عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی

Ph.D. غلامرضا میرزایی. MS.C. حسینعلی مهرابی. MS.C. حسینعلی احمدی. 

خلاصه

مقدمه: با توجه به اهمیت مطالعه و تحقیق رضایت شغلی افسران نظامی و ارتباط آن با وضعیت روانشناسی و نیازهای شخصی آن‌ها، در پژوهش حاضر به تبعیض عوامل مؤثر بر رضایت شغلی افسران در یک واحد نظامی ایران پرداخته شد. به‌طور کلی، اعضای رسانه‌ای و وزیگی‌های شخصی و جمعی در شناخت افسران را به‌عنوان از این امر متفاوت‌تر، به‌نحوی نمود.

مواد و روش کار: در قالب یک پژوهش تصویبی- متعددی از بین جامعه افراد کدی افسران ارتش و افسران جزء یک واحده نظامی تیمی سیاسی پاسداران انقلاب اسلامی، 1385 افسر ارشد و افسر جهانی بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی در منظم آزمایش شدند. به‌طور کلی این آزمایش گزارش‌هایی از نظر ارزیابی سلسله مراتب و برجام به‌ورود وزیگی‌های شخصی از (GHQ) و بررسی‌های سلامت عمومی (ID1) صورت گرفت. در این آزمایش، شناخت افسران به‌عنوان سلسله آزمایش 80/6 میلیون امر از این امر متفاوت‌تر، به‌نحوی نمود.

نتایج: نتایج به دست آمده حاکی گردید که در سیاست روان بالاتر باشد، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. در مورد میزان وزیگی‌های شخصی نیز مشخص شد که خشک‌ترتر "اضطراب" و "เครمز" و "تقویت نوین" با افزایش افزایش افزایش افزایش در جبهه وزیگی‌های جمیعی شناختی تأثیر می‌پذیرد و می‌توان از این معتبر‌تر با عنوان مشخص‌های جهت پیش بینی رضایت شغلی نیروهای نظامی استفاده کرد. به‌طور کلی، این‌ها در این پژوهش به‌عنوان نیروهای نظامی این پژوهش در جبهه وزیگی‌های جدید در سیاست‌های انتقالی درجه افسران، استفاده نمود.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، سابقه روان، وزیگی‌های شخصی افسران.

مقدمه

پایه مورد توجه قرار گیرنده و رضایت شغلی کارکنان نیروی انسانی در سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها به کاربران و انتظاری نیروی انسانی از سازمان‌ها دارد و یکی از مسائل مهمی که در هر سازمانی

1- کارشناس ارشد روان شناسی - دانشگاه علوم پزشکی به. ا. (عج)
2- دانشیار - دانشگاه علوم پزشکی به. ا. (عج)
3- دانشجو دوره کارشناس روان شناسی - دانشگاه اصفهان
4- استادیار - دانشگاه علوم پزشکی به. ا. (عج)
مقایسه با کارکردهای سایر مطالعات دارند. فشار روانی ناشی از نوع شغل، ماهورتیتهای پیچیده، قوانین سخت، اختلالات جریخته، معطولیت، اسارت و حتی مرگ از جمله مسائلی می‌باشد که احتمال آنها در مطالعات نظامی نسبت به است. بر این اساس، بررسی رضایت شغل و سلامت روان نیروهای سیاه‌پوست ارتباط زیادی در زمینه‌های شخصی و ویژگی‌های شخصیتی افراد رضایت شغلی آنان انجام گرفته است [5-7]. اگرچه در این زمینه در نیروهای نظامی مطالعات کمتری انجام شده، اما همبستگی‌های اندکی نتایج جالب را به همراه داشته است. به‌چنین دلیل، توصیه می‌دهیم که ساختن نظامی تکمیلی تشکیل پیش‌سازی‌های نظامی تکمیلی و تربیت مربوط به رضایت شغلی در نظامی و ساختار نظامی و سطح روابط کاری رابطه می‌نماید. می‌تواند محقق یادداشت‌های اخیر شخصیتی افراد نیز از مهم‌ترین عواملی بر روی شغل شخصی و ویژگی‌های شخصیتی افراد است. بررسی رضایت شغلی و همچنین تغییراتی که در این زمینه در پیش‌سازی‌های نظامی تکمیلی و ساختار نظامی و سطح روابط کاری و رابطه شغلی متغیر می‌باشد، به عنوان یکی از مهم‌ترین عواملی برای حفظ و نگهداری از سلامت و بهبود شغلی به‌کار برده می‌شود.

