

## تبیین عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار با رویکرد مردم‌نگاری

نبی اله کهن<sup>۱</sup>، \*علی صفری<sup>۲</sup>، هادی تیموری<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۵/۱۲/۲۵) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۶/۳/۲۰)

### Identifying Factors Affecting Workplace Friendship with Ethnography Approach

Nabi Allah Kohan<sup>1</sup>, \*Ali Safari<sup>2</sup>, Hadi Teimouri<sup>3</sup>

1. Ph.D Candidate in Business Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

2. Assistant Professor Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3. Assistant Professor Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Received: (15/March/2017) Accepted: (10/June/2017)

#### Abstract

The purpose of this study is to identifying factors affecting workplace friendship. The study type is developmental and mix method. To extract factors, ethnography methodology was used. In quantitative section of this study, to approve the extracted model from qualitative section, researcher-made questionnaire was used. Statistical population in this study consists of an Army unit in Isfahan. To identifying sample size, the structural equation modelling ( $5q \leq n \leq 15q$ ) formula was used. With regard of questions of the questionnaire, 315 individual were selected for sample size and questionnaires were distributed among them. Questionnaire validity was approved with content and structural method with structural equation pattern and its reliability was approved through Cronbach alpha. The result of qualitative section shows that individual, organizational and ultra-organizational factors affecting workplace friendship. The result of quantitative section shows that individual factors with 0.91, organizational factors with 0.21 and ultra-organizational factors with 0.5 percent affecting workplace friendship.

#### Keywords

Workplace Friendship, Ethnography, Army.

#### چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی عوامل ایجادکننده دوستی در محل کار در بین نیروهای نظامی است. نوع پژوهش، توسعه‌ای و به‌صورت ترکیبی است و برای استخراج عوامل از روش مردم‌نگاری استفاده شد. در بخش کمی پژوهش جهت تأیید مدل حاصل از بخش کیفی پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته طراحی گردید. جامعه آماری پژوهش یکی از یگان‌های نظامی ارتش مستقر در شهر اصفهان است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری مدل‌سازی معادلات ساختاری ( $5q \leq n \leq 15q$ ) استفاده شد. با توجه به تعداد پرسش‌های پرسشنامه، ۳۱۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه تعیین شد و به همین میزان، پرسشنامه‌ها توزیع و تکمیل شد. روایی پرسشنامه به دو روش محتوایی و سازه با استفاده از الگوی معادلات ساختاری و پایایی پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفته است. نتایج بخش کیفی پژوهش نشان‌دهنده آن است که سه دسته از عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی با زیرمتغیرهای خود در ایجاد دوستی در محل کار نقش دارند. نتایج بخش کمی پژوهش نیز نشان می‌دهد که عوامل فردی به میزان (۰/۹۱)، عوامل سازمانی به میزان (۰/۲۱) و عوامل برون‌سازمانی به میزان (۰/۵) بر دوستی در محل کار تأثیرگذار هستند.

#### واژه‌های کلیدی

دوستی در محل کار، مردم‌نگاری، ارتش.

\*Corresponding Author: Ali Safari

E-mail: a.safari@ase.ui.ac.ir

\*نویسنده مسئول: علی صفری

## مقدمه

یکی از عواملی که می‌تواند به هر رزمنده کمک کند که در میدان رزم دوام بیاورد و روحیه خود را حفظ کند وجود یک دوست است. ایجاد شبکه‌ای از دوستی‌ها در یک سازمان نظامی می‌تواند این انگیزه را در کارکنان ایجاد کند که به‌خاطر یکدیگر در میدان رزم حاضر شده و بجنگند.

دغدغه یک سرباز برای زنده ماندن<sup>۱</sup> در میدان نبرد شدت تعلقات هیجانی<sup>۲</sup> که به هم‌رزمش دارد به حداقل می‌رسد (ونگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). لذا دوستی در میان کارکنان نظامی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که دوستی باعث ایجاد انسجام یگانی<sup>۴</sup> شده و بنابراین باعث اثربخشی در میدان نبرد، عملکرد گروه، رضایت شغلی و بهزیستی کلی می‌شود (زیمباردو، فرراس و برانسکیل<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵).

امروزه بزرگ‌شدن سازمان‌های نظامی و پیچیده‌شدن ساختار این سازمان‌ها که معمولاً مبتنی بر بوروکراسی است می‌تواند بر دوستی در محل کار تأثیر منفی داشته باشد (مائو، چن و هسیه<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹). از طرف دیگر، از مهم‌ترین اهداف این سازمان‌ها اثربخشی در میدان نبرد است و کاهش دوستی در محل کار ممکن است به‌عنوان مانعی برای تحقق این مسئله به‌شمار آید. لذا شناسایی عواملی که پرورش‌دهنده مفهوم دوستی در محل کار است و به افزایش شدت آن کمک می‌کند می‌تواند در افزایش توان رزمی نیروهای نظامی تأثیر عمده‌ای داشته باشد. علاوه بر این، دوستی در محل کار می‌تواند پیامدهای مهم مرتبط با کار و زندگی مانند وابستگی شغلی<sup>۷</sup>، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (نیلسن، جکس و آدامز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰)، بهزیستی<sup>۹</sup> و رضایت از زندگی (پدرسن و لويس<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲)، کسب حمایت از جانب همکاران، به دست‌آوردن اطلاعات مهم برای انجام کار، افزایش کیفیت کار، کاهش استرس، ایجاد جو حمایتی و نوآورانه در سازمان و افزایش بهره‌وری (برمن، وست و ریچر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۲)، ایجاد حمایت هیجانی،

کمک به توسعه کار راهه (لین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۰)، نگه‌داشت کارکنان، درگیری ذهنی و عاطفی با کار<sup>۱۳</sup>، انگیزختگی مثبت و کاهش احساس فرسودگی (متوت، لپاین، پودساکف و کریستین<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۵). به همراه داشته باشد. به‌علت پیامدهای مهم فردی، سازمانی و فراسازمانی که دوستی در محل کار به همراه دارد، مطالعه عوامل ایجادکننده آن در سازمان‌ها و مخصوصاً سازمان‌های نظامی که عامل تقویت‌کننده پیوندهای هم‌رزمی در آنها، دوستی می‌باشد، بسیار اهمیت دارد. لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار در بین نیروهای نظامی چه عواملی می‌باشند؟ و هر یک از این عوامل به چه میزان بر دوستی در محل کار تأثیرگذار است؟

## مبانی نظری پژوهش

### دوستی در محل کار

دوستی به‌عنوان روابط بلندمدت دارای علاقه و حمایت متقابل تعریف شده است که در جوامع انسانی به افراد در کنار آمدن با کشمکش‌های زندگی روزمره کمک می‌کند (هروشکا<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۰). دوستی در محل کار به‌عنوان تعاملات مبتنی بر فرد و غیررسمی در یک مجموعه کاری تعریف شده است (لین، ۲۰۱۰). روابط همکاران در محل کار اغلب باعث ایجاد پیوندهای تعلق شده که به‌عنوان دوستی شناخته می‌شود (سیاس، گالافر، کوپانوا و پدرسن<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۲). داوطلبانه بودن دوستی، روابط دوستانه همکاران را از دیگر روابطی که آن‌ها با هم برقرار می‌کنند، متمایز می‌سازد (سیاس و کاهیل<sup>۱۷</sup>، ۱۹۹۸). محققان رده‌بندی‌های مختلفی برای دوستی ارائه داده‌اند که به برخی از آنها در جدول شماره (۱) اشاره شده است.

1. Survival
2. Emotional bonds
3. Wong
4. Unit cohesion
5. Zimbardo, Ferreras & Brunskill
6. Mao, Chen & Hsieh
7. Job involvement
8. Nielsen, Jex & Adams
9. Well-being
10. Pedersen & Lewis
11. Berman, West & Richter

12. Lin
13. Work engagement
14. Methot, Lepine, Podsakoff & Christian
15. Hruschka
16. Sias, Gallagher, Kopaneva & Pedersen
17. Sias & Cahill

**جدول ۱. رده‌بندی‌های مختلف در مورد دوستی**

محققان	رده‌بندی	تعریف
گریف <sup>۱</sup> (۲۰۰۹)	۱- دوستی‌های ضروری <sup>۲</sup>	یک دوست ضروری، بهترین رفیق است. کسی که نزدیک‌ترین رابطه‌ها با او برقرار می‌شود.
	۲- دوستی‌های مورد اعتماد	یک دوست مورد اعتماد دوستی است که در تعاملاتش به اندازه‌ای صداقت نشان می‌دهد که می‌توان به راحتی با او صحبت کرد اما به اندازه دوست ضروری نمی‌توان به او نزدیک شد.
	۳- دوستی‌های همراه با زنگار <sup>۳</sup>	یک دوست زنگ خورده می‌تواند خیلی نزدیک باشد یا نباشد و به علت مدت زمان طولانی که او را می‌شناسیم این دوستی وجود دارد. این دوستی شبیه زنگی است که در طول زمان به آهن چسبیده است.
وایورست <sup>۵</sup> (۱۹۹۸)	۴- دوستی‌های الساعه <sup>۴</sup>	دوستان الساعه به علت اینکه در یک دم دوست هستند این‌گونه نامیده می‌شوند. آنها چیزی بیش از آشنایی صرف، به هم نزدیک هستند و با هم بودنشان خوشایند است.
	۱- دوستان راحت <sup>۶</sup>	دوستان راحت، دوستانی هستند که در کار یا در همسایگی ما قرار دارند و در تنگناها به ما کمک می‌کنند اما صمیمی نیستند.
	۲- دوستان دارای منافع خاص <sup>۷</sup>	افرادی که با آنها برای فعالیت‌های مختلفی مانند ورزش، کلوب کتاب و غیره دوست می‌شویم.
	۳- دوستان تاریخی	افرادی که سال‌های زیادی است که آنها را می‌شناسیم و اغلب ممکن است آنها را نبینیم اما نمی‌خواهیم ارتباط خود را با آنها از دست بدهیم.
	۴- دوستان تقاطعی <sup>۸</sup>	آن‌هایی که در موقعیت‌های بحرانی زندگی با آنها ملاقات می‌کنیم.
	۵- دوستان شبه نسلی <sup>۹</sup>	دوستان مسن‌تر یا جوان‌تری که به عنوان جانشین والدین یا فرزندان محسوب می‌شوند.
یاگر <sup>۱۰</sup> (۱۹۹۷)	۶- دوستان نزدیک	افرادی که از نظر هیجانی و جغرافیایی به ما نزدیک هستند و علاوه بر داشتن تماس مداوم با آنها، سطوح بالایی از صمیمیت نیز داریم.
	۱- بهترین دوست	یک بهترین دوست، به صورت ایدئال می‌تواند تمام معیارهایی که برای نزدیک‌ترین دوست لازم است را داشته باشد اما با نزدیک‌ترین دوست دارای یک تمایز اساسی است که می‌توان آن را والاترین دوست نامید.
	۲- دوست نزدیک	دوست نزدیک کسی است که برای به اشتراک گذاشتن عمیق‌ترین و درونی‌ترین افکار یا رازهای خود با او احساس راحتی می‌کنید. یک دوست نزدیک، کسی است که با او، می‌توانید خودتان باشید.
	۳- دوست اتفاقی (غیر مهم)	دوستی اتفاقی، گامی بزرگ ماورای آشنایی است. بین دوستان اتفاقی نیز پیوند وجود دارد اما این پیوند مانند پیوند بین دوستان نزدیک و یا بهترین دوست‌ها، خاص و صمیمی نیست. در کسب‌وکار، ممکن است دوستی اتفاقی، معمول‌تر و یا حتی ارجح‌تر از بهترین دوست یا دوستی نزدیک باشد.

