

راه کارهای افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان یک مرکز آموزشی نظامی

سعید فیروزی^۱

دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۲

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۱۸

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی عوامل مرتبط با افزایش انگیزه نظامی گری در دانشجویان یک مرکز آموزشی نظامی است. جامعه آماری این پژوهش به صورت تمام شمار و شامل کلیه فراگیران دانش آموخته موجود در فرماندهی تربیت جهادی است که در سال ۱۳۹۷ جذب شده‌اند، می‌باشند. روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع زمینه‌یابی بود که به لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. برای دستیابی به اهداف تحقیق از پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته در مورد راهکارهای افزایش انگیزه نظامی گری در دانش آموختگان فرماندهی تربیت جهادی استفاده گردید که روایی محتوایی آن با استفاده از نظرات اساتید، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های افزایش انگیزه نظامی گری ۰/۹۷ به دست آمد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. در پایان جهت بررسی سؤال‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن در سطح معناداری حداقل ۰/۰۵ استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد که مؤلفه‌های تعهد سازمانی، منش فرماندهان، نیازهای مادی و معنوی، آداب نظامی، منش مربیان، آمادگی جسمانی، محیط آموزشی، هویت پاسداری و فعالیت‌های فوق برنامه به ترتیب دارای بیشترین ضریب همبستگی و ارتباط معنادار با انگیزه نظامی گری بودند.

واژگان کلیدی: انگیزه نظامی گری، منش مربیان، منش فرماندهان، هویت پاسداری.

مقدمه و بیان مسئله

انگیزه یک عامل مهم و حیاتی در موفقیت هر سازمان بوده و در سازمان نظامی که بیش از سایر سازمان‌ها متکی به ایثارگری، شجاعت، تعهد و جدیت افسران می‌باشد، مهم‌تر است. انگیزه درواقع موضوع بسیار پیچیده‌ای است و متغیرهای زیادی در آن دخالت دارند. اگرچه انگیزه ترکیبی از کلیه حالات کیفی، روحی و روانی انسان می‌باشد، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر، نیروی انسانی آن می‌باشد. نیروی انسانی بانگیزه، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به‌خوبی فراهم می‌نماید. (خرسندی‌نیا، ۱۳۸۶: ۲)

وجود نشاط و سرزندگی از ضروریات افراد یک سازمان نظامی است، چراکه نشاط روحی حتی بیشتر از تجهیزات، آموزش و... برای ایجاد انگیزه و نهایتاً تولید یک انضباط مستحکم و فناپذیر به‌منظور جان‌فشانی در راه اهداف و آرمان‌ها مؤثر واقع می‌شود؛ بنابراین نخستین گام در راه ایجاد استحکام یگان، شناخت ابعاد روانی کارکنان است. کارکنان نیز زمانی به‌طور کامل و با اشتیاق مأموریت محوله را انجام می‌دهند که بدانند فرماندهان، آنان را می‌شناسند و به تمام زوایای روحی و نیازهای معنوی و مادی آنان آگاهی دارند و به برآوردن نیازها و تعالی آنان اهتمام می‌ورزند. (همان، ۳)

ارتقاء انگیزه نظامی‌گری دانشجویان در مراکز نظامی امری قابل‌توجه می‌باشد، چراکه این افراد در حوزه امنیتی و دفاعی آینده کشور نقش بسزایی را خواهند داشت و این را در هشت سال دفاع مقدس ثابت کرده‌اند و کارنامه درخشانی را از خود بر جای گذاشته‌اند که نشان از اهمیت آن می‌باشد.

با توجه به اینکه یکی از جنبه‌های تربیتی جنبه نظامی می‌باشد، پس توجه به این موضوع از اهمیت بسزایی برخوردار است. برای رسیدن به این امر مهم توجه به عوامل مؤثر بر انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان نیز بسیار حائز اهمیت می‌باشد؛ لذا برای افزایش انگیزه در دانش‌آموختگان می‌بایست عواملی که بر انگیزه آنان تأثیر مثبت می‌گذارند را به‌درستی شناخت و به‌موقع به کار برد.

از جمله نگرش‌های ضروری و بنیادی در سازمان‌های نظامی، داشتن انگیزه نظامی‌گری است. یک فرد نظامی بایستی به مجموعه مقررات، ضوابط، آداب نظامی و... نگرش مطلوب و مساعدی داشته باشد و همواره از حضور خویش در یک سازمان نظامی خشنود بوده و به شغل خویش افتخار کند.

از آنجاکه توجه صرف به جنبه علمی و نادیده گرفتن جنبه‌های دیگر از قبیل جنبه نظامی‌گری، نمی‌تواند مراکز نظامی را در راستای اهداف و نیازمندی‌ها و منویات مقام معظم رهبری مبنی بر علمی، انقلابی، فرهنگی و نظامی بودن سوق دهد، برای این مسئله، پژوهش‌هایی نیاز است تا عوامل مؤثر در افزایش انگیزه نظامی‌گری، بررسی و شناخته‌شده و راهکارهای لازم برای ارتقاء آن در سطوح گوناگون ارائه گردد.

با توجه به این‌که مراکز نظامی عهده‌دار تربیت نیروی انسانی کارآمد، اثربخش، تأثیرگذار و جوان‌های مؤمن و انقلابی، پایبند به اصول اخلاقی و ارزشی سازمان، داشتن بینش قوی، آمادگی برای انجام مأموریت‌های مختلف، دوراندیشی و آینده‌نگری، ابتکار و خلاقیت، ناقل ارزش‌های انقلاب و فرهنگ جبهه و شهادت، اخلاق اسلامی و شئون پاسداری می‌باشد؛ این نیروهای تربیت‌شده بایستی از انگیزه نظامی بالایی برخوردار بوده و از طرفی در حال حاضر نیز به سبب وجود دغدغه‌های فرماندهان و مسئولان نظامی مبنی بر ارتقاء و افزایش انگیزه نیروهای نظامی جهت مقابله با تهدیدات پنج‌گانه (سخت، نیمه سخت، نرم، عمق‌بخشی داخلی و عمق‌بخشی خارجی)، توجه به این موضوع مهم، امری اجتناب‌ناپذیر است و یکی از جنبه‌های موردنیاز در حوزه تربیتی افسران، جنبه نظامی آن می‌باشد، باید بدانیم چگونه می‌توان انگیزه‌ها را به حرکت درآورد و برای رسیدن به این مطلب باید عواملی که موجب افزایش انگیزه نظامی‌گری می‌شود را احصا و شناسایی و سپس آن عوامل را در جهت استفاده در یگان‌های عملیاتی و صفی و نیز در حوزه‌های مدیریتی تحت امر خود، استفاده کرد.

در این تحقیق با مشاوره گرفتن از افراد خبره این حوزه و فرستادن پرسشنامه و درواقع اعلام نظر در حوزه عوامل مهم تأثیرگذار در حوزه انگیزه دانشجویان به موارد ذیل از جمله مؤلفه‌های تعهد سازمانی، منش فرماندهان، نیازهای مادی و معنوی، آداب نظامی، منش مربیان، آمادگی جسمانی، محیط آموزشی، هویت پاسداری و فعالیت‌های فوق‌برنامه رسیدیم که دارای بیشترین

تأثیر در افزایش انگیزه نظامی‌گری دانشجویان بودند شناسایی و به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. حال با دستیابی به این مسائل و اقدام عملی خوب و به‌موقع و درست در این حوزه‌ها موجب افزایش انگیزه نظامی‌گری در دانش‌آموختگان و در نتیجه باعث جلوگیری از ریزش (انصراف) دانش‌آموختگان و حفظ و تثبیت آنان، انجام وظایف و ادامه آموزش، دانش‌آموختگان می‌گردد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

روحیه نظامی‌بایستی در این دانشگاه ان‌شاءالله استقرار و استمرار داشته باشد. (بیانات مقام معظم رهبری در دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۸۵)؛

فرماندهان باید در همه رفتارهای شایسته سرمشق دیگران باشند و نظامی‌گری و پرهیزگاری و ضابطه‌گرایی را در عمل به دیگران بیاموزند. (بیانات مقام معظم رهبری در دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۷۰)؛

نظامی‌گری یک افتخار است. مهم این است که ما محتوا و روح و جهت‌گیری و هدف این نظامی‌گری را بدانیم چیست و بشناسیم. (بیانات مقام معظم رهبری دانشگاه امام حسین (ع)، ۱۳۷۴)؛

دانشگاه نظامی، دانشگاهی که به‌عنوان پشتیبانی علمی و سازمان‌دهی و برآوردن همه نیازهای یک سازمان عظیمی مثل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی تشکیل می‌شود، بایستی جنبه نظامی در آن ملحوظ باشد و من بر صیغه نظامی دانشگاه تأکید دارم. (همان منبع)

اگر دانشگاه امام حسین (ع) را ما خوب اداره کردیم، مطمئن خواهیم بود که آینده سپاه آینده خوبی است، آینده مطمئنی است. (همان منبع)

با توجه به تأکیدات مقام معظم رهبری، مبنی بر ضرورت پرداختن به امر نظامی‌گری و افزایش انگیزه نظامی‌گری و از سوی دیگر توجه به این نکته که سیستم گزینش بیشتر به سمت جذب افراد دارای تحصیلات عالی رفته و در صدد بکارگیری دانش‌آموختگان سایر دانشگاه‌های کشور در مشاغل سازمانی می‌باشد؛ لذا مراکز آموزشی نظامی به‌عنوان متولی اصلی تربیت این دانش‌آموختگان باید بتواند با افزایش انگیزه نظامی‌گری در آن‌ها برای خدمت در مشاغل صفی،

پاسخگوی نیازهای یگان‌های صفی باشد؛ به همین منظور در این تحقیق به دنبال بررسی و یافتن شیوه‌های افزایش انگیزه نظامی گری در یک مرکز آموزش نظامی هستیم. عدم پرداختن به این موضوع موجب شکل‌گیری انتظارات دور از دسترس برای افسران دانش‌آموخته در راستای مأموریت‌ها و مشاغل واگذاری پس از فارغ‌التحصیلی خواهد شد که در نتیجه موجبات نارضایتی و عدم تمایل آن‌ها به خدمت در مشاغل واگذار شده و همچنین عدم تحقق انتظارات یگان‌های بکار گیرنده را فراهم خواهد آورد؛؛؛ لذا مبادرت به انجام یک پژوهش علمی دقیق به‌عنوان یک ضرورت جلوه می‌کند و با اجرای این تحقیق محاسن زیر نصیب خواهد شد:

- ۱- نقش مؤلفه‌های مؤثر و تأثیر هر یک از آنان در انگیزه نظامی گری دانش آموختگان مشخص شده و می‌تواند با تقویت این عوامل، انگیزه نظامی دانش آموختگان را افزایش دهد؛
- ۲- از اعمال کارهای سلیقه‌ای و بدون مطالعه به‌منظور افزایش انگیزه جلوگیری خواهد شد؛

- ۳- با توجه به نقش و تأثیر این عوامل، مراکز آموزشی نظامی می‌تواند با طراحی و ایجاد نظام هدفمند و کارآمد به تقویت انگیزه نظامی گری دانش آموختگان بپردازد؛
- ۴- با توجه به نتایج به‌دست آمده، مراکز نظامی می‌تواند در برنامه‌های موجود اصلاحات لازم را به عمل آورده و برنامه‌های جدیدی را تبیین و اجرا نماید.

اهداف تحقیق

هدف اصلی

راهکارهای افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان یک مرکز آموزشی نظامی.

اهداف فرعی

- ۱- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان در ارتباط با مؤلفه نظم و انضباط؛
- ۲- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان در ارتباط با مؤلفه آداب نظامی؛

- ۳- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه هویت پاسداری؛
- ۴- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه منش فرماندهان؛
- ۵- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با منش مربیان؛
- ۶- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه فعالیت‌های فوق‌برنامه و مشارکت؛
- ۷- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه نیازهای مادی و معنوی؛
- ۸- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه تعهد سازمانی؛
- ۹- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه آمادگی جسمانی؛
- ۱۰- راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان در ارتباط با مؤلفه محیط آموزشی؛

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی

راهکارهای افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان برای خدمت در مشاغل صفی کدام است؟

سؤالهای فرعی

- سؤال ۱: آیا نظم و انضباط تأثیری در افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان دارد؟
- سؤال ۲: آیا آداب نظامی تأثیری در افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان دارد؟
- سؤال ۳: آیا هویت پاسداری تأثیری در افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان دارد؟
- سؤال ۴: آیا منش فرماندهان تأثیری در افزایش انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان دارد؟

سؤال ۵: آیا منش مربیان تأثیری در افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان دارد؟
سؤال ۶: آیا فعالیت‌های فوق برنامه تأثیری در افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان دارد؟

سؤال ۷: آیا نیازهای مادی و معنوی تأثیری در افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان دارد؟

سؤال ۸: آیا تعهد سازمانی تأثیری در افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان دارد؟
سؤال ۹: آیا آمادگی جسمانی تأثیری در افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان دارد؟
سؤال ۱۰: آیا محیط آموزشی تأثیری در افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان دارد؟

پیشینه تحقیق

۱- پاک منش (۱۳۸۵) به "بررسی برخی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان یگان نیرو مخصوص امام علی (ع) پرداخت. هدف تحقیق، شناسایی برخی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان می باشد. محقق به این نتایج رسیده که؛ عوامل شغلی، فردی و سازمانی مورد مطالعه با رضایت شغلی کارکنان همبستگی معنی دار و مثبتی داشته و از میان آن‌ها به ترتیب عوامل شغلی، عوامل سازمانی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی کارکنان داراست، همچنین ۵۳/۶۷٪ پاسخ دهندگان رضایت شغلی را در حد متوسط ارزیابی کرده اند که با توجه به میانگین به دست آمده، ۵۹/۶۷٪ می توان رضایت شغلی کارکنان را در حد متوسط دانست.

