

آسیب‌شناسی خودباوری و امید در بین کارکنان پایور آجا (مورد مطالعه: دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ایران)

احمدرضا سنجری^۱، بهنام گلشاهی^۲، ناصر عباس‌زاده^{۳*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی آسیب‌های موجود در مسیر خودباوری و امید کارکنان پایور آجا با رویکردی آمیخته (کیفی- کمی) انجام شده است. جامعه آماری برای مرحله کیفی، شامل برخی از خبرگان حوزه‌های روان‌شناسی و جامعه‌شناسی و همچنین فرماندهان و مدیران راهبردی ارتش و برای مرحله کمی، دربرگیرنده کلیه فرماندهان، مدیران و کارکنان برخی از دانشگاه‌های افسری آجا بوده است. نمونه آماری در بخش کیفی با رویکرد هدفمند قضاوتی به تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی به روش طبقه‌بندی تصادفی به تعداد ۲۴۰ نفر انتخاب گردیده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسش‌نامه ۲۴ سؤالی می‌باشد که روایی سؤالات مصاحبه با معیار مقبولیت و قابلیت تأیید و پایایی آن به روش باز آزمون (۸۸/۴ درصد) محاسبه شده است. همچنین روایی سؤالات پرسشنامه به روش محتوایی و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ (۰/۸۶۹) تأیید گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با روش تحلیل مضمون و در بخش کمی به روش تحلیل عامل تأییدی در نرم‌افزار Amos ۲۱ انجام شده است. نتایج بخش کیفی نشان داد که هر یک از آسیب‌های خودباوری و امید کارکنان در شش دسته، آسیب‌های فرماندهی- مدیریتی، پرورشی- شخصیتی، شغلی- ساختاری، فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناختی قابل تقسیم می‌باشند. همچنین یافته‌های تحلیل عاملی روشن ساخت که در بین آسیب‌های خودباوری، آسیب‌های فرماندهی- مدیریتی (با بار عاملی ۰/۹۱۲) و در بین آسیب‌های امید کارکنان پایور آجا، آسیب‌های پرورشی- تربیتی (با بار عاملی ۰/۹۷۲) بیشترین حمایت را از مدل اندازه‌گیری خود داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: آسیب‌شناسی، خودباوری، امید، کارکنان پایور آجا، تحلیل مضمون.

۱. استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، تهران، ایران
۳. دانشیار دانشگاه افسری امام علی^(ع)، تهران، ایران (* نویسنده مسئول)؛

مقدمه

امروزه در دنیایی که به سرعت در حال پیشرفت و تغییر است و تأثیر مکانیکی این تغییرات روزبه‌روز بیشتر خودش را در زندگی کاری و روزمره انسان نشان می‌دهد، توجه به کارآمدی رابطه افراد با یکدیگر و با خود سازمان بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد (باکچین و کِرت^۱، ۲۰۲۰). در این راستا، سازمان‌ها علاوه بر این‌که باید حداکثر تلاش خود را در راه رسیدن به هدف انجام دهند باید به توانایی و چگونگی رفتار کارکنان خود در سازمان توجه خاصی داشته باشند؛ زیرا که این سرمایه‌های انسانی هستند که به سازمان هویت بخشیده و عنصر اصلی آن به شمار می‌آیند (بندعلیزاده، ۱۳۹۷). در این بین، عقیده هر فرد تحت تأثیر توانایی وی قرار دارد و می‌تواند بر روی روابط فرد با دیگران نیز اثر بگذارد؛ لذا روابط اجتماعی شخص، بستگی به اعتقاد او درباره توانایی‌اش دارد (دی کونینک^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). به اندازه شناخت یک فرد از توانایی‌اش، باور و اعتقادی خاص نسبت به خودش ایجاد می‌شود و اگر این اعتقاد، واقع‌بینانه و راسخ باشد، خودباوری نیرومندی به وجود می‌آید و آن فرد در سطح اجتماع و سازمان برای خود قلمرو خاصی قائل می‌شود (فلدمن و کوبوتا^۳، ۲۰۱۵).

به طور کلی مفهوم خودباوری که به خودکارآمدی^۴ نیز ترجمه شده است، به باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف اشاره می‌کند (کاندمیر^۵، ۲۰۱۴). آلبرت بندورا^۶ روان‌شناس برجسته که مفهوم خودباوری را در سال ۱۹۷۷ ارائه داد، معتقد بود که خودباوری برای تأثیرگذاری در محیط، مهمترین سازوکار روان‌شناختی است و بدون باور به ایجاد و تولید اثرهای مطلوب و جلوگیری از اثرهای نامطلوب، افراد انگیزه کمی برای عمل کردن دارند؛ یعنی باور به عمل از خود عمل مهم‌تر است (ماریکاتیو و سولئا^۷، ۲۰۱۹). باور به قدرت

۱. Bukchin & Kerret
۲. De Coninck
۳. Feldman & Kubota
۴. Self- Efficacy
۵. Kandemir
۶. Bandura
۷. Maricuțoiu & Sulea

ایجاد اثرهای مطلوب، زیربنای هرگونه تحولی در بشر است (سانتوکی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). بندورا مطرح می‌کند که خودباوری، توان سازنده‌ای است که بدان وسیله، مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به‌گونه‌ای اثربخش ساماندهی می‌شود. به نظر وی فقط داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی افراد پیش‌بینی کننده‌ای مناسبی برای عملکرد آینده آنان نیستند، بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آن‌ها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است (تگ‌کالوگلو و کاسر^۲، ۲۰۱۸).

در عین حال، داشتن امید^۳ نیز یکی از مؤلفه‌های اساسی برای ایجاد آرامش و بهبود زندگی نابسامان افرادی است که خودباوری پایینی دارند (ملازاده زنوز، ۱۳۹۳). از نظر اسنایدر^۴ امید عبارت است از: «ظرفیت ادراک‌شده برای ایجاد مسیرهایی به سمت اهداف مطلوب و انگیزه ادراک‌شده برای حرکت در این مسیره‌ها» (توتن^۵ و همکاران، ۲۰۰۹). برای داشتن تفکر امیدوارانه باید یاد بگیریم که چطور با موانع برخورد کنیم. افراد دارای خودباوری و امید بالا، هنگام برخورد با موانع به دلیل ایجاد و استفاده از راه‌های جانشین و جدید برای رسیدن به هدف، پاسخ‌های هیجانی و ادراکی سازگارتری ارائه می‌دهند، بدین ترتیب که هنگام مواجهه با موانع، انعطاف‌پذیر بوده و به دنبال هدف دیگری می‌روند یا بر دیگر حیطه‌های زندگی خود تأکید می‌ورزند (چانگ^۶ و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از مشخصه‌هایی که در رفتار عموم مردم به خصوص جوانان وجود دارد، مسئله پایین بودن خودباوری و ضعیف بودن میزان امید به زندگی و آینده است (عسگری، ۱۳۹۰). این مسئله از جمله موضوعات اساسی و مهم مبتلابه برخی از کارکنان آجا به ویژه کارکنان جوان پایور نیز می‌باشد. با این‌که روشن شده است که این امر بر افکار، هیجانات، توانایی‌ها و دستاوردهای افسران و درجه‌داران تأثیر می‌گذارد، متأسفانه کمتر مورد توجه فرماندهان و

-
۱. Santucci
 ۲. Tagkaloglou & Kasser
 ۳. Hope/ Inspirit
 ۴. Snyder
 ۵. Tutton
 ۶. Chang

مدیران از یک سو و توجهات نظری و بررسی‌های علمی قرار گرفته است. بررسی مدارک مرتبط با نتایج ارزیابی‌های عملکرد و شواهد موجود در بازرسی‌ها و نیز مطالعات روان‌شناختی و پیمایش انجام‌شده دانشگاه علوم پزشکی آجا بیانگر آن است که میزان امید و سطح خودباوری بخشی از کارکنان پایور (افسران و درجه‌داران) آجا، به ویژه نزد درجه‌داران پایین است و این مسئله در مصاحبه‌ها و تشخیص‌های بالینی انجام شده این‌گونه افراد در قالب پیامدهای عدم سازگاری روانی- اجتماعی، عدم سازگاری شغلی و محیطی، و نداشتن رضایت در زندگی کاری بیان شده است. این کارکنان در خصوص توانایی‌های خود اعتقاد راسخ و قوی نداشته و در برقراری روابط اجتماعی و شغلی و سازگاری محیطی مشکل دارند. پایین بودن سطح خودباوری و امید در کارکنان مذکور بیانگر وجود آسیب‌هایی در این حوزه می‌باشد که ارتقای آن مستلزم شناخت این آسیب‌ها و مد نظر قرار دادن آنان در سیاست‌گذاری‌های فرماندهان و مدیران آجا در حوزه مدیریت سرمایه‌های انسانی می‌باشد.

آسیب‌شناسی صحیح و به موقع یکی از مهمترین اقداماتی است که سازمان‌های موفق برای فائق آمدن بر موانع و ارتقای اثربخشی خود انجام می‌دهند. بنابراین آسیب‌شناسی صحیح و به موقع در خصوص خودباوری و امید کارکنان پایور آجا، این امکان را به فرماندهان آجا می‌دهد که همواره از مسائل و مشکلات جاری سازمان در حوزه سرمایه‌های انسانی به‌عنوان راهبردی‌ترین منبع سازمان خود مطلع باشند و از حاد شدن آن جلوگیری نمایند. در نتیجه پژوهشگر در پی آن است که در این رهیافت به منظور برون‌رفت از تبعات منفی که فقدان خودباوری و امید در بین کارکنان آجا خواهد داشت و همچنین پوشش خلأ تحقیقاتی که در قلمرو موضوعی و مکانی پژوهش وجود دارد، به شناسایی موانع و آسیب‌های مؤثر بر خودباوری و امید در کارکنان پایور آجا پردازد. بنابراین پژوهش با این سؤال آغاز می‌گردد که مهمترین آسیب‌ها و موانع خودباوری و امید در بین کارکنان پایور آجا کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

خودباوری

خودباوری^۱ یکی از عوامل مهم و اساسی در رشد و شکوفایی انسان‌هاست که در دهه‌های اخیر مورد توجه بسیاری از روان‌شناسان و پژوهشگران قرار گرفته است (جیانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). خودباوری به معنای باور شخص از توانمندی‌های خود است و به نگرش فرد از خود دلالت می‌کند. افراد با بررسی نحوه کنار آمدن با استانداردها و ارزش‌های مورد نظر خود و مقایسه چگونگی عملکرد خود با دیگران به این قضاوت می‌پردازند (کاندمیر، ۲۰۱۴). خودباوری چگونگی احساس خود درباره خود است و بر همه افکار، ادراکات، هیجانات، آرزوها، ارزش‌ها و اهداف شخصی نفوذ دارد و کلید رفتار آدمی می‌باشد (سانتوکی و همکاران، ۲۰۲۰). خودباوری در حقیقت مجموعه اعتقادات و احساساتی است که فرد نسبت به خود دارد؛ به عبارت دیگر اینکه چقدر خود را باور دارد و احساس اطمینان نسبت به خود دارد (شیری، ۱۳۹۷). بنابراین، خودباوری هسته مرکزی ساختارهای روان‌شناختی فرد است که وی را در برابر اضطراب محافظت نموده و آسایش خاطر وی را فراهم می‌آورد (بندعلیزاده، ۱۳۹۷). خودباوری نقش محافظت‌کننده‌ای در مقابله با فشارهای روانی دارد که از فرد در مقابل وقایع فشارآور منفی زندگی حمایت می‌کند. فردی که از آگاهی بالایی نسبت به توانمندی‌های خود برخوردار است، به راحتی قادر است با تهدیدها و وقایع فشار آور بیرونی بدون تجربه برانگیختگی منفی و ازهم‌پاشیدگی سازمان روانی مواجه شود (ویلاگنزالو^۳ و همکاران، ۲۰۱۸).