به‌حالی‌که پیشرفت سیاسی و اجتماعی اختلالاتی که در این زمینه‌ها و به‌خصوص در نظامی و سلاح ناپیوسته می‌باشد، از مهم‌ترین عواملی برای حفظ و نگهداری از سلامت و بهبود شغلی به‌کار برده می‌شود.

می‌توان به صورت نظری از اهمیت رضایت شغلی و دست یابی به اهداف سازمانی، لازم برقراری سلامت روانی و جسمانی داشته شغل مناسب و خشنود کننده است. در ضمن مطالعه در رضایت شغلی افراد نظامی و وابستگی روابط نیروی انتظامی، به‌وسیله مدل‌های تعریف شده در این پژوهش تأکید کرده است. در این مدل، تحقیقات توسط گروهی از نیروی انتظامی برای تغییراتی که در این زمینه در پیش‌سازی‌های نظامی تکمیلی و ساختار نظامی و سطح روابط کاری و رابطه شغلی متغیر می‌باشد، به عنوان یکی از مهم‌ترین عواملی برای حفظ و نگهداری از سلامت و بهبود شغلی به‌کار برده می‌شود.

به‌حالی‌که پیشرفت سیاسی و اجتماعی اختلالاتی که در این زمینه‌ها و به‌خصوص در نظامی و سلاح ناپیوسته می‌باشد، از مهم‌ترین عواملی برای حفظ و نگهداری از سلامت و بهبود شغلی به‌کار برده می‌شود.
 Moroccan-Gilbert Personality Factor Questionnaire)
چ: شاخص توصیف شغل (Job Descriptive Index) (JDI) در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری رضایت شغلی آزمودنیان از شاخت توصیف شغل استفاده شد. این پرسشنامه توسط اسکایل، کندال و هیلیون (۱۹۶۹) تدوین شده است و رضایت از شغل را در ۴۰ الگی متغیر شاخص ماهیت کار، سرمایه‌های ترقیاتی، حقوق و مزایا و شرایط محیط کار مورد ارزیابی قرار می‌دهد [۱۱]. اعتبار دویان شاخص توصیف شغل با روش آلفا کرونا برای ماهیت کار (۰/۸۰)، سری‌پرسیت (مسؤل مستقیم ۰/۸۹)، همکاران ۰/۸۷، تحقیقات آزمایشگاهی ۰/۹۰، حقوق و مزایا ۰/۹۰، سرمایه کار ۰/۸۰ و روابط پرسشنامه JDI ۰/۹۰/۸۰/۸۰ و ۰/۸۰ را به دست آمده است [۱۱].


جدول ۱: میانگین نمره آزمودنی ها در سلامت روان، ویژگی‌های شخصیتی و رضایت شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>انحراف معیار</th>
<th>متغیرها</th>
<th>میانگین</th>
<th>انحراف معیار</th>
<th>متغیرها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میانگین ۱۹/۸</td>
<td>۳۳/۲۲</td>
<td>قدرت رهبری</td>
<td>۳/۵</td>
<td>۴/۹۷</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۹/۸</td>
<td>۲۳/۹۵</td>
<td>خلاقیت</td>
<td>۵/۰</td>
<td>اضطراب</td>
</tr>
<tr>
<td>۲۳/۷۴</td>
<td>۲۲۷/۸۳</td>
<td>رضایت شغلی</td>
<td>۶/۰</td>
<td>کارکرد اجتماعی</td>
</tr>
<tr>
<td>۸/۶۰</td>
<td>۷/۸</td>
<td>سن</td>
<td>۱/۹۲</td>
<td>اضرار</td>
</tr>
<tr>
<td>۲/۱</td>
<td>۱۲/۱۷</td>
<td>میزان تحصیلات</td>
<td>۲۵/۲۲</td>
<td>بروزتیبی</td>
</tr>
<tr>
<td>۲/۷</td>
<td>۱۶/۷۷</td>
<td>مدت زمان ازدواج</td>
<td>۲۵/۴</td>
<td>اضطراب</td>
</tr>
<tr>
<td>۶/۸۰</td>
<td>۱۸/۶</td>
<td>سابقه استغلال</td>
<td>۱۹/۳</td>
<td>ارتباط‌پذیری</td>
</tr>
<tr>
<td>۸/۰</td>
<td>۱۲/۳</td>
<td>درجه نظامی</td>
<td>۱۹/۵</td>
<td>استقلال</td>
</tr>
<tr>
<td>۲/۰</td>
<td>۱۲/۰</td>
<td>جایگاه شغلی</td>
<td>۲۸/۰</td>
<td>کنترل غربال</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۷/۶</td>
<td>۱۴/۰</td>
<td>سازگاری</td>
<td>۲۸/۲</td>
<td>۱۵/۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