۲- پارسامنش (۱۳۷۹) به "بررسی برخی عوامل مؤثر در بالا بردن روحیه کارکنان" پرداخت. هدف اصلی این تحقیق، شناسایی برخی عوامل مؤثر در بالا بردن روحیه کارکنان می باشد. جامعه آماری نمونه مورد نظر در این پژوهش تعداد ۴۵۰۰، تعداد ۲۰۰ نفر افسر ارشد، ۵۰۰ نفر افسر جز، درجه دار ۳۸۰۰ نفر می باشد که از لشکر ۸۸ زرهی، لشکر ۷۷ پیاده خراسان، ۵۸ تکاور شاهرود، فرماندهی تکاوری شرق کشور، مرکز آموزش ۰۴ بیرجند می باشند و از روش نمونه گیری تصادفی طبقاتی استفاده نموده است. برای گردآوری اطلاعات، از ابزار پرسش نامه استفاده کرده است و روش تحقیق توصیفی است. محقق به این نتایج رسیده است که؛ ایمان به هدف، رفع مشکلات مادی و معیشتی کارکنان، ایجاد انگیزه، رعایت عدالت،

روش فرماندهی (رهبری)، تشویق بجا و به موقع، تنبیه بجا و به موقع، محل خدمتی کارکنان و تبلیغات روانی در افزایش روحیه کارکنان مؤثر هستند. با آزمون‌های به عمل آمده از فرضیه‌ها به این نتایج رسیده است، ۷۵٪ به کلیه فرضیه‌های ذکر شده پاسخ مثبت داده و آن‌ها را در بالابردن روحیه کارکنان مؤثر دانسته‌اند.

۳- عسگری (۱۳۸۳) به بررسی "تقویت انگیزش و بهره‌وری کارکنان نزاجا در پنج سال ۷۷ تا ۸۲" پرداخت. هدف تحقیق؛ تعیین میزان تأثیر عوامل مؤثر در تقویت انگیزش و بهره‌وری کارکنان نزاجا در پنج سال ۷۷ تا ۸۲ بود. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه، مصاحبه است و روش تحقیق توصیفی است. محقق به این نتایج رسیده که؛ حدود ۹۰٪ معتقدند: نحوه رهبری و مدیریت فرماندهان، توجه به فرهنگ اسلامی در محیط کار، توجه به مشارکت، ارزیابی صحیح از عملکرد، ارتباطات صحیح بین مدیران و کارکنان، حقوق و مزایا، تأمین خدمات رفاهی، تأمین معیشت، جایگاه نظامیان، ارتقاء تحصیلی، فراهم کردن زمینه تحقیق و نظم و انضباط که در تقویت انگیزش کارکنان مؤثر هستند.

۴- ریس در سال (۱۹۹۱) از مدیران تقاضا کرد تا عوامل مهم که در انگیزه آنان به انجام کارهای جاری اثر می‌گذارد را رتبه‌بندی کنند. این عوامل به ترتیب اولویت عبارت بود از؛ شانس استفاده از ابتکار و پیش‌قدمی در کار، خوب بودن همکاران در محیط کار، خوب بودن رئیس، استخدام دائم و مطمئن، حقوق و دستمزد کافی، ساعات کار مناسب، منافع موجود در کار، فرصت برای پیشرفت و کسب اعتبار و شخصیت.

مبانی نظری تحقیق

تعریف انگیزش

انگیزه و انگیزش که در اصطلاح روانشناسی آن را «دینامیک رفتار»^۱ یا «انگیزش رفتار»^۲ می‌نامند، عاملی است که سبب یک حرکت نیرومند درونی به منظور بسیج تمام نیروهای نهفته در روح و جان انسان‌ها می‌گردد. (مان، ۱۳۶۸: ۳۰۷) عامل و نیروی درونی که موجب بروز

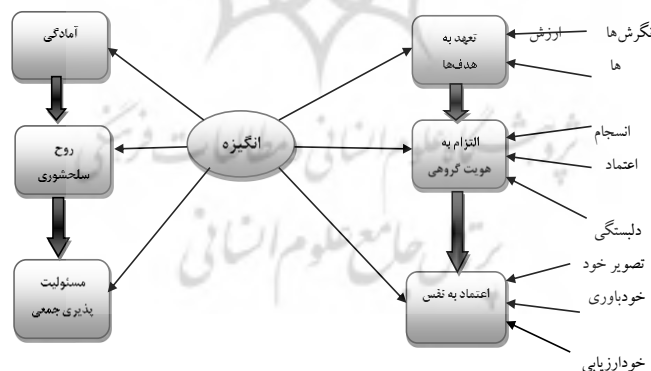
^۱ Dynamic of Behavior

^۲ Motivation of Behavior

عکس العمل شده و فرد را به سوی فعالیت خاص وادار می کند را « انگیزه » می نامند. انگیزه به لحاظ تأثیرش بر رفتار همیشه متوجه هدف است؛ بنابراین می توان گفت انگیزه نیرو و حالت درونی، بدنی یا روانی است که رفتار فرد را در جهت معینی هدایت می کند و تا رسیدن به هدف خاص سوق می دهد؛ مانند شخص گرسنه ای که به جستجوی غذا می پردازد و تا به دست آوردن آن تلاش و کوشش می کند. نیاز به غذا حالت گرسنگی و نیاز به آب حالت تشنگی را ایجاد می کند. در هر دو حالت فرد یک نوع عدم تعادل احساس می کند و تا زمانی که شخص گرسنه و تشنه غذا نخورد و یا آب ننوشد تعادل لازم را کسب نخواهد کرد. این حالت گرسنگی و تشنگی را «انگیزش» می نامند. (شالچیان، ۱۳۷۳: ۱۹۵) انگیزه و انگیزش مفاهیم فرضی هستند نه عینی، یعنی نیروهای درونی هستند که قابل رؤیت نمی باشند، فقط آثار آن با تغییر حالت در انسان قابل مشاهده است.

الگوی شناخت انگیزه از نظر ایونیک^۱

اولین نظریه پرداز انگیزه، ایونیک است. او در پژوهش های پی در پی خود دریافته است که انگیزه از سه عنصر کلیدی «تعهد به هدف ها»، «التزام به هویت گروهی» و «اعتماد به نفس» تشکیل شده است. او پیوند بین این سه عامل و عوامل مؤثر بر هر یک از آن ها را به شرح مندرج در تصویر زیر خلاصه کرده است:



شکل شماره ۱- الگوی سه عنصری ایونیک در مورد انگیزه

همان گونه که شکل شماره ۱ نشان می دهد از نظر ایونیک هر یک از عوامل تشکیل دهنده

انگیزه خود از چند شاخص جزئی‌تر پدید آمده‌اند. پیامد مشخص انگیزه، آمادگی، روح سلحشوری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌باشد.

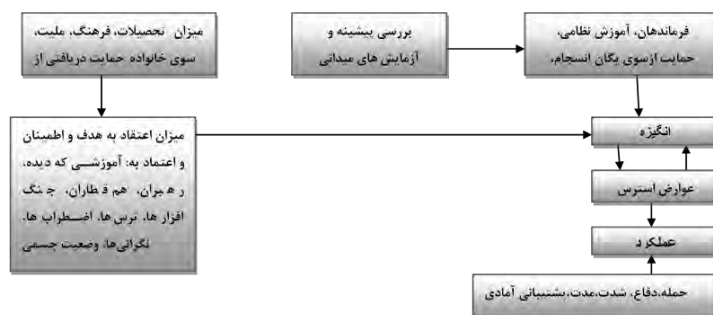
به اعتقاد ایونیک تنها زمانی می‌توان از انگیزه بالا در یک یگان نظامی سخن به میان آورد که؛ اولاً: اعضای آن یگان، اهداف یگان خویش را مهم ارزیابی کنند و خود را ملزم به تلاش برای دستیابی به آن اهداف نمایند. ثانیاً، اکثر آنان، منافع، امیال و مقاصد گروه را بر اهداف و مقاصد شخصی خود ترجیح دهند و از انتساب به یگان خویش احساس رضایت و خرسندی کنند. ثالثاً، به توانایی‌ها و قابلیت‌های خویش ایمان و اعتقاد داشته باشند و در برابر نیروهای دشمن احساس کهنتری و زبونی نکنند. (عرب پور، ۱۳۸۴: ۵۸)

الگوی شناخت انگیزه از نظر مینینگ

مینینگ دومین نظریه‌پرداز انگیزه است. او در تحقیق پیرامون عوامل مؤثر بر انگیزه نظامیان و مردم یک جامعه، از دودسته عوامل فردی (روان‌شناختی) و عوامل جمعی (جامعه‌شناختی) سخن به میان آورده است. منظور او از عوامل روان‌شناختی ویژگی‌هایی نظیر نشاط و سازوکارهای مقابله‌ای و عدم آسیب‌پذیری روانی است. او همچنین عواملی نظیر انسجام اجتماعی و حمایت اجتماعی را در زیر عوامل جامعه‌شناختی قرار داده است. محققان دیگر معتقدند، زمانی که نشاط و شادابی یک ملت افزایش یابد، اعتمادبه‌نفس آنان تعالی پیدا کرده و اتحاد و همبستگی آنان افزایش می‌یابد و انگیزه آنان به شکل معناداری ارتقا می‌یابد. (الیاسی، ۱۳۸۸: ۵۷)

الگوی شناخت انگیزه از نظر لباک

سومین نظریه‌پرداز انگیزه لباک است. او برای تبیین انگیزه کارکنان سازمان‌های نظامی، از یک الگوی نظری ویژه بهره گرفته است. (الیاسی، ۱۳۸۸: ۵۹)



شکل شماره ۲- الگوی مفهومی انگیزه از نظر لباک (الیاسی، ۱۳۸۸: ۵۹)

تئوری آلدفر

تئوری ERG «آلدفر» نیز بر کار «مازلو» استوار است. او سه مقوله نیاز را تشخیص می‌دهد که همانند سلسله‌مراتب «مازلو» هستند:

- ۱- نیازهای زیستی^۱ مانند غذا، آب، مزد و شرایط کار.
 - ۲- نیازهای تعلق^۲ مانند روابط معنی‌دار اجتماعی و روابط بین افراد.
 - ۳- نیازهای رشد^۳ مشارکت خلاقه و مولد.
- «آلدفر» به اندیشه «مازلو» می‌افزاید که وقتی نیازی برآورده شود، فرد به‌جانب نیازی در مرتبه‌ای بالاتر پیش می‌رود که آن توالی کامیابی^۴ نامیده می‌شود. باوجوداین «آلدفر» بر آن است که هنگامی که نیازهای رشد یا تعلق ناکام بمانند، شخص ممکن است به حالتی برگردد که نیازی از رده پایین که پیش‌ازین برآورده شده است محرک رفتار او گردد.

تئوری مک کله‌لند

نیازهایی که در چهارچوب «مک کله‌لند»^۵ مشخص شده‌اند، یعنی انگیزه کسب موفقیت^۶.

¹ Existence

² Relatedness

³ Growth

⁴ Fulfillment Progression

⁵ David C. McClelland

⁶ nAch

انگیزه قدرت^۱ و انگیزه وابستگی^۲ به سلسله‌مراتب نیازهای «مازلو» و فاکتورهای انگیزش «هرز برگ» شبیه هستند و به اعتقاد «مک کله لند» از پدران و مادران و فرهنگ آموخته می‌شوند و به تعبیر خود او Socially acquired هستند و به نظریه نیازهای سه‌گانه معروف هستند.

