

تأثیر آموزش تکاوری بر روحیه نظامی فراگیران یک واحد نظامی

Impact of training ranger skills on military morale of trainees in a military unit

احمد غضنفری*، محمدرضا نجفی**، محمود پورشمس***

Abstract

Introduction: this study has been implemented to examine ranger training on military morale of a ranger training course of a military unit.

Method: a questionnaire on military morale was given to trainees before the implementation of ranger training course. Military Morales were measured at end of the course. The reliability of military morale was 0.823. The data were analyzed with spss software in descriptive and inferential levels (including variance analysis and t. test).

Results: the results show that ranger training course has generally enhanced military Morales of learners, but this increase at level of $p < 0.05$ is not significant. However, after ranger training, learners military morale's in the aspects of supporting leadership, social cohesion and team work increased at level of $p < 0.05$, while acceptability, leadership style, leader-follower relations, leadership skills, organizational satisfaction, organizational identity, organizational interest, organizational commitment, efficacy, compatibility, bravery, comparative skills, effectiveness after training have been increased but this enhancement at level of $p < 0.05$ is not significant.

Discussion: this study indicated that 69.8 percent of participants of pretest have low military morales but 30.2 percent have high military Morales. It indicates that ranger training increases military morale of participants. The results also show that military morale percentage in post test has doubled in comparison with pretest.

Furthermore, the cases of low and lower military Morales are vanished. Though the results of main assumption showed that military Morales of trainees have increased in the post test but this increase is not significant.

key words: morale, military morale, training, ranger skills, military unit.

چکیده

مقدمه: تحقیق حاضر به منظور بررسی تأثیر آموزش تکاوری بر روحیه نظامی فراگیران دوره تکاوری یک واحد نظامی صورت گرفته است.

روش: به همین منظور پرسشنامه روحیه نظامی قبل از شروع آموزش تکاوری به فراگیران داده شد و پس از پایان آموزش تکاوری نیز روحیه نظامی آنان اندازه گیری گردید. پایایی پرسشنامه روحیه نظامی در تحقیق حاضر 0/823 به دست آمده است. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی (شامل تحلیل واریانس و آزمون t) با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده‌اند.

نتایج: نتایج تحقیق نشان داد که به طور کلی آموزش تکاوری، روحیه نظامی فراگیران رسته تکاوری را در پس آزمون افزایش داده ولی این افزایش در سطح $p < 0/05$ معنی دار نمی‌باشد. اما پس از آموزش تکاوری بعد حمایت رهبری، انسجام اجتماعی، گروه کاری روحیه نظامی فراگیران رسته تکاوری در سطح $p < 0/05$ افزایش پیدا کرده است. بعد مقبولیت، سبک رهبری، روابط رهبر- پیرو، مهارت رهبری، رضایت سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی، تعهد سازمانی، خودکارآمدی، سازگاری، شجاعت، مهارت مقابله‌ای و اثر بخشی پس از آموزش افزایش پیدا کرده است. این افزایش در سطح $p < 0/05$ معنادار نبود.

بحث: تحقیق حاضر نشان داد که 69/8 درصد شرکت کنندگان در پیش آزمون دارای روحیه پایین و 30/2 درصد دارای روحیه بالا بوده‌اند در حالی که این درصدها در پس آزمون تغییر کرده است. در پس آزمون 34/2 درصد دارای روحیه پایین و 65/8 درصد دارای روحیه بالا بوده‌اند که حاکی از آن است که آموزش رسته تکاوری روحیه نظامی شرکت کنندگان در دوره تکاوری را افزایش داده است. نتایج تحقیق نشان داد که درصد روحیه نظامی بالا در پس آزمون در مقایسه با پیش آزمون بیش از دو برابر افزایش پیدا کرده است. همچنین موارد روحیه خیلی پایین و پایین نیز بکلی از بین رفته است. گرچه نتایج مربوط به فرضیه اصلی تحقیق نشان داد که روحیه نظامی فراگیران رسته تکاوری در پس آزمون افزایش پیدا کرده است ولی این افزایش معنی دار نمی‌باشد.

کلیدواژه‌ها: روحیه، روحیه نظامی، آموزش، تکاوری، واحد نظامی.

مقدمه

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

آموزش فیزیکی به تنهایی نمی‌تواند نیروها را ورزیده سازد، بلکه لازم است نیروها بر اساس سناریوی آتی (طرح تعالی و جنگ آینده) سپاه آموزش داده شوند. در حال حاضر، نیروهای مسلح کشورها، نیروهای خود را به گونه‌ای آموزش می‌دهند که هم در زمان صلح و هم در زمان جنگ بتوانند خود را به راحتی در شرایط دشوار تطبیق دهند. آموزش‌های دشوار و واقعی میزان آمادگی نیروها را افزایش می‌دهند چون رضایت و اعتماد لازم را در آنان ایجاد می‌کند، بنابراین روحیه را بالا می‌برند. این گونه آموزش‌ها دارای سه ارزش اساسی است: ۱- اعتماد نیروها را افزایش می‌دهد، ۲- آثار منفی ترس را کاهش می‌دهد، ۳- چنانچه افراد هنگام استرس درگیر فعالیت‌های هدفمند و فعالیت‌هایی شوند که از طریق آموزش فراگرفته‌اند بهتر می‌توانند با اضطراب مقابله کنند (گال، ۱۹۸۶).

دوره‌های آموزش تکاوری یکی از دوره‌های آموزشی می‌باشد که فراگیران را برای مبارزه در شرایط سخت آماده می‌کند و از اهداف مهم آن ایجاد مهارت‌های

رزمی بالا در فراگیران می‌باشد. از طریق آموزش و تجربه عملی، انگیزش رزمی، روحیه نظامی و انسجام واحد رزمی و حتی قابلیت‌های فرماندهی در پایوران ایجاد می‌گردد. بنابراین تحقیق حاضر در صدد بررسی این موضوع است که آموزش رسته تکاوری چه تاثیری بر روحیه نظامی فراگیران شرکت کننده در این دوره‌ها دارد؟ آیا شرکت در دوره آموزش تکاوری روحیه نظامی را افزایش می‌دهد یا خیر؟ کدام مؤلفه‌های روحیه نظامی بیشتر تحت تاثیر آموزش‌های تکاوری قرار می‌گیرد؟ آیا شرکت در دوره آموزش تکاوری ابعاد روحیه نظامی از قبیل رهبری، تعلق سازمانی، مهارت‌های مقابله‌ای و گروه کاری را افزایش می‌دهد یا خیر؟ آیا شرکت در دوره آموزش تکاوری مؤلفه‌های روحیه نظامی از قبیل حمایت رهبری، مقبولیت رهبری، سبک رهبری، روابط رهبر- پیرو و مهارت رهبری، رضایت سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی، تعهد سازمانی، خودکارآمدی، سازگاری، شجاعت، انسجام گروهی و اثربخشی را افزایش می‌دهد یا خیر؟

ماهیت روحیه

روحیه به عنوان یکی از عناصر اساسی شخصیت انسان، مفهومی نسبتاً پیچیده و چند بعدی است و از دیدگاه روان‌شناختی به عنوان یکی از متغیرهای اساسی در شناسایی رفتار و شخصیت افراد در حوزه‌های مختلف تلقی می‌شود و برخی آن را منبع انرژی روانی افراد برای عمل بر اساس ارزش‌های پذیرفته شده دانسته‌اند. اکثر مولفان انگیزش رزمی را معادل روحیه جنگی یا رزمی یا روحیه نظامی دانسته و پیرامون انگیزش رزمی نظریه پردازی کرده‌اند.

