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سؤال می تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (۱۳۸۷) معتقدند که «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره های هر زیرمجموعه سؤالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. ضریب پایایی پرسشنامه روابط انسانی به وسیله نرم افزار SPSS محاسبه شده است. ضرایب پایایی برای هر یک از زیرمقیاس های پرسشنامه روابط انسانی در جدول ۱ نشان داده شده است.

1. Cronbach Alpha Coefficient

جدول ۱: ضرایب پایایی زیرمقیاس‌های پرسشنامه مؤلفه‌های روابط انسانی

مؤلفه‌های روابط انسانی	ضریب پایایی
ایجاد انگیزش	۰/۸۵
تفاوت‌های فردی	۰/۸۲
توجه به نیازهای مشترک	۰/۷۸
توجه به قدر و منزلت	۰/۷۳

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. عملیات آماری به وسیله نرم افزار spss16 صورت گرفته است.

نتایج حاصل از تحقیق

فرضیه اصلی:

بین کارکرد مؤلفه‌های روابط انسانی با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟

جدول شماره (۲): نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های روابط انسانی با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران

همبستگی پیرسون	۰/۵۶	مؤلفه‌های روابط انسانی
سطح معنی داری	۰/۰۰۰	
نتیجه آزمون	تأیید	

با توجه به جدول شماره (۲) بین مؤلفه‌های روابط انسانی با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه(ع) ($r = 0/56$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ($p = 0/000$) وجود دارد. این بدان معنا می‌باشد که توجه به مؤلفه‌های روابط انسانی با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه اول:

میزان توجه به قدر و منزلت پاسداران با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۳): نتایج ضریب همبستگی پیرسون میزان توجه به قدر و منزلت با افزایش بهروری مدیران و فرماندهان

۰/۴۷	همبستگی پیرسون	توجه به قدر و منزلت
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
تأیید	نتیجه آزمون	

با توجه به جدول شماره (۳) میزان توجه به قدر و منزلت با افزایش بهروری مدیران و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه(ع) ($r = ۰/۴۷$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ($p = ۰/۰۰۰$) وجود دارد. این بدان معنا می باشد که توجه به قدر و منزلت با افزایش بهروری مدیران و فرماندهان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه دوم:

میزان توجه به تفاوت های فردی پاسداران با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۴): نتایج ضریب همبستگی پیرسون میزان تفاوت های فردی با افزایش بهره وری مدیران و فرماندهان

۰/۵۷	همبستگی پیرسون	تفاوت های فردی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	
تأیید	نتیجه آزمون	

با توجه به جدول شماره (۴) میزان تفاوت های فردی با افزایش بهروری مدیران و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه(ع) ($r = ۰/۵۷$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ($p = ۰/۰۰۰$) وجود دارد. این بدان معنا می باشد که تفاوت های فردی با افزایش بهروری مدیران و فرماندهان رابطه

مستقیم دارد.

فرضیه سوم:

میزان توجه به نیازهای مشترک پاسداران با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۵): نتایج ضریب همبستگی پیرسون میزان توجه به نیازهای مشترک با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان

توجه به نیازهای مشترک	همبستگی پیرسون	۰/۶۳
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون	تأیید

با توجه به جدول شماره (۵) میزان توجه به نیازهای مشترک با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان سپاه حضرت جوادالائمه(ع) ($r = ۰/۶۳$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ($p = ۰/۰۰۰$) وجود دارد. این بدان معنا می‌باشد که توجه به نیازهای مشترک با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه چهارم:

میزان ایجاد انگیزش در پاسداران با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۶): نتایج ضریب همبستگی پیرسون ایجاد انگیزش با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان

ایجاد انگیزش	همبستگی پیرسون	۰/۸۴
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	نتیجه آزمون	تأیید

با توجه به جدول شماره (۶) میزان ایجاد انگیزش با افزایش بهره‌وری مدیران و فرماندهان ($r = ۰/۸۴$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح ($p = ۰/۰۰۰$) وجود دارد. این بدان معنا می‌باشد که

میزان کارکرد مؤلفه های روابط انسانی در افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع)

ایجاد انگیزش با افزایش بهروری مدیران و فرماندهان رابطه مستقیم دارد.