عوامل مؤثر بر انگیزه

عوامل مؤثر بر انگیزه از دیدگاه مونسون

در سال ۱۹۲۱ مونسون^۳ برای اولین بار شاخه‌ای به‌عنوان بخش انگیزه در ستاد ارتش آمریکا به وجود آورد و در این زمینه شروع به انجام تحقیقات گسترده‌ای نمود. عوامل مختلفی شناسایی شده‌اند که می‌توانند افراد را تحت تأثیر قرار دهند و عملکرد آن‌ها را در واحدهای نظامی تغییر دهند. (مرادیان، ۱۳۸۸: ۱۳۹)

عوامل مؤثر بر انگیزه عبارت‌اند از:

الف- عوامل فردی

این عامل به نیازهای بیولوژیکی و روان‌شناختی بستگی دارد. بهداشت خوب، سلامتی، غذای خوب، استراحت مناسب و خواب کافی، لباس‌های خشک و تمیز، در دسترس بودن حمام از عواملی هستند که موجب به وجود آمدن انگیزه بالا می‌شوند. نظر بر این است که ارضای نیازهای اولیه سربازان از قوانین و روش‌ها در میدان جنگ برای آن‌ها الویت بیشتری دارد. به‌طوری‌که یکی از شکایات سربازان در زمان جنگ مربوط به غذا و خواب است. ناپلئون بناپارت در خصوص اهمیت نیاز افراد به غذا و جنگ می‌گوید: "یکی از مارش‌های نظامی مارش مربوط به شکم سربازان می‌باشد." (مرادیان، ۱۳۸۸: ۱۴۰)

ب- عوامل گروهی

اغلب توانایی و اراده سربازان درگیر در میدان رزم بستگی به دشمن مقابل آن‌ها ندارد بلکه بیشتر وابسته به شرایط محیط اطراف و ارتباطی است که با هم‌رزمان خود دارد. گفته می‌

¹ nPow

² nAff

³ Moonson

شود داشتن هویت و تشخیص در میان گروهی که خود هویت دارد، شاید به عنوان یکی از مهم ترین عوامل و اجزای تشکیل دهنده انگیزه در میدان نبرد می باشد. ارتباط خوب حداقل با یک رفیق در یگان به ایجاد وحدت در یگان کمک کرده و انجام مأموریت را تسهیل می کند و همچنین به بقای نفرات کمک می کند. داشتن مشترکات چنین ارتباطاتی را تسهیل می کند و موجب کاهش اختلافات ناشی از نامتجانس بودن نژادی، طبقاتی، اخلاقی و ... می شود. به طور کلی همبستگی گروهی و عواملی که آن را تقویت می کند در ایجاد انگیزه واحدهای نظامی مؤثر هستند. (مرادیان، ۱۳۸۸: ۱۴۰)

عوامل مؤثر بر انگیزه از دیدگاه دسلر:

در ارتباط با اینکه چرا بعضی از افراد دارای انگیزه ای بالاتر از سایرین هستند دسلر^۱

نتیجه تحقیقات خود را به صورت نشانگر زیر ارائه داده است:



شکل شماره ۳- عوامل مؤثر بر انگیزه (دسلر، ۱۳۷۳: ۱۰۲)

¹ Desler

عوامل مؤثر بر انگیزه از نظر جان بشلر^۱

۱- نقش ایدئولوژی در انگیزه

از نظر جان بشلر «ایدئولوژی حالتی از آگاهی است که با عمل سیاسی پیوند دارد» این نوع آگاهی دارای مؤلفه‌ها و هسته‌های متنوعی است که هر یک از آن‌ها بر نوع انگیزه و کنش افراد جامعه در برابر پدیده‌های گوناگون تأثیر می‌گذارد. بشلر مهم‌ترین آن مؤلفه‌ها را «طلب آزادی»، «عشق»، «اراده معطوف به قدرت»، «دنیا دوستی»، «لذت نشاط»، «غرور»، «احساسات»، «اطاعت‌پذیری»، «عصیان» و «نفرت از دشمنان» می‌داند. به گمان او، ایدئولوژی به سبب برخورداری از این ویژگی‌ها بسیاری از پدیده‌ها و کنش‌ها را برای حاملان و حامیان آن توجیه می‌سازد. محققان در یک بررسی بین فرهنگی نشان داده‌اند که بین میزان ایدئولوژیک بودن مردم یک جامعه و برخورداری آنان از انگیزه رابطه معنی‌داری وجود دارد. این ادعا مورد تأیید نویسندگان دیگر نیز قرار گرفته است. به گمان آن‌ها هیچ عاملی به اندازه ایدئولوژی قادر نیست که توده‌ها را برای پیکار با دشمنان برانگیزد. به همین سبب، به باور آنان، حکومت‌ها و رهبران جامعه همواره می‌کوشند که از این عامل برای تهیج توده‌ها بهره‌گیرند؛ اما از نظر الیسون، ایدئولوژی برخاسته از دین از آن رو بیش از سایر ایدئولوژی‌ها «قدرت بسیج‌گری» دارد که «وعده تحقق همه امیال و خواسته‌ها را در جهان دیگر می‌دهد و طرفداران خود را ترغیب می‌کند تا برای رسیدن به بهشت موعود از هیچ تلاشی در راه غلبه بر دشمنان خود، فروگذاری نکنند». (الیاسی، ۱۳۸۸: ۴۸)

۲- تعلیم همگانی نظامی

دومین عامل مؤثر بر انگیزه، تعلیم اصول و فنون نظامی به همه احاد جامعه است. این آموزش باید از دوران کودکی شروع شود «اگر در پی آن هستید که در آینده سرباز توانمند و برخوردار از انگیزه بالا داشته باشید، این کار را از کودکی شروع کنید». (الیاسی، ۱۳۸۸: ۵۰)

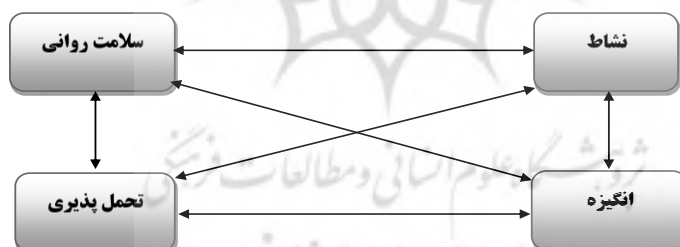
¹ Beshler

۳- نشاط و هیجان همگانی

سومین عامل مؤثر بر آستانه تحمل و انگیزه شهروندان یک جامعه «سطح هیجان و نشاط» آنان است. برخی اندیشمندان، نشاط را ازجمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزه اعضای یک جامعه معرفی کرده‌اند. به باور آنها، نشاط دارای دو بُعد هیجانی و شناختی است. منظور از بُعد هیجانی، داشتن احساس شادی، شغف، خشنودی و سایر هیجانات مثبت است. بُعد شناختی نیز دلالت بر ارزشیابی رضایت‌آمیز مؤلفه‌های گوناگون زندگی فردی و اجتماعی دارد. رایت^۱ و دیگران نشان داده‌اند که بین چهار مؤلفه نشاط، انگیزه، سلامت روانی و تحمل‌پذیری در برابر فشارهای گوناگون، همبستگی معناداری وجود دارد. (الیاسی، ۱۳۸۸: ۵۱)

۴- امید، اطمینان و اعتماد

چهارمین گروه از عوامل مؤثر بر انگیزه مردم یک جامعه عبارت از امید، اطمینان و اعتماد می‌باشد. امید که در برابر تسلیم جای می‌گیرد، حاصل این احساس است که همه امور به خوشی ختم می‌شوند. اطمینان نیز که در برابر تردید قرار می‌گیرد، بیانگر باور به رخداد مطلوبی است. به تعبیر دیگر اطمینان حاصل انتظار قطعی و یقین است. اعتماد، راهبردی است که افراد را قادر می‌سازد تا خود را با محیط اجتماعی پیچیده وفق دهند و به این وسیله از فرصت‌های فزاینده سود ببرند.



شکل شماره ۴- رابطه نشاط با انگیزه (رایت ۲۰۰۶: ۱۲۱)

¹ Right

انگیزه در اسلام

در مدیریت اسلامی به کلیه عواملی که دانشمندان غرب موردعنايت قرار داده‌اند و شامل جنبه‌های مادی حیات انسان است توجه شده و آیات و روایات زیادی در این مورد وارد شده است که چارچوب زندگی انسان را در نیازهای مادی ترسیم می‌کند؛ اما فراتر از عوامل مادی، عوامل معنوی را در سطح وسیعی و به‌عنوان یک عامل مؤثر که اثر آن بسیار عمیق و تعیین‌کننده است به‌حساب می‌آورند. نخستین سخن درباره انگیزه‌ها در اسلام این است که انسان موجودی چند انگیزه‌ای و آمیزه‌ای از ویژگی‌های فرهنگی و حیوانی است. (اورعی، ۱۳۷۲: ۸) با مطالعه کتب اندیشمندان اسلامی به موارد زیر جهت مؤلفه‌های ایجاد و یا افزایش انگیزه می‌رسیم که عبارت‌اند از:

۱- نیازهای ایمنی و امنیت

ترس به‌عنوان یک محرک در نظام انگیزشی اسلام بسیار مورد استفاده قرار گرفته است.

«و ما تو را جز برای اینکه عموم بشر را بشارت دهی و بترسانی نفرستادیم ولیکن اکثر مردم از این حقیقت آگاه نیستند.» (سبأ/۲۸)

۲- نیازهای اجتماعی (نیاز به عشق و محبت و تعلق)

به‌طور کلی وقتی در دین مبین اسلام تعمق می‌نماییم، درمی‌یابیم که اساس و شالوده روابط اجتماعی (از جامعه کوچک که خانه باشد تا جامعه بزرگ‌تر ...) بر محبت و علاقه استوار است. نیاز به محبت و تعلق آن‌قدر نمایان است که کمبود آن عواقب جبران‌ناپذیری را برای نوع بشر در بر داشته است.

۳- نیازهای نفسانی (نیاز به عزت و احترام)

در تفکر اسلامی، نیاز به احترام بیش از هر نیازی مورد تأکید قرار گرفته است و درواقع، تکیه بر کرامت انسانی در تربیت اسلامی به‌نوعی خودکنترلی منتهی می‌شود. نیاز به احترام به‌صورت‌های مختلف تجلی می‌کند که یکی از گونه‌های آن قدرت است و دیگری عزت و احترام، چه در نفس خویش و چه در رابطه با دیگران.

(اورعی، ۱۳۷۲: ۵)

۴- نیاز به قدرت

«هیچ دینی به اندازه اسلام، مردم را به قدرت و قوت دعوت نکرده است.»

(مطهری، ۱۳۷۶: ۲۶۴)

۵- نیاز به عزت نفس و احترام

در تفکر اسلامی، انسان در آفرینش جایگاه عظیمی دارد. خلیفه خدا در روی زمین است در سوره بقره آیه ۳۰ آمده است: «به یاد آر آنگاه که پروردگار فرشتگان را فرمود من در زمین خلیفه خواهم گماشت.» انسان از لحاظ علمی دارای بزرگ‌ترین ظرفیت‌هایی است که یک مخلوق، ممکن است داشته باشد خدا او را بر بسیاری از مخلوقات خویش برتری داده است و از یک کرامت ذاتی و شرافت ذاتی برخوردار است. او آنگاه خویشتن واقعی خود را درک و احساس می‌کند که این کرامت و شرافت را در خود درک کند و خود را برتر از پستی‌ها و اسارت‌ها و شهوت‌رانی‌ها بشمارد. (مطهری، ۱۳۷۶: ۲۶۶)

آداب نظامی

برای رعایت سلسله‌مراتب و رسیدن به اهداف و پیشبرد سریع‌تر دستورات و اجرای نظم و انضباط، احترامات و آداب نظامی در قالب و شکل‌های مختلف در ارتش‌های دنیا اجرا می‌شود. حرکت انفرادی و جمعی احترامات، مبین نظم و انضباط یک تشکیلات نظامی است و با توجه به خط‌مشی‌ها و اهداف هر کشور به صورت مدون اجرا می‌گردد. اگر احترامات همراه با انگیزه الهی باشد، تضادهای درونی را کاهش داده و فرد، احترام به مافوق را نوعی عبادت می‌پندارد و حقیقت احترام گذاشتن هم باعث ایجاد روابط درونی بر اساس سلسله‌مراتب شده و هم استحکام و مقبولیت فرماندهان را زیاد می‌کند.

هویت پاسداری

فلسفه وجودی سپاه، پاسداری از انقلاب اسلامی و دستاوردهای ارزشمند آن است. هویت پاسداری، ظرفیت و توانایی یک پاسدار در به‌کارگیری مجموعه‌ای از قابلیت‌ها،

توانمندی‌ها و صفات برجسته متکی بر آموزه‌های دینی برای انجام موفقیت‌آمیز و ایفای نقش برتر خود در پاسداری از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن است.

نهادینه شدن این ویژگی‌ها، علاوه بر تقویت و ارتقای سطح کیفی نیروها در اجرای مطلوب مأموریت اصلی، می‌تواند محور اساسی نظامات در مدل تحول و تعالی آینده مجموعه‌های نظامی قرار گیرد.

منش فرماندهان (رهبری)

یکی از ویژگی‌های قابل توجه سازمان نظامی، نقش فرماندهی (رهبری) است. رهبری عبارت است از «هنر نفوذ در رفتار دیگران به منظور انجام مأموریت‌های موردنظر سازمان» (حسینی، ۱۳۷۳: ۸۹).

