

آسیب‌شناسی شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین^۱

بهرز رحمتی^۲، علی محبی^۳ و روح‌الله کریمی خویگانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۹/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۲۱

چکیده

زمینه و هدف: فرماندهان دانشگاه علوم انتظامی امین جایگاه حساس و تأثیرگذاری در حوزه آموزش و تربیت دارند به گونه‌ای که عملکرد آنها در دیگر حوزه‌ها و رده‌های ستادی و صفی نیروی انتظامی اثرگذار است. هدف از پژوهش حاضر آسیب‌شناسی شغلی فرماندهان صف در حوزه‌های فردی، اجتماعی، سازمانی و خانوادگی است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی است و حجم نمونه به صورت تمام‌شمار، ۷۸ نفر انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسش‌نامه محقق‌ساخته است که روایی صوری آن توسط تعدادی از صاحب‌نظران حوزه تربیتی تأیید شد و پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد.

یافته‌ها: از بین آسیب‌های احصاء شده، آسیب‌های سازمانی بیشترین میانگین را در حوزه صف داشته و بعد از آن به ترتیب آسیب‌های خانوادگی، آسیب‌های اجتماعی و آسیب‌های فردی، بیشترین میانگین را داشته است. همچنین یافته‌ها بیانگر این است که براساس میانگین رتبه‌ای، پایین بودن حقوق و مزایا، جو فرهنگی و تربیتی، سختی کار صف، مناسب نبودن فضاهای فیزیکی به ترتیب مهم‌ترین آسیب‌های سازمانی بوده و نبود فرصت کافی برای رسیدگی به خانواده و بستگان و ضعف در رسیدگی به همسر و فرزندان مهم‌ترین آسیب‌های خانوادگی به شمار می‌روند. همچنین آسیب‌های اجتماعی به ترتیب: ضعف در ارتباط با مدیران، همکاران و زبردستان و در نهایت در شاخص‌های آسیب‌های فردی نیز مشکلات روحی، جسمی و شناختی، آسیب‌های اصلی بودند.

نتیجه‌گیری: آسیب‌های سازمانی بیشترین آسیب فرماندهان صف بوده و در اولویت رسیدگی قرار دارند تا پس از شناسایی نسبت به رفع آنها اقدام کرد.

کلیدواژه‌ها: آسیب‌شناسی، فرمانده صف، تربیت، آموزش، دانشگاه علوم انتظامی امین

□ **استناد:** رحمتی، بهروز؛ محبی، علی؛ کریمی خویگانی، روح‌الله (بهار، ۱۳۹۶). آسیب‌شناسی شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین.

فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۲(۱)، ۱۰۱-۱۱۸.

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت و فرماندهی انتظامی «بهرز رحمتی» به راهنمایی «علی محبی» و مشاوره روح‌الله کریمی در دانشگاه علوم انتظامی امین است.

۲. کارشناس ارشد مدیریت و فرماندهی انتظامی

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول) mohebbiarr@yahoo.com

۴. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه علوم انتظامی hosein.m137@yahoo.com

مقدمه

آموزش و بهینه‌سازی منابع انسانی به‌عنوان یکی از راهبردهای اصلی توسعه سرمایه انسانی و توانمندسازی سازمان قلمداد می‌شود. نیروی انسانی امروزه به‌عنوان عامل راهبردی و از مهم‌ترین و با ارزش‌ترین منابع در سازمان‌ها بوده و توجه اساسی و همه‌جانبه به آن می‌تواند منجر به رشد و تعالی سازمان و رضایت مشتریان از نحوه عملکرد یک سازمان شود. امروزه بر کسی پوشیده نیست که کارگزاران تربیت و آموزش در کنار اهداف، محتوا، ابزار و شیوه‌های تربیتی یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام تربیتی را تشکیل می‌دهند. آسیب‌ها و تهدیدهای کارکنان یکی از موانع مهم توسعه سازمانی محسوب می‌شود. آسیب‌ها پدیده‌هایی چندگانه و چندعلیتی هستند که همه سازمان‌ها از جمله نیروی انتظامی را در ابعاد مختلف تحت تأثیر خود قرار می‌دهند و در صورت عدم شناسایی و رفع مشکلات مربوطه، موجب تضعیف و نابودی سرمایه‌های مادی و انسانی سازمان و در نهایت باعث بروز مشکلات در نظام اجرایی کشور می‌شود (آهی، ۱۳۸۴). سازش شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کارش نهایت خشنودی و سلامتی و اعتبار را برای فرد تأمین کند و نیاز اولیه او را نیز مرتفع سازد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۲: ۱۹۳). بی‌توجهی و برنامه‌ریزی ضعیف، کمبود نیروهای کارآمد، جذب نیروهای ناتوان و غیرمستعد، کمبود امکانات، صدمات جبران‌ناپذیری را وارد کرده و خودکفایی کشور را عقب می‌اندازد (دیباچ و همکاران، ۱۳۸۹). به همین علت، عوامل آسیب‌زای محیط کار ممکن است منجر به غیبت، بیماری، ترک شغل، هزینه‌های بالای دارویی، بیمه‌ای و جایگزینی شغلی، روحیه پایین و دیگر پیامدهای مخرب شود (کار و تانگ، ۲۰۰۵). روبینز^۱ (۱۹۹۸) نشان داد که افراد ناراضی از شغل خود مستعد ابتلا به بیماری‌های مختلف جسمانی و روانی هستند. و این در حالی است که بین رضایت شغلی مدیران با برآورده‌شدن نیازهای آنان به‌طور کلی رابطه مثبت وجود دارد. مطالعه‌ای بر روی افسران ارتش هند نشان داد که افسران، اضطراب شغلی پایین و به‌دنبال آن رضایت شغلی بالایی دارند. در بررسی‌های نیازهای روان‌شناختی نظامیان به این مطلب دست یافتند