جدول (۷): نتایج حاصله از سؤالات عمومی پرسشنامه:

میزان تحصیلات	رشته تحصیلی	پست سازمانی	سنوات خدمت	سنوات مدیریتی	درجه نظامی	توزیع سن
کارشناسی ارشد و بالاتر (۱۴/۳)	علوم پایه (۱۸/۷)	فرماندهی (۱۱)	۲۶-۳۰ سال (۲۳/۱)	۲۶-۳۰ سال (۲/۲)	جزء (۱۶/۵)	۵۱ به بالا (۸/۸)
اطلاعات و سوابق افراد در جامعه آماری به صورت پرسشنامه (تعداد ۹۱ نفر)	کارشناسی (۶۵/۹)	مدیریتی (۷۳/۶)	۲۱-۲۵ سال (۲/۲)	۲۱-۲۵ سال (۱۱)	ارشد (۷۴/۷)	۴۱-۵۰ سال (۴۱/۸)
کارشناسی (۱۴/۳)	علوم انسانی (۵۸/۲)	کارشناسی (۳/۳)	۱۶-۲۰ سال (۱۱)	۱۶-۲۰ سال (۱۳/۲)	بی پاسخ (۸/۷)	۳۱-۴۰ سال (۳۴/۱)
دیپلم (۱/۱)	بی پاسخ (۵/۵)	بی پاسخ (۱۲/۱)	۱۱-۱۵ سال (۲۰/۹)	۱۱-۱۵ سال (۲۰/۹)	---	۲۰-۳۰ سال (۷/۷)
بی پاسخ (۴/۴)	---	---	۶-۱۰ سال (۷/۷)	۶-۱۰ سال (۲/۲)	---	بی پاسخ (۷/۷)
---	---	---	۱-۵ سال (۷/۷)	۱-۵ سال (۱۸/۷)	---	---
---	---	---	بی پاسخ (۷/۷)	بی پاسخ (۱۲/۱)	---	---

نتایج حاصله از پرسش های سؤال فرعی اول (آیا میزان کارکرد در حوزه توجه به قدر و منزلت پاسداران با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟). با توجه به نتایج پرسشنامه ها ۲۰/۴۴ درصد از پاسخ دهندگان میزان کارکرد مؤلفه توجه به قدر و منزلت فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) مانند اصل برابری، مشارکت در تصمیم گیری های مربوط به یگان، تعیین محل خدمت با در نظر گرفتن نظر شخص، عدم برخورد سلسله مراتبی و رعایت احترام در برخوردها و .. را در بهره وری آنها بسیار زیاد دانسته اند، ۴۲/۴۶ درصد این تأثیر را زیاد، ۱۵/۸۴ درصد متوسط، ۱۱/۶۶ درصد کم و ۳/۵۲ درصد بسیار کم می دانند.

نتایج حاصله از پرسش های فرعی دوم (آیا میزان کارکرد در حوزه توجه به تفاوت های فردی پاسداران با افزایش بهره وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟). نتایج نشان دهنده این است که ۱۹/۳۲ درصد از پاسخ دهندگان میزان کارکرد مؤلفه تفاوت های

فردی فرماندهان و مدیران مانند رویدادهای زندگی خصوصی، درجات نظامی، ژنتیک، فرهنگ خانوادگی و فرهنگ سازمانی، تأثیر خانواده و از این قبیل مؤلفه‌ها تأثیر بسیار زیادی در بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) دارد. ۴۸/۴۸ درصد از جامعه آماری اعتقاد بر تأثیر زیاد، ۲۵ درصد تأثیر متوسط، ۵/۸۱ درصد تأثیر کم و ۱/۲۵ درصد تأثیر بسیار کم مؤلفه‌های یاد شده در بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) دارند.