این در حالی است که خودباوری پایین به عنوان عامل خطر برای پرخاشگری، بزهکاری، سوءمصرف مواد، افسردگی، عملکرد ضعیف تحصیلی، همسرآزاری، کودک‌آزاری و نظایر آن مشاهده شده است (زین‌الدین^۴ و همکاران، ۲۰۲۰). اخیراً برخی سیاست‌مداران و مسئولان پیشنهاد کرده‌اند که مدارس و دیگر مؤسسات اجتماعی باید برنامه‌هایی برای ارتقای خودباوری

۱. Self-Esteem
۲. Jiang
۳. Villagonzalo
۴. Zainuddin

افراد طراحی کنند. این پیشنهاد بر این فرض استوار است که خودباوری علت و نه معلول مشکلات اجتماعی است، مستقل از موقعیت‌های خاص که وجود دارد و می‌تواند با مداخلات خارجی ارزیابی شود، بی‌تردید خودباوری یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین جنبه‌های شخصیت و تعیین‌کننده ویژگی‌های رفتاری سلامت روان است (سولند^۱، ۲۰۱۹). به طور کلی از منظر شخصیتی، انسان‌ها از یک دیدگاه که در تقسیم‌بندی رفتاری و شخصیتی، حائز اهمیت است، به سه دسته زیر تقسیم می‌شوند: افراد خودباخته، افراد خودشیفته و دیگر شیفته، و افراد خودباور (بندعلیزاده، ۱۳۹۷). در عین حال چهار نوع خودباوری مکمل و مرتبط با یکدیگر را می‌توان برشمرد: خودباوری انسانی، خودباوری فردی، خودباوری ملی، خودباوری دینی (شیری، ۱۳۹۷).

امید

امروزه محققان دریافته‌اند که نقش امید^۲ از آن‌که تنها نیروی تسلی‌بخش در اوج احساس غم‌زدگی و ناکامی باشد، بالاتر است (شاکری، ۱۳۹۴). امید مانند خوش‌بینی نقش مقتدرانه و شگفت‌آوری در زندگی ایفا می‌کند و در عرصه‌های گوناگون از موفقیت تحصیلی و شغلی گرفته تا ارتباطات خانوادگی و اجتماعی مزایای فراوانی به همراه دارد (کوهن-چن و وان زومرن^۳، ۲۰۱۸). امید اعتماد به حال و آینده و معنی‌دار بودن زندگی است. به قول اشنایدر از استادان روان‌شناسی، امید، اعتقاد بر این امر است که هدف‌تان هر چه باشد، هم اراده دستیابی به آن را دارید و هم راه آن را مقابل شما گشوده است (کولینز^۴ و همکاران، ۲۰۰۵).

اگر انسان امید خود را از دست بدهد، چه بداند و چه نداند - به قول اریک فروم - : «به دروازه‌های جهنم قدم گذاشته و انسانیت خود را پشت سر گذاشته است» (فلدمن و کوبوتا، ۲۰۱۵). انسان‌های امیدوار، در تعقیب هدف‌های خود در زندگی کمتر دچار افسردگی و اضطراب و درماندگی‌های عاطفی می‌شوند؛ زیرا نشانه‌های زندگی تازه را می‌بینند و هر لحظه

۱. Soland
۲. Hope
۳. Cohen-Chen & Van Zomeren
۴. Collins

آماده‌اند به تولد آن چیزی که آماده تولد است، کمک کنند (مورداچ^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). امید را سازه‌ای بسیار نزدیک اما متفاوت از خوش‌بینی دانسته‌اند. ریک اسنایدر، امید را سازه‌ای با دو مؤلفه معرفی می‌کند که عبارتند از: الف) توانایی طراحی گذرگاه‌هایی به سوی هدف‌های مطلوب به‌رغم موانع موجود؛ ب) کارگزار انگیزش برای استفاده از این گذرگاه‌ها (توتن و همکاران، ۲۰۰۹). امید شامل شش بُعد است که آنها را در کنار هم بنا کرده و تغییرات آنها سبب بروز فرآیند امیدواری می‌گردد (ملکان، ۱۳۹۸):

جدول شماره ۱: ابعاد شکل‌دهنده فرآیند امیدواری

ردیف	بُعد	مؤلفه‌ها و مشخصه‌ها
۱	بُعد شناختی	فرآیندی است که فرد طی آن آرزو، درک، تصور، یادگیری و قضاوت در مورد موضوع امید را عملی می‌سازد. این بُعد شامل فرآیندی مثل تعریف موضوع امید، کشف واقعی بودن امید، تمیز دادن عوامل ارتقاء دهنده امید از موانع آن و تصویرسازی ذهنی است.
۲	بُعد عاطفی	بر احساسات و روحیات فرد دلالت می‌کند و شامل جاذبه و کشش یک پیامد خوب، احساس نسبت به اهمیت امید، اعتماد و یا عدم اطمینان می‌باشد.
۳	بُعد رفتاری	این بعد مشتمل بر اعمال و رفتاری است که فرد برای رسیدن به موضوع امید انجام می‌دهد.
۴	بُعد نسبی	این بعد بر احساس وابستگی و ارتباط با دیگران حکم می‌کند و شامل تعامل اجتماعی، تقابل برخورد و امنیت و ارتباط با موجودات، افراد و خداوند می‌باشد.
۵	بُعد زمانی	این بعد بر تجربیات گذشته، حال و آینده توجه دارد، امید اگرچه به آینده است، اما گذشته و حال بر فرآیند امید مؤثر است.
۶	بُعد زمینه‌ای	مربوط به موقعیت زندگی فرد است که بر امید مؤثر است. بعضی موقعیت‌ها منجر به بروز ناامیدی و یا امید می‌شوند.

مطالعات گوناگون نشان داده‌اند که افراد امیدوار و شاد: ۱) از خودباوری و عزت‌نفس و احترام به خود بالایی برخوردارند و خودشان را دوست دارند؛ ۲) احساس کنترل شخصی

بیشتری را در خود احساس می‌کنند، آن‌هایی که انجام امور بیشتر به توانایی‌های خود می‌اندیشند تا به درماندگی و ناتوانایی‌های خویش، با استرس بیشتری مقابله می‌کنند؛ (۳) خوش‌بین هستند؛ و (۴) برون‌گرا هستند و در ارتباط و همکاری با دیگران توانمندند (ملازاده زنوز، ۱۳۹۳).

واکاوی و آسیب‌شناسی خودباوری و امید

آسیب‌شناسی در زمینه مسائل روان‌شناختی، تربیتی و یا فرهنگی-اجتماعی اصولاً به مطالعه و بررسی دقیق عوامل زمینه‌ساز، پدیدآورنده، و یا ثبات‌بخش بالینی، روانی، روان‌تنی، فیزیولوژیکی، بیولوژیکی، تربیتی و فرهنگی آفات و آسیب‌های موجود در آن زمینه‌ها می‌پردازد (جیانگ و همکاران، ۲۰۱۸). چنین مطالعاتی با هدف تکمیل و تأمین فرآیندهای سه‌گانه شناسایی، تشخیص، پیشگیری و یا درمان صورت می‌پذیرد، و برآیند آن پیشنهاد راه‌حل‌های مناسب برای دفع و یا رفع آفات و آسیب‌ها می‌باشد (کاندمیر، ۲۰۱۴). موارد زیر تا اندازه‌ای می‌تواند ذهن ما را در درک بهتر و برداشت مناسب‌تر از آسیب‌شناسی شفاف‌تر سازد.

بیشتر افراد موفق، از انگیزه‌ی خودباوری و پشت‌کار بالایی برخوردارند نه از هوش و امکانات مادی. خودباوری نقش سوختی را ایفا می‌کند که به موتور وجودی انسان تزریق می‌شود و به او در دستیابی به اهدافش یاری می‌رساند (دی کونینک و همکاران، ۲۰۲۰). بر همین منوال، در صورتی که به حس خودباوری فرد خللی وارد شود، در عملکردهای بهینه‌ او مشکلاتی را به وجود می‌آورد (چانگ و همکاران، ۲۰۱۹). خودباوری پایین، به ضعف در عملکرد تحصیلی، شغلی، ارتباطی، آسیب روانی و اجتماعی منجر می‌شود (باکچین و کِرت، ۲۰۲۰). بسیاری از مشکلات اجتماعی و روانی، بر اثر آسیب به باورهای خود کارآمدی فرد برمی‌گردد. ضعف در خودباوری در سه زمینه شناختی، انگیزشی و رفتاری، دارای تبعات منفی است. از نظر شناختی، باورهای منفی به ذهن فرد خطور می‌کنند و از نظر انگیزشی، توانایی و حرکت در مسیر اهداف زندگی دستخوش تغییر شده و از نظر رفتاری نیز فعل‌پذیری بر فرد مستولی می‌شود (ماریکوتیو و سولنا، ۲۰۱۹). ضمناً موارد زیر به عنوان عوامل مؤثر بر آسیب‌پذیری باورهای خود کارآمدی در فرد مطرح می‌شوند: (۱) تغییرات رشدی؛ (۲) عوامل تربیتی؛ (۳) هویت توفیق یا شکست؛ (۴) عوامل شناختی و (۵) مهارت‌های اجتماعی (شیری، ۱۳۹۷).

به طور کلی شناخت عوامل آسیب‌زا در خودباوری و امید و اینکه این دسته از عوامل، چگونه بر آن تأثیر منفی می‌گذارند، اهداف اصلی این پژوهش را شکل می‌دهد. در این راستا به منظور دستیابی به هدف پژوهش در ادامه به روش‌شناسی به کار گرفته شده برای حل مسئله پژوهش پرداخته شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از منظر هدف، کاربردی و از جهت روش آمیخته (کیفی- کمی) می‌باشد. راهبرد اجرای پژوهش، در بخش کیفی اکتشافی مبتنی بر تحلیل مضمون و در بخش کمی، پیمایشی می‌باشد. در عین حال این پژوهش از منظر روش گردآوری داده‌ها به دو شکل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی (با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه) انجام شده است. از منظر مقطع زمانی اجرای پژوهش، این مطالعه در هر دو بخش کیفی و کمی از نوع پژوهش‌های تک مقطعی می‌باشد. همچنین با توجه به غیرتجربی بودن پژوهش، میزان مداخله پژوهشگر در فرآیند اجرای پژوهش حداقلی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش برای مرحله کیفی، شامل خبرگان و متخصصان در حوزه‌های روان‌شناختی و جامعه‌شناختی و همچنین فرماندهان و مدیران راهبردی ارتش (با ویژگی‌هایی اعم از: انتصاب در مشاغل راهبردی، داشتن جایگاه سازمانی ۱۹ یا بالاتر، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، داشتن سن خدمتی بیش از ۲۵ سال) را شامل گردیدند. نمونه‌گیری بخش کیفی با رویکرد هدفمند قضاوتی، تا سرحد اشباع داده‌ها انجام و تعداد ۲۰ نفر از خبرگان به عنوان نمونه آماری بخش کیفی شناسایی و در فرآیند مصاحبه مشارکت داده شدند.