در واقع در نظر گرفتن عنصر انسانی در میدان جنگ آینده مهم‌تر است زیرا به عقیده کاتیگنانی (۲۰۰۴) میدان جنگ بیشتر در خیابان‌های شهر خواهد بود و میدان جنگ پر از ساختمان، خیابان‌های باریک، تونل‌های زیرزمینی و موانع بسیاری است که دور از دستگاه‌های تسلیحاتی بسیار پیشرفته می‌باشد و اهمیت روحیه و توانایی سرباز بیشتر خواهد بود (هارکینز، ۱۹۹۹).

بارتون^۱ (۱۹۸۸) و مانینگ (۱۹۹۱) به نقل از گال و منگلزدورف؛ ص ۴۵۴) اظهار می‌دارند که اگر روحیه مترادف با شادکامی یا خلق باشد بنابراین، کمک سودمندی نمی‌کند؛ مفاهیم قبلی روحیه چه نظامی و چه صنعتی شامل مؤلفه خلق یا حالت هیجانی است ولی به یک گروه هدفدار مربوط است.

در نهایت، به تعریف موثری از روحیه می‌رسیم که توسط باینز ارائه شده که هم در زمان جنگ و هم در زمان صلح با تاکید بر عضویت در گروه و مشارکت امیدوارانه در کار گروه قابل استفاده می‌باشد. این تعریف ساده و موثر عبارت است از: اشتیاق و پایداری اعضا برای انجام فعالیت‌های گروه (به نقل از گال و منگلزدورف؛ ۱۹۹۱ ص ۴۵۵). از معانی و تعاریف فوق، چنین بر می‌آید که روحیه در درجه اول یک ویژگی فردی و در درجه دوم یک ویژگی گروهی است، چون به تک تک اعضای گروه مربوط می‌شود. بنابراین، روحیه موضوعی کاملاً روان‌شناختی است و عناصر و مؤلفه‌های آن عمدتاً درون روانی و اجتماعی هستند.

روحیه در سطح فردی به شرایط بهزیستی بدنی، هیجانی و شناختی فرد اشاره دارد که او را قادر می‌سازد تا با امیدواری و به طور موثری به کار و تلاش بپردازد، زیرا فرد آگاه است که در اهداف اساسی گروهی که بدان تعلق دارد سهیم است و این امر موجب می‌شود تا وظایف خود را با انرژی، اشتیاق و خویشتنداری انجام دهد. پشتوانه انجام این کارها، اعتقاد شخص به این مطلب است که علی‌رغم موانع و مشکلات موجود، اهداف و آرمان‌های شخصی و اجتماعی او ارزش تعقیب کردن را دارند (نارایان، ۱۳۷۴).

روحیه در سطح گروهی اشاره به شرایطی دارد که در آن اهداف گروهی ثابت و روشنی وجود دارند و اعضای گروه اهداف مذکور را با اهمیت دانسته و آنها را در راستای اهداف شخصی خویش احساس می‌کنند. شرایطی که دستیابی به اهداف را تسهیل می‌کنند عبارتند از: ایمان و اعتقاد و اطمینان به رهبری در سطوح مختلف، ایمان به روش دستیابی به

اهداف، اطمینان به وسائل و ابزارهای دستیابی به اهداف و سرانجام اطمینان به خود شخص. روحیه، به ویژه در سطح گروهی به شرایطی اشاره دارد که در آن اعمال گروهی یکپارچه بوده و روح همکاری در بین اعضا وجود داشته باشد یا شرایطی که در آن خصومت بیشتر بر علیه نیروهایی ابراز می‌شود که قصد ناکام‌گذاردن اهداف گروه را دارند (نارایان، ۱۳۷۴).

با توجه به مفهوم روحیه فردی و گروهی، نقش افراد در بین گروه در هر موقعیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و روحیه به تمامی عوامل موثر در زندگی فرد اشاره دارد که باعث مشارکت امیدوارانه و پر انرژی او در کارها می‌شود؛ به طوری که تلاش‌های فرد اثربخشی و کارایی گروه را در انجام وظایف محوله بیشتر می‌سازد (نارایان، ۱۳۷۴: ۳۷). روحیه نیروهای غیرنظامی و نظامی در زمان صلح در حیطه فردی قرار دارد یعنی رهبران و مدیران باید به شرایط بدنی، هیجانی و شناختی افراد توجه کنند و مدیریت روحیه در سطح فردی باشد، ولی روحیه نیروهای غیرنظامی و نظامی در زمان جنگ یا دفاع از کشور در مقابل تجاوزگر، در حیطه گروهی قرار دارد زیرا در زمان جنگ هم نظامیان و هم غیر نظامیان باید نسبت به وظیفه پیروزی در جنگ یا دفاع از کشور وفادار باشند.

روحیه خوب، برآمدگی فرد برای مشارکت در یک اقدام و نیز ارزیابی مثبت نسبت به نتیجه آن ناظر است (سلیمانی، ۱۳۸۲)، شالیت (۱۳۷۳). این نوع روحیه را، روحیه برگشت پذیر می‌دانند. زیرا این همان روحیه‌ای است که استمرار عمل را علی‌رغم تحمل تلفات سنگین، ناکامی‌ها، ترسها و عدم قطعیت تضمین می‌کند. این همان روحیه‌ای است که باید قبل از ورود به موقعیت نبرد واقعی، رشد و پرورش داده شود.

روحیه ضعیف بر عدم تمایل فرد برای مشارکت در یک اقدام و ارزیابی منفی از نتایج مشارکت خویش برای حل آن مشکل اشاره دارد. شالیت (۱۳۷۳) ص ۸۹) این نوع روحیه را، برگشت ناپذیر می‌داند و شاخص آن را خلق فرد می‌دانند. خلق فرد به آسانی دچار نوسان می‌شود و این بدان معنا است که اگر خلق

نتیجه اقدام، ج) نوع ارزیابی از توانایی‌ها و استعداد‌های خود (عزت نفس بالا، خودکارآمدی بالا، شجاعت و غیره)، د) نوع ارزیابی وابسته به ارزش‌ها و اهداف (سطح بالا، آرمان‌ها و ارزش‌های متعالی)

عوامل زیست‌شناختی عبارتند از: بهداشت خوب، غذای خوب، خواب و استراحت کافی، لباس‌های خشک و تمیز، امکانات شستشو و محافظت از خود، این عناصر نمونه‌هایی از علل ذکر شده برای روحیه بالا هستند (باینز، ۱۹۶۷: ۱۱۰، ریچاردسون، ۱۹۸۷: ۱۷۱). ارضای نیازهای اولیه سربازان از قوانین و روش‌ها در میدان جنگ برای آنها در اولویت بیشتری قرار دارد. وست من (۱۹۸۶) اشاره می‌کند که یکی از شکایات سربازان در زمان جنگ مربوط به غذا و خواب می‌باشد. ناپلئون بناپارت در خصوص اهمیت نیاز افراد به غذا در جنگ می‌گوید: یکی از مارش‌های نظامی، مارش مربوط به شکم سربازان می‌باشد.

نیازهای زیست‌شناختی هم از لحاظ کیفیت و هم از لحاظ کمیت در سطح فردی مهم هستند. اما علاوه بر ارضای نیازهای زیست‌شناختی، ارضای نیازهای روان‌شناختی نیز نقش اساسی در روحیه رزمندگان دارد که این نیازها به طور خلاصه عبارتند از هدف، نقش و اعتماد به نفس. همچنین باینز و همکاران (۱۹۷۰) یکی دیگر از عوامل موثر بر ایجاد روحیه را ایمان و ایدئولوژی می‌دانند که می‌تواند موجب افزایش عملکرد نظامی افراد شود.

یکی دیگر از عوامل فردی که نقش به‌سزایی در روحیه فردی کارکنان دارد، اجرای نقش افراد در وظایف محوله برای رسیدن به اهداف است. یکی از عوامل روان‌شناختی موثر بر روحیه، آموزش و یادگیری می‌باشد. آموزش نقش محوری در ایجاد روحیه در یگان‌های نظامی ایفا می‌کند.

