

## فهم مردم‌نگارانه رقابت جهت بر خوردار ماندن

نبی اله کهن

دکتری تخصصی مدیریت بازرگانی (رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی)، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

تاریخ دریافت: (۱۳۹۷/۴/۱۰) تاریخ پذیرش: (۱۳۹۷/۱۰/۱)

## Understanding Competition to Possess Through Ethnography Approach

Nabi Allah Kohan

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

Received: (25/Jun/218) Accepted: (22/Dec/2018)

## Abstract

The purpose of this study is description and understand an idiomatic training course but competitive that name is branch advanced course. The course is performing in the military unit. To observe security issues, in this study the name of that unit was not mentioned. The type of study is developmental and to extract factors, ethnography methodology that is a qualitative method was used. Sample population is among a military unit that this course perform in it. Data were selected via 23 military man interviews. They had tendency for dialogue and interview. Also the researcher observed the daily interaction of those employees for data collecting process and writes that interaction specification instantly. Researcher was immersed in that field because, he is graduated from that course. Data were saturated according to sample size. Braun and Clarke (2006) thematic analysis was used for data analyzing. After initial analysis, 12 initial codes were generated. These codes were categorized to two general factors. These general factors were individual and social factors that are outcome of training competition. The individual factors have 6 codes. The social factors have 6 codes. After thematic analysis, thick description was presented about competition and 12 themes shows itself in individual and social categories.

## Keywords

Competition, Possess, Ethnography, Thick description.

## چکیده

هدف این پژوهش، روایت و فهم یک فرایند اصطلاحاً آموزشی اما رقابتی به نام دوره عالی رسته‌ای است. این دوره را یک سازمان نظامی برگزار می‌کند که به دلایل امنیتی و حفاظتی از ذکر نام آن خودداری می‌شود. نوع پژوهش، توسعه‌ای است و به منظور استخراج عوامل از روش کیفی به شیوه مردم‌نگاری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، یک یگان نظامی است که این دوره درون آن برگزار می‌شود. داده‌های پژوهش از طریق مصاحبه با ۲۳ نفر از کارکنانی که این دوره را طی کرده و مایل به مصاحبه و گفتگو در این مورد بودند و مشاهده تعاملات روزمره کارکنان و نوشتن ویژگی این تعاملات از طریق محقق که خود جزئی از افرادی است که این دوره را طی کرده‌اند، جمع‌آوری شد. حجم نمونه براساس اشباع نظری تعیین شد. تحلیل داده‌های گردآوری شده با رویکرد تحلیل تماتیک براون و کلارک (۲۰۰۶) انجام گرفت. پس از توصیف غنی دو مفهوم «رقابت» و «برخوردار ماندن» که دو کلیدواژه اصلی پژوهش‌اند، تحلیل داده‌ها، آشکارکننده ۱۲ کد مرتبط با پیامدهای رقابت آموزشی است که در دو مفهوم پیامدهای فردی و اجتماعی نمایان می‌شوند.

## واژه‌های کلیدی

رقابت، برخوردار ماندن، مردم‌نگاری، توصیف غنی.

## مقدمه

چالش است.

بنابراین، فشار روانی بالایی برای افراد به همراه دارد. همسر و فرزندان نیز به همراه پدر می‌خواهند برخوردار بمانند. برخورداری به نزدیک بودن به خانواده پدری و یا اگر نشود، برخورداری از امکانات یک شهر که امن و برخوردار باشد. سازمان، پادگان‌های خود را به مزایده می‌گذارد و نفر اول دوره عالی از لحاظ معدل علمی را برنده بلامنازع اعلام می‌کند. او از بقیه، جدا می‌شود. بقیه افراد، رتبه‌بندی شده، طبق اولویت، شهرها را برای ادامه خدمت انتخاب می‌کنند. از اینجا رقابت شدید شروع می‌شود. رقابت برای کسب نمره کامل در تمام آزمون‌ها تا بتوان «جدا» شد. این رقابت به‌مثابه راه رفتن بر طناب است. کوچک‌ترین عدم تعادل ناخواسته‌ای، سقوط به همراه دارد. آنچه بر شدت مسئله می‌افزاید، همراه بودن و مجاورت افراد در محلی به نام «کلاس» برای یک مدت‌زمان طولانی یک‌ساله است. دیگر رقبا در فعالیت‌هایی مانند مسابقات ورزشی و کنکور، از قبل یکدیگر را نمی‌بینند، مدت‌زمان کوتاهی، مثلاً نود دقیقه رقابت کرده و بعد به‌سرعت از یکدیگر دور می‌شوند. نزدیکی و مجاورت مدید، چیزی است که رقابت را طاقت‌فرسا می‌کند.

بنابراین، معناشناسی و فهم رقابت، برخوردار ماندن، فرایند و پیامدهای تعجب‌برانگیز آن‌ها، موضوعاتی است که سؤال‌های پژوهش حاضر را شکل می‌دهد. لذا، پژوهش حاضر با این سؤال‌ها آغاز می‌شود که رقابت کارکنان شرکت‌کننده در دوره عالی رسته‌ای چه معنا و فرایندی دارد؟ برخوردار ماندن در ذهن این کارکنان و خانواده‌های آن‌ها به چه مفهوم است؟ تکنیک‌ها و پیامدهای این رقابت چه می‌باشند؟

## مبانی نظری پژوهش

## یادگیری رقابتی

یادگیری رقابتی<sup>۵</sup> ریشه در داروینیسیم<sup>۶</sup> اجتماعی داشته که رقابت بین فردی را با اظهار جملاتی مانند «دنیایی است که سگ، سگ را می‌خورد»<sup>۷</sup> و یا «بقای اصلح»<sup>۸</sup> تبلیغ می‌کرد (جانسون و جانسون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹). رقابت را می‌توان به دو نوع ساختاری<sup>۱۰</sup> و

رفتار انسان بسیار پیچیده است و زمانی که انسان در سازمان حضور می‌یابد این پیچیدگی شدت می‌یابد. سازمان هنگام استخدام افراد، اطلاعات فرایندهای حیرت‌انگیز خود را ارائه نمی‌کند. فرد وارد شده و گذر زمان، عجایب سازمانی را به او نشان می‌دهد. سازمان‌ها به‌منظور تبدلات سازمان کارکنان ساختاردهی شده‌اند و مکانیسم‌هایی دارند تا تبدلات مطلوب خود را افزایش دهند (اولسن، باو و پاراییتام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). فرد تلاش می‌کند از مزایا و امکانات سازمان بهره‌بردار، سازمان نیز به جهت کنترل و جهت‌دهی رفتار او، منابع خود را به مزایده می‌گذارد. فرد در میدان مزایده سازمان، رقیبان خود را ملاقات می‌کند. رقابت شروع می‌شود و تا حدی سازمان و برخی از کارکنان منتفع می‌شوند. در مراحل بعدی، هر دو حریص‌تر شده و رقابت شدت می‌یابد. آنچه در میدان مزایده سازمان وخیم جلوه می‌کند، رقابت فرد جهت بیرون راندن فرد رقیب از میدان است نه منتفع شدن نسبی همه. طنین صدای «می‌خواهم برخوردار بمانم» ضمنی و گاه عینی، فضای میدان مزایده را پر می‌کند و افراد با رقبای بالقوه خود پنجه به پنجه می‌شوند. توصیف انتزاعی فوق، مرتبط با دوره‌ای اصطلاحاً آموزشی، به نام دوره عالی رسته‌ای است. این دوره را یک سازمان نظامی اجرا می‌کند. نگارنده، خود، در وقایع این دوره، غوطه‌ور<sup>۲</sup> بوده، بنابراین شرح مردم‌نگارانه طنین‌ها، کنش‌ها و واکنش‌های افراد را ارائه می‌کند

## بیان مسئله: روایت توصیفی دوره عالی رسته‌ای

ارتقای افسران جزء<sup>۳</sup> به افسران ارشد<sup>۴</sup> مستلزم طی دوره‌ای متناسب با رسته است که دوره عالی رسته‌ای نامیده می‌شود. در طول مدت حدوداً یک سال، دروس نظامی به کارکنان تدریس شده، آزمون‌هایی اخذ می‌شود و معدل علمی کسب شده، یکی از معیارهای رتبه‌بندی افراد است. یکی دیگر از معیارها که نسبت به معدل علمی، وزن بسیار بزرگ‌تری دارد، امتیازهای مربوط به خدمت در مناطق چهارگانه و یا عملیاتی کشور است. سپس افراد براساس امتیاز کلی کسب شده، رتبه‌بندی شده و جهت ادامه خدمت به شهرهای مختلف کشور منتقل می‌شوند. این فرایند، «تقسیم» نام دارد. تقسیم، یک تغییر، دگرگونی و

5. Competitive learning

6. Darwinism

7. It's a dog-eat-dog world

8. Survival of the fittest

9. Johnson & Johnson

10. Structural

1. Olson, Bao & Parayitam

2. Immerse

۳. از درجه ستوان سومی تا درجه سروانی

۴. از درجه سرگردی تا درجه سرهنگی

طوطی‌وار آن‌ها (کرامتی، ۱۳۸۰). عملکرد وابسته به یادگیری بوده و یادگیری نیز وابسته به انگیزش درونی است. رقابت کاری را انجام می‌دهد که یک انگیزاننده بیرونی می‌کند. پاداش فعالیت‌های رقابتی، برنده شدن است که به معنای ضربه‌زدن به دیگران است. به‌کارگیری انگیزاننده‌های بیرونی به‌صورت عملی، انگیزه درونی را تخریب می‌کند و بدین ترتیب، به‌صورت منفی بر عملکرد بلندمدت افراد اثر می‌گذارد. رقابت نه‌تنها افراد را از هدف اصلی وظیفه‌ای که انجام می‌دهند دور می‌کند بلکه در بلندمدت آن‌ها را نسبت به آن وظیفه، بی‌میل و بی‌علاقه کرده و باعث عملکرد ضعیف‌تر آن‌ها می‌شود. تنها کاری که افراد در وضعیت‌های رقابتی آرزوی آن را دارند این است که حریف به‌گونه‌ای اشتباه کند (شیلدز و بریدیمیر، ۲۰۰۹: ۶۱-۵۹). زمانی که جو رقابت و برنده‌شدن در کلاس حاکم است، فرصت‌های تفکر پیرامون مطالب درسی از دست می‌رود و از خلاقیت و نوآوری در چنین شرایطی خبری نیست. پاداش‌ها، دشمن اختراع و اکتشاف هستند و زبان‌های آشکار و پنهان فراوانی دارند (کوهن، ۱۹۹۱: ۸۴-۸۳). خطر پاداش در تعلیم و تربیت، همانند خطر یک بمب اتمی در یک شهر تازه‌ساز است (همان: ۹۴-۹۳). رقابت ساختاردهی شده، افراد را نسبت به یکدیگر مظنون کرده و باعث می‌شود نسبت به یکدیگر خصمانه رفتار کنند. همکاری که با یکدیگر رقابت نمی‌کنند انسجام اجتماعی و کارایی عملیاتی بالاتری داشته و با یکدیگر بهتر همکاری می‌کنند (شیلدز و بریدیمیر، ۲۰۰۹: ۶۲). اسپنسر<sup>۶</sup> (۱۸۷۳) در مقایسه بین جهان اجتماعی و ارگانیسم، بهتر می‌داند که جامعه به‌صورت یک نظام یاریگر<sup>۷</sup> در نظر گرفته شود تا به صورت نظامی که اساساً هم‌سستیزانه است و در جهت تنازع بقا با یکدیگر رقابت می‌کنند (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۶۰-۶۱).