همچنین جامعه آماری برای مرحله کمی شامل فرماندهان، مدیران و کارکنان برخی از دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران با حداقل مدرک فوق‌دیپلم (دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا، دانشگاه علوم پزشکی آجا، دانشگاه خاتم‌الانبیاء، و امام خمینی^(۵)) نوشهر) بوده است که تعداد آنان ۶۰۰ نفر برآورد شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران در جامعه محدود و با اعمال ضریب خطای (۰/۰۴۹)، به میزان ۲۴۰ نفر محاسبه شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی، پرسش‌نامه ۲۴ سؤالی دربرگیرنده شاخص‌های عملیاتی متغیرهای پژوهش بوده است که به روش تصادفی طبقه‌ای (دانشگاه فرماندهی و ستاد آجا ۳۸ نفر، دانشگاه علوم پزشکی آجا ۷۱ نفر، دانشگاه خاتم‌الانبیاء ۶۳ نفر، و امام خمینی^(۵)) نوشهر

۶۸) در بین جامعه آماری پژوهش توزیع گردید که در نهایت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه برگشت داده شد.

همان گونه که بیان گردید این پژوهش در دو بخش کلی انجام شده است. در بخش اول با رویکرد کیفی و با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه ساختاریافته به آسیب‌شناسی خودباوری و امید در بین کارکنان پایور ارتش جمهوری اسلامی ایران پرداخته شده است. همچنین در بخش دوم با رویکرد کمی و با استفاده از ابزار پرسشنامه به ارزیابی و اعتبارسنجی الگوی اندازه‌گیری احصا شده برای هریک از آسیب‌های خودباوری و امید در بین کارکنان پایور دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا. ایران به‌عنوان مورد مطالعه با رویکرد تحلیل عامل تأییدی پرداخته شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه به روش تحلیل مضمون (تم) شش مرحله‌ای کلارک و براون^۱ (۲۰۰۶) و داده‌های کمی احصا شده از پرسشنامه به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل عامل تأییدی با نرم‌افزار Amos ۲۱ انجام شده است.

برای اطمینان از روایی نتایج مصاحبه و تحلیل مضمون از معیار مقبولیت^۲ و قابلیت تأیید^۳ استفاده شد. جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری به وسیله شرکت‌کنندگان در مصاحبه بهره‌برداری شد. همچنین برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی، طبقات به‌دست‌آمده به سه نفر از مشارکت‌کنندگان اولیه به‌منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید. برای محاسبه پایایی مصاحبه نیز از روش باز آزمون استفاده گردیده است. در این راستا از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، تعداد ۳ مصاحبه برگزیده و هرکدام دو بار در فاصله زمانی ۱۴ روز توسط پژوهشگران کدگذاری شده‌اند. همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشخص است میزان پایایی باز آزمون ۸۸/۴ درصد محاسبه شده است که بیانگر آن است که کدگذاری عبارت‌های مصاحبه در دو دوره زمانی مختلف ۸۸/۴ درصد شبیه هم بوده است که قابلیت اعتماد فرآیند کدگذاری عبارت مصاحبه به وسیله پژوهشگر را مشخص می‌نماید.

-
۱. Clarck & Brun
 ۲. Credibility
 ۳. Confirmability

جدول شماره ۲: محاسبه پایایی باز آزمون (شاخص ثبات)

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	نتیجه پایایی باز آزمون
۱	MA _۱	۳۵	۱۵	۵	۸۵/۷ درصد
۲	CO _۳	۲۹	۱۳	۳	۸۹/۷ درصد
۳	SC _۵	۳۱	۱۴	۳	۹۰/۳ درصد
	کل	۹۵	۴۲	۱۱	۸۸/۴ درصد

پس از آن که شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به هریک از آسیب‌های شناسایی شده برای متغیرهای خودباوری و امید در بین کارکنان پایور آجا بر مبنای روش تحلیل مضمون (مرحله کیفی) استخراج گردید و متغیرهای مشهود و مکنون مدل اندازه‌گیری تبیین شد، در ادامه مبتنی بر متغیرهای مشهود شناسایی شده (شاخص‌ها) در هریک از مدل‌های اندازه‌گیری، به تبیین پرسشنامه پژوهش برای آزمون مدل‌های اندازه‌گیری آسیب‌های متغیر خودباوری و امید کارکنان با روش تحلیل عامل تأییدی پرداخته شد. در این راستا پرسشنامه پژوهش از ۲۴ شاخص اندازه‌گیری تشکیل یافته است که روایی آن به روش محتوایی تأیید گردید. به این منظور گویه‌های سؤالی طراحی شده برای سنجش مدل‌های اندازه‌گیری و مؤلفه‌های آن در اختیار تعدادی از استادان دانشگاه‌های افسری و روان‌شناسان آجا قرار گرفته و قابلیت سنجش هریک از سؤالات از متغیر و مؤلفه مربوط به خود توسط خبرگان به صورت محتوایی تأیید گردید. همچنین پایایی پرسشنامه نیز به روش آلفای کرونباخ آزمون گردید. برای این منظور یک نمونه اولیه ۳۰ تایی از پرسشنامه در بین فرماندهان و کارکنان دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران توزیع شد. در نهایت میزان ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه (۰/۸۶۹) محاسبه گردید که قابلیت اعتماد ابزار گردآوری داده‌ها را تأیید می‌نماید.

همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کمی نیز با استفاده از نرم‌افزار Spss ۲۲ برای توصیف اطلاعات جمعیت‌شناسی پاسخ‌دهندگان به سؤالات پرسشنامه و سنجش نرمال بودن توزیع داده‌های آماری و نرم‌افزار Amos ۲۱ برای آزمون اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری

انجام شد. به این منظور مدل اندازه‌گیری مربوط به هریک از آسیب‌های شناسایی شده متغیرهای خودباوری و امید در نرم‌افزار Amos ۲۱ طراحی گردید و بر مبنای روش تحلیل عامل تأییدی، اعتبار مدل‌های اندازه‌گیری آزمون شد تا مشخص شود که آیا مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارائه شده در مدل‌ها به خوبی از متغیر خود حمایت کرده‌اند یا خیر. در ادامه به تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش پرداخته شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی

همان گونه که در فراگرد اجرای پژوهش بیان گردید، در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه، از روش تحلیل مضمون (تم) استفاده شده است که شامل فرآیند شش مرحله‌ای تحلیل تم کلارک و براون (۲۰۰۶) می‌باشد. در این راستا برای شناسایی آسیب‌های موجود در مسیر خودباوری و امید کارکنان پایور آجا، در ابتدا محقق عبارت‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان در طول فرآیند مصاحبه را جمع‌بندی نمود و در گام نخست پس از چندین مرحله مطالعه و غوطه‌ور شدن در داده‌ها، آشنایی نسبی از آنان کسب نمود (مرحله اول؛ آشنایی با داده‌ها). در مرحله دوم تلاش شد تا به استخراج مفاهیم در طی فرآیند مقوله‌بندی عبارت‌های بیانی پرداخته و در ادامه به کدگذاری مفهوم‌ها به روش دستی پرداخته شود (مرحله دوم؛ کدگذاری اولیه). در طی این فرآیند، در مجموع از بین عبارت‌های بیانی مصاحبه‌شوندگان، تعداد ۱۲۲ عبارت استخراج گردید و کدگذاری آنان صورت گرفت.

در مرحله سوم که بنام کدگذاری گزینشی معروف می‌باشد، تلاش گردید تا با بررسی کدهای اولیه داده شده به هر یک از مفاهیم و حذف مفاهیم مشابه، ناقص و نامرتبط با موضوع، مفاهیم گزینشی احصا گردد که در این راستا تعداد ۲۴ مفهوم گزینشی یا مضامین پایه احصا شد (مرحله سوم؛ جستجوی تم‌ها). در مرحله چهارم با انجام بازبینی مجدد در بین کدهای گزینشی، تلاش شد تا به دسته‌بندی مضامین پایه (بر اساس محتوا و ظاهر) در قالب تم‌های فرعی (مضامین سازمان‌دهنده) پرداخته شود (مرحله چهارم؛ بازبینی تم‌ها). در این راستا تعداد ۱۲ مورد مضمون سازمان‌دهنده شکل‌دهی شد. در مرحله پنجم نیز پژوهشگران با اجرای اعمال رفت و برگشتی در میان تم‌های فرعی، در پی دسته‌بندی آنان در مقوله‌های سطح بالاتر

(تیم‌های اصلی یا مضامین فراگیر) برآمد. در این راستا مضامین سازمان‌دهنده در قالب دو تیم کلی‌تر دسته‌بندی گردیدند. در ادامه با بازبینی ماهیت و محتوای هریک از تیم‌های اصلی و فرعی، به نام‌گذاری مناسب آنان پرداخته شد (مرحله پنجم؛ تعریف و نام‌گذاری تیم‌ها). مرحله پایانی تحلیل تیم نیز شامل ارائه گزارش نهایی می‌باشد (مرحله ششم؛ گزارش دهی). به طور کلی نتایج نهایی تحلیل مضمون (تیم) در جدول شماره ۳ و ۴ گزارش شده است.

جدول شماره ۳: کدگذاری تحلیل مضمون برای آسیب‌های خودباوری کارکنان پایور آجا

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	عبارت‌های بیانی گزینشی صاحب‌هشوندگان
آسیب‌های خودباوری کارکنان پایور	آسیب‌های روان	روانی - ساختاری	گزینش دانشجو از طریق کنکور اختصاصی که موجب محدودیت دسترسی به افراد با اعتمادبه‌نفس بالاتر شده است.
			تلاش برای فعال‌تر نمودن نقش مراکز مشاوره و استفاده مؤثرتر از کارشناسان در افزایش اعتمادبه‌نفس کارکنان
			توجه ناکافی به بهداشت روانی (بهبیستی روان‌شناختی) کارکنان و پایش مداوم آن‌ها
	روان شناختی	آسیب‌های روانی - رفتاری	احساس خودکم‌بینی و اطاعت‌پذیری بدون دلیل و منطق کارکنان در مقایسه با دیگر سازمان‌های نظامی-دفاعی
			کاهش احساس ارزشمندی در کارکنان آجا به واسطه القابات منفی در سخنان برخی از فرماندهان و مدیران
			پایین بودن احساس مسئولیت و تزلزل در آمادگی‌های روانی کارکنان
آسیب‌های پرورش شخصیت	آسیب‌های تربیتی - پرورشی		بی‌توجهی به چگونگی ساخت‌دهی شخصیت دانشجویان و هویت بخشی به آنان
			وجود فضای محدود اندیشه و تفکر و فقدان جو نگرشی مناسب
			تأکید اندک فرماندهان بر سایر جنبه‌های تربیتی و توانمندسازی کارکنان به جای توجه صرف بر وظایف نظامی
			استفاده مطلوب‌تر از فرماندهان و استادان ممتاز و نمونه به منظور الگوپردازی کارکنان از آنها
			چگونگی تلاش برای ایجاد فضای نشاط‌انگیز در یگان‌ها