مالون^۱ (۱۹۸۳) در مورد اهمیت اعتماد بحث می‌کند و کلید تقویت اراده (یا همان روحیه) را در ایجاد مهارت می‌داند. بنابراین، آموزش نقش اساسی در روحیه دارد. رهبر دانا نه تنها تضمین خواهد کرد که

مناسب باشد و تمایل به مشارکت در یک اقدام وجود داشته باشد، تضمینی نیست که فرد در شرایط دشوار به مشارکت خود ادامه دهد. روحیه قوی در اعصار مدرن معادل انگیزش رزمی بالا می‌باشد. به همین دلیل انگیزش رزمی اساس پیامد موفقیت‌آمیز در عملیات‌های نظامی اعم از جنگ‌های کوچک و بزرگ می‌باشد. انگیزش رزم یک عامل کلیدی در توانمندسازی ارتش‌های متعارف برای پیروزی در درگیری‌ها می‌باشد (گال، ۱۹۸۶). تحقیق نشان داده که بین انسجام، سطح روحیه و کارایی رزمی رابطه وجود دارد (نوراک، استیوارت، ۱۹۹۴). روحیه نظامی نیز مانند انگیزش رزمی اغلب نامحسوس است و آن را به سختی می‌توان با قدرت فیزیکی مقایسه کرد (کارل فون کلازوویتس، ۱۹۷۶). اگر جنگ عمل مهمی است، روحیه جنگی هم عامل مهمی است زیرا اراده در متن میدان جنگ می‌تواند به انگیزش رزمی تبدیل شود (مانینگ، ۱۹۸۵). همان طور که آردانت دوپیک بحث کرده قلب انسان در لحظه‌های حساس جنگ عامل اساسی است (راین والد، ۱۹۸۸). بنابراین مهم است که عنصر انسانی بویژه انگیزش رزمی در میدان جنگ در نظر گرفته شود (آردانت دوپیک، ۱۹۸۹).

عوامل موثر بر روحیه

عوامل موثر بر روحیه را به دو دسته فردی و سازمانی تقسیم می‌کنند. عوامل فردی نیز به دو دسته زیست‌شناختی و روان‌شناختی تقسیم می‌شوند. در اینجا به اختصار به بررسی عوامل فردی و سازمانی موثر بر روحیه نظامی پرداخته می‌شود:

عوامل فردی: این عوامل به دو دسته عوامل زیست‌شناختی و روان‌شناختی تقسیم می‌شوند و به مجموعه‌ای از فرآیندها و ارزیابی‌های روانی اطلاق می‌شود که ناظر بر توانایی درونی یا پیامد مشارکت در موقعیت‌هاست. برای این عامل می‌توان مؤلفه‌های زیر را برشمرد:

الف) وضوح یا ابهام در نقش فرد در حل مشکل یا نوع مشارکت، ب) نوع ارزیابی از محصول مشارکت یا

تلاش می‌کند به دیگر نشانه‌های رهبری نیز توجه داشته باشد.

فرمانده باید دارای ویژگی‌ها و ارزش‌های مشخصی مانند کیفیت رهبری رودررو، وحدت شخصی و توانایی ایجاد اعتماد متقابل بین فرماندهان رده پایین، سربازان و اعتماد به اسلحه و نظام‌های جنگیدن باشد. اعتماد به فرماندهان به قابلیت حرفه‌ای فرمانده، اعتبار به عنوان منبع اطلاعات و میزان مراقبت و توجه به افرادش بستگی دارد (گال ۱۹۹۱، ص ۵۵۸). به گفته سربازان شایستگی حرفه‌ای رهبر اولین عامل رهبری است که استرس را کاهش می‌دهد (برادشاو، ۱۹۹۵).

نقش مهم دیگری که رهبری باید ایفا کند این است که به زیردستانش اطلاعات ارائه کند. ارتباط و اعتماد بین ارائه کننده اطلاعات و گیرنده اطلاعات اساسی است زیرا به سربازان در طی جنگ واقعی کمک می‌کند تا از چیزهای ناشناخته کمتر بترسند. رهبر همچنین به عنوان رابط اساسی بین رده‌های بالاتر که از نظر جغرافیایی از خط مقدم میدان نبرد دور هستند و زیردستانی که باید وظایف واگذار شده به آنها را انجام دهند عمل می‌کند. رهبر واحد باید مطمئن شود که چنین وظایفی نیروهایش را در معرض خطر قرار نمی‌دهد اما وظایف در همان زمان انجام شوند (مانینگ و همکاران، ۱۹۸۷).

روحیه و انگیزش

اغلب در زمینه انگیزش از روحیه بحث می‌شود، ولی کلمه روحیه معانی بسیاری دارد و از جمله این معانی احساس شادی، رضایت یا سازگاری شخصی خوب، تعارض کم، نگرش‌های مطلوب و منسجم و ارضای نیازهای شخصی از طریق گروه می‌باشد. گون^۱ تمام این معانی را در تعریف خود از روحیه آورده است: روحیه را به عنوان شاخص ارضای نیازهای شخصی و میزان احساس رضایت شخص از کل موقعیت شغلی تعریف می‌کنند.

آموزش واقع بینانه است بلکه تضمین می‌کند که افراد در حال حرکت به سوی موفقیت هستند و هیچ چیز جز موفقیت در ایجاد اعتماد مهم نخواهد بود (به نقل از گال و منگلز دورف، ۱۹۹۱: ۴۶۱).

عوامل سازمانی: عوامل سازمانی متعددی وجود

دارد که جنبه‌ی انگیزشی دارند و بر روحیه تاثیر می‌گذراند این عوامل عبارتند از: رهبری، خط مشی‌های سازمانی، مدیریت نیروی انسانی، انضباط، گزینش، حقوق و دستمزد و ترفیعات. با رهبری خوب می‌توان به تمام عوامل دیگر نیز توجه کافی نمود. بنابر این رهبری واقعاً مهمترین عامل در حفظ روحیه بالاست (ریچاردسون، ۱۳۶۵: ۱۰۵). گرینکس و اشپیگل (نقل از گال و منگلز دورف، ۱۹۹۱: ۴۶۱) اظهار می‌دارند که توانایی همانندسازی با گروه و تاریخچه قبلی این همانندسازی، احتمالاً مهمترین مؤلفه‌های انگیزش خوب برای جنگ هستند. علاوه بر این، ارتباط چهره به چهره در گروه، انسجام (طبق دیدگاه مولفان نظامی) و حمایت اجتماعی (طبق دیدگاه دانشمندان علوم اجتماعی) را در واحد نظامی رشد می‌دهند. روابط رزمندگان با همدیگر در سازمان اما خارج از گروه نخستین، مبنایی را برای روحیه سپاهیان فراهم می‌سازد. بنابرین، هم انسجام واحد و هم روحیه سپاه می‌توانند تاثیر نیرومندی بر روحیه داشته باشند.

روحیه، نشانه رهبری نظامی خوب

روحیه همانند شاخص‌های دیگر مثل نظم و انضباط، مهارت و از نشانه‌های رهبری نظامی است که به منظور تعیین کیفیت یک یگان مورد ارزیابی مداوم قرار می‌گیرد. نشانه‌های رهبری نظامی ضمن ارتباط متقابل با یکدیگر، اثرات زیادی در کیفیت کارایی یک یگان خواهند داشت. روحیه مجموعه‌ای از تمامی حالات یک فرد است و می‌توان آن را به خاک حاصلخیزی تشبیه کرد که دانه‌های نظم، روح یگانگی و تخصص در آن پرورش می‌یابد. بنابراین، یک رهبر نظامی باید علاوه بر آنکه برای دست یابی به روحیه عالی

و توانایی دشمن نه تنها اعتماد به نفس سرباز را به عنوان یک جنگنده بهبود می‌بخشد، بلکه موجب انگیزش رزمی او می‌شود (گال، ۱۹۸۶). چنین دانشی در حقیقت بطور منظم عامل بی‌اطمینانی را کاهش می‌دهد و اغلب بر روی ترس‌های تصویری نیروی رزمی در عمل تأثیر می‌گذارد. در سطح اولیه یا فردی عوامل دیگری وجود دارد که میزان روحیه و انگیزش رزمی را بالا می‌برد. برای هر سرباز هدف، نقش و دلیل برای اعتماد به نفس وجود دارد. علاوه بر جنگیدن برای یک هدف بسیار انتزاعی، سرباز باید به اهداف عینی و مشخص به منظور دستیابی برای نگرش رزمی بالا دست یابد.

