

## بررسی میانجیگری استرس بر رابطه بین رضایت شغلی و روحیه خدمتی فرماندهان و مدیران آموزش یکی از نیروهای مسلح

### *Stress mediate the relationship between job satisfaction and morale of the armed service commanders and training managers*

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۵

Eskandar M. PhD<sup>✉</sup>, Mohsanloo H.MSc

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۱۰

مجتبی اسکندری<sup>✉</sup>، حسن محسنلو<sup>۱</sup>

#### Abstract

**Introduction:** Spirit of service for the employees of any organization is important. The purpose of this paper is to examine the relationship between job satisfaction and morale, stress mediation service.

**Method:** This research is descriptive. The statistical community is commanders and education managers work in one of the armed forces. A questionnaire was used for survey. And a structural equation model was used for modeling.

**Results:** The findings confirm that the structural model is a good fit.

**Discussion:** Directly affect the morale and job satisfaction. On the other hand, stress does not have significant influence on the morale of the job. Therefore, stress the role of mediator between job satisfaction and job morale is questionable. And the empirical evidence is not provided by a certified mediator to stress.

**Keywords:** morale, job satisfaction, stress

#### چکیده

**مقدمه:** روحیه خدمتی برای کارکنان هر سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. هدف این مقاله بررسی میانجیگری استرس بر رابطه بین رضایت شغلی و روحیه خدمتی است.

**روش:** نوع پژوهش توصیفی است. جامعه آماری تحقیق، فرماندهان و مدیران آموزش یکی از نیروهای مسلح می‌باشند. برای انجام پیمایش ابزار پرسشنامه به کار رفته است و از مدل معادلات ساختاری برای مدل‌سازی استفاده شده است.

**نتایج:** یافته‌های تحقیق تأیید می‌کند که مدل ساختاری از برازش خوبی برخوردار می‌باشد.

**بحث:** رضایت شغلی به طور مستقیم بر روحیه شغلی تأثیرگذار است و از طرف دیگر، استرس تأثیر معناداری بر روحیه شغلی ندارد. بنابراین نقش میانجی استرس بین رضایت شغلی و روحیه شغلی محل تردید می‌باشد و شواهد تجربی برای تأیید نقش میانجی برای استرس فراهم نمی‌باشد.

**کلید واژه‌ها:** روحیه، رضایت شغلی، استرس

<sup>✉</sup> Corresponding Author: University of Imam Hussein<sup>(AS)</sup>, Tehran, Iran  
E-mail: dreskandari@iran.ir

<sup>✉</sup> دانشگاه جامع امام حسین<sup>(ع)</sup>، تهران، ایران  
۱- دانشگاه جامع امام حسین<sup>(ع)</sup>، تهران، ایران

## مقدمه

پر واضح است که موضوع و نقش روحیه یکی از مسائل مهم و قابل توجه در سازمان‌ها و نهادهای دولتی یا خصوصی می‌باشد. امروزه هر سازمانی سعی می‌کند با جذاب‌تر کردن محیط خدمت، روحیه کارکنان خود را ارتقاء دهد. توجه به روحیه در نیروهای مسلح هر جامعه‌ای از دیر باز حائز اهمیت بوده است. امروزه اکثر دانشمندان، جامعه‌شناسان، روانشناسان، علمای علم مدیریت و فرماندهان معتقدند که روحیه در افزایش کارآیی تاثیر بسزایی دارد (پارسامنش، ۱۳۷۹). روحیه یکی از عوامل عمده برانگیزاننده کار در میان کارکنان سازمان‌های عمومی و خصوصی است. یکی از مشخصه‌های سازمانی که به خوبی اداره می‌گردد، بستگی به روحیه خوب کارکنان آن ارگان دارد. دستیابی به روحیه خوب از روی ترغیب میسر نبوده و قابل خرید هم نیست؛ ایجاد چنین حالتی در افراد بیشتر به رفتار خوب مدیران بستگی دارد. لذا روحیه برای اندازه‌گیری میزان پیشرفت و کارآیی مطلوب سازمان، وسیله موثرتری به شمار می‌رود (کیت دیویس، ۱۳۵۹). روحیه رابطه مستقیمی با رضایت‌مندی فرد در جهت ارضاء نیازهای مادی و معنوی او دارد. ایجاد و نگهداری و گسترش یا بالا بردن روحیه مطلوب باعث تسهیل حصول به هدف سازمان نیز می‌گردد. روحیه در فرآیند روابط انسانی اهمیت خاصی دارد زیرا می‌تواند نمایانگر وضع کلی روابط انسانی در یک سازمان باشد (صافی، ۱۳۸۰). وجود نشاط و سرزندگی از ضروریات افراد یگان است. نشاط روحی، حتی بیشتر از تجهیزات و آموزش برای ایجاد انگیزه و تولید یک انضباط مستحکم و فناپذیر به منظور جانفشانی در راه اهداف و آرمان‌ها موثر واقع می‌شود. بنابراین نخستین گام در راه ایجاد استحکام

یگان، شناخت ابعاد روانی کارکنان است. کارکنان نیز زمانی به طور کامل و با اشتیاق مشغول خدمت می‌گردند که بدانند مسئولین آنها را می‌شناسند و درک می‌کنند و به تمام زوایای روحی و نیازهای معنوی و مادیشان آگاهی دارند و به برآوردن نیازها و تعالی آنها اهتمام می‌ورزند (پرهیزگار، ۱۳۶۸). از این رو فرماندهان، مدیران و کارکنان بخش آموزش نیروهای مسلح که متولی آموزش‌های عمومی و تخصصی کلیه کارکنان در جهت پاسخگویی به نیازهای تمامی رده‌ها در سراسر کشور می‌باشند؛ باید در پی یافتن و ارائه عواملی باشند که موجب ارتقاء روحیه و در نتیجه افزایش عملکرد افراد فوق الذکر شوند. از آنجایی که بهره‌گیری مطلوب از کارکنان در راستای ماموریت‌های محوله مستلزم شناخت روحیه آنان و اعمال صحیح فرماندهی بر نیروی انسانی است و در مقابل عدم اجرای مدیریت مطلوب، کاهش کارایی و بهره‌وری را به دنبال داشته و بین افزایش کارایی و قوی بودن روحیه کارکنان ارتباط مستقیمی وجود دارد، بنابراین تشخیص عوامل موثر در روحیه کارکنان در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته تا با شناخت آنها مسئولین ذیربط بتوانند با کاربرد روش‌های صحیح و تقویت روحیه آنان و افزایش کارایی سازمان اقدام نمایند. به منظور حصول اطمینان بیشتر به تحقیقاتی که در این زمینه توسط محققین صورت گرفته اشاره می‌گردد.

مرآتی (۱۳۷۸) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی عوامل روحیه کارکنان پایور دانشگاه فارابی در کارایی" به این نتیجه رسیده که تأمین نیازهای مادی، رهبری صحیح مدیر، امنیت شغلی، رعایت عدالت و اجرای آموزش، تفویض اختیار بر روحیه و در نتیجه کارایی مؤثر است.

مفهومی نسبتاً پیچیده و چندبعدی 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، براساس ارزش‌های پذیرفته شده دانسته‌اند. اکثر مولفان انگیزش رزمی را معادل روحیه جنگی یا رزمی یا روحیه نظامی دانسته و پیرامون انگیزش رزمی نظریه‌پردازی کرده‌اند.