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
<p>تحت تأثیر قرار گرفتن نظام سنتی جامعه و خانواده از مکاتب تعلیم و تربیت غربی</p> <p>ضعف برخی از فرماندهان و مربیان تربیتی در حوزه تربیت و آموزش</p> <p>ضعف در فرآیند استعدادیابی و ظرفیت‌سازی دانشجویان و کارکنان در سطح آجا</p> <p>ضعف آگاهی‌های دینی برخی از داوطلبان قبل از ورود</p>			
<p>کم‌رنگ شدن اخلاص در عمل (رواج تظاهر و ریاکاری) در میان برخی از کارکنان</p> <p>مشاهده برخوردهای افراطی در حوزه‌های مختلف</p> <p>کم‌توجهی به احترام گذاشتن به شخصیت کارکنان (با تفویض اختیار و آزادی عمل بر مبنای قوانین و توانمندی‌ها)</p>	<p>آسیب‌های شخصیتی</p>		
<p>ارتباط و تعامل علمی ضعیف کارکنان با دیگر مراکز دانشگاهی نظامی و غیرنظامی</p> <p>تمایل اندک افراد نخبه برای ورود به آجا به دلیل جذاب نبودن شرایط خدمتی سازمان</p> <p>آشنایی اندک کارکنان با مراکز، دستاوردهای علمی-صنعتی و فناوریانه ارتش و ن.م.</p> <p>استفاده حداقلی زمانی و مکانی از وسایل ارتباط جمعی (مطبوعات و اینترنت و ماهواره)</p>	<p>آسیب‌های ارتباطی اجتماعی</p>	<p>آسیب‌های اجتماعی</p>	
<p>نوع نگرش به منزلت اجتماعی مشاغل نظامی نزد مردم و جامعه</p> <p>کم‌توجهی به سرمایه‌های اجتماعی کارکنان آجا</p> <p>یکنواختی و ناکارآمدی در اجرای برنامه‌های روحی-رفاهی</p> <p>رواج نگرش قشرگرایی و رابطه‌گرایی بین کارکنان برخی یگان‌ها</p>	<p>آسیب‌های رفتاری اجتماعی</p>		

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
<p>کیفیت پایین ساختارهای سازمانی آجا (رسمیت بالا، تمرکز و پیچیدگی) در تسهیل اجرای وظایف</p> <p>سبک مدیریت، تشویق و تنبیه، آموزش و پرداخت‌های سازمانی مهم‌ترین اولویت‌های مؤثر بر آسیب‌پذیری شغلی کارکنان پایور آجا می‌باشد</p> <p>توجه بیش از حد به کمیت جذب نیروی انسانی به‌جای کیفیت آن‌ها</p> <p>عدم تسهیل و تسریع در فرآیند دسترسی کارکنان به فرصت‌های شغلی و یا قابلیت کم مشارکت‌جویی</p>	<p>آسیب‌های ساختاری</p>		
<p>عدم تعیین مسیر پیشرفت خدمتی مشخص و تعریف شده برای کلیه گروه‌های شغلی</p> <p>کم‌توجهی به رابطه فشار شغلی و رضایت شغلی با سلامت روان کارکنان آجا</p> <p>کم‌کاری و تنبلی در کارکنان، کند کاری یا کوتاهی برخی از کارکنان در انجام وظایف قانونی در قبال مراجعان</p> <p>تأثیر کیفیت زندگی شغلی، ابهام در نقش، تعارض نقش، تبعیض و بی‌اعتمادی، فشار روانی ناشی از محیط کار و سایر عوامل استرس‌زا بر عملکرد کارکنان</p> <p>کم‌انگیزگی و سرخوردگی، نداشتن روحیه کار و بی‌توجهی نسبت به شغل خود (بیگانگی شغلی) و جایگاه سازمانی</p>	<p>آسیب‌های شغلی</p>	<p>آسیب‌های شغلی - ساختاری</p>	
<p>توجه به مصرف‌گرایی و الگوهای غربی تجمل‌گرایی از سوی برخی مدیران و فرماندهان</p> <p>تلاش در جهت ترویج فرهنگ بیگانه (غرب و شرق)، گسترش روحیه سطحی‌نگری و ایجاد وابستگی فکری برای از بین بردن خودباوری ملی و روحیه خودباوری کارکنان آجا</p> <p>سوء استفاده از آموزه‌های مذهبی و تحریف برخی اعتقادات و ارزش‌های جامعه نزد دانشجویان دانشگاه‌های افسری آجا (تضعیف فرهنگ دینی - ملی در برخی از رسانه‌ها)</p>	<p>آسیب‌های ارزشی - اعتقادی</p>	<p>آسیب‌های فرهنگی</p>	

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
<p>ناشناس ماندن برخی از فرماندهان غیور و استادان ممتاز و نمونه آجا در ن.م به منظور الگوبرداری دانشجویان و کارکنان از آنها (و یا برنامه‌ریزی نامناسب در چگونگی معرفی و استفاده از فرماندهان و استادان ممتاز)</p>			
<p>منطبق نبودن برخی جنبه‌های اقتدار نظامی با فرهنگ اسلامی در جامعه</p>			
<p>رشد دنیاطلبی و تقلید کورکورانه از غرب و فاصله گرفتن از فرهنگ شهادت در جامعه</p>			
<p>عدم بازخوردگیری و تأثیر سنجی از فعالیت‌ها و اقدامات رفاهی- فرهنگی</p>			
<p>مشکلات ارتباط و تعامل فرهنگی دانشجویان با دیگر مراکز فرهنگی نظامی و غیرنظامی</p>	<p>آسیب‌های بسترهای فرهنگی</p>		
<p>نبود سازوکارهای مناسب جهت بازخورد گیری و تأثیرسنجی فعالیت‌ها و اقدامات رفاهی- فرهنگی کارکنان و پیگیری آنها</p>			
<p>ضعف برخی فرماندهان و مدیران در برخورداری از تفکر راهبردی، آینده‌پژوهی، رهبری و هدایت اثربخش، بسیج و سازمان‌دهی شایسته کارکنان متناسب با نیازهای شغلی در رده‌های مختلف آجا</p>			
<p>کم‌توجهی مسئولان یا بکار نگرفتن فرآیند نیازسنجی در برآورد نیازهای قانونی، منابع انسانی، تجهیزاتی- فیزیکی و مالی و تسهیلاتی در عملیاتی کردن برنامه‌های سازمانی و مدیریت فرآیندها</p>			
<p>چگونگی تجدیدنظر در گزینش و به‌کارگماری شایسته استادان، فرماندهان و مدیران</p>		<p>آسیب‌های فرماندهی مدیریتی</p>	
<p>حامی نبودن نظامات انگیزشی از جمله مدیریت منابع، مدیریت پرداخت‌ها و پاداش</p>	<p>آسیب‌های مدیریت راهبردی</p>		
<p>تعدد قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوطه و عدم بازنگری آنها</p>			
<p>عدم واکاوی و پایش برنامه‌های آموزشی، تربیتی و فرهنگی</p>			

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
<p>به طور مستمر و مداوم</p> <p>عدم به‌کارگیری یک نظام ارزیابی و مدیریت عملکرد دقیق و واقعی، معتبر و به‌روز، به‌منظور سنجش توانایی‌ها، رفتارها و نقاط ضعف کارکنان و مشکل مرتبط‌سازی نتایج ارزیابی‌ها به آموزش و توسعه، ارتقا و پاداش‌ها</p> <p>عدم استفاده از فرآیند پژوهش و تولید اطلاعات در تسهیل فرآیند تصمیم‌گیری صحیح و ایجاد تغییر / نوآوری در روش‌ها و فرآیندهای سازمانی از سوی برخی از فرماندهان و مدیران</p> <p>بی‌توجهی بسیاری از فرماندهان و مدیران به مهارت‌ها، خصوصیت‌ها، توانایی یادگیری، استعدادهای نهفته و دیگر ویژگی‌های مؤثر بر مدیریت دانش و عملکرد شغلی کارکنان آجا</p> <p>توجه به اطاعت‌پذیری بدون منطق و دلیل و اعمال فشارهای نامعقول فکری و جسمی به کارکنان به واسطه سبک رهبری</p> <p>همگام نبودن بسیاری از فرماندهان با تغییرات فناوری روز و ایجاد تعارضات سازمانی</p>			
<p>حاکمیت تنبیه در برخوردهای انضباطی غیر شفاف</p> <p>عدم مشاهده احساس ارزشمندی واقعی دانشجویان در قیاس با سایر دانشگاه‌های سازمان‌های هم‌تراز آجا</p> <p>کم‌توجهی به سخنان مخالفین و تحلیل مطالب و نوشته‌های آنان</p> <p>کم‌رنگ شدن گرایش به مردمی بودن و برای خود حقی قائل نبودن و خود را خادم خواندن</p> <p>چالش توجه و تأکید فرماندهان بر وظایف علمی و آموزشی هم‌زمان و هم‌سوی با تأکید و توجه بر وظایف نظامی کارکنان</p> <p>تفویض اختیار و آزادی عمل اندک مدیران میانی آجا برای تصمیم‌گیری و هدایت امور</p>	<p>آسیب‌های ارتباطاتی</p>		

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
وجود ابهام در مسئولیت‌پذیری، اطلاع‌رسانی و پاسخگویی شفاف از سوی فرماندهان			
تأکید صرف فرماندهان و مدیران بر ارتباطات رسمی و نظارت و کنترل‌های مستقیم			

نتایج تحلیل مضمون در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری آسیب‌های خودباوری کارکنان آجا از شش مضمون فراگیر شامل آسیب‌های روان‌شناختی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های روانی- ساختاری و آسیب‌های روانی- رفتاری)، آسیب‌های پرورش شخصیت (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های تربیتی- پرورشی و آسیب‌های شخصیتی)، آسیب‌های اجتماعی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های ارتباطی- اجتماعی و آسیب‌های رفتاری- اجتماعی)، آسیب‌های شغلی- ساختاری (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های ساختاری و آسیب‌های شغلی)، آسیب‌های فرهنگی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های ارزشی- اعتقادی و آسیب‌های بسترهای فرهنگی) و آسیب‌های فرماندهی- مدیریتی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های مدیریت ارتباطاتی) خود تشکیل یافته است که این شش مضمون سازمان‌دهنده نیز جمعاً از ۱۲ مضمون پایه یا شاخص اندازه‌گیری تشکیل یافته‌اند.