اکثریتی که از دور خارج می‌شوند سرخورده و ناامید شده، احساس حقارت و ناتوانی در آنان افزایش یافته و هرگونه تلاشی را به‌منظور یادگیری، بی‌فایده می‌دانند. در آن سوی پیوستار، افرادی که پیشرفت‌هایشان نزدیک به هم است به طرز تأسف‌آوری با یکدیگر در چالش‌اند. آن‌ها از پیشرفت‌های یکدیگر ناخشنود و از پسرفت‌های یکدیگر خشنود می‌شوند (کرامتی، ۱۳۸۰).

عمدی (قصدی)<sup>۱</sup> تقسیم‌بندی نکرد. رقابت ساختاری از طریق چارچوب برد - باخت انجام می‌شود و بیرونی است. رقابت عمدی، درونی بوده و به خواسته یک فرد جهت نمره اول شدن دلالت دارد. یک نمونه قوی از رقابت ساختاری این است که یک نفر باید دیگری را جهت موفقیت خودش، شکست دهد. رقابت پدیده‌ای است که از طریق یادگیری حاصل می‌شود. به نظر می‌رسد که رقابت، اغلب، انسان‌های خوب را وادار می‌کند که به شیوه‌های بدرفتار نمایند (شیلدز و بریدیمیر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۲۵-۳).

ما به‌عنوان تصمیم‌گیرنده و مدیر، گاهی اوقات آن‌قدر درگیر مسائل روزمره می‌شویم که هدف‌های اساسی را کلاً فراموش کرده و در نتیجه عملکرد ما به‌گونه‌ای خواهد بود که نه‌تنها در راستای هدف نیست بلکه دقیقاً عکس آن است. ایجاد رقابت در میان دانش‌پژوهان، نمونه‌ای از این عملکردها است (کرامتی، ۱۳۸۰). کوهن<sup>۳</sup> (۱۹۹۱) بر این باور است که ریشه روان‌شناختی تمایل افراد به رقابت، عدم امنیت<sup>۴</sup> است. به اعتقاد او، دلیل غایبی اینکه افراد با یکدیگر رقابت می‌کنند، ضمیر<sup>۵</sup> کوچک یا زخمی آن‌ها است (شیلدز و بریدیمیر، ۲۰۰۹: ۱۱۰). اما در این میان باید به الزامات و فشارهای سازمان نیز توجه داشت. برخی از کژ رفتاری‌های انسان محصول فرایندهای سازمانی است (بوریل و مورگان، ۱۳۹۲: ۱۳۷) و رقابت نیز از جمله فرایندهایی است که می‌تواند کژ رفتاری به همراه داشته باشد.

کوهن (۱۹۹۱: ۲۸) بر این باور است که رقابت جهت برنده شدن، همه ما را به بازنده تبدیل می‌کند. افراد رقابت‌کننده به‌اندازه‌ای درگیر برنده‌شدن می‌شوند که از هدف اصلی آموزش به‌کلی دور می‌شوند (شیلدز و بریدیمیر، ۲۰۰۹: ۵۶).

کوهن (۱۹۹۱) بر این باور است که ایجاد رقابت می‌تواند پیامدهای منفی زیر را به‌دنبال داشته باشد: ۱- ایجاد تبعیض در کلاس، ۲- تنبیه اکثریت دانش‌پژوهان، ۳- ایجاد غرور در فرد برتر و متوقف شدن او در حدی معین و عدم استفاده از همه استعدادها، ۴- اضطراب و تشویش دائمی در فرد برتر و نگرانی از سقوط و نزول، ۵- جابجایی هدف و وسیله، ۶- موردحسادت واقع شدن فرد برتر، ۷- ایجاد کینه، دشمنی و حسادت در میان دانش‌پژوهان، ۸- عدم تفکر پیرامون مطالب درسی و حفظ

1. Intentional
2. Shields & Bredemeier
3. Kohn
4. Insecurity
5. Ego

6. Spencer  
7. Cooperative

### تکنیک‌های مورد استفاده افراد در رقابت

آگاهی افزایش یافته در مورد عوامل استرس‌زای بالقوه و درک تعاملات دیگران، فرایندها و پیامدها به صورتی منفی، منجر به ادراک رفتارهای سیاسی بیشتر خواهد شد. استرس در محل کار با ادراک رفتارهای سیاسی مرتبط است (دیقتو، راسل و فریس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). نگرش متداول این است که سیاست‌ها جهت افزایش منافع شخصی بلندمدت یا کوتاه‌مدت وجود دارند (اولسن، بائو و پارایتام، ۲۰۱۴). بنابراین، انتظار می‌رود در صورت ایجاد تنش و اضطراب در افراد، ناشی از ادراک تعرض به نفع شخصی آن‌ها، رفتارهای متفاوتی از خود بروز دهند. اضطراب، یک عامل شخصیتی مهم است که سبب دستاویز قراردادن<sup>۲</sup> می‌شود (مونیک و ماتوویا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲).

دستاویز قرار دادن، یکی از روش‌های تسلط و سرکوبی خواسته افراد است و از طریق برنامه‌ریزی رفتار آن‌ها صورت می‌گیرد. تمایل انسان به رفتار دغل‌کارانه<sup>۴</sup>، ماکیاولیسم نامیده می‌شود (زوماگالیوا و بارابانوا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴). ماکیاولیسم یک خصیصه شخصیتی است که با بدبینی، عدم اعتماد و اشتیاق به سوءاستفاده از دیگران مرتبط است (بریور و ابل<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). مبانی رفتار دغل‌کارانه این است که (۱) دغل‌کار، طالب چیزی است. (۲) شخص هدف، ابزار رسیدن به هدف است. (۳) دغل‌کار، شخص هدف را به صورت فردی غیر قابل اطمینان می‌بیند و شخص هدف، رفتار مطلوب را انجام نمی‌دهد مگر اینکه مورد دغل‌کاری قرار گیرد. (۴) دغل‌کار فکر می‌کند و یا واقعاً اطلاعات بالاتری نسبت به شخص هدف دارد. (۵) بنابراین، دغل‌کار ممکن است تلاش کند که اطلاعات غلط ارائه دهد، اطلاعات صحیح را منحرف کند، اطلاعات را مخفی کند، داده‌ها را به شکل ناقص ارائه دهد و یا به شیوه‌ای گمراه‌کننده رفتار کند تا بر رفتار شخصی هدف اثر بگذارد (براگینسکی<sup>۷</sup>، ۱۹۷۰). گافمن<sup>۸</sup> (۱۹۵۹)، رفتار دغل‌کارانه را با مدیریت تصویرپردازی<sup>۹</sup> یکی می‌داند (زوماگالیوا و بارابانوا، ۲۰۱۴).

تلاش‌های یک کنشگر جهت ایجاد، نگهداشت، محافظت یا تغییر تصویری که شخص هدف در مورد او دارد را مدیریت

تصویرپردازی تعریف کرده‌اند (بند<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). به دست آوردن تصویر مطلوب و دستیابی به موفقیت کار راهه<sup>۱۱</sup> از هدف-های اساسی تصویرپردازی هستند (تورنلی و بولینو<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۱). مطلوب و موافق فرد هدف، احتمالاً نیاز لذت‌جویی او را تا حدی ارضا کرده و از طریق جذابیت بین فردی، خواسته کنشگر برآورده می‌شود. خود پابشی<sup>۱۳</sup> بر موفقیت رفتارهای تصویرپردازی در های کاری دانش‌پژوهان تأثیر می‌گذارد. مرعوب‌سازی<sup>۱۴</sup> یکی از تکنیک‌های مدیریت تصویرپردازی است (هریس<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۷).

فرد ماکیاول از استراتژی‌های دستاویز قراردادن مانند فریب و چپلوسی در ارتباطات بین فردی استفاده می‌کند. می‌توان افراد را به دودسته ماکیاول سطح بالا و پایین تقسیم‌بندی کرد (اسمیت و وبستر<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۷). در مواقع رقابتی، افراد ماکیاول سطح پایین از استراتژی وادارسازی<sup>۱۷</sup> استفاده می‌کنند. وادارسازی یک استراتژی است که در رقابت استفاده می‌شود تا بر ادراکات و رفتارهای رقیب، تأثیر گذاشته شود. هدف وادارسازی، به خواب فروبردن<sup>۱۸</sup> یک و دادن یک حس اشتباه امنیت به او مبنی بر اینکه پیروزی او غیرقابل اجتناب یا کامل شده است می‌باشد تا از این طریق، تلاش خود را کاهش دهد یا گارد رقابتی او شکسته شود. این کار این‌گونه انجام می‌شود که فرد ماکیاول سطح پایین، خودش را به‌عنوان یک فرد شکست‌خورده، آسیب‌دیده یا حتی نسبتاً ناشایست، غیر آماده و ناتوان نشان می‌دهد. در وادارسازی، فرد، خود را کمتر از آنچه واقعاً هست ارائه می‌نماید. رقابت و عدم اطمینان، دو عامل مهمی است که بر وادارسازی اثر می‌گذارند. وقتی افراد با یکدیگر رقابت می‌کنند و از پیامد رقابت مطمئن نیستند باید از آن‌ها انتظار وادارسازی داشت. همچنین تاکتیک مصالحه و همکاری<sup>۱۹</sup> توسط افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی سطح پایین به هنگام مواجهه با وضعیت اطمینان و عدم رقابت استفاده می‌شود.