(منبع: گریف، ۲۰۰۹ و یاگر، ۲۰۰۲)

1. Greif
2. Must friendships
3. Rust friendships
4. Just friendships
5. Viorst
6. Convenience
7. Special-interest
8. Crossroads
9. Cross-generational
10. Yager

بهبود جو محیط کار و کاهش فشار و استرس کاری (لین، ۲۰۱۰) چند نمونه از این پیامدها هستند. دوستی‌ها به کارکنان کمک می‌کند که زندگی طولانی‌تر و سلامت‌تری داشته باشند. زمانی که افراد به دنبال معنای فردی و معنوی بیشتری هستند، دوستی برای فراهم کردن این معنا بسیار مهم است (گریف، ۲۰۰۹).

دوستی‌هایی که بین کارکنان ایجاد می‌شود در نوع و شدت با هم تفاوت دارند (همان). داشتن همکارانی که دوست انسان هستند به این معنا است که کار در بین لحظه‌هایی لذت بخش پراکنده می‌شود مثلاً آوازخواندن با یکدیگر، گفتگو کردن یا نوشیدن یک فنجان چای با یکدیگر منجر به ایجاد هیجان‌ات مثبتی می‌شود که کار را لذت‌بخش‌تر، راضی‌کننده‌تر و بهره‌ورتر می‌سازد. لحظه‌های لذت‌بخش در طول یک روز کاری برای همکاران این فرصت را فراهم می‌آورد تا در قلب یک روز کاری سخت و رقابتی که دارای لحظه‌های استرس‌زا و احساس اضطراب است، تمدد اعصاب داشته باشند (دمیر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵).

در مطالعه حاضر بر مبنای پژوهش‌های ریوردان و گریفیث<sup>۷</sup> (۱۹۹۵) و نیلسن، جکس و آدامز<sup>۸</sup> (۲۰۰۰)، برای دوستی در محل کار، دو بُعد فرصت دوستی و شیوع دوستی در نظر گرفته شد. به اعتقاد ریوردان و گریفیث (۱۹۹۵)، فرصت دوستی به‌عنوان یک بُعد از ویژگی‌های شغلی درک شده، به میزانی که یک شغل به کارکنان اجازه می‌دهد در هنگام کار با یکدیگر صحبت کرده و روابط غیررسمی ایجاد نمایند، اشاره دارد. هم‌چنین نیلسن، جکس و آدامز (۲۰۰۰)، شیوع دوستی را بر مبنای اعتماد موجود بین کارکنان تعریف کرده و معتقدند که اگر کارکنان به یکدیگر اطمینان داشته و نسبت به هم علاقه‌مند باشند، دوستی در محل کار شیوع پیدا خواهد کرد.

### دوستی در سازمان‌های نظامی

سلسله‌مراتب، اعمال قدرت به‌جهت جلوگیری از بروز رفتارهای نامطلوب و یا پیامدهای مخرب برای سازمان، وجود مطالب طبقه‌بندی شده، تمرکز، انضباط، اطاعت از هنجارهای رسمی، اختیار رسمی و در یک کلام یک سازمان بوروکراتیک، چیزی است که سازمان نظامی را به‌عنوان یک نهاد اجتماعی از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد (کافوریو، ۲۰۰۶). هم‌چنین استرس یک عامل تأثیرگذار قوی است که عملکرد، بهزیستی هیجانی و دیگر پیامدهای کاری را در سازمان‌های نظامی

در اکثر سازمان‌ها، افرادی که قرار است با آنها همکاری و ارتباط داشته باشیم را ساختار رسمی تعیین می‌کند. به بیان دیگر، افراد دارای به هم وابستگی مبتنی بر وظیفه هستند (کلیپر، اسلیبوس، بانت و آگنیسنس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). دوستی‌هایی که در محل کار برقرار می‌شود را دوست نزدیک می‌نامند و از به‌کاربردن بهترین دوست خودداری می‌کنند. این روابط بر مبنای شخصیت، شباهت، مجاورت و وظایف مشترک به دوستی‌های نزدیک‌تر تبدیل می‌شود اما اگر عواملی در خارج از محل کار وجود داشته باشد که کارکنان در آن عوامل با یکدیگر اشتراک داشته باشند این دوستی‌ها به دوستی‌های خیلی نزدیک یا بهترین دوستی‌ها تبدیل خواهد شد (موریسون و کوپرتوماس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳).

عواملی که بر دوستی در محل کار تأثیر می‌گذارند به عوامل شخصی یا زمینه‌ای تقسیم‌بندی می‌شود. عوامل شخصی شامل ترکیب جنسی، شخصیت و شباهت است. عوامل زمینه‌ای شامل عوامل محل کار و عوامل بیرونی می‌شود. عوامل محل کار شامل تقسیم‌کار، سطح مقام در سلسله‌مراتب سازمانی، نزدیکی خانه به محل کار، شغل‌های شبیه به هم، انسجام<sup>۳</sup> و فرهنگ سازمانی می‌شود. عوامل بیرونی شامل وقایع زندگی، معاشرت و فعالیت‌های فراغت بیرونی (مانند پیک‌نیک‌ها و مسابقات ورزشی) می‌باشد (ماتو، چن و هسیه، ۲۰۰۹). ایجاد دوستی در محل کار عمدتاً بر مبنای الزامات کار تیمی در یک سازمان است. هرچه به کار تیمی احتیاج بیشتری باشد به دوستی در محل کار نیاز بیشتری است (نیلسن، جکس و آدامز، ۲۰۰۰).

برخلاف دیگر دوستی‌ها که بین افرادی با پیش‌زمینه‌های شبیه به هم شکل می‌گیرد، دوستی در محل کار ممکن است بین کارکنانی با سن، جنسیت، مقام و سطوح کاری متفاوت به وجود آید (بادر، هاشم و زاهاریم<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). اعتماد، تعهد، مهربانی و ارزشمندی اطلاعات به اشتراک گذاشته شده بین طرفین از الزامات شکل‌گیری دوستی در محل کار است (هوانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶).

دوستی در محل کار دارای پیامدهای مثبت فردی و سازمانی است. سطوح بالاتر بهره‌وری، نگه‌داشت کارکنان، رضایت شغلی، انسجام اجتماعی و کاهش احساس فرسودگی (متوت و همکاران، ۲۰۱۵)، بهزیستی، انسجام کار و زندگی شخصی و غنی‌سازی کار- زندگی (پدرسن و لويس، ۲۰۱۲)،

1. Klepper, Sleebos, Bunt & Agneessens
2. Morrison & Cooper-Thomas
3. Cohesion
4. Bader, Hashim & Zaharim
5. Huang

6. Demir
7. Riordan & Griffith
8. Nielsen, Jex & Adams

در یک واحد رزمی بپذیرند. عشق دوجانبه هم‌زمان و فداکاری آنها برای همدیگر برای بقا لازم است و بدیهی است که این مورد نه تنها به نفع جنگاوران است بلکه به نفع سازمان نظامی نیز می‌باشد. دوستی ایجاد ذخیرهٔ مهربانی می‌کند، چیزی که مخصوصاً در بافت نظامی دارای اهمیت است. دوستی به هم‌رزمی، بُعد اخلاقی اضافه می‌کند و در این زمینه، دوستی، هم‌رزمی را غنی می‌کند (ورویج، ۲۰۰۷).

در مشاغل پراسترس (مانند مشاغل نظامی)، دوستی‌های نزدیک در کار می‌تواند ایجاد حمایت، فهم و مشورتی بنماید که برای انطباق با کار لازم است (ریوردان و گریفیث، ۱۹۹۵). استوارت (۱۹۹۱) بر این باور است که به علت یک دوستی خوب توسعه یافته یا رفاقت است که افراد به صورت فردی برای دفاع از گروه رزمی خود می‌جنگند. دوستی، افراد نظامی را به هم پیوند می‌دهد. از نظر او، دوستی ابزار اساسی انگیزش سربازان است (کینگ، ۲۰۱۳). کایرک (۲۰۱۰) انواع مختلف روابط غیر رسمی در میان یک یگان نظامی را دسته‌بندی کرده که در جدول شمارهٔ (۲) آورده شده است.

کاهش می‌دهد (هارمس، کراسیکوا، ونهو، هراین و لستر، ۲۰۱۳). بوروکراسی و استرس می‌تواند دوستی در محل کار را کاهش دهد (ماتو، چن و هسیه، ۲۰۰۹؛ سیاس، هیث، پری، سیلوا و فیکس، ۲۰۰۴). از طرف دیگر یکی از ضروری‌ترین و مهم‌ترین پیوندها در نیروهای مسلح، پیوند برادرانه یا هم‌رزمی است (ورویج، ۲۰۰۷).

فقدان روابط اجتماعی که شامل دوستی می‌شود نشانه‌ای بیمارگونه از اتفاقات اشتباهی است که در سازمان در حال رخ دادن است. تئوری‌های هنجاری سنتی و بوروکراسی‌های قانونی - عقلایی به سبک‌های غیرشخصی تعاملات محدودشده به مقام سازمانی معتقدند. این دیدگاه جای اندکی برای دوستی باقی گذاشته است. منتقدان روان تحلیل‌گر پیشنهاد می‌دهند که فقدان روابط نزدیک باعث ایجاد اضطراب شده و در نهایت رفتار جامعه ستیز را در پی دارد.