جدول شماره ۴: کدگذاری تحلیل مضمون برای آسیب‌های امید کارکنان پایور آجا

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
کم‌توجهی ویژه به رشد و شکوفایی استعدادها و قابلیت‌های فردی، هنری و خلاقیت کارکنان	آسیب‌های روانی بیرونی	آسیب‌های روان‌شناختی	آسیب‌های امید کارکنان پایور
چگونگی ایجاد احساس احترام و منزلت در دانشجویان و کارکنان			
کم‌توجهی به رابطه بین استرس شغلی و خشنودی کارکنان با سلامت روان آنان			
ترویج تملق و چاپلوسی و بله‌قربان‌گویی در بین کارکنان	آسیب‌های روانی درونی		
نگرانی و ترس دانشجویان نسبت به آینده خود، منفی‌بافی، یأس و کاهش روحیه مثبت			
گرایش و ترویج ترجیح خواسته‌های شخصی برخی			

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
کارکنان بر منافع سازمانی بزرگ جلوه دادن موانع و اضطراب و ترسیدن از موانع			
چگونگی عادت دادن جوانان به داشتن همت بلند و افق‌های دور			
وجود تعارض بین گفتار و عمل به الگوهای تربیتی-آموزشی			
تضعیف روحیه فداکاری، حماسی نظامی و فرهنگ پایداری و شهادت‌طلبی	آسیب‌های پرورشی اجتماعی		
وجود برخی مشکلات و مسائل خانوادگی در بدو استخدام کارکنان و انتقال آن‌ها به آجا			
ترویج اسلام شناسنامه‌ای به‌جای اسلام واقعی		آسیب‌های پرورشی-تربیتی	
چگونگی تقویت روحیه مقابله با دشمن و جنگ روانی			
عدم ایجاد تنوع رشته‌ای متناسب با نیازمندی‌های آجا در دانشگاه‌های افسری آجا			
آشنایی کم دانشجویان با منش و زندگینامه حماسه‌آفرینان و شهدای ارتش در دفاع مقدس	آسیب‌های پرورشی سازمانی		
مشکلات تربیت دینی دانشجویان و آشنایی با روش‌ها و منش الگوهای مذهبی			
برخورد نامناسب نسبت به جوانان آجا و مسائل آنان به هنگام بحث و هنگام کار			
توجه به نقش و جایگاه اجتماعی آجا در سطح جامعه			
وجود مشکلات و مسائل خانوادگی در بدو استخدام کارکنان و انتقال آن‌ها به آجا	آسیب‌های اجتماعی		
اختلاف طبقاتی در بطن جامعه و تأثیر آن بر کارکنان آجا (از جمله رواج فرهنگ قومیت‌گرایی، سرمایه‌داری و همشهری‌گری)	برون‌سازمانی	آسیب‌های اجتماعی	
خاستگاه اجتماعی متوسط به پایین متقاضیان استخدام و دانشجویان	آسیب‌های اجتماعی		
برخورد نامناسب با کج‌روی‌های اجتماعی (اعتیاد، تقلب، قمار و ...) برخی از جوانان آجا و ایجاد ناامیدی به دلیل ناآشنایی مسئولان با راه‌های پیشگیری و برخورد صحیح	درون‌سازمانی		

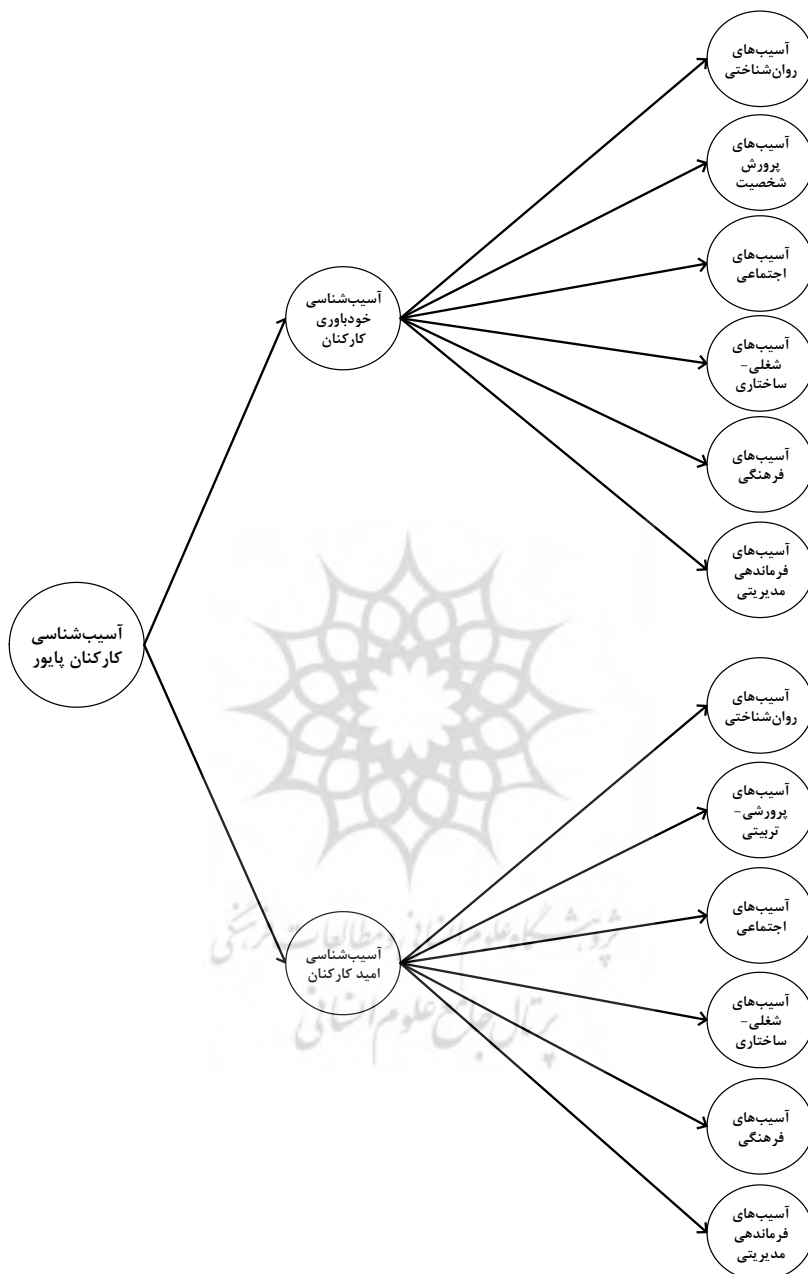
عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
<p>تضاد در ارزش‌های درون و بیرون آجا (مثلاً بین قداست حرفه نظامی‌گری در داخل و خارج آجا)</p> <p>پویا نبودن دانشگاه‌های آجا در امور علمی- آموزشی و نظامی متناسب با تحولات جوامع علمی و نظامی منطقه و بین‌الملل</p> <p>مشکلات فراهم نمودن تسهیلات مالی جهت ازدواج و تشکیل خانواده برای جوانان به‌ویژه دانشجویان</p>			
<p>نقض قوانین و مقررات و ضوابط اداری و یا اعمال مقررات و قوانینی که بازمان حال تناسب ندارد</p> <p>کیفیت مکانیکی بودن ساختارهای وظیفه‌ای آجا (رسمیت بالا- تمرکز و پیچیدگی)</p> <p>تأثیر کیفیت زندگی شغلی، ابهام در نقش، تعارض نقش، تبعیض و بی‌اعتمادی، فشار روانی ناشی از محیط کار و سایر عوامل استرس‌زا بر عملکرد کارکنان</p> <p>عدم تعیین مسیر پیشرفت خدمتی مشخص و تعریف شده برای کلیه گروه‌های شغلی</p> <p>پایین بودن میزان حقوق و مزایای دانشجویی و توسعه امکانات رفاهی</p> <p>تسهیل و یا تسریع غیرعادی در انجام کار برای اشخاص معین در مقایسه با دیگران</p> <p>عدم توسعه و تقویت کانون‌های تفکر و اندیشه در سطح یگان‌ها و به‌ویژه در دانشگاه‌های آجا</p> <p>کم‌کاری، کند کاری یا کوتاهی برخی از کارکنان در انجام وظایف قانونی در قبال مراجعان</p> <p>توجه به حاشیه‌های مسائل سازمانی و غفلت از اصل موضوع و هویت سازمانی آجا</p> <p>عدم تسهیل و تسریع در فرآیند دسترسی کارکنان به فرصت‌های شغلی یا قابلیت کم مشارکت‌جویی</p> <p>احساس نارضایتی نسبت به شغل نظامی</p>	<p>آسیب‌های ساختاری</p> <p>آسیب‌های شغلی- ساختاری</p> <p>آسیب‌های شغلی</p>	<p>آسیب‌های شغلی- ساختاری</p>	
<p>ترویج فرهنگ نادرست در روابط اجتماعی با برچسب «نظامی‌گری»</p> <p>چگونگی زدودن فرهنگ خودکوچک‌بینی در مسائل علمی اعتقادی و تغییر نگاه نیازمندان به غرب</p>	<p>آسیب‌های اعتقادی- ارزشی</p>	<p>آسیب‌های فرهنگی</p>	

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
<p>تقویت باور به توکل به خدا و ایمان به الطاف الهی و مأیوس نشدن از وعده‌های الهی</p> <p>ایجاد محیط شغلی بانشاط و تقویت فرهنگ جهادی ارتش متناسب با اسناد فرادستی و برنامه‌ریزی برای عادلانه نمودن وضعیت جبران خدمات و بهبود منزلت اجتماعی و وضعیت معیشتی خانواده‌های کارکنان آجا با توجه به شأن و جایگاه شغلی آنان به‌منظور افزایش امید کارکنان نفوذ یا انتقال نابسامانی‌های فرهنگی به داخل آجا و در نتیجه گرایش به برخی فرهنگ‌های التقاطی</p> <p>تعارض بین حرف‌ها و شعارهای فرهنگی و عمل مسئولان تضعیف روحیه فداکاری، حماسی نظامی و فرهنگ پایداری و شهادت‌طلبی</p>			
<p>کم‌توجهی مسئولان به تأمین منابع علمی، فرهنگی- آموزشی و نشریات الکترونیکی مورد نیاز</p> <p>عدم توسعه و تقویت کانون‌های تفکر و اندیشه در سطح یگان‌ها و به‌ویژه در دانشگاه‌های آجا</p> <p>آشنایی اندک دانشجویان با منش و زندگینامه حماسه‌آفرینان و شهدای ارتش در دفاع مقدس</p> <p>ایستایی سازمانی دانشگاه‌های آجا در امور آموزشی، نظامی و فرهنگی</p>	<p>آسیب‌های آموزشی- فرهنگی</p>		
<p>انحراف از خط فرماندهی در اصل خدمت‌گزاری</p> <p>عدم ترمیم و اصلاح ساختار و زیر ساختار آموزشی، پرورشی و فرهنگی دانشگاه‌های آجا مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام و سلسله‌مراتب فرماندهی</p> <p>بی‌توجهی به مقوله شایسته‌سالاری در سیر خدمتی کارکنان در گروه‌های شغلی مختلف</p> <p>عدم هماهنگی ارگان‌ها در پیاده‌سازی راهبردها و راهکارهای بهبود معیشتی کارکنان آجا</p> <p>مشاهده‌ی وضعیت معیشتی و اجتماعی نامناسب فرماندهان و استادان پایور</p> <p>بی‌توجهی به ایجاد زیرساخت‌ها و برنامه‌های منسجم ارتقای روحی-رفاهی</p>	<p>آسیب‌های راهبردهای مدیریتی</p>	<p>آسیب‌های فرماندهی مدیریتی</p>	
<p>مهیا نبودن امکان ادامه تحصیل استادان و کارکنان در رشته‌های مورد نیاز در مقاطع ارشد و دکتری</p> <p>عدم رسیدگی کافی سلسله‌مراتب فرماندهی به امور زندگی</p>	<p>آسیب‌های اجرایی مدیریتی</p>		

عبارت‌های بیانی گزینشی مصاحبه‌شوندگان	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
کارکنان			
ارزیابی عملکرد ذهنی، کلی و غیرعادلانه برخی از فرماندهان و مدیران از کارکنان			
نزول سطح کمی و کیفی نظارت فرماندهان در حوزه‌های مختلف آموزشی، فرهنگی و تربیتی			
به کارگیری اندک فرماندهان و مدیران دلسوز، متخصص و عامل به میانی و آموزه‌های اسلامی			
نوع برخورد و ارتباط فرماندهان و مدیران با دانشجویان و کارکنان			

نتایج تحلیل مضمون در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری آسیب‌های امید کارکنان آجا از شش مضمون فراگیر شامل آسیب‌های روان‌شناختی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های روانی بیرونی و آسیب‌های روانی درونی)، آسیب‌های پرورشی - تربیتی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های پرورشی اجتماعی و آسیب‌های پرورشی سازمانی)، آسیب‌های اجتماعی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های اجتماعی برون‌سازمانی و آسیب‌های اجتماعی درون‌سازمانی)، آسیب‌های شغلی - ساختاری (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های ساختاری و آسیب‌های شغلی)، آسیب‌های فرهنگی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های اعتقادی - ارزشی و آسیب‌های آموزشی - فرهنگی) و آسیب‌های فرماندهی - مدیریتی (درب‌گیرنده دو مؤلفه؛ آسیب‌های راهبردهای مدیریتی و آسیب‌های اجرایی مدیریتی) خود تشکیل یافته است که این شش مضمون سازمان‌دهنده نیز جمعاً از ۱۲ مضمون پایه یا شاخص اندازه‌گیری تشکیل یافته‌اند.