نقش فرماندهان در پیروزی و موفقیت‌ها در طول تاریخ بر کسی پوشیده نیست، وجود فرماندهان مدبر و متعهد در کلیه سلسله‌مراتب و بدنه یک یگان نظامی می‌تواند با هدایت و تدبیر نیروهای تحت امر خود را به سمت پیروزی و موفقیت سوق دهد. ازجمله ویژگی‌های یک فرمانده موفق که می‌تواند در تقویت انگیزه نیروهای تحت امر وی مؤثر باشند عبارت‌اند از:

داشتن انگیزه قوی، مهارت‌های ارتباطی، افزایش استقامت خود و نیروها، صبر و شکیبایی، آگاهی و داشتن اطلاعات کافی از وضعیت یگان، راستی و صداقت، تشویق به موقع، قدرت پیش‌بینی وقایع، عمل‌گرا بودن، خستگی‌ناپذیر بودن، دقت نظر در اداره یگان و تصمیم‌گیری‌ها، داشتن اعتمادبه‌نفس، وظیفه‌شناسی و اطاعت از امر مافوق و داشتن ثبات روحی و روانی می‌باشد. (محمدی فر، ۱۳۸۴: ۵۹)

نقش‌های اساسی فرمانده

نقش‌های اساسی فرمانده را به‌طور کلی می‌توان شامل: اطاعت، مدیریت، تربیت، مجاهدت و شهادت دانست. ایفای این نقش‌ها باعث تحقق اساسی‌ترین مسئولیت‌های ذاتی فرماندهان می‌شود که عبارت‌اند از:

۱- تعالی شخصیت اسلامی و انسانی فرمان‌بران؛

۲- تأمین حقوق و ارتقاء انگیزه و روحیه‌ی فرمان‌بران؛

۳- نیل به بهترین بازده در مأموریت؛

۴- هم‌تاسازی.

امام علی (ع) نقش فرمانده را در یک یگان نظامی و مدیر را در جامعه، به رشته‌ی نخ گردنبند تشبیه کرده است که دانه‌ها و مهره‌ها را به هم ارتباط داده و از مجموع آن‌ها یک واحد به هم پیوسته به وجود آورده است و اگر آن رشته از هم بگسلد مهره‌ها پراکنده گردیده و هماهنگی خود را از دست می‌دهند. فرمانده به نیروها جهت، انگیزه، سازمان و هماهنگی می‌بخشد، کنترل و اصلاح می‌کند. این مطلب و تمثیل در فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا هم آمده است: "اگر انضباط را از ارتش بگیریم مثل تسبیحی که رشته آن گسسته شده، همه چیز آن به هم خواهد ریخت". (رشیدزاده، ۱۳۸۹: ۱۸)

شخصیت فرماندهان

به‌طورکلی جنبه‌هایی از شخصیت که در این بحث می‌تواند کارآمد باشد به شرح زیر است:

۱- روحیه انقلابی، شجاعت و استقامت؛

۲- اقتدار آن‌ها در فرماندهی عده‌ها؛

۳- توانایی آنان در کنترل، هدایت و رهبری سازمان؛

۴- آمادگی آنان در پذیرش داده‌های اطلاعاتی مغایر با ایده‌های شخصی؛

۵- اهتمام و توجهی که به توان رزمی، رفتار نظامی و مأموریت سازمانی دارند.

منش مربیان و مدرسين

بانفوذترین و محبوب‌ترین فردی که می‌تواند در تربیت انسان او را یاری کند مربی و استاد است به همین جهت دانشجویان استاد خود را به‌عنوان یک الگو و اسوه می‌پذیرند و از رفتار و گفتار و اخلاق خوب یا بد او سرمشق می‌گیرند.

در سیستم‌های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت‌های آن‌ها به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانشجویان مؤثر است اما در این میان، نقش مربیان و اساتید در

دانشگاه‌ها از دیگر افراد بسیار برجسته‌تر می‌نمایند چنان‌که بیشتر اوقات را دانشجویان در دانشگاه زیر نظر آن‌ها سپری می‌کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت مربیان و اساتید می‌باشد از این رو بسیاری از دانش‌آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل‌گیری شخصیت خود را مرهون اساتید و مربیان خود می‌دانند.

زیرا آنچه در فرایند تعلیم و تربیت به دانشجو انتقال می‌یابد تنها معلومات و مهارت‌های مربی نیست؛ بلکه تمام صفات، خلیات، حالات نفسانی و رفتار ظاهری او نیز به دانشجو منتقل می‌شود.

رابطه دانشجو و مربی یک رابطه باطنی و معنوی است. دانشجو، مربی را شخصیتی محترم و ممتاز می‌داند که او را در بزرگ شدن و به استقلال و آزادی رسیدن و به عضویت رسمی جامعه درآمدن کمک و مساعدت می‌نماید. مربی با روح و جان دانشجو سروکار دارد و به همین جهت به‌عنوان یک الگوی محبوب و مطاع پذیرفته می‌شود. دانشجو اگرچه قبلاً در محیط خانواده علوم و اطلاعات فراوانی را کسب کرده، رفتارهایی را آموخته و به اموری عادت کرده و تا حدودی شخصیت او شکل گرفته است ولی هنوز شکل ثابت به خود نگرفته و تا حد زیادی قابل‌انعطاف و تغییر می‌باشد. نوجوان در این سنین از محیط خانواده خارج می‌شود و به‌طور رسمی در اجتماعی جدید دانشگاه پذیرفته می‌شود. دانشجویان همه اعمال و رفتار مربیان را زیر نظر دارند و از طرز برخورد و تعامل مربیان با مدیر، مربیان با یکدیگر، معلمان با دانشجویان درس می‌گیرند.

از اخلاق و رفتار مربی، از طرز اداره کلاس، از رعایت عدل و انصاف در نمره دادن، از وقت‌شناسی و رعایت نظم، از دلسوزی و مهربانی، از خوش‌رویی و فروتنی، از دین‌داری و التزام به ضوابط شرعی، از اخلاق خوش و ادب او، از خیرخواهی و نوع‌دوستی وی درس‌ها می‌آموزند. همچنین از اخلاق و رفتار و کردار او متأثر می‌شوند و خود را با او همسان می‌سازند؛ بنابراین مربی فقط یک استاد نیست بلکه مهم‌تر از آن، یک مربی و یک الگوی بانفوذ است. یک مربی خوب که با رفتار و گفتار پسندیده‌اش دانشجویان را خوب پرورش می‌دهد، بزرگ‌ترین خدمت را نسبت به اجتماع خود انجام می‌دهد و به‌عکس یک مربی بد اخلاق و بد رفتار و منحرف که با رفتار بد خود، دانشجویان را به انحراف و تباهی می‌کشد بزرگ‌ترین

خیانت‌ها را نسبت به اجتماع مرتکب می‌شود بنابراین شغل و حرفه مربی و استادی از حساس‌ترین و مسئولیت‌دارترین شغل‌های اجتماع می‌باشد.

مقبولیت و اعتماد حاصل دو ویژگی است، نخست توانایی علمی قابل قبول به گونه‌ای که بتواند به خوبی از عهده تدریس درس خود برآید و به پرسش‌های نوآموزان پاسخ قانع کننده‌ای بدهد و دوم اینکه رفتار و گفتارش با یکدیگر هماهنگ و منطبق باشد؛ به عبارت دیگر نمونه‌ای قابل قبول از یک فرد مؤمن را معرفی کند؛ بنابراین لازم است مربیان و اساتید، برای ایفای نقش الگوی خود این دو ویژگی را حداقل کسب کنند. (<http://fatehnet.net/index>)

– فعالیت‌های فوق برنامه و مشارکت

– فعالیت‌های فوق برنامه

فعالیت‌های فوق برنامه دانشجویی به منظور پر کردن اوقات فراغت دانشجویان در جهت رشد و تعالی و تربیت دانشجویان برنامه ریزی و اجرا می‌شود، به طوری که هر دانشجو معرفت، مهارت و ارزش‌های لازم برای سازگاری با محیط، در دوران تحصیل در دانشگاه که دوران شکل گیری شخصیت پاسداری وی است را به دست آورد. فعالیت‌های فوق برنامه دانشجویان شامل اردوها، بازدیدها، مراسم‌ها، تشکلهای دانشجویی، فعالیت‌های ورزشی، کلاس‌های فوق برنامه و همایش‌های دانشجویی می‌باشد.

اهداف و مبانی فعالیت‌های فوق برنامه دانشجویان عبارت است از:

۱) تقویت بنیه فرهنگی، علمی، معنوی و نظامی و شناخت مبانی اندیشه اسلامی در دانشجویان؛

۲) رشد و تکامل شخصیت مطلوب و روحیه خودباوری در دانشجویان متناسب با ارزش‌های اسلامی - انقلابی؛

۳) افزایش مهارت‌ها و شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌های دانشجویان با رعایت تفاوت‌های فردی آنان؛

۴) ایجاد زمینه همکاری، تشریک مساعی و روحیه مسئولیت پذیری در دانشجویان؛

۵) تسهیل رشد و تکامل اجتماعی دانشجویان؛

۶) تقویت روحیه نظامی گری، وجدان کاری و انقلابی گری در دانشجویان؛

(۷) تکمیل و پرمایه ساختن برنامه‌های تحصیلی دانشجویان؛

(۸) برقراری روابط سودبخش میان فرماندهان، مدیران و اساتید با دانشجویان؛

(۹) تأمین بهداشت روانی، نشاط روحی و رفع کسالت دانشجویان.

اجرای برنامه سین ضامن فعالیت‌های آموزشی، تربیتی، فرهنگی و انضباطی در راستای اهداف نظامی است. حضور در برنامه‌های آموزشی و فعالیت‌های فوق‌برنامه به صورت منطقی و اصولی مستلزم یک برنامه سین همه‌جانبه است و آمادگی رزمی مطلوب جهت اجرای مأموریت‌ها از ضروریات آموزش یک فرد نظامی است؛ لذا برنامه سین است که مشخص‌کننده زمان‌بندی دقیق فعالیت‌ها در طول شبانه‌روزی است.

مشارکت

جوان‌اندیشی و جوان‌گرایی و اهتمام نسبت به مشارکت جوانان دانشجو در فعالیت‌ها و اداره امور دانشگاه نه تنها موجب توفیق مسئولین و فرماندهان درنیل به اهداف موردنظر می‌شود، بلکه بر خلاقیت و کارآیی برنامه‌ها و خودجوشی و فعالیت دانشجویان نیز می‌افزاید. این طرح برای تحقق اهداف دانشگاه و شکوفاسازی استعدادها و شناخت هر چه بهتر دانشجویان و ارزیابی بهتر آنان در محیط‌کاری با توجه به سیاست‌های سپاه در راستای بند ۱۴ ماده ۱۵ اساسنامه دانشگاه تهیه گردیده و انتظار می‌رود انجام فعالیت‌های دانشجویی برای مشارکت در اداره امورات دانشگاه به صورت هماهنگ و متمرکز انجام گیرد و اهداف مشارکت عبارت‌اند از:

(۱) بالا بردن مهارت فردی به منظور آماده‌سازی دانشجویان در محیط آموزشی و کاری؛

(۲) ایجاد زمینه بروز قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، استعداد و ظرفیت‌های بالقوه دانشجویان؛

(۳) ایجاد جو صفا و صمیمیت و درک متقابل بین دانشجویان و فرماندهان و مدرسین؛

(۴) آشنایی دانشجویان با رده‌های مختلف دانشکده، دانشگاه و سازمان مربوطه؛

(۵) ارزیابی بهتر دانشجویان و تعیین سطح توانمندی عملی آنان.

نیازهای مادی و معنوی

نیازهای مادی

پاداشی را که فرد از سازمان دریافت می‌دارد یا به خاطر انجام وظایف محول در حد

عادی و متعارف است که در این صورت حقوق یا دستمزد نامیده می‌شود، یا به خاطر انجام وظایف در سطحی بالاتر از استانداردهای عادی کاری است که در این صورت از پاداش صحبت به عمل می‌آید. پاداش‌ها و دستمزدها علاوه بر اینکه به عنوان جبران خدمات به حساب می‌آید باید جنبه انگیزشی نیز داشته باشد؛ یعنی باید برای پرداخت، سیستمی طراحی گردد که کارکنان را به عملکرد مؤثر تشویق کند و محرکی برای سخت‌کوشی و به‌کارگیری تمام توانایی‌های بالقوه آن‌ها باشد.

نیازهای مادی از آن جهت جزء مؤلفه‌های انگیزه محسوب می‌شود که خود به تنهایی می‌تواند شرایط خاصی را بر سازمان حاکم کند و اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اینکه کارکنان از میزان حقوق دریافتی رضایت دارند، اینکه آن‌ها فکر کنند پاداش‌ها عادلانه توزیع می‌شود، اینکه فرد احساس کند سازمان به نسبت فعالیت‌هایی که او انجام می‌دهد به وی اهمیت نمی‌دهد و می‌تواند فرهنگی از تعاملات، ارتباطات، جو و کشمکش خاصی را در سازمان به وجود آورد و بالعکس.