به نظر می‌رسد که روابط دوستانه دارای بیشترین اهمیت در زمینهٔ جنگ است. هر کسی در این شرایط نیازمند دوستان و هم‌زمان است. سربازان در یک وضعیت جنگی حاضرند تا خطرهای زیادی را به‌خاطر وفاداری به هم‌زمان و دوستانشان

## جدول ۲. دوستی در یگان نظامی

ردیف	رابطه	تعریف
۱	دوستی نزدیک	روابط طولانی مدت که از اعتماد و احترام زیاد بین کارکنان و ایجاد محیطی که به راحتی بتوان درباره مسائل شخصی صحبت کرد به وجود می‌آید و محیط کار یگان نظامی را بهبود می‌بخشد. این نوع دوستی نادر و خاص است و برای افرادی که یک زندگی خشک دارند یک ویژگی معمول نیست.
۲	دوستی	شامل یک رابطهٔ قوی بین همکاران است. در این نوع دوستی، افراد از بودن با یکدیگر لذت می‌برند، اگر برای یکی از آنها مشکلی پیش بیاید او را یاری می‌کنند و در صورت کمبود منابع، حاضرند همه چیز را با یکدیگر به اشتراک بگذارند اما این نوع دوستی از نظر عمق و شدت، با دوستی نزدیک برابری نمی‌کند. این نوع دوستی معمولاً در بین کارکنانی که درجات آن‌ها به‌شدت با یکدیگر فرق می‌کند به وجود نمی‌آید اما ممکن است در بین گروه کوچکی از کارکنان که درجهٔ آنها شبیه به هم است اتفاق بیفتد.
۳	رابطه همکاری	نوعی پیوند است که از طریق اعتماد و احترام متقابل بین سربازانی به وجود می‌آید که اختلاف درجهٔ آنها تا حدی است که نمی‌توانند «دوستی» برقرار کنند اما با یکدیگر در تماس دائم هستند. شدت این رابطه، خیلی کمتر از رابطه «دوستی» است اما به هر حال یک پیوند مهم است. به عنوان مثال، این نوع رابطه احتمالاً بین یک گروهبان و فرمانده دسته‌اش و یا بین یک فرمانده گروهان و سرگروهبانانش به وجود می‌آید.
۴	دسترسی غیررسمی	شامل مواردی می‌شود که افرادی با حق شناخته شده (که الزاماً به طور رسمی مورد تأیید واقع نشده است) می‌توانند به صورت غیررسمی و بدون یک قرار ملاقات رسمی با افرادی که از نظر درجه با آنها تفاوت دارند و «رابطه همکاری» بین آنها وجود ندارد صحبت کنند.
۵	آشنایی مختصر	در این نوع رابطه، طرفین یکدیگر را فقط می‌شناسند اما الزاماً نام آنها را نمی‌دانند و مشارکت معمول و وجود یکدیگر در یک ساختار فرماندهی رسمی را تأیید می‌کنند. این رابطه ممکن است به همین صورت باقی بماند و یا به یکی از ۴ رابطهٔ دیگر که در فوق بیان شد تبدیل شود.

(منبع: کایرک، ۲۰۱۰)

منفی دوستی‌های چندگانه محل کار بر عملکرد شغلی است. علی‌الخصوص، این روابط از طریق اعتماد، عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد اما از طریق مشکلات مربوط به نگهداری و حفظ دوستی، عملکرد شغلی را کاهش می‌دهد. در مجموع، نتایج تحقیق آنها، نشان‌دهنده این است که داشتن تعداد زیادی از دوستی‌های چندگانه در محل کار، یک موهبت آمیخته است. گرچه روابط چندگانه در محل کار، منابعی برای کارکنان فراهم کرده و باعث بهبود عملکرد شغلی آنها می‌شود اما ممکن است عملکرد شغلی کارکنان تا حدی توسط منابع فردی که در این روابط چندگانه از دست می‌دهند کاهش یابد.

بادر و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی دوستی در محل کار در میان ۵۳۶ نفر از کارکنان بانک در چهار شهر در شرق لیبی پرداختند. مشارکت‌کنندگان در این مطالعه، عمدتاً به وجود دوستی‌های مثبت در محل کار اذعان داشتند. مشارکت‌کنندگانی از جنس، سن، سطح تحصیلات، شهرها و طول خدمت متفاوت در بخش‌های مختلف، فرصت‌های مختلفی را برای دوستی در محل کار گزارش کرده‌اند. اما وضعیت تأهل و نوع شغل دارای ارتباط معنادار با دوستی در محل کار نبوده است.

چن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت تعاملی، تعامل رهبر-عضو و دوستی در محل کار در میان ۳۰۹ نفر از کارکنان تمام‌وقت تایوانی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان‌دهنده این است که عدالت تعاملی به صورتی مثبت با دوستی در محل کار ارتباط دارد. همچنین تعامل رهبر-عضو، در این روابط، نقش میانجی دارد. بنابراین عدالت تعاملی یک عامل مؤثر برای ارتقای دوستی در محل کار است و همچنین اینکه نقش میانجی تعامل رهبر-عضو نباید مورد غفلت واقع شود.

مائو و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی رابطه بین دوستی در محل کار و اهمیت شغلی درک‌شده در بین ۲۹۰ نفر از کارکنان تایوانی پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان‌دهنده این است که دوستی در محل کار، اهمیت شغلی درک‌شده را افزایش می‌دهد و این افزایش‌ها در میان سطوح سازمانی دارای تفاوت نیست. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهد که می‌توان از طریق دوستی در محل کار، کارکنان را از نظر درونی دارای انگیزه کرد. بدین‌صورت سازمان‌ها می‌توانند از طریق واردکردن مکانیسم‌های دوستی در محل کار در طراحی

سربازان معمولاً به علت شدت تجارب مشترک و به علت اینکه ممکن است زندگی آنها به دوستشان بستگی داشته باشد به سرعت به هم‌زمان ضروری یا مورد اعتماد تبدیل می‌شوند (گریف، ۲۰۰۹). اما رویه‌های موجود در سازمان‌های نظامی و ساختار سلسله‌مراتبی آنها ممکن است دوستی را تخریب نماید. در پادگان‌های نظامی، پیچیدگی افقی، عمودی و جغرافیایی زیاد، و عدم مجاورت کارکنان با یکدیگر، معمولاً باعث شکل‌گیری آشنایی مختصر می‌شود. روابط سلسله‌مراتبی و تماس دائم همکاران با یکدیگر نیز ممکن است باعث شکل‌گیری دسترسی غیررسمی و رابطه همکاری شود. اما مطابق با جدول شماره (۲)، آنچه مهم است شناسایی عوامل ایجادکننده دوستی و دوستی نزدیک در بین کارکنان است که می‌تواند در افزایش بازدهی و توان رزمی نیروهای مسلح تأثیر بسزایی داشته باشد. بنابراین آنچه در پژوهش حاضر مدنظر است ایجاد رابطه دوستانه نزدیک بین همکاران است.

عوامل زیادی می‌توانند بر ایجاد روابط دوستانه در سازمان‌های نظامی اثرگذار باشند که از میان آنها می‌توان به قوانین و رویه‌های سازمانی، فرهنگ سازمانی، مشاغل مشابه، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، الزامات کار تیمی کارکنان و زندگی دسته‌جمعی آنها اشاره نمود. اما برای شناسایی و تبیین همه عوامل اثرگذار بر ایجاد روابط دوستانه در بین کارکنان نظامی، به صورت گسترده، بررسی دقیق‌تر و گسترده‌تری لازم است که پژوهش حاضر به روش مردم‌نگاری در پی انجام آن است.

### پیشینه پژوهش

چانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نقش دوستی در محل کار را به عنوان متغیر تعدیل‌کننده در تأثیر کمال‌گرایی بر رفتار نوآورانه و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار دادند. آنها با بررسی ۱۱۲ تیم (۱۱۲ سرپرست و ۴۳۷ عضو) به این نتیجه رسیدند که دوستی زیاد در محل کار در بین تیم‌ها، رابطه مثبت بین کمال‌گرایی سالم و رفتار نوآورانه را تقویت می‌کند و رابطه مثبت بین کمال‌گرایی ناسالم و فرسودگی شغلی را تضعیف می‌کند.

متوت و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی که در بین کارکنان یک شرکت بیمه انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تعداد دوستی‌های محل کار چندگانه در یک شبکه اجتماعی با ارزیابی سرپرست درباره عملکرد شغلی رابطه مثبتی دارد. همچنین نتایج مطالعه دوم این پژوهش که در بین کارکنان رستوران و خرده‌فروشی انجام شد نشان‌دهنده تأثیرات مثبت و

دهوکی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تعیین اثر رضایت شغلی، دوستی در محل کار و تسهیم دانش بر نوآوری در خدمت در شرکت کشتی‌رانی جمهوری اسلامی ایران پرداخته است. جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان شرکت کشتی‌رانی می‌باشد. نتایج به دست آمده نشان داد که متغیرهای رضایت شغلی، دوستی در محل کار و تسهیم دانش بر نوآوری در خدمت اثر مثبت و معناداری دارند و شدت اثر متغیرهای دوستی در محل کار و تسهیم دانش بیشتر از متغیر رضایت شغلی است.

زنجانی‌زاده اعزازی، عظیمی هاشمی و موفقی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «نوع دوستی جوانان در سطح دوستان (مطالعه موردی شهر مشهد)» با روش نظریه زمینه‌ای به بررسی دگرخواهی در میان ده نفر از جوانان شهر مشهد پرداختند. نتایج تحلیل مصاحبه‌ها نشان‌دهنده این است که جوانان به دلیل عواطف انسانی و مبادله اجتماعی (تحلیل هزینه - پاداش) و نیز به واسطه ارزش‌ها و باورهایی که در آنها درونی شده، در موقعیت‌های بحرانی اقدام به کنش‌های دگرخواهانه نسبت به دوستان خود می‌کنند که نتیجه این وضعیت، رضایت آنان از خودشان و تقویت انسجام اجتماعی در روابط با دوستانشان می‌باشد.