به نظر می‌رسد که افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی سطح بالا، مایل به استفاده از تاکتیک‌های مرعوب‌سازی یا بازوی قوی<sup>۲۰</sup>

10. Bande  
11. Career  
12. Turnley & Bolino  
13. Self-monitoring  
14. Intimidation  
15. Harris  
16. Smith & Webster  
17. Sandbagging  
18. Lull  
19. Compromise & Cooperation  
20. Strong-arm

1. Deghetto, Russell & Ferris  
2. Manipulation  
3. Monich & Matveeva  
4. Manipulative behavior  
5. Zhumagaliyeva & Barabanova  
6. Brewer & Abell  
7. Braginsky  
8. Goffman  
9. Impression Management

### مرور پیشینه پژوهش

واسیلاکی و اسلام<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی خصیصه‌های رفتاری کشاورزان زن در زمینه یادگیری در کشور اوگاندا پرداختند. نتیجه پژوهش آن‌ها نشان‌دهنده این است که یادگیری اطلاعات جدید به‌وسیله کشاورزان، هنگامی که به آن‌ها پاداش مبتنی بر یادگیری تیمی داده می‌شد نسبت به اعطای پاداش‌های مبتنی بر رقابت در زمینه یادگیری، بیشتر بود.

لاتیج<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی نقش سودمندی<sup>۴</sup> و رقابت در کلاس و ارتباط آن‌ها با استرس درک شده و نقاط قوت و ضعف اجتماعی - هیجانی در میان دانش‌آموزان دبیرستانی آلمانی پرداخت. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده آن است که سودمندی درک شده در کلاس به‌عنوان یک میانجی کامل در رابطه بین استرس درک شده و رفتار جامعه یار<sup>۵</sup> ایفای نقش می‌کند در حالی که سودمندی و رقابت به‌صورت یک میانجی جزئی، رابطه بین استرس درک شده و مشکلات به وجود آمده با هم‌کلاسی‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

یو<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان «تأثیرات میانجی مجاورت و ناشناس بودن در یک محیط یادگیری رقابتی» به این نتیجه رسید که دانش‌پژوهانی که در موقعیت رقابت تیمی چهره به چهره قرار داشتند در زمینه فرایندهای درون‌گروهی نسبت به دانش‌پژوهانی که در موقعیت مجاورت کمتر و ناشناسی قرار داشتند به‌صورت معنی‌داری، مطلوبیت کمتری گزارش کرده‌اند. تحلیل داده‌ها در مورد ادراکات دانش‌آموزان در زمینه جو کلاسی نشان‌دهنده این است که دانش‌آموزان در موقعیت ناشناس بودن، جو کلاس را نسبت به دو موقعیت دیگر (مجاورت و آشنایی)، به‌صورت معنی‌داری مطلوب‌تر رتبه‌بندی کرده‌اند و اینکه رقابت تیمی می‌تواند دارای تأثیرات منفی بر تعاملات انسان است.

وجدانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «چارچوب اخلاقی رقابت در محیط‌های علمی - دانشگاهی» با بررسی روایات موجود در کتب روایی معتبر، شش اصل برای تعامل (رقابت) علمی صحیح ارائه کرده است که عبارت‌اند از: سخاوت علمی، اجتناب از تکبر و تفاخر، پرهیز از جدل به‌قصد برتری‌جویی، پرهیز از دروغ و فریب‌کاری، مشورت صادقانه و همدلانه، نیک‌اندیشی و کمک به رشد یکدیگر.

هستند (شپرود و ساکرم<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). در مرعوب‌سازی، فرد تلاش می‌کند به شیوه‌ای تهدیدآمیز یا رعب‌انگیز ظاهر شده تا دیگران، او را به شکلی قدرتمند و خطرناک ببینند (هریس و همکاران، ۲۰۰۷). نگارنده یک نمونه از رفتارهای مرتبط با مرعوب‌سازی را به این صورت مشاهده کرده است: یکی از مربیان دوره بیان می‌کرد که تا آخر دوره، نفر اول بوده و در آخرین آزمون، یک سؤال تستی را اشتباه پاسخ داده و در رتبه‌بندی، دوم شده است. در هنگام شنیدن این سبب، فردی ماکیاولی که در کلاس حضور داشت، برای تظاهر به اینکه تا آن از همه بالاتر بوده و رتبه اول را دارد، سر خود را تکان می‌دهد و معنای این کار آن است که من تا آن نفر اول هستم و ممکن است در آخرین امتحان رتبه‌ام خراب شود. در استراتژی مرعوب‌سازی، دیگران کوتاه‌فکر به‌عنوان میانجی به شخص ماکیاولی در دست‌یابی به هدف خود کمک می‌کنند. یک نمونه از این کمک‌ها به این صورت است که فرد به دیگران می‌گوید: «فلانی تا آن همه نمره‌اش رو ۲۰ گرفته» در صورتی که شاید چنین نباشد و این صحبت می‌تواند باعث سست شدن سایر رقبیان شود. نگارنده شاهد بود که در یکی از امتحان‌های مهم که اکثر افراد نمره کمتر از ۲۰ گرفته بودند فرد کوتاه‌فکر می‌گفت: «خوب، دیگه نفر اولمون هم مشخص شد» در صورتی که هنوز تعداد زیادی امتحان باقی مانده بود و ممکن بود فردی که این امتحان مهم را ۲۰ گرفته در دیگر امتحانات اشتباهاتی داشته باشد. همچنین افراد دارای ویژگی‌های ماکیاولی سطح بالا در هنگام مواجهه با وضعیت اطمینان و عدم رقابت، از تاکتیک سازگاری یا انطباق استفاده می‌کنند که عبارت است از موافقت ضمنی با رقیب در دست‌یابی به منافع و سپس نفوذ آرام در نیت‌ها و مقاصد او (مونیک و متیو، ۲۰۱۲).

با توجه به ادبیات موضوع بیان شده در این بخش، می‌توان تکنیک‌های مورد استفاده افراد در رقابت آموزشی را به‌صورت جدول ۱ ارائه کرد.

جدول ۱. تکنیک‌های مورد استفاده افراد در رقابت آموزشی

	ویژگی ماکیاولی بالا	ویژگی ماکیاولی پایین
وضعیت رقابت و عدم اطمینان	مرعوب‌سازی (Intimidation)	وادارسازی (Sandbagging)
عدم رقابت و وضعیت اطمینان	سازگاری، انطباق (Adaptation)	مصالحه و همکاری (Compromise & Cooperation)

کرامتی (۱۳۸۰) در مقاله‌ای با عنوان «رقابت یا رفاقت در کلاس درس» به بررسی جوانب مختلف رقابت و ضرورت ایجاد رفاقت در کلاس می‌پردازد. در این مقاله، سوء کارکردهای رقابت آموزشی بیان شده و یادگیری مشارکتی بهترین روش آموزشی جهت ارتقا سطح علمی دانش‌پژوهان شناخته شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

درگیری در پیچیدگی‌های پژوهش میدانی، به معنای درگیری در پیچیدگی‌های روابط انسانی است. این روابط توسط پویایی‌های تجربه شکل می‌گیرد. برای فهم این روابط، باید خود، تجربه کرد (کمپبل و لازیستر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۴). محقق درصحنه، غوطه‌ور بوده و طنین افرادی که در بافت مطالعه بوده‌اند را از درون درک کرده (تریسی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳: ۳) لذا، از استراتژی مردم‌نگاری به‌عنوان روش‌شناسی پژوهش حاضر استفاده کرده است. این پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی و پیمایشی است.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در مطالعه حاضر، مشاهده مشارکتی و مصاحبه پژوهشگر در میدان مطالعه است. پژوهشگر، اتفاقی‌های روزانه خدمتی و متون مصاحبه‌ها را به شکل متن درآورده و پس از مرور چندباره آن‌ها به تفکیک کدها پرداخته است. محقق به حفظ گمنامی سازمان نظامی مورد مطالعه و عدم ارائه اطلاعات هویتی سازمان و کارکنان آن پایبند است. جامعه آماری در این پژوهش، یک یگان نظامی است و از روش نمونه‌گیری هدف‌دار گلوله برفی استفاده شده است (لیوی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴: ۵۴۲-۵۴۱). همچنین در این پژوهش، داده‌ها از طریق مصاحبه با ۲۳ نفر از کارکنانی که مایل به مصاحبه و گفتگو در این مورد بوده و دوره عالی را طی کرده‌اند و همچنین مشاهده تعاملات روزمره کارکنان و نوشتن ویژگی این تعاملات، جمع‌آوری شد، به‌گونه‌ای که محقق در فرآیند مصاحبه‌ها به اشباع نظری رسیده است.

تحلیل تم<sup>۴</sup> به‌عنوان یک روش اساسی در تحلیل کیفی به‌حساب می‌آید. در این روش، داده‌ها بارها به صورت خط به خط خوانده شده، کدگذاری می‌شوند. سپس کدها در دسته‌های بزرگ‌تری به نام تم دسته‌بندی می‌شوند (براون و کلارک<sup>۵</sup>،

۲۰۰۶). تحلیل داده‌های گردآوری شده با رویکرد تحلیل تماتیک براون و کلارک (۲۰۰۶) انجام گرفت و پیامدها و تکنیک‌های مورد استفاده افراد در رقابت دسته‌بندی و نقشه تماتیک پژوهش ارائه شد.

کیفیت در پژوهش کیفی، چندبُعدی است و یکی از ابعاد آن که برای سنجش کیفیت این پژوهش‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد، توصیف غنی<sup>۶</sup> است (لیوی، ۲۰۱۴: ۶۸۰-۶۷۹). توصیف غنی، آرایه‌ای از معانی<sup>۷</sup> است که توسط محققان شناسایی شده و در گزارش‌ها نشان داده می‌شود (همان: ۶۵۹). گیرتر<sup>۸</sup> (۱۹۷۳) بر این باور است که مردم‌نگاری با توصیف غنی برابر است (کمپبل و لازیستر، ۲۰۱۵: ۶۶). اعتبار پژوهش کیفی از طریق توصیف غنی حاصل می‌شود (تریسی، ۲۰۱۳: ۲۳۵). لذا، در پژوهش حاضر به توصیف غنی تعاملات افراد رقیب پرداخته خواهد شد. با تکیه بر دیدگاه لینکلن و گوبا (۱۹۸۵) به‌منظور اعتبار نتایج پژوهش به چهار معیار قابلیت اعتبار یا قابل قبول بودن<sup>۹</sup>، قابلیت انتقال یا انتقال‌پذیری<sup>۱۰</sup>، قابلیت اتکا یا قابلیت اطمینان<sup>۱۱</sup> و قابلیت تأیید یا تأییدپذیری<sup>۱۲</sup> (به نقل از دانایی‌فرد و مظفری، ۱۳۸۷) توجه شد؛ برای نمونه، به‌منظور بررسی معیار قابلیت اعتبار، نتایج پژوهش به مصاحبه‌شوندگان داده شد تا صحت داده‌ها و کدها را تأیید کنند. همچنین، برای تأمین قابلیت انتقال، میدان پژوهش توصیف و معرفی شد. قابلیت اتکا به یافته‌های پژوهش نیز از طریق مستندسازی فرایند ثبت و تحلیل داده‌ها، روش و تصمیمات مربوط به پژوهش تأمین شد. درنهایت، به‌منظور حصول اطمینان از عینیت داده‌ها، نتایج و تأییدپذیری، از کدگذار ثانوی استفاده شد. تأییدپذیری از طریق مرور و بازبینی دقیق و چندین باره داده‌ها، تفسیرها و یافته‌های این مطالعه، با نگاهی به مطالعات پیشین حاصل شده است.