انسجام

انسجام یکی از ویژگی‌های عمده گروه است و سهم مهمی را در پویایی گروه شامل می‌شود. کلمه انسجام^۱ از علم فیزیک اقتباس شده است. ساده‌ترین حقیقت در جنگ این است که آنچه که قادر است یک سرباز پیاده و اسلحه‌اش را حفظ کند حضور نزدیک و با شهادت هم‌رزم او می‌باشد. دوستی، وفاداری، دانایی، مسئولیت‌پذیری و آگاهی که فرد نسبت به اعتقادات و اطمینان به دیگران در خود پرورنده است موجب حفظ شجاعت او شده و باعث می‌شود او به طور شجاعانه با مرگ روبه رو شود.

افزایش روحیه با آموزش

روش‌های افزایش روحیه عبارتند از: شرطی‌سازی جسمی، آموزش سخت و واقعی و آموزش روش‌های مقابله با استرس. آدم‌های خسته قادر به ادامه نبرد نیستند، زیرا در جنگ، نیروها باید تصمیمات و تاکتیک‌های دشوار فرماندهان خود را به اجرا درآورند. به همین سبب، آموزش فیزیکی معمولی به تنهایی نمی‌تواند نیروها را ورزیده سازد، بلکه لازم است سربازان و سایر نیروها براساس سناریوی آتی جنگ آموزش داده شوند. براین اساس، نیروهای نظامی کشور

دیدگاه دیگر فرض می‌کند که روحیه بالا هنگامی به وجود می‌آید که فرد احتمال بالایی را برای رسیدن به اهداف فردی و گروهی از طریق یک رشته احتمال در نظر می‌گیرد و زمانی که فرد احساس کند تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین اهداف گروهی و اهداف فردی وجود دارد روحیه پایین خواهد آمد. با توجه به رابطه بین روحیه و انگیزش می‌توان گفت: روحیه کارکنان نیروهای مسلح به انگیزه افرادی که وارد خدمت شده‌اند؛ همچنین به نوع آموزشی که دریافت کرده‌اند بستگی دارد. مسئله انگیزش برای آموزش عبارت است از تقویت انگیزش در فردی که به تازگی وارد خدمت شده و یا به تازگی برای خدمت انتخاب شده است؛ همچنین تفهیم این مطلب که آموزش گامی است به سوی نیل به هدف نهایی. آموزش نقش‌های مناسب شرایط صلح و زمان جنگ، می‌تواند انگیزه افراد را بالا برده و انگیزه بالا خود موجب افزایش روحیه می‌شود. یکی از عوامل مؤثر بر انگیزش رزمی، نظام ارزشی نهادی یا سازمانی به ویژه مجموعه‌های نظامی است. ارزش‌هایی که بیشتر به ارزش‌های عضو واحد مربوطند مهم هستند (گال، ۱۹۸۶: ۲۳۵).

روحیه و اعتماد به نفس

یکی از آموزش‌های دوره تکاوری پرورش اعتماد بنفس می‌باشد. به همین دلیل یکی از کلیدهای تقویت روحیه، تقویت اعتماد بنفس می‌باشد. به طور کلی اعتماد به نفس یعنی اطمینان داشتن به توانایی‌های خود برای انجام وظایف محوله. اعتماد به نفس و اتکاء به نفس، واژه‌هایی هستند که معمولاً هم‌معنی و موازی به کار می‌روند و هر دو بخشی از دامنه وسیع عزت نفس هستند که در فرهنگ غنی اسلامی معنای عمیق‌تر و گسترده‌تری دارد. شخصی که اعتماد به نفس خوبی دارد، دقیقاً به توانایی‌های خود آگاهی دارد. او می‌داند عملکردش در شرایط مختلف تک یا پاتک چگونه است، یعنی می‌تواند آنچه را که در آینده انجام خواهد داد، با دقت قابل‌قبولی پیش‌بینی کند. مطالعه گال نشان داده که ارزیابی و آگاهی از منطقه جنگی مورد انتظار و توان

1- cohesion.

یک مرکز آموزش نظامی در سال ۱۳۸۸ شرکت نموده‌اند.

حجم نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران انتخاب گردید. مقدار D بر اساس تقسیم میانگین مشاهده شده ($۳۶۲/۵$) بر میانگین نظری ($۴۹۰=۵ \times ۹۸$) محاسبه شده که $۰/۷۴$ به دست آمده است. با جایگزینی مقادیر فوق در فرمول کوکران، حداقل حجم نمونه ۲۳۸ نفر برآورد شد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده فراگیران شرکت‌کننده در دوره تکاوری در حال اجرا انتخاب شدند، سپس پرسشنامه‌ها به صورت گروهی توزیع گردید. بعد از اجرا، ۱۳ پرسشنامه‌ی ناقص کنار گذاشته شدند و در نهایت حجم نمونه نهایی به ۲۲۵ نفر رسید.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه روحیه نظامی می‌باشد که توسط غضنفری (۱۳۸۷) ساخته شده است. این پرسشنامه ۹۸ سوال دارد که روحیه نظامی را با یک نمره کلی می‌سنجد. مقیاس روحیه نظامی از چهار عامل رهبری، تعلق سازمانی، مهارت‌های مقابله‌ای و گروه‌کاری و خرده مقیاس رهبری نیز از پنج مقیاس فرعی حمایت رهبری، مقبولیت رهبری، سبک رهبری، روابط رهبر-پیرو و مهارت رهبری و خرده مقیاس تعلق سازمانی نیز از چهار خرده عامل رضایت سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی و تعهد سازمانی و خرده مقیاس مهارت‌های مقابله‌ای از سه خرده عامل خودکارآمدی، سازگاری و شجاعت تشکیل شده است و خرده مقیاس گروه‌کاری از دو خرده عامل انسجام گروهی و اثربخشی گروهی تشکیل شده است. مطالعه هنجاریابی مقیاس روحیه نشان داد که حداقل نمره روحیه نظامی ۱۷۳ و حداکثر ۴۷۶ و میانگین $۳۶۲/۵$ و انحراف معیار $۵۷/۹۲$ می‌باشد و نمره ۴۰۰ به عنوان نقطه برش روحیه عالی تعیین شده است (غضنفری، ۱۳۸۹).

باید آن گونه آموزش ببینند که هم در زمان صلح و هم در زمان جنگ بتوانند خود را به راحتی با شرایط دشوار تطبیق دهند.

آموزش‌های دشوار و واقعی میزان آمادگی سرباز را افزایش می‌دهد زیرا رضایت و اعتماد لازم را در او ایجاد می‌کند. برای مثال، افراد را در شرایط خاص نظیر عملیات‌های مستمر و مانورهای تاکتیکی تحت آموزش قرار می‌دهند تا آنان بتوانند در شرایط جنگی از حداکثر توانایی خود استفاده نمایند. این گونه آموزش‌ها دارای سه ارزش مشخص است: نخست اعتماد سرباز را نسبت به خود، یگان و فرماندهان و جنگ افزارها افزایش می‌دهد. دوم، در ادبیات استرس شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد آموزش بسنده، آثار منفی استرس را کاهش می‌دهد. سوم، چنانچه سربازان هنگام استرس درگیر فعالیت‌های هدفمند و فعالیت‌هایی که آنها را فرا گرفته‌اند شوند بهتر می‌توانند با اضطراب مقابله کنند و در نتیجه کمتر دچار وحشت می‌شوند. همچنین سربازی که میزان کمی از اضطراب را تجربه می‌کند موقعیت را هدفمندتر می‌بیند و فعالیت بهتری از خود نشان می‌دهد.

