

فصلنامه مطالعات فرهنگی - دفاعی زنان

سال چهارم، شماره ۱۲، بهار ۱۳۸۷

سنجش روحیه آمادگی دفاعی و آسیب‌پذیری روانی زنان پاسدار و بسیجی و مقایسه آن با زنان شاغل در نیروهای مسلح*

دکتر مهدی بزرگ‌زاده**

چکیده

داشتن روحیه قوی و محکم اساسی‌ترین ویژگی یک ارتش یا سیستم نظامی، هم در زمان صلح و هم در زمان جنگ است. از همین رو، یک ارتش یا سرویس نظامی تنها زمانی می‌تواند از پیروزی خود در مقابل دشمنانش یا از عدم غلبه دشمنان قوی بر خود مطمئن شود که این عنصر کلیدی و بنیادی را بشناسد و از هیچ تلاشی برای تقویت و حفظ آن در نیروهای خود و کاهش آن در نیروهای دشمن، غفلت نرزد.

این مقاله نتیجه یک پروژه پژوهشی است که در آن، در وهله اول روحیه، انسجام، آمادگی و آسیب‌پذیری روانی زنان شاغل در سپاه، ارتش، نیروی انتظامی و بسیج مورد سنجش قرار گرفته است و در وهله بعد رابطه این مؤلفه‌ها با یکدیگر، تحلیل شده است. در آخر یافته‌های تحقیق مورد بحث قرار گرفته و بر اساس آن راهکارهایی برای افزایش روحیه و آمادگی زنان نظامی و کاهش دامنه آسیب‌پذیری روانی آنان، ارائه شده است.

کلیدواژگان:

روحیه، انسجام، تکرش، آمادگی روانی، آسیب‌پذیری روانی

* این مقاله نتیجه پروژه‌ای به همین نام است که در مرکز مطالعات و تحقیقات زنان سپاه توسط نویسنده انجام شده است.

** استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین(ع)

طرح مسئله

در تمام سال‌های پس از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی، خواه به هنگام وقوع بحران‌های داخلی و کنش‌های ضد انقلابی گروه‌های ضد انقلاب و اپوزیسیون، خواه در زمان جنگ تحمیلی و خواه در شرایط عادی، زنان و دختران جامعه نقش پراهمیت و بی‌بدیلی در دفاع از اسلام، انقلاب اسلامی و آرمان‌های مردم کشور داشته‌اند. آنان در برهه‌های زمانی مختلف نشان داده‌اند که از ظرفیت و توان بالایی برای از میان راندن تهدیدها یا رشد و بالندگی کشور، برخوردارند.

در میان زنان کشور کارکرد و کارآیی زنانی که به صورت رسمی و غیر رسمی در سازمان‌های نظامی و سازمان بسیج، به ایفای نقش پرداخته‌اند، برجسته‌تر و اثرگذارتر از سایر زنان بوده است. چه، این زنان سازمان یافته‌تر از سایر زنان، در حیطه‌ها و قلمروهای مختلف به دفاع از انقلاب اسلامی و مقابله با کنش‌های ضد انقلابی و تجاوزات دشمنان بیرونی پرداخته‌اند. ناگفته پیداست که یکی از اثرگذارترین عوامل روان‌شناختی دخیل در کنش‌وری مطلوب و کارآیی بهینه زنان در سال‌های بحرانی و جنگ، «روحیه» آنان بوده است. این عامل نیرومند، آنان را برانگیخته است تا با شجاعت و اقتدار و اعتماد به نفس کافی به ایفای نقش پردازند. نیازی به دلیل نیست که در آینده نیز کشورمان از انواع تهدیدهای دشمنان خارجی و داخلی، اعم از تهدیدهای نظامی، امنیتی، روانی و جز آن، مصون نخواهد بود. به همین سبب، برای از میان برداشتن تهدیدها نیز باید پیوسته بر آمادگی، روحیه و انسجام کارکنان شاغل در سازمان‌های نظامی، اعم از مردان و زنان، افزوده شود. آشکار است که لازمه این مهم، آگاهی از تراز روحیه، آمادگی و انسجام کنونی آن نیروها و شناسایی عوامل مؤثر بر آن است. افزون بر آن، ضروری است که تراز آسیب‌پذیری روانی شاغلان سازمان‌های نظامی، به‌ویژه

زنان شاغل، مورد کاوش قرار گیرد. چه، تنها با چنین تلاشی است که می‌توان به شناختی دقیق و عاری از خطا درباره هر یک از این مؤلفه‌ها دست یافت.

چارچوب نظری پژوهش

ناگفته پیداست که شناخت دقیق روحیه پرسنل سازمان‌های نظامی و شناسایی عوامل پیش‌آیند و پس‌آیند آن، جز از طریق روش‌شناسی علمی میسر نیست. از همین رو، همه سازمان‌های نظامی ناگزیر باید هرچند وقت یکبار روحیه کارکنان خود را مورد ارزیابی قرار دهند و با شناسایی عوامل و متغیرهای اثرگذار بر آن، برای افزایش میزان آن و جلوگیری از تقلیل سطح آن، برنامه‌ریزی و اقدام کنند. این اقدام به‌ویژه در مورد زنان شاغل در سازمان‌های نظامی کشورمان به لحاظ شرایط کاری و روحی زنانه از اهمیت فزون‌تری برخوردار است که تنها با برخورداری از روحیه قوی، آمادگی و انسجام بالا و عدم آسیب‌پذیری روانی قادرند مأموریت‌ها را به صورت مطلوب به سامان برسانند. هدف از اجرای این طرح در واقع سنجش وضعیت روحیه در زنان پاسدار و بسیجی و زنان شاغل در دیگر نیروهای مسلح، تعیین وضعیت آمادگی دفاعی آنها، تعیین عوامل تعیین‌کننده ارتقای روحیه، آمادگی دفاعی و کاهش آسیب‌پذیری روانی آنان است. در واقع این طرح به توصیف، پیش‌بینی و تبیین روحیه، آمادگی رزمی و آسیب‌پذیری روانی زنان نظامی می‌پردازد و بر اساس آن راهکارهایی برای افزایش روحیه ارائه می‌دهد.