نتایج حاصله از پرسش‌های فرعی سوم (آیا میزان کارکرد در حوزه توجه به نیازهای مشترک پاسداران با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟) نتایج نشان می‌دهد به طور متوسط ۴۰/۵ درصد از پاسخ دهندگان معتقد بر تأثیر بسیار زیاد میزان کارکرد مؤلفه توجه به نیازهای مشترک فرد و سازمان در فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) مانند توجه به شایستگی فرماندهان و مدیران و بیان محاسن آنها، حمایت در احقاق حقوق سازمانی، تأمین نیازهای مادی، فرهنگی و معنوی فرماندهان و مدیران، تعیین دقیق وظایف کاری و هم‌خوانی تجربه و تحصیلات با محیط کار هستند. ۴۸/۹ درصد از پاسخ دهندگان این تأثیر را زیاد، ۱۰/۲۶ درصد متوسط و ۳۶ درصد کم تعیین کرده‌اند.

نتایج حاصله از پرسش‌های تحقیق سؤال فرعی چهارم (آیا میزان کارکرد در حوزه توجه به ایجاد انگیزش در پاسداران با افزایش بهره‌وری فرماندهان و مدیران سپاه حضرت جوادالائمه(ع) رابطه وجود دارد؟)

با توجه به پاسخ‌های به دست آمده از جامعه آماری، به طور متوسط ۳۹/۴۵ درصد از جامعه آماری میزان کارکرد مؤلفه ایجاد انگیزش مانند تشویق کلامی و مادی، ایجاد فضای شاداب و پرنشاط همراه با معنویت، یادآوری پیروزی‌ها و درس‌گرفت از شکست‌ها، استقبال از پیشنهادها، وجود ارتباط بین عملکرد و پاداش، میدان دادن به افراد موفق و آموزش مناسب بسیار زیاد می‌دانند و ۴۹/۶۷ درصد از جامعه آماری نقش عوامل ایجاد انگیزش یاد شده در بهره‌وری را زیاد، ۱۰/۵ درصد متوسط و ۱۲ درصد کم می‌دانند.

بنابراین نتایج نشان دهنده این موضوع است که ایجاد انگیزش در میان فرماندهان و مدیران نقش

مؤثری در افزایش بهره وری آنها دارد.

کتابنامه:

الف: منابع فارسی

۱. استیفن پی، رابینز (۱۳۷۳)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نوبهار، چاپ اول.
۲. رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۴)، راهبردهای مدیریت، انتشارات فن و هنر، چاپ اول، پاییز.
۳. سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۶)، مبانی سازمان و مدیریت، نگاه دانش، چاپ دوم.
۴. شریف زاده؛ فتاح، محمد؛ مقدم (۱۳۸۸)، ارتباط توانمند سازی کارکنان با نیروی انسانی فصلنامه علمی_پژوهشی نیروی انتظامی شماره ۴.
۵. شریف زاده، فتاح (۱۳۸۸)، تعیین عوامل مؤثر بر بهبود در مدیریت وزاید جامع شهری فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۶۰.
۶. میر سپاسی، ناصر (۱۳۷۶)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، نگرشی راهبردی، ، تهران: شروین.
۷. میر کمالی؛ محمد، نارنجی ثانی؛ فاطمه، اعلامی؛ فرنوش (۱۳۹۰)، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی، پژوهش نامه مدیریت تحول سال سوم شماره ۶
۸. میرابی، وحید رضا (۱۳۸۲)، مدیریت (مبانی و استراتژی)، انتشارات شهر آشوب، چاپ دوم، تابستان
۹. میر کمالی؛ سید محمد، میرصنایع؛ ژاله (۱۳۸۰)، کنکاشی در و ارائه الگوی برای اندازه گیری آن در سازمان های آموزشی»، فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۸.
۱۰. نایینی، محمد علی (۱۳۷۳)، انگیزش در سازمان ها، اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول.

۱۱. هنری، مینتس (۱۳۸۲)، مدیریت استراتژیک فرآیند استراتژی، ترجمه هیائی محمد، انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.

ب) منابع خارجی و وبگاه ها:

1. Robbins, Stephen P., Tim Judge, Timothy A. Judge, Anthony Chelte, Brent Scott, Patricia Lanier. *Organizational Behavior*. Pearson/Prentice Hall, 2007. 759.
2. ROBBINS, S. P. (2009). *Organisational behaviour: global and Southern African perspectives*. Cape Town, Pearson Education South Africa.
3. <http://www.civilica.com/article>
4. <http://fa.journals.sid.ir/388/.html>
5. <http://www.hawzah.net/fa/Magazine/View/>