1. Kar & tang

2. Robinz

که ۶۷ درصد از نیروهای نظامی دارای استرس زیاد و ۱۱ درصد دارای استرس خیلی زیاد هستند و استرس‌های شغلی سبب آشفتگی عاطفی آن‌ها شده بود (میرزایی و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۴). افسران صف دانشگاه جایگاه حساس و تأثیرگذاری در حوزه آموزش و تربیت دارند، به گونه‌ای که تأثیر عملکرد آن‌ها در دیگر حوزه‌ها و رده‌های ستادی و صفی دیده می‌شود. امروزه بر کسی پوشیده نیست که کارگزاران آموزش و تربیت در کنار اهداف، محتوا، ابزار و شیوه‌های تربیتی یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام تربیتی هستند. در این میان، توجه به نقش فرماندهان صف می‌تواند مبتنی بر گزینش بهترین‌ها، آموزش و توانمندسازی، رشد حرفه‌ای، ارتقای شأن و منزلت و... باشد و تردیدی نیست که لازمه پرداختن به هرکدام از مؤلفه‌های یادشده، مستلزم درک و شناخت صحیح از فرماندهان صف موجود، مشکلات، چالش‌ها و آسیب‌های شغلی آن‌ها است که در امر آموزش و تربیت تأثیرگذار هستند. با درک این مسئله پژوهش حاضر درصدد است تا با یک روش علمی و هدفمند، آسیب‌های شغلی فرماندهان صف دانشگاه را احصا کند تا مسئولان بتوانند در گام‌های بعدی برای مرتفع کردن هرکدام از آسیب‌های شناسایی شده برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری کنند. بنابراین پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آسیب‌های شغلی فرماندهان صف دانشگاه کدام است و به عبارت دیگر آسیب‌های شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین در حوزه‌های فردی، اجتماعی، سازمانی و خانوادگی چیست؟ بنابراین اهداف پژوهش عبارت‌اند از: شناسایی آسیب‌های شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی؛ شناسایی و احصاء آسیب‌های فردی فرماندهان صف (جسمی، روانی، معنوی و...); شناسایی و احصاء آسیب‌های خانوادگی فرماندهان صف (روابط با همسر، فرزند، والدین، اقوام و...); شناسایی و احصاء آسیب‌های اجتماعی فرماندهان صف (روابط با زیردستان، همکاران و فرماندهان); شناسایی و احصاء آسیب‌های سازمانی فرماندهان صف (تجهیزات، امنیت شغلی و...).

مبانی نظری

برای بررسی تحقیق تمام جوانب موضوع ابتدا پیشینه تحقیقات انجام شده در گذشته مطالعه گردید که جمع‌بندی این پیشینه در ذیل آمده است:

پیشینه پژوهش: ذاکری پور و احمدآبادی (۱۳۹۰) در پژوهشی باعنوان «آسیب‌شناسی منابع انسانی

فرماندهی انتظامی تهران بزرگ» ضمن شناسایی معیارها و شاخص‌های آسیب‌شناسی منابع انسانی فاتب، آسیب‌ها در سه زمینه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای را شناسایی و طبقه‌بندی کرد و تأثیر هرکدام از آن‌ها بر عملکرد سازمان را مورد بررسی قرارداد. در پژوهش یادشده از روش توصیفی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان فرماندهی انتظامی تهران بزرگ بوده که به صورت تصادفی ۱۵۰ نفر انتخاب و پرسش‌نامه محقق‌ساخته بین آنها توزیع شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که آسیب‌پذیری در عوامل ساختاری (گزینش، استخدام، انتصاب، ارتقاء شغلی و ارزیابی عملکرد) و عوامل رفتاری (انگیزش، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و امنیت شغلی) بیشتر است و کمترین آسیب مرتبط درخصوص عوامل زمینه‌ای است. پژوهش دیگری توسط مدیر (۱۳۸۸) با عنوان «رابطه عوامل شغلی با آسیب‌های خانوادگی ناشی از شغل پلیس زن، انجام شده است. پژوهش یادشده به دنبال پاسخ به این پرسش اصلی بوده که از نظر زنان پلیس، کدام عوامل شغل پلیس بر آسیب‌های خانوادگی مؤثر هستند؟ روش پژوهش یادشده پیمایشی بوده و در بخش مطالعات نظری از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. یافته‌ها نشان داده که اگرچه زنان پلیس مورد مطالعه، درحد متوسط، دچار مشکلات خاص خانوادگی بودند ولی عواملی مانند شیفتی بودن، فشار روانی و جسمانی، تعارض نقش‌های متعدد، ضعف امکانات سازمانی و درک مردانه از شغل پلیسی، رابطه قوی با آسیب‌های خانوادگی دارند. سلیمی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی میزان تأثیر شیوه‌های آگاه‌سازی حفاظتی افسران ارشد در پیشگیری از آسیب‌پذیری‌های شغلی»، به دنبال شناسایی شیوه‌های متفاوت آگاه‌سازی حفاظتی به کاررفته برای افسران ارشد فرماندهی انتظامی استان مازندران از سال ۸۴ الی ۸۸ و شناخت مبانی نظری آسیب‌شناسی شغلی و نوع آسیب‌های خودی و سازمانی افسران ارشد فرماندهی انتظامی استان مازندران بوده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی-تحلیلی بوده است و جمع‌آوری اطلاعات از طریق پیمایش و با ابزار پرسش‌نامه صورت پذیرفته و اعتبار آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شده است. جامعه آماری پژوهش، افسران ارشد فرماندهی انتظامی استان مازندران با فراوانی ۵۴۰ نفر بوده‌اند که براساس نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، ۱۷۵ نفر انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش یادشده نشان می‌دهد که بین شیوه‌های آگاه‌سازی اجراشده (برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی، نمایش فیلم‌های حفاظتی، برپایی نمایشگاه حفاظتی، انتشار مطلب از طریق نشریات و مجلات حفاظتی) و پیشگیری از آسیب‌پذیری شغلی افسران ارشد، رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد؛ به این معنی که برگزاری کلاس‌های آگاه‌سازی