روش

در این پژوهش از طرح نیمه آزمایشی میدانی یک گروهی با پیش آزمون و پس آزمون استفاده شده است. منظور از میدانی، واقعی بودن دوره آموزش تکاوری می‌باشد. متغیر مستقل آموزش تکاوری و متغیر وابسته روحیه نظامی می‌باشد. در روش آزمایشی متغیر مستقل (آموزش رسته تکاوری) توسط محقق دستکاری می‌شود تا تاثیر آن بر متغیر وابسته (روحیه نظامی) سنجیده شود.

جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه فراگیرانی که در دوره آموزش تکاوری برگزار شده در

جدول ۱- نمره خام، نمره Z و نقطه برش پرسشنامه روحیه نظامی

نقطه برش	نمره استاندارد (Z)	نمره خام	
	۴/۷۱ - تا پایین تر	۹۸	روحیه خیلی ضعیف
	-۴/۷۱ تا -۳/۲۷	۹۹-۱۹۶	روحیه ضعیف
	-۱/۱۸ تا -۳/۲۶	۱۹۷-۲۹۴	روحیه متوسط
	-۱/۱۹ تا +۰/۵۱	۲۹۵-۳۹۲	روحیه قوی
۴۰۰	+۰/۵۲ تا +۱/۹۶	۳۹۳-۴۹۰	روحیه خیلی قوی

SPSS در محیط ویندوز انجام گردیده است. تاهل، تحصیلات و درجه متغیرهای تعدیل کننده می باشند و متغیرهای انگیزه شرکت در دوره، نگرش به تکاوری و داشتن حق انتخاب برای رسته تکاوری از جمله متغیرهای مزاحم می باشند. ارائه متغیر مستقل (آموزش تکاوری) طبق برنامه مصوب واحد نظامی صورت گرفته است.

نتایج

یافته‌های جمعیت شناختی نشان می دهد که ۶۴/۹ درصد پاسخ دهندگان متاهل و ۳۳/۶ درصد آنها مجرد می باشند. ۱۸/۷ درصد پاسخگویان درجه دار و ۴۱/۴ درصد افسر جزء و ۳۷/۸ درصد افسر ارشد می باشند. ۱۷/۳ درصد پاسخگویان دارای مسئولیت اداری - ستادی، ۳۳/۸ درصد دارای مسئولیت فرماندهی، ۴/۹ درصد دارای مسئولیت پشتیبانی و ۲۸/۹ درصد دارای مسئولیت آموزشی می باشند. ۳۱/۶ درصد پاسخگویان دارای جایگاه درجه داری، ۱۶ درصد دارای جایگاه افسر جزء و ۴۴ درصد دارای جایگاه افسر ارشد می باشند. ۴۰ درصد زیر ۵ سال سابقه خدمت، ۱۳/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵/۳ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۹/۱ درصد نیز ۱۵ سال به بالا سابقه خدمت دارند. ۵۶/۹ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۲۲/۷ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۱۳/۸ درصد دارای تحصیلات دیپلم، ۴ درصد دارای تحصیلات سوم راهنمایی و ۰/۴ درصد نیز دارای تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر می باشد. ۱۱/۶ درصد پاسخگویان زیر ۲۱ سال سن دارند. ۲۵/۸ درصد بین ۲۲ تا ۲۵، ۱۰/۲ درصد بین ۲۶ تا ۲۹، ۱۶/۹ درصد بین ۳۰ تا ۳۳، ۱۸/۲ درصد بین ۳۴ تا ۳۷ و ۱۵/۱ درصد نیز ۳۸ سال و بالاتر سن دارند.

بر اساس نتایج جدول بالا پاسخگویانی که نمرات خام آنها بین ۳۹۳ تا ۴۹۰ و نمره استاندارد (Z) آنها بین +۰/۵۲ تا +۱/۹۶ می باشد از روحیه نظامی بسیار بالایی برخوردار می باشند. بنابراین نقطه برش روحیه نظامی بالا را می توان ۴۰۰ تعیین نمود. نمره‌ای که پاسخ دهند در گویه‌های مربوط به هر مولفه بدست می آورد بیانگر هر مولفه و از جمع نمرات مولفه‌های هر بعد نمره بعد مربوطه بدست می آید.

ضریب پایایی پرسشنامه روحیه نظامی با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۸ و با روش دو نیمه کردن ۰/۹۶ گزارش شده است. همچنین اعتبار صوری، محتوایی و سازه بالایی برای پرسشنامه روحیه نظامی گزارش شده است (غضنفری، ۱۳۸۹).

پرسشنامه روحیه نظامی یک بار به صورت پیش آزمون در ابتدای شروع دوره تکاوری به صورت گروهی در آزمودنی‌ها اجرا شده است. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها توضیحاتی در مورد اهداف پژوهش، نحوه پاسخگویی، محرمانه ماندن اطلاعات و بدون نام بودن پرسشنامه‌ها ارائه شد. از همه آزمودنی‌ها درخواست گردید که به تمامی سوالات پرسشنامه‌ها با دقت پاسخ دهند. اجرای دوم پرسشنامه روحیه نظامی به صورت پس آزمون در پایان دوره تکاوری به صورت گروهی اجرا گردید. لازم به ذکر است که تاریخ اجرای پیش آزمون ۱۳۸۷/۸/۸ و تاریخ اجرای پس آزمون ۱۳۸۸/۴/۱۵ بوده است.

در این پژوهش شاخص‌های آمار توصیفی از جمله توزیع فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل، تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است. محاسبات با استفاده از نرم افزار

جدول ۲ - توزیع فراوانی سطوح روحیه نظامی بر اساس نقطه برش

کل	سطح روحیه		شاخص آماری	متغیرها	
	روحیه بالا	روحیه پایین			
۲۰۲	۶۱	۱۴۱	فراوانی	پیش آزمون	تست
۱۰۰	۳۰/۲	۶۹/۸	درصد		
۱۵۸	۵۸	۱۰۰	فراوانی	پس آزمون	
۱۰۰	۳۶/۷	۶۳/۳	درصد		
۳۶۰	۱۱۹	۲۴۱	فراوانی	کل	
۱۰۰	۳۳/۱	۶۶/۹	درصد		

داده است. لازم به ذکر است که نقطه برش پرسشنامه روحیه نظامی ۴۰۰ تعیین شده است بنابراین نمره بالاتر از ۴۰۰ بیانگر روحیه بالا می باشد. یافته های تحقیق نشان داد که درصد روحیه نظامی بالا در پس آزمون در مقایسه با پیش آزمون بیش از دو برابر افزایش پیدا کرده است. همچنین موارد روحیه خیلی پایین و پایین نیز به کلی از بین رفته است.