مدل اندازه‌گیری آسیب‌شناسی خودباوری و امید کارکنان پایور آجا به دست آمده از بخش کیفی پژوهش در شکل شماره (۱) ارائه شده است که این مدل خود یک مدل اندازه‌گیری دو سطحی می‌باشد که از دو مدل اندازه‌گیری (آسیب‌های خودباوری و آسیب‌های امید کارکنان) تشکیل یافته است. در ادامه به منظور اعتباریابی مدل ارائه شده در بخش کیفی، به تجزیه و تحلیل داده‌های کمی احصا شده از مرحله دوم پژوهش مبتنی بر آزمون تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار Amos ۲۱ پرداخته شده است که در بخش بعدی به نتایج آن اشاره می‌شود.



شکل شماره ۱: مدل آسیب‌شناسی خودباوری و امید کارکنان پایور آجا

یافته‌های بخش کمی

یافته‌های جمعیت‌شناختی

یافته‌های توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی فرماندهان و کارکنان پایور دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران که به سؤالات پرسشنامه پاسخ داده‌اند، در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: یافته‌های مربوط به آمار توصیفی پژوهش

درصد	فراوانی	گزینه‌ها	سؤالات
۳۳/۵۰	۶۷	مجرد	وضعیت تأهل
۶۶/۵۰	۱۳۳	متأهل	
۲۴/۵۰	۴۹	۲۰ تا ۳۰	سن
۴۳/۵۰	۸۷	۳۱ تا ۴۰	
۳۲/۰۰	۶۴	۴۱ تا ۵۰	
۴/۵۰	۹	فرمانده یا مدیر ارشد	پست سازمانی
۱۳/۰۰	۲۶	فرمانده یا مدیر میانی	
۲۴/۵۰	۴۹	فرمانده یا مدیر اجرایی	
۳۲/۵۰	۶۵	استادان	
۲۵/۵۰	۵۱	کارمندان عادی	
۱۴/۰۰	۲۸	کاردانی	سطح تحصیلات
۴۳/۵۰	۸۷	کارشناسی	
۲۳/۰۰	۴۶	کارشناسی ارشد	
۱۹/۵۰	۳۹	دکتری	

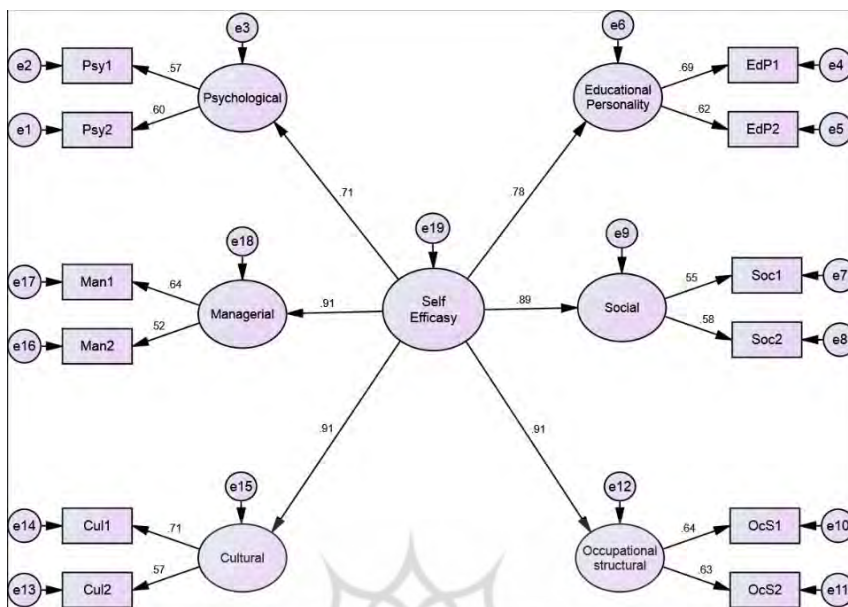
آمار ارائه شده در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که نسبت کارکنان متأهل به مجرد در دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران دو برابر می‌باشد، با این حال درصد قابل توجهی مجرد می‌باشند که بایستی ریشه‌یابی لازم مبتنی بر آسیب‌های شناسایی شده در

این پژوهش بر روی آنان صورت گیرد. همچنین ۶۸ درصد مدیران و کارکنان مذکور در دامنه سنی بین ۲۰ تا ۴۰ سال می‌باشند که نشان از جوان بودن جامعه کارکنان دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران دارد. درعین حال آمار سطح تحصیلات نشان می‌دهد که کارکنان این دانشگاه‌ها از سطح تخصص و دانش بسیار بالایی برخوردار بوده‌اند که اعتبار داده‌های احصا شده در این پژوهش را بالا خواهد برد. همچنین کارکنان جامعه مورد مطالعه از گروه‌های شغلی مختلف فرماندهی و مدیریتی، اساتید و کارکنان عادی بوده‌اند که بر اعتبار یافته‌های پژوهش می‌افزاید.

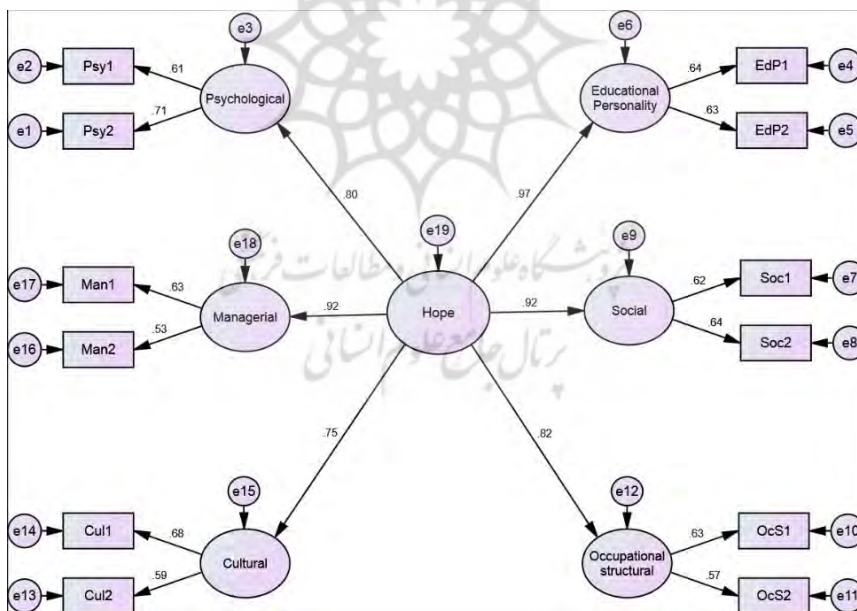
اعتبارسنجی مدل اندازه‌گیری به روش تحلیل عامل تأییدی

در این پژوهش به منظور ارزیابی و سنجش اعتبار مدل‌های اندازه‌گیری احصا شده از مرحله کیفی (تحلیل مضمون) که در بخش قبلی ارائه گردیده است، از روش تحلیل عامل تأییدی در نرم‌افزار Amos ۲۱ بهره گرفته شده است. در این راستا پس از مشخص شدن متغیرهای مکنون و مشهود مدل‌های اندازه‌گیری آسیب‌های وارده بر خودباوری و امید کارکنان پایور آجا که در شکل شماره (۱) ارائه گردیده است، به اعتبارسنجی و آزمون این مدل‌ها مبتنی بر داده‌های احصا شده از پرسشنامه در مرحله دوم پژوهش پرداخته شد. به این منظور مدل اندازه‌گیری متغیرهای یادشده در نرم‌افزار Amos ۲۱ طراحی گردید و آزمون تحلیل عامل تأییدی برای آنان اجرا گردید که در ادامه به تشریح یافته‌های این بخش پرداخته شده است.

خروجی نهایی تحلیل عاملی تأییدی مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری آسیب‌های خودباوری و امید کارکنان پایور آجا در شکل شماره (۲) و (۳) نشان داده شده است که بیانگر ضرایب عاملی بالای هر یک از متغیرهای آشکار و مکنون مربوط به متغیرها می‌باشد. به عبارت دیگر نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که هر یک از آسیب‌های شناسایی شده به خوبی از مدل اندازه‌گیری خود حمایت کرده‌اند (با توجه به بار عاملی بالای ۰/۳ هر یک از مؤلفه‌ها) و مؤلفه‌های خوبی برای متغیر مکنون خود می‌باشند. همچنین نتایج تحلیل عاملی مربوط به هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری نیز نشان می‌دهد که شاخص‌های اندازه‌گیری ارائه‌شده برای هر یک از آنان (با توجه به بار عاملی بالای ۰/۳ هر یک از شاخص‌ها) به خوبی از مؤلفه مربوط به خود حمایت کرده و در واقع ابزار مناسبی برای سنجش متغیر مکنون خود می‌باشند.