المدرسی طس، مزینی، جاهد مطلق و احمدی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «رابطه دوستی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان: نقش عوامل شخصیت» به ارائه یک شبیه‌سازی اجتماعی برای بررسی تأثیر شخصیت فرد و دوستانش بر عملکرد تحصیلی وی با استفاده از سیستم‌های چند عاملی پرداختند که در این شبیه‌سازی، طراحی عوامل، مبتنی بر تئوری روان‌شناسی «پنج عامل بزرگ شخصیت» است. پس از پیاده‌سازی مدل با استفاده از روش‌های شبیه‌سازی، یک نمونه داده واقعی از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد شخصیت بین ۳۵ نفر از دانشجویان دانشگاه علم و صنعت ایران، جمع‌آوری گردید. نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که وارد کردن تأثیر شخصیت دوستان، باعث بهبود در نتایج شبیه‌سازی و دوستی آنان می‌شود.

پژوهش‌هایی که در فوق بیان شد، نشان می‌دهد که روابط دوستانه در محل کار، می‌تواند ایجادکننده جو مثبت در محل کار باشد و به کارکنان کمک می‌کند که ساعات کاری بهتری در کنار یکدیگر داشته باشند. روابط دوستانه به کارکنان نظامی کمک می‌کند که در شرایط پراسترس و

شغل، انگیزه درونی کارکنان را افزایش داده و از این طریق بهره‌وری شغلی و سازمانی را ارتقا دهند.

ورویج (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «هم‌زمان یا دوستان؟ در مورد دوستی در نیروهای مسلح»، تفاوت بین هم‌رزم بودن، برادربودن و دوستی در یک بافت نظامی را مورد بررسی قرارداد. تفاوت بین این پیوندها با کمک گرفتن از داستان آشیلز و پاتروکلوس<sup>۱</sup>، اشعار شاعران جنگ و کتاب ارسطو درباره دوستی، مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه پژوهش آنها نشان‌دهنده این است که جنگاوران به هم‌رزم نیاز دارند اما بیشتر از آن به دوست نیاز دارند.

سلیمی و شفیعی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی اثر نوع دوستی کارکنان بر نوآوری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی: تبیین نقش میانجی تعلق خاطر کاری» که در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام گرفت به این نتیجه رسیدند که میانگین نوع دوستی کارکنان از حد کفایت مطلوب بالاتر است و تعلق خاطر کاری در کارکنان از حد کفایت قابل قبول بالاتر است. نوآوری سازمانی از حد کفایت قابل قبول پایین تر بوده و براساس یافته‌ها، بین سه متغیر اصلی پژوهش همبستگی وجود دارد. متغیر تعلق خاطر کاری، ۴۷ درصد واریانس نوآوری را تبیین می‌کند و متغیر نوع دوستی، ۱۱ درصد واریانس تعلق خاطر کاری را تبیین می‌کند، ولی متغیر نوع دوستی به صورت مستقیم بر متغیر نوآوری اثرگذار نبوده و نوع دوستی به واسطه تعلق خاطر کاری، نوآوری سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

خالقی و چناری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش اخلاقی با نوع دوستی» به بررسی وضعیت هوش اخلاقی و رابطه بین هوش اخلاقی و نوع دوستی دانشجویان دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه قم پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان‌دهنده این است که دانشجویان در ابعاد دلسوزی، وفای به عهد، اهمیت دادن به دیگران و توانایی در بخشش اشتباهات دیگران وضعیت خیلی خوبی داشته‌اند. بین بیشتر مؤلفه‌های هوش اخلاقی با نوع دوستی دانشجویان رابطه معنادار وجود دارد. بین هوش اخلاقی دانشجویان در رده‌های مختلف سنی، رتبه کنکور و میزان تحصیلات والدین آنها تفاوت معنادار وجود ندارد. بین نوع دوستی دانشجویان در رده‌های مختلف سنی و تحصیلات والدین آنها، تفاوت معنادار وجود ندارد، اما با رتبه کنکور، تفاوت معنادار بوده است.

مانند نقشه و نمودار (مرچسن<sup>۷</sup>، ۱۳۹۳). بنابراین، در بخش کیفی پژوهش، عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار از طریق مصاحبه با اطلاع‌رسان‌ها و مشاهده فعالیت‌های روزانه کارکنان استخراج شد و سپس در بخش کمی، تأثیر هریک از عوامل بر متغیر دوستی در محل کار سنجیده شده است.

یک پژوهش کیفی خوب، از نمونه‌گیری هدفمند<sup>۸</sup> استفاده می‌کند. یعنی به صورت هدفمند، از کسانی استفاده می‌کند که بتوانند سؤالات، اهداف و مقاصد پژوهش را پوشش دهند (تریسی، ۲۰۱۳). بنابراین جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی، شامل کارکنانی است که درخصوص عوامل ایجادکننده دوستی بین کارکنان، اطلاعات و فهم بیشتری دارند. جامعه آماری پژوهش حاضر به‌طور کلی، یکی از یگان‌های نظامی ارتش مستقر در شهر اصفهان است که به دلایل امنیتی از ذکر نام آن خودداری شده است. نمونه مورد بررسی جهت جمع‌آوری داده‌های مصاحبه‌ها شامل ۱۸ نفر بوده‌اند که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها در جدول شماره (۳) آورده شده است. پس از انجام مصاحبه با ۱۷ نفر، داده‌ها به اشباع رسید و برای اطمینان بیشتر، با یک نفر دیگر نیز مصاحبه صورت گرفت که در این مصاحبه نیز داده جدیدی ارائه نگردید. داده‌های گردآوری شده با رویکرد تحلیل تماتیک<sup>۹</sup> براون و کلارک (۲۰۰۶) تحلیل شده است. در این روش، داده‌ها بارها به‌صورت خط به خط خوانده شده، کدگذاری می‌شوند. سپس کدها در دسته‌های بزرگ‌تری به نام تم دسته‌بندی می‌شوند (براون و کلارک<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶).

### جدول ۳. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری بخش کیفی

درجه	تعداد	سنوات خدمت (سال)	سطح تحصیلات
افسر ارشد	۴	۱۷-۲۹	لیسانس و فوق‌لیسانس
افسر جزء	۴	۱۴-۲۸	لیسانس و فوق‌لیسانس
درجه‌دار	۶	۱۰-۱۷	فوق‌دیپلم و لیسانس
کارمند	۴	۱۳-۲۷	دیپلم و لیسانس

سخت، مانند میدان نبرد، دوام آورده و انسجام و اتحاد خود را حفظ نمایند. همچنین در این تحقیقات و تحقیقات دیگری که در ایران انجام شده، به‌صورت جامع به بررسی عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار در سازمان‌های نظامی پرداخته نشده است و این پژوهش به دنبال انجام این کار می‌باشد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی و پیمایشی است. اجزای اصلی طرح پژوهش در دو حوزه روش پژوهش و فلسفه پژوهش قابل‌بیان است. این پژوهش در پی آن است که ابتدا با روش مردم‌نگاری<sup>۱</sup>، عوامل ایجادکننده دوستی در محل کار در یک سازمان نظامی را شناسایی و سپس در بخش کمی پژوهش، با ابزار پرسشنامه محقق ساخته، علاوه بر آزمون اعتبار مدل، میزان تأثیر هر یک از متغیرهای شناسایی شده در بخش کیفی پژوهش را بر دوستی در محل کار آزمون نماید. فلسفه این پژوهش نیز شناخت عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار در یک سازمان نظامی است.

از نظر ریشه‌شناسی، مردم‌نگاری از ترکیب دو کلمه «اتنو»<sup>۲</sup> به معنای فرهنگ یا نژاد و «گرافی»<sup>۳</sup> به معنای نوشتن، ضبط کردن و شرح‌دادن تشکیل شده است. مردم‌نگاری اغلب با اقدامات مربوط به مشاهده مشارکتی همانند پنداشته می‌شود (لیوی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). مردم‌نگاری نیازمند سطحی از غوطه‌وری محقق در میدان تحقیق است (کورتینا و لاندیس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳) و از آنجا که محقق، خود عضو آن جامعه نظامی بوده و به مدت ۱۵ سال در میدان تحقیق حضور داشته است، شرط غوطه‌وری محقق در میدان تحقیق و مشاهده مشارکتی در این پژوهش به‌خوبی اجرا شده است.

مردم‌نگاران نقش یک یادگیرنده را می‌پذیرند. آنها می‌شنوند، مشاهده می‌کنند و معناها را از میدان تحقیق و از طریق مشارکت در تحقیق جذب می‌کنند (تریسی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). مردم‌نگاری به‌عنوان یک استراتژی تحقیق تقریباً همیشه شامل ترکیبی از سه روش کلیدی است که عبارت‌اند از: مشاهده مشارکتی، مصاحبه و استفاده از بازنمایی‌های بصری

1. Ethnography
2. Ethno
3. Graphy
4. Leavy
5. Cortina & Landis
6. Tracy

7. Murchison
8. Purposeful sampling
9. Thematic analysis
10. Braun & Clarke



**جدول ۴.** توزیع نمونه آماری پژوهش

طبقات جامعه آماری	حجم نمونه (نفر)
افسران	۱۰۹
درجه‌داران	۱۶۲
کارمندان	۴۴
جمع	۳۱۵

روایی پرسشنامه به دو روش محتوایی با تأیید کارشناسان و صاحب‌نظران مربوطه و سازه با استفاده از الگوی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Amos 22 مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی و شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری در جدول شماره (۵) نشان داده شده است.

جامعه آماری پژوهش در بخش کمی شامل تمام کارکنان این یگان نظامی است. در مطالعاتی که به روش معادلات ساختاری انجام می‌گیرد برای محاسبه حجم نمونه معمولاً از رابطه  $q \leq n \leq 15q$  استفاده می‌شود که در فرمول بالا  $q$  تعداد پرسش‌های پرسشنامه و  $n$  اندازه نمونه است (قاسمی، ۱۳۹۲). پرسشنامه پژوهش شامل ۶۱ سؤال می‌باشد که بر این اساس ۳۴۰ پرسشنامه توزیع شد که ۳۱۵ پرسشنامه دارای اطلاعات صحیح بودند و برای تحلیل مورد استفاده واقع شدند. نمونه‌گیری به شکل طبقه‌ای تصادفی در ۳ طبقه افسران، درجه‌داران و کارمندان انجام گرفت. توزیع نمونه آماری پژوهش در جدول شماره (۴) آورده شده است.