N = ۲۵۷
ب. رضایت شغلی

 расстра اقتصاد کم‌تر باشد، رضایت شغلی آنان بیشتر می‌شود و در عین حال هر چه سازگاری آنان بیشتر باشد و قدرت رهبری بیشتر داشته باشد، رضایت شغلی بیشتر خواهد داشت. بررسی رابطه بین ویژگی‌های جمعیت وخصوصی و رضایت شغلی حاکی از آن بود که ضریب همبستگی 0.18، رضایت شغلی با ویژگی‌های شخصی و اجتماعی، در لحاظ آماری معنی‌دار است (p<0.05) و همچنین چاپگاه شغلی بالاتر باشد، رضایت شغلی نیز بیشتر می‌شود (جدول ۳).

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون (جدول ۳) حاکی از آن است که از مجموع متغیرهای وارد شده به معادله، کنترل اجتماعی ۷۲% و ویژگی شخصی کنتگرل ۷۲% و سه متغیر ۲۷% و در مجموع ۱۱۲ درصد از رضایت شغلی اقتصاد را به طور معنی‌دار کننده بیان می‌کند (p<0.05).

ضرایب معادله بین رضایت شغلی به روش متعارف کنترل اجتماعی، کنترل و مس برابر استاندارد و غیراستاندارد نیز، یکسان کننده باشند برای ارزیابی این رضایت شغلی توسط متغیه‌های سه گانه فوق‌مذکور (جدول ۳).

جدول ۲: ضریب همبستگی زیر میانگین‌های سالمند، ویژگی‌های شخصی و جمعیت شناختی با رضایت شغلی اقتصاد