در واقع در نظر گرفتن عنصر انسانی در میدان جنگ مهم‌تر است زیرا به عقیده (کاتیگنان، ۲۰۰۴) میدان جنگ آینده 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<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) مارنینگ (۱۹۹۱) به نقل از گال و منگلزدورف) اظهار می‌دارند که اگر روحیه مترادف با شادکامی یا خلق باشد بنابراین، کمک سودمندی نمی‌کند. مفاهیم قبلی روحیه چه نظامی چه صنعتی شامل مولفه خلق یا حالت هیجانی است ولی به یک گروه هدفدار مربوط است. در نهایت، به تعریف موثری از روحیه می‌رسیم که توسط باینز<sup>۳</sup> ارائه شده که هم 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). از معانی و تعاریف فوق، چنین بر می‌آید که روحیه در درجه اول یک ویژگی گروهی است، چون به تک تک اعضای گروه مربوط می‌شود.

دادفر (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی راه‌های عملی بالا بردن روحیه خدمتی کارکنان پایور یگان‌های رزمی نذاجا"، قدر و منزلت اجتماعی افراد (وجه اجتماعی) و انتصابات بجا، امنیت شغلی، و ترفیعات بجا را باعث افزایش روحیه دانسته است.

پور محمد جانی (۱۳۷۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی روحیه و رفاه در ارتقاء کارآیی در نیروهای مسلح، تأمین نیازهای مادی و فیزیولوژیکی (حقوق، مسکن و بهداشت و درمان)؛ تأمین امنیت خدمتی؛ رعایت عدالت و دادن فرصت‌های مساوی در خدمت و تفویض اختیار را جزء عواملی می‌داند که در افزایش روحیه و کارآیی نقش مؤثری دارد.

یوسفی (۱۳۷۸) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر روحیه نظامی دانشجویان دانشگاه امام حسین<sup>(ع)</sup>" به این نتیجه رسیده است که اجرای آداب نظامی، نظم و انضباط در محیط آموزشی، اعتقاد به نظامی بودن و نحوه برخورد مسئولان و فرماندهان و اساتید با دانشجویان، شرکت دانشجویان در فعالیت‌های فوق برنامه فرهنگی، ورزشی و... بر روحیه نظامی دانشجویان مؤثر است.

پارسامنش (۱۳۷۹) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی برخی عوامل مؤثر در بالا بردن روحیه کارکنان پایور نذاجا" به این نتیجه رسیده است که ایمان به هدف، رفع مشکلات مادی و معیشتی، ایجاد انگیزه در کارکنان، رعایت عدالت در بین کارکنان، روش فرماندهی، تشویق و تنبیه بجا و به موقع، محل خدمتی (موطن اصلی) کارکنان، تبلیغات روانی در میدان‌های جنگ در روحیه کارکنان مؤثر است.

ماهیت روحیه<sup>۱</sup>

روحیه به عنوان یکی از عناصر اساسی شخصیت انسان،

روحیه در سطح فردی به شرایط بهزیست 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. علی‌رغم موانع و مشکلات موجود، اهداف و آرمان‌های شخصی و اجتماعی ارزش تعقیب کردن را دارند (نارایان، ۱۳۷۴).

روحیه خوب، برای آمادگی 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 برگشت‌پذیر می‌داند. 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، برگشت‌ناپذیر می‌داند و شاخص آن را خلق فرد می‌داند. خلق فرد به آسانی دچار نوسان می‌شود و این بدان معنا است که اگر خلق 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، اساس پیامد موفقیت‌آمیز در عملیات‌های نظامی اعم از جنگ‌های کوچک و بزرگ می‌باشد. انگیزش رزم، عامل کلیدی در توانمندسازی ارتش‌های متعارف برای پیروزی در درگیری‌ها است

(گال، ۱۹۸۶).

تحقیقی 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 به ویژه انگیزش رزمی در میدان جنگ در نظر گرفته شود (آردانت دوپیک، ۱۹۸۹).

به عقیده کیمبل وایلز روحیه، عکس‌العمل عاطفی و روانی شخص نسبت به شغلش می‌باشد که ممکن است این واکنش دارای درجه پائین و یا بالا باشد. یک کارمند ممکن است شغلش را دوست داشته و اعتقاد داشته باشد که گروهی از آدم‌های خوب در یک سازمان با شرایط عالی کار می‌کنند و یا بالعکس به مدیریت اعتماد نداشته و از کار و حقوق خود ناراضی باشد و همکاری‌اش را نیز نپذیرد. آنچه در باره روحیه، درخور تأمل و اهمیت است و مسئله اساسی به شمار می‌رود عقاید، احساسات و عواطف کارمند است (کیمبل وایلز، ۱۹۵۴). روحیه یک حالت، تمایل یا واکنش روان شناختی است که با ویژگی‌هایی نظیر خلق بالا، عاطفه مثبت، اعتماد به خود، حمیت گروهی، تمایل زیاد برای به سامان رساندن ماموریت‌های گروه، مشخص می‌شود (لباک، ۱۹۹۱). به تعبیر (منینگ ۲۰۰۶) روحیه با نوعی آمادگی

تعریف روحیه (منتخب): روحیه نوعی شوق و اشتیاق درونی و آمادگی اعضاء یگان های نظامی برای انجام داوطلبانه وظایف و ماموریت های نظامی در مقابله سرسختانه با دشمن در شرایط گوناگون در جهت حصول به پیروزی (موفقیت) می باشد.

#### استرس

مفهوم استرس در بردارنده حیطه های مختلفی است که عبارتند از: علت استرس، ماهیت استرس، واکنش فوری جسمی، روانی و اجتماعی به استرس و تغییرات طولانی مدت جسمی و روانی ناشی از استرس و مشکل است بتوان فهمید که استرس خود یک علت و یا معلول یک واقعه است (هارگریوز، ۱۳۸۶).

استرس در اصطلاح عام به تنش، فشار و یا افسردگی گفته می شود. در اصطلاح پزشکی هم استرس به افزایش فشار و تنش در سیستم و ساختار بدن دلالت می کند. در فیزیولوژی، استرس به صورت واکنش های داخلی بدن در برابر آثار فیزیکی نا مطلوب مانند گرما و سرمای شدید، تنگنا و مضیقه، فقر، ضایعه، درد، عفونت و مسمومیت شدید و... تعریف شده است (کهانا، ۱۳۸۴).

گرین برگ و بارون، استرس را به عنوان الگوی حالات احساسی، شناختها و واکنش های فیزیولوژیکی تعریف می نمایند که ناشی از عوامل استرس زا می باشد. آنها عوامل استرس زا را عواملی می دانند که در محیط خارجی قرار گرفته و منجر به ایجاد استرس در آن دسته از افراد می شوند که در معرض آنها قرار گرفته باشند.

"کوک و هانساگر" استرس را به عنوان واکنش بدن در برابر یک الزام تعریف می نمایند که به عنوان عاملی تهدید کننده توسط فرد احساس و ادراک شده است.

داوطلبانه، متهورانه و شجاعانه حمیت، اعتماد به نفس، شجاعت و نشاط مشخص می شود. روحیه قوی به بعد شخصیتی متأثر از هنجارهای فردی و خانوادگی اشاره دارد و نیز به همکاری جمعی متأثر از نهادهای فرهنگی، اجتماعی، آموزشی و تاریخی باز می گردد.

روحیه یکی از عوامل عمده برانگیزاننده افراد برای فعالیت در سازمان های نظامی و عمومی است. یکی از مشخصه های سازمان های کارآمد، روحیه بالای کارکنان آن است. دستیابی به روحیه مطلوب کاری از روی ترغیب میسر نبوده و قابل خرید هم نیست، ایجاد چنین حالتی به عوامل درون و برون سازمانی متعددی از جمله رفتار مناسب مدیران بستگی دارد. براین اساس یکی از شاخص های اصلی ارزیابی پیشرفت و کارایی سازمان ها، ارزیابی روحیه کاری کارکنان است. این مسئله در سازمان های نظامی به دلیل حساسیت بیشتر شغلی و لزوم واکنش مناسب کارکنان، به ویژه در شرایط بحران و جنگ به طور جدی مورد توجه مدیران و متخصصین منابع انسانی قرار دارد (هاوارد، ۱۳۷۷).