**جدول ۵.** شاخص‌های برازش الگوهای اندازه‌گیری

سازه‌ها	$\chi^2/df$	P	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
دوستی در محل کار	فرصت دوستی	۰/۰۰۰	۰/۱	۱	۰/۹	۰/۹
	شیوع دوستی	۰/۰۰۰	۰/۰۴	۰/۹	۱	۰/۹
	ویژگی‌های شخصیت	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱	۱	۱
عوامل فردی	شباهت	۰/۰۰۰	۰/۰۳	۱	۱	۰/۹
	اعتماد بین فردی	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۱	۱	۱
عوامل سازمانی	عوامل ساختاری	۰/۰۰۰	۰/۱	۱	۱	۱
	عوامل مرتبط با شغل	۰/۰۰۰	۰/۰۷	۰/۹	۱	۰/۹
	فرهنگ سازمانی	۰/۰۰۰	۰/۱	۱	۱	۱
عوامل بیرون سازمانی	معاشرت بیرون از محل کار	۰/۰۰۰	۰/۰۹	۱	۱	۰/۹
	فعالیت‌های فراغت بیرونی	۰/۰۰۰	۰/۰۱	۱	۱	۰/۹
برازش مناسب	< ۳	< ۰/۰۵	< ۰/۱	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹

پایایی پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ تعیین که میزان آن در جدول شماره (۶) آمده است.

**جدول ۶.** مقادیر آلفای کرونباخ مربوط به پایایی پرسشنامه

نام متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
فرصت دوستی	۰/۸۲۵
دوستی در محل کار	۰/۷۸۰
شیوع دوستی	۰/۷۲۴
ویژگی‌های شخصیت	۰/۷۵۰
عوامل فردی	۰/۷۰۰
شباهت	۰/۷۵۰
اعتماد بین فردی	۰/۸۳۲
عوامل ساختاری	۰/۷۵۸
عوامل سازمانی	۰/۷۴۲
عوامل مرتبط با شغل	۰/۷۰۳
فرهنگ سازمانی	۰/۷۴۲
عوامل بیرون سازمانی	۰/۷۰۳
معاشرت بیرون از محل کار	۰/۷۴۲
فعالیت‌های فراغت بیرونی	۰/۷۰۳

### یافته‌های پژوهش

در این بخش با استفاده از روش‌های مشاهده مشارکتی، مصاحبه و دیدن تعاملات روزمره و نحوه انجام کار کارکنان، سعی در شناسایی عوامل ایجادکننده دوستی در محل کار گردید که در ابتدا بخشی از روایت مردم‌نگارانه مربوط به یافته‌ها بیان می‌گردد سپس با استفاده از روش تحلیل تماتیک به مفهوم‌سازی، مقوله‌بندی، سازمان‌دهی و الگوسازی موضوعی درباره دوستی در محل کار پرداخته خواهد شد.

### روایت مردم‌نگارانه پژوهش

محیط کار سازمان‌های نظامی، یک محیط چند فرهنگی است و کارکنان در بدو استخدام از شهرها و نقاط مختلف که دارای فرهنگ‌های متفاوتی هستند جذب سازمان می‌شوند. سپس برای طی مراحل اجتماعی‌سازی و آشنایی با فرهنگ سازمان به دوره‌های آموزش اولیه اعزام می‌شوند. معمولاً کارکنان تازه استخدام شده در این دوره‌ها، سختی‌هایی را تجربه می‌کنند که همین سختی‌ها باعث شکل‌گیری آشنایی اولیه و شناخت آنها از یکدیگر می‌شود. آنها یاد می‌گیرند که برای غلبه بر مشکلات ناشی از دوره‌های آموزشی باید به یکدیگر تکیه کنند. لذا مجاورت فیزیکی و برخورد با مشکلات ناشی از ورود به دنیای نظامی‌گری از اولین دلایل شکل‌گیری آشنایی مختصر کارکنان نظامی است. علاوه بر این، افراد معمولاً هم‌شهری‌ها و هم‌استانی‌های خود را به‌عنوان دوست خود انتخاب می‌کنند. یکی از کارکنان در این زمینه می‌گفت: «آنجا که همه غریبه هستند معمولاً آدم می‌گردد هم‌شهری خودش را پیدا کند، چون هرچه باشد حرف همدیگر را بهتر می‌فهمند.» البته ممکن است این نوع دوستی‌ها پس از اتمام دوران آموزشی و دور شدن کارکنان از یکدیگر، کم‌رنگ شده و یا از بین برود.

پس از طی دوران آموزشی، هریک از کارکنان در یک رسته به‌خصوص آموزش می‌بیند و برای طی دوران کاری خود به یگان‌های مختلفی اختصاص داده می‌شود که در آن یگان‌ها نیز معمولاً بر حسب رسته و درجه‌ای که دارد در قسمت‌های مختلفی مشغول به کار می‌شود. به‌علت گستردگی سازمان‌های نظامی، آشنایی و ایجاد رابطه دوستانه معمولاً در بین کارکنانی به‌وجود می‌آید که در یک یگان و یا نزدیک به یکدیگر مشغول به کار بوده و رابطه کاری دارند. در این یگان‌ها نیز کارکنان براساس ویژگی‌های شخصیت و شباهت‌هایی که با یکدیگر دارند رابطه دوستانه برقرار می‌کنند. یکی از کارکنان در این خصوص می‌گوید: «بعضی‌ها مثل

تفلون نچسب هستند، اصلاً نمی‌شود آنها را تحمل کرد.» بنا به اظهار کارکنان، دارابودن برخی ویژگی‌های مثبت شخصیتی مانند مؤمن بودن، قابل اعتماد بودن، صداقت، رعایت ادب و احترام، خوش خلق و شوخ طبع بودن، دارابودن همسر محجبه باعث ایجاد دوستی بین آنها می‌شود. یکی از کارکنان در این زمینه می‌گوید: «با کسی که به او اعتماد داشته باشم، ایمان داشته باشد و نمازخوان باشد دوست می‌شوم.» نظر یکی دیگر از کارکنان به این صورت است: «من با کسی دوست می‌شوم و رفت و آمد می‌کنم که خانواده مؤمنی باشند، زنش باحجاب و متدین باشد، غیبت نکنند، حرف خوب و مثبت بزنند و ویژگی‌های اخلاقی مثبت داشته باشند.»

دارابودن شباهت، عامل اثرگذار دیگری است که باعث دوستی کارکنان می‌شود. شباهت در نگرش، ارزش‌ها و علایق و به میزان کمتر، شباهت‌های جمعیت‌شناختی و شباهت شغلی و اختیارات از عواملی است که می‌تواند بر دوستی کارکنان تأثیرگذار باشد. یکی از کارکنان می‌گوید: «در محل کار کسی را لازم داریم که بتوانیم با او درد دل کنیم و خودمان را سبک کنیم. برای اینکه حرف همدیگر را بهتر بفهمیم باید از نظر فکری و عقیده‌ای شبیه همدیگر باشیم.» نظر یکی دیگر از کارکنان به این صورت است که: «اگر دو نفر هم سن و سال باشند بهتر با همدیگر دوست می‌شوند.»

ملاحظات سرپرست یا فرمانده نیز می‌تواند بر ایجاد جو دوستانه در محل کار بسیار اثرگذار باشد. یکی از کارکنان بر این باور است که: «فرمانده می‌تواند جهت ایجاد دوستی خیلی مؤثر باشد، یعنی اگر محیط کار را امن بکند و استرسی در کار نباشد همکارها بهتر با هم دوست می‌شوند.» در قسمت‌هایی که فرماندهان و یا رؤسا، ملاحظه‌گری نداشته و به زیردستان توجه نکرده و سخت‌گیری بیش از حد داشتند، معمولاً کارکنان فشار روانی بالایی را تجربه می‌کردند، در پی مقصرکردن یکدیگر بودند، یکدیگر را تخریب می‌کردند، جوی مبتنی بر بی‌اعتمادی در بین آنها وجود داشت و به‌صورتی خصمانه با یکدیگر رفتار می‌کردند. عوامل دیگری مانند رسمی بودن، سطح مقام در سلسله‌مراتب و تقسیم‌کار نیز بر ایجاد و یا تخریب دوستی در محل کار مؤثر بود. این‌گونه مشاهده شد که در قسمت‌هایی که بر رسمیت تأکید کمتری داشتند، فاصله قدرت بالادستان با زیردستان در حد پایینی بود و تقسیم‌کار به صورت عادلانه و منصفانه‌ای صورت گرفته بود، جو دوستانه بهتری بین کارکنان وجود داشت.

بنابه اظهارات کارکنان و مشاهده انجام گرفته مشخص شد که نوع شغل، الزام به انجام کار تیمی، وظایف مشترک و

خانوادگی داشته باشی، نه اینکه فقط سر کار با هم دوست باشی.» یکی دیگر از کارکنان می‌گوید: «ما با همدیگر یک سالن ورزشی اجاره می‌کردیم و شب‌ها برای ورزش می‌رفتیم آنجا، همین باعث شده بود که دوستیمان قوی‌تر بشود.» همچنین تعدادی از کارکنان نیز در منازل سازمانی اسکان دارند و همسران آنها در زمانی که شوهرانشان در محل کار هستند با یکدیگر رفت و آمد دارند و همین باعث شکل‌گیری دوستی بین کارکنان می‌شود. یکی از کارکنان می‌گفت: «مثلاً بعضی وقت‌ها همکاری‌مان می‌روند مأموریت ولی خانواده آنها در خانه سازمانی هستند. بالاخره اگر مشکلی برای آنها پیش بیاید ما باید برویم کمک. مثلاً خانم یکی از همکاری‌ها که شوهرش مأموریت بود، مریض شد، من و خانم بردیمش دکتر و وقتی شوهرش آمد خیلی تشکر کرد و با هم دوست شدیم.»

تم‌های یافت‌شده در این پژوهش به‌صورت سلسله‌مراتبی در سه سطح تحلیل، سازماندهی شدند. در سطح اول، کدهایی قرار دارند که از طریق مجموعه داده‌ها مورد شناسایی قرار گرفتند. در سطح دوم، زیر تم‌ها قرار دارند که در این سطح، کدهای مختلفی به‌علت دارا بودن معانی مشترک، با یکدیگر ترکیب می‌شوند و در سطح سوم، تم‌های اصلی قرار دارند که مقداری نامحسوس بوده، عمومی‌تر و انتزاعی‌تر هستند. در نتیجه تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌ها و مشاهده‌های صورت گرفته، ۵۸ کد اولیه و ۱۶ مفهوم درخصوص عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار شناسایی و استخراج شدند. مهم‌ترین کدها و مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها و مشاهده‌ها که ناظر بر مهم‌ترین عوامل ایجادکننده دوستی در محل کار هستند، در قالب جدول‌های شماره (۷)، (۸) و (۹) ارائه شده است.