این پژوهش همچنین در پی آن است که به سؤالات زیر پاسخ دهد:

- ۱- میزان روحیه، آمادگی دفاعی و انسجام زنان شاغل در سازمان‌های نظامی چقدر است؟
- ۲- آسیب‌پذیری روانی زنان شاغل در سازمان‌های نظامی کشور چه میزان است؟

- ۳- آیا بین روحیه، آمادگی و آسیب‌پذیری روانی زنان شاغل در سازمان‌های مختلف نظامی، تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۴- مهمترین عوامل مؤثر بر روحیه، آمادگی و آسیب‌پذیری زنان شاغل در سازمان‌های نظامی کشور، کدامند؟
- در ادامه در پی آن هستیم که فرضیات زیر را مورد بررسی قرار داده و با استفاده از نتایج این پژوهش به رد یا تأیید آنها اقدام کنیم.
- ۱- بین میزان روحیه زنان پاسدار و بسیجی و زنان شاغل در دیگر نیروهای مسلح ج.ا.ا. تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۲- بین میزان آمادگی دفاعی زنان پاسدار، بسیجی و زنان شاغل در دیگر نیروهای مسلح ج.ا.ا. تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۳- زنان بسیجی نسبت به زنان پاسدار و زنان پاسدار نسبت به دیگر زنان شاغل ج.ا.ا. از سلامت روانی بیشتری برخوردارند.
- ۴- بین عوامل فردی افراد مورد بررسی و آمادگی دفاعی و آسیب‌پذیری روانی آنان، رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین عوامل فردی افراد مورد بررسی و روحیه و آسیب‌پذیری آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- عوامل فردی آزمودنی‌ها، پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای ارتقای روحیه و کاهش آسیب‌پذیری آنهاست.
- ۷- بین روحیه و آسیب‌پذیری روانی افراد مورد بررسی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

تعریف مفاهیم و متغیرها

متغیرهای این پژوهش عبارتند از: روحیه، انسجام، آمادگی دفاعی، آسیب‌پذیری روانی. به همین خاطر هر یک از این مفاهیم به دو صورت مفهومی و عملیاتی تعریف می‌شوند.

روحیه^۱. دو نوع روحیه وجود دارد. (۱) رزمی و (۲) حماسی. منظور از روحیه رزمی نوعی آمادگی متهورانه و داوطلبانه برای انجام مأموریت‌های یگان است (منینگ، ۱۹۹۱). روحیه حماسی نیز نوعی نشاط و اعتماد به نفس ملی است که موجب افزایش آمادگی یک ملت برای مقاومت در برابر تهدیدها می‌شود (گال، ۲۰۰۱). روحیه، اعم از حماسی یا رزمی، دارای سه عنصر اعتماد به نفس، حمیت و نشاط است (لپاک، ۱۹۹۱). در این پژوهش، هر دو نوع روحیه (روحیه حماسی و روحیه رزمی) مورد نظر قرار می‌گیرد. زیرا، سپاه در پی آن است تا هم روحیه حماسی (ملی) زنان را افزایش دهد و هم روحیه رزمی (نظامی) آنان را. انسجام^۲. انسجام عبارت است از میزان دلبستگی اعضای یک گروه یا سازمان به اهداف سازمانی (یا ملی) و تمایل آنان به ماندن در گروه (لپاک، ۱۹۹۱). انسجام بر اثر عواملی نظیر درد مشترک، هدف مشترک، دشمن مشترک و نشاط مشترک، پدید می‌آید (رفیع‌پور، ۱۳۸۱).

نگرش^۳. منظور از نگرش نوعی آمادگی ذهنی و روانی است که بر اثر تجربه (اعم از تبلیغات، آموزش و جز آن) شکل می‌گیرد و تأثیری هدایتی و پویا بر رفتار دارد (میرز، ۲۰۰۳). در این پژوهش نیز نگرش، به مواضع و دیدگاه‌های زنان شاغل در سازمان‌های نظامی در برابر پدیده‌های سیاسی، امنیتی و نظامی اطلاق می‌شود.

-
- 1- Morale
 - 2- Cohesion
 - 3- Attitude

آسیب‌پذیری روانی. منظور از آسیب روانی آمادگی برای ابتلا به یک یا چند اختلال از اختلال‌های روانی است (دیویدسون، ۲۰۰۵). در این تحقیق از بین انواع مختلف آسیب‌های روانی، تنها افسردگی، اضطراب، آسیب پس‌ضربه‌ای و هراس مورد بررسی قرار می‌گیرند.

آمادگی دفاعی. منظور از آمادگی دفاعی، میزان مهارت و آموزش لازم برای مقابله با تهدیدهای احتمالی است (گال، ۱۹۹۱).