روحیه حالتی کیفی، ذهنی، عاطفی و روانی شوق انگیز یا رخوت آور در فرد و گروه است که از مجموعه برداشت های فرد، گروه، جامعه، محیط و خود، توانایی ها و احساس موفقیت و تامین نیازهای روانی و اجتماعی آنها بوجود می آید و در آنها نوعی تمایل و یا عدم تمایل به کار و زندگی بوجود می آورد (میرکمالی، ۱۳۸۶).

تعریف عملی از روحیه: روحیه یعنی احساس یگانگی و احساس تعلق بر عناصر شغل، شرایط کار، همکاران، سرپرستان و موسسه و هر کارگری که بیشتر دارای چنین احساسی باشد روحیه اش بالاتر است (موریس و تیلز، ۱۹۵۳).

بالم (۲۰۰۳) استرس را به عنوان واکنشی روانی فیزیولوژیکی و رفتاری تعریف می‌نمایند که توسط فرد هنگامی که وی احساس عدم توازن میان الزامات وارده بر خود و توانایی برای برآورده ساختن این الزامات می‌نماید ارائه می‌دهد و در طول زمان این امر می‌تواند منجر به بیماری گردد. پالم تعریف ساده‌تری را بدین مضمون ارائه می‌نماید: "استرس هنگامی به وجود می‌آید که میزان فشار وارده بر فرد از میزان توانایی وی برای رویارویی با این فشار بیشتر باشد" (گیريجا، ۱۳۸۴).

#### انواع استرس

- استرس سازنده، مفید و خوش خیم<sup>۴</sup>: عبارتست از استرس مطبوع و خوشایند. احساسات مثبتی که به یک شخص دست می‌دهد، همانند تشویق به خاطر درست انجام دادن کار و وظیفه، ایجاد یک راه حل جدید با مذاکره برای دستیابی به یک توافق مطلوب.

- استرس مخرب، مضر و بدخیم<sup>۵</sup>: استرسی که نامطبوع، زیان‌آور و بیماری‌زاست. عمده تمرکز مباحث تئوریک در استرس بر روی استرس بدخیم است و ما نیز عمده تمرکز مان بر روی همین نوع استرس است (مقیمی، ۱۳۹۰).

افراد بسیار کمی می‌توانند از استرس رهایی یابند. اما با این حال تمام اشکال استرس ممکن است برای اکثر ما ناخوشایند باشد. بیر و نیومن (۱۹۸۷) سه دسته از نشانه‌های را که در شرایط استرس بروز می‌کند نام برده‌اند: "نشانه‌های روانی، نشانه‌های جسمانی و نشانه‌های رفتاری".

#### رضایت شغلی<sup>۶</sup>

نیروی انسانی متعهد بیش از هزینه‌ای که صرف تربیت، تجهیز و آموزش او شده است، برای سازمان

فایده و ارزش به وجود می‌آورد. برعکس، نیروی انسانی ناراضی، غیرمتعهد، غیرکارآمد و ناآگاه، ممکن است با تصمیمات و اعمال غلط خود بر مشکلات و زیان‌های سازمان بیافزاید. از این رو شناخت عوامل موثر بر رضایت کارکنان سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است و در این زمینه مطالعات بسیار از طرف پژوهشگران حوزه مدیریت و منابع انسانی انجام گرفته و نظریه‌های مختلفی در این باره طرح شده است. به نظر می‌رسد که مدیران سازمان‌ها باید با آگاهی از این نظریه‌ها و به کارگیری مناسب و اقتضایی آنها، در این موارد از ریزش بی‌دلیل سرمایه‌های سازمان و از زیان‌های حاصله جلوگیری نمایند (ولف، ۲۰۰۱). درحالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین‌کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی‌های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افرادی که به طور کلی دارای نگرش منفی هستند، همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همواره به دنبال بهانه‌ای می‌گردند تا به گله و شکایت پردازند. سن، ارشدیت، جنسیت، سابقه، ویژگی‌های شخصیتی، خلق و خوی فردی، تناسب شغل با شاغل تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد، انطباق ویژگی‌های شغل با ویژگی‌های شاغل و دارای ثبات شخصیت در سازمان هستند، اغلب رضایت بیشتری از شغل خود دارند (مقیمی، ۱۳۹۰).

اهمیت رضایت شغلی: سازمان، سیستمی عقلانی است که در آن گروهی از افراد برای رسیدن به اهداف مشترک و از پیش تعیین شده آگاهانه و به طور منظم با یکدیگر مشارکت می‌کنند. یکی از پایه‌های اساسی سازمان مجموعه وظایفی است که توسط اعضاء انجام

کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۵).

رضایت شغلی کیفیتی از منابع انسانی است که در صورت مدیریت موثر، نتایج خوبی عاید سازمان می‌کند. رضایت شغلی، یعنی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش که موجب افزایش بهره‌وری، افزایش تعهد سازمانی، افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محیط کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه و علاقه به کار در سازمان می‌شود (رابینز، ۱۳۸۴).

موضوع معنویت، دل مشغولی همیشگی انسان است (کینگ، ۲۰۰۷) اهمیت معنویت و رشد معنوی در انسان، در چند دهه گذشته به صورت روز افزون توجه روانشناسان و متخصصان بهداشت را به خود جلب کرده است. چنین به نظر می‌رسد که مردم جهان، امروز بیش از پیش به معنویت و مسائل معنوی گرایش دارند (شهیدی و شیرافکن، ۱۳۸۳). معنویت، آگاهی و هوشیاری از زندگی است که موجب تفکر فرد در مورد زندگی و این که "من که هستم و از کجا آمده‌ام" می‌گردد (مک ایوان، ۲۰۰۴).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی با عملکرد شغلی (اسپکتور<sup>۹</sup>، ۱۹۹۷)، سلامت جسمانی و روانی (کول و فریمن<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۷)، فرسودگی شغلی (راز، ۱۹۹۷)، ابهام نقش<sup>۱۱</sup>، تعارض نقش<sup>۱۲</sup> (ساگر، ۱۹۹۴)، جکسون و راندال<sup>۱۳</sup>، ۱۹۸۵، فیشر و گیتلسون<sup>۱۴</sup>، ۱۹۸۳، غیبت (فارل و استام<sup>۱۵</sup>، ۱۹۸۸)، ترک شغل (کاتن و تیوتل<sup>۱۶</sup>، ۱۹۸۶، آنزولد و فلدمن<sup>۱۷</sup>، ۱۹۸۲، بلودرن<sup>۱۸</sup>، ۱۹۸۲، موبلی<sup>۱۹</sup>، ۱۹۸۲) مرتبط است.

سرمایه انسانی، حیاتی‌ترین عنصر راهبردی و اساسی‌ترین راه برای افزایش عملکرد، کارایی و اثربخشی سازمان است. منابع انسانی متعهد و وفادار

می‌گیرد (سعادت، ۱۳۸۳). لذا الگوی تعامل اعضاء سازمان، بایستی موزون و هماهنگ باشند تا ابهام و سردرگمی حداقل گردد و در نتیجه اطمینان حاصل شود که وظایف مهم سازمان انجام می‌پذیرد (الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۳).