### یافته‌های پژوهش

#### فهم معنایی «برخوردار ماندن»

در واحدهای کار، هنجارهای نفع شخصی<sup>۱۳</sup> استیلا داشته و

6. Thick description  
7. Matrix of meanings  
8. Geertz  
9. Credibility  
10. Transferability  
11. Dependability  
12. Confirmability  
13. Self-Interest

1. Campbell & Lassiter  
2. Tracy  
3. Leavy  
4. Thematic analysis  
5. Braun & Clarke

### وجود امکانات شهری مطلوب

وجود امکانات شهری مطلوب نیز یکی دیگر از مقوله‌های به‌دست آمده مرتبط با مسئله «برخوردار ماندن» است. یکی از کارکنان که در منطقه کم برخوردار خدمت می‌کرده، می‌گوید: «اونجا اگه بچم مریض می‌شد تا شهری که دکتر متخصص و امکانات خوب داشته باشه، یک ساعت راه بود».

در دوره عالی رسته‌ای، تلاش برای کسب رتبه اول علمی و همچنین تلاش برای عقب نیفتادن از رقبایی که امتیازهای تقریباً برابر و نزدیک به هم دارند، شرایط را برای رقابت شدید فراهم می‌کند که در ادامه به فهم معنایی این رقابت پرداخته می‌شود.

### فهم معنایی «رقابت»

تجربه خدمت در مناطق کم برخوردار، شنیدن تجارب دیگران در این زمینه، دل‌تنگی<sup>۲</sup> همسران و کارکنان، ادراک موفق‌تر بودن در صورت خدمت در منطقه بومی و عدم اطمینان و ابهام درخصوص آینده خدمتی، از عوامل تعیین‌کننده سطح و شدت رقابت بین کارکنان است که از متن مصاحبه‌ها و مشاهدات استخراج شده است. امتیاز منطقه خدمتی به همراه امتیاز معدل علمی، متغیرهای مؤثر در «برخوردار ماندن» بوده که رقابت شدیدی را بین کارکنان ایجاد می‌کند. سعی همه افراد، کسب نمره بیست در دروس است. به همین جهت، مطالب کتاب‌ها با ترس فراوان، چندین بار مرور شده و جملات، دقیقاً مطابق با متن کتاب به ذهن سپرده می‌شوند. دفعات مرور برخی کتاب‌ها توسط برخی افراد، عددی دورقمی است. به علت رقابت شدید، برخی از مریبان، نمره کامل‌تر را به فردی که مطالبش دقیقاً مانند مطالب کتاب نوشته شده اختصاص می‌دهند. نتیجه این فرایند، شکل‌گیری یک حس بسیار نامطلوب و تنفرآمیز نسبت به دروس است که کارکنان از آن به‌عنوان «مقاومت علیه یادگیری» یاد می‌کنند.

یکی از کارکنان می‌گوید: «وقتی در دفترم، مطالب درسی که امتحانش گذشته را می‌بینم، حس تنفر بهم دست می‌ده». نظر یکی دیگر از کارکنان به این صورت است: «وقتی این مطالب به چشمم می‌خورد، به‌سرعت برگه‌ها رو ورق می‌زنم تا به چشمم نخورند». یک نفر دیگر می‌گوید: «آن قسمت‌ها رو چسب زدم تا نبینمشون». به خاطر سپردن اجباری و همراه با ترس، تنفر شدیدی نسبت به مطالب درسی ایجاد می‌کند. همان‌گونه که پیدا کردن دو سرانگشت کاملاً مشابه،

انسان به‌نفع شخصی توجه دارد (گرت و پاتیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). داستان برخوردار ماندن در سازمان نظامی مورد بررسی، شبیه سرگذشت عده‌ای است که در یک بالن هوای گرم در حال سقوط قرار دارند. قدرت بالن پایین است و محدود افرادی امکان ماندن دارند. بقیه باید به بیرون پرتاب شوند. افراد، کارکنان سازمان و بالن، استعاره‌ای از سازمان است. الزامات بالن، ایجاد خصومت و درگیری بین فردی می‌کند. حرف اکثر افراد این است که «باید بمانم» اما بالن به «برخوردار» عده‌ای خاتمه می‌دهد.

مقوله‌های اصلی به‌دست آمده در زمینه «برخوردار ماندن» که برآمده از متن مصاحبه‌ها و مشاهده‌های محقق است شامل وجود امنیت اجتماعی در شهر محل خدمت، نزدیکی به زادگاه و وجود امکانات شهری مطلوب است.

### وجود امنیت اجتماعی در شهر محل خدمت

پادگان‌های نظامی دارای پراکندگی جغرافیایی بالایی هستند. برخی در مرکز استان، شهرستان‌ها و شهرهای امن و دارای امکانات شهری (مناطق برخوردار) و برخی در شهرهای کوچک و کمتر برخوردار و برخی نیز در شهرها و مناطق مرزی قرار دارند. اکثر کارکنان، امنیت را برای زیستن اعضای خانواده مدنظر داشته و از خدمت به صورت مجردی در مناطق ناامن هراسی ندارند. یکی از کارکنان می‌گوید: «اونجا منطقه، ناامن بود و شب نمی‌شد با خانواده بری بیرون». یکی دیگر از کارکنان می‌گوید: «وقتی بچم می‌رفت مدرسه و برمی‌گشت، دائم نگران بودیم که خدای نکرده به موقع تو مسیر اتفاقی نیفته».

### نزدیکی به زادگاه

معمولاً خواسته کارکنان این است که ابتدا در شهر یا استان بومی خود و در مرحله بعد، در استان هم‌جوار خود خدمت کنند اما پراکندگی جغرافیایی بالای پادگان‌ها و عدم وجود کارکنان بومی در بعضی استان‌ها، این شرایط را برای برخی از کارکنان فراهم نمی‌کند. یکی از کارکنان که در مرکز استان خدمت می‌کرده ولی از زادگاه خود دور بوده می‌گوید: «خانم خیلی دل‌تنگ می‌شد و اصرار می‌کرد که انتقالی بگیریم».

بیرونی یاد می‌گیرند. کوهن (۱۹۹۱: ۹۴-۹۳) بر این باور است که مطابق نظریه خود تعیین‌گری<sup>۲</sup>، اگر در قبال یادگیری فراگیران به آن‌ها پاداش بدهیم، یادگیری ارزش واقعی خود را از دست می‌دهد و علاقه دانش‌پژوهان به یادگیری نیز کاهش می‌یابد. در طول دوره عالی رسته‌ای شاهد بودم که در یکی از کتاب‌ها یک تناسب ساده، اشتباه نوشته شده بود و همه دانش‌پژوهان همان اشتباه را حفظ کرده بودند و بعد که یکی از آن‌ها متوجه اشتباه خیلی ساده کتاب شد، بقیه می‌گفتند: «ما هیچ وقت از منظر علمی به این کتاب‌ها نگاه نمی‌کردیم. فقط به‌عنوان متونی برای حفظ کردن و پس از امتحان، فراموش کردن به آن‌ها می‌نگریستیم». دانش‌پژوهان دوره عالی تنها به فکر حفظ طوطی‌وار مطالب جهت اخذ نمره بوده و هیچ تاملی به تفکر و تعمق در مطالب ندارند.

#### پیامدهای «رقابت»

از نظر کوهن (۱۹۹۸: ۱۹) رقابت دارای سه سوء کارکرد عملکردی، روان‌شناختی و اخلاقی است. در زمینه عملکردی، رقابت ایجاد استرس می‌کند که عملکرد بهینه را تخریب کرده و به‌جای عملکرد خوب، توجه‌ها را بر شکست دادن دیگران متمرکز می‌کند. در زمینه پیامدهای روان‌شناختی منفی، رقابت، حس خود ارزشی<sup>۳</sup> درونی را تخریب می‌کند. عدم امنیت را تشدید و عزت‌نفس را تخریب می‌کند. اضطراب، حسادت، سرافکنندگی<sup>۴</sup> و شرمساری<sup>۵</sup> ایجاد می‌کند. در زمینه اخلاقی، رقابت، خصومت<sup>۶</sup> بین فردی، پیش‌داوری<sup>۷</sup> و پرخاشگری<sup>۸</sup> را تشدید کرده و این باور را که به ضرر دیگران می‌توانیم نفع ببریم را حمایت می‌کند.

در پژوهش حاضر، پس از ثبت مشاهده‌های روزانه و مصاحبه‌های انجام شده با همکاران به‌صورت متن و مرور چندین باره آن‌ها، تعداد ۱۲ کد و دو مفهوم مرتبط با پیامدهای رقابت آموزشی در دوره عالی رسته‌ای شناسایی شد که در جدول ۲ آورده شده است.

غیرممکن است، یافتن دو انسانی که از نظر ساختار ذهنی و شخصیتی دقیقاً همانند باشند، امکان‌ناپذیر است. لذا، نمی‌توان از همه دانش‌پژوهان توقع پیشرفتی یکسان و مشابه داشت (کرامتی، ۱۳۸۰). بنابراین، می‌توان این‌گونه استدلال کرد که هدف اساسی تعلیم و تربیت، جای خود را به رقابت محض داده است و باعث شده که افراد شاهد رفتارهای غیراخلاقی و عجیب یکدیگر باشند. یکی از مریبان در ابتدای شروع دوره عالی رسته‌ای می‌گفت: «شما اینجا نیومدید که چیزی یاد بگیرید، اومدید که با هم رقابت کنید».

افراد در جلسه آزمون، فشار روانی سنگینی را تجربه می‌کنند. مشاهده سؤالی که چالش‌برانگیز بوده و یا فرد به احتمال ضعیف، پاسخ آن را نمی‌داند، باعث اغتشاش شدید حافظه و از دست دادن امتحان می‌شود. لذا، افراد به‌عنوان یک اقدام پیشگیرانه، سؤال‌ها را به ترتیب نگریسته و سؤال‌های آتی با وسیله‌ای مانند دست و یا کاغذ پوشانده می‌شوند. از نظر کارکنان، سؤال‌ها، سنگرهایی هستند که یک‌به‌یک باید فتح شوند.