روش پژوهش

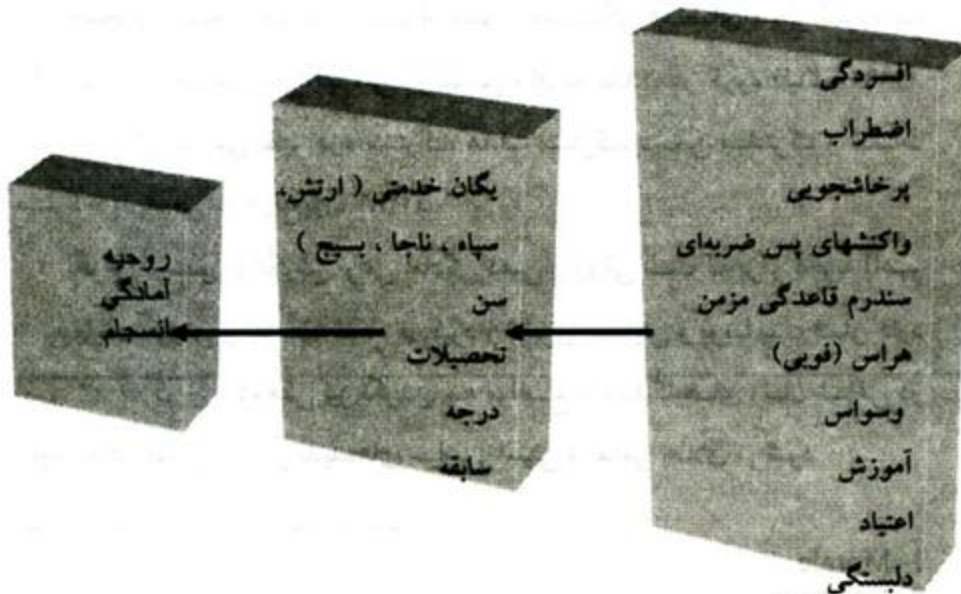
این پژوهش، یک پژوهش همبستگی است.

متغیرهای اصلی این تحقیق و رابطه آنها به این شرح است:

تصویر ۱- متغیرهای اصلی تحقیق

متغیرهای اثر پذیر

متغیرهای اثر گذار متغیرهای واسطه‌ای



جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه زنان شاغل (اعم از نظامی و کارمند) در چهار سازمان است:

۱- ارتش جمهوری اسلامی ایران و وزارت دفاع (ارتش)

۲- سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (سپاه)

۳- نیروی انتظامی جمهوری اسلامی (ناجا)

۴- نیروی مقاومت سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (بسیج)

حجم نمونه هر یک از چهار جامعه آماری با استفاده از فرمول کوکران و در سطح خطای ۰.۰۵ به این شرح برآورد شد.

جدول ۱- حجم نمونه هر یک از چهار جامعه

نام جامعه آماری	حجم نمونه
سپاه	۵۱۱
بسیج	۶۸۴
ناجا	۲۳۸
ارتش	۱۳۲
جمع کل	۱۵۶۵

روش نمونه‌گیری

برای نمونه‌گیری از روش خوشه‌ای استفاده شد. برای این منظور، بر اساس تقسیم‌بندی‌های منطقه‌ای، کشور به پنج منطقه مرکز، شمال‌غرب، شمال‌شرق، جنوب شرق و جنوب غرب تقسیم و از هر منطقه یک استان انتخاب شد. آن‌گاه از میان کل زنان نظامی هر یک از آن پنج استان، عده‌ای به صورت تصادفی

انتخاب و پرسشنامه‌ها توزیع شدند. استان‌های انتخاب شده و حجم نمونه هر یک از آنها به شرح مندرج در جدول است:

جدول ۲- حجم نمونه به تفکیک استان

نام استان	سپاه	ناجا	ارتش	سیج
تهران	۲۶۵	۱۶۵	۶۶	۲۳۶
سیستان و بلوچستان	۷۴	۱۵	۲۳	۷۵
فارس	۹۴	۲۵	۲۷	۱۹۲
اردبیل	۷۸	۲۳	۲۷	۸۱
جمع	۵۱۱	۲۳۸	۱۳۳	۶۸۴

همان‌گونه که فراوانی‌های مندرج در جدول بالا نشان می‌دهد، فراوانی آزمودنی‌های چهار گروه در استان تهران بیش از سایر استان‌ها بوده است. علت این فزونی فراوانی، بالا بودن تعداد زنان شاغل در تهران است.

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از دو مقیاس زیر استفاده شد:

۱- مقیاس سنجش روحیه

۲- مقیاس سنجش آسیب‌پذیری روانی

هر یک از این دو مقیاس این‌چنین معرفی می‌شوند.

۱- مقیاس سنجش روحیه

این مقیاس خود شامل سه خرده مقیاس زیر است:

۱- خرده مقیاس روحیه

۲- خرده مقیاس انسجام

۳- خرده مقیاس آمادگی

این سه خرده مقیاس بر اساس مبانی نظری، به ویژه نظریه لباک و زمینه‌یابی از برخی کارشناسان نظامی و صاحب‌نظران علوم رفتاری، تهیه و تدارک دیده شدند. شاخص‌های هر یک از این سه خرده‌مقیاس و مواد مربوط به هر یک، در جدول ۳ درج شده‌اند.

جدول ۳- خرده مقیاس‌ها، شاخص‌ها و گویه‌های مقیاس روحیه

نام خرده مقیاس	شاخص‌ها	گویه‌ها
روحیه	عزت نفس جمعیت سازمانی شجاعت اعتماد (به فرماندهان، همکاران و...) احساس منزلت و ارزشمندی رغبت برای انجام دادن مأموریت‌ها رضایت و حمایت اعتماد به آموزش نشاط	۶۲، ۶۴، ۶۵، ۶۹، ۷۰ ۲، ۱۸، ۵۷ ۶۰ و ۱۹ ۴، ۵، ۳۴، ۷ ۲، ۳، ۲۶ ۱۷، ۲۵، ۸، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۶ ۲۴، ۵۳، ۱۰، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳ ۱۴، ۵۰، ۵۱ ۶۷، ۶۸، ۴۹، ۷۱، ۶۹
انسجام	اعتماد به یکدیگر شناخت حمایت خانواده عدم احساس فشار هنجاری عشق به وطن انضباط و دیسپلین	۲۸، ۲۹، ۶، ۷ ۳۲ ۳۵، ۵۵، ۵۸، ۶۳ ۵۹، ۶۰، ۶۱ ۴۵ ۴۷، ۴۸
آمادگی	آمادگی دفاع از انقلاب ایثارگری آمادگی نظامی	۴۰ و ۴۴، ۴۱ ۳۸، ۴۲، ۳۹ ۴۲، ۵۱

میزان پایایی کل مقیاس روحیه و نیز پایایی هر یک از سه خرده مقیاس آن، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج حاصل در جدول ۴ درج شده است.