زمان صرف‌شده در محل کار نیز می‌تواند باعث دوستی کارکنان شود.

یکی از کارکنان می‌گوید: «رسته به رسته هم دوستیشان فرق می‌کند، مثلاً رسته‌های بهداشتی و مخبرات کلاس کارشان فرق می‌کند و دوستیشان بهتر است مثلاً فرمانده آنها یک پزشک است، با فرماندهان ما فرق می‌کند. فرمانده پزشک یک رفتار دیگر دارد، فرمانده ما یک رفتار دیگر.» یکی دیگر از کارکنان می‌گوید: «خود افراد در ایجاد رابطه دوستی خیلی مهم هستند. یعنی محیط کار را یک جوری ساماندهی کنند که هرکسی فراخور کار خودش، کار انجام بدهد. مثلاً یکی صبح تا ظهر خوب کار می‌کند، یکی صبح تا ظهر که می‌آید روی غلتک نیفتاده ولی عصر خوب کار می‌کند. باید از هر کس متناسب با حال خودش کار بخواهی.»

با مشاهدات انجام‌گرفته مشخص شد که فرهنگ سازمانی و اهداف و استراتژی‌ها نیز در ایجاد جو دوستانه بین کارکنان مؤثر است. در قسمت‌ها و یگان‌هایی که فرهنگ مثبت و مبتنی بر اعتماد و همکاری حاکم بود، کارکنان جو دوستانه‌ای را تجربه می‌کردند. همچنین اهداف و استراتژی‌های در نظر گرفته‌شده نیز در ایجاد دوستی بین کارکنان اثرگذار بود. همچنین اگر سیاست فرماندهان و رؤسا بر این بود که بین کارکنان دوستی برقرار شود و از تفرقه و اختلاف پرهیز می‌کردند، دوستی‌های بهتری در محل کار ایجاد می‌شد.

از گفته‌های کارکنان این گونه برمی‌آید که معاشرت بیرون از محل کار، فعالیت‌های فراغت بیرونی و وقایعی که در زندگی برای یک نفر از کارکنان رخ می‌دهد نیز می‌تواند ایجادکننده و یا مانع دوستی در محل کار باشد. یکی از مصاحبه‌شوندگان می‌گوید: «دوست از نظر من کسی است که بشود با او رفت و آمد

جدول ۷. سازمان سلسله‌مراتبی تحلیل تماتیک داده‌های عوامل فردی

تم‌اصلی (سطح وم)	زیر تم‌ها (سطح دوم)	کدها (سطح اول)	نمونه‌ای از توصیف‌ها
	ویژگی‌های شخصیتی	خوش رفتاری، حفظ فاصله قدرت کم، رعایت حالات فردی کارکنان	صفات و اخلاق نیکو، نیروی جاذبه دارد. متکبر نبودن و برخورد خوب داشتن، دوستی می‌آورد. احترام به خصوصیات اخلاقی ویژه کارکنان.
عوامل فردی	شباهت فردی	شباهت نگرش، شباهت شغلی، شباهت رفتاری	کارکنانی که نگرش شبیه به هم دارند بهتر دوست می‌شوند. رسته مشابه و خدمت در یک مکان، ایجادکننده دوستی است. کارکنانی که عادات رفتاری مشابه دارند بهتر دوست می‌شوند.
	اعتماد بین فردی	دارا بودن همسر محجبه حفظ احترام یکدیگر فشارهای روانی	اصالت خانوادگی در برقراری رابطه بسیار مهم است. احترام، اساس برقراری یک رابطه خوب است. بدون اعتماد، هیچ رابطه دوستانه‌ای برقرار نمی‌شود. در ناملایمات روحی، کارکنان یک همدل لازم دارند.

## جدول ۸. سازمان سلسله‌مراتبی تحلیل تماتیک داده‌های عوامل سازمانی

تم اصلی (سطح سوم)	زیرتم‌ها (سطح دوم)	کدها (سطح اول)	نمونه‌ای از توصیف‌ها
عوامل مرتبط با شغل	مشاغل دانشی	تجربه کاری	سختی‌های دوران آموزشی و اجتماعی‌سازی اولیه.
		تقسیم کار عادلانه	عدالت ادراک‌شده، زمینه دوستی را فراهم می‌کند.
		مشاغل دانشی	صاحبان مشاغل تحصیل کرده روابط بهتری با هم دارند.
	عوامل ساختاری	سامان‌دهی زمان کار	زمان کار منعطف، از استرس و فشار روانی کارکنان می‌کاهد.
		مجاورت فیزیکی	قرار گرفتن در کنار یکدیگر به دلیل شرایط شغلی.
		محیط کار امن	اعصاب راحت کارکنان باعث دوستی می‌شود.
عوامل سازمانی	کنترل کمتر	خودکنترلی باعث عزت نفس بیشتر کارکنان می‌شود.	
	واگذاری اختیار بیشتر به قسمت‌ها	اختیارات بیشتر زیردستان، رضایت آنها را افزایش می‌دهد.	
	غریبه‌بودن	غریبه‌ها کسانی را به عنوان دوست لازم دارند.	
	سرپرست	افراد دوست دارند از مقامات عالی‌رتبه توجه کسب کنند.	
	رسمیت کم	اتکاء کمتر به قوانین در موارد غیر الزامی.	
	جو حمایتی	راحت گرفتن به یکدیگر باعث دوستی می‌شود.	
فرهنگ سازمانی	فرهنگ سازمانی مثبت	فرهنگ دوستانه فرماندهان، بین کارکنان دوستی ایجاد می‌کند.	

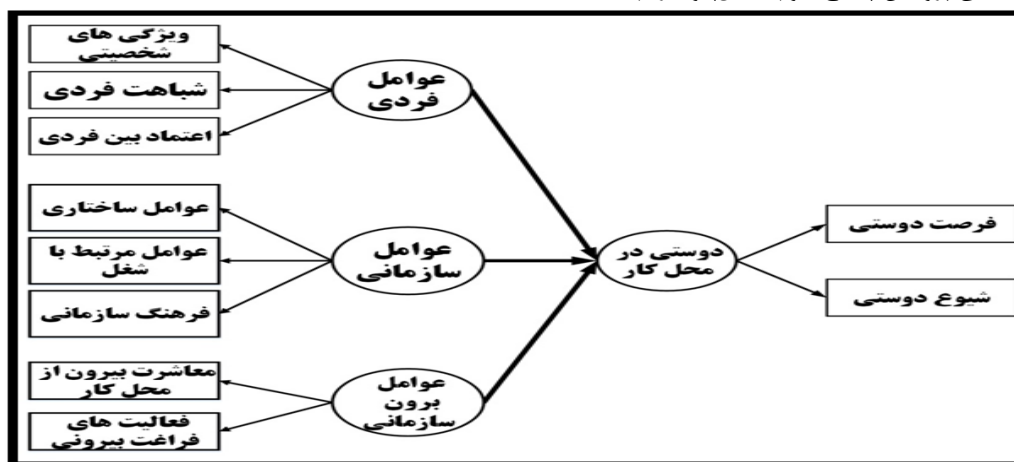
جدول شماره (۸)، تم‌های مرتبط با عوامل سازمانی مؤثر بر دوستی در محل کار را نشان می‌دهد.

## جدول ۹. سازمان سلسله‌مراتبی تحلیل تماتیک داده‌های عوامل برون سازمانی

تم اصلی (سطح سوم)	زیرتم‌ها (سطح دوم)	کدها (سطح اول)	نمونه‌ای از توصیف‌ها
عوامل برون سازمانی	معاشرت بیرون از محل کار	رابطه همسران	همسران کارکنان در منازل سازمانی با یکدیگر رابطه دارند.
		زندگی در منازل سازمانی	مشکلات خانوادگی و طلب کمک از همسایگان.
	فعالیت‌های فراغت	فعالیت‌های ورزشی - تفریحی	برنامه‌های مفرح سازمان باعث دوستی کارکنان می‌شود.

جدول شماره (۹)، تم‌های مرتبط با عوامل برون سازمانی مؤثر بر دوستی در محل کار را نشان می‌دهد.

تم‌های اصلی پژوهش (سطح سوم تحلیل) و زیرتم‌ها



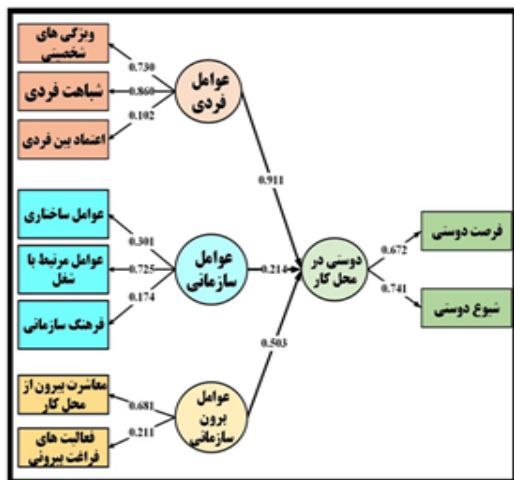
شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: محققان)

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار AMOS 22، ابتدا برازش الگوی معادلات ساختاری آزمون شد. در جدول شماره (۱۱) شاخص‌های برازش این الگو نشان داده شده است که با مقایسه مقادیر شاخص‌ها با برازش مناسب، می‌توان نتیجه گرفت شاخص‌ها مقادیر قابل قبولی دارند.

جدول ۱۱. شاخص‌های برازش الگوی ساختاری

نام الگو	$\chi^2/d$ f	GF I	IF I	CF I	RMS EA
الگوی ساختاری	۲/۴۷۹	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۵۲
بrazش مناسب	< ۳	>	>	>	< ۰/۱

در شکل شماره (۲) الگوی معادلات ساختاری پژوهش آورده شده است.



شکل ۲. الگوی ساختاری پژوهش

براساس نتایج الگوی معادلات ساختاری، فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند که نتایج آزمون فرضیه‌ها در ادامه آورده شده است.