وجه تمایز این رقابت از دیگر انواع رقابت‌ها، نزدیکی، مجاورت و همراهی رقبا در کلاس و محل سکونت مشترک (درون و بیرون پادگان) است. در نتیجه، تعامل مستمر، صحبت‌های مرتبط با رقابت و مشاهده رفتارهای مبتنی بر رقابت، فشار روانی شدیدی برای آن‌ها به همراه داشته که تنیدگی‌های جسمی مانند سردرد و رنج روانی پدید می‌آورد.

یکی از رفتارهای مبتنی بر رقابت که تنش، ناراحتی و استرس دیگر افراد را در پی دارد، مشاهده درس خواندن فرد رقیب است. در طول مشاهدات میدانی، بارها مشاهده شده که فرد با دیدن درس خواندن فرد دیگر، دچار تنش و استرس شده و موضوع ایجاد فشار روانی برای خودش را به صورتی واضح و مبرهن ابراز می‌کند. در نتیجه، آن‌ها برای یکدیگر، «آرزوی عدم یادگیری» می‌کنند. کارکنان، مضرات ادراک شده از ناحیه تقسیم به نقاط کم برخوردار را نسبتاً بالا ارزیابی می‌کنند و نتیجه این ارزیابی، در پیش گرفتن رویکرد برد - باخت<sup>۱</sup> از طریق آن‌ها است.

پاداش بزرگ فردی که از نظر علمی «نفر اول» می‌شود این است که به‌عنوان اولین نفر حق انتخاب شهر موردنظرش را در «طرح تقسیم» دارد و این به معنای آن است که برای یادگیری، پاداش تعیین کرده و افراد با توجه به نیروی انگیزش

2. Self-determination theory  
3. Self-worth  
4. Humiliation  
5. Shame  
6. Hostility  
7. Prejudice  
8. Aggression

1. Win-Lose



پژوهان وجود دارد. یکی از کارکنان می‌گوید: «رقابت، رفاقت‌ها رو از بین می‌بره و وقتی امتیازها رو اعلام می‌کنند، ترس هم‌کلاسی‌ها و دشمنی‌شون نسبت به هم بیشتر می‌شه». رقابت، ذاتاً بین افراد خصومت ایجاد می‌کند (کوهن، ۱۹۹۸: ۲۱). یکی از کارکنان در این زمینه می‌گوید: «اصلاً جرئت نداری با کسی بحثی داشته باشی تا بحث کنی می‌بینی به عده آدم عصبانی دورت رو گرفتن، با حرفاشون از همه طرف بهت شلیک می‌کنن».

تحقیقات علمی مرتبط با علوم عصبی، نشان‌دهنده این است که استرس درک شده، باعث ایجاد سوگیری<sup>۵</sup> ادراک منفی می‌شود. افرادی که استرس را درک می‌کنند، محیط خود را بیشتر از آن چیزی که واقعاً وجود دارد منفی ادراک می‌کنند که می‌تواند منجر به تأثیرات مخربی بر پیامدهای رفتاری و هیجانی - اجتماعی شود (لاتیج، ۲۰۱۷). لذا، افرادی که از وقایع، فرایندها و اقدامات سازمان، برداشت‌هایی نسبتاً منفی دارند، ممکن است در آینده، دچار بی‌تفاوتی سازمانی<sup>۶</sup> شده و اثربخشی اندکی در مجموعه سازمانی داشته باشند. این بی‌تفاوتی نتیجه نارضایتی و بی‌اعتمادی نسبت به عوامل تشکیل‌دهنده این دوره بوده و بدینی را به همراه دارد.

به علت درک منفی و تهدیدآمیزی که نسبت به محرک و فرایندها وجود دارد، انصاف<sup>۷</sup> ادراک شده در حد پایینی ارزیابی شده و کارکنان جهت برقراری انصاف، به اقداماتی مانند خبرچینی و یا زیرآب‌زنی می‌پردازند. مثلاً برخی افراد، تأخیرهای کلاسی، ساعت و تعداد روزهای مرخصی دیگران را ثبت کرده تا در صورت عدم کسر نمره انضباط، مدعی شوند.

کارکنان یکی از پیامدهای مهم استرس مرتبط با رقابت را کاهش توان و میل جنسی نسبت به قبل از شروع دوره گزارش می‌کنند. افرادی که حس می‌کنند از طریق سازمان به شدت محصور شده و تحت فشار قرار گرفته‌اند، اختلالاتی در امیال جنسی و رابطه‌ای با همسر خود گزارش می‌دهند. یکی از کارکنان اظهار می‌دارد: «هنگام انجام نزدیکی با همسر، به یک‌بارگی احساس می‌کنم فشارهای دوره به بدنم هجوم می‌آورند، بدنم سرد شده و ادامه نزدیکی برایم غیرممکن می‌شه». دیگر ناتوانی‌های عصبی مانند ضعف اعصاب و رعشه-های بدنی نیز از طریق افرادی که در این دوره به رقابت پرداخته‌اند گزارش شده است. رویکرد مسری شناسانه<sup>۸</sup> جهت

## جدول ۲. سازمان سلسله‌مراتبی پیامدهای رقابت آموزشی

مفاهیم	کدها
پیامدهای فردی	استرس درک شده بالا
	رفتار سیاسی و دغل‌کاری
	مقاومت علیه یادگیری
	رؤیاهای ناراحت‌کننده و خواب بی‌کیفیت
	اختلال توهم
پیامدهای اجتماعی	احساس گناه
	ایجاد شایعات گسترده
	تضعیف اجتماعی
	بی‌تفاوتی نسبت به همکاران
	بهانه‌جویی و بی‌منطقی مریبان
	آرزوی بد برای رقبا و شادی از پسرفت دیگران
	مخالفت با مدیریت دانش

### استرس درک شده بالا

بافت آموزشی بسیار رقابتی، باعث افزایش سطوح استرس در زندگی روزمره می‌شود. یکی از عوامل آموزشی و اجتماعی که می‌تواند بر سطح استرس درک شده اثر بگذارد، بافت<sup>۱</sup> کلاس است که از میان‌دیگر سایر عوامل، مهم‌ترین می‌باشد. آسیب‌هایی که از استرس درک شده پدید می‌آید، اغلب منجر به مسائل و مشکلات هیجانی - اجتماعی و رفتاری، فقدان دوستی، انزوای اجتماعی (لاتیج، ۲۰۱۷)، بدرفتاری و ایجاد مشکلات با همکاران (گراتزماخر و رافلدر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵) و فقدان تعهد کارکنان به سازمان است (جرامیلو، نیکسون و دورین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵).

فشار روانی و استرس شدید ناشی از دوره عالی که کارکنان را مورد هجوم قرار می‌دهد، عامل ایجاد عاطفه<sup>۴</sup> منفی در کارکنان است. کارکنانی که دارای عاطفه<sup>۴</sup> منفی هستند با احتمال بیشتری، محرک‌ها را منفی و تهدیدآمیز ادراک کرده و تعاملات خیلی ساده را نیز دارای سوءنیت، غیرمجاز و دارای نفع شخصی می‌پندارند (دیقتو، راسل و فریس، ۲۰۱۷). در کلاس‌ها معمولاً مشاهده می‌شود که به علت استرس درک شده و وضعیت‌های هیجانی منفی کارکنان، درگیری‌های لفظی و تنش‌هایی میان مریبان دوره و دانش‌پژوهان و یا بین دانش-

5. Bias  
6. Organizational Indifference  
7. Fairness  
8. Epidemiological

1. Context  
2. Grützmaier & Raufelder  
3. Jaramillo, Nixon & Doreen  
4. Affect

شخصی افراد یا گروه‌ها است. اضطراب و استرس، با عدم اطمینان مرتبط هستند (دیکتو، لامونت و رنف، ۲۰۱۵). سازمان‌هایی که اعمال تغییر می‌کنند موقعیت‌هایی را برای کارکنان به وجود می‌آورند که عدم اطمینان زیادی را تجربه کنند (بورديا<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). دوره‌ی عالی رسته‌ای نیز برای کارکنان، منشأ تغییر بزرگ بوده است. بنابراین، ممکن است رفتار سیاسی و دغل‌کاری با خود به همراه داشته باشد.

دست‌کاری کردن<sup>۹</sup> رفتار، از دیگر تکنیک‌هایی است که فرد جهت تغییر ذهنیت، فریب دیگران در مورد وضعیت خود و یا کسب اطلاعات فرد مقابل از آن استفاده می‌کند. مثلاً فرد هنگام خارج شدن از جلسه‌ی آزمون، عمداً اظهار می‌دارد که یک قسمت از جواب را نوشته تا از این طریق، اظهارات و واکنش‌های رقیب را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین، تقویت حس دستاویز قرار دادن و ویژگی‌های ماکیاویلیسم نیز یکی دیگر از پیامدهای این دوره است.

### ایجاد شایعات گسترده

عدم اطمینان و ابهام ناشی از روشن نبودن آینده که ذهن افراد را به صورت مستمر درگیر ساخته، عامل ایجاد شایعات<sup>۱۰</sup> است. یکی از کارکنان که دوره‌ی عالی را طی کرده می‌گوید: «ما هنوز پنج‌تا امتحان بیشتر نداده بودیم که هم‌دوره‌ها می‌گفتند فلانی شش تا نمره بیست داره». ادراک رفتارهای سیاسی، معمولاً به‌عنوان عوامل استرس‌زای مانع به حساب می‌آید و استرس منفی را افزایش می‌دهد (دیکتو، راسل و فریس، ۲۰۱۷). ادراک رفتار سیاسی دارای پیامدهای منفی است و با رفتارهای حمایتی، درگیری شغلی<sup>۱۱</sup>، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی دارد (کاکمر<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

### رؤیاهای ناراحت‌کننده و خواب بی کیفیت

یکی دیگر از پیامدهای این رقابت شدید، دیدن رؤیاهای فراوان، مکرر و متنوع است. افراد اظهار می‌دارند که معمولاً یک یا دو شب در طول هفته را با رؤیاهای مختلف و تا حدی ناراحت‌کننده، سپری می‌کنند. اختلالات خواب به‌طور به

شرح علل استرس مرتبط با کار، بر این باور است که تنش<sup>۱</sup> شغلی کارکنان، دارای پیامدهای منفی برای سلامت ذهنی و فیزیکی است (کالنان<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). در «کلاس» نگاه-های سمی ادراک‌شده و بسیار معنی‌داری وجود دارند که وقتی فرد به‌وسیله آن‌ها مورد هدف قرار می‌گیرد، دچار به‌هم‌ریختگی و تنش درونی شده و احتمالاً یک پیامد فیزیکی - روانی مانند سردرد یا تنیدگی را تجربه خواهد کرد. در واقع، دوره‌ی عالی با مدت‌زمان طولانی که به خود اختصاص داده و اعمال فشار روانی زیاد، افرادی که در مناطق خوب و یا کم امتیاز خدمت کرده‌اند را آزار می‌دهد. یکی از این افراد می‌گوید: «به‌جای اینکه نزدیک به یک سال اینجا زجر بکشیم از همون روز اول که میایم اینجا، امریه مون رو بدن دستمون بریم بدترین جا خودمون رو معرفی کنیم».