جدول ۴- میزان پایایی خرده مقیاس ها و مقیاس روحیه

نام مقیاس (خرده مقیاس ها)	میزان پایایی (میزان ها)
مقیاس روحیه	.۹۲
خرده مقیاس روحیه	.۸۸
خرده مقیاس انسجام	.۸۷
خرده مقیاس آمادگی	.۸۱

همان گونه که داده های جدول ۴ نشان می دهد هم کل مقیاس و هم خرده مقیاس های آن از ضریب آلفای بالایی برخوردارند. بنابراین، از این داده ها می توان نتیجه گرفت که مقیاس روحیه و سه خرده مقیاس آن از ثبات و دقت اندازه گیری بالایی برخوردارند.

روش جمع آوری اطلاعات

برای جمع آوری اطلاعات از ترکیب دو روش خودسنجی و مصاحبه ساختمند استفاده شد. در روش خودسنجی، مقیاس ها در اختیار آزمودنی ها قرار داده شد و از آنان خواسته شد تا با دقت و امانت به مواد آن پاسخ دهند. در روش دوم نیز مصاحبه گران آموزش دیده به محل کار آزمودنی ها مراجعه و پس از اخذ نظر موافق آنان، از طریق مصاحبه به تکمیل پرسشنامه ها مبادرت نمودند.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار کامپیوتری SPSS استفاده شد. برای این منظور، پرسشنامه ها کد گذاری شد و اپراتورهای آموزش دیده آن را

وارد رایانه نمودند. آنگاه با استفاده از آزمون‌های آماری تحلیل واریانس یک‌طرفه و ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل در ادامه مقاله آمده است.

یافته های پژوهش

۱- میزان روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی

برای آزمون فرضیه اول تحقیق که ادعا می‌کرد «بین میزان روحیه زنان شاغل در چهار سازمان نظامی کشور تفاوت معناداری وجود دارد»، از آزمون آماری تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۵ درج شده است: جدول ۵- میانگین و انحراف معیار نمرات زنان ۴ سازمان نظامی در خرده مقیاس

روحیه

گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سپاه	۳۵۴	۱۵۴/۶۲	۶/۸۵
ناجا	۱۶۶	۱۵۴/۹۹	۶/۲۵
ارتش	۹۱	۱۵۴/۹۰	۶/۷۵
بسیج	۴۷۷	۱۵۵/۰۵	۶/۶۵
جمع	۱۰۸۸	۱۵۴/۸۹	۶/۶۶

جدول ۶- خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس برای مقایسه روحیه ۴ گروه

Sig	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییر
/۸۳	۳۰	۱۳/۱۲۶	۳	۳۹/۳۸	بین گروه‌ها
		۴۴/۴۶	۱۰۸۴	۴۸۱۹۷/۸۲	درون گروه‌ها
--	--	--	۱۰۸۷	۴۸۲۳۷/۲۰	جمع

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که بین F محاسبه شده ($F=۳۰$) و f استاندارد تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. بنابراین، گرچه میانگین روحیه زنان بسیجی اندکی بیش از سه گروه دیگر است، این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست. بنابراین، فرضیه اول تحقیق تأیید نمی‌شود. خاطر نشان می‌سازد که میانگین نمرات هر چهار گروه در خرده مقیاس روحیه، بالاتر از نمره میانی (۹۲/۱) است. به عبارت دیگر، روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی بالاتر از حد «زیاد» است.

- ۱- با افزایش تحصیلات بر سطح روحیه زنان نظامی افزوده می‌شود.
 - ۲- با افزایش درجه، سن و سابقه عضویت از روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی کاسته می‌شود. به عبارت دیگر، جوان‌ترها از روحیه بالاتری برخوردارند.
- در این پژوهش رابطه چند عامل اساسی با روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی مورد بررسی قرار گرفت.
- ضریب همبستگی هر یک از این عوامل با روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی، در جدول ۷ درج شده است:

جدول ۷- ضریب همبستگی عوامل مختلف با روحیه زنان

نام عامل	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌دار
رضایت از فرماندهان	۱۱۵۶	۳۱/	۰/۱
رضایت از تسهیلات	۱۰۸۹	۴۹/	۰/۱
اعتماد به آموزش‌ها	۱۱۲۷	۲۱/	۰/۰۱
احساس حمایت خانوادگی	۱۱۷۱	۴۰/	۰/۰۱
حمایت اطلاعاتی سازمان	۱۰۸۱	۳۴/	۰/۰۱
احساس منزلت اجتماعی	۱۱۰۶	۳۷/	۰/۰۱

همان‌گونه که ضرایب همبستگی مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد هر ۶ عامل مورد بررسی در سطح خطای ۰/۰۱، رابطه معناداری با روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی دارند. لیکن، از بین شش عامل مورد بررسی، سه عامل زیر، به ترتیب رابطه نیرومندی با روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی دارند.

۱- رضایت از تسهیلات و امکانات سازمان

۲- احساس حمایت خانوادگی

۳- احساس منزلت اجتماعی

از این یافته می‌توان نتیجه گرفت که عوامل درون‌سازمانی، عوامل درون‌خانوادگی و هم عوامل اجتماعی بر روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی تأثیر می‌گذارند.

۲- انجام زنان شاغل در سازمان‌های نظامی

در فرضیه دوم تحقیق ادعا شده بود که «بین میزان انسجام زنان شاغل در چهار سازمان نظامی کشور تفاوت معناداری وجود دارد». برای آزمون این فرضیه از آزمون آماری تحلیل واریانس یک‌طرفه (آنوا) استفاده شد. نتایج حاصل در جداول ۸ و ۹ درج شده است.