شکل شماره ۲: تحلیل عامل تأییدی مدل اندازه‌گیری آسیب‌های خودباوری کارکنان پایور آجا



شکل شماره ۳: تحلیل عامل تأییدی مدل اندازه‌گیری امید کارکنان پایور آجا

هنگامی که یک مدل به طور مناسبی مشخص گردید و داده‌ها به طور صحیح وارد گردیدند، برازش داده‌ها به مدل فرضی را باید مورد ارزیابی قرارداد. تعدادی شاخص برای ارزیابی این موضوع که مدل تا چه حد روابط مشاهده‌شده بین متغیرهای قابل‌اندازه‌گیری را توصیف می‌نماید، به کار برده می‌شوند. این شاخص‌ها در گروه‌های مختلفی نام‌گذاری شده که از مهمترین آنان شاخص‌های مطلق و مقایسه‌ای می‌باشند. شاخص‌های مطلق شاخص‌هایی هستند که صرفاً به محاسبه X^2 ، X^2/df و ضریب تشخیص مدل اختصاص می‌یابند. از مهمترین آنان شاخص‌های X^2 و X^2/df است که شاخص‌هایی برای ارزیابی مناسب بودن برازش مدل می‌باشند. دو شاخص مطلق برازش دیگر جذر میانگین مربعی استاندارد شده (RMR) می‌باشد که میانگین اختلاف‌های بین همبستگی‌های مشاهده‌شده و مورد انتظار بین برآورد تمام مؤلفه‌ها است و جذر میانگین مربع خطای تقریب (RMSEA) که ساده بودن مدل را تعدیل می‌نماید. از جمله شاخص‌های دیگر برازش مدل شاخص‌های مقایسه‌ای یا تطبیقی می‌باشند که شاخص مطلق برازش مدل مورد نظر را با شاخص مطلق برازش مدل پایه مقایسه می‌کنند. در این نوع شاخص‌ها فرض بر این است که یک مدل کاملاً آزاد بدون هیچ‌گونه ارتباطی وجود دارد که به آن مدل صفر یا پایه می‌گویند که دارای شاخص‌های مطلق برازش مربوط به خود می‌باشد. بر اساس این شاخص‌ها می‌توان به مقایسه شاخص‌های مطلق برازش مدل فرضی با مدل پایه پرداخته شود؛ به نحوی که هر چه اختلاف بین این شاخص‌ها بیشتر باشد، اعتبار مدل فرضی ایجاد شده بالاتر خواهد بود. از معروف‌ترین شاخص‌های مقایسه‌ای می‌توان به شاخص CFI و GFI اشاره نمود.

میزان قابل‌قبول برای هر یک از شاخص‌های مطلق و مقایسه‌ای بر اساس محاسبات هیر (۱۹۹۳) در جدول شماره ۶ آورده شده است. شاخص‌های کلی برازش الگوی اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری آسیب‌های خودباوری و امید کارکنان نیز در جدول شماره ۶ ارائه شده است که بیانگر آن است که الگوهای اندازه‌گیری از برازش خوبی برخوردار بوده و به عبارتی شاخص‌ها این مورد را تأیید می‌کنند که مؤلفه‌ها به خوبی از الگو حمایت می‌کنند.

جدول شماره ۶: شاخص‌های کلی برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش

GFI	RMR	CMIN	CFI	RMSEA	P	X ² /df	سازه / شاخص
>۰/۸	<۰/۰۵	---	>۰/۸	<۰/۰۷	<۰/۰۵	<۳	میزان قابل قبول
۰/۹۶۶	۰/۰۲۳	۱۲۰/۰۷۲	۰/۹۴۷	۰/۰۵۲	۰/۰۰۰	۲/۴۵۰	مدل آسیب‌های خودباوری
۰/۹۴۰	۰/۰۳۱	۲۱۲/۴۰	۰/۹۰۸	۰/۰۶۷	۰/۰۰۰	۲/۸۴۸	مدل آسیب‌های امید

همچنین نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد با توجه به اینکه سطح معناداری در رابطه با تمامی مسیرهای مدل کمتر از ۰/۰۵ بوده و مقدار بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، لذا بارهای عاملی در رابطه با تمامی مسیرها معنی‌دار بوده و همبستگی رابطه‌های موجود در مدل تأیید می‌گردد.

جدول شماره ۷: ضرایب، نسبت‌های بحرانی و سطح معناداری مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

خطای استاندارد	مقدار بحرانی	سطح معناداری	ضریب استاندارد	مسیرها
۰/۰۹۵	۹/۳۷۰	۰/۰۰۰	۰/۷۱۰	آسیب‌های خودباوری ---< آسیب‌های روان‌شناختی
۰/۱۰۳	۱۲/۲۵۷	۰/۰۰۰	۰/۷۸۳	آسیب‌های خودباوری ---< آسیب‌های پرورش شخصیت
۰/۱۰۳	۱۰/۹۱۳	۰/۰۰۰	۰/۸۸۶	آسیب‌های خودباوری ---< آسیب‌های اجتماعی
۰/۱۰۱	۱۳/۱۹۴	۰/۰۰۰	۰/۹۱۰	آسیب‌های خودباوری ---< آسیب‌های شغلی - ساختاری
۰/۱۰۵	۱۱/۴۸۰	۰/۰۰۰	۰/۹۰۹	آسیب‌های خودباوری ---< آسیب‌های فرهنگی
۰/۱۰۴	۱۰/۴۲۵	۰/۰۰۰	۰/۹۱۲	آسیب‌های خودباوری ---< آسیب‌های فرماندهی مدیریتی
۰/۱۰۳	۱۳/۰۵۸	۰/۰۰۰	۰/۸۰۱	آسیب‌های امید ---< آسیب‌های روان‌شناختی
۰/۱۰۳	۱۴/۳۱۹	۰/۰۰۰	۰/۹۷۲	آسیب‌های امید ---< آسیب‌های پرورشی - تربیتی
۰/۱۱۱	۱۳/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۹۱۸	آسیب‌های امید ---< آسیب‌های اجتماعی
۰/۱۲۲	۱۱/۶۳۲	۰/۰۰۰	۰/۸۱۸	آسیب‌های امید ---< آسیب‌های شغلی - ساختاری
۰/۱۰۳	۹/۷۷۵	۰/۰۰۰	۰/۷۴۸	آسیب‌های امید ---< آسیب‌های فرهنگی
۰/۱۰۵	۱۰/۸۲۲	۰/۰۰۰	۰/۹۲۱	آسیب‌های امید ---< آسیب‌های فرماندهی - مدیریتی

از سوی دیگر نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که در بین آسیب‌های خودباوری کارکنان پایور آجا، آسیب‌های فرماندهی- مدیریتی (با بار عاملی ۰/۹۱۲) بیشترین و آسیب‌های روان‌شناختی (با بار عاملی ۰/۷۱۰) کمترین حمایت را از مدل اندازه‌گیری خود داشته‌اند. همچنین در بین آسیب‌های امید کارکنان پایور آجا، آسیب‌های پرورشی- تربیتی (با بار عاملی ۰/۹۷۲) بیشترین و آسیب‌های فرهنگی (با بار عاملی ۰/۷۴۸) کمترین حمایت را از مدل اندازه‌گیری خود داشته‌اند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف آسیب‌شناسی خودباوری و امید در بین کارکنان پایور ارتش جمهوری اسلامی ایران در طی مطالعه‌ای آمیخته انجام شده است. نتایج بخش کیفی پژوهش با رویکرد تحلیل مضمون منتج به ارائه الگوی آسیب‌های وارده بر خودباوری و امید کارکنان پایور آجا گردید که از دو بخش اصلی آسیب‌های خودباوری کارکنان (درب‌گیرنده شش نوع آسیب؛ فرماندهی- مدیریتی، پرورش شخصیت، شغلی- ساختاری، فرهنگی، اجتماعی و روان‌شناختی)، و آسیب‌های امید کارکنان (درب‌گیرنده شش نوع آسیب؛ فرماندهی- مدیریتی، شغلی- ساختاری، فرهنگی، پرورشی- تربیتی، اجتماعی و روان‌شناختی) تشکیل یافته است که خود شامل ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده و ۲۴ مضمون پایه می‌باشد. درعین حال در بخش کمی تلاش شد با توزیع پرسشنامه و استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی به اعتبارسنجی و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری آسیب‌های وارده بر خودباوری و امید کارکنان پایور آجا پرداخته شود. نتایج این بخش حاکی از آن است که با توجه به بارهای عاملی احصا شده در این آزمون، تمامی مؤلفه‌ها به‌خوبی از متغیر مکنون خود پشتیبانی نموده و از مدل‌های اندازه‌گیری حمایت می‌نمایند. همچنین شاخص‌های اندازه‌گیری مربوط به هر یک از مؤلفه‌های شناسایی شده نیز به خوبی از مؤلفه خود حمایت و پشتیبانی نمودند.

جمع‌بندی یافته‌های پژوهش نشان داد که آسیب‌های خودباوری کارکنان در شش دسته قابل تقسیم می‌باشند که در این بین، آسیب‌های فرماندهی- مدیریتی (۱۹ مورد فراوانی)، آسیب‌های پرورش شخصیت (۱۱ مورد فراوانی)، آسیب‌های شغلی- ساختاری (۹ مورد فراوانی)، آسیب‌های فرهنگی (۹ مورد فراوانی)، آسیب‌های اجتماعی (۸ مورد فراوانی) و آسیب‌های

روان‌شناختی (۷ مورد فراوانی) را در بین کارکنان آجا داشته‌اند. در این رابطه دی کونینک و همکاران (۲۰۲۰) نیز از آسیب‌های پرورشی شخصیت دانش‌آموزان و نقش ارتباطات خانواده و معلم در ارتقای میزان خودباوری آنان اشاره نموده‌اند. بندعلیزاده (۱۳۹۷) بر اهمیت نسبی راهبرد برون‌سپاری بر خودباوری کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق استان اردبیل تأکید داشته است و آسیب‌های ساختاری و مقرراتی مرتبط با سازمان را در این حوزه مؤثر دانسته است. شیرینی (۱۳۹۷) نیز از بررسی رابطه بین آنومی و خودباوری حرفه‌ای کارکنان سخن به میان آورده است و بر این باور است که بسیاری از آسیب‌های خودباوری ناشی از ویژگی‌های روان‌شناختی افراد است. همچنین فلدمن و کوبوتا (۲۰۱۸) نیز بر آسیب‌های ساختاری و فرهنگی در مسیر خودباوری کارکنان یاد کرده‌اند.

همچنین جمع‌بندی سایر یافته‌های پژوهش در رابطه با مقوله آسیب‌های امید کارکنان نشان داد که این آسیب‌ها نیز در شش دسته قابل تقسیم‌بندی بوده‌اند که در این بین، آسیب‌های فرماندهی- مدیریتی (۱۲ مورد فراوانی)، آسیب‌های شغلی- ساختاری (۱۱ مورد فراوانی)، آسیب‌های فرهنگی (۱۱ مورد فراوانی)، آسیب‌های پرورشی- تربیتی (۱۰ مورد فراوانی)، آسیب‌های اجتماعی (۸ مورد فراوانی) و آسیب‌های روان‌شناختی (۷ مورد فراوانی) را در بین کارکنان آجا داشته‌اند. در این خصوص کوهن- چن و وان زومران (۲۰۱۸) معتقدند که اعتقادات و باورها یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر در امید کارکنان می‌باشند و بسیاری از آسیب‌های موجود در این حوزه ناشی از فقدان اعتقادات راسخ می‌باشد. کالینز و همکاران (۲۰۰۵) نیز از خدمات اجتماعی و سرمایه اجتماعی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل اثرگذار در ایجاد امید در بین افراد یاد کرده‌اند و بر این باورند که آسیب‌های اجتماعی و فقدان توجه به سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های اجتماعی، سطح امید را به شدت کاهش خواهد داد. ملکان (۱۳۹۸) نیز جهت‌گیری مذهبی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده در کارکنان را از جمله عوامل مؤثر در ارتقای امید بین آنان یاد کرده‌اند. جیانگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز آسیب‌های روان‌شناختی را در کاهش امید در بین کارکنان بسیار مؤثر دانسته‌اند.