### رفتار سیاسی و دغل‌کاری

در دوره‌ی عالی، «کلاس»، میدان نمایش قدرت و برتری است. برخی در «کلاس» به‌دنبال مدیریت رفتار دیگران با خود هستند. تصویرپردازی<sup>۳</sup> اولیه، مخصوصاً در خلال زمان‌های عدم اطمینان و تغییر، اهمیت زیادی دارد (دیکتو، راسل و فریس، ۲۰۱۷). یکی از کارکنان که نیت کسب رتبه‌ی اول علمی را داشته می‌گوید: «فکر می‌کردم اگه از همون اول، بقیه فکر کنن که من اولم، سست می‌شن و از میدون رقابت بیرون می‌رن». معنادگی<sup>۴</sup> یا تلاش برای تأثیر بر چگونگی تفسیر اطلاعات از طریق دیگران، از جمله اقدامات سیاسی است (هوپ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). محرمانه بودن<sup>۶</sup> اطلاعات، یکی از تکنیک‌هایی است که جهت موفقیت در معنادگی استفاده می‌شود. فرد، محرمانه بودن را با مخفی کردن نمرات امتحانی خود، رعایت می‌کند. او از طریق محرمانه بودن، به رقیب این‌گونه القا می‌کند که تاکنون، اول بوده است و سعی در متقاعد کردن او دارد. انتظار این است که رقیب، صحنه رقابت را ترک کند. محرمانه بودن، فشار روانی زیادی برای افراد «کلاس» در پی دارد.

عدم اطمینان نخستین وضعیتی است که تحت آن، سیاست‌ها پدید آمده و رشد می‌کنند. رفتارهای سیاسی به معنای اقدامات عمدی تأثیرگذار جهت افزایش یا حفظ نفع

7. DeGhetto, Lamont & Ranft  
8. Bordia  
9. Manipulate  
10. Rumors  
11. Job Involvement  
12. Kacmar

1. Strain  
2. Calnan  
3. Impression  
4. Sensegiving  
5. Hope  
6. Secret

ای، فلاش‌بک حافظه و توهم حافظه نیز معروف است. همه این شش اصطلاح برای اشاره به توهمی به کار می‌روند که قالب یک باز ادراک یا بازنمایش صحنه‌ها، اشیا یا محرک‌های پیش‌تر ادراک‌شده را دارا است. توهم‌ها ممکن است کاملاً از یادآوری تصاویر آشنا نشئت بگیرند. چنین پیشنهادشده است که توهمات باز ادراکی ممکن است به معنایی مفهومی و پدیدار شناختی (و چه‌بسا به معنای پاتوفیزیولوژیکال) با دیگر رویدادهای حافظه‌ای نظیر فلاش‌بک‌ها در اختلال استرس پس از حادثه (پسا روان زخمی) و ایست بینی<sup>۷</sup> (استمرار تصویر حتی پس از نبود محرک بینایی مربوطه) مرتبط باشند. موجودی که دائماً تحت توهم است نخواهد پایید (اعتماد و مباحثی، ۱۳۹۶).

### احساس گناه

افرادی که برای کسب رتبه اول علمی رقابت می‌کنند، چنانچه موفق نشوند، از اینکه شکست خورده و ممکن است خانواده آن‌ها دوری از شهر بومی و احیاناً دل‌تنگی را تجربه کنند، نزد خود احساس گناه کرده و این‌گونه فکر می‌کنند که به خانواده خود به‌نوعی جفا می‌کنند. علاوه بر این، مسائل مربوط به فرزندان هم می‌تواند آن‌ها را تحت فشار قرار دهد. جابجایی مدارس فرزندان و تنش‌ها و استرس‌هایی که به این صورت تحمل می‌کنند، می‌تواند مأخذ دیگری برای احساس گناه کارکنان باشد.

### تضعیف اجتماعی

رقابت شدیدی که در بین این کارکنان وجود دارد عامل ایجاد رفتارهای مرتبط با تضعیف اجتماعی<sup>۸</sup> به‌منظور کاهش نمره و امتیاز یا حذف رقیب است. یکی از کارکنان را در این دوره مشاهده کردم که هنگام اعزام به مرخصی دچار سانحه رانندگی شد و علاوه بر آسیب مالی، آسیب جانی نیز دیده بود و نمی‌توانست به صورت منظم در کلاس‌ها حاضر شود. هم‌کلاسی‌ها حتی به او نیز رحم نمی‌کردند و خواستار تجدید دوره او بودند و با دادن پیامک به فرماندهان رده بالا، خواستار حذف او از دوره بودند و انگیزه آن‌ها از این کار، کاهش یک فرد رقیب، جهت تقسیم بهتر بود. کوهن (۱۹۹۸: ۲۱) بر این باور است، فرایندی که شخصی را به بهای غم دیگری شاد می‌کند، اساساً خدشه‌دار است.

خصوصی در اختلال اضطراب پس از حادثه<sup>۱</sup> که مرتبط با ترومای نظامی است رایج بوده و سطوح استرس خود گزارش شده با اختلال خواب در بین افراد مرتبط است. روزهایی که افراد، سطوح بالاتری از استرس را تجربه می‌کنند، دارای کیفیت خواب بدتر و کابوس‌های<sup>۲</sup> بیشتری هستند (گهرمن<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین استرس و فشار عصبی زیاد، دارای تأثیرات فیزیکی نامطلوبی مانند خرناس کشیدن در خواب است. معمولاً افراد این‌گونه اظهار می‌کنند که قبل از دوره، خرناس نمی‌کشیدند. قرار گرفتن طولانی‌مدت در کنار یکدیگر به‌عنوان رقیبانی سرسخت، علاوه بر ایجاد استرس شدید، باعث فرسودگی، خستگی و آزار ذهنی افراد است. به علت ویژگی‌های عجیب و ناخوشایند مرتبط با این دوره، برخی افراد که دوره را طی کرده‌اند از آن به‌عنوان «بدترین دوره روی زمین» یاد می‌کنند.

### اختلال توهم

شنیدن خاطرات و تجربیات افسرانی که این دوره را گذرانده‌اند، افسران دوره ندیده را دچار توهم می‌کند. توهم زمانی بیشتر می‌شود که فرد به زمان دوره نزدیک می‌شود. توهمی که آینده نسبتاً مبهم، آن را رقم می‌زند. ساویلوج و فریمن<sup>۴</sup> (۲۰۱۴: ۹) بر این باورند که یکی از پیامدهای فرایند رقابتی می‌تواند اختلال توهم<sup>۵</sup> باشد. در این اختلال، شخص تصور می‌کند که صدمه یا حادثه آزاردهنده (که برای این نظامیان می‌تواند تغییر روند زندگی، منتقل شدن به مناطق کم برخوردار و رنج خانواده باشد) در حال رخ دادن است یا قرار است رخ دهد. دوم، شخص تصور می‌کند که شخصی (که در این دوره، می‌تواند فرد رقیب است)، قصد آزار و صدمه رساندن به او را دارد. فشار روانی از عوامل ایجاد توهم است (ملاعباسی، وحدتی، سپهوند و اسماعیلی، ۱۳۹۶). این دوره، دو فاز توهمی برای فرد ایجاد می‌کند: فاز قبل از اجرا و فاز بعد از اتمام. تقریباً همه افسران تا قبل از پایان این دوره دچار نوعی اوهام و خیالات مرتبط با آینده دوره هستند. اینکه آینده من و خانواده‌ام چه خواهد شد؟ سؤالی است که ذهن همه آن‌ها را به خود مشغول داشته است. می‌توان فاز بعد از اتمام را توهم باز ادراکی<sup>۶</sup> نامید. توهم باز ادراکی به توهم تجربه‌ای، توهم‌زدگی تجربه‌ای، پدیده تجربه-

1. Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD)
2. Nightmares
3. Gehrman
4. Savulich & Freeman
5. Hallucination
6. Reperceptive

### مقاومت علیه یادگیری

مقاومت علیه یادگیری یا حس تنفر نسبت به مطالب از دیگر پیامدهای رقابت در این دوره آموزشی است. شدت فشار احساس شده جهت حفظ طوطی‌وار مطالب و ترس و واهمه شدید از کسر نمره احتمالی و بی‌مفهومی و عدم کارایی مطالب آموزشی، از عوامل ایجاد این حس تنفر یا مقاومت است. چون رقابت شدید وجود دارد و افراد فقط در پی کسب نمره هستند تا آنجا که می‌توانند سعی می‌کنند حجم مطالب بیان شده توسط مربی را پایین بیاورند. به علت اینکه کارکنان، بسیاری از این مطالب را هم‌راستا با نیازهای یگانی خود نمی‌دانند مغز خود را این‌گونه عادت می‌دهند که مطالب را حذف کرده و پس از آزمون، سریعاً آن‌ها را تخلیه نمایند. یکی از کارکنان می‌گوید: «اولی که اومده بوده دوره باورم نمی‌شد که اینجوریه. اما بعد از مدتی که گذشت، دیدم مغزم فقط داره پر و خالی می‌شه و بعد از آزمون هیچ‌چی یادم نمیداد». یکی دیگر از کارکنان می‌گوید: «اگر بعد از امتحان بپوه مطلبی از درس‌ها اومد تو ذهنم، به‌زور جلوش رو می‌گیرم که از ذهنم پاک بشه».

به آن‌ها این‌گونه القا می‌کند که باید دقیقاً و موبه‌مو، نوشته‌های اوراق امتحانی را بررسی کرده و اگر فردی، یک کلمه یا یک عبارت را از روی بی‌حواسی ننوشته بود نمره کسر نمایند. مربی از صمیم قلب باور دارد که دانش‌پژوه مطلبی را کاملاً یاد گرفته اما به‌محض مشاهده نوشته نشدن واژه‌ای که کاملاً بدیهی می‌نماید، نمره را کسر می‌نماید. یکی از کارکنان می‌گوید: «تو یکی از درس‌ها نیم نمره کم گرفته بودم. رفتم پیش مربی که اعتراض کنم، دیدم داره می‌گه تو باید اون قسمتی از کتاب که مربوط به این سؤال نبوده رو هم می‌نوشتی، چون اون چندنفری که بیست گرفتن نوشته بودن و من حالا اگر از تو نمره کم نکنم، پس اونهایی که نوشتن چه می‌شه؟!». همچنین به علت اینکه رقابت، شدید بوده و اعتراض زیادی از جانب دانش‌پژوهان اظهار می‌شود، جرئت اضافه کردن نمره فردی که اعتراض کرده را نیز ندارند چون ممکن است بقیه هم مدعی شده و هم اینکه، مربی از جانب رده بالا، زیر سؤال رفته و اعتبارش مخدوش شود.