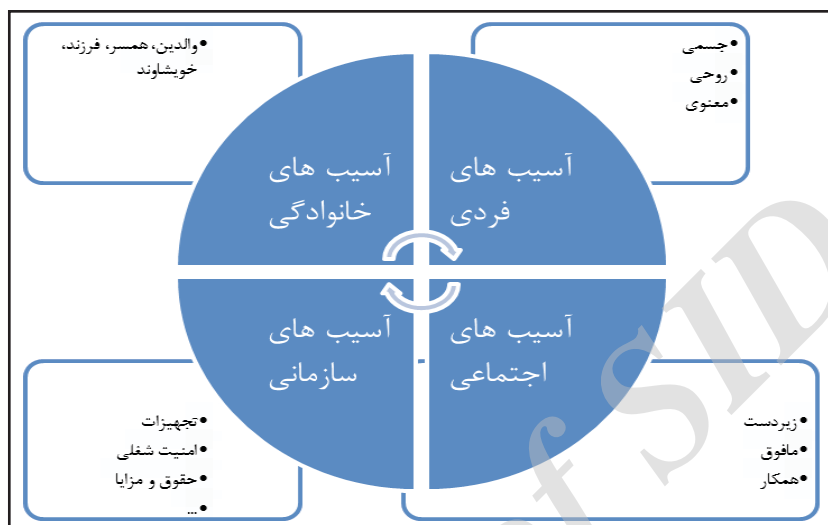
باکیفیت و نمایش فیلم داستانی و مستند حفاظتی و...، در پیشگیری از آسیب‌پذیری‌های شغلی افسران ارشد فرماندهی انتظامی استان مازندران مؤثر است. براتیان (۱۳۸۶) پژوهشی باعنوان «بررسی عوامل مؤثر بر آسیب‌پذیری شغلی کارکنان پایور هنگ مرزی» انجام داده است. نوع پژوهش یادشده، کاربردی و روش آن توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان هنگ مرزی رازو غلامان بوده و به‌صورت تمام‌شمار انجام شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد آموزش کارکنان، سبک رهبری و نارضایتی شغلی کارکنان بر آسیب‌پذیری کارکنان هنگ مرزی تأثیر مستقیم داشته است. مهم‌ترین پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر به‌شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق

پژوهش‌گر	عنوان / زمینه	خلاصه روش و نتایج
عباس‌نژاد، محمدحسین (۱۳۹۰)	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم نظامی امین و ارائه الگوهای مناسب برای بهبود آن	نتایج نشان می‌دهد: سطح تحصیل، سابقه کاری، غنی‌سازی شغلی، میزان حقوق دریافتی، ایجاد و افزایش فرصت‌های پیشرفت و ارتقا، نحوه مدیریت و سرپرستی در سازمان و رابطه با همکاران، با میزان تعهد سازمانی فرماندهان صف رابطه وجود دارد.
شهبازی، ناصر (۱۳۸۸)	میزان تأثیر اجرای کارگاه‌های آموزشی (مدیریت هیجان و کنترل خشم، مدیریت استرس، اعتماد به نفس، راه‌های ایجاد ارتباط مؤثر) ویژه فرماندهان صف دانشگاه علوم نظامی امین	نتایج نشان داده است که میانگین پیش‌آزمون و پس‌آزمون مقیاس مدیریت هیجان و خشم، دارای تفاوت معناداری بوده و میانگین نمرات کنترل خشم افزایش یافته است؛ از طرفی بعد از اجرای کارگاه، تحمل رفتار روانی برای نمونه مورد بررسی افزایش یافته است.
حسینی، مجتبی (۱۳۸۵)	عوامل سازمانی مؤثر بر اضطراب فرماندهان صف دانشگاه علوم نظامی ناجا	پژوهشگر در این پژوهش به این نتایج رسیده که ضریب همبستگی بین عوامل سازمانی و اضطراب، ضریب همبستگی بین حجم زیاد کار و اضطراب، اضطراب، ضریب همبستگی بین نوع رفتار فرماندهان و اضطراب، ضریب همبستگی بین تغییر مداوم ساختار سازمانی و اضطراب، ضریب همبستگی بین افزایش سنوات خدمت و اضطراب، رابطه معناداری وجود نداشته است.
آهی، پرویز (۱۳۸۴)	آسیب‌شناسی شغلی کارکنان پایور هنگ مرزی جلفا	نتایج نشان می‌دهد که کلیه عوامل یادشده در آسیب‌پذیری کارکنان مؤثر و رابطه معناداری بین آن‌ها وجود دارد.
رایت، هافمن و همکاران ^۱ (۲۰۱۰)	برنامه جامع غربالگری روان‌شناختی در بین مدیران اجرایی سازمان‌های دولتی شهر نیویورک	از بین ۱۷۰ نفر از مدیران مورد بررسی، حدود ۸۴ نفر آنان به یک یا چند اختلال روانی قابل توجه از جمله افسردگی، اضطراب و اختلالات روان‌تنی مبتلا هستند.
شاو ^۲ (۲۰۱۰)	روان‌شناختی مدیران اجرایی مشاغل در ارتش آمریکا	از طریق ابزارهای غربالگری شامل مصاحبه بالینی و آزمون‌های روانی، از بین ۳۶۲۵ نفر جامعه آاری، تعداد ۸۷۶ نفر، از اختلالات روانی شایع از جمله افسردگی، اضطراب، وسواس و مشکلات سازگاری رنج می‌برند.