با توجه به اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها و برای شناخت طبیعت انسان، ناگزیر از مطالعه رفتار و چگونگی شکل‌گیری آن هستیم (محمدزاده و مهره‌وزان، ۱۳۷۵) و اهداف اصلی آن اثربخشی و رفاه فرد در سازمان می‌باشد. بیشتر پژوهش‌ها در رفتار سازمانی در رابطه با سه نگرش؛ رضایت شغلی، وابستگی شغلی<sup>۷</sup> و تعهد سازمانی است (قاسمی، ۱۳۷۵). با تقویت عوامل مرتبط با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کارایی و اثربخشی سازمان افزایش می‌یابد و در نهایت منجر به بهره‌وری بالا در سازمان می‌شود.

به تعریف هاپاک<sup>۸</sup> (۱۹۳۵) رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۵). گینزبرگ و همکارانش (۱۹۵۱) که رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون مورد توجه قرار داده‌اند به دو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند: - رضایت درونی از دو منبع حاصل می‌شود: اول احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت به دست می‌آورد. دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت، انجام برخی مسولیت‌های اجتماعی، به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد. - رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی به عنوان مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین

به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است بلکه مزیتی برای رقابت پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (ولریج، ۲۰۰۰).

امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که دارای کارکنان توانمند و متعهد می‌باشند و تاکید بر مشتری مداری و افزایش بهره‌وری داشته و به طور مرتب به سیستم‌ها و فرآیندهای کاری بهبود می‌بخشند (گوانزی و پلونو، ۲۰۰۴). تعهد سازمانی، پیوند افراد با سازمان است (لیج، ۲۰۰۵).

در گذشته، مهمترین عامل موفقیت مدیران، بهره‌هوشی بوده که مبتنی بر توانایی‌های زبان شناختی، تحلیل منطقی و هوش ریاضی است. اما مطالعات جدید نشان داد که بهره‌هوشی تنها بخش کوچکی از مدیریت و رهبری است (آمرام، ۲۰۰۹).

بررسی و تحلیل رضایت شغلی دغدغه تمامی دانشمندان علوم انسانی است و مطالعه آن به عنوان مبحثی میان رشته‌ای تلقی می‌شود. اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب نظران از زوایای متعدد روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و علوم تربیتی، به تبیین ابعاد گوناگون رضایت شغلی بپردازند و این مهم باعث تنوع رویکردها و کثرت تولیدات علمی در تحلیل رضایت شغلی گردیده است. از نظر روش شناسی تحقیق در برخی حوزه‌ها، رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته و در بعضی دیگر، مطالعات، به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است. در حالت نخست، محققان سعی در تحلیل و شناسایی عوامل مؤثر فردی، شغلی، سازمانی و اجتماعی در شکل‌گیری و چگونگی رضایت شغلی دارند. عمده دل مشغولی در این بخش، میزان تأثیر و چگونگی آن را در میزان رضایت شغلی کارکنان مورد

آزمون است. در حالت دوم، دانشمندان، در جهت بررسی و مطالعه اثرات و پیامدهای رضایت شغلی در سطوح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی تلاش می‌کنند (لیو و همکاران، ۲۰۰۴).

#### تعاریف رضایت شغلی

- مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت‌شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (مقیم، ۱۳۹۰). فیشر و هانا رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت او از کار خود لذت نمی‌برد و درصدد تغییر آن برمی‌آید. به نظر هاپاک رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود، بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان، از شغلش احساس رضایت کند (مقیم، ۱۳۹۰).

#### روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع پیمایشی است که با هدف بررسی عوامل مرتبط و مؤثر در افزایش روحیه خدمتی فرماندهان و مدیران بخش آموزش یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح صورت گرفته است.

جامعه آماری را فرماندهان و مدیران شاغل در یک واحد نظامی در مقطع زمانی تابستان ۱۳۹۲ تشکیل



— بررسی میانجیگری استرس بر رابطه بین رضایت شغلی و روحیه خدمتی فرماندهان و مدیران آموزش ۷۱

تعداد ۱۵۹ نفر از جامعه انتخاب شده به پرسشنامه‌ها پاسخ مناسب و قابل بهره‌برداری دادند. لذا گروه نمونه به ۱۵۹ نفر تقلیل پیدا کرد. در جدول شماره ۱ جامعه آماری به صورت کمی ارائه گردیده است.

داده‌اند. نمونه پژوهش ۱۹۴ نفر از فرماندهان و مدیران این سازمان بودند که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از طریق فهرست اسامی کارکنان انتخاب شدند. پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها

جدول ۱- بررسی داده‌های توصیفی جمعیت شناختی پرسشنامه

متغیرهای جمعیت شناختی	شاخص		فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
	متغیرها	متغیرها				
تاهل	متاهل		۱۵۷	۹۸/۷	۹۸/۷	۹۸/۷
	مجرد		۳	۱/۳	۱/۳	۱۰۰/۰
	تا ۳۰ سال		۷	۴/۴	۴/۴	۴/۴
سن	از ۳۱ تا ۴۰ سال		۸۵	۵۳/۵	۵۳/۵	۵۷/۹
	بیشتر از ۴۰ سال		۶۷	۴۲/۲	۴۲/۲	۱۰۰/۰
تحصیلات	دیپلم وزیر دیپلم		۸	۵/۰	۵/۰	۵/۰
	فوق دیپلم		۱۷	۱۰/۷	۱۰/۷	۱۵/۷
	لیسانس		۷۹	۴۹/۷	۴۹/۷	۶۵/۴
	فوق لیسانس و دکترا		۵۵	۳۴/۶	۳۴/۶	۱۰۰/۰
جایگاه خدمتی	سرتیپ دومی		۱۰۸	۶۷/۹	۶۷/۹	۶۷/۹
	سرتیپی		۵۱	۳۲/۱	۳۲/۱	۱۰۰/۰
	تا ۱۵ سال		۵۷	۳۵/۸	۳۵/۸	۳۵/۸
سنوات خدمتی	از ۱۶ تا ۳۰ سال		۹۲	۵۷/۹	۵۷/۹	۹۳/۷
	بیشتر از ۳۰ سال		۱۰	۶/۳	۶/۳	۱۰۰/۰

وابسته را بررسی نماید. پژوهش‌های همبستگی شامل کلیه پژوهش‌هایی است که در آنها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی، کشف یا تعیین شود. هدف پژوهش همبستگی عبارتند از درک الگوهای پیچیده رفتاری از طریق مطالعه همبستگی بین این الگوها و متغیرهایی که فرضیه می‌شود بین آنها رابطه وجود دارد (دلور، ۱۳۸۰). همچنین با در نظر گرفتن معیار زمان، پژوهش حاضر از نوع تحقیقات مقطعی می‌باشد، زیرا این پژوهش فقط در مقطعی از زمان صورت خواهد گرفت.

پژوهش پیمایشی شاخص‌های توصیفی به شمار می‌رود، در این نوع پژوهش نمونه‌هایی از جامعه مورد مطالعه انتخاب می‌شود و نیاز به مطالعه نمونه به این دلیل است که مطالعه کل جامعه دشوار است و نمونه می‌تواند تصویر دقیقی از جامعه آماری مورد مطالعه به دست دهد که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است (کرلینجر، ۱۳۸۲). این پژوهش از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع پژوهشی‌های همبستگی است چون می‌خواهد روابط بین متغیرهای مستقل و

ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بود.