**فرضیه اول:** عوامل فردی بر دوستی در محل کار تأثیر دارد. با توجه به نتایج داده‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه، فرضیه نخست پژوهش مبنی بر تأثیر عوامل فردی بر دوستی در محل کار، مثبت و معنادار است. در جدول شماره (۱۲) نتیجه آزمون فرضیه اول نشان داده شده است.

همان‌گونه که در شکل شماره (۱) آمده است عوامل مؤثر بر دوستی در محل کار را می‌توان به سه دسته عوامل فردی، سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم‌بندی نمود. بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شدند.

**فرضیه ۱.** عوامل فردی بر دوستی در محل کار تأثیر دارد.

**فرضیه ۲.** عوامل سازمانی بر دوستی در محل کار تأثیر دارد.

**فرضیه ۳.** عوامل برون‌سازمانی بر دوستی در محل کار تأثیر دارد.

در این مرحله از پژوهش، با توجه به عوامل تأثیرگذار در ایجاد دوستی در محل کار که در بخش کیفی پژوهش حاصل شد، پرسشنامه‌ای محقق ساخته طراحی گردید و بین نمونه آماری توزیع گردید. از بین پاسخ‌دهندگان، ۷۹ نفر (۲۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۱ نفر (۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۲۰۷ نفر (۶۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۱۷ نفر (۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و ۱ نفر (۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکترا هستند. از نظر سنی، بیشترین گروه سنی مربوط به گروه سنی ۲۹-۳۶ سال (۶۹/۴۳ درصد) است.

به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف<sup>۱</sup> استفاده گردید. نتایج جدول شماره (۱۰) بیانگر آن است که با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ است، داده‌های پژوهش دارای توزیع نرمال هستند.

جدول ۱۰. نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

شاخص	تعداد داده‌ها	سطح معناداری	نتیجه آزمون
فرصت دوستی		۰/۱۹۳	
شیوع دوستی		۰/۱۲۷	
ویژگی‌های شخصیت		۰/۱۳۲	
شباهت		۰/۶۴	
اعتماد بین فردی		۰/۹۰	
عوامل ساختاری	۳۱۵	۰/۱۳۵	توزیع نرمال است
عوامل مرتبط با شغل		۰/۶۱	
فرهنگ سازمانی		۰/۴۵	
معاشرت بیرون از محل کار		۰/۵۲	
فعالیت‌های فراغت بیرونی		۰/۱۸۳	

1. Kolmogorov - Smirnov

با توجه به اینکه مقدار P جهت فرضیه سوم کوچک‌تر از  $0/05$  می‌باشد این فرضیه تأیید گردید که نشان‌دهنده تأثیر عوامل برون‌سازمانی بر دوستی در محل کار در سازمان نظامی مورد بررسی است.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به دنبال شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد دوستی در محل کار در یک سازمان نظامی بود. به همین منظور، محقق با استفاده از تکنیک‌های مشاهده مشارکتی، مصاحبه و بررسی نمودارهای سازمان نظامی مورد بررسی با روش مردم‌نگاری و تحلیل نوشته‌های حاصل از مشاهده‌ها و مصاحبه‌ها به روش تحلیل تماتیک، عوامل کلی تأثیرگذار بر دوستی در محل کار را شناسایی نمود. سپس به وسیله پرسشنامه محقق‌ساخته، تأثیر هر یک از متغیرهای شناسایی شده را بر متغیر دوستی در محل کار مورد بررسی قرار داد.

نتایج بخش کیفی پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل فردی بر ایجاد دوستی در محل کار تأثیرگذارند. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که کارکنان نظامی یگان مورد بررسی با قرارگرفتن در کنار یکدیگر و پس از آشنایی اولیه، شخصیت، سیرت و اخلاق یکدیگر را رصد کرده و به افراد خاصی که از نظر ویژگی‌های اخلاقی شبیه به هم هستند جذب شده و با یکدیگر رابطه دوستی صمیمانه برقرار می‌کنند.

این رابطه دوستانه می‌تواند بین فرماندهان و رؤسا با زیردستان و یا بین کارکنان هم رده به وجود آید. در یگان نظامی مورد بررسی، زیردستان با فرماندهانی رابطه دوستانه برقرار می‌کردند که متکبر و خود برتر بین نبوده و از زیردستان فاصله نگرفته باشند و زیردستان احساس کنند که فرمانده آنها در جهت کمک به آنها گام برمی‌دارد و در ناملازمات خدمتی از آنها حمایت کرده و به آنها توجه می‌کند. این فرماندهان، کسانی بودند که بیشتر وقت خود را صرف توجه به امورات کارکنان می‌کردند، گوش شنوا داشتند، در رابطه خود با زیردستان حالت تهاجمی و خصمانه نداشتند، جهت انجام اموراتی که به کارکنان مرتبط می‌شد از آنها نظرخواهی می‌کردند، حرف و عمل آنها در یک خصوص بود قوانین سخت‌گیرانه وضع نکرده بودند و به صورت کلی از سیرت نیکویی برخوردار بودند. کارکنانی که این‌گونه فرماندهانی داشتند اظهار می‌کردند که حتی پس از اینکه فرمانده آنها از پُست فرماندهی کنار رفته و یا بازنشسته شده است نیز رابطه دوستانه خودشان را با او حفظ کرده‌اند.

### جدول ۱۲. نتیجه آزمون فرضیه اول

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب بتا	P	نتیجه
فرضیه ۱	دوستی در محل کار	$0/911$	$0/000$	تأیید فرضیه

با توجه به اینکه مقدار P جهت فرضیه اول کوچک‌تر از  $0/05$  می‌باشد این فرضیه تأیید گردید که نشان‌دهنده تأثیر عوامل فردی بر دوستی در محل کار در سازمان نظامی مورد بررسی است. **فرضیه دوم:** عوامل سازمانی بر دوستی در محل کار تأثیر دارد. با توجه به نتایج داده‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه، فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر عوامل سازمانی بر دوستی در محل کار، مثبت و معنادار است. در جدول شماره (۱۳) نتیجه آزمون فرضیه دوم نشان داده شده است.

### جدول ۱۳. نتیجه آزمون فرضیه دوم

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب بتا	P	نتیجه
فرضیه ۲	دوستی در محل کار	$0/214$	$0/000$	تأیید فرضیه

با توجه به اینکه مقدار P جهت فرضیه دوم کوچک‌تر از  $0/05$  می‌باشد این فرضیه تأیید گردید که نشان‌دهنده تأثیر عوامل سازمانی بر دوستی در محل کار در سازمان نظامی مورد بررسی است. **فرضیه سوم:** عوامل برون‌سازمانی بر دوستی در محل کار تأثیر دارد.

با توجه به نتایج داده‌های به دست آمده از طریق پرسشنامه، فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر عوامل برون‌سازمانی بر دوستی در محل کار، مثبت و معنادار است. در جدول شماره (۱۴) نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان داده شده است.

### جدول ۱۴. نتیجه آزمون فرضیه سوم

فرضیه‌ها	مسیر	ضریب بتا	P	نتیجه
فرضیه ۳	دوستی در محل کار - عوامل برون‌سازمانی	$0/503$	$0/000$	تأیید فرضیه

نتایج بخش کمی پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل فردی به میزان (۰/۹۱) بر دوستی در محل کار تأثیرگذارند. نتیجه این پژوهش درمورد تأثیر عوامل فردی بر دوستی در محل کار، با نتایج پژوهش‌های سیاسی و همکاران (۲۰۱۲)، لین (۲۰۱۰)، کلیپر و همکاران (۲۰۱۰)، مائو و همکاران (۲۰۰۹) و سیاسی و کاهیل (۱۹۹۸) هم‌خوانی دارد. نتیجه این پژوهش نشان‌دهنده تأثیر عوامل سازمانی به میزان (۰/۲۱) بر دوستی در محل کار است. نتیجه پژوهش حاضر در مورد تأثیر عوامل سازمانی بر دوستی در محل کار، با نتایج پژوهش‌های متوت و همکاران (۲۰۱۵)، بادر و همکاران (۲۰۱۳)، سیاسی و همکاران (۲۰۱۲)، برمن، وست و ریچر (۲۰۰۲) و نیلسن و همکاران (۲۰۰۰) هم‌خوانی دارد. همچنین پژوهش حاضر به این نتیجه رسید که عوامل برون‌سازمانی نیز به میزان (۰/۵۰) بر دوستی در محل کار تأثیرگذار است. نتیجه پژوهش حاضر در مورد تأثیر عوامل برون‌سازمانی بر دوستی در محل کار، با نتایج پژوهش‌های هوانگ (۲۰۱۶)، مائو و همکاران (۲۰۱۲)، مائو و همکاران (۲۰۰۹) و ریوردان و گریفیت (۱۹۹۵) مطابقت دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش، جهت افزایش دوستی صمیمانه در محل کار در سازمان‌های نظامی، پیشنهادهایی ارائه می‌شود.

۱) نتیجه فرضیه مربوط به عوامل فردی بیان می‌کند برای افزایش دوستی صمیمانه در محل کار در سازمان‌های نظامی، کارکنان باید از ویژگی‌های اخلاقی مثبت برخوردار باشند. بنابراین سازمان نظامی باید در استخدام کارکنان دقت بیشتری نماید و افرادی را انتخاب و جذب نماید که از خانواده‌های اصیل و دارای سیرت نیکو باشند. همچنین در انتصاب فرماندهان و رؤسا دقت نموده و کسانی را به پست فرماندهی و ریاست منصوب نماید که از نظر اخلاقی، ادب و سیرت نیکو، سرآمد سایرین باشند. علاوه بر این، در ارزیابی سالیانه کارکنان، به بُعد ویژگی‌های اخلاقی مثبت ضریب اهمیت بیشتری اختصاص داده شود. برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی رفتار نیز برای فرماندهان و کارکنان می‌تواند اثرگذار باشد.

۲) نتیجه فرضیه مربوط به عوامل سازمانی بیان می‌کند برای افزایش دوستی صمیمانه در محل کار، باید در فرهنگ سازمانی تجدید نظر صورت پذیرد. بهبود متغیر فرهنگ سازمانی، حمایت و پشتیبانی فرماندهان را می‌طلبد. فرماندهان باید استراتژی‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی را به گونه‌ای تنظیم نمایند که حامی ارتباطات دوستانه بین کارکنان باشد.