1. Rite and Hafman
2. Shoaw

از مجموعه پژوهش‌ها و بررسی‌های یادشده، الگوی مفهومی زیر به دست آمد:



نمودار ۱. الگوی مفهومی

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین بود. حجم نمونه به صورت تمام‌شمار به تعداد ۷۸ نفر انتخاب شد. ابزار پژوهش پرسش‌نامه بوده که روایی آن توسط تعدادی از صاحب‌نظران حوزه تربیتی تأیید شده و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ، $0/96$ به دست آمد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار «اس.پی.اس.اس» مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و اطلاعات در سه بخش توصیف جامعه آماری با استفاده از جداول یک بعدی، درصد و میانگین، توصیف متغیرها با استفاده از آمارهای توصیفی و تحلیلی و ضرایب همبستگی تحلیل شد. روش جمع‌آوری اطلاعات میدانی و کتابخانه‌ای است. ابتدا برای تدوین مؤلفه‌های پرسش‌نامه در جلسه‌ای با حضور تمامی جامعه آماری به تشریح اهداف این پژوهش پرداخته شد؛ پس از ترغیب و تشویق آن‌ها به همکاری و جلب اعتماد آنان به صورت پرسش‌نامه‌ای باز و هدف‌مند از آنان خواسته شد در محورهای تعیین شده هر آسیب شغلی را که با آن دست و پنجه نرم می‌کنند بنویسند.

یافته‌ها

آمار توصیفی: جامعه آماری پژوهش کلیه فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی شامل فرماندهان دسته، گروهان، گردان و تیپ به تعداد ۷۸ نفر (۷۲ نفر مرد و ۶ نفر زن) در سال ۱۳۹۵ است.

یافته‌های استنباطی

جدول ۲. میانگین رتبه‌های پرسش‌های آسیب‌های فردی در فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین

شماره پرسش	پرسش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه‌ای
۱	در کارم استرس دارم	۷۸	۳/۶	۱/۷۷	۱۰/۳۰
۲	نسبت به شغلم بی‌انگیزه هستم	۷۸	۲/۱۸	۱/۳	۷/۱۰
۳	احساس‌های منفی مثل خشم و ناراحتی را در کارم به‌صورت مداوم تجربه می‌کنم	۷۸	۲/۷۹	۱/۱۵۵	۹/۳۴
۴	احساس بی‌رمقی در محیط کار دارم	۷۸	۲/۴۶	۱/۰۶۵	۸/۸
۵	از زانو درد رنج می‌برم	۷۸	۳/۱۷	۱/۳۲۳	۱۰/۲۹
۶	از زخم معده رنج می‌برم	۷۸	۲/۱۸	۱/۳۰۷	۶/۷۲
۷	از مشکلات حنجره‌ای رنج می‌برم	۷۸	۲/۰۱	۱/۱۷۹	۶/۱۸
۸	از بیماری واریکوسل رنج می‌برم	۷۸	۱/۹۵	۱/۲۷۸	۶/۰۲
۹	از کمر درد رنج می‌برم	۷۸	۲/۹۰	۱/۳۹۲	۹/۶۵
۱۰	از توانایی و مهارت‌هایم آگاه نیستم	۷۸	۱/۷۶	۰/۹۱۴	۵/۷۵
۱۱	به شغل صف علاقه‌ای ندارم	۷۸	۲/۰۸	۱/۰۷۸	۶/۵۹
۱۲	دانش لازم در زمینه کارم را ندارم	۷۸	۱/۶۵	۰/۸۳۵	۵/۱۵
۱۳	برای رشد در زمینه شغلی‌ام برنامه‌ای ندارم	۷۸	۲/۱۲	۱/۱۹۵	۶/۸۴
۱۴	افکاری مثل اینکه نکنند دیگران برایم پاپوش درست کنند دارم	۷۸	۲/۲۴	۱/۲۶۱	۷/۱۷

جدول بالا نشان می‌دهد که پرسش «در کارم استرس دارم» در صدر مؤلفه‌ها و به ترتیب پرسش «از زانو درد رنج می‌برم» و «از کمر درد رنج می‌برم» در رده‌های بعدی قرار دارند. پرسش «دانش لازم در زمینه کارم را ندارم» نیز با کمترین میانگین رتبه‌ای، دارای وضعیت بهتری از نظر فرماندهان است. بدین ترتیب به نظر می‌رسد با توجه به رتبه‌بندی موجود، استرس شغلی از شاخص‌های روحی و زانو درد و کمر درد از شاخص‌های جسمی، بیشترین تأثیر را در آسیب‌های فردی دارند و در شاخص‌های شناختی شغلی، وضعیت مناسبی گزارش می‌شود.

جدول ۳. آزمون خی دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌ای فریدمن

۷۸	تعداد
۲۲۳/۵۱	خی دو
۱۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای پرسش‌ها دارای اختلاف است و با توجه به نتایج آزمون X^2 خی دو و سطح معناداری به دست آمده می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین پرسش اول دارای بالاترین و پرسش دوازدهم پایین‌ترین میانگین را دارد.

جدول ۴. میانگین رتبه‌ای پرسش‌های آسیب‌های اجتماعی در فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین

شماره پرسش	پرسش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه‌ای
۱۵	بی‌عدالتی و تبعیض از سوی فرماندهان فراوان است	۷۸	۳/۲۲	۱/۲۹۶	۱۱/۲۱
۱۶	فرماندهان انتظارات غیرمنطقی دارند	۷۸	۳/۰۶	۱/۱۹۹	۱۰/۷۲
۱۷	فرماندهان از عملکرد کاری‌ام تمجید نمی‌کنند	۷۸	۹۱/۲	۳۰۱/۳	۱۰/۱۰
۱۸	فرماندهان با من روابط دوستانه و صمیمانه برقرار نمی‌کنند	۷۸	۲/۳۲	۱/۱۹۰	۷/۶۶
۱۹	فرماندهان ارشد سلامت لازم را ندارند	۷۸	۲/۶۴	۱/۲۶۹	۸/۷۹
۲۰	از فرماندهان ارشد خود رضایت ندارم	۷۸	۲/۶۷	۱/۳۸۳	۸/۵۷
۲۱	فرماندهان را الگوی خود نمی‌دانم	۷۸	۲/۸۳	۱/۳۸۱	۹/۶۸
۲۲	در مهارت‌های ارتباطی مشکل دارم	۷۸	۱/۶۸	۰/۸۷۵	۵/۰۶
۲۳	زیادی تعداد فراگیران برایم مشکل است	۷۸	۱/۹۷	۱/۰۰۶	۶/۰۸
۲۴	پرتوقع بودن فراگیران مرا اذیت می‌کند	۷۸	۲/۷۸	۱/۲۵۵	۹/۷۶
۲۵	ناآشنایی فراگیران با قوانین مرا اذیت می‌کند	۷۸	۲/۴۷	۱/۱۲۵	۸/۵۱
۲۶	ارتباط دوستانه‌ای با فراگیران ندارم	۷۸	۱/۹۹	۰/۹۶۰	۶/۵۲
۲۷	از همکاران خود رضایت ندارم	۷۸	۲/۱۹	۱/۰۹۴	۷/۲۵
۲۸	همکاران من هنگام گرفتاری حمایتی نمی‌کنند	۷۸	۲/۷۸	۱/۳۳۵	۹/۸۳
۲۹	از جو خدمتی و محیط کارم رضایت ندارم	۷۸	۲/۸۷	۱/۳۱۳	۹/۷۹
۳۰	رابطه دوستانه با همکارانم ندارم	۷۸	۲/۰۱	۰/۹۷۴	۶/۴۷