جدول ۲ نشان می دهد که ۶۹/۸ درصد شرکت کنندگان در پیش آزمون دارای روحیه پایین و ۳۰/۲ درصد دارای روحیه بالا بوده اند در حالی که این درصدها در پس آزمون تغییر کرده است. در پس آزمون ۳۴/۲ درصد دارای روحیه پایین و ۶۵/۸ درصد دارای روحیه بالا بوده اند که حاکی از آن است که آموزش رسته تکاوری روحیه نظامی شرکت کنندگان در دوره تکاوری را افزایش

جدول ۳ - خلاصه نتایج آزمون t روحیه نظامی بر حسب پیش آزمون و پس آزمون

sig	df	t	
۰/۱۰۵	۳۵۸	-۱/۶۲۶	روحیه نظامی
۰/۰۲۰	۳۵۸	-۲/۳۳۹	حمایت رهبری
۰/۴۱۷	۳۵۸	-۰/۸۱۳	مقبولیت رهبری
۰/۱۳۶	۳۵۸	-۱/۴۹۶	سبک رهبری
۰/۲۸۰	۳۵۸	-۱/۰۸۱	روابط رهبر - پیرو
۰/۰۱۰	۳۵۸	-۲/۵۷۵	مهارت رهبری
۰/۰۷۵	۳۵۸	-۱/۷۸۳	مؤلفه رهبری
۰/۶۵۹	۳۵۸	-۰/۴۴۱	رضایت سازمانی
۰/۷۱۸	۳۵۸	-۰/۳۶۱	هویت سازمانی
۰/۲۷۳	۳۵۸	-۱/۰۹۸	علاقه سازمانی
۰/۸۰۴	۳۵۸	-۰/۲۴۹	تعهد سازمانی
۰/۵۳۶	۳۵۸	-۰/۶۲۰	تعلق سازمانی
۰/۱۱۱	۳۵۸	-۱/۵۹۹	خودکارآمدی
۰/۳۳۵	۳۵۸	-۰/۹۶۵	سازگاری
۰/۹۵۰	۳۵۸	۰/۰۶۳	شجاعت
۰/۲۳۳	۳۵۸	-۱/۱۹۵	مهارت های مقابله ای
۰/۰۰۵	۳۵۸	-۲/۸۵۱	انسجام اجتماعی
۰/۵۳۴	۳۵۸	-۰/۶۲۳	اثربخشی
۰/۰۱۸	۳۵۸	-۲/۳۸۴	گروه کاری

رضایت سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی و تعهد سازمانی، تعلق سازمانی، بعد خودکارآمدی، سازگاری، شجاعت، مهارت‌های مقابله‌ای، انسجام اجتماعی، اثر بخشی و گروه‌کاری روحیه نظامی فراگیران رسته تکاوری در پس آزمون افزایش پیدا کرده است و این افزایش در سطح $p < 0.05$ معنی دار نمی‌باشد.

جدول ۳ نشان می‌دهد که روحیه نظامی فراگیران رسته تکاوری در پس آزمون افزایش پیدا کرده است ولی این افزایش در سطح $p < 0.05$ معنی دار نمی‌باشد. بعد حمایت رهبری، مهارت رهبری، انسجام اجتماعی و گروه‌کاری روحیه نظامی فراگیران رسته تکاوری در پس آزمون افزایش معنی داری در سطح $p < 0.05$ پیدا کرده است. ولی مقبولیت رهبری، سبک رهبری، روابط رهبر - پیرو، بعد

جدول ۴ - خلاصه نتایج آزمون t روحیه نظامی، ابعاد و مؤلفه‌های آن بر حسب تاهل

متغیرها	t	df	sig
روحیه نظامی	۰/۱۴۹	۲۴۹	۰/۸۸۲
حمایت رهبری	-۱/۰۸۷	۲۴۹	۰/۲۷۸
مقبولیت رهبری	-۰/۳۴۲	۲۴۹	۰/۷۳۲
سبک رهبری	۰/۱۶۳	۲۴۹	۰/۸۷۰
روابط رهبر - پیرو	-۰/۷۵۸	۲۴۹	۰/۴۴۹
مهارت رهبری	-۱/۴۶۴	۲۴۹	۰/۱۴۵
مؤلفه رهبری	-۰/۷۷۲	۲۴۹	۰/۴۴۱
رضایت سازمانی	۰/۶۶۰	۲۴۹	۰/۵۱۰
هویت سازمانی	۲/۰۴۵	۲۴۹	۰/۰۴۲
علاقه سازمانی	۰/۵۹۳	۲۴۹	۰/۵۵۴
تعهد سازمانی	۱/۵۷۹	۲۴۹	۰/۱۱۶
مؤلفه تعلق سازمانی	۱/۲۷۹	۲۴۹	۰/۲۰۲
سازگاری	۰/۴۸۶	۲۴۹	۰/۶۲۸
شجاعت	۱/۶۷۰	۲۴۹	۰/۰۹۶
مؤلفه مهارت مقابله‌ای	۱/۴۱۲	۲۴۹	۰/۱۵۹
انسجام اجتماعی	۰/۵۶۶	۲۴۹	۰/۵۷۲
اثر بخشی	۱/۳۱۴	۲۴۹	۰/۱۹۰
مؤلفه گروه کاری	۰/۹۰۶	۲۴۹	۰/۳۶۶

سازمانی تفاوت معنی دار در سطح $p < 0.05$ دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که فراگیران مجرد هویت سازمانی بالاتری دارند.

جدول ۴ نشان می‌دهد که روحیه نظامی و ابعاد آن بر حسب تاهل فراگیران رسته تکاوری در سطح $p < 0.05$ تفاوت معنی داری نداشته و فقط هویت

جدول ۵- خلاصه نتایج آزمون F روحیه نظامی، ابعاد و مؤلفه‌های آن بر حسب تحصیلات

درجه		تحصیلات		متغیرها
sig	F	sig	F	
۰/۱۰۱	۱/۸۶۸	۰/۰۰۸	۴/۰۶۹	روحیه نظامی
۰/۱۰۱	۱/۸۷۰	۰/۰۱۳	۳/۶۶۲	حمایت رهبری
۰/۲۸۸	۱/۲۴۶	۰/۰۸۶	۲/۲۲۵	مقبولیت رهبری
۰/۸۹۲	۰/۳۳۴	۰/۰۶۷	۲/۴۱۴	سبک رهبری
۰/۳۰۸	۱/۲۰۵	۰/۰۵۱	۲/۶۳۲	روابط رهبر- پیرو
۰/۲۹۶	۱/۲۲۹	۰/۰۴۳	۲/۷۶۴	مهارت رهبری
۰/۳۰۴	۱/۲۱۳	۰/۰۲۶	۳/۱۵۱	مؤلفه رهبری
۰/۰۴۳	۲/۳۳۶	۰/۰۱۶	۳/۵۲۲	رضایت سازمانی
۰/۰۲۹	۲/۵۴۳	۰/۰۰۰۱	۶/۸۵۴	هویت سازمانی
۰/۱۰۷	۱/۸۳۳	۰/۰۱۵	۳/۵۵۰	علاقه سازمانی
۰/۰۰۱	۴/۳	۰/۰۰۰۱	۶/۷۰۳	تعهد سازمانی
۰/۰۱۴	۲/۹۴۵	۰/۰۰۱	۵/۵۸۶	تعلق سازمانی
۰/۰۸۰	۱/۹۹۶	۰/۰۰۹	۳/۹۲۶	خودکارآمدی
۰/۲۷۷	۱/۲۷۱	۰/۰۴۷	۲/۶۸۳	سازگاری
۰/۶۹۳	۰/۶۰۹	۰/۰۱۴	۳/۵۹۷	شجاعت
۰/۱۳۳	۱/۷۱۲	۰/۰۰۴	۴/۴۶۱	مهارت‌مقابله‌ای
۰/۱۵۹	۱/۶۰۹	۰/۰۰۸	۴/۰۶۵	انسجام اجتماعی
۰/۰۳۰	۲/۵۲۴	۰/۰۴۳	۲/۷۶۴	اثر بخشی
۰/۰۷۷	۲/۰۱۹	۰/۰۰۸	۳/۹۸۸	گروه کاری

روحیه نظامی و مؤلفه‌های رهبری، مهارت‌مقابله‌ای و گروه کاری و ابعاد آن بر حسب درجه فراگیران رسته تکاوری در سطح $p < 0/05$ تفاوت معنی‌دار ندارد ولی رضایت سازمانی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی، تعلق سازمانی و اثر بخشی تفاوت معنی‌داری در سطح $p < 0/05$ دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که فراگیران دارای درجه ۱۱ روحیه نظامی و ابعادی از قبیل رضایت سازمانی، هویت سازمانی، تعهد سازمانی، تعلق سازمانی و اثر بخشی پایین تری نسبت به درجات پایین تر دارند.