نیازهای معنوی

ایدئولوژی حالتی از آگاهی است که با عمل سیاسی پیوند دارد، این نوع آگاهی دارای مؤلفه‌ها و هسته‌های متنوعی است که هر یک از آن‌ها بر نوع انگیزه و کنش افراد جامعه در برابر پدیده‌های گوناگون تأثیر می‌گذارد. مهم‌ترین آن مؤلفه‌ها؛ طلب آزادی، عشق، اراده معطوف به قدرت، دنیادوستی، لذت نشاط، غرور، احساسات، اطاعت‌پذیری، عصیان و نفرت از دشمنان می‌باشد. ایدئولوژی به سبب برخورداری از این ویژگی‌ها بسیاری از پدیده‌ها و کنش‌ها را برای حامیان و حامیان آن توجیه می‌سازد. محققان در یک بررسی بین فرهنگی نشان داده‌اند که بین میزان ایدئولوژیک بودن مردم یک جامعه و برخورداری آنان از انگیزه بالا رابطه معنی‌داری وجود دارد. این ادعا مورد تأیید نویسندگان دیگر نیز قرار گرفته است. به گمان آن‌ها هیچ عاملی به اندازه ایدئولوژی قادر نیست که توده‌ها را برای پیکار با دشمنان برانگیزد. به همین سبب، به باور آنان، حکومت‌ها و رهبران جامعه همواره می‌کوشند که از این عامل برای تهیج توده‌ها بهره‌گیرند. (الیاسی، ۱۳۸۸: ۴۸)

ایمان در افزایش انگیزه نظامی، نقش اول را بازی می‌کند؛ به طوری که می‌توان گفت: اگر

ایمان نباشد، هیچ نیرویی انگیزه نبرد ندارد، به اندازه‌ای که هرگز حاضر نخواهد شد جان خویش را به خطر بیندازد. پیامبر اکرم (ص) در کنار سازمان‌دهی مناسب که هر نوع رخنه و خلل روحی و معنوی و ظاهری را در سپاه به حداقل می‌رساند، همواره برای تقویت روحیه معنوی و عقیدتی نیروها با استفاده از شیوه‌ها و وسایل گوناگون مانند رعایت عدالت، مشارکت در غم و شادی نیروها، دفاع از نیروها، استواری در نیروها و انجام آموزش‌های مختلف جنگی برای فروریختن دیوار ترس از میان نیروها، تلاش مستمر داشته‌اند. (عرب‌پور، ۱۳۸۴: ۱۳۴)

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عامل مؤثری در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌هاست و عبارت است از نگرش‌های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمانی که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی فرد نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، هویت خود را تعریف می‌کند. افرادی که دارای تعهد سازمانی بالایی هستند، معمولاً سه ویژگی دارند:

(۱) اهداف و ارزش‌های سازمانی را در حد بالایی می‌پذیرند؛

(۲) تمایل جدی به تلاش برای تحقق اهداف سازمانی دارند؛

(۳) به باقی ماندن و ادامه کار در سازمان بسیار علاقه‌مندند.

رابطه انگیزه و تعهد یک رابطه تعاملی و دوجانبه است؛ یعنی روحیه حاکم بر سازمان در شدت و ضعف تعهد سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر، تعهد به عنوان یکی از مؤلفه‌های انگیزه است یعنی برای شناخت انگیزه به ناچار تعهد افراد به سازمان مورد سنجش قرار داده شده است؛ به علاوه هر چه تعهد افراد به سازمان بیشتر باشد، انگیزه در سازمان بالاتر خواهد بود و بالعکس. در بررسی انگیزه هر سازمان، تعهد سازمانی از جنبه‌های زیر مورد توجه قرار گرفته شده است:

(۱) احساس غرور به عضویت در سازمان؛

(۲) احساس تعلق و وابستگی به سازمان؛

(۳) احساس تعهد نسبت به سازمان؛

(۴) احساس رضایت‌مندی و عزت و احترام.

آمادگی جسمانی

آمادگی جسمانی، یعنی برخورداری از توانایی لازم جسمی برای انجام مناسب مأموریت ها. منظور، برخورداری از آمادگی کامل جسمانی و تحرک لازم به منظور انجام سریع مأموریت ها در حداقل زمان ممکن است.

در ماده ۵۵ قوانین نیروهای مسلح، سپاه پاسداران موظف شده در کلیه آموزش ها و در حین خدمت، برنامه های لازم را به منظور کسب آمادگی جسمانی پرسنل، متناسب با مأموریت ها، پیش بینی و اجرا نماید. آمادگی جسمانی و حفظ آمادگی رزمی تقویت و حفظ مهارت های نظامی و بالابردن کارایی و آمادگی رزمی نیروها به طور قطع بر انگیزه نظامی آن ها اثر مثبت و سازنده ای دارد و هرگز نباید از آن غفلت کرد. همان طور که پارها تجربه از جمله صفات و خصوصیات ویژه یک فرد نظامی برخورداری از قدرت بدنی و فکری بالاست؛ چون اغلب مأموریت های محوله در یک سازمان نظامی، توانایی های جسمی و فکری بالایی را می طلبد. با مطالعه تاریخ می توان به این حقیقت اذعان داشت که فرماندهان موفق در جنگ ها عمدتاً افرادی بوده اند که از توان جسمی و فکری بالایی برخوردار بوده اند. انجام عملیات نمایشی و مانورها اثر بسیار مثبتی در تجدید و تقویت انگیزه نظامی نیروها دارد.

حضرت امام (ره) در مورد آمادگی دفاعی و ضرورت دفاع فرموده اند: "عقل به ما حکم می کند که تشکیلات لازم است تا اگر به ما هجوم آورند بتوانیم جلوگیری کنیم. اگر به نوامیس مسلمین تهاجم کردند، دفاع کنیم، شرع مقدس هم دستور داده است که باید همیشه در برابر اشخاصی که می خواهند به شما تجاوز کنند برای دفاع آماده باشید."

قرآن برای آمادگی جسمانی امت اسلام کارکردهای چندی را بیان کرده از آن جمله کارکردهای آمادگی در جنگ نرم، سخت و نیمه سخت است؛ زیرا آمادگی جسمانی، موجب دلگرمی جامعه اسلامی و افزایش روحیه آنان شده و آرامش را به جامعه تزریق می کند و اعتماد مردم را به نظام اسلامی دوچندان می نماید؛ چنان که هرگونه شایعات و جنگ روانی را خنثی کرده و حتی در دل دشمنان ترس و واهمه ای می افکند. ضرورت آمادگی جسمانی در نیروهای مسلح از اهمیت بالایی برخوردار است. (انفال: ۶۰)

آمادگی جسمانی، آمادگی نظامی و آرایش نظامی و رزمایش و رژه های متنوع و گوناگون

کارکردهای روانی بسیار مثبتی برای دوستان و امت اسلامی دارد. هنگامی که رزمایش و یا رژه ای برگزار می‌شود و ادوات و امکانات و تجهیزات و منابع خبره ارتش اسلام به نمایش گذاشته می‌شود، موجب افزایش اعتماد به نفس و افزایش روحیه نظامی نیروهای مسلح و به تبعه آن موجب افزایش اعتماد به نفس و افزایش روحیه جامعه و احساس امنیت و آرامش در میان مردم می‌شود. (<http://www.samamos.com>)

محیط آموزشی

محیط آموزشی یکی از بهترین فرصت‌ها برای جوانانی است که وارد نیروهای مسلح می‌شوند. توصیه می‌شود که برای انجام دادن وظایف بزرگی که جوانان نظامی با آن مواجه هستند، از مراکز نظامی در زمینه آموزش، تقویت اراده، جسم، روح، فکر و اندیشه و کسب آمادگی کامل حداکثر استفاده را نمایند. (سبحانی فر، ۱۳۹۱: ۲۳۲)

معمولاً دانشجویانی که برای اولین بار پا به محیط آموزشی جدید نظیر دانشگاه می‌گذارند، با توجه به ناسازگاری اولیه با محیط و عدم آشنایی کافی با آن بیشتر در پی کشف محیط پیرامون خود هستند و کمتر درگیر امور آموزشی در حد کفایت می‌شوند و شاید همین‌که بتوانند نمره قبولی اخذ نموده و به ترم بعدی بروند برایشان رضایت بخش باشد.

محیط، بستری برای شکل‌گیری بسیاری از ویژگی‌های رفتاری است. به بیانی دیگر بسیاری از عواطف، عادات، سلاقی و حتی طرز نگرش‌ها و نشست و برخاست‌ها به گونه‌ای شگرف از محیط تأثیر می‌پذیرد. به همین خاطر است که بسیاری از صاحب‌نظران، محیط را دانشگاهی نامیده‌اند که هر فرد با توجه به زمینه‌ها و استعدادهای خویش می‌تواند از آن بیاموزد و در معرض تأثیرات آن قرار گیرد، دانشگاهی که هیچ‌گاه فرد از آن فارغ‌التحصیل نمی‌شود. (www.aftab.ir)

اهمیت دادن به فضاهای آموزشی و رعایت اصول و استانداردهای مربوط به آن در طراحی این مراکز منجر به خلق محیطی متناسب با خواسته‌های روانی دانشجویان و در نتیجه جامعه می‌گردد. ریشه علاقه هر دانشجو به آموختن در دانشکده و قرارگرفتن در محیط آموزشی شکل می‌گیرد و در صورت ناهماهنگ بودن محیط با انتظارات فرد حس دافعه و عدم علاقه به یادگیری در فراگیر شکل می‌گیرد. شکل و چیدمان کلاس‌ها، رنگ، نور و تهویه،

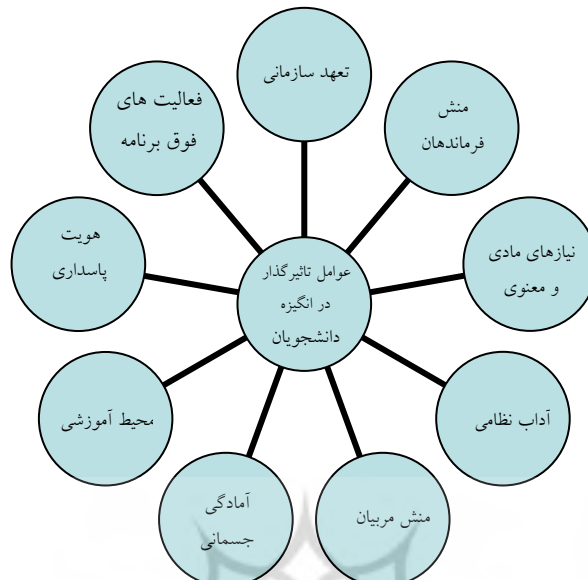
امکانات آموزشی، دکوراسیون داخلی و همه و همه در آموزش پذیری و ایجاد علاقه و رغبت در دانشجویان مؤثر است. (فرخ نیا، ۱۳۹۰: ۵)

محیط آموزشی باید به گونه ای باشد که علاقه و رغبت را نسبت به سایر محیط ها در دانشجویان بیشتر ایجاد کند. در قرن حاضر نسبت به این دسته از مسائل در کنار عوامل دیگر نه به صورت سطحی و گذرا بلکه به طور اساسی و بنیادی باید برخورد کرد. البته این هم نیازمند همت والای تمام دست اندرکاران مسائل آموزشی است زیرا که مسائل آموزشی ما و از آن جمله فضاهای آموزشی تا رسیدن به استانداردهای مطلوب راهی بس طولانی در پیش دارند. (تاج بخش، ۱۳۸۹: ۴۵)

موقعیت و شرایط محیط آموزشی از جمله عواملی است که با انگیزه دانشجویان ارتباط مستقیم دارد. تأثیر محیط آموزشی بر انگیزه، از جنبه های متفاوتی مانند شرایط فیزیکی، روابط عاطفی بین افراد، زمینه های علمی و یادگیری، طرز نشستن، انگیزه کار و... است. نقش فرمانده و مدیریت در این زمینه، برجسته است. مدیری که بتواند در دانشکده محیطی دوستانه و مملو از امنیت روحی و روانی فراهم آورد تا افراد بتوانند با آزادی توأم با مسئولیت پذیری عمل کنند و با همکاری کلیه اعضاء، فضایی به معنی واقعی، فعال و مناسب برای یادگیری ایجاد کنند، مسلماً زمینه های زیادی برای تقویت انگیزه دانشجویان آماده کرده است. (همان منبع)

مدل مفهومی

در این تحقیق با مشاوره گرفتن از افراد خبره این حوزه و فرستادن پرسشنامه و درواقع اعلام نظر در حوزه عوامل مهم تأثیرگذار در حوزه انگیزه دانشجویان به موارد ذیل ازجمله مؤلفه های تعهد سازمانی، منش فرماندهان، نیازهای مادی و معنوی، آداب نظامی، منش مربیان، آمادگی جسمانی، محیط آموزشی، هویت پاسداری و فعالیت های فوق برنامه رسیدیم که دارای بیشترین تأثیر در افزایش انگیزه نظامی گری دانشجویان بودند شناسایی و به عنوان مؤلفه های اصلی این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. مدل مفهومی پژوهش طبق طرح زیر می باشد.



روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر، توصیفی پیمایشی می‌باشد. به لحاظ هدف (نوع)، تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی دسته‌بندی می‌گردد. این پژوهش به این دلیل کاربردی است که یافته‌ها و نتایج آن به فرماندهان، مربیان و متولیان امر روش‌های تربیتی جهت حفظ و ارتقاء انگیزه نظامی‌گری کمک خواهد نمود. جامعه آماری این پژوهش به صورت تمام شمار و شامل کلیه فراگیران دانش‌آموخته موجود در فرماندهی تربیت جهادی است که در سال ۱۳۹۷ جذب شده‌اند، می‌باشند. تعداد حدودی این جامعه بر اساس آمارهای موجود ۸۰۰ نفر می‌باشد که از این جامعه آماری تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند.