### آرزوی بد برای رقبا و شادی از پسرقت دیگران

افرادی که در این دوره با یکدیگر رقابت می‌کنند آرزوی حذف رقیب از میدان رقابت دارند. فرد، آرزو می‌کند رقبایش امتحانات خود را خراب کند و یا در بدترین حالت، اتفاقی برای او بیفتد که از امتیازات یا نمره او کاسته شده و یا از طی دوره به نحوی محروم شود. یکی از کارکنان که یک رقیب سرسخت داشت و از نظر امتیازی به یکدیگر بسیار نزدیک بودند شبانه‌روز دعا می‌کرد که رقبایش نفر اول علمی نشود تا اینکه از نظر رتبه-بندی، پایین‌تر قرار گرفته و نتواند شهر موردنظر او را انتخاب کند. یکی دیگر از کارکنان که هم‌شهری‌اش قصد کسب رتبه اول علمی را داشت پس از اینکه رقیب، نتوانست اول شود، به او می‌گفت: «آن‌قدر که از ۲۰ گرفتن رقیب خوشحال می‌شدم از ۲۰ گرفتن خودم خوشحال نمی‌شدم» و قصد او این بود که فرد دیگری اول شود تا رقبایش نتواند شهر او را انتخاب کند.

در شرایط رقابت علمی و رقابت جهت تعیین مکان خدمتی آینده، برخی از افراد ممکن است از پسرقت، شکست‌ها و ناامیدی احتمالی یکدیگر، از دو جنبه لذت ببرند: جنبه اول از جهت اینکه با شکست و پسرقت رقیب، احتمالاً آینده خدمتی بهتری در انتظار آن‌ها خواهد بود. جنبه دوم از جهت کاهش عدم تجانس شناختی<sup>۴</sup>. افراد می‌خواهند تعارضات موجود بین دو

### بی‌تفاوتی نسبت به همکاران

تحمل ابهام<sup>۱</sup> (چیزی که کارکنان در طول دوره عالی ممکن است به آن دچار شوند) با اختلال اضطراب عمومی<sup>۲</sup> مرتبط است (کرشنر<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). استرس و اضطراب شدید کارکنان، عامل ایجاد رفتارهای واپس‌گرایانه در «کلاس» و محیط یادگانی در طی دوره عالی رسته‌ای است. سایر کارکنان که این‌گونه رفتارها را مشاهده می‌کنند، به‌نوعی نسبت به کنشگر دارای بدبینی شده و او را دست‌کم می‌پندارند و به همین علت، نسبت به یکدیگر بی‌تفاوت می‌شوند. یکی از کارکنان در این خصوص می‌گوید: «از رفتارهایی که همکلاسی‌ها دارن تعجب می‌کنم. بعضی وقتا به خودم می‌گم با چه افراد عجیبی همکلاسی هستیم».

### بهانه‌جویی و بی‌منطقی مریبان

یکی از پیامدهای جو رقابتی شدید بین دانش‌پژوهان، می‌تواند ایجاد حس بهانه‌جویی در برخی مریبان است. آن‌ها به علت اینکه رقابت شدید بین دانش‌پژوهان را مشاهده می‌کنند در پی اختلاف انداختن بین نمرات آن‌ها برمی‌آیند و جو رقابتی شدید،

1. Tolerance of uncertainty  
2. Generalized Anxiety Disorder (GAD)  
3. Kirschner

4. Cognitive dissonance

ادراک متناقض خود را کاهش دهند و اگر فرد دیگری غیر از رقیب نیز شکست بخورد به جهت اینکه عدم تجانس شناختی فرد را کاهش می‌دهد، لذت‌بخش است. فرد می‌گوید او هم مانند من به خواسته‌اش نرسید و با تغییر ملاک مقایسه خود، از رقیب به فرد غیر رقیب، نوعی احساس رضایت درونی برای خودش ایجاد می‌کند.

### مخالفت با مدیریت دانش

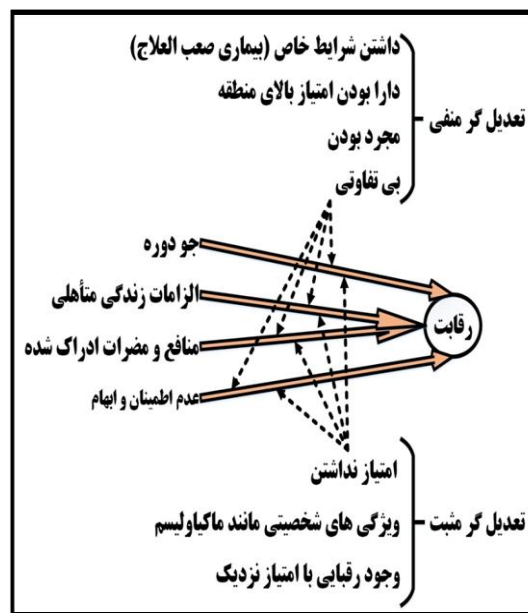
ایجاد رقابت علمی، عامل مخرب انتقال تجربیات مربی به دانش‌پژوه و یا بین دانش‌پژوهان است. دانش‌پژوه تمایلی به دریافت تجارب و مطالب علمی مربی ندارد چراکه درصدد است تا آنجا که می‌تواند مطالب بیان شده را به جهت کاستن از بار حفظی مطالب، تقلیل دهد. از سوی دیگر در صورتی که دانش‌پژوه در کلاس بخواهد مطالبی را بیان کند مورد حمله دیگران قرار گرفته، اطلاعات و مطالب خود را بیان نمی‌کند. با توجه به مشاهده‌ها و مصاحبه‌های عمیق صورت گرفته با کارکنان و تحلیل تماتیک آن‌ها، عوامل مؤثر بر ایجاد رقابت آموزشی در دوره عالی رسته‌ای و عوامل تعدیل گر مثبت و منفی آن شناسایی شد که در شکل ۱ آورده شده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به‌دست آمده از پژوهش نشان‌دهنده این است که مجموعه عوامل مختلفی می‌توانند باعث ایجاد رقابت آموزشی شده، عوامل دیگری به صورت مثبت و منفی، آن را تعدیل کرده و پیامدهایی متأثر از این رقابت، گریبان فرد و سازمان را گرفته است که پژوهش حاضر با روش تحلیل تماتیک براون و کلارک (۲۰۰۶) آن‌ها را در سه دسته کلی عوامل ایجادکننده رقابت آموزشی، عوامل میانجی و پیامدها دسته‌بندی کرده است.

دوره عالی رسته‌ای، برای مدتی طولانی، کارکنان را در فعالیت معطوف به هدف نگه می‌دارد و بدین‌صورت، آن‌ها را به‌شدت دچار فرسودگی می‌کند. بسیاری از کارکنان بر این باورند که «کاش همان هفته اول دوره، ما رو تقسیم می‌کردند». به‌طورکلی، هدف این دوره، از «آموزش» به «رقابت» تغییر یافته است. یکی از مریبان در این زمینه می‌گوید: «نمره، مهم‌تر از یادگیری است، چون سرنوشت آدم‌ها رو رقم می‌زنه». این جمله به مخاطبین این‌گونه القا می‌کند که «لازم نیست هیچ مطلبی یاد بگیری و در یک نظام هم‌سستیز، فقط رقابت کن». انسان‌ها از منظر توان بدنی و روانی با یکدیگر تفاوت‌های فراوانی دارند. برخی در شرایط پراسترس و پر ابهام توان تحمل بیشتری داشته و برخی دیگر تاب‌آوری کمتری دارند اما به‌طورکلی، رویه این دوره به‌گونه‌ای است که معمولاً اکثر افراد را زجر می‌دهد. مشخص است که جایی که انسان را زجر داده‌اند، انسان به آنجا تعلق نخواهد داشت.

نتایج به‌دست آمده از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های واسیلاکی و اسلام (۲۰۱۸)، لاتج (۲۰۱۷)، جانسون و جانسون (۲۰۰۹)، شیلدز و بریدیمیر (۲۰۰۹)، یو (۲۰۰۳)، کوهن (۱۹۹۱)، وجدانی (۱۳۹۵) و کرامتی (۱۳۸۰) همخوانی دارد. یکی از مسائل مهمی که در زمینه رقابت آموزشی وجود دارد این است که در حین این دوره و پس از اتمام آن، ممکن است



شکل ۱. عوامل مؤثر و تعدیل‌گر ایجاد رقابت آموزشی دوره عالی رسته‌ای

همان‌گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، ۴ عامل اصلی جو دوره، الزامات زندگی متأهلی، منافع و مضرات ادراک شده از دوره عالی رسته‌ای و عدم اطمینان و ابهام مرتبط با این دوره باعث ایجاد رقابت آموزشی در بین کارکنان می‌شوند. همچنین

به‌صورت واضح برای کارکنان جوان شرح داده شود و نحوه امتیازبندی آینده در درجه سروانی جهت طی دوره عالی رسته- ای به آن‌ها ابلاغ شد.

(۵) برای کارکنانی که در مناطق خدمتی کم برخوردار مشغول به کار هستند مزایای ویژه و چشمگیری نسبت به دیگران در نظر گرفته شود تا از عدم انصاف و عدالت ادراک شده، رنج نبرند و خود را ناچار به رقابت با سایرین نبینند.

(۶) ابتدا نیازسنجی دقیق آموزشی برای کارکنان هر رسته انجام گرفته، سپس مطالب درسی و آموزشی طراحی شد تا کارکنان احساس عدم نیاز به مطالب این دوره را نداشته باشند.

(۷) مدت‌زمان دوره، کوتاه شود.

(۸) آموزش‌ها به‌صورت الکترونیکی در مراکز استان‌ها برگزار شود.

(۹) با انعطاف‌پذیری بیشتر، افرادی که دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری هستند را ضمن بررسی دروسی که گذرانده‌اند، از آموزش مجدد همان دروس به آن‌ها خودداری شد. مشاهده می‌شود که در این دوره، گاه یک فوق‌لیسانس به یک دکتر آموزش می‌دهد. مثلاً یک فوق‌لیسانس به یک دکتر مدیریت، روش تحقیق یا مدیریت درس می‌دهد. اجرای این پیشنهاد، مستلزم حذف کامل رقابت آموزشی است.