**پرسشنامه استاندارد شاخص توصیف شغل:** به منظور سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه شاخص توصیف شغل استفاده شده است. این پرسشنامه را استفن رابینز در سال ۱۹۹۴ تهیه کرده و در ایران آقای مقیمی آن را ترجمه کرده است. این ابزار از رایج‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری رضایت شغلی بوده و ۷۵ سوال دارد که ۵ جنبه رضایت شغلی را می‌سنجد: شغل فرد، مسئول مستقیم، همکاران، ارتقاء شغلی و حقوق مزایا. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ رتبه‌ای لیکرت از ساده (۱) تا پیچیده (۵) است. ضریب اعتبار آزمون در پژوهش‌های مختلف از جمله ارشدی (۱۳۶۹) ۰/۷۱، عطار (۱۳۷۴) ۰/۸۶، قاسمی نژاد و همکاران (۱۳۸۴) ۰/۹۳ گزارش شده است. همچنین ارشدی (۱۳۶۹) روایی هم‌زمان فهرست توصیف شغل و پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا را ۰/۷۵ گزارش کرده است. ضریب اعتبار کل پرسشنامه در پژوهش میرباقری طباطبائی (۱۳۷۹) نیز برابر ۰/۹۳ و در خرده مقیاس‌ها بین ۰/۸۴ تا ۰/۹۳ و پور شایگان (۱۳۸۴) بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۹ گزارش شده است.

**پرسشنامه استاندارد استرس فردی استیفن رابینز:** پرسشنامه استرس حاوی ۱۶ سوال از

یافته‌ها

پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد که توسط پژوهشگران مشهوری به نام‌های ویسوکی و کروم ابداع گردیده و در کتاب بهره‌وری سازمانی رابینز به نام "پرسشنامه استاندارد استرس" ثبت و اجراء شده است مورد استفاده قرار گرفته است.

**پرسشنامه روحیه شغلی:** که شامل ۱۸ سوال پایانی پرسشنامه می‌باشد. با توجه به این که پرسشنامه قبلا توسط دکتر محمد ساعتچی (۱۳۹۱) برای اندازه‌گیری روحیه خدمتی معلمان تنظیم و مورد استفاده قرار گرفته و استاندارد می‌باشد مورد استفاده قرار گرفته است.

در این تحقیق چون سوالات پرسشنامه‌ها براساس مقیاس رتبه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند، لذا پنج رتبه وجود دارد که به هر کدام امتیازی به صورت (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) داده شده است (خاکی، ۱۳۷۹).

در پاسخ به سوال اساسی مطرح شده در این پژوهش که بررسی عوامل مرتبط با روحیه خدمتی فرماندهان و مدیران آموزش یکی از نیروهای نظامی می‌باشد. می‌توان به دو شاخصه بررسی داده‌های توصیفی و بررسی داده‌های مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی اشاره نمود.

جدول ۲- داده‌های توصیفی پرسشنامه رضایت شغلی

کمترین میزان		میانگین	بیشترین میزان		کمیت‌ها
۱	۲	۳	۴	۵	
۳/۹۱	۸/۹۸	۲۹/۵۹	۳۴/۲۲	۲۳/۳۲	مولفه های رضایت شغلی
	۱۲/۸۹			۵۷/۵۴	شغل
۲/۹۷	۸/۴۶	۲۳/۸۵	۳۷/۹۰	۲۶/۸۲	جمع بندی
					سرپرست

— بررسی میانجیگری استرس بر رابطه بین رضایت شغلی و روحیه خدمتی فرماندهان و مدیران آموزش ۷۳

۱۱/۴۳			۶۴/۷۲	جمع بندی	
۱/۲	۶/۷۷	۲۳/۵۴	۴۱/۱۴	۱۸/۵۳	همکاران
۷/۷۹			۵۹/۶۷	جمع بندی	
۷/۵۷	۲۲/۷۱	۳۴/۹۱	۲۷/۴۹	۷/۳۲	ارتقاء
۳۰/۲۸			۳۴/۸۱	جمع بندی	
۱۸/۶۸	۲۵/۹۹	۳۷/۰۶	۱۴/۵۰	۳/۷۸	حقوق و مزایا
۴۴/۶۷			۱۸/۲۸	جمع بندی	

مدیران در بین خود می‌باشد و بعد از آن ارتباط بین همکاران از امتیاز ۵۹/۶۷ برخوردار است و ابراز نگرانی ۴۴/۶۷ درصدی از میزان حقوق مزایای دریافتی نتیجه‌ای است که در این پرسشنامه و جدول فوق جای تامل توجه به آن دارد.

بر اساس نتایج حاصله از این پرسشنامه بیشترین رضایت‌مندی مربوط به مولفه سرپرست و ابراز رضایت‌مندی از عملکرد مسئولان و مدیران مافوق با ضریب ۶۴/۷۲، که بالاترین ضریب و امتیاز را به خود اختصاص داده است و این نتیجه نشان‌دهنده ارتباط و تعامل به مناسب‌ترین صورت در میان این قشر از

جدول ۳ - توصیف پرسشنامه روحیه شغلی

کمترین میزان		بیشترین میزان			گزینه	عوامل
۱	۲	۳	۴	۵		
۱۰/۶۰	۴۸/۵۰	۲۸/۵۷	۱۰/۲۰	۲/۱۳		سلامت جسمانی و روانی محیط فرد و امنیت محیط کار
	۵۹/۱۰			۱۲/۳۳		
۱۰/۴۵	۴۰/۸۰	۲۷/۵۵	۱۵/۲۰	۶/۰۰		احساس رضایت از محیط کار
	۵۱/۲۵			۲۱/۲		
۸/۹۲	۳۳/۴۳	۳۴/۹۰	۱۷/۴۳	۵/۳۰		رضایت از نحوه مدیریت و ارضای فردی و گروهی
	۴۲/۳۶			۲۲/۷۳		
۱۱/۷۷	۵۱/۶۳	۲۹/۵۰	۵/۱۳	۱/۹۰		احساس ارزش و احترام و شناخته شدن در سازمان
	۶۳/۴۰			۷/۰۳		
۲/۲۰	۲۰/۷۵	۴۰/۶۰	۲۶/۲۰	۱۰/۲۵		احساس رضایت از دریافت حقوق و مزایا
	۲۲/۹۵			۳۶/۴۵		
۸/۲۳	۴۴/۴۰	۳۳/۲۳	۱۱/۲۰	۲/۹۳		احساس رضایت از برخورد و تعامل با همکاران
	۵۲/۶۳			۱۴/۱۳		

جایگاه مدیران در سازمان می‌باشد و بعد از آن احساس ناراضی از محیط کار با امتیاز ۵۲/۶۳ در رتبه بعدی عدم رضامندی را به خود اختصاص داده است و ابراز نگرانی ۵۱/۲۵ درصدی از احساس رضایت

بر اساس نتایج حاصله از این پرسشنامه کمترین رضایت‌مندی مربوط به مولفه احساس ارزش و احترام و شناخته شدن در سازمان با ضریب ۶۳/۴۰ درصد هست که بالاترین ضریب و امتیاز را به خود اختصاص داده و این نتیجه نشان‌دهنده کم توجهی به شان و