از الگوی شناختی به‌دست‌آمده خودباوری و امید کارکنان پایور آجا، مشاهده شد که بیشترین فراوانی آسیب‌های مؤثر از دیدگاه صاحب‌نظران و خبرگان نمونه آجا ناشی از

آسیب‌های فرماندهی- مدیریتی، آسیب‌های تربیتی و آسیب‌های اجتماعی می‌باشد که از اهمیت قابل‌توجهی برخوردار بوده و برای رفع این آسیب‌ها، ارتقای خودباوری و امید نزد کارکنان پایور آجا، نیاز به تدوین راهبردهای مناسب و عملیاتی مؤثر می‌باشد. در این راستا پیشنهادهایی به شرح زیر بیان می‌گردد:

۱) در راستای رفع آسیب‌های روان‌شناختی خودباوری و امید کارکنان، ضروری است آسیب‌های روانی- ساختاری و رفتاری موجود را برطرف ساخت. در این راستا نسبت به‌گزینش دانشجویان دانشگاه‌های افسری از طریق کنکور سراسری اقدام شود، مراکز مشاوره برای افزایش اعتماد به نفس کارکنان فعال‌تر شود، به بهداشت روانی (بهبودی روان‌شناختی) کارکنان و پایش مداوم آن‌ها توجه ویژه شود. همچنین ضروری است از این ابزارها برای ایجاد احساس احترام و منزلت در کارکنان، مثبت‌اندیشی و آینده‌نگری در بین آنان و ... استفاده لازم برده شود.

۲) در راستای رفع آسیب‌های پرورشی و تربیتی خودباوری کارکنان ضروری است بر توانمندسازی کارکنان از جنبه‌های مختلف فکری، اندیشیدن خلاقانه و ... توجه گردد و آزاداندیشی در بین آنان ترویج داده شود و از فرماندهان موفق به‌عنوان یک الگو برای الهام‌پذیری کارکنان بهره‌گرفته شود. همچنین برای برطرف ساختن آسیب‌های پرورشی مرتبط با امید کارکنان، می‌توان جوانان را به داشتن همت بلند و افق‌های دور عادت داد و آنان را با منش و زندگی‌نامه حماسه‌آفرینان و شهدای ارتش در دفاع مقدس آشنا ساخت.

۳) در راستای برطرف ساختن آسیب‌های اجتماعی موجود در مسیر خودباوری و امید کارکنان می‌توان به تقویت ارتباطات و تعامل کارکنان با مراکز دانشگاهی نظامی و غیرنظامی، افزایش میزان جذابیت شرایط خدمتی آجا در راستای حضور نخبگان در این سازمان، بهره‌مندی از وسایل ارتباط جمعی و شبکه‌های مجازی، افزایش سطح منزلت اجتماعی کارکنان و ارتقای سرمایه اجتماعی بین آنان و ... پرداخت.

۴) به منظور رفع آسیب‌های شغلی و ساختاری می‌توان نسبت به چابک‌سازی ساختار سازمانی، تغییر رویه‌ها و قوانین دست و پاگیر، ایجاد کارها و فرصت‌های شغلی مناسب برای

کارکنان، تأکید بر کیفیت به جای کمیت در فرآیند جذب، ایجاد تعادل زندگی - کار برای کارکنان و تقویت کانون‌های تفکر اندیشه در سطح سازمان و ... اقدام نمود.

۵) در راستای رفع آسیب‌های فرهنگی می‌توان نسبت به الگوسازی ارزشی - اعتقادی برای کارکنان به منظور جلوگیری از تبعیت آنان از الگوهای غربی، ایجاد سازوکارهای مناسب جهت بازخورد گیری و تأثیرسنجی فعالیت‌ها و اقدامات رفاهی - فرهنگی کارکنان و پیگیری آنها، ایجاد ارتباط و تعامل فرهنگی کارکنان با دیگر مراکز فرهنگی نظامی و غیرنظامی، زدودن فرهنگ خودکوچک‌بینی در مسائل علمی اعتقادی و تغییر نگاه نیازمندان به غرب و ... اقدام کرد.

۶) همچنین برای رفع آسیب‌های فرماندهی - مدیریتی برای توسعه خودباوری و امید در بین کارکنان می‌توان نسبت به ارائه راهبردهای مدیریتی مورد نیاز برای فرماندهان در رابطه با داشتن تفکر راهبردی و آینده‌نگرانه، گزینش و جذب مبتنی بر رویکرد شایسته‌سالاری، توسعه نظام‌های انگیزشی ترکیبی برای کارکنان (مالی - غیرمالی)، تأکید بر نوآوری و خلاقیت در اجرای امور، تغییر سبک رهبری به مدیران تحول‌آفرین و الهام‌بخش، تقویت ارتباطات سازمانی و برون‌سازمانی فرماندهان و ... پرداخت.

در نهایت بایستی اشاره نمود که اگرچه در این پژوهش تلاش شد تا با آسیب‌شناسی خودباوری و امید کارکنان پایور مبتنی بر گفته‌های صاحب‌نظران، به شناسایی آسیب‌های موجود در این مسیر و طبقه‌بندی آنان پرداخته شود و راهکارهایی نیز برای برون‌رفت از این آسیب‌ها ارائه شود، با این حال به نظر می‌رسد که ضروری است در پژوهش‌های آتی پا را فراتر از راهکارهای اجرایی بیان شده قرارداد و در پی تدوین راهبردهای مناسب برای توسعه خودباوری و امید در بین کارکنان پایور آجا بر مبنای محیط‌شناسی (تهدیدها و فرصت‌های محیطی) و درون‌شناسی (قوت و ضعف‌های سازمانی) بود. در این راستا به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که در تحقیقات آتی، به ارائه راهبردهای توسعه خودباوری و امید در بین کارکنان پایور آجا مبتنی آسیب‌های شناسایی شده در این پژوهش با استفاده از ابزار خلق راهبرد SWOT باشند.

فهرست منابع:

- بندعلیزاده، یحیی. (۱۳۹۷). اهمیت نسبی استراتژی برون‌سپاری در تأثیر بر مسئولیت‌پذیری و خودباوری کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان اردبیل، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- شاکری، مهرماه. (۱۳۹۴). مقایسه رضایت زناشویی، شادمانی و امید به زندگی کارکنان متأهل دانشگاه علوم پزشکی شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- شیری، محمدعلی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین آنومی و خودباوری حرفه‌ای کارکنان جمعیت هلال احمر استان سمنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- عسگری، فریده. (۱۳۹۰). مقایسه امید به زندگی و رضایت شغلی بین کارکنان اداری و شیفتی زندان/وین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ملازاده زنوز، میثم. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر امید به زندگی کارکنان شهرداری تهران با رویکرد رضایت شغلی آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ملکان، حسین. (۱۳۹۸). پیش‌بینی امید بر اساس جهت‌گیری مذهبی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده در کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان گلستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی شرق گلستان.
- Braun, V. & Clarke, V. (۲۰۰۶). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, ۳ (۲). pp. ۷۷-۱۰۱.
- Bukchin, S., & Kerret, D. (۲۰۲۰). The role of self-control, hope and information in technology adoption by smallholder farmers—A moderation model. *Journal of Rural Studies*, ۷۴, ۱۶۰-۸۶۸.
- Chang, S. H., Shu, Y., Wang, C. L., Chen, M. Y., & Ho, W. S. (۲۰۱۹). Cyber-entrepreneurship as an innovative orientation: Does positive thinking moderate the relationship between cyber-entrepreneurial self-efficacy and cyber-entrepreneurial intentions in Non-IT students?. *Computers in Human Behavior*, ۱۰۵۹۷۵.

Cohen-Chen, S., & Van Zomeren, M. (۲۰۸۸). Yes we can? Group efficacy beliefs predict collective action, but only when hope is high. *Journal of Experimental Social Psychology*, ۷۲, ۵۰-۵۹.

Collins, M. E., Curley, A. M., Clay, C., & Lara, R. (۲۰۰۵). Evaluation of social services in a HOPE VI housing development: Resident and staff perceptions of successes and barriers. *Evaluation and Program Planning*, ۲۸(۱), ۴۷-۵۹.

De Coninck, K., Walker, J., Dotger, B., & Vanderlinde, R. (۲۰۲۰). Measuring student teachers' self-efficacy beliefs about family-teacher communication: Scale construction and validation. *Studies in Educational Evaluation*, ۶۴, ۸۰۰۸۲۰.

Feldman, D. B., & Kubota, M. (۲۰۸۵). Hope, self-efficacy, optimism, and academic achievement: Distinguishing constructs and levels of specificity in predicting college grade-point average. *Learning and Individual Differences*, ۳۷, ۲۱۰-۲۱۶.

Jiang, Y., Ren, Y., Liang, Q., & You, J. (۲۰۸۸). The moderating role of trait hope in the association between adolescent depressive symptoms and nonsuicidal self-injury. *Personality and Individual Differences*, ۱۳۵, ۱۳۷-۱۴۲.

Kandemir, M. (۲۰۱۴). Reasons of academic procrastination: Self-regulation, academic self-efficacy, life satisfaction and demographics variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱۵۲, ۸۸۸-۱۹۳.

Maricuțoiu, L. P., & Sulea, C. (۲۰۱۹). Evolution of self-efficacy, student engagement and student burnout during a semester. A multilevel structural equation modeling approach. *Learning and Individual Differences*, ۷۶, ۸۰۸۷۸۵.

Murdoch, K. C., Larsen, D., Edey, W., Arsenault, C., Howell, A., Joyce, A., ... & Miyasaki, J. M. (۲۰۲۰). The efficacy of the Strength, Hope and Resourcefulness Program for people with Parkinson's disease (SHARP-PWP): A mixed methods study. *Parkinsonism & Related Disorders*, ۷۰, ۷-۱۲.

Santucci, N. R., Rein, L. E., van Tilburg, M. A., Karpinski, A., Rosenberg, A., Amado-Feeley, A., ... & Hyman, P. E. (۲۰۲۰). Self-Efficacy in Children with Functional Constipation Is Associated with Treatment Success. *The Journal of pediatrics*, ۲۱۶, ۱۹-۲۴.

Soland, J. (۲۰۱۹). Modeling academic achievement and self-efficacy as joint developmental processes: Evidence for education, counseling, and policy. *Journal of Applied Developmental Psychology*, ۶۵, ۱۰۱۰۷۶.

Tagkaloglou, S., & Kasser, T. (۲۰۱۱). Increasing collaborative, pro-environmental activism: The roles of Motivational Interviewing, self-determined motivation, and self-efficacy. *Journal of Environmental Psychology*, ۵۸, ۸۶-۲۲.

Tutton, E., Seers, K., & Langstaff, D. (۲۰۰۹). Hope on a trauma unit: The views of staff and patients. *Injury Extra*, ۱۰(۴۰), ۸۸۸.

Villagonzalo, K. A., Leitan, N., Farhall, J., Foley, F., McLeod, B., & Thomas, N. (۲۰۸۸). Development and validation of a scale for self-efficacy for personal recovery in persisting mental illness. *Psychiatry research*, ۹۶۹, ۳۵۴-۳۶۰.

Zainuddin, M., Kadir, K., RiskeWijayanti, A., Syam, Y. & Majid, A. (۲۰۲۰). Effect of digital storytelling on self-efficacy of patients with a stoma: Preliminary study, *International Conference on Women and Societal Perspective on Quality of Life (WOSQUAL-۲۰۱۹)*.