نتایج بخش کیفی پژوهش، نشان از تأثیر عوامل سازمانی بر ایجاد دوستی در محل کار دارد. در سازمان‌های نظامی مرحله ورود و اجتماعی‌سازی کارکنان، یکی از مراحل سخت و پرچالش است که کمک و همراهی یک دوست را می‌طلبد. معمولاً کارکنان اظهار می‌کردند که دوستی‌های خود را از دوران آموزشی شروع کرده‌اند که معمولاً به این دوست، «هم‌دوره» می‌گویند و هم‌دوره بودن باعث ایجاد نوعی احترام و اعتماد است. در دوران خدمت نیز، کارکنان نظامی این‌گونه ابراز می‌کردند که معمولاً هم‌دوره‌ها بیشتر با هم دوست بوده و حتی ممکن است رفت و آمد خانوادگی نیز داشته باشند. همچنین علاوه بر تجربه سختی‌ها و اجتماعی‌سازی اولیه، سایر عوامل ساختاری و فرهنگ سازمانی نیز در ایجاد دوستی در محل کار در سازمان نظامی مورد بررسی تأثیرگذار بود. در قسمت‌هایی که کارکنان کمتر بر قوانین سخت‌گیرانه تمرکز داشتند و فرماندهان از آنها حمایت بیشتری می‌کردند جو دوستانه‌تری وجود داشت و کارکنان به یکدیگر احترام گذاشته و اعتماد بین فردی حفظ می‌شد. در یگان نظامی مورد بررسی، نقش فرماندهان در ایجاد روابط دوستانه در بین کارکنان اهمیت فراوانی دارد. سیاست دوستانه فرماندهان می‌تواند بر ایجاد دوستی در محل کار در بین کارکنان نظامی بسیار تأثیرگذار باشد.

همچنین نتایج بخش کیفی پژوهش نشان‌دهنده این است که عوامل برون‌سازمانی نیز بر ایجاد دوستی در محل کار در سازمان نظامی مورد بررسی تأثیر دارد. کارکنان بر این عقیده بودند که منازل سازمانی محل‌هایی هستند که برای افراد غیربومی، سختی‌هایی را به همراه دارد. کارکنان نظامی که در منازل سازمانی زندگی می‌کنند نیاز دارند که یک دوست صمیمی داشته باشند، دوستی که در همه وقت بتوان از او یاری گرفت. بنابراین معاشرت کارکنان در بیرون از محل کار، که بیشتر در منازل سازمانی و بعضی از آنها نیز در بیرون از منازل سازمانی اتفاق می‌افتد، باعث دوستی صمیمانه کارکنان نظامی می‌شود. یکی از مهم‌ترین دلایل این معاشرت، همسران نظامیان می‌باشند. کارکنان نظامی، ممکن است به مأموریت‌هایی اعزام شوند که حداقل یک شب و یا ممکن است به مدت یک ماه در کنار خانواده نباشند. در مدتی که مرد خانواده در مأموریت به سر می‌برد زنان همسایه با یکدیگر معاشرت زیادی داشته و از یکدیگر حمایت می‌کنند. این حمایت نیز باعث شکل‌گیری روابط دوستانه بین همکاران می‌شود.

کارکنان و سازمان است. چرا که اگر کارکنان مایحتاج زندگی خود را به سختی تأمین نمایند به فکر تفریح نخواهند افتاد. همچنین سازمان نظامی باید مکان‌های تفریحی و ورزشی مناسب و رایگان برای کارکنان تهیه کند تا به این وسیله کارکنان نظامی با شرکت در فعالیت‌های ورزشی مورد علاقه، رابطه دوستی صمیمانه‌تری با هم برقرار نمایند.

آنها باید سیاست کاری را به گونه‌ای شکل دهند که بین کارکنان دوستی برقرار شود و فرهنگ سازمانی مثبت را در سازمان نظامی به وجود آورند.

۳) نتیجه فرضیه مربوط به عوامل برون‌سازمانی بیان می‌کند سازمان باید برنامه‌های تفریحی جذاب و مفرحی در ساعات غیر کاری برای کارکنان و خانواده‌های آنها برگزار نماید. انجام این کار نیز مستلزم افزایش سطح رفاه اقتصادی

## منابع

- المدرسی طس، فاطمه السادات؛ مزینی، ناصر؛ جاهدمطلق، محمدرضا و احمدی، میثم (۱۳۹۲). «رابطه دوستی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان: نقش عوامل شخصیت». *فناوری آموزش*، شماره ۲، ۸۱-۹۲.
- خالقی، نرگس و چناری، مهین (۱۳۹۴). «رابطه هوش اخلاقی با نوع دوستی». *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، سال دهم، شماره ۴، ۵۵-۶۴.
- زنجانی‌زاده اعزازی، هما؛ عظیمی هاشمی، مژگان و موفقی، بهاره (۱۳۹۳). «نوع دوستی جوانان در سطح دوستان (مطالعه موردی شهر مشهد)». *فصلنامه مطالعات جامعه-شناختی جوانان*، سال پنجم، شماره چهاردهم، ۸۶-۶۷.
- دهوکی، فاطمه (۱۳۹۴). *بررسی اثر رضایت شغلی، دوستی در محل کار و تسهیم دانش بر نوآوری در شرکت کشتیرانی*
- Bader, H. A., Hashim, I. H. & Zaharim, N. M. (2013). "Workplace Friendships among Bank Employees in Eastern Libya". *Digest of Middle East Studies*, 22(1), 94-116.
- Berman, E. M., West, J. P. & Richter, M. N. (2002). "Workplace relations: Friendships patterns and consequences (according to managers)". *Public Administrative Review*, 62, 217-230.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology". *Qualitative Research in Psychology*, (3)2, 77-101.
- Caforio, G. (2006). *Handbook of the Sociology of the Military*. New York: Springer.
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W. & Tu, Y. T. (2016). "The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator". *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
- Chen, C. Y., Mao, H. Y., Hsieh, A. T., Liu, L. L. & Yen, C.-H. (2013). "The relationship among interactive justice, leader-member exchange, and workplace friendship". *The Social Science Journal*, 50, 89-95.
- Cortina, J. M., & Landis, R. S. (2013). *Modern Research Methods for the Study of Behavior in Organizations*. New York: Routledge.
- Demir, M. (2015). *Friendship and Happiness: Across the Life-Span and Cultures*. Dordrecht: Springer.
- Greif, G. L. (2009). *Buddy system: understanding male friendships*. New York: Oxford University Press.

جمهوری اسلامی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

سلیمی، قاسم و شفیعی، لاله (۱۳۹۵). «ارزیابی اثر نوع دوستی کارکنان بر نوآوری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی: تبیین نقش میانجی تعلق خاطر کاری». *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، سال ششم، شماره ۱۵، ۱۴۳-۱۶۶.

قاسمی، وحید (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphic*. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

مرچسن، جولیان. ام (۱۳۹۳). *مردم‌نگاری: طراحی، هدایت و ارائه تحقیق*. ترجمه سید قاسم حسنی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.



- Harms, P. D., Krasikova, D. V., Vanhove, A. J., Herian, M. N. & Lester, P. B. (2013). "Stress and Emotional Well-being in Military Organizations". *Research in Occupational Stress and WellBeing*, 11, 103-132.
- Huang, S.-P. (2016). "A study on the effects of emotional intelligence and workplace friendship on job satisfaction and performance of employees in micro-enterprises". *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 19(3), 567-583.
- Hruschka, D. J. (2010). *Friendship: development, ecology, and evolution of relationship*. California: University of California Press.
- King, A. (2013). *The Combat Soldier: Infantry Tactics and Cohesion in the Twentieth and Twenty First Centuries*. Oxford: Oxford University Press.
- Kirke, C. (2010). "Military Cohesion, Culture and Social Psychology". *Defense & Security Analysis*, 26(2), 143-159.
- Klepper, M. D., Sleebosb, E., Bunt, G. V. & Agneessens, F. (2010). "Similarity in friendship networks: Selection or influence? The effect of constraining contexts and non-visible individual attributes". *Social Networks*, 32, 82-90.
- Leavy, P. (2014). *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. New York: Oxford University Press.
- Lin, C. T. (2010). "Relationship between job position, job attributes, and workplace friendship: Taiwan and China". *Journal of Technology Management in China*, 5(1), 155-168.
- Mao, H.-Y., Chen, C. Y. & Hsieh, T. H. (2009). "The relationship between bureaucracy and workplace friendship". *Social behavior and personality*, 37(2), 255-266.
- Mao, H. Y., Hsieh, A.-T. & Chen, C. Y. (2012). "The relationship between workplace friendship and perceived job significance". *Journal of Management & Organization*, 18(2), 247-262.
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. & Christian, J. S. (2015). "Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance". *Personnel Psychology*, 1-45.
- Morrison, R. L. & Cooper-Thomas, H. D. (2013). *Relationships in Organizations: A Work Psychology Perspective*. London: Palgrave Macmillan.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, G. A. (2000). "Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale". *Educational and Psychological Measurement*, 60( 4), 628-643.
- Pedersen, V. B. & Lewis, S. (2012). "Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship". *Work, employment and society*, 26(3), 464-480.
- Riordan, C. M. & Griffeth, R. W. (1995). "The Opportunity for Friendship in the Workplace: An Underexplored Construct". *Journal of Business and Psychology*, 10(2), 154.
- Sias, P. M. & Cahill, D. J. (1998). "From coworkers to friends: the development of peer friendships in the workplace". *Western journal of communication*, 62(3), 273-299.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I. & Pedersen, H. (2012). "Maintaining Workplace Friendships: Perceived Politeness and Predictors of Maintenance Tactic Choice". *Communication Research*, 39(2), 239-268.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, D. & Fix, B. (2004). "Narratives of workplace friendship deterioration". *Journal of Social and Personal Relationships*, 21(3), 321-340.

- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Verweij, D. (2007). "Comrades or Friends? On Friendship in the Armed Forces". *Journal of Military Ethics*, 6(4), 280-291.
- Wong, L. (2006). "Combat Motivation in Today's Soldiers". *Armed Forces & Society*, 32(4), 659-663.
- Yager, J. (1997). *Friendships: The power of friendship and how it shapes our lives*. Stamford CT: Hannacroix Creek.
- Zimbardo, P. G., Ferreras, A. C. & Brunskill, S. R. (2015). "Social intensity syndrome: The development and validation of the social intensity syndrome scale". *Personality and Individual Differences*, 73, 17-23.