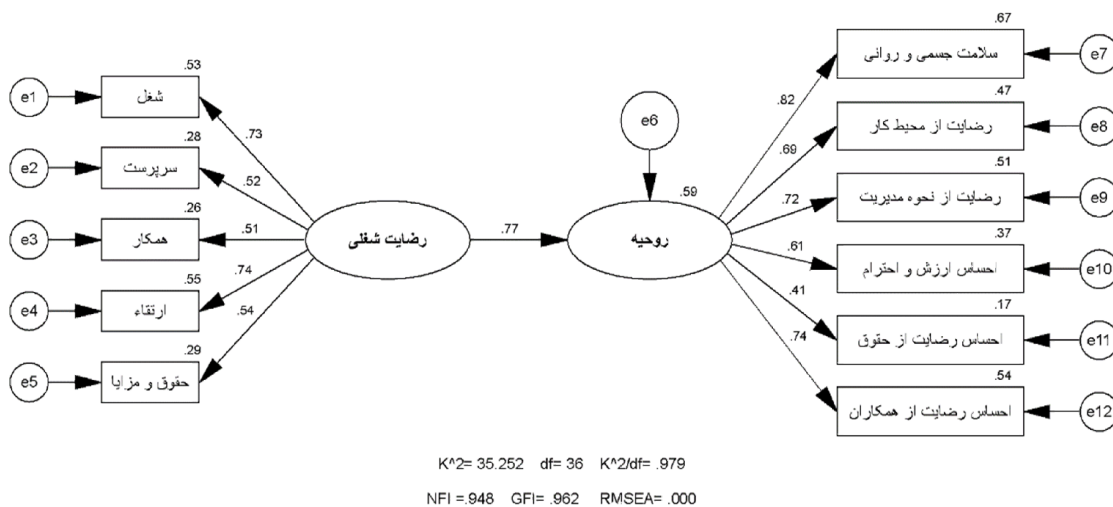
از محیط کار نتیجه‌ای است که در این پرسشنامه و جدول فوق جای تامل توجه به آن دارد.

جدول ۴- توصیف پرسشنامه استرس

گزینه ها	هرگز	به ندرت	بعضی اوقات	اغلب	همیشه
گویه ها	۲/۹۱	۱۱/۲۱	۲۵/۶۴	۳۱/۳۲	۲۸/۹۳
میانگین		۱۴/۱۲	۲۵/۶۴		۶۰/۲۵

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد یکی از دست آوردهای نو و قابل توجه در این پژوهش عدم ارتباط مستقیم و معنا دار استرس با روحیه شغلی مدیران می‌باشد، به این معنی که ۶۰/۲۵ درصد مدیران در این حوزه اغلب و یا همیشه در محیط خدمتی دچار استرس می‌باشند، این نتیجه‌گیری نشان‌دهنده، همراهی همیشگی

استرس با جامعه آماری است. بخش آموزش این سازمان نظامی به لحاظ حساسیت، پراسترس بودن فضا های آموزشی و حجم بالای انتظارات از کارکنان شاغل در این بخش‌ها و توجه کمی که به آنان صورت می‌گیرد به نظر می‌رسد دچار این عارضه گردیده است.



شکل ۱- مدل ساختاری تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی

نتایج شکل ۱ نشان می‌دهد که با توجه به مقادیر مجذور کا (۳۵/۲۵۲)، درجه آزادی (۳۶)، شاخص برازش هنجار شده (۰/۹۴۸) شاخص نیکویی برازش (۰/۹۶۲) و شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (کمتر از ۰/۰۰۱)، مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است. نسبت مجذور کا بر درجه آزادی شاخص مناسبی برای اظهار نظر پیرامون برازش مدل

است که این نسبت باید کمتر از ۴ باشد (در این مدل، نسبت ذکر شده برابر ۰/۹۷۹ می‌باشد که مقدار مناسبی است) همچنین مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد هر چقدر کمتر باشد، بهتر است که در این مدل، مقدار آن کمتر از ۰/۰۰۱ می‌باشد. نتایج فوق در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج حاصل از نیکویی برازش مدل ساختاری تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی

ردیف	شاخص‌های برازش	مقدار
۱	نسبت مجذور کا بر درجه آزادی	۰/۹۷۹
۲	شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۴۸
۳	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۶۲
۴	شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	کمتر از ۰/۰۰۱

جدول ۶- نتایج حاصل از یافته‌های مدل ساختاری تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی

شاخص‌ها	وزن رگرسیونی (بتا)		انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
	روابط	غیراستاندارد				
رضایت شغلی <---	روحیه شغلی	۰/۴۵۷	۰/۷۶۸	۸/۴۰۶	***	تایید رابطه

\*\*\* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱

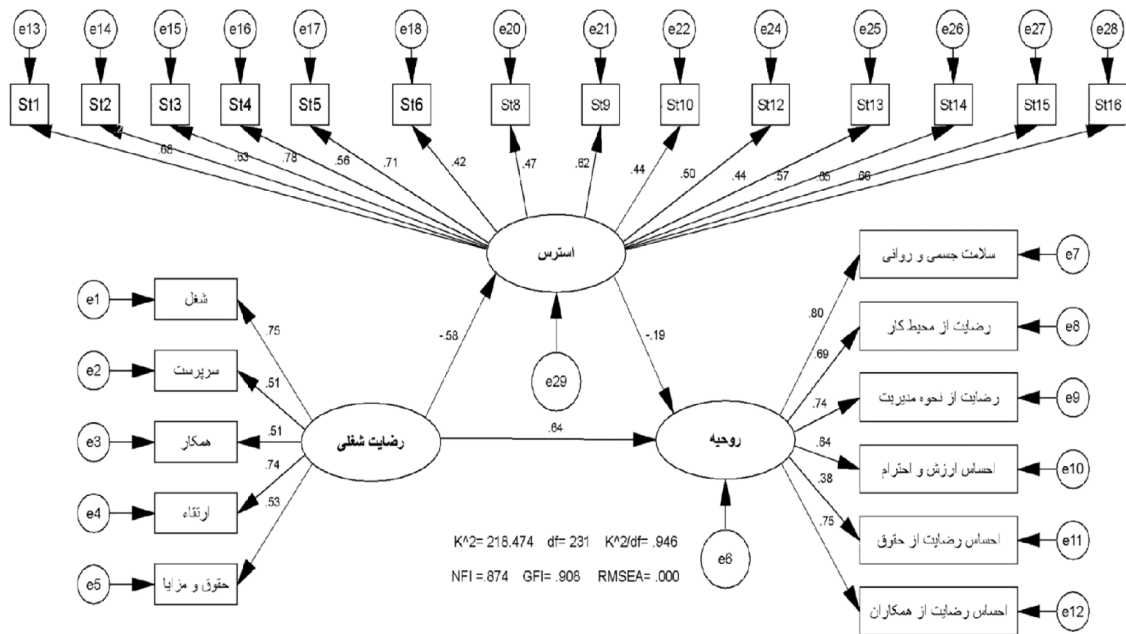
نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار t شغلی دارای تاثیر مثبت و معنادار بر روحیه شغلی (۸/۴۰۶) و سطح معناداری (کمتر از ۰/۰۰۱)، رضایت است.