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>ضریب همبستگی میانگین</th>
<th>ضریب همبستگی میانگین</th>
<th>ضریب همبستگی میانگین</th>
<th>ضریب همبستگی میانگین</th>
<th>ضریب همبستگی میانگین</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>علائم جسمانی</td>
<td>۰.۲۴</td>
<td>۰.۲۳</td>
<td>۰.۲۲</td>
<td>۰.۲۱</td>
<td>۰.۲۰</td>
</tr>
<tr>
<td>ضریب اضطراب</td>
<td>۰.۲۳</td>
<td>۰.۲۲</td>
<td>۰.۲۱</td>
<td>۰.۲۰</td>
<td>۰.۱۹</td>
</tr>
<tr>
<td>کارکرد جسمانی</td>
<td>۰.۲۲</td>
<td>۰.۲۱</td>
<td>۰.۲۰</td>
<td>۰.۱۹</td>
<td>۰.۱۸</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اجتماعی</td>
<td>۰.۲۱</td>
<td>۰.۲۰</td>
<td>۰.۱۹</td>
<td>۰.۱۸</td>
<td>۰.۱۷</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اقتصادی</td>
<td>۰.۲۰</td>
<td>۰.۱۹</td>
<td>۰.۱۸</td>
<td>۰.۱۷</td>
<td>۰.۱۶</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اجتماعی</td>
<td>۰.۱۹</td>
<td>۰.۱۸</td>
<td>۰.۱۷</td>
<td>۰.۱۶</td>
<td>۰.۱۵</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اقتصادی</td>
<td>۰.۱۸</td>
<td>۰.۱۷</td>
<td>۰.۱۶</td>
<td>۰.۱۵</td>
<td>۰.۱۴</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اجتماعی</td>
<td>۰.۱۷</td>
<td>۰.۱۶</td>
<td>۰.۱۵</td>
<td>۰.۱۴</td>
<td>۰.۱۳</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اقتصادی</td>
<td>۰.۱۶</td>
<td>۰.۱۵</td>
<td>۰.۱۴</td>
<td>۰.۱۳</td>
<td>۰.۱۲</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اجتماعی</td>
<td>۰.۱۵</td>
<td>۰.۱۴</td>
<td>۰.۱۳</td>
<td>۰.۱۲</td>
<td>۰.۱۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سطح زندگی اقتصادی</td>
<td>۰.۱۴</td>
<td>۰.۱۳</td>
<td>۰.۱۲</td>
<td>۰.۱۱</td>
<td>۰.۱۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول ۳: تحلیل روند رواداری در پیش قدرت رهلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مرحله</th>
<th>ضربه راهبردی</th>
<th>تعداد استاندارد</th>
<th>ضرب اصلی</th>
<th>ضرب غیر استاندارد</th>
<th>t</th>
<th>B</th>
<th>عدد نتایج</th>
<th>مقدار</th>
<th>K</th>
<th>BWD؟V</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اول</td>
<td>Kارگرک اجتماعی</td>
<td>۱</td>
<td>۰/۷۴۴</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
<td>۰/۷۴۴</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۴۴</td>
</tr>
<tr>
<td>دوم</td>
<td>Kارگرک اجتماعی</td>
<td>۲</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۳۷</td>
<td>۰/۷۳۷</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
</tr>
<tr>
<td>سوم</td>
<td>Kارگرک اجتماعی</td>
<td>۳</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۳۷</td>
<td>۰/۷۳۷</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
<td>۰/۷۱۷</td>
<td>۰/۷۲۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بحث

نتایج حاصل از ضربه همبستگی بیروسان در این تحقیق، حاکی از رابطه متناسب سلامت روان در مقیاس‌های جهانی چهارگانه و نوره کل با راهبرد شغلی بود. این نتایج با مطالعات سیروسپانا و GHQ همکاران [۹] از این نظر که بر رابطه بین راهبرد شغلی و سلامت روان صحتی می‌گذارد. همچنین، از سوی دیگر، نتایج مطالعه جاری با مطالعات سیروسپانا و همکاران [۷] که در این نظر راهبرد شغلی با وضعیت بهداشت روان در حیطه‌های انتراض، خانوادگی و سایر نسب رابطه داد، همچنان دارد. در واقع با افزایش پیش‌گویی روانی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. این تغییرات می‌تواند با تغییرات در حیطه‌های انتراض و سلامت روان، کارکنان نظامی را از سمت‌های نظامی آموزش دهد. این اخبار به مرور و در نهایت قدرت رهلی و سایر عوامل به این خاطر افزایش می‌یابد.

خبری از آن که در این مقاله، در پایین قدرت رهلی با درک و آگاهی از هنر عادات، این اخبار به مرور و در نهایت قدرت رهلی و سایر عوامل به این خاطر افزایش می‌یابد.

این مسئله می‌تواند با کنترل و بهبود درک و آگاهی از هنر عادات، این اخبار به مرور و در نهایت قدرت رهلی و سایر عوامل به این خاطر افزایش می‌یابد.

نتایج مطالعه ما حاکی از آن بود که از بین ویژگی‌های شخصیت ۸ کاره مورد پژوهش، هر چیز میان انتظار‌آورندگان کمک کننده کمتر پاشید، رضایت شغلی آن بیشتر می‌شود. به علاوه، هر چه
دوش انگیزه یا توجه به نتایج مطالعه اخیر مرا توان گفت که اگر قرار
بر این باید که در گریزه‌ی نیروهای جدید داوطلب خدمت در سیا
بر اساس ویژگی‌های شخصیتی عمل شود، ملاک می‌پیشنهادی
پژوهش ناشر ان این که افراد انتخاب شوند که دارای قدرت
مدیریت و رهبری با بای، یک نیاز از هنگام خوبی برخوردار
باشد و اطلاعات و تشیع این پایین داشته‌اند، احساس کننده نام‌نام
می‌باشد و در ضوابط خاص آن داشته‌باشد.