روایی

طریقه تهیه پرسشنامه بدین گونه بود که بر اساس مبانی نظری موجود، لیستی از مؤلفه‌ها و گواه‌های مؤثر در حفظ و افزایش انگیزه نظامی‌گری تهیه گردید. مرحله بعدی، مرحله

بررسی روایی صوری پرسشنامه بود که برای حصول آن، مؤلفه‌ها و گویه‌های مذکور به تعداد ۱۰ نفر از متخصصین و کارشناسان ارائه گردید و پس از انجام اصلاحات لازم، روایی محتوایی آن مورد تأیید قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۳-۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱- روایی محتوایی پرسشنامه

مؤلفه	روایی محتوایی
نظم و انضباط	۰/۹۶
آداب نظامی	۱
هویت پاسداری	۰/۹۱
منش فرماندهان	۰/۹۱
منش مربیان	۱
فعالیت‌های فوق برنامه و مشارکت	۰/۸
نیازهای مادی و معنوی	۰/۸
تعهد سازمانی	۰/۸۸
آمادگی جسمانی	۱
محیط آموزشی	۰/۹۶

نتایج جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌ها، میزان ضریب روایی محتوایی بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده این است که محتوای سؤالات پرسشنامه برای سنجش متغیرهای تحقیق توسط متخصصین مناسب تشخیص داده شده است.

اعتبار

اعتبار پرسشنامه تحقیق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید که نتایج آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول شماره ۲- اعتبار پرسشنامه

مؤلفه	اعتبار
نظم و انضباط	۰/۸۳
آداب نظامی	۰/۸۲
هویت پاسداری	۰/۹۳
منش فرماندهان	۰/۹۰
منش مربیان	۰/۹۰
فعالیت‌های فوق برنامه و مشارکت	۰/۸۰
نیازهای مادی و معنوی	۰/۸۰
تعهد سازمانی	۰/۸۷

۰/۸۲	آمادگی جسمانی
۰/۹۰	محیط آموزشی
۰/۸۷	انگیزه نظامی
۰/۹۷	کل پرسشنامه

همان‌گونه که نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، تمامی مؤلفه‌های پرسشنامه دارای ضریب اعتبار بیشتر از ۰/۷ هستند که نشان‌دهنده ثبات درونی داده‌های پرسشنامه است که اعتماد بالا به نتایج آماری آن را می‌تواند در پی داشته باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق، علاوه بر استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد)، از آزمون کالموگروف اسمیرنف جهت بررسی تطابق توزیع داده‌های تحقیق با توزیع نرمال (به‌عنوان پیش‌فرض بسیار مهم برای استفاده از آماره‌های پارامتریک) استفاده شده است. همچنین جهت پاسخ‌گویی به سؤال‌های تحقیق از آزمون همبستگی استفاده شده است زیرا هدف این است که عوامل مرتبط با حفظ و افزایش انگیزه نظامی‌گری شناخته شوند. درنهایت، به‌عنوان یک یافته جانبی، رتبه‌بندی عوامل مذکور با استفاده از آزمون فریدمن مشخص شده است.

یافته‌های تحقیق

سن پاسخ‌گویان

جدول شماره ۳- نتایج مربوط به سن پاسخ‌گویان

آماره‌ها	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تجمعی
تا ۲۵ سال	۱۲۱	۴۶/۵	۴۶/۵	۴۶/۵
از ۲۶ تا ۳۰ سال	۱۳۶	۵۲/۳	۵۲/۳	۹۸/۸
بیشتر از ۳۰ سال	۳	۱/۲	۱/۲	۱۰۰/۰
کل	۲۶۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که از میان پاسخ‌گویانی که سن خود را مشخص کرده‌اند، ۱۲۱ نفر (۴۶/۵ درصد) کمتر از ۲۶ سال، ۱۳۶ نفر (۵۲/۳ درصد) از ۲۶ تا ۳۰ سال و ۳ نفر (۱/۲ درصد) دارای سن بیشتر از ۳۰ سال هستند.

تحصیلات پاسخ‌گویان

جدول شماره ۴- نتایج مربوط به تحصیلات پاسخ گویان

آماریها	فراوانی	درصد	درصد واقعی	درصد تجمعی
فوق دیپلم	۲۹	۱۱/۲	۱۱/۲	۱۱/۲
لیسانس	۲۲۸	۸۷/۷	۸۷/۷	۹۸/۸
فوق لیسانس	۳	۱/۲	۱/۲	۱۰۰/۰
کل	۲۶۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

نتایج جدول شماره ۴ نشان می دهد که از میان پاسخ گویانی که تحصیلات خود را مشخص کرده اند، ۲۹ نفر (۱۱/۲ درصد) فوق دیپلم، ۲۲۸ نفر (۸۷/۷ درصد) لیسانس و ۳ نفر (۱/۲ درصد) دارای تحصیلات فوق لیسانس هستند.

نتایج مربوط به میانگین مؤلفه ها

جدول شماره ۵- نتایج حاصل از میانگین مؤلفه ها

مؤلفه	نظم و انضباط	آداب نظامی	هویت پاسداری	منش فرماندهان	منش مرئیان	فوق برنامه	نیازهای مادی و	تعهد سازمانی	آمادگی جسمانی	محیط آموزشی	انگیزه نظامی
میانگین	۳/۶۸	۴/۰۲	۳/۷۴	۴/۱۸	۴/۲۳	۳/۳۹	۳/۸۲	۴/۱۰	۳/۵۹	۳/۶۸	۴/۳۳
انحراف	۰/۶۷	۰/۶۳	۰/۷۲	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۶۶	۰/۵۹	۰/۶۸	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۵۰
کمترین	۱/۰۰	۱/۲۰	۱/۱۱	۱/۵۰	۱/۰۰	۱/۵۷	۲/۰۰	۱/۶۰	۲/۰۰	۱/۲۰	۳/۲۲
بیشترین	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰	۵/۰۰

نتایج جدول شماره ۵ نشان می دهد که در میان مؤلفه های پرسشنامه، مؤلفه انگیزه نظامی دارای بزرگترین میانگین (۴/۳۳) و مؤلفه فعالیت های فوق برنامه دارای کوچکترین میانگین (۳/۲۲) است. به عبارت دیگر، پاسخ گویان در میان مؤلفه های پرسشنامه، بیشترین اقبال را نسبت به سنجه های مؤلفه انگیزه نظامی گری نشان داده اند.

بررسی تطابق توزیع داده ها

یکی از شروط و پیش نیازهای مهم جهت استفاده از آماره های پارامتریک (که از لحاظ توان آماری به مراتب قوی تر از آماره های غیر پارامتریک هستند)، تبعیت توزیع نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال است. در تحلیل های آماری، آزمونی که جهت بررسی تطابق توزیع نمونه تحقیق با توزیع نرمال به کار می رود، آزمون کالموگروف اسمیرنوف^۱ نام دارد.

^۱ Kolmogorov Smirnov

جدول شماره ۶- نتایج حاصل از آزمون کالموگروف اسمیرنوف جهت بررسی تطابق توزیع

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	مقدار Z	سطح معناداری
نظم و انضباط	۳/۶۸	۰/۶۷	۲/۰۷	کمتر از ۰/۰۰۱
آداب نظامی	۴/۰۲	۰/۶۳	۱/۷۰	۰/۰۱
هویت پاسداری	۳/۷۴	۰/۷۲	۱/۷۹	کمتر از ۰/۰۰۱
منش فرماندهان	۴/۱۸	۰/۶۴	۲/۰۶	کمتر از ۰/۰۰۱
منش مربیان	۴/۲۳	۰/۷۱	۲/۲۳	کمتر از ۰/۰۰۱
فعالیت‌های فوق برنامه	۳/۳۹	۰/۶۶	۱/۵۷	۰/۰۱
نیازهای مادی و معنوی	۳/۸۲	۰/۵۹	۱/۸۷	کمتر از ۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۴/۱۰	۰/۶۸	۲/۰۴	کمتر از ۰/۰۰۱
آمادگی جسمانی	۳/۵۹	۰/۷۵	۱/۶۰	۰/۰۱
محیط آموزشی	۳/۶۸	۰/۸۴	۱/۳۱	۰/۰۶
انگیزه نظامی	۴/۳۳	۰/۵۰	۲/۲۸	کمتر از ۰/۰۰۱

نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که با توجه به سطوح معناداری؛ به جز مؤلفه محیط آموزشی، در سایر مؤلفه‌ها توزیع‌های مربوط به نمونه موردبررسی با توزیع نرمال متفاوت است. لذا می‌توان درمجموع گفت توزیع‌های نمونه موردبررسی نرمال نیست و در موارد مقتضی لازم است از آزمون‌های غیرپارامتریک استفاده نمود.

بررسی سؤال‌های فرعی تحقیق

سؤال ۱: آیا نظم و انضباط با انگیزه نظامی گری دانش‌آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۷- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های نظم و انضباط و انگیزه نظامی گری

مؤلفه	مؤلفه	
	آماره	انگیزه نظامی گری
نظم و انضباط	ضریب همبستگی	۰/۰۲
	سطح معناداری	۰/۷۳

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که همبستگی معنادار نیست. (سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است). لذا می‌توان گفت بر اساس پاسخ‌های نمونه موردبررسی، رعایت نظم و انضباط، ارتباطی با انگیزه نظامی گری نداشته است. لذا پاسخ سؤال اول منفی است.

سؤال ۲: آیا آداب نظامی با انگیزه نظامی گری دانش آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۸- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های آداب نظامی و انگیزه نظامی گری

انگیزه نظامی گری	مؤلفه	
	آماره	مؤلفه
۰/۲۹۵	ضریب همبستگی	آداب نظامی
کمتر از ۰/۰۱	سطح معناداری	

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۸ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین آداب نظامی و انگیزه نظامی گری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان آموزش و رعایت آداب نظامی در دانش آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی - که ضریب تعیین نامیده می‌شود- برابر ۰/۰۹ است می‌توان گفت: آداب نظامی قادر به تبیین ۹ درصد از واریانس (تغییرات) انگیزه نظامی گری است.

نکته‌ای که در اینجا ذکر آن لازم است اینکه هرچند رابطه همبستگی لزوماً به معنای داشتن رابطه علی و معلولی بین دو متغیر نمی‌باشد؛ ولی داشتن پیشینه نظری قوی در خصوص رفتار همایند متغیرها در کنار به دست آوردن ضریب همبستگی قوی بین آن‌ها می‌تواند نویدبخش وجود رابطه علی بین متغیرها باشد که این امر راه را برای استفاده از مدل‌های علی در فضایی غیرآزمایشی فراهم می‌کند. به عنوان مثال، به دست آوردن ضریب همبستگی ۰/۸ یا ۰/۹ بین دو متغیر یعنی اینکه این دو متغیر دارای ۶۴ یا ۸۱ درصد واریانس مشترک هستند که نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی بالایی است و فراتر از یک رابطه ساده همبستگی ولو معنادار می‌باشد. این حقایق زمینه را برای ورود به مبحث رگرسیون و به تبع آن، تحلیل مسیر و معادلات ساختاری فراهم می‌کند که از آن‌ها بوی خوش وجود رابطه علی به مشام می‌رسد که غایت مراد یک محقق در دستیابی به یک دانش معتبر در زمینه موردبررسی است.

سؤال ۳: آیا هویت پاسداری با انگیزه نظامی گری دانش آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۹- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های هویت پاسداری و انگیزه نظامی گری

انگیزه نظامی گری	مؤلفه	
	آماره	مؤلفه

هویت پاسداری	ضریب همبستگی	۰/۲۲۴
	سطح معناداری	کمتر از ۰/۰۱

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۹ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین هویت پاسداری و انگیزه نظامی‌گری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان شناخت و باور نسبت به هویت پاسداری و التزام عملی به آن در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی برابر ۰/۰۵ است می‌توان گفت: هویت پاسداری قادر به تبیین ۵ درصد از واریانس انگیزه نظامی‌گری است.

سؤال ۴: آیا منش فرماندهان با انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۱۰- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های منش فرماندهان و انگیزه نظامی‌گری

انگیزه نظامی‌گری	مؤلفه	
	مؤلفه آماره	
۰/۳۴۲	ضریب همبستگی	منش فرماندهان
کمتر از ۰/۰۱	سطح معناداری	

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین منش فرماندهان و انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه منش فرماندهان انطباق بیشتری با مبانی دینی و شایستگی‌های پاسداری داشته باشد، انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگانی که تحت فرماندهی آن‌ها هستند نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی برابر ۰/۱۲ است می‌توان گفت: منش فرماندهان قادر به تبیین ۱۲ درصد از واریانس انگیزه نظامی‌گری است.