جدول ۸- میانگین و انحراف معیار نمرات پاسخ دهندگان در مواد خرده مقیاس انسجام

گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سپاه	۴۵۶	۳۵	۳/۵۲
ناجا	۲۱۶	۳۴/۹۷	۳/۶۹
ارتش	۱۱۸	۳۶	۳/۶۰
بسیج	۶۱۵	۳۴/۹۱	۳/۶۳
جمع	۱۴۰۵	۳۵/۱۵	۳/۶۰

جدول ۹- خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس برای مقایسه انسجام ۴ گروه

Sig	F	میانگین مجدورات	درجات آزادی	مجموع مجدورات	منابع تغییر
.۰۵	۲/۶۴	۱۱/۷۶	۳	۳۵/۲۹	بین گروه‌ها
		۴/۴۵	۱۴۰۱	۶۲۳۲/۹۲	درون گروه‌ها
--	--	--	۱۴۰۴	۱۸۲۳۸/۲۲	جمع

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که F محاسبه شده در سطح $P < ۰/۰۵$ بزرگ‌تر از F محاسبه شده است. این بدان معناست که حداقل بین یک جفت از میانگین‌ها تفاوت آماری معناداری وجود دارد. اجرای آزمون تعقیبی توکی نشان داد که این تفاوت بین زنان شاغل در ارتش و وزارت دفاع با زنان هم‌گروه دیگر وجود دارد. به تعبیر دقیق‌تر، یافته‌ها آشکار ساخت که میزان انسجام و تعلق گروهی زنان ارتشی بیش از سه گروه دیگر است. دقت در یافته‌های مندرج در جدول ۸ نیز نشان می‌دهد که گرچه میانگین انسجام چهار گروه (۳۵/۱۵) اندکی بیش از نمره میانی (۳۰) است، لیکن این میزان با حداکثر انسجام (۶۰) فاصله دارد. بنابراین، از این یافته‌ها می‌توان چنین نتیجه گرفت که میزان انسجام زنان شاغل در سازمان‌های نظامی در حد متوسط است.

جدول ۱۰- رابطه متغیرهای مختلف با انسجام زنان

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی‌دار
میزان تحصیلات	۱۴۰۵	/.۳	----
سن	۱۴۰۵	-/.۱۱	/.۱
سابقه	۱۴۰۶	-/.۲۱	/.۱
درجه (رتبه)	۱۳۲۵	-/.۳۱	/.۱
اعتماد به فرماندهان	۱۳۸۲	/.۲۶	/.۱
اعتماد به همکاران	۱۳۵۶	/.۲۶	/.۱
رضایت شغلی	۱۴۱۰	/.۴۰	/.۱
میزان آموزش نظامی	۱۳۸۰	/.۲۴	/.۱
رضایت از تسهیلات	۱۴۱۱	/.۱۹	/.۱

داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد که از بین ۱۱ عامل مورد بررسی، ۸ عامل با انسجام زنان نظامی همبستگی معناداری دارند. سه عامل (سن، سابقه و درجه) رابطه معکوسی با انسجام دارند. به عبارت دقیق‌تر، با افزایش سن، سابقه و درجه (رتبه) از انسجام زنان نظامی کاسته می‌شود. عامل‌های دیگر رابطه مستقیمی (مثبتی) با انسجام زنان دارند که از بین آنها رضایت شغلی، اعتماد به همکاران، اعتماد به همقطاران و آموزش نظامی، همبستگی بالاتری با انسجام دارند.

۳- میزان آمادگی نظامی زنان

میزان آمادگی نظامی زنان شاغل در سازمان‌های نظامی در جدول ۱۱ درج

شده است:

جدول ۱۱- میزان آمادگی نظامی زنان

میزان	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
خیلی زیاد	۲۳۳	۱۴/۹	۱۴/۹
زیاد	۴۶۸	۲۹/۹	۴۴/۸
متوسط	۴۷۶	۳۰/۴	۷۵/۲
کم	۳۸۸	۲۴/۸	۱۰۰
خیلی کم / هیچ	---	---	---
جمع	۱۵۶۵	۱۰۰	-----

همانگونه که داده‌های جدول ۱۱ نشان می‌دهد ۴۴/۸ درصد زنان آمادگی نظامی خود را خیلی زیاد و زیاد ذکر کرده‌اند و ۳۰/۴ درصد نیز آمادگی نظامی خود را متوسط ذکر نموده‌اند، که البته آمادگی نظامی با آموزش مهارت‌ها مرتبط است و این به نوعی انعکاس‌دهنده عملکرد آموزشی نیروهای مسلح در حوزه زنان است.

برای آزمون فرضیه سوم تحقیق که ادعا می‌کرد «بین میزان آمادگی زنان شاغل در چهار سازمان نظامی کشور تفاوت معناداری وجود دارد» از آزمون آماری تحلیل واریانس یکطرفه (آنوا) استفاده شد. نتایج حاصل در جدول ۱۲ درج شده است.

جدول ۱۲- میانگین و انحراف معیار نمرات زنان در مواد آمادگی

گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سپاه	۴۴۱	۳۲/۳۰	۳/۵۳
ناجا	۱۹۹	۳۲/۳۴	۳/۳۷
ارتش	۱۱۳	۳۲/۴۸	۳/۴۱
بسیج	۵۸۰	۳۲/۳۶	۳/۴۰
جمع	۱۳۳۳	۳۲/۳۵	۳/۴۲

جدول ۱۳- خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس برای مقایسه آمادگی زنان

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
بین گروه‌ها	۳/۳۱	۳	۱/۱۰	.۹	.۹۶
درون گروه‌ها	۱۵۷۷۴/۹۷	۱۳۲۹	۱۱/۸۷		
جمع	۱۵۷۷۸/۲۸	۱۳۳۲			

داده‌های حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس نشان داد که F محاسبه شده ($F= .۹$) در سطح $P < .۰۵$ کوچک‌تر از F استاندارد است. این بدان معناست که از نظر آماری بین سطح آمادگی زنان چهار گروه تفاوت معناداری وجود ندارد. اما با تأمل در داده‌های جدول ۸-۴ می‌توان نکاتی را یادآور شد: نخست آنکه، سطح آمادگی زنان بیش از نمره میانی (۲۰) و کم‌تر از نمره حداکثر (۴۰) است. دوم آنکه، سطح پراکندگی نمره‌های چهار گروه کمابیش مثل هم است.