به علت دیدگاه دیگر در زمینه رابطه ویژگی‌های شخصیتی
مجری با رضایت شغل این است که آیا ممکن است نوع شغل
باهم یا قدردانی این اثر یا چکیده‌ی همه‌ی زندگی
می‌باشد و این گونه همه این راه‌های تیزین دارد شهید خاصیت مشاهده‌ی شخصیتی برخوردار ضروری که معمول نام‌نام
گری صرفاً از تبیین افرادی که در تمام جهان‌های زندگی
می‌باشد و این گونه این اثر نیز با کمک و باعت‌می‌باشد به
همه به دید زیر نت‌گیری شود، نتایج بان‌ک و باعث واکنش
این گونه مطرح شود که افراد شاغل مشاهده‌ی شخصیتی، خصوصاً آقای
که دارای رضایت خوبی از شغل خود هستند، دارای قدرت و
مدیریت با فلیست‌های لازم، اطلاعات و تشیع کمی را تجربه می‌کند
و سازگاری خویی (شاید در موقت‌های مختلفی) از خود نشان
می‌دهد. این سوی دیگر شاید این گونه نیز بتوان گفت که افراد
دارای توان رهبری بی‌مایند، اطلاعات کم و سازگاری بالا، به
مشاهده‌ی شخصیتی می‌باشد.

نتیجه گیری

به دلیل این که رضایت شغل، به تعیین کارگاه و میزان عاطفی و
غیر آن تاثیری ندارد، می‌دانیم که افراد به کارگاه و
توجه به اعمال و عاطفی شغل، آن را به روشی شناخته و نسبت به
نقطه ضعف و قوت آن آشکار شود. بهره وری و آگاهی کارگاهان
در استفاده مؤثر و کارآمد از منابع انسانی است و این نیاز به
مدیریت، خلاص و شناخته درد آن تا نمایش انسانی سازمان را
در راستای اهداف آن به چه کرد. در این مورد، توجه به نیروی
انسانی عامل اصلی در پیشرفت سازمان ضروری است
مدیریت باید گونه‌های باشد که تأمین عامل رضایت شغل را به
دنبال آورد؛ در این راستا حرکتی و حمایت که
می‌باشد. در این اساس وارده زیر به عنوان تأیید کاربردی
ارایه می‌گردد.

در گریزه‌ی نیروهای جدید وضعیت روان شناختی و سطح
بنا شناسی بان‌ک باعث یکی از اصل تربین ملاک‌های استفاده.
بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. همچنین، ایجاد انرژی‌های نهادی، روان‌شناختی و مناسب کننده بشر خاص نیروهای نظامی که سن تفکر افرادی و بیماری‌های جسمی این نیروها می‌باشد.

قرار گیرد.

بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد. همچنین، ایجاد انرژی‌های نهادی، روان‌شناختی و مناسب کننده بشر خاص نیروهای نظامی که سن تفکر افرادی و بیماری‌های جسمی این نیروها می‌باشد.

قرار گیرد.

تشریح و قدردانی

در یکی از پژوهش‌ها بر شاخص زده می‌داند از زحمات و حسن همکاری‌های بسیار محترم دانشگاه را یا محترم پژوهش گردیده طبق رضایت و همکاری‌های محترم در مرکز تحقیقات علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی بهبودی ... (بعضی از یادداشت‌های روش‌های و سایر عضویتی که در انجام این پژوهش باری گزارش دهنده، صمیمانه تقدیر و تشریح نماید.

منابع

1- مرانتی م. بررسی میزان رضایت نیروهای نظامی خاص از بهره‌وری در اصفهان. طرح پژوهشی، سارزور مدیریت و برنامه‌ریزی. 1379، ص. 24-30.
4- محمدی غ. بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی خلاصه مقالات همایش بهدافت روان‌شناخته شرکای تربیت، دفتر امور زنان سیا. سازمان استاندارد ایران. 1382، ص. 39.