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که روحیه نظامی و ابعاد آن بر حسب تحصیلات فراگیران رسته تکاوری در سطح $p < 0/05$ تفاوت معنی‌داری دارد و فقط مقبولیت رهبری، سبک رهبری و روابط رهبر- پیرو تفاوت معنی‌داری در سطح $p < 0/05$ ندارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که فراگیران دارای تحصیلات لیسانس روحیه نظامی و ابعادی از قبیل حمایت رهبری، مهارت رهبری، رضایت سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی، تعهد سازمانی، خودکارآمدی، شجاعت، مهارت‌مقابله‌ای، انسجام اجتماعی و گروه کاری پایین تری دارند. همچنین

جدول ۶- ضرایب همبستگی روحیه نظامی و ابعاد آن با سابقه ($n=233$) و سن ($n=253$)

سابقه	سن		
-۰/۱۰۴	-۰/۱۲۶	ضریب همبستگی پیرسون	روحیه نظامی
۰/۱۱۳	۰/۰۴۵	سطح معناداری	
-۰/۱۳۹	-۰/۱۰۴	ضریب همبستگی پیرسون	حمایت رهبری
۰/۰۳۴	۰/۰۹۹	سطح معناداری	
-۰/۰۳۰	-۰/۰۸۱	ضریب همبستگی پیرسون	مقبولیت رهبری
۰/۶۵۳	۰/۲۰۱	سطح معناداری	
-۰/۱۰۰	-۰/۱۱۴	ضریب همبستگی پیرسون	سبک رهبری
۰/۱۲۷	۰/۰۷	سطح معناداری	
-۰/۰۸۵	-۰/۱۱۳	ضریب همبستگی پیرسون	روابط رهبر- پیرو
۰/۱۹۶	۰/۰۷۲	سطح معناداری	
-۰/۰۶۸	-۰/۰۶۲	ضریب همبستگی پیرسون	مهارت رهبری
۰/۳۰۰	۰/۳۲۴	سطح معناداری	
-۰/۰۹۵	-۰/۱۰۵	ضریب همبستگی پیرسون	مؤلفه رهبری
۰/۱۴۹	۰/۰۹۷	سطح معناداری	
-۰/۱۰۷	-۰/۱۵۸	ضریب همبستگی پیرسون	رضایت سازمانی
۰/۱۰۲	۰/۰۱۲	سطح معناداری	
-۰/۱۲۳	-۰/۱۵۶	ضریب همبستگی پیرسون	هویت سازمانی
۰/۰۶۱	۰/۰۱۳	سطح معناداری	
-۰/۰۸۴	-۰/۱۱۶	ضریب همبستگی پیرسون	علاقه سازمانی
۰/۲۰۴	۰/۰۶۵	سطح معناداری	
-۰/۰۶۱	-۰/۱۰۰	ضریب همبستگی پیرسون	تعهد سازمانی
۰/۳۵۲	۰/۱۱۱	سطح معناداری	
-۰/۱۰۸	-۰/۱۵۲	ضریب همبستگی پیرسون	تعلق سازمانی
۰/۱۰۱	۰/۰۱۶	سطح معناداری	
۰/۰۶۳	-۰/۰۹۶	ضریب همبستگی پیرسون	خودکارآمدی
۰/۳۳۷	۰/۱۳۰	سطح معناداری	
-۰/۰۶۵	-۰/۰۴۴	ضریب همبستگی پیرسون	سازگاری
۰/۳۲۶	۰/۴۸۲	سطح معناداری	
-۰/۱۲۹	-۰/۱۰۲	ضریب همبستگی پیرسون	شجاعت
۰/۰۵۰	۰/۱۰۵	سطح معناداری	
-۰/۰۸۸	-۰/۰۹۷	ضریب همبستگی پیرسون	مهارت مقابله ای
۰/۱۸۰	۰/۱۲۵	سطح معناداری	
-۰/۱۱۰	-۰/۱۳۸	ضریب همبستگی پیرسون	انسجام اجتماعی
۰/۰۹۵	۰/۰۲۸	سطح معناداری	
-۰/۰۷۷	-۰/۱۰۳	ضریب همبستگی پیرسون	اثر بخشی
۰/۲۴۳	۰/۱۰۱	سطح معناداری	
-۰/۱۱۰	-۰/۱۴۲	ضریب همبستگی پیرسون	گروه کاری
۰/۰۹۳	۰/۰۲۴	سطح معناداری	

دارد ولی این رابطه در بعضی از ابعاد در سطح $p < 0/05$ معنادار نمی باشد.

ضرایب جدول ۶ نشان می دهد که روحیه نظامی و ابعاد آن با سابقه خدمت و سن فراگیران رابطه منفی

بحث

نتایج تحقیق نشان داد که آموزش رسته تکاوری برخی از ابعاد روحیه نظامی از قبیل حمایت رهبری، انسجام اجتماعی و گروه کاری را افزایش داده است که این یافته با نتایج تحقیقات انجام شده توسط گرینگر واشپیگل (۱۹۹۱)، گال (۱۹۹۱)، هماهنگی دارد. طبق نظر گال (۱۹۹۱) رهبر دانا نه تنها تضمین خواهد کرد که آموزش واقع بینانه است بلکه تضمین می کند که افراد در حال حرکت به سوی موفقیت هستند و هیچ چیز جز موفقیت در ایجاد اعتماد مهم نخواهد بود. فرمانده واحد اغلب باید به زیردستانش نشان دهد همیشه از آنها حمایت می کند و این کار از طریق ارضای نیازهای جسمی و هیجانی صورت می گیرد. هنگامی که رهبران به اندازه کافی از سربازانشان مراقبت می کنند، سربازان نیز وظایف خود را بدون نیاز به سرپرستی بالا به خوبی انجام می دهند. این حمایت می تواند حتی هنگامی که با همدیگر آموزش می بینند مانند سپری کردن دوره آموزش تکاوری، رخ دهد. گرینگر واشپیگل (۱۹۹۱) اظهار می دارند که توانایی همانندسازی با گروه و تاریخچه قبلی این همانندسازی احتمالاً از مهمترین مؤلفه های انگیزش خوب برای جنگ هستند. علاوه بر این، ارتباط چهره به چهره در گروه، انسجام و حمایت اجتماعی را در واحد نظامی رشد می دهند. روابط رزمندگان با همدیگر در سازمان مثل روابط بین افراد در دوره آموزشی، مبنایی را برای روحیه سپاهیان فراهم می سازد. بنابراین، انسجام واحد و روحیه سپاه هر دو می توانند تأثیر نیرومندی بر روحیه داشته باشند. همچنین در آموزش واقعی به نیروهای نظامی روش های مقابله با دوره های طولانی مدت گرسنگی و قطع ارتباط با مراکز فرماندهی نیز آموزش داده می شود. تحقیقات نشان داده اند که روش های ذخیره نمودن غذا، آب و مهمات همانند تاکتیک ها و روش های تیراندازی واجد اهمیت هستند. فراگیری روش ها به طور مستقل و بدون ارتباط با دیگران در یک عملیات آبی، به ویژه زمانی که فرماندهان کشته یا

مجروح شده اند، نیز درخور اهمیت است. بنابراین آموزش این روش ها در دوره تکاوری می تواند در شرایط سخت و پیچیده روحیه آنان را افزایش دهد.

آموزش مقابله با واکنش های استرسی نیز نقش زیادی در تقویت انسجام گروهی دارد. به همین سبب، بیش از هر چیز باید به تکاوران یاد داد که چگونه علائم اولیه فروپاشی روانی را تشخیص دهند، به هنگام نیاز در پی کمک روان شناختی برآیند و چگونه از خدمات درمانی بهره گیرند. همچنین باید روش های بازگشت مجدد به یگان را پس از مداوا، به نیروها آموزش داد. زیرا با این اقدامات انسجام گروهی و روحیه نیروها افزایش می یابد.