۳-۱- عوامل مرتبط با آمادگی زنان

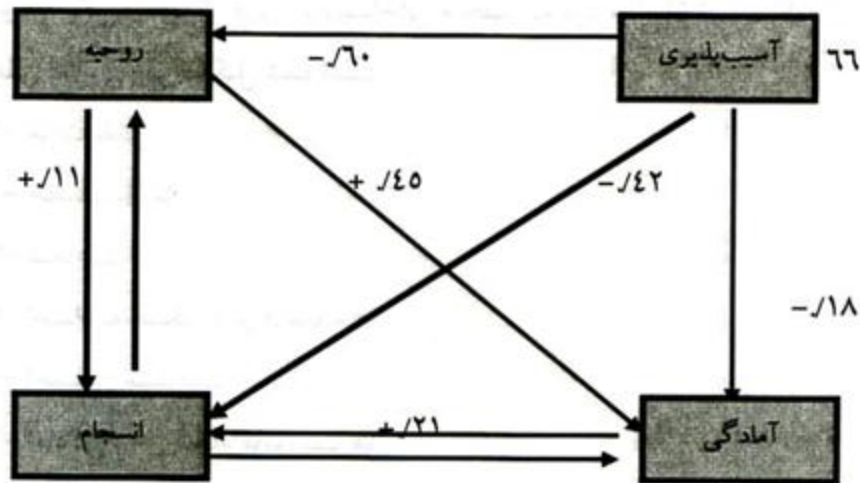
جدول ۱۴- رابطه چند متغیر با آمادگی زنان

متغیر ها (عوامل)	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی دار
میزان تحصیلات	۱۳۳۳	.۱۸	.۱
درجه	۱۲۵۳	.۱۹	.۵
سن	۱۳۳۳	-.۲۴	.۱
سابقه	۱۳۴۲	-.۱۵	.۱
آموزش	۱۳۶۰	.۳۳	.۱
اعتماد به فرماندهان	۱۳۴۶	.۱۲	.۵

داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد که هر شش متغیر همبستگی معناداری با آمادگی زنان شاغل در سازمان‌های نظامی دارند. لیکن از بین ۶ عامل، دو عامل سن و سابقه همبستگی معکوسی با آمادگی دارند. یعنی، با افزایش سن و سابقه از میزان آمادگی زنان برای انجام مأموریت‌ها کاسته می‌شود. از بین شش عامل، عامل آموزش همبستگی بیشتری با آمادگی دارد.

۴- همبستگی چهار عامل آسیب‌پذیری روانی، روحیه، انسجام و آمادگی با یکدیگر ضریب همبستگی آسیب‌پذیری روانی، روحیه، انسجام و آمادگی با یکدیگر در تصویر ۱۲ ترسیم شده است.

تصویر ۲- رابطه چهار عامل آسیب‌پذیری، روحیه، انسجام و آمادگی با یکدیگر



همان‌گونه که تصویر ۲ نشان می‌دهد تأثیر منفی آسیب‌پذیری روانی و روحیه بیش از انسجام و آمادگی است. همچنین، رابطه روحیه و آمادگی نیز نیرومندتر از رابطه انسجام و آمادگی است

۵- نتیجه‌گیری

این مقاله با هدف بررسی و مطالعه نظام‌مند درباره عوامل مؤثر بر کارایی، عملکرد و موفقیت شغلی زنان شاغل در نیروهای مسلح، با تأمل در مبانی روحیه و آسیب‌پذیری روانی نظامیان، به‌ویژه زنان نظامی، پرسش‌های پژوهشی را مطرح نمود. اول این‌که زنان شاغل در سپاه و سایر سازمان‌های نظامی و شبه نظامی کشور، چه میزان از روحیه و آمادگی دفاعی برخوردارند؟ دوم سطح و میزان آسیب‌پذیری روانی زنان شاغل در نیروهای مسلح چقدر است؟ و سوم آسیب‌پذیری روانی چه میزان بر روحیه و آمادگی دفاعی زنان شاغل در سازمان‌های نظامی، تأثیر می‌گذارد؟

الف) روحیه

روحیه یکی از ویژگی‌های روان‌شناختی منحصر به فرد نظامیان است که از مؤلفه‌های اساسی زیر تشکیل شده است:

- ۱- عزت نفس
- ۲- حمیت سازمانی
- ۳- شجاعت
- ۴- اعتماد به همکاران و فرماندهان
- ۵- احساس مسئولیت
- ۶- آمادگی برای انجام مأموریت‌ها
- ۷- احساس رضایت
- ۸- اعتماد به آموزش‌ها
- ۹- نشاط و شادابی

در این مقاله هر یک از این ۹ مؤلفه مورد سنجش قرار گرفت و داده‌های حاصل از آنها به دو صورت جداگانه و ترکیبی محاسبه شد. نتایج حاصل نشان داد که

اولاً: میزان نمرات زنان نظامی کشور در دو مؤلفه از ۹ مؤلفه بالا بیش از سایر مؤلفه‌ها بود. آن دو مؤلفه به ترتیب عبارت‌اند از: دلبستگی سازمانی و آمادگی برای انجام مأموریت‌ها. بیش از سه چهارم زنان نظامی در حد خیلی زیاد و زیاد هم دلبستگی سازمانی داشتند و هم آماده بودند تا مأموریت‌های سازمان خود را به سامان برسانند.

سایریافته هانشان می دهد که زنان نظامی:

- زنان نظامی از عزت نفس بالایی برخوردار نمی‌باشند.

- به همکاران و فرماندهان خود زیاد اعتماد ندارند.

- زنان نظامی نیازمند عزت نفس بالایی هستند.