سؤال ۵: آیا منش مربیان با انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۱۱- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های منش مربیان و انگیزه نظامی‌گری

انگیزه نظامی‌گری	مؤلفه	
	مؤلفه آماره	
۰/۲۸۸	ضریب همبستگی	منش مربیان
کمتر از ۰/۰۱	سطح معناداری	

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۱۱ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین منش مربیان و انگیزه نظامی گری دانش آموختگان وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه منش مربیان، انطباق بیشتری با مبانی دینی و شایستگی‌های پاسداری داشته باشد، انگیزه نظامی گری دانش آموختگانی که تحت آموزش آن‌ها هستند نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی برابر $0/08$ است می‌توان گفت: منش مربیان قادر به تبیین ۸ درصد از واریانس انگیزه نظامی گری است.

سؤال ۶: آیا فعالیت‌های فوق برنامه با انگیزه نظامی گری دانش آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۱۲- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های فعالیت‌های فوق برنامه و انگیزه نظامی گری

انگیزه نظامی گری	مؤلفه	
	آماره	مؤلفه
$0/132$	ضریب همبستگی	فعالیت‌های فوق برنامه
$0/03$	سطح معناداری	

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۱۲ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین فعالیت‌های فوق برنامه و انگیزه نظامی گری دانش آموختگان وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان فعالیت‌های فوق برنامه در دانشکده بیشتر باشد، میزان انگیزه نظامی گری هم بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی برابر $0/02$ است می‌توان گفت: فعالیت‌های فوق برنامه قادر به تبیین ۲ درصد از واریانس انگیزه نظامی گری است.

سؤال ۷: آیا نیازهای مادی و معنوی با انگیزه نظامی گری دانش آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۱۳- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های نیازهای مادی و معنوی و انگیزه نظامی گری

انگیزه نظامی گری	مؤلفه	
	آماره	مؤلفه
$0/337$	ضریب همبستگی	نیازهای مادی و معنوی
کمتر از $0/01$	سطح معناداری	

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۱۳ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین نیازهای مادی و معنوی و انگیزه نظامی گری دانش آموختگان وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان تأمین نیازهای مادی و معنوی دانش آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی گری آن‌ها

نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی برابر ۰/۱۱ است می‌توان گفت: نیازهای مادی و معنوی قادر به تبیین ۱۱ درصد از واریانس انگیزه نظامی‌گری است.

سؤال ۸: آیا تعهد سازمانی با انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۱۴- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و انگیزه نظامی‌گری

انگیزه نظامی‌گری	مؤلفه	
	آماره	مؤلفه
۰/۳۴۸	ضریب همبستگی	تعهد سازمانی
کمتر از ۰/۰۱	سطح معناداری	

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۱۴ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین تعهد سازمانی و انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان پذیرش و پایبندی به تعهدات سازمانی در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی برابر ۰/۱۲ است می‌توان گفت: تعهد سازمانی قادر به تبیین ۱۲ درصد از واریانس انگیزه نظامی‌گری است.

سؤال ۹: آیا آمادگی جسمانی با انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان مرتبط است؟

جدول شماره ۱۵- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های آمادگی جسمانی و انگیزه نظامی‌گری

انگیزه نظامی‌گری	مؤلفه	
	آماره	مؤلفه
۰/۲۷۰	ضریب همبستگی	آمادگی جسمانی
کمتر از ۰/۰۱	سطح معناداری	

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۱۵ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین آمادگی جسمانی و انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان آمادگی جسمانی در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه توان دوم ضریب همبستگی برابر ۰/۰۷ است می‌توان گفت: آمادگی جسمانی قادر به تبیین ۷ درصد از واریانس انگیزه نظامی‌گری است.

سؤال ۱۰: آیا محیط آموزشی با انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگان مرتبط است؟

راهکارهای افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان یک مرکز آموزشی نظامی

جدول شماره ۱۶- نتایج همبستگی بین مؤلفه‌های محیط آموزشی و انگیزه نظامی گری

مؤلفه	انگیزه نظامی گری
	مؤلفه آماره
ضریب همبستگی	۰/۲۶۹
سطح معناداری	کمتر از ۰/۰۱

سطح معناداری قیدشده در جدول شماره ۱۶ نشان می‌دهد که ارتباط مستقیم و معناداری بین محیط آموزشی و انگیزه نظامی گری دانش آموختگان وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چه میزان رضایت دانش آموختگان از محیط آموزشی بیشتر باشد، انگیزه نظامی گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. از طرف دیگر، با توجه به اینکه ضریب تعیین برابر ۰/۰۷ است می‌توان گفت: محیط آموزشی قادر به تبیین ۷ درصد از واریانس انگیزه نظامی گری است.

بررسی سؤال اصلی تحقیق

راهکارهای افزایش انگیزه نظامی گری دانش آموختگان برای خدمت در مشاغل صفی کدام

است؟

جدول شماره ۱۷- عوامل مرتبط با انگیزه نظامی گری در دانش آموختگان

عامل مرتبط	ضریب همبستگی	ضریب تعیین
آداب نظامی	۰/۲۹۵	۰/۰۹
هویت پاسداری	۰/۲۲۴	۰/۰۵
منش فرماندهان	۰/۳۴۲	۰/۱۲
منش مربیان	۰/۲۸۸	۰/۰۸
فعالیت‌های فوق برنامه	۰/۱۳۲	۰/۰۲
نیازهای مادی و معنوی	۰/۳۳۷	۰/۱۱
تعهد سازمانی	۰/۳۴۸	۰/۱۲
آمادگی جسمانی	۰/۲۷۰	۰/۰۷
محیط آموزشی	۰/۲۶۹	۰/۰۷

همان گونه که نتایج جدول شماره ۱۷ نشان می‌دهد مؤلفه تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۳۴۸ (و ضریب تعیین ۰/۱۲) دارای بزرگ‌ترین ضریب همبستگی و مؤلفه فعالیت‌های فوق برنامه با ضریب همبستگی ۰/۱۳۲ (و ضریب تعیین ۰/۰۲) دارای کوچک‌ترین ضریب همبستگی می‌باشد. به عبارت دیگر مؤلفه تعهد سازمانی دارای بیشترین ارتباط معنادار

با انگیزه نظامی‌گری و مؤلفه فعالیت‌های فوق‌برنامه دارای کمترین ارتباط معنادار با انگیزه نظامی‌گری می‌باشد.

یافته‌های جانبی

رتبه‌بندی مؤلفه‌های پرسشنامه

جدول شماره ۱۸- نتایج حاصل از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مؤلفه‌های پرسشنامه

۲۶۰	تعداد
۶۶۲/۸۳	مقدار آزمون مربع کای
۹	درجه آزادی
کمتر از ۰/۰۰۱	سطح معناداری

نتایج جدول شماره ۱۸ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار آزمون مربع کای (۶۶۲/۸۳) و همچنین سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها معنادار می‌باشد. این یافته نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌ها، حداقل دو مؤلفه وجود دارد که میانگین رتبه آن‌ها دارای تفاوت معنادار با یکدیگر می‌باشد. لذا می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد.

جدول شماره ۱۹- نتایج حاصل از رتبه‌بندی مؤلفه‌های پرسشنامه

ردیف	گویه	میانگین رتبه
۱	منش مربیان	۷/۷۴
۲	منش فرماندهان	۷/۴۹
۳	تعهد سازمانی	۷/۰۴
۴	آداب نظامی	۶/۲۷
۵	نیازهای مادی و معنوی	۵/۱۱
۶	هویت پاسداری	۵/۰۳
۷	محیط آموزشی	۴/۷۲
۸	نظم و انضباط	۴/۶۵
۹	آمادگی جسمانی	۴/۰۶
۱۰	فعالیت‌های فوق‌برنامه	۲/۹۰

نتایج جدول شماره ۱۹ نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های پرسشنامه (فارغ از نوع و میزان ارتباطی که با انگیزه نظامی‌گری دارند)، مؤلفه منش مربیان (با میانگین رتبه ۷/۷۴) در رتبه اول و مؤلفه فعالیت‌های فوق‌برنامه (با میانگین رتبه ۲/۹۰) در رتبه آخر (دهم) قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی سؤال فرعی اول

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه نظم و انضباط با انگیزه نظامی گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه معنادار با یکدیگر نبودند؛ به عبارت دیگر افزایش یا کاهش در میزان نظم و انضباط دانش‌آموختگان با هیچ‌گونه افزایش یا کاهش در میزان انگیزه نظامی گری آن‌ها همراه نبوده است. این نتیجه با آنچه در مبانی نظری وجود دارد همسو نیست. یکی از دلایل احتمالی این یافته می‌تواند وجود درک متفاوت در دانشجویان در خصوص نظم و انضباط باشد؛ و دلیل دیگر اینکه نظم و انضباط فقط خاص حوزه نظامی نیست و در سایر حیطه‌های زندگی نیز باید وجود داشته باشد.

بررسی سؤال فرعی دوم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه آداب نظامی با انگیزه نظامی گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه میزان آموزش و رعایت آداب نظامی در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. یکی از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط آداب نظامی با انگیزه نظامی گری می‌تواند این باشد که هرچه میزان آموزش‌های آداب نظامی و اهتمام فرماندهان و دانش‌آموختگان به اجرای مناسب آن بیشتر باشد، به همان اندازه روح نظامی گری در مجموعه بیشتر حکم‌فرما خواهد شد. لذا این افزایش روح نظامی گری در مجموعه منجر به ارتقاء انگیزه نظامی گری خواهد شد.

بررسی سؤال فرعی سوم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه هویت پاسداری با انگیزه نظامی گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه میزان شناخت و باور نسبت به هویت پاسداری و التزام عملی به آن در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. یکی از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط هویت پاسداری با انگیزه نظامی گری می‌تواند این باشد که هویت پاسداری، ظرفیت و توانایی یک پاسدار در به کارگیری مجموعه‌ای از قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و صفات برجسته متکی بر آموزه‌های دینی برای انجام موفقیت‌آمیز و ایفای نقش برتر خود در پاسداری از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن است. لذا نهادینه شدن این ویژگی‌ها در پاسداران علاوه بر تقویت و

ارتقای سطح کیفی نیروها در اجرای مطلوب مأموریت اصلی سپاه، موجب افزایش انگیزه نظامی‌گری آن‌ها در راستای دفاع از انقلاب و ارزش‌های آن خواهد شد.

بررسی سؤال فرعی چهارم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه منش فرماندهان با انگیزه نظامی‌گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه منش فرماندهان انطباق بیشتری با مبانی دینی و شایستگی‌های پاسداری داشته باشد، انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگانی که تحت فرماندهی آن‌ها هستند نیز بیشتر خواهد بود. از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط منش فرماندهان با انگیزه نظامی‌گری می‌توان این‌گونه اظهار داشت که نقش فرماندهان در پیروزی و موفقیت‌ها در طول تاریخ بر کسی پوشیده نیست. وجود فرماندهان مدبر و متعهد در کلیه سلسله‌مراتب و بدنه یک یگان نظامی می‌تواند با هدایت و تدبیر، نیروهای تحت امر خود را به سمت پیروزی و موفقیت سوق دهد. ازجمله ویژگی‌های یک فرمانده موفق می‌توان به مواردی از قبیل داشتن انگیزه قوی، افزایش استقامت خود و نیروها، صبر و شکیبایی، راستی و صداقت، تشویق به موقع، عمل‌گرا بودن، خستگی‌ناپذیر بودن، دقت نظر در اداره یگان و تصمیم‌گیری‌ها، داشتن اعتمادبه‌نفس، وظیفه‌شناسی و اطاعت از امر مافوق، رعایت عدالت، رسیدگی به امور مادی و معنوی کارکنان تحت امر اشاره کرد که همه این ویژگی‌ها می‌تواند در افزایش انگیزه نظامی‌گری نیروهای تحت امر تأثیر به سزایی داشته باشد.

بررسی سؤال فرعی پنجم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه منش مربیان با انگیزه نظامی‌گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه منش مربیان، انطباق بیشتری با مبانی دینی و شایستگی‌های پاسداری داشته باشد، انگیزه نظامی‌گری دانش‌آموختگانی که تحت آموزش آن‌ها هستند نیز بیشتر خواهد بود. یکی از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط منش مربیان با انگیزه نظامی‌گری می‌تواند این باشد که بانفوذترین و محبوب‌ترین فردی که می‌تواند در تربیت انسان او را یاری کند مربی و استاد است. به همین جهت دانشجویان استاد خود را به عنوان یک الگو و اسوه می‌پذیرند و از رفتار و گفتار و اخلاق خوب یا بد او سرمشق می‌گیرند. رابطه دانشجو و مربی یک رابطه باطنی و معنوی

است. دانشجویان همه اعمال و رفتار مربیان را زیر نظر دارند و از طرز برخورد و تعامل مربیان با مدیر، مربیان با یکدیگر، معلمان با دانشجویان درس می گیرند.