جدول ۷- نتایج حاصل از اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل تاثیر رضایت شغلی بر متغیر روحیه و مولفه‌های آن

نوع اثر	متغیر اثرگذار		متغیر اثر پذیر
	مستقیم	غیرمستقیم	
روحیه شغلی	۰/۷۶۸	۰/۰۰۰	۰/۷۶۸
سلامت جسمانی و روانی محیط فرد و امنیت محیط کار	۰/۰۰۰	۰/۶۲۷	۰/۶۲۷
احساس رضایت از برخورد و تعامل همکاران	۰/۰۰۰	۰/۵۶۵	۰/۵۶۵
احساس رضایت از دریافت حقوق و مزایا	۰/۰۰۰	۰/۳۱۵	۰/۳۱۵
احساس ارزش و احترام و شناخته شدن در سازمان	۰/۰۰۰	۰/۴۷۰	۰/۴۷۰
رضایت از نحوه مدیریت و ارضای فردی و گروهی	۰/۰۰۰	۰/۵۵۰	۰/۵۵۰
مولفه رضایت از محیط کار	۰/۰۰۰	۰/۵۲۷	۰/۵۲۷

مولفه حقوق و مزایا دارای اثر غیرمستقیمی به اندازه ۰/۳۱۵ و رضایت شغلی بر مولفه احساس ارزشمندی دارای اثر غیرمستقیمی به اندازه ۰/۴۷۰ است. رضایت شغلی بر مولفه نحوه مدیریت دارای اثر غیرمستقیمی به اندازه ۰/۵۵۰ و بر مولفه رضایت از محیط کار دارای اثر غیرمستقیمی به اندازه ۰/۵۲۷ است.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که رضایت شغلی بر روحیه شغلی دارای اثر مستقیمی به اندازه ۰/۷۶۸ است. رضایت شغلی بر مولفه سلامت جسمی و روانی دارای اثر غیر مستقیمی به اندازه ۰/۶۲۷ است. رضایت شغلی بر مولفه تعامل با همکاران دارای اثر غیرمستقیمی به اندازه ۰/۵۶۵ است. رضایت شغلی بر



شکل ۲- بررسی نقش میانجی استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی

نتایج شکل ۲ نشان می‌دهد با توجه به مقادیر مجذور کا (۲۱۸/۵)، درجه آزادی (۲۳۱)، شاخص برازش هنجار شده (۰/۹) شاخص نیکویی برازش (۰/۹) و شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد

کمتر از ۰/۰۰۱)، مدل اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار است. نسبت مجذور کا بر درجه آزادی برابر ۰/۹۴۶ می‌باشد که مقدار مناسبی است. نتایج فوق در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸- نتایج حاصل از اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل نقش میانجی استرس

در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی

متغیر اثرگذار		رضایت شغلی			متغیر اثرپذیر	
متغیر اثرپذیر نوع اثر		مستقیم	غیر مستقیم	کل	مستقیم	غیر مستقیم
استرس		-۰/۵۸۴	۰/۰۰۰	-۰/۵۸۴		
روحیه شغلی		۰/۶۴۰	۰/۱۱۲	۰/۷۵۲	-۰/۱۹۲	۰/۰۰۰

جدول ۸ نشان می‌دهد که، رضایت شغلی بر استرس دارای اثر مستقیمی به اندازه -۰/۵۸۴ است. رضایت شغلی بر روحیه شغلی دارای اثر مستقیمی به اندازه ۰/۶۴۰ و اثر غیر مستقیمی به اندازه ۰/۱۱۲ است. لذا

اندازه مجموع اثرات رضایت شغلی بر روحیه شغلی ۰/۷۵۲ است. استرس بر روحیه شغلی دارای اثر مستقیمی به اندازه -۰/۱۹۲ است.

جدول ۹- نتایج حاصل از یافته‌های مدل ساختاری نقش میانجی استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی

نتیجه	سطح معناداری	مقدار t	انحراف استاندارد	وزن رگرسیونی (بتا)		روابط	شاخص‌ها
				استاندارد	غیراستاندارد		
رضایت شغلی	***	-۰/۹۹۶	۰/۰۶۲	-۰/۵۸۴	-۰/۳۷۱	استرس	<---
استرس	۰/۰۹۰	-۱/۶۹۴	۰/۱۰۵	-۰/۱۹۲	-۰/۱۷۷	روحیه شغلی	<---
رضایت شغلی	***	۵/۷۵۳	۰/۰۶۵	۰/۶۴۰	۰/۳۷۴	روحیه شغلی	<---

\*\*\* سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱

جدول ۹ نشان می‌دهد که تاثیر مستقیم رضایت شغلی بر استرس و روحیه شغلی تایید شده است. اما تاثیر مستقیم استرس بر روحیه شغلی مورد تایید قرار نگرفته است. در واقع می‌توان گفت در فضای زمانی و مکانی پژوهش حاضر و بر مبنای پاسخ‌های نمونه مورد بررسی، شواهدی دال بر وجود رابطه علی مستقیم بین استرس و روحیه شغلی وجود ندارد. با توجه به اینکه رضایت شغلی به طور مستقیم بر روحیه شغلی تاثیرگذار بوده و از طرف دیگر، استرس تاثیر معناداری بر روحیه شغلی ندارد، نقش میانجی استرس در رابطه علی بین رضایت شغلی و روحیه شغلی محل تردید بوده و شواهد تجربی دال بر تایید نقش مذکور در این پژوهش ملاحظه نمی‌گردد.

### بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به موضوع پژوهش مبنی بر بررسی رابطه میانجیگری استرس بر رابطه بین رضایت شغلی و روحیه خدمتی فرماندهان و مدیران آموزش یکی از نیروهای مسلح مشاهده گردید که استرس به عنوان یکی از پارامترهای مهم در این تحقیق به شمار می‌رود که توجه ویژه دست اندرکاران امر را به سوی خود جلب می‌کند. نتایج ارزیابی شاخص‌های برآزش معادلات ساختاری در خصوص بررسی نقش میانجی استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی مدلی مناسبی بوده و از برآزش خوبی برخوردار می‌باشد. سایر نتایج نیز نشان می‌دهد که تاثیر

جدول ۹ نشان می‌دهد که تاثیر مستقیم رضایت شغلی بر استرس و روحیه شغلی تایید شده است. اما تاثیر مستقیم استرس بر روحیه شغلی مورد تایید قرار نگرفته است. در واقع می‌توان گفت در فضای زمانی و مکانی پژوهش حاضر و بر مبنای پاسخ‌های نمونه مورد بررسی، شواهدی دال بر وجود رابطه علی مستقیم بین استرس و روحیه شغلی وجود ندارد. با توجه به اینکه رضایت شغلی به طور مستقیم بر روحیه شغلی تاثیرگذار بوده و از طرف دیگر، استرس تاثیر معناداری بر روحیه شغلی ندارد، نقش میانجی استرس در رابطه علی بین رضایت شغلی و روحیه شغلی محل تردید بوده و شواهد تجربی دال بر تایید نقش مذکور در این پژوهش ملاحظه نمی‌گردد.

نتایج به دست آمده از بررسی نقش میانجی استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی نتایج ارزیابی شاخص‌های برآزش معادلات ساختاری در خصوص بررسی نقش میانجی استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی نشان داد که مدل ساختاری نقش میانجی استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی مدلی مناسبی بوده و از برآزش خوبی برخوردار می‌باشد. سایر نتایج نیز نشان می‌دهد که تاثیر

- 14- Fisher & Gitelson
- 15- Farrell & Stamm
- 16- Cotton & Tuttle
- 17- Arnold & Feldman
- 18- Bluedorn
- 19- Mobley

### منابع

- ۱- پرهیزگار، کمال. (۱۳۸۱). روابط انسانی در مدیریت. تهران، انتشارات اشراقی.
- ۲- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل؛ (۱۳۸۳). روش شناسایی پژوهش کمی در مدیریت، رویکردی جامع، تهران: انتشارات صفار.
- ۳- دیوس، کیت. (۱۳۷۴) رفتار سازمانی در کار، ترجمه محمد علی طوسی، تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴- دلاور، علی. (۱۳۸۴). روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی. چاپ هفدهم. تهران: نشر ویرایش.
- ۵- رایبیز، استیفن بی. (۱۳۸۴). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۶- رایبیز، استیفن. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد علی اعرابی. موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران. جلد اول.
- ۷- راس، رندال آر، آلتایمر، الیزابت ام. (۱۳۷۷). استرس شغلی. ترجمه غلام رضا خواجه پور، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- ۸- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۶). روانشناسی صنعتی و سازمانی. تهران. نشر ویرایش.
- ۹- ساعتچی، محمود، کامبیز کامکاری، مهناز عسکریان. (۱۳۹۱). آزمونهای روانشناختی. تهران: نشر ویرایش.
- ۱۰- شالیت، بن. (۱۳۷۳). روانشناسی رزم و درگیری (ترجمه ستاد کل نیروهای مسلح) تهران، چاپ اول، نشر صریر.
- ۱۱- صافی، احمد. (۱۳۷۹). سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش. تهران: نشر ارسباران.
- ۱۲- کھانا، گیريجا. (۱۳۸۴). استرس. ترجمه، شقایق قندهاری. تهران: انتشارات پیدایش.
- ۱۳- گال، ریون و منگلز دورف، دیوید. (۱۳۸۲). راهنمای روانشناسی نظامی. (ترجمه ناصر گودرزی) تهران، انتشارات آن.

استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی نشان داد که مدل ساختاری نقش میانجی استرس در تاثیر رضایت شغلی بر روحیه شغلی مدل مناسبی بوده و از برازش خوبی برخوردار می باشد. سایر نتایج نیز نشان می دهد که تاثیر مستقیم رضایت شغلی بر استرس و روحیه شغلی تایید شده است. اما تاثیر مستقیم استرس بر روحیه شغلی مورد تایید قرار نگرفته است. در واقع می توان گفت در فضای زمانی و مکانی پژوهش حاضر و بر مبنای پاسخ‌های نمونه مورد بررسی، شواهدی دال بر وجود رابطه علی مستقیم بین استرس و روحیه شغلی وجود ندارد. با توجه به اینکه رضایت شغلی به طور مستقیم بر روحیه شغلی تاثیرگذار بوده و از طرف دیگر، استرس تاثیر معناداری بر روحیه شغلی ندارد، نقش میانجی استرس در رابطه علی بین رضایت شغلی و روحیه شغلی محل تردید بوده و شواهد تجربی دال بر تایید نقش مذکور در این پژوهش ملاحظه نمی گردد. در ضمن محقق به پژوهشی در زمینه بررسی نقش میانجی استرس در رابطه علی بین رضایت شغلی و روحیه شغلی برخورد نکرده است، این یافته می تواند به عنوان مبنایی برای تحقیقات آتی در این خصوص قرار گیرد.

### پی نوشت

- 1- Morale of nature
- 2- Bartone
- 3- Baeynz
- 4- Manufacturer of stress
- 5- Stress destructive
- 6- Job satisfaction
- 7- Job Involvement
- 8- Hoppock
- 9- Spector
- 10- Coll & freeman
- 11- Role ambiguity
- 12- Role conflict
- 13- Jackson & Randal



- psychiatry ed. Gregory belenky (London: greenwood press)
- 32-Fisher, D., & Gitelson. R. (1983). "A Meta-Analysis of the Correlates of Role Conflict and Ambiguity," *Journal of Applied Psychology*, 68(May), 320-333.
- 33-gal, reuven, (1986) "A portrait of the Israeli soldier," (London: greenwood)
- 34-Guenzi, P., & Pelloni, O. (2004) The impact of I interpersonal Relationships on Customer Satisfaction ... 15(4), 359-380.
- 35-harkins William j., (1999) "honing all marines, psychological edge for combat" *marines corps gazette*, octobr
- 36-Herzberg et al., (1985), "Motivation at Work", *Journal of nabor Relations*.
- 37-Jackson, S. E., & Randal. S. S. (1985). "AMeta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36 (August), 16-78.
- 38-Kats & Khan, (1990), "Organizational Behavior", University Press of America.
- 39-King, D. B. (2007) *The Spiritualligence Project* Trent University Canada .
- 40-maginnis Robert L. (1985) "combat motivation" *infantry, may-juns*.
- 41-leach, L. (2005) Nurse executive Trasformational leadership and organizational commitment . *J Nurs Adm*, 32(2), 228-237
- 42- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control Reading, MA., Addison-Wesley*.
- 43- Mc Ewan, W. (2004). *Spirituality in Nursing : What Are the Issues?* *Orthopedic Nursing* , 23(5), 321-323
- 44- Razza, N. (1993). *Determinants of direct-care staff turnover in group homes for individual with mental retardation. Mental Retardation*, 31(5), 284-291.
- 45- Robinson et al (۱۹۹۰), "Organizational Commitment", *Journal of Managerial Psychology*.
- 46-reinwald brian R. (1988) "retaining the moral element of war" *military review*, 58(january - february)
- 47-Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*, Thousand Oaks. CA: Sage
- 48-Sager, J. K. (1994). "A Structural Model Depicting Sales people's Job Stress," *Journal of the Academy of Marketing S14-26*-stewart nora K. (1994) "military cohesion" in
- ۱۴- گال، ریون و منگلز دورف، دیوید (۱۳۸۱) روانشناسی نظامی، (ترجمه محمد حسین الیاسی) تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- ۱۵- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۸۶) رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: نشر یسطرون.
- ۱۶- میر کمالی، سید محمد (۱۳۶۹)؛ رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: نشر رامین.
- ۱۷- مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی. تهران، نشر ترمه.
- ۱۸ - نارایان، راج (۱۳۷۴) روانشناسی نظامی، ترجمه دانشگاه امام حسین (ع) ، چاپ نشده.
- ۱۹- وست، ویلیام. (۱۳۸۹) روان درمانی و معنویت ، ترجمه شهریار شهیدی و سلطانعلی شیر افکن - تهران: نشر رشد.
- ۲۰- هارگریوز، جرارد. (۱۳۸۳). مدیریت استرس یا کنترل فشار روانی، ترجمه مرتضی مقدمی پور؛ انتشارات موسسه کتاب مهربان نشر.
- 21-Amram, Y. (2009). The contribution of emotional & spiritual intelligences to effective business leadership Unpublished , palo Alto, CA.
- 22-Arnold, H. J, & Feldman, D.C. (1982). A
- 23-Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psycholohg*, 67(3):350-360.
- 24-Cotton, J. L., & Tuttle, j. f. (1986). *Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. Academy of Management Rewiew*, 11(1):55-70.
- 25-Coll. K.M. & Freeman. B. (1997). Role
- 26-Conflict among Elementary School Counselors, *Elementary School Guidance & Counseling*, 31, pp, 251-261.
- 27-Clausewitz Carl von, *On War*, trans. And ed. Michael Howard and peter Paret ( Princeton, N. J.; princeton Univ. perss, 1979)
- 28-clausewitz carlvon, on war, trans. And ed Michael howard and peter part (Princeton, N.J.: Princeton univ. press, (1946)
- 29-donald m. bradshaw, (1995) "combat stress casualties: A commander's influence," *military review*, 75 (july-august)
- 30-du picq Ardant, (1989) "Battle studies" in *Roots of Strategy: Book II*, ed. John N. Greely and Robert C. Cotton (Harrisburg, Pa, : Stackpole Books,).
- 31-frederick J. manning et al., (1987) "An investigation into the value of unit cohesion in peacetime" in *contemporary studies in combat*

- war,ed. Lawrence freedman (owford.edg:oxford univ.press)cienc, 22 (winter), and74-85.  
49-turnover from organization. Human Relation, 35(2):135-153.  
50-Wolf.R., (2001), "Job Satisfaction & Dissatisfaction in Higher Education,"  
51-Wooleidge, A. (2000). Come Back, Company Man. New York Times Magazing, 25(12), 75-98  
52-Farrell, D., & Stamm, C. L. (1988). Metaanalysis of the correlates of employee absence.  
53-Human Relation, 41,211-227.