نتایج تحقیق نشان داد که فراگیران دارای تحصیلات لیسانس روحیه نظامی و ابعادی از قبیل حمایت رهبری، مهارت رهبری، رضایت سازمانی، هویت سازمانی، علاقه سازمانی، تعهد سازمانی، خودکارآمدی، شجاعت، مهارت مقابله ای، انسجام اجتماعی و گروه کاری پایین تری دارند. این امر نشان می دهد که آموزش تکاوری در سنین پایین تر و تحصیلات پایین تر تأثیر بیشتری دارد.

در مجموع می توان نتیجه گرفت که آموزش رسته تکاوری روحیه نظامی و برخی از ابعاد آن از قبیل حمایت رهبری، انسجام اجتماعی و گروه کاری را به طور معنادار افزایش می دهد. سایر ابعاد و مولفه ها افزایش یافته ولی این افزایش معنادار نمی باشد. براساس نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

- ۱- می توان نقاط مثبت (قوت) و منفی (ضعف) آموزش های رسته تکاوری را شناسایی نمود و در جهت افزایش نقاط مثبت و کاهش نقاط منفی آن اقدام نمود.
- ۲- عدم تأثیرپذیری روحیه نظامی فراگیران می تواند ناشی از ناتوانی و ضعف فردی آنها باشد. بنابراین اگر در گزینش دقت بیشتری به عمل آید آموزش ها تأثیر بیشتری خواهد داشت.

- ۳- آموزش رسته تکاوری مهارت‌های کار گروهی را بیشتر افزایش داده است در حالی که باید بر روی آموزش مهارت‌های فردی آنها تاکید بیشتری گردد چون تکاوران باید در تنهایی و خلوت الهام بخش خویش باشند.
- ۴- گزینش تکاوران از مقاطع تحصیلی راهنمایی و دیپلم انجام گیرد.
- ۵- گزینش تکاوران از پایوران مجرد صورت گیرد.
- ۶- در مورد تاثیر آموزش تکاوری بر سایر مهارت‌های نظامی پژوهشی صورت گیرد.
- ۷- تحقیق در مورد تاثیر آموزش رسته تکاوری بر روحیه نظامی با طرح‌های آزمایشی چند گروهی انجام گیرد تا امکان مقایسه دقیق‌تر فراهم آید.
- ۸- فراگیران آموزش‌های تکاوری به گروه‌های کوچک تقسیم شوند تا امکان مقایسه دقیق پیش آزمون و پس آزمون فراهم گردد.
- ۹- فراگیران شرکت کننده در آموزش رسته تکاوری بر اساس متغیرهای تاثیر گذار بر نتایج، هم‌تراز گردند تا تاثیر آنها کنترل گردد.

- Psychiatry, ed. Gregory Belenky (London: Greenwood Press.) .
- 17- Prosch, G. Geoffrey,(1987) "Soldier Readiness: Some Thoughts on Leadership, " Infantry, November – December.
- 18- Gal, Reuven,(1986) "A Portait of the Israeli Soldier," (London: Greenwood,) .
- 19- Gal, Reuven,(1986) "Unit Morale: From a Theoretical Puzzle to an Empirical Illustration - An Israeli Example," Journal of Applied Social Psychology, Vol. 6, No. 6 .
- 20- Harkins William J.,(1999) "Honing All Marines, Psychological Edge for Combat," Marine Corps Gazette, October .
- 21- Liddell Daniel E.,(1998) "Operational Art and the Influence of Will, " Marine Corps Gazette, February .
- 22- Kellett Anthony,(1984)Combat Motivation: The Behavior of Soldiers in Battle (London: Kluwer Publishing.) .
- 23- Maginnis Robert L.(1985) "Combat Motivation, " Infantry, May – Juns.
- 24- Reinwald Brian R.,(1988) "Retaining the Moral Element of War," Miliary Review, 58 (January – February) .
- 25- Roy F. Baumeister and Mark R. Leary,(1985) "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as A Fundamental Human Motivation," Psychology Bulletin, 117, No. 3, .
- 26- Stewart Nora K.,(1994) "Military Cohesion," in War, ed. Lawrence Freedman (Oxford, Eng, : Oxford Univ. Press,) .
- 27- William L. Hauser,(1980) "The Will to Fight" in Combat Effectiveness: Cohesion, Stress, and the Volunteer Military, ed. Sam C. Sarkesian (London: Sage,) .
- 28- IDF Spokesperson's Unit, www.idf.il/english/doctrine/doctrine.stm.12/9/2011
- 29- Soldiers' Rights Commissioner, IDF Spokesperson's Unit, "The Human Being's Human Doctrine," <http://www.idf.il/english/organization/nakhal/kavod.stm>.25/8/2011.

منابع

- ۱- سلیمانی، نعمت الله(۱۳۸۲) عوامل تقویت و کاهش روحیه دفاعی. فصلنامه علمی- پژوهشی عملیات روانی، سال اول، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۲.
- ۲- شالیت، بن(۱۳۷۳) روان شناسی رزم و درگیری (ترجمه ستاد کل نیروهای مسلح) تهران، چاپ اول، نشر صریر.
- ۳- ریچاردسون، ام.اف(۱۳۶۹) روحیه جنگی و عوامل روانی در جنگ. ترجمه پیروز ایزدی. تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)
- ۴- غضنفری، احمد(۱۳۸۹) ساخت و اعتبار یابی مقیاس روحیه نظامی، مجتمع دانشگاهی حضرت امیرالمومنین (ع)
- ۵- کورمن، آبراهام (۱۳۷۸) روان شناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، تهران انتشارات رشد
- ۶- گال، ریون و منگلزدورف، دیوید (۱۳۸۱) راهنمای روان شناسی نظامی. (ترجمه محمد حسین الیاسی) تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)
- ۷- گال، ریون و منگلزدورف، دیوید (۱۳۸۲) روان شناسی نظامی. (ترجمه ناصر گودرزی) تهران، انتشارات آن.
- ۸- مقیمی، سید محمد (۱۳۷۷) سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی. تهران، نشر ترمه.
- ۹- نارابان، راج (۱۳۷۴) روان شناسی نظامی. ترجمه دانشگاه امام حسین (ع)، چاپ نشده
- ۱۰- هادیان، حمید (۱۳۸۴) روحیه جنگی در پروژه گذار ارتش آمریکا به قرن بیست و یکم. فصلنامه علمی - پژوهشی عملیات روانی، سال سوم، شماره ۱۰، پاییز ۱۳۸۴.
- ۱۱- یوسفی، محمد رضا (۱۳۷۸) بررسی عوامل موثر بر روحیه نظامی دانشجویان دانشگاه امام حسین(ع). پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دفاعی دانشکده فرماندهی و ستاد.
- 12- Ben Eyal– Art, (1999) "Masks and Soldiering : the Israeli Army and the Palestinian Uprising, " in The military and Militarism in Israeli Society, ed. Edna Lomsky – Feder eyal Ben – Ari (Albany: State Univ. of New york Press,) .
- 13- du Picq Ardant,(1989) "Battle Studies," in Roots of Strategy: Book II, ed. John N.Greely and Robert C.Cotton (Harrisburg, Pa, : Stackpole Books,) .
- 14- Clausewitz Carlvon, On War,trans. And ed. Michael Howard and Peter Paret (Princeton, N. J.: Princeton Univ. Press, 1976) .
- 15- Donald M. Bradshaw,(1995) "Combat Stress Casualties: A Commander's Influence," Military Review, 75 (July-August) .
- 16- Frederick J. Manning et al.,(1987) "An Investigation into the Value of Unit Cohesion in Peacetime" in Contemporary Studies in Combat