(۱۰) در صورت حذف رقابت آموزشی، مراکز برگزارکننده این دوره، می‌توانند با شناسایی افرادی که ادامه تحصیل داده‌اند (مقطع کارشناسی ارشد و دکتری)، دروس مرتبط را برای تدریس واگذار نمایند. اجرای این پیشنهاد، هم مطالب آموزشی را پربارتر و جذاب‌تر کرده و هم از پوچی و تقلبی بودن آموزش‌های این دوره می‌کاهد. (لزومی ندارد وقتی یک مهندس مکانیک در کلاس است، یک لیسانس به او درس بدهد و برای اجرای رقابت بین همگان به او نمره هم بدهد).

به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود به بررسی چگونگی آموزش رسته‌ها در ارتش‌های پیشرفته پرداخته و با مقایسه با بهترین‌ها، مناسب‌ترین شیوه آموزش برای سازمان نظامی مورد مطالعه انتخاب و طراحی شود.

تعهد سازمانی کارکنان کاهش یابد و علت این کاهش نیز به علت ادراک بی‌توجهی سازمان به آن‌ها است و این مورد ممکن است پیامدهای مخربی برای فرد و سازمان در بر داشته باشد. به نظر می‌رسد تصمیم جهت حذف یا تعدیل این دوره، چالش عمده‌ای برای فرماندهان است چون ذی‌نفعان فراوانی دارد و با تضاد منافع فراوانی روبرو خواهند شد.

وقتی فردی نیازهایش را به نحوی ارضا می‌کند، از قدرت انگیزه‌های او کاسته می‌شود. به نظر می‌رسد در مورد فرایندهای سازمانی رنج‌آور و منفی نیز به همین صورت باشد. تا زمانی که فرد در حال گذراندن و طی فرایند رنج‌آور است، انگیزه‌ها جهت بهبود یا حذف این فرایندها، ذهن او را به خود مشغول می‌دارد، اما به محض گذر از فرایند رنج‌آور، انگیزه بهبود، کاهش یافته یا به صفر رسیده، فرد در مورد آن فرایند، بی‌تفاوت می‌شود. یکی از کارکنان می‌گوید: «رده‌های بالا، سختی‌ها و بدی‌های دوره عالی از یادشون می‌ره».

با توجه به اهمیت پیامدهای فردی و اجتماعی که یادگیری رقابتی در دوره عالی رسته‌ای می‌تواند داشته باشد، جهت بهبود و اصلاح وضعیت این دوره، پیشنهادهای اجرایی زیر ارائه می‌شود.

(۱) فرماندهان و مدیرانی که در رأس سازمان نظامی مورد نظر قرار می‌گیرند باید اهداف آموزشی را مورد بررسی مجدد قرار دهند، به ادبیات موضوع جدید و به‌روز در زمینه‌های آموزشی و خصوصاً آموزش نظامی که تا حدی در مقاله حاضر به آن‌ها اشاره شد نظری افکنده و رویه‌ها را متناسب با «رضایت خاطر کارکنان» و «عملکرد فردی و سازمانی» ساختاردهی نمایند.

(۲) فشار و استرس تقسیم کارکنان، با درس خواندن آمیخته نشود. یعنی اینکه درس خواندن، مبنایی برای تقسیم نباشد. تقسیم، کاملاً آموزش را تحت‌الشعاع قرار داده و هدف آموزش کلاً فراموش شده است.

(۳) مبنای تقسیم کارکنان، همان امتیازهای منطقه خدمتی آن‌ها است.

(۴) از ابتدای درجه ستوان دومی شرایط امتیازی منطقه خدمتی

## منابع

شناختی حیات سازمانی. ترجمه محمدتقی نوروزی، تهران: سمت.

دانایی فرد، حسن و زینب مظفری (۱۳۸۷). «ارتقا روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مدیریتی: تأملی بر استراتژی‌های ممیزی پژوهشی». پژوهش‌های مدیریت، ۱(۱)، ۱-۱۶۲

اعتماد، شاپور و مباحثی، مرتضی (۱۳۹۶). «تبیین بازنمودگرایانه توهم». فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۳ (۹۳)، ۱۰۷-۱۳۴.

بوریل، گیبسون و مورگان، گارت (۱۳۹۲). نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان: عناصر جامعه-

۱۳۱. اساس نظریه داده بنیاد». *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۵ (۴)، ۳۱-۳۸.
- وجدانی، فاطمه (۱۳۹۵). «چارچوب اخلاقی رقابت در محیط‌های علمی - دانشگاهی». *فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۲۰ (۴)، ۵۶۲-۵۴۳.
- Bande, B., Fernández-Ferrín, P., Otero-Neira, C. & Varela, J. (2017). "Impression Management Tactics and Performance Ratings: A Moderated-Mediation Framework". *Journal of Business-to-Business Marketing*. <http://dx.doi.org/10.1080/1051712X.2016.1275817>.
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D. & DiFonzo, N. (2004). "Uncertainty during organizational change: Is it all about control?". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 345-365.
- Braginsky, D. D. (1970). "Machiavellianism and Manipulative Interpersonal Behavior in Children". *Journal of Experimental Social Psychology*, 6, 77-99.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology". *Qualitative Research in Psychology*, (3)2, 77-101.
- Brewer, G. & Abell, L. (2015). "Machiavellianism and sexual behavior: Motivations, deception and infidelity". *Personality and Individual Differences*, 74, 186-191.
- Calnan, M., Wadsworth, E., May, M., Smith, A. & Wainwright, D. (2004). "Jobstrain, effort - reward imbalance, and stress at work: competing or complementary models?". *Scand J Public Health*, 32, 84-93.
- Campbell, E. & Lassiter, L. E. (2015). *Doing Ethnography Today: Theories, Methods, Exercises*, West Sussex: John Wiley & Sons.
- DeGhetto, K., Ro, S., Lamont, B. T. & Ranft, A. L. (2015). Antecedents of anticipatory justice among acquired firm employees, In A. Risberg, D. R. King, & O. Meglio (Eds.), *The Routledge companion to mergers and acquisitions* (pp. 307-323), New York, NY: Taylor & Francis.
- DeGhetto, K., Russell, Z. A. & Ferris, G. R. (2017). "Organizational Change, Uncertainty, and Employee Stress: Sensemaking Interpretations of Work Environments and the Experience of Politics and Stress". *Power, Politics, and Political Skill in Job Stress*, 15, 105-135.
- Gehrman, P. R., Harb, G. C., Cook, J. M., Barilla, H. & Ross, R. J. (2015). "Sleep Diaries of Vietnam War Veterans With Chronic PTSD: The Relationships Among Insomnia Symptoms, Psychosocial Stress, and Nightmares". *Behavioral Sleep Medicine*, 13, 255-264.
- Grant, A. M. & Patil, S. V. (2012). "Challenging the norm of self-interest: Minority influence and transitions to helping norms in work units". *Academy of Management Review*, (37) 4, 547-568.
- Grützmacher, L. & Raufelder, D. (2015). "Differences in the interplay of perceived Stress, students' social climate in class and school engagement of adolescent students from academic school track (Gymnasium) and general school track (Oberschule)". *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 62(4), 233-252, <http://dx.doi.org/10.2378/peu2015.art18d>.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., Zivnuska, S. & Shaw, J. D. (2007). "The Impact of Political Skill on Impression Management Effectiveness". *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 278-285.
- Hope, O. (2010). "The politics of middle management sensemaking and sensegiving". *Journal of Change Management*, 10, 195-215.
- Jaramillo, F., Nixon, R. & Sams, D. (2005). "The effect of law enforcement stress on organizational commitment". *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(2), 321-336.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2009). "An Educational Psychology Success Story: Social Interdependence Theory and Cooperative Learning", *Educational Researcher*, 38(5), 365-379.
- Kacmar, K. M., Andrews, M. C., Harris, K. J.

- & Tepper, B. J. (2013). "Ethical leadership and subordinate outcomes: The mediating role of organizational politics and the moderating role of political skill". *Journal of Business Ethics*, 115, 33-44.
- Kirschner, H., Hilbert, K., Hoyer, J., Lueken, U. & Beesdo-Baum, K. (2016). "Psychophysiological reactivity during uncertainty and ambiguity processing in high and low worriers". *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 50, 97-105.
- Kohn, A. (1991). *No Contest: The case against competition*, New York: Houghton Mifflin Company.
- Lätsch, A. (2017). "Do perceived helpfulness and competition in classroom contexts moderate or mediate the association between perceived stress and socio-emotional strengths and difficulties from early to middle adolescence?". *Learning and Individual Differences*, 58, 31-40.
- Leavy, P. (2014). *The Oxford Handbook of Qualitative Research*, New York: Oxford University Press.
- Monich, M. S. & Matveeva, L. V. (2012). "Personality Determinants of Manipulative Behavior in the Negotiation Process". *Psychology in Russia: State of the Art*, 314-332.
- Olson, B., Bao, Y. & Parayitam, S. (2014). "Political behavior, trustworthiness, job satisfaction, and commitment An empirical study". *Chinese Management Studies*, 8 (3), 354-374.
- Savulich G. & Freeman, D. (2014). "Interpretation Biases in Paranoia". *Behavior therapy*, 2, 12-25.
- Shepperd, J. A. & Socherman, R. E. (1997). "On the Manipulative Behavior of Low Machiavellians: Feigning Incompetence to Sandbag" an Opponent". *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, (6), 1448-1459.
- Shields, D. L. & Bredemeier, B. L. (2009). *True competition: a guide to pursuing excellence in sport and society*, Champaign: Versa press.
- Smith, M. B. & Webster, B. D. (2017). "A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance". *Personality and Individual Differences*, 104, 453-459.
- Tracy, S. J. (2013). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*, Chichester: John Wiley & Sons.
- Turnley, W. H. & Bolino, M. C. (2001). "Achieving Desired Images While Avoiding Undesired Images: Exploring the Role of Self-Monitoring in Impression Management". *Journal of Applied Psychology*, 86 (2), 351-360.
- Vasilaky, K. N. & Islam, A. M. (2018). "Competition or cooperation? Using team and tournament incentives for learning among female farmers in rural Uganda". *World Development*, 103, 216-225.
- Yu, F. (2003). "The Mediating Effects of Anonymity and Proximity in an Online Synchronized Competitive Learning Environment". *Journal of Educational Computing Research*, 29(2), 153-167.
- Zhumagaliyeva, B. Barabanova, E. (2014). "Features Of Manipulative Behavior in Operational Officers' Professional Activity". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 9-14.