- زمینه‌های اعتمادسازی بین زنان نظامی باید تقویت شود.

- و آموزش‌های نظامی و غیر نظامی خود را کافی می‌دانند.

ناگفته آشکار است که این سه مؤلفه کلیدی، سهم پر اهمیتی در تراز روحیه نظامیان دارند. حداکثر نمره‌ای که هر آزمودنی می‌توانست در کل مواد روحیه کسب کند، ۲۳۰ بود در حالی که کل زنان پاسخ‌دهنده در مقیاس روحیه به طور میانگین ۱۵۵ نمره را کسب کرده‌اند که در محدوده بالاتر از متوسط قرار می‌گیرد. محاسبه پراکندگی نمرات زنان در مقیاس روحیه نیز نشان داد که حدود ۲۰ درصد از آنان از روحیه بسیار پایین، ۲۰ درصد روحیه بسیار بالا و ۶۰ درصد از روحیه متوسط برخوردارند. میزان روحیه زنان دارای تحصیلات بالا بیش از افراد دارای تحصیلات پایین است. پنج عامل زیر به ترتیب رابطه معناداری با روحیه زنان شاغل در سازمان‌های نظامی دارند:

۱- رضایت از تسهیلات سازمان (با همبستگی /۴۹).

۲- برخورداری از حمایت خانواده (با همبستگی /۴۰).

۳- احساس منزلت اجتماعی (با همبستگی /۳۷).

۴- حمایت اجتماعی سازمان (با همبستگی /۳۴).

۵- رضایت از فرماندهان (با همبستگی /۳۱).

۶- اعتماد به آموزش‌ها (با همبستگی /۲۱).

زمانی که افراد از مهارت، اعتماد به نفس، انگیزش و رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند، روحیه آنان نیز افزایش می‌یابد.

از بین عوامل سازمانی، عواملی نظیر:

- ۱- تسهیلات و امکانات
 - ۲- حمایت های اجتماعی
 - ۳- فرماندهی کارآمد
 - ۴- فراهم ساختن بستر ارتقای شغلی؛
- از اهمیت بالایی برخوردارند. امروزه بر نقش و تأثیر حمایت های اجتماعی بیش از سایر عوامل، تأکید می شود. بنابراین، پایین بودن روحیه ۲۰ درصد زنان شاغل در سازمان های نظامی می تواند ناشی از این عوامل باشد:

- ۱- فراهم نبودن بستر رشد و ارتقای شغلی
 - ۲- عدم دسترسی به اطلاعات
 - ۳- فقدان مشارکت در تصمیم گیری ها
 - ۴- عدم حمایت عاطفی سازمان
 - ۵- ناخرسندی از برخی مدیران و فرماندهان
 - ۶- عدم آموزش کافی
- برای تعالی تراز روحیه زنان شاغل در سازمان های نظامی، ناگزیر باید این کاستی ها را از میان برداشت و دلبستگی زنان نظامی به سازمان خویش را افزایش داد.

داده های این تحقیق نشان داد که از بین عوامل اجتماعی مؤثر بر روحیه زنان نظامی، نقش و سهم عامل منزلت اجتماعی از اهمیت بیشتری برخوردار است.

ب) میزان انسجام زنان نظامی

داده های حاصل از سنجش مؤلفه های مختلف انسجام نشان داد که:

- ۱- میانگین اعتماد زنان شاغل در سازمان های نظامی به یکدیگر در حد متوسط است.

۲- اغلب زنان شاغل در سازمان‌های نظامی بر این باورند که در شرایط دشوار، خانواده‌هایشان از آنان حمایت می‌کنند.

۳- ۶۳ درصد زنان شاغل در سازمان‌های نظامی احساس می‌کنند که جامعه نگرش منفی به شغل آنان ندارد. ۲۰ درصد دیگر نظر مخالف دارند و معتقدند که جامعه نظر و نگاه مطلوبی به نظامی بودن زنان ندارد.

۴- ۷۰ درصد زنان شاغل در سازمان‌های نظامی، به کشور خویش عشق می‌ورزند.

۵- میزان گرایش زنان نظامی به نظم و انضباط نسبتاً بالاست.

همچنین، یافته‌ها نشان داد که در مجموع میزان انسجام زنان شاغل در سازمان‌های نظامی در حد متوسط به بالا است. افراد شاغل در سازمان‌های نظامی اغلب درگیر مأموریت‌هایی می‌شوند که انجام مطلوب و بهینه آنها مستلزم اعتماد بسیار زیاد افراد به یکدیگر و اعتماد به فرماندهان و وجود همکاری جمعی و روح جمعی است.

بنابراین باید زمینه‌های انجام دل‌بستگی را در بین زنان نظامی با استفاده از روش‌های بیان شده، به حد اعلاء رساند.

یافته‌های این مقاله نشان داد که از بین عوامل درون‌سازمانی، این مؤلفه‌ها به ترتیب رابطه بیشتری با انسجام زنان نظامی دارد:

۱- رضایت شغلی

۲- میزان برخورداری از آموزش‌های نظامی

۳- رضایت از فرماندهان

۴- رضایت از همکاران و اعتماد به آنان

۵- رضایت از تسهیلات سازمان

اما، از بین عوامل برون‌سازمانی نقش متغیرهای زیر برجسته‌تر به نظر می‌رسد:

۱- میزان احساس تهدید

۲- وجود دشمن مشترک

۳- میزان احساس نا امنی حاصل از فشار هنجاری .

ج) آمادگی

• ۹۰ درصد زنان، آماده ایثارگری برای نظام و کشور هستند.

• ۴۴ درصد آنان برای انجام فعالیت‌های نظامی (از نظر آموزش نظامی)

آمادگی دارند. میانگین آمادگی آنان نیز در حد زیاد است.

همچنین، یافته‌ها آشکار ساخت که زنان جوان‌تر از آمادگی بیشتری برای

انجام مأموریت‌های سازمانی برخوردارند.

د) آسیب پذیری روانی

۱- ۱۵ درصد زنان نظامی از افسردگی رنج می‌برند

۲- ۳۵ درصد از زنان شاغل در سازمان‌های نظامی به علائم اضطراب مبتلا

هستند.

۳- حدود ۲۰ درصد زنان نظامی پرخاشجو هستند.

۴- ۲۲ درصد از زنان مذکور از علایم پس‌ضربه‌ای رنج می‌برند.

۵- ۴۵ درصد زنان از سندرم قاعدگی مزمن در رنج هستند.

۶- حدود ۱۵ درصد زنان از ترس‌های مرضی رنج می‌برند.

۷- ۱۰ درصد زنان نظامی وسواس دارند.

به‌طور خلاصه می‌توان نتیجه گرفت که آسیب‌پذیری روانی (به‌ویژه ابتلا به

پنج اختلال استرس پس‌ضربه‌ای، افسردگی، اضطراب، سندرم قاعدگی مزمن و

وسواس) موجب کاهش روحیه، انسجام و آمادگی زنان شاغل در سازمان‌های

نظامی می‌شود. لذا مسئولان و متولیان نیروهای مسلح لازم است نسبت به برنامه‌های بهداشت روانی در گروه‌های مختلف سنی و جنسی اهتمام داشته باشند.

۶- پیشنهادات

مقابله کارآمد با تهدیدات و نیز انجام دادن مطلوب مأموریت‌ها و تکالیف سازمانی، مستلزم بهره‌گیری از زنانی است که:

اولاً: از روحیه و انسجام بالایی برخوردار باشند

ثانیاً: سطح سلامت روانی آنان بالاتر از سطح سلامت عمومی جامعه باشد.

ثالثاً: برای مقابله با هر نوع تهدیدی آمادگی داشته باشند.

از همین رو توصیه می‌شود انجام دادن اقدامات نیز در اولویت قرار گیرد:

۱- تمام زنان شاغل در سازمان‌های نظامی، در یک دوره آموزشی نظامی شرکت داده شوند و آنان با فنون، تاکتیک‌ها و جنگ‌افزارهای نوین نظامی آشنا شوند. چنین شناختی بر اعتماد به نفس آنان می‌افزاید و آنان را برای شرکت در عملیات‌های آتی مهیا می‌سازد.

۲- تمام زنان شاغل در سازمان‌های نظامی کشور موظف شوند که در دوره‌های ورزشی، به‌ویژه ورزش‌های رزمی، شرکت کنند. چه، یافته‌های پژوهشی زیادی در دست است که نشان می‌دهد با افزایش مهارت‌های بدنی، بر میزان روحیه افزوده می‌شود.

۳- برای افزایش سطح تحصیلات و ارتقای شغلی و دستیابی به رتبه‌ها و درجه‌های بالا، برای زنان کارآمد و پرسابقه زمینه فراهم شود. یافته‌های تحقیق نشان داد که این دو عامل تأثیر زیادی بر افزایش روحیه زنان نظامی دارد.

۴- فرماندهان و مدیرانی که در مجموعه تحت مدیریت آنان تعدادی از زنان مشغول فعالیت هستند، با فراهم ساختن امکان طرح نظریات و بیان صریح و مستقیم خواسته‌ها و افزایش ارتباطات و اطلاع‌رسانی اقدام به اعتمادسازی مناسب نمایند.

۵- توجه کافی به بهداشت روان کارکنان نیروهای مسلح انجام شود. لازم است کلیه کارکنان با استفاده از چند آزمون هنجاریابی شده، مورد چک آب روان‌شناختی و افراد نیازمند درمان یا تحت درمان قرار گیرند. زیرا نشانه‌ها و اختلالات روانی همانند برخی اختلالات جسمانی، به سرعت از یک فرد به افراد دیگر سرایت می‌کنند.

۶- اغلب سازمان‌های نظامی کشور فاقد تسهیلات و امکانات تفریحی، رفاهی و ورزشی برای زنان شاغل هستند. در حالی که شواهد پژوهشی نشان داده است که این عوامل نقش زیادی در افزایش روحیه و کارایی زنان نظامی دارند. به همین سبب، پیشنهاد می‌شود در هر یک از سازمان‌ها و یگان‌هایی که زنان نظامی در آنجا خدمت می‌کنند، این‌گونه تسهیلات و امکانات تدارک دیده شود.

۷- لازم است هر یک از سازمان‌های نظامی با استفاده از پتانسیل مراکز مشاوره‌ای و مددکاری خویش، زمینه مداخله برای حل مشکلات زناشویی و خانوادگی زنان نظامی را، فراهم سازند. چون، این‌گونه مشکلات نیز موجب کاهش روحیه و انسجام زنان نظامی می‌شود.

۸- لازم است تدابیر قانونی ویژه‌ای اندیشیده شود که بر اساس آن زنان شاغل در سازمان‌های نظامی در صورت لزوم بتوانند زودتر از موعد باز نشسته شوند.

۹- برای بالا بردن عزت نفس زنان نظامی، ضروری است با برگزاری کارگاه‌های تخصصی، مهارت‌های مقابله‌ای و روش‌های خودیاری به آنها آموزش داده شود.

۱۰- لازم است زمینه تعامل، تبادل نظر و بهره‌گیری از تجارب یکدیگر، برای زنان شاغل در سپاه، ارتش، ناجا و وزارت دفاع فراهم شود. برای این منظور می‌توان به برگزاری دوره‌های آموزشی، کارگاهی و همایش‌های مشترک مبادرت نمود.

منابع

- ۱- رفیع‌پور، فرامرز، (۱۳۸۱)، *آناتومی جامعه*، تهران، شرکت سهامی انتشار
- 2- Gal, (2001), *Military Psychology*, Newyork. John Wiley and Sons.
- 3- Myers, L (2003), *Social Psychology*, Newyork, Macgraw, Hill.
- 4- David soon, (2005), *Attitud and Attitud Changes*. Newyork, Pegasus.