جدول بالا نشان می‌دهد که «بی‌عدالتی و تبعیض از سوی فرماندهان فراوان است» در این بخش در صدر رتبه‌بندی پرسش‌ها قرار می‌گیرد و سپس به ترتیب پرسش «فرماندهان انتظارات غیرمنطقی دارند» و «فرماندهان از عملکرد کاری‌ام تمجید نمی‌کنند» در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. پرسش «در مهارت‌های ارتباطی مشکل دارم» نیز با میانگین $1/68$ و میانگین رتبه‌ای $5/06$ دارای کمترین میانگین در بین پرسش‌ها بوده و وضعیت بهتری از نظرات فرماندهان را دارا است. بدین ترتیب به نظر می‌رسد با توجه به رتبه‌بندی موجود، بی‌عدالتی و تبعیض از سوی فرماندهان و غیرمنطقی بودن انتظارات آنها و نیز تمجیدنکردن از عملکرد فرماندهان از شاخص ارتباط با فرماندهان، بیشترین تأثیر را در آسیب‌های اجتماعی دارند. در پرسش‌های شاخص‌های زیر دست از مؤلفه اجتماعی، وضعیت مناسبی گزارش می‌شود.

جدول ۵. آزمون خی دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌ای فریدمن

۷۸	تعداد
۷۹/۲۱۳	خی دو
۱۵	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای پرسش‌ها دارای اختلاف است و با توجه به نتایج آزمون خی دو و سطح معناداری بدست آمده، می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین پرسش پانزدهم دارای بالاترین و پرسش بیست و دوم دارای پایین‌ترین میانگین است.

جدول ۶. میانگین رتبه‌ای پرسش‌های آسیب‌های سازمانی در فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین

شماره پرسش	پرسش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه‌ای
۳۱	از کوچک بودن فضای اتاق کارم ناراضی‌ام	۷۸	۲/۱۳	۱/۲۱۰	۴/۶۰
۳۲	از تجهیزات اداری و امکانات سازمانی رضایت ندارم	۷۸	۲/۴۹	۱/۲۵۶	۵/۴۹
۳۳	متناسب با وظایفم حقوق نمی‌گیرم	۷۸	۳/۳۳	۱/۴۲۰	۸/۳۱
۳۴	از انتخاب افسران ساعی ناراضی‌ام	۷۸	۳/۳۵	۱/۲۵۷	۸/۲۸

ادامه جدول ۶. میانگین رتبه‌های پرسش‌های آسیب‌های سازمانی در...

۸/۴۹	۱/۳۲۵	۳/۳۴	۷۸	به شایستگی افراد در اعطای ترفیع توجه نمی‌شود	۳۵
۶/۸۳	۱/۳۲۹	۲/۹۷	۷۸	آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده کاربردی نیست	۳۶
۸/۴۴	۱/۴۳۶	۳/۴۰	۷۸	امنیت شغلی ندارم	۳۷
۸/۹۱	۵/۷۹۲	۴/۱۳	۷۸	از خدمات رفاهی سازمان رضایت ندارم	۳۸
۵/۱۴	۱/۱۲۸	۲/۳۶	۷۸	وظایف سازمانی‌ام بی‌اهمیت و پیش پا افتاده است	۳۹
۶/۰۷	۱/۱۷۱	۲/۶۵	۷۸	فرصت کافی برای انجام وظایف سازمانی و فعالیت‌های تربیتی ندارم	۴۰
۸/۳۶	۱/۱۹۸	۳/۳۸	۷۸	خواسته‌های فراگیران با انتظارات فرماندهان ارشد تضاد دارد	۴۱
۵/۰۸	۱/۲۹۸	۲/۳۵	۷۸	وظایف شغلی‌ام به دلیل مشکلات خانوادگی مختل شده است	۴۲
۶/۹۹	۱/۲۴۱	۲/۹۴	۷۸	جو دانشگاه جو فرهنگی - تربیتی نیست	۴۳

جدول بالا نشان می‌دهد که پرسش «از خدمات رفاهی سازمان رضایت ندارم» در این بخش با میانگین ۴/۱۳ و میانگین رتبه‌های ۸/۹۱ در صدر رتبه‌بندی پرسش‌ها قرار می‌گیرد و سپس به ترتیب پرسش «به شایستگی افراد در اعطای ترفیع توجه نمی‌شود» و «امنیت شغلی ندارم» در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. پرسش «از کوچک بودن فضای اتاق کارم ناراضی‌ام» نیز با میانگین ۲/۱۳ و میانگین رتبه‌های ۴/۶۰ دارای کمترین میانگین در بین پرسش‌ها بوده و وضعیت بهتری از نظرات فرماندهان دارا است. بدین ترتیب به نظر می‌رسد با توجه به رتبه‌بندی موجود نارضایتی از خدمات رفاهی سازمان، بی‌توجهی به شایستگی افراد در اعطای ترفیع و همچنین ناامنی شغلی از شاخص حقوق و مزایا، بیشترین تأثیر را در آسیب‌های سازمانی دارند و در پرسش‌های شاخص فیزیکی از مؤلفه سازمانی، وضعیت مناسبی دیده می‌شود.

جدول ۷. آزمون خی دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌های فریدمن

۷۸	تعداد
۲۱۳/۷۹۸	خی دو
۱۵	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌های پرسش‌ها دارای اختلاف است و

باتوجه به نتایج آزمون خرد و سطح معناداری بدست آمده می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین پرسش سی و هشتم دارای بالاترین و پرسش سی و یکم دارای پایین‌ترین میانگین است.

جدول ۸. میانگین رتبه‌ای پرسش‌های آسیب‌های خانوادگی در فرماندهان صف

دانشگاه علوم انتظامی امین

شماره پرسش	پرسش	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه‌ای
۴۴	انرژی برای خانواده‌ام ندارم	۷۸	۲/۹۶	۱/۴۱۸	۴/۳۲
۴۵	رسیدگی به فرزندانم به دلیل مشغله کاری کم‌رنگ شده است	۷۸	۲/۸۸	۱/۵۷۱	۴/۲۰
۴۶	انجام وظایف همسر داریم به دلیل مشغله کاری کم‌رنگ شده است	۷۸	۲/۹۴	۱/۵۲۳	۴/۳۷
۴۷	ماهیت شغل صف در ارتباطات خانوادگی‌ام تأثیر می‌گذارد	۷۸	۳/۱۹	۱/۳۴۹	۴/۹۰
۴۸	وظایف خانوادگی به دلیل انجام وظایف شغلی‌ام مختل شده است	۷۸	۲/۹۹	۱/۴۱۰	۴/۲۷
۴۹	زمان کافی برای صرف وقت با خانواده ندارم و خانواده از من ناراضی هستند	۷۸	۲/۹۹	۱/۴۴۶	۴/۲۴
۵۰	به دلیل مشغله کاری وظایفم نسبت به والدین به خوبی انجام نمی‌گیرد	۷۸	۳/۲۳	۱/۴۰۴	۴/۷۹
۵۱	فرصت کافی برای بازدید از اقوام ندارم	۷۸	۳/۳۱	۱/۴۸۹	۴/۹۲

جدول بالا نشان می‌دهد که پرسش «فرصت کافی برای بازدید از اقوام ندارم» در این بخش با میانگین ۳/۳۱ و میانگین رتبه‌ای ۴/۹۲ در صدر رتبه‌بندی پرسش‌ها قرار گرفته و پرسش «ماهیت شغل صف در ارتباطات خانوادگی‌ام تأثیر می‌گذارد» نیز با میانگین ۳/۱۹ و میانگین رتبه‌ای ۴/۹۰ در رده بعدی قرار دارد. پرسش «رسیدگی به فرزندانم به دلیل مشغله کاری کم‌رنگ شده است» نیز با میانگین ۲/۸۸ و میانگین رتبه‌ای ۴/۲۰ دارای کمترین میانگین در بین پرسش‌ها بوده و وضعیت بهتری از نظر فرماندهان دارا است. بدین ترتیب به نظر می‌رسد با توجه به رتبه‌بندی موجود، نداشتن فرصت کافی برای بازدید از اقوام، از شاخص والدین و اقوام و همچنین تأثیر ماهیت شغل صف در ارتباطات خانوادگی، از شاخص همسر و فرزندان، بیشترین تأثیر را در آسیب‌های سازمانی دارند.

جدول ۹. آزمون خی دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌ای فریدمن

۷۸	تعداد
۱۵/۶۴۶	خی دو
۷	درجه آزادی
۰/۰۲۹	سطح معنی داری

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای پرسش‌ها دارای اختلاف است و با توجه به نتایج آزمون خی دو و سطح معناداری به دست آمده با ۹۵ درصد اطمینان، می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین پرسش پنجاه و یکم دارای بالاترین و چهل و پنجم دارای پایین‌ترین میانگین است.

جدول ۱۰. میانگین رتبه‌ای محورهای آسیب‌های ناشی از شغل در فرماندهان صف

دانشگاه علوم انتظامی امین

میانگین رتبه‌ای	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	محور
۱/۷۳	۰/۰۶۶۵	۲/۵۲۳	۷۸	آسیب‌های فردی
۲/۱۶	۰/۰۷۵۷	۲/۵۲۵	۷۸	آسیب‌های اجتماعی
۳/۱۱	۱/۲۳۰۰	۲/۹۹	۷۸	آسیب‌های سازمانی
۳/۰۰	۱/۷۵۲	۳/۰۶۰	۷۸	آسیب‌های خانوادگی

جدول بالا نشان می‌دهد که محور آسیب‌های سازمانی با میانگین ۲/۹۹ و میانگین رتبه‌ای ۳/۱۱ در صدر رتبه‌بندی محورهای اصلی آسیب‌های ناشی از شغل صف قرار می‌گیرد و به ترتیب محور آسیب‌های خانوادگی با میانگین ۳/۰۶ و میانگین رتبه‌ای ۳، آسیب‌های اجتماعی با میانگین ۲/۵۲ و میانگین رتبه‌ای ۲/۱۶ و آسیب‌های فردی با میانگین ۲/۳۲ و میانگین رتبه‌ای ۱/۷۳ در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. بنابر این بیشترین تأثیر در آسیب‌های شغلی مربوط به آسیب‌های سازمانی بوده و کمترین آن مربوط به آسیب‌های فردی است.

جدول ۱۱. آزمون خی دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌ای فریدمن

۷۸	تعداد
۶۲/۷۱۳	خی دو
۳	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی داری

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای محورهای دارای اختلاف است و باتوجه به نتایج آزمون خی‌دو و سطح معناداری به‌دست آمده، می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین محور آسیب‌های سازمانی دارای بالاترین و محور آسیب‌های فردی دارای پایین‌ترین میانگین است.

جدول ۱۲. میانگین رتبه‌ای شاخص‌های آسیب‌های فردی شغل در فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین

محور	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه‌ای
روحي	۷۸	۲/۶۲۵۰	۰/۹۹۱۶۸	۲/۴۴
جسمي	۷۸	۲/۴۴۱۰	۱/۸۸۴۱۰	۲/۰۶
شناختي	۷۸	۱/۹۶	۰/۹۶۶۷	۱/۵۰

جدول بالا نشان می‌دهد که شاخص آسیب‌های روحی با میانگین ۲/۶۲ و میانگین رتبه‌ای ۲/۴۴ در صدر رتبه‌بندی شاخص‌های آسیب‌های فردی شغل صف قرار می‌گیرد و به‌ترتیب شاخص آسیب‌های جسمی با میانگین ۲/۴۴ و میانگین رتبه‌ای ۲/۰۶ و آسیب‌های شناختی با میانگین ۱/۹۶ و میانگین رتبه‌ای ۱/۵۰ در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. بنابراین بیشترین تأثیر در آسیب‌های فردی ناشی از شغل صف مربوط به آسیب‌های روحی بوده و کمترین آن مربوط به آسیب‌های شناختی است.

جدول ۱۳. آزمون خی‌دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌ای فریدمن

۷۸	تعداد
۳۶/۶۳۷	X^2 خی‌دو
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای شاخص‌ها دارای اختلاف است و باتوجه به نتایج آزمون خی‌دو و سطح معناداری به‌دست آمده می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین شاخص آسیب‌های روحی دارای بالاترین و شاخص آسیب‌های شناختی

دارای پایین‌ترین میانگین است.

۷- رتبه‌بندی شاخص‌های آسیب‌های اجتماعی شغل فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین

جدول ۱۴. میانگین رتبه‌ای شاخص‌های آسیب‌های اجتماعی شغل در فرماندهان

صف دانشگاه علوم انتظامی امین

محور	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه‌ای
ارتباط با فرماندهان	۷۸	۲/۸۰	۰/۹۷۳	۲/۴۷
زیردست	۷۸	۲/۱۷	۰/۷۳۱	۱/۵۴
همکاران	۷۸	۲/۴۶	۰/۹۲۹	۱/۹۸

جدول بالا نشان می‌دهد که شاخص آسیب‌های ارتباط با فرماندهان با میانگین ۲/۸۰ و میانگین رتبه‌ای ۲/۴۷ در صدر رتبه‌بندی شاخص‌های آسیب‌های اجتماعی از شغل صف قرار می‌گیرد و به ترتیب شاخص آسیب‌های همکاران با میانگین ۲/۴۶ و میانگین رتبه‌ای ۱/۹۸ و آسیب‌های زیردستان با میانگین ۲/۱۷ و میانگین رتبه‌ای ۱/۵۴ در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. بنابر این بیشترین تأثیر در آسیب‌های اجتماعی ناشی از شغل صف مربوط به آسیب‌های ارتباط با فرماندهان بالاتر بوده و کمترین آن مربوط به آسیب‌های زیردستان است.

جدول ۱۵. آزمون خی دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌ای فریدمن

تعداد	۷۸
خی دو	۳۴/۹۷۰
درجه آزادی	۲
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای شاخص‌ها دارای اختلاف است و با توجه به نتایج آزمون خی دو و سطح معناداری به دست آمده می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین شاخص آسیب‌های ارتباط با فرماندهان بالاتر دارای بالاترین و شاخص آسیب‌های زیردستان دارای پایین‌ترین میانگین است.

جدول ۱۶. میانگین رتبه‌ای شاخص‌های آسیب‌های سازمانی شغل فرماندهان صف

دانشگاه علوم نظامی امین

میانگین رتبه‌ای	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	محور
۱/۴۲	۱/۰۶	۲/۳۰	۷۸	فضاهای فیزیکی
۲/۶۷	۱/۴۵	۳/۴۳	۷۸	حقوق و مزایا
۱/۹۲	۰/۹۱۰	۲/۷۳	۷۸	جو فرهنگی و تربیتی کار

جدول بالا نشان می‌دهد که شاخص آسیب‌های حقوق و مزایا با میانگین ۳/۴۳ و میانگین رتبه‌ای ۲/۶۷ در صدر رتبه‌بندی شاخص‌های آسیب‌های سازمانی از شغل صف قرار می‌گیرد و به ترتیب شاخص آسیب‌های نقش شغلی یا جو فرهنگی و تربیتی کار با میانگین ۲/۷۳ و میانگین رتبه‌ای ۱/۹۲ و آسیب‌های فضاهای فیزیکی با میانگین ۲/۳۰ و میانگین رتبه‌ای ۱/۴۲ در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. بنابراین بیشترین تأثیر در آسیب‌های سازمانی ناشی از شغل صف مربوط به آسیب‌های حقوق و مزایا بوده و کمترین آن مربوط به آسیب‌های فضاهای فیزیکی است.

جدول ۱۷. آزمون خی‌دو برای بررسی تفاوت میانگین رتبه‌ای فریدمن

۷۸	تعداد
۶۴/۲۲۰	خی‌دو
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری

اطلاعات مندرج در جداول بالا نشان می‌دهد میانگین رتبه‌ای شاخص‌ها دارای اختلاف است و با توجه به نتایج آزمون خی‌دو و سطح معناداری به دست آمده می‌توان گفت اختلاف این میانگین‌ها معنادار است، بنابراین شاخص آسیب‌های حقوق و مزایا دارای بالاترین و شاخص آسیب‌های فضاهای فیزیکی دارای پایین‌ترین میانگین است.

نتیجه‌گیری

با وجود اینکه در چند پژوهش، حوزه فرماندهان صف مورد مطالعه قرار گرفته است ولی، پژوهش حاضر برای اولین بار به بررسی آسیب‌های شغلی فرماندهان صف پرداخت؛ بنابراین نتایج و

تحلیل‌های انجام گرفته به‌عنوان نوآوری پژوهش مطرح می‌شود. یافته‌های پژوهش نشان داد که از بین آسیب‌های احصاء شده، آسیب‌های سازمانی بیشترین میانگین را در حوزه صف داشته و بعد از آن به‌ترتیب آسیب‌های خانوادگی، آسیب‌های اجتماعی و آسیب‌های فردی، بیشترین میانگین را داشته است. همچنین یافته‌ها بیانگر این است که براساس میانگین رتبه‌ای، آسیب‌های سازمانی به‌ترتیب: پایین بودن حقوق و مزایا، ضعف در جو فرهنگی و تربیتی، سختی کار صف و مناسب نبودن فضاهای فیزیکی بوده و آسیب‌های خانوادگی نیز به‌ترتیب: وقت نداشتن برای سرزدن به والدین و اقوام، ضعف در رسیدگی به همسر و فرزندان است. همچنین در آسیب‌های اجتماعی نیز ضعف در ارتباط با فرماندهان بالاتر، همکاران و زیردستان، به‌ترتیب مهم‌ترین آسیب‌های اجتماعی هستند و درنهایت شاخص‌های آسیب‌های فردی به‌ترتیب شامل مشکلات روحی، جسمی و شناختی بودند.

پیشنهادها: باتوجه به چهار آسیب اصلی فردی، خانوادگی، اجتماعی و سازمانی که در مبانی نظری پژوهش برای فرماندهان صف شناسایی شد؛ برای رفع آسیب‌های فردی، آموزش مدیریت استرس، مدیریت خشم و پرخاشگری و حل مسئله و تصمیم‌گیری برای فرماندهان صف مراکز آموزش ناجا توصیه می‌شود. برای رفع آسیب‌های سازمانی، مسئولان باید با ارائه برنامه‌هایی با عناوین مختلف، از اقدامات شایسته و خلاقیت‌های مثبت فرماندهان صف تقدیر کنند تا این احساس که سازمان برایشان ارزش قایل نیست تقلیل یابد. همچنین برای رفع مشکل ایاب وذهاب فرماندهان صف با توجه به نیاز به حضور آنان در محل خدمت در ساعات غیر اداری و ایام تعطیل اهتمام ورزند. بازنگری و نظارت بر دستورالعمل‌های موجود مبنی بر اعطای امتیازات تشویقی و ارتقای، امری است که می‌تواند در رضایت شغلی فرماندهان صف تأثیرگذار باشد. اعطای امتیازات ویژه برای ادامه تحصیل در رشته‌های مرتبط با کار صف مانند رشته‌های علوم تربیتی و علوم نظامی و انتظامی به فرماندهان صف نیز می‌تواند مفید باشد. برای رفع آسیب‌های اجتماعی، هویت بخشیدن به افسران صف به‌عنوان کارکنان الگو و سرآمد نسبت به دیگر کارکنان با توجه به نقش الگویی که دارند و به‌دنبال آن ایجاد عزت نفس در ایشان پیشنهاد می‌شود. درخصوص رفع آسیب‌های خانوادگی پیشنهاد می‌شود برای حل مشکل و دغدغه مسکن فرماندهان صف با توجه به نیاز به حضور دائمی

آنان در محل خدمت با واگذاری خانه‌های سازمانی جنب دانشگاه، واگذاری ودیعه مسکن ویژه در سقف مبلغ متناسب برای رهن خانه در منطقه نزدیک به دانشگاه و یا پرداخت وام متناسب برای خرید مسکن در منطقه اطراف دانشگاه اقدام شود. برگزاری جلسات و نشست‌های اخلاق کاربردی ویژه خانواده و کارکنان و همچنین اختصاص دادن و گنجاندن یک روز به‌عنوان روز خانواده در برنامه هفتگی کارکنان صف برای کاهش آسیب‌های خانوادگی فرماندهان توصیه می‌شود

فهرست منابع

- آهی، پرویز (۱۳۸۴). آسیب‌شناسی شغلی کارکنان پایور هنگ مرزی جلفا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مرزبانی دانشکده فرماندهی و ستاد نیروی انتظامی.
- برائیان، محمدرضا (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر آسیب‌پذیری شغلی کارکنان پایور هنگ مرزی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مرزبانی دانشکده فرماندهی و ستاد نیروی انتظامی.
- حسنی، مجتبی (۱۳۸۵). نقش عوامل سازمانی مؤثر بر اضطراب فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی نیروی انتظامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته فرماندهی و مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین.
- دیباچ، فاطمه‌السادات و همکاران (۱۳۸۹). مقایسه آسیب‌های شغلی کارمندان زن و مرد شهرداری شهر اصفهان. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی. ۳(۹)، ۹.
- سلیمی، اکبر (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر شیوه‌های آگاه‌سازی حفاظتی افسران ارشد در پیشگیری از آسیب‌پذیری‌های شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای، تهران: رشد.
- شهبازی، ناصر (۱۳۸۸). میزان تأثیر اجرای کارگاه‌های آموزشی (مدیریت هیجان و کنترل خشم، مدیریت استرس، اعتماد به نفس، راه‌های ایجاد ارتباط مؤثر) ویژه فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی امین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- ذاکری پور و احمدآبادی (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی منابع انسانی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- عباس‌نژاد، محمدحسین (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی فرماندهان صف دانشگاه علوم انتظامی و ارائه الگوی مناسب برای بهبود آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین.
- مدیر، لیلا (۱۳۸۸). رابطه عوامل شغلی با آسیب‌های خانوادگی ناشی از شغل پلیس زن، مطالعه موردی پلیس زن فرماندهی انتظامی تهران بزرگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم انتظامی امین.
- Shaw, H. A. (2010). psychological examination in the united states army. Memory National Academy of Sciences, PP, 15 – 22
- Write G. A. et al (2010). Perspectives on Teacher Burnout and School Reform, Vol. 14, Iss 2, pp. 62-73.

Archive of SID