بررسی سؤال فرعی ششم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه فعالیت های فوق برنامه با انگیزه نظامی گری در دانش آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه مستقیم و معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه میزان فعالیت های فوق برنامه در دانشکده بیشتر باشد، میزان انگیزه نظامی گری دانش آموختگان هم بیشتر خواهد بود. از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط فعالیت های فوق برنامه با انگیزه نظامی گری می توان این گونه اظهار داشت که فعالیت های فوق برنامه به منظور پر کردن اوقات فراغت در جهت رشد و تعالی و تربیت دانشجویان برنامه ریزی و اجرا می شود؛ به طوری که هر دانشجو معرفت، مهارت و ارزش های لازم برای سازگاری با محیط نظامی و سپاه، در دوران تحصیل در دانشگاه، که دوران شکل گیری شخصیت پاسداری وی است را به دست آورد. فعالیت های فوق برنامه دانشجویان شامل اردوها، بازدیدها، مراسم ها، تشکل های دانشجویی، فعالیت های ورزشی، کلاس های فوق برنامه و همایش های دانشجویی می باشد.

بررسی سؤال فرعی هفتم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه نیازهای مادی و معنوی با انگیزه نظامی گری در دانش آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه میزان تأمین نیازهای مادی و معنوی دانش آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی گری آنها نیز بیشتر خواهد بود. یکی از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط نیازهای مادی و معنوی با انگیزه نظامی گری می تواند این باشد که در زمینه نیازهای مادی، پاداش ها و دستمزدها علاوه بر اینکه به عنوان جبران خدمات به حساب می آید باید جنبه انگیزشی نیز داشته باشد؛ یعنی باید برای پرداخت، سیستمی طراحی گردد که کارکنان را به عملکرد مؤثر تشویق کند و محرکی برای سخت کوشی و به کارگیری تمام توانایی های بالقوه آنها باشد. اینکه کارکنان از میزان حقوق دریافتی رضایت دارند، اینکه آنها فکر کنند پاداش ها عادلانه توزیع می شود، اینکه فرد احساس کند سازمان به نسبت فعالیت هایی که او انجام می دهد به وی اهمیت نمی دهد و... می تواند فرهنگی از تعاملات، ارتباطات، جو و کشمکش خاصی را در سازمان به وجود آورد و

بالعکس. از سوی دیگر در خصوص نیازهای معنوی نیز این‌گونه می‌توان اظهار داشت که ایدئولوژی به سبب برخورداری از ویژگی‌های طلب آزادی، عشق، اراده معطوف به قدرت، دنیادوستی، لذت نشاط، غرور، احساسات، اطاعت‌پذیری، عصیان و نفرت از دشمنان بسیاری از پدیده‌ها و کنش‌ها را برای حاملان و حامیان آن توجیه می‌سازد؛ لذا با توجه به موارد مذکور می‌توان ادعا داشت که هرچه میزان تأمین نیازهای مادی و معنوی در دانشجویان دانش‌آموخته بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد شد.

بررسی سؤال فرعی هشتم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه تعهد سازمانی با انگیزه نظامی‌گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه مستقیم و معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه میزان پذیرش و پایبندی به تعهدات سازمانی در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. یکی از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط تعهد سازمانی با انگیزه نظامی‌گری می‌تواند این باشد که تعهد سازمانی عبارت است از نگرش‌های مثبت و منفی افراد نسبت به کل سازمانی که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی فرد نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان، هویت خود را تعریف می‌کند. رابطه انگیزه و تعهد یک رابطه تعاملی و دوجانبه است. یعنی روحیه حاکم بر سازمان در شدت و ضعف تعهد سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر، تعهد به عنوان یکی از مؤلفه‌های انگیزه است یعنی برای شناخت انگیزه به ناچار تعهد افراد به سازمان موردسنجش قرار داده شده است. لذا می‌توان گفت که هر چه میزان پذیرش و پایبندی به تعهدات سازمانی در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود.

بررسی سؤال فرعی نهم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه آمادگی جسمانی با انگیزه نظامی‌گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه مستقیم و معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه میزان آمادگی جسمانی در دانش‌آموختگان بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. آمادگی جسمانی و حفظ آمادگی رزمی، تقویت و حفظ مهارت‌های نظامی و بالابردن کارایی و آمادگی رزمی نیروها بر انگیزه نظامی آن‌ها اثر مثبت و سازنده‌ای دارد و هرگز نباید از آن غفلت کرد. تجربه قرن‌ها نظامی‌گری نشان می‌دهد که از جمله صفات

و خصوصیات ویژه یک فرد نظامی بر خورداری از قدرت بدنی بالاست، چون اغلب مأموریت‌های محوله در یک سازمان نظامی، توانایی‌های جسمی بالایی را می‌طلبد؛ لذا با توجه به موارد مذکور می‌توان گفت هرچه میزان آمادگی جسمانی در دانشجویان دانش‌آموخته بیشتر باشد، آمادگی نظامی و کارایی رزمی آن‌ها نیز بیشتر شده و این کارایی رزمی بالا موجب افزایش انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز خواهد شد.

بررسی سؤال فرعی دهم

نتیجه آزمون همبستگی بین مؤلفه محیط آموزشی با انگیزه نظامی‌گری در دانش‌آموختگان نشان داد که این دو دارای رابطه معنادار با یکدیگر بودند؛ به عبارت دیگر هر چه میزان رضایت دانش‌آموختگان از محیط آموزشی بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد بود. از دلایل احتمالی معنادار بودن ارتباط محیط آموزشی با انگیزه نظامی‌گری می‌توان این‌گونه عنوان کرد که بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که موقعیت و شرایط محیط آموزشی از جمله عواملی است که با انگیزه دانشجویان ارتباط مستقیم دارد. تأثیر محیط آموزشی بر انگیزه، از جنبه‌های متفاوتی مانند شرایط فیزیکی، روابط عاطفی بین افراد، زمینه‌های علمی و یادگیری، طرز نشستن، انگیزه کار و... است؛ لذا می‌توان گفت در محیط‌های آموزشی نظامی، هرچه میزان رضایت دانشجویان از محیط آموزشی بیشتر باشد، انگیزه نظامی‌گری آن‌ها نیز بیشتر خواهد شد.

پیشنهادهای

۱- پیشنهاد می‌گردد در زمینه افزایش شناخت دانشجویان نسبت به نهاد مقدس سپاه، دوره‌های بصیرت‌افزایی، کتاب‌خوانی و آموزشی خاص در راستای افزایش پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی سپاه و تلاش در زمینه تحقق این اهداف توسط دانشجویان، در نظر گرفته شود.

۲- پیشنهاد می‌شود که سیستم سنجش و ارزشیابی مطلوبی جهت نظارت بر فعالیت‌های فرماندهان تدوین گردد تا همواره عملکرد آن‌ها مورد ارزیابی قرار گیرد.

۳- پیشنهاد می‌شود فرماندهان و مسئولین با تلاش بیشتر در زمینه تأمین نیازهای مادی دانشجویان دانش‌آموخته از قبیل میزان رعایت عدالت در اعطای پاداش‌ها و تشویق‌های مادی و در اولویت قرار دادن تأمین نیازهای معنوی دانشجویان از قبیل اهتمام بیشتر به پیراستگی از

رذایل اخلاقی و آراستگی به فضائل اخلاقی، انگیزه نظامی‌گری دانشجویان دانش‌آموخته را افزایش دهند.

۴- پیشنهاد می‌شود فرماندهان و مسئولین دانشکده نسبت به برگزاری مراسم‌های صبحگاه دانشجویی و سان و رژه، برنامه‌های تمرین و تکرار صف جمع، مطالبه ادای احترامات نظامی و علی‌الخصوص رعایت بنیان مرصوص اهتمام بیشتری داشته باشند.

۵- پیشنهاد می‌گردد که سیستمی مشابه سیستم سنجش و ارزشیابی فرماندهان برای مربیان نیز تدوین گردد تا همواره عملکرد آن‌ها هم از نظر بعد علمی و هم بعد اخلاقی و رفتاری مورد ارزیابی قرار گیرد.

۶- پیشنهاد می‌گردد فرماندهان نسبت به میزان آمادگی جسمانی دانشجویان حساسیت بیشتری را نشان دهند و در این راستا معاونت تربیت‌بدنی دانشگاه و مسئولین مربوطه برنامه‌های متنوع و متناسب ورزشی را که منجر به ارتقاء توان جسمانی دانشجویان و درنهایت موجب افزایش کارایی و آمادگی رزمی آن‌ها خواهد شد، در اولویت کاری خود قرار دهند.

۷- پیشنهاد می‌گردد به منظور افزایش رضایت دانشجویان از محیط آموزشی مسئولین دانشکده به‌ویژه معاونت آموزش دانشگاه در زمینه بهبود وضعیت فیزیکی، امکانات، تسهیلات محیط آموزشی و انطباق تجارب یادگیری دانشکده با نیازهای رده کاربر اهتمام بیشتری داشته باشند و اساتید و مربیان نیز میزان استفاده از وسایل آموزشی و کمک‌آموزشی را افزایش دهند.

۸- با توجه به این‌که در تحقیق حاضر یکی از مؤلفه‌های حفظ و افزایش انگیزه نظامی‌گری، هویت پاسداری می‌باشد که دارای ارتباط معناداری با انگیزه نظامی‌گری می‌باشد پیشنهاد می‌شود در زمینه افزایش معرفت دانشجویان نسبت به رسالت پاسداری، پاسخگویی به شبهات روز در خصوص سپاه پاسداران و افزایش شناخت و باور و التزام عملی به دفاع از ارزش‌ها و شئون پاسداری، سازوکارهای لازم پیش‌بینی و در اولویت کاری معاونت آموزش و معاونت عقیدتی حوزه محترم نمایندگی ولی‌فقیه در دانشگاه قرار گیرد.

منابع

- ۱- قرآن کریم.
- ۲- آئین نامه انضباطی نیروهای مسلح ج.ا.ایران.
- ۳- الیاسی، محمدحسین، نائینی، علی محمد (زمستان ۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر ابعاد و ماهیت روحیه حماسی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال هفتم، شماره ۲۷.
- ۴- اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۷۲). نشریه دانش مدیریت، شماره ۲۳.
- ۵- پارسا منش، غلامرضا (۱۳۷۹). بررسی برخی عوامل مؤثر در بالا بردن روحیه کارکنان، کارشناس ارشد مدیریت امور دفاعی.
- ۶- پاک منش، اسحاق (۱۳۸۵). بررسی برخی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان یگان نیروهای مخصوص امام علی(ع)، کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی.
- ۷- تاجبخش، فرزانه (۱۳۸۹). اثر رنگ‌ها بر تفکر و خلاقیت. برگرفته از کتاب روانشناسی رنگ‌ها.
- ۸- خرسندی‌نیا (۱۳۸۶). بررسی و سنجش عوامل مؤثر بر روحیه کارکنان پلیس ضد اغتشاش تهران بزرگ، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی امین.
- ۹- حسینی، حسین، سازمان نظامی (تابستان و پائیز ۱۳۷۳). نگرش جامعه‌شناسی، مجله سیاست دفاعی، سال دوم، شماره ۳ و ۴، پژوهشکده علوم دفاعی - استراتژیک دانشگاه امام حسین(ع).
- ۱۰- رشیدزاده، فتح‌الله (۱۳۸۹). منش و روش فرماندهی، تهران، انتشارات دانشگاه افسری امام علی(ع).
- ۱۱- سبجانی فر، محمدجواد (۱۳۹۱). اندیشه‌های دفاعی فرمانده معظم کل قوا با نگرشی بر مکتب دفاعی اسلام، تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).
- ۱۲- شالچیان، طاهره (۱۳۷۳)، آشنایی با اصول روانشناسی، تهران، نشر بدر.
- ۱۳- عرب پور، محمدرضا (۱۳۸۴). جایگاه روحیه جنگی در سنت اسلامی، کارشناسی ارشد مطالعات دفاعی، دانشگاه امام حسین(ع).

- ۱۴- عسگری، نگهدار (۱۳۸۳). تقویت انگیزش و بهره‌وری کارکنان نژاجا در پنج سال ۷۷ تا ۸۲، کارشناسی ارشد دافوس ارتش.
- ۱۵- فرخ‌نیا، مینا (آذر ۱۳۹۰). چگونه با معماری کودکان را مجذوب کنیم، روزنامه جوان، شماره ۳۵۷۳.
- ۱۶- مان، نرمان ل (۱۳۶۸). اصول روانشناسی، ترجمه: دکتر محمود ساعتچی، تهران، نشر امیرکبیر.
- ۱۷- محمدی فر، ناصر (۱۳۸۴). فرمانده و هنر فرماندهی، فصلنامه ره‌آورد مدیریت نظامی، سال ششم، شماره ۱۷ و ۱۸.
- ۱۸- مرادیان، محسن (زمستان ۱۳۸۸). نقش روحیه در توان رزمی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال هفتم، شماره ۲۷.
- ۱۹- شهید مطهری، مرتضی (۱۳۷۶). انسان کامل، تهران، انتشارات صدرا.
- ۲۰- معاونت آموزش، دانشکده افسری سپاه (۱۳۷۵). جزوه رهبری نظامی.
- ۲۱- معاونت آموزش، دانشکده افسری سپاه (۱۳۷۵). آئین‌نامه انضباطی.

22-Rees, A.(1991). Management of Organization Behavior.NewJersey: Fifth Edition, Prentice Hall.

منابع اینترنتی

23-http:// www.fatehnet.net/index

24-http:// www.samamos.com

25-http:// www.aftab.ir

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی