

فصلنامه مطالعات فرهنگی - دفاعی زنان

سال اول، شماره ۳، زمستان ۱۳۸۴

## بررسی و سنجش ابعاد منش شناختی زنان نظامی ایران\*

دکتر محمد حسین الیاسی\*\*

### چکیده

در این پژوهش هفت ویژگی منش شناختی (کاراکترولوژی)، یعنی اطاعت پذیری، نظم جویی، احساس مسئولیت، رازداری، صداقت، وجدان کاری و امانت داری، ۴۵۰ تن از زنان شاغل در سپاه، ارتش و نیروی انتظامی با استفاده از یک مقیاس اندازه گیری پایا و معتبر مورد سنجش قرار گرفت. نتایج حاصل با بهره گیری از نرم افزار کامپیوتری SPSS و با استفاده از آزمونهای آماری مختلفی نظیر تحلیل واریانس یکطرفه (آنوا) و آزمون همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که اولاً: بین نمرات سه گروه در برخی ویژگیهای منش شناختی تفاوت آماری معنی داری وجود دارد. ثانیاً: بین عواملی نظیر سطح تحصیلات، میزان آموزشهای نظامی و فرهنگی و سابقه خدمت زنان نظامی با میزان برخورداری آنان از هر یک از ویژگیهای منش شناختی همبستگی معناداری وجود دارد. ثالثاً: برخی از ویژگیهای منش شناختی همبستگی مثبتی با یکدیگر دارند و برخی از آنها دارای همبستگی معکوسی با یکدیگر هستند.

**کلید واژگان:** منش (کاراکتر)، ابعاد منش شناختی، شخصیت، عوامل فرآیند اخلاقی،

رفتار، آموزش، سابقه، تحصیلات

\* این مقاله برگرفته از پروژه ای است به همین نام که در مرکز مطالعات و تحقیقات زنان سپاه توسط مولف انجام شده است.

\*\* استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

## مقدمه

تامل در متون آموزشی سازمانهای نظامی و انتظامی دنیا نشان می دهد که این سازمانها بیش از هر موسسه و نهاد دیگری در پی تقویت ابعاد منش شناختی<sup>۱</sup> پرسنل خویش اند. چه، آنان بر این باورند که «تنها آن دسته از پرسنل نظامی و انتظامی قادرند وظایف و ماموریت های محوله را به خوبی انجام دهند که از ویژگیهای شخصیتی<sup>۲</sup> و منش شناختی متناسب بانهادهای نظامی برخوردار باشند» (میلگرام<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹، ص ۵۶۰). از نظر میلگرام اهمیت و رابطه عوامل منش شناختی زنان نظامی با عملکرد نظامی و اجتماعی آنان بیش از هم قطاران مرد آنان است و کوچ<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) ضمن تایید ادعای میلگرام در تبیین رابطه ابعاد منش شناختی زنان با عملکرد آنان بر «نوع انتظارات سازمانهای نظامی و مردم جامعه از زنان نظامی» و «رابطه بیشتر نوع شغل شاغل در سازمانهای نظامی با ویژگیهای شخصیتی آنان» تاکید ورزیده است.

در زبان روان شناسی نظامی<sup>۵</sup> (الیاسی، ۱۳۸۲ را ببینید) منش شامل صفات و ویژگیهای مختلفی نظیر اطاعت پذیری، نظم جویی (برخورداری از دیسیپلین)، وجدان کاری (تعهد شغلی و سازمانی)، مسئولیت پذیری، رازداری و راستگویی (صداقت) را در بر می گیرد. در سطور زیر ابتدا ادبیات تحقیقی<sup>۶</sup> هریک از این شش بعد منش شناختی مرور می شود، سپس یافته های حاصل از سنجش ابعاد در زنان نظامی ایران گزارش شده و مورد بحث قرار می گیرد.

1-characterology

2 - personality

3 - Milgram

4 -Koch

5 - Military

6 -Research literature

## مروری بر ادبیات موضوع

مروری بر ادبیات «منش شناختی زنان نظامی»<sup>۱</sup> نشان می‌دهد که در مورد هریک از ابعاد منشی زنان نظامی تحقیقات معدودی صورت گرفته‌است، از بین ابعاد مختلف منش، دو بعد «اطاعت‌پذیری» و نظم‌جویی (دیسپلین) نیز بیش از بقیه مورد پژوهش قرار گرفته‌است.

منظور از اطاعت، پذیرش دستورات افراد مافوق و ترجیح نظرات سازمانی بر نظرات، باورها و ترجیحات شخصیتی خویش است (میرزا، ۲۰۰۰). میلگرام، محققی که یافته‌های پژوهشی او در قلمرو اطاعت، از افراد مافوق را یکی از شروط بنیادی بقای سازمانهای نظامی و انجام بهینه ماموریت‌های خطیر نظامی می‌داند. به باور او یکی از مقدمات منطقی عضویت در یک یگان یا گروه، آن است که اعضا پس از پذیرش عضویت در گروه با هنجارها و ضوابط آن گروه مخالفت نورزند و عدم اطاعت را به منزله نوعی خطای اخلاقی و هنجارشکنی گروهی تلقی نمایند (میلگرام، ترجمه پاینده، ۱۳۸۱).

گال<sup>۲</sup> و منگلسدورف<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) نیز تاکید می‌کنند که «اطاعت از مراجع قدرت» و «یونیفورم» اصلی‌ترین عناصر و عوامل تشکیل دهنده «هویت نظامی» هستند، از همین روی همه سازمانهای نظامی دنیا از افراد خود می‌خواهند تا هم همواره از مراجع خود اطاعت نمایند و هم با پوشیدن منظم یونیفورم نظامی، هویت نظامی خود را نشان دهند.

1 - Military women ,<sup>s</sup> characterology

2 - Myers

3 - Gal

4 - Mangelsdorff

رابطه اطاعت‌پذیری پرسنل نظامی، به ویژه زنان شاغل در سازمانهای نظامی، با چند عامل دیگر مورد تحقیق قرار گرفته است. میلر<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) رابطه اطاعت‌پذیری و عملکرد رزمی گروهی از زنان نظامی را مورد مطالعه قرار داده است. به باور او آن دسته از زنان نظامی که اطاعت‌پذیری بالایی دارند اغلب به هنگام رزم عملکرد بالاتری دارند. میلر ضریب همبستگی بین این دو مولفه را بالا ( $r=0/68$ ) گزارش نموده است. او رابطه اطاعت‌پذیری و نظم‌پذیری (برخورداری از دیسپلین) را نیز مورد مطالعه قرار داده است. به باور او این دو مولفه نیز پیوند عمیقی با یکدیگر دارند. او در تبیین یافته خود بر ثبات ویژگیهای شخصیتی تاکید ورزیده است. به زعم او گروهی از افراد اجتماع واجد شخصیت منظمی هستند. این افراد تمایل شدیدی برای رعایت قانون و پیروی از هنجارهای گروهی دارند. آنان معمولاً به موقع سرکار حاضر می‌شوند، از دستورالعمل‌ها تبعیت می‌کنند و فرامین فرماندهان خویش را انجام می‌دهند.

رابطه اطاعت‌پذیری و نظم‌جویی زنان شاغل در سازمانهای نظامی با متغیرهای دیگری نظیر «اقتدار فرماندهان» (تایلور<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۰)، «نظم یگان» (ویلیامز<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳)، «ضرورت و اجبار در پوشیدن لباس متحدالشکل» (یونیفورم) (میلگرام، ۱۹۷۵)، «عدم وجود الگوی نامنظم و غیر مطیع در سازمان» (فورسایت، ترجمه بانا شریفی، ۱۳۸۰)، «آموزش نظم و اطاعت‌پذیری» (میلگرام، ۱۹۷۵) و «تقویت رفتارهای مطیعانه و منظم» (تایلور و دیگران، ۲۰۰۰) مورد تحقیق قرار گرفته است. در سطور زیر برخی از یافته‌های این قلمرو مرور می‌شوند.

### اقتدار افراد مافوق

تحقیقات مختلف (برای مثال تایلور و دیگران، ۲۰۰۰) نشان داده است که فرماندهان و دستوردهندگان

1 - Miller  
2 - Tylor  
3 - Williams

وقتی که از قدرت قانونی و پرستیژ شخصی (اتوریته) برخوردار باشند، بهتری می‌توانند افراد دیگر را وادار به اطاعت کنند.

### نظم یگان و محل تحصیل

ویلیامز (۱۹۹۳) نشان داده است که دریگانهای دارای نظم و انضباط، اغلب میزان اطاعت پذیری بیش از یگانهایی است که فاقد نظم هستند.

### تبیین و توجیه ایدئولوژیک

مطالعات میلگرام (۱۹۷۵) نشان داده است که یکی از عوامل موثر بر اطاعت پذیری نظامیان داشتن توجیه ایدئولوژیک برای اعمال و رفتارهای خود است. از این یافته می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که وقتی افراد یک گان یا گروه به سبب ایدئولوژیک و اعتقادی بدان یگان و گروه پیوسته باشند، سریع تر از دستور فرماندهان خود اطاعت می‌کنند، به ویژه اگر احساس کنند که سرپیچی از دستورات افراد مافوق نوعی خطای اخلاقی است.

### یونیفورم مرتب

تحقیقات مختلف (برای مثال میلگرام، ۱۹۷۵، تابلور و دیگران، ۲۰۰۰) نشان داده است که یونیفورم (لباس متحدالشکل مرتب)، به ویژه اگر بیانگر نوعی اقتدار و قدرت باشد، میزان اطاعت پذیری را افزایش می‌دهد. برای مثال، بیکن (به نقل از نورسایت، ترجمه جعفری زندو پاشاشریفی، ۱۳۸۰) در یک تحقیق میدانی در تایید این ادعا ارائه داده است:

بیکن اطاعت، از شخصی که لباس اسپرت و کروات به تن داشته باشد با اطاعت از یک نگهبان که با لباس یک شکل، که از همه لحاظ به یک افسر پلیس شبیه باشد را مقایسه کرد. این دو تیپ در ناحیه بروکلین می‌گشتند و به مردم دستور می‌دادند که: آشغال‌ها را از روی زمین جمع کنید یا پولی به راننده هدیه کنند.

بیکم دریافت که مردم از نگهبان، 'بیشتر از کسانی که لباس شخصی به تن داشتند اطاعت می کردند (ص ۲۷۳)

### عدم وجود الگوهای عدم اطاعت در بین اعضای یک گروه

بررسیها نشان داده است که هم اطاعت و هم عدم اطاعت از اصل «سرایت» و «همنوایی» پیروی می کند. بنابراین، وقتی در بین اعضای گروه، یکی بنای مخالف و انتقاد سردهد، به زودی دیگران نیز از فرامین و دستورات افراد مافوق سرباز می زنند. (تایلور و دیگران ۲۰۰۰). به همین سبب، به فرماندهان نظامی و انتظامی توصیه می کنند که مانع از بروز مخالفت جویی در بین افراد و یگان خویش شوند.

### تقویت رفتارهای مطیعانه

اسکینر (به نقل از سیف، ۱۳۸۰) نشان داده است که تقویت موجب استمرار هر نوع رفتاری می شود. بنابراین، وقتی که گروهی از افراد یک یگان به سبب اطاعت کردن از افراد مافوق در یک موقعیت مورد تقویت و تشویق قرار می گیرند، در موقعیت های دیگر نیز از خود اطاعت نشان می دهند، افزون بر آن، براساس «اصل تقویت جانشینی» وقتی گروهی از افراد به سبب رفتارهای اطاعت جویانه از جانب مراجع قدرت و افراد مقبول مورد تقویت قرار می گیرند دیگران نیز با آنان همانندسازی می کنند.

### آموزش اطاعت پذیری

آموزش فرآیند و روشهای اطاعت کردن نیز بر میزان اطاعت پذیری افراد می افزاید. چه، وقتی افراد یاد می گیرند چگونه اطاعت کنند، و از آن طریق به تقویت دست یابند و از تنبیه دوری کنند. احتمالاً میزان اطاعت پذیری آنان را افزایش می دهد (میلگرام، ۱۹۷۵)

## نظارت

حضور مداوم و مستقیم فرمانده در محل یگان از جمله عوامل مهم جلب اطاعت است. «اصولاً وقتی دستور دهنده در صحنه حضور مداوم داشته باشد، فرد بیشتر احساس تعهد برای اطاعت خواهد داشت تا وقتی که دستور دهنده در صحنه نباشد» (کریبی، ۱۳۸۳، ص ۱۸۲).

## انسجام یگان

انسجام یگان نیز نقش پراهمیتی در اطاعت‌پذیری و نظم‌جویی پرسنل شاغل در سازمانهای نظامی دارد. یگان دارای انسجام به یگانی اطلاق می‌شود که تمایل افراد برای ماندن در یگان بیش از تمایل آنان برای گسستن از یگان می‌باشد. به تعبیر پیتین جر<sup>۱</sup> (۲۰۰۳): وقتی اعضای یگان بدانند برای چه منظوری به آن یگان پیوسته‌اند، در شرایط دشوار یکدیگر را یاری می‌رسانند و به همدیگر اعتماد داشته باشند و به فرماندهانشان ایمان داشته باشند آن یگان دارای انسجام خواهد بود (ص ۱۹۱).

تایلور (۲۰۰۰) نیز نشان داده‌است که در درون یگانهای دارای انسجام بالا «فشار هنجاری» بر روی ناهمنوایان بسیار بالا است. به تعبیر او هرگاه یکی از اعضای یگان در صدد نقض قواعد، و عدم اطاعت از فرماندهان خویش برآید با تنبیه گروه روبه‌رو می‌شود. به همین سبب، در یگانهای دارای انسجام زیاد کمتر کسی در صدد «عدم اطاعت» برمی‌آید.

رفیع پور (۱۳۷۸) بر اساس یافته‌های تجربی، از چهار عامل مولد انسجام نام برده است که به نظر می‌رسد برخی از آن عوامل را می‌توان در درون یگانهای پلیس، و بین اعضای آن یگانها پدید آورد. آن چهار عامل عبارتند از: ۱) ایجاد نیاز

مشترک؛ ۲) ایجاد دشمن مشترک؛ ۳) ایجاد منافع مشترک و ۴) ایجاد نشاط مشترک.

«دستورالعمل روشن و شفاف» یکی از عوامل گروهی موثر بر نظم و دیسپلین است. به تعبیر کلارک<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) دریگانی که انتظارات سازمان از پرسنل به دقت و ظرافت مشخص نشده باشد میزان نظم و اطاعت پذیری پایین است. چه، در چنین یگانی افراد برای فرار از مسئولیت و تخطی از حیطه و وظایف سازمانی از توجیه بیرونی کافی برخوردارند.

عدم ابهام و عدم تعرض نقش دریگان نیز از جمله دیگر عوامل مربوط به یگان هستند که نظم و اطاعت پذیری را افزایش می دهند. به تعبیر فورسایت (۱۳۸۰) «زمانی که انتظار رفتاری مرتبط با یک نقش خاص مبهم است، فردی که قرار است آن نقش را ایفا کند ممکن است دچار ابهام در نقش شود» (ص ۱۶۰). همچنین زمانی که اعضای یک یگان به فعالیتهایی بپردازند که با یکدیگر ناهم‌ساز هستند ممکن است دچار تعارض نقش شوند.

کاتز<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) نشان داده است که هم ابهام در نقش و هم تعارض نقش میزان رعایت قواعد و قوانین سازمانی را تقلیل می دهد. افزون بر آن، ابهام و تعارض نقش استرس زیادی را به افراد وارد می سازد و موجب کاهش عملکرد آنان می شود. کمری و دیگران (۱۹۹۵) نیز تاکید کرده اند که این دو موجب کاهش روحیه پرسنل نظامی و افراد پلیس می شود. به باور آنان روحیه پایین یکی از عوامل تقلیل دهنده اطاعت گیری، و ایجاد آشفتگی و بی نظمی دریگان است.

ممانعت از شکل گیری و ابراز «نظرات مخالف» توسط افراد ناهم‌نوار و غیر مطیع یکی از ویژگیهای دیسپلین است. ناگفته آشکار است که در درون هر

1- Clark

2- katz



سازمان، یا یگانی، افرادی یافت می‌شوند که برخی از اصول و قواعد حاکم بر یگان را قبول ندارند. این افراد، که تعداد آنها قلیل است، مادامی که نظرات مخالفت جویانه، و ناهم‌نویانه خود را ابراز نکرده‌اند، خللی در اطاعت‌پذیری سایر اعضا ایجاد نمی‌کنند. اما، بر اساس نظریه تاثیر اجتماعی<sup>۱</sup> لانتته (۱۹۹۱) وقتی که یکی از اعضای یگان در میان جمع و به صورت آشکار مخالفت خویش را با یک دستور یا قاعده ابراز می‌دارد تاثیر شدیدی در کاهش اطاعت‌پذیری و هم‌نویایی سایر اعضا بر جای می‌گذارد. به باور لانتته تاثیر نفراولی که به مخالفت برمی‌خیزد بیش از افراد بعدی است. مخالفت افراد تا بدانجا افزایش می‌یابد که می‌توان آن را حد نهایی تلقی کرد.

#### احساس مسئولیت و وجدان کاری

احساس مسئولیت را با رشد اخلاقی و تعهد رفتاری مترادف می‌دانند، چه، افرادی که به سطح بالایی از مسئولیت اجتماعی رسیده‌اند از یک سو قادرند دنیا را از دریچه چشم دیگران ببینند، از سوی دیگر خود را در برابر قواعد اخلاقی مسئول می‌دانند. ایزنبرگ (۱۹۸۷) پس از انجام مطالعات گسترده، توانسته است مراحل مختلف در مسئولیت اجتماعی را شناسایی و، معرفی کند. به باور او، مسئولیت اجتماعی طی پنج مرحله اساسی متحول می‌شود. او مراحل و ویژگیهای هر یک را به شرح زیر معرفی نموده است:

#### مرحله اول. خود محوری و لذت جویی

در این مرحله فرد در واکنش به دیگران به پیامدهای خود محورانه توجه دارد نه ملاحظات اخلاقی، فرد تنها به کسانی کمک می‌کند که نفعی برای او در بر داشته باشند.

<sup>۱</sup> Socil – impact theory

### مرحله دوم. توجه به نیازهای دیگران

در این مرحله فرد به خواسته ها و نیازهای فیزیکی، روانی و مادی دیگران، حتی اگر با نیازهای خود او در تضاد باشند، توجه می کند. اما، این توجه بدون هر نوع همدردی و همدلی است.

### مرحله سوم. تایید و تصورات کلیشه ای

در این مرحله فرد تصورات کلیشه ای پیرامون خوب و بد دارد. او از آنرو مبادرت به رفتارهای جامعه پسندانه می کند که جامعه از او چنان انتظاری را دارد.

### مرحله چهارم: رفتار همدلانه

در این مرحله فرد به سبب پیروی از ارزشها، هنجارها و وظایف انسانی مبادرت به رفتارهای نوع دوستانه و جامعه پسندانه می کند. او در برابر دیگران احساس مسئولیت می کند، چون در غیر آن صورت رفتاری ضد ارزشی انجام داده است.

### مرحله پنجم. رفتار مسئولانه درونی شده

در این مرحله فرد تمایل شدیدی به حفظ تعهدات فردی و اجتماعی دارد، به حرمت، حقوق و برابری انسانها احترام می گذارد. فردی که به مرحله پنجم رشد و تعهد اجتماعی رسیده باشد از تمام توان خود برای یاری رساندن به دیگران بهره می گیرد. او با انجام وظایف خود و تعهدات اجتماعی به نوعی لذت و رضایت درونی دست می یابد.

هافمن (۱۹۸۶) معتقد است که مسئولیت اجتماعی ریشه در دو عامل همدلی، یعنی توانایی احساس کردن هیجانی که فرد دیگری تجربه می کند، و نقش پذیری، یعنی توانایی آگاهی یافتن از چگونگی احساس دیگران، دارد.

محققان دیگری همچون هترینگتون (۱۹۸۹) معتقدند که احساس مسئولیت اجتماعی ریشه در «رشد اخلاقی» دارد. به باور آنان تنها کسانی به عالی ترین مراحل رشد

مسئولیت اجتماعی می‌رسند که « وجدان اخلاقی » را نیرومندی در آنان شکل گرفته باشد. آنان بارزترین شاخصه رشد وجدان اخلاقی « احساس گناه » می‌دانند. به تعبیر آنان، اگر فرد بر اثر کوتاهی در انجام یکی از وظایف خویش دچار عذاب وجدان شود می‌توان نتیجه گرفت که او از نظر اخلاقی رشد یافته است. از این رو، می‌توان امور اجتماعی را به چنین فردی واگذار کرد. چه، او به سبب برخورداری از وجدان اخلاقی نیرومند می‌کوشد تا تعهدات خویش را عملی کند. اما، نباید فراموش کرد که تعهد اجتماعی به شدت از دو عامل « سرایت اجتماعی » و « موقعیت » تاثیر می‌پذیرد. این بدان معنا است که در گروهی که اکثر اعضای آن به تعهدات گروهی خویش وفادارند، افراد غیر وفادار نیز از آنان پیروی می‌کنند. افزون بر آن، در صورت کاسته شدن شرایط نظارت، مراقبت اخلاقی‌ترین افراد نیز ممکن است به برخی تعهدات گروهی خویش وفادار نمانند. مروری بر ادبیات مربوط به « احساس مسئولیت و وجدان کاری زنان شاغل در سازمانهای نظامی، نشان داد که چند تحقیق در این قلمرو به سامان رسیده است. ویلیامز (۱۹۹۳) مدعی شده است که میزان احساس مسئولیت زنان نظامی بیش از مردان نظامی است. او در تایید ادعای خویش چند یافته پژوهشی را گزارش کرده است که نشان می‌دهد میزان وابستگی زنان نظامی به سازمان خویش، و آمادگی آنان برای انجام ماموریت های نظامی بیش از مردان نظامی است. به باور او بسیاری از زنان نظامی « کم کاری »، و « انجام نامطلوب وظایف اداری » را « گناهی بزرگ » می‌دانند.

#### رازداری و صداقت

کوچ (۱۹۹۸) همانند بسیاری دیگر از محققان روان شناسی نظامی، بر این باور است که « رازداری از ضرورت های اصلی مشاغل نظامی و امنیتی تلقی می‌شود. (ص ۱۷). چه،

افراد نظامی اغلب درگیر فعالیت‌هایی هستند که در صورت افشای جوانب آنها حتی ممکن است امنیت ملی کشور دستخوش آسیب شود. از همین روی، پیش‌تر گال و منگلسدورف (۱۹۹۱) تاکید کرده‌اند که به هنگام استخدام افراد برای مشاغل نظامی و انتظامی ناگزیر باید پتانسیل و ظرفیت رازداری آنان مورد سنجش قرار گیرد.

داده‌های تحقیقی مربوط به رازداری و صداقت زنان شاغل در سازمانهای نظامی اغلب به نظر می‌رسند. چه، برخی محققان (مویری، ۱۹۹۱) نشان داده‌اند که زنان بسیار کمتر از مردان قادرند اسرار سازمان را حفظ نمایند. از همین روی این محققان توصیه می‌کنند که از گماردن زنان به «مشاغل حساس نظامی» اجتناب شود. اما، محققان دیگری نظیر مور و دیگران (۱۹۹۸) نشان داده‌اند که بین رازداری و صداقت زنان و مردان نظامی فرقی وجود ندارد. به باور این محققان، اگر به زنان شاغل در سازمانهای نظامی آموزش داده شود که از افشای اطلاعات مربوط به سازمان اجتناب ورزند آنان حتی بیش از مردان نظامی در حفظ اسرار و انجام رفتار صادقانه در سازمان تلاش می‌کنند لیکن این محققان تاکید می‌کنند که رازداری یک ویژگی سازمانی است در حالیکه صداقت (راستگویی) یک صفت شخصیتی تلقی می‌شود.

### سؤالات اساسی

علیرغم به سامان رسیدن پروژه‌های پژوهشی در قلمرو ابعاد منش شناختی زنان شاغل در سازمانهای نظامی، تدقیق برخی از ابعاد آن در زنان نظامی برخی کشورهای دنیا، به سبب عدم بررسی نظام‌مند این ابعاد در زنان نظامی ایران،

همچنان سؤالات اساسی زیرپیش روی محققان، مولفان و کارشناسان فعال در این قلمرو است :

۱- میزان آمادگی زنان شاغل در سازمانهای نظامی ایران برای اطاعت از فرماندهان خویش چقدر است؟ و آیا بین میزان اطاعت پذیری زنان شاغل در سه سازمان نظامی و انتظامی (سپاه، ارتش و ناجا) تفاوت معناداری وجود دارد؟

۲- میزان آمادگی زنان شاغل در سازمانهای نظامی ایران برای رعایت نظم و دیسیپلین نظامی چقدر است؟ آیا بین نظم‌پذیری زنان شاغل در سه سازمان نظامی تفاوت معناداری وجود دارد؟

۳- میزان احساس مسئولیت و وجدان‌کاری زنان شاغل در سازمانهای نظامی ایران چقدر است؟ آیا بین احساس مسئولیت زنان شاغل در سه سازمان نظامی و انتظامی تفاوت معناداری وجود دارد؟

۴- میزان رازداری زنان شاغل در سازمانهای نظامی ایران چقدر است؟ آیا بین میزان رازداری سه گروه زنان شاغل در سازمانهای نظامی تفاوت معناداری وجود دارد؟

۵- میزان صداقت (تمایل به راستگویی) زنان نظامی ایران چه میزان است؟ آیا بین میزان صداقت زنان شاغل در سه سازمان نظامی و انتظامی تفاوتی وجود دارد؟

۶- رابطه بین متغیرهای سازمانی و پیشینه‌ای با متغیرهای منش شناختی چه میزان است؟

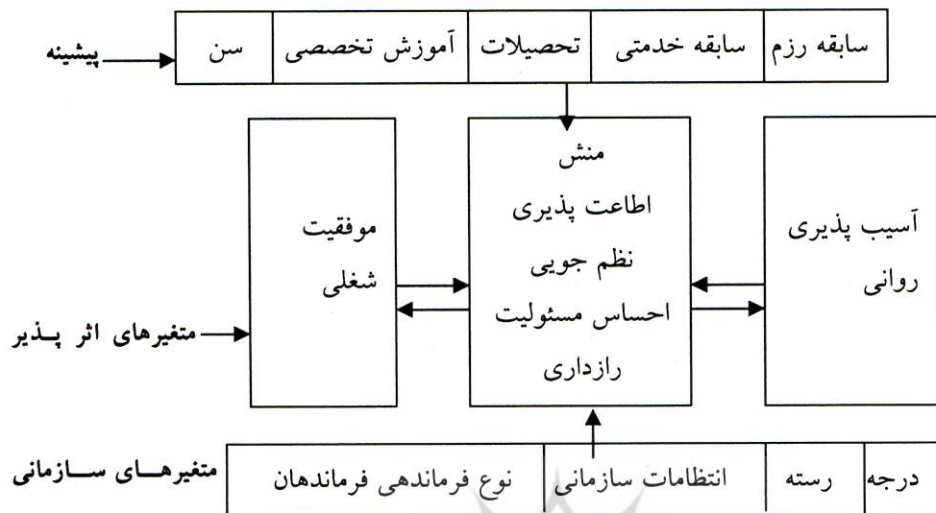
۷- رابطه بین ابعاد منش شناختی و سلامت روانی و موفقیت شغلی زنان چه میزان است؟

## روش

این تحقیق یک پیمایشی مقطعی است. متغیرهای اصلی تحقیق در زیر درج

شده‌اند :

تصویر ۱: متغیرهای اصلی تحقیق



### جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه زنان شاغل در سازمانهای نظامی و انتظامی شهر تهران است.

### حجم نمونه و روش نمونه گیری

حجم نمونه براساس جدول فیشر و احتساب خطای ۰،۰۵/۰۰۵، نفر برآورده شده است.

برای نمونه گیری نیز از روش «نمونه گیری در دسترس» استفاده شده و فراوانی درصد آزمودنیها به تفکیک ویژگیهای فردی (عوامل پیشینه ای) در جداول زیر گزارش می شود.

### ۱- سن آزمودنیها

فراوانی و درصد آزمودنیها هر گروه به تفکیک در جدول زیر درج شده است.

جدول ۱: فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک سن

انتظامی		ارتشی		سپاهی		گروه دامنه نسبی
p	F	P	F	P	F	
۶۰	۳۰	۳	۳	۱۰	۳۰	۲۰-۲۵
۳۰	۱۵	۱۰	۱۰	۲۰	۶۰	۲۶-۳۰
۱۰	۵	۳۲	۳۲	۳۳	۱۰۰	۳۱-۳۵
--	--	۲۸	۲۸	۲۰	۶۰	۳۶-۴۰
--	--	-	۲۷	۲۷	۵۰	بالتر از ۴۰
--	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۳۰۰	جمع

داده های جدول ۱ نشان می دهد که بیشترین تعداد پاسخ دهندگان پاسدار و ارتشی در گروههای سنی ۳۱-۴۰، و همه زنان انتظامی پاسخ دهنده در گروههای سنی ۲۰ تا ۳۵ قرار داشته اند.

## ۲- تحصیلات آزمودنیها

میزان تحصیلات آزمودنیها به تفکیک تحصیلات در جدول زیر لحاظ گردیده است.

اطلاعات مندرج در جدول ۲ نشان می دهد که ۸۰ درصد زنان پاسدار، ۱۶ درصد زنان ارتشی و ۹۴ درصد زنان پلیس پاسخ دهنده، دارای تحصیلات دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس بوده اند. در مجموع تنها ۲ درصد پاسخ دهندگان دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس و ۱۱ درصد دارای تحصیلات زیر دیپلم بوده اند.

جدول ۲: میزان تحصیلات آزمودنیها

انتظامی		ارتش		سپاهی		گروه تحصیلات
p	F	P	F	P	F	
--	--	۱۲	۱۲	۱۶	۴۸	زیر دیپلم
۲۴	۱۲	۵۸	۵۸	۵۰	۱۵۲	دیپلم
۷۰	۳۵	۲۸	۲۸	۳۱	۹۵	فوق دیپلم و لیسانس
۶	۳	۲	۲	۳	۵	بالتر از لیسانس
۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۳۰۰	جمع

۳- میزان آموزش تخصصی

مدت زمانی که آزمودنیها، در طول دوران خدمت خویش به آزمودنیهای فنی و تخصصی مربوط به حیطه های ماموریت خویش اختصاص داده اند در جدول زیر درج شده است.

انتظامی		ارتش		سپاهی		گروه تحصیلات
p	F	P	F	P	F	
۱۴	۷	۳۰	۳۰	۳۱	۹۳	کمتر از ۳ ماه
۲۸	۱۴	۵۲	۵۲	۳۵	۱۰۵	۳-۶ ماه
۴۴	۲۲	۱۸	۱۸	۲۴	۷۲	۶-۹ ماه
۱۴	۷	--	--	۱۰	۳۰	بیش از ۹ ماه
۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۳۰۰	جمع



داده های جدول ۳ نشان می‌دهد که اغلب پاسخ دهندگان در طول خدمت خویش کمتر از ۹ ماه در دوره های آموزش فنی و تخصصی مربوط به حیطه‌های ماموریت خود شرکت کرده‌اند.

#### ۴- سابقه رزم در جنگ تحمیلی

دریکی از سؤالات پرسشنامه از پاسخ دهندگان پرسیده شد «آیا در طول ۸ سال دفاع مقدس در صحنه‌های نبرد شرکت کرده‌اند یا نه؟». حاصل پاسخ‌ها نشان داد که تنها ۸۲ نفر (۱۸ درصد) آنان در طول جنگ تحمیلی به اشکال مختلف در جنگ تحمیلی ایفای نقش کرده‌اند.

#### ابزار اندازه گیری

برای اندازه گیری ویژگی‌های منش شناختی زنان شاغل در سازمانهای نظامی از یک مقیاس ۲۵ ماده‌ای استفاده شد. میزان پایائی این مقیاس با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ  $0.96$  ( $\alpha = 0.96$ ) برآورد شده و میزان پایایی هریک از خرده مقیاسهای مقیاس اندازه گیری نیز محاسبه و در جدول زیر درج گردیده است.

جدول ۴: میزان پایایی هریک از خرده مقیاسها

میزان پایایی	خرده مقیاس
۰/۸۳	اطاعت پذیری
۰/۸۹	نظم جویی
۰/۹۱	احساس مسئولیت
۰/۸۲	راز داری
۰/۸۰	صداقت

همچنین میزان آسیب‌پذیری روانی، موفقیت‌های شغلی آزمودنیها به تفکیک به دو مقیاس ۲۰ و ۱۵ گویه‌ای مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. در مقیاس سلامت روانی، افسردگی، اضطراب، PTSD، بدی، خوبی و وسواس، آزمودنیها اندازه‌گیری شد. از خرده مقیاس موفقیت شغلی نیز طراز کارایی فرد، میزان سازگاری شغلی و توانایی مدیریت بحران او در شغل مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. میزان پایایی هر یک از این دو مقیاس نیز به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ برآورد شد. همچنین چندسئوال از مقیاس اندازه‌گیری به سنجش ویژگیهای فردی و سازمانی پاسخ دهندگان اختصاص داده شد.

#### یافته ها

درستور زیر یافته‌های تحقیق به تفکیک سؤالات اساسی گزارش می‌شود.

#### ۱- اطاعت پذیری

آزمودنیها بر اساس نمرات حاصل در خرده مقیاس اطاعت پذیری به سه دسته تقسیم شدند، افراد دارای اطاعت پذیری کامل (نمرات ۲۵-۲۰)، افراد متمایل به اطاعت پذیری متوسط (۱۵-۱۰) و افراد دارای تمایل به عدم اطاعت پذیری (نمرات زیر ۱۰).

نتایج حاصل در جدول زیر درج گردیده است.

همانگونه که فراوانیها و درصدهای درج شده در جدول ۵ نشان می‌دهد ۱۲ درصد کل پاسخ‌دهندگان تمایلی به اطاعت از فرماندهان و افراد مافوق خود ندارند، در حالیکه ۶۲ درصد آنان حاضرند در هر شرایطی از فرماندهان خود اطاعت نمایند.

جدول ۵: میزان اطاعت‌پذیری به تفکیک گروه

کل		پلیس		ارتش		سپاهی		میزان اطاعت‌پذیری
p	F	p	F	P	F	P	F	
۶۲	۲۶۲	۶۰	۳۰	۷۶	۷۱	۵۷	۱۶۱	کامل
۲۶	۱۱۰	۳۶	۱۸	۱۷	۱۶	۲۷	۷۶	متوسط
۱۲	۵۳	۴	۲	۷	۸	۱۶	۴۳	عدم اطاعت
۱۰۰	۴۲۵	۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۹۵	۱۰۰	۲۸۰	جمع

همچنین، میانگین‌های اطاعت‌پذیری سه گروه با استفاده از آزمون تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه (آنوا) مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل در جدول زیر درج گردیده است.

جدول ۶: خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه اطاعت

پذیری سه گروه

منابع	مجموعه مجذورات	درجات رازداری	میانگین مجذورات	F	sig
بین گروهها	۵/۴۳	۴	۱/۳۶	۴/۰۳	۰/۰۱
درون گروهها	۹/۱۲	۲۷	۰/۳۳		
جمع	۱۴/۵۶	۳۱			

داده‌های حاصل نشان می‌دهد که بین اطاعت‌پذیری سه گروه از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد. اجرای آزمون تعقیبی نشان داد که این تفاوت، بین «گروه

زنان ارتشی» با دو گروه دیگر وجود دارد. به عبارت دیگر، یافته‌ها نشان داد که میزان تمایل و آمادگی زنان شاغل در ارتش برای اطاعت از فرماندهان و افراد مافوق خویش بیش از زنان پاسدار و زنان شاغل در ناجا است.

## ۲- نظم جویی

میزان نظم جویی زنان سه گروه بر اساس نمرات آنان در خرده مقیاس نظم جویی محاسبه و در جدول زیر درج گردید.

جدول ۷: میزان نظم جویی سه گروه

کل		ناجا		ارتش		سپاهی		میزان اطاعت پذیری
p	F	p	F	P	F	P	F	
۶۲	۲۷۳	۶۰	۳۰	۶۳	۶۳	۶۲	۱۸۰	زیاد (۲۵-۲۰)
۳۰	۱۳۰	۳۲	۱۶	۲۴	۲۴	۳۱	۹۰	متوسط (۱۹-۱۵)
۸	۳۷	۸	۴	۱۵	۱۳	۷	۲۰	کم (زیر ۱۵)
۱۰۰	۴۴۰	۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۲۹۰	جمع

همانگونه که داده‌های جدول بالا نشان می‌دهد تنها ۸ درصد کل آزمودنیها تمایلی به رعایت نظم و دیسیپلین ندارند، ۳۰ درصد آنان نظم جویی متوسط دارند. و بقیه تمایل شدیدی به رعایت نظم و مقررات سازمانی دارند.

مقایسه میانگین نظم جویی سه گروه نیز نشان داد که از نظر آماری بین میزان نظم جویی زنان ارتشی، سپاهی و پلیس تفاوت معنی داری وجود ندارد.

## ۱- احساس مسئولیت

میزان احساس مسئولیت و وجدان کاری زنان شاغل در سازمانهای نظامی با یک خرده مقیاس ۵ ماده ای اندازه گیری شد. نتایج حاصل در جدول زیر درج گردید.

جدول ۸: میزان احساس مسئولیت و وجدان کاری زنان شاغل

کل		پلیس		ارتش		سپاهی		گروه
p	F	p	F	P	F	P	F	میزان اطاعت پذیری
۶۸	۲۷۹	۶۸	۳۲	۴۵	۴۲	۷۶	۲۰۵	زیاد (۲۵-۲۰)
۲۷	۱۱۱	۲۷	۱۳	۵۲	۴۸	۱۸	۵۰	متوسط (۱۹-۱۵)
۵	۱۵	۵	۲	۳	۳	۶	۱۰	کم (زیر ۱۵)
۱۰۰	۴۰۵	۱۰۰	۴۷	۱۰۰	۹۳	۱۰۰	۲۶۵	جمع

داده های درج شده در جدول ۸ نشان می دهد که ۷۶ درصد زنان پاسدار در حد «زیاد» احساس مسئولیت می کنند، در حالیکه این میزان در زنان ارتش و پلیس به ترتیب ۶۸ و ۴۵ است.

میانگین احساس مسئولیت و وجدان کاری زنان سه گروه با استفاده از آزمون آماری تحلیل واریانس یکطرفه مورد مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است:

جدول ۹: خلاصه تجزیه و تحلیل واریانس برای مقایسه احساس مسئولیت زنان سه گروه

منابع	مجموعه مجذورات	درجات رازداری	میانگین مجذورات	F	sig
بین گروهها	۵/۱۳	۵	۱/۰۲	۳/۵۸	۰/۰۱
درون گروهها	۷/۷۳	۲	۰/۲۸		
جمع	۱۲/۸۶				

داده های حاصل نشان داد که F محاسبه شده در سطح  $P < 0/01$  بزرگتر از F استاندارد است. این بدان معنا است که حداقل بین میزان احساس مسئولیت دو

گروه از سه گروه تفاوت آماری معناداری وجود دارد. اجرای آزمون آماری توکی نشان داد که این تفاوت بین گروه پاسداران و دو گروه دیگر وجود دارد. به عبارت دیگر یافته ها آشکار ساخت که میزان احساس مسئولیت و تعهد کاری زنان پاسدار بیش از زنان ارتش و پلیس است.

#### ۴- رازداری

میزان رازداری (حفظ اسرار نظامی و اجتناب از نشر اخبار سازمان در بیرون سازمان) زنان سه گروه در جدول زیر درج شده است.

جدول ۱۰: میزان رازداری زنان سه گروه

گروه	سپاهی		ارتش		پلیس		کل	
	P	F	P	F	p	F	p	F
زیاد	۲۸	۷۴	۳۸	۳۲	۵۲	۲۲	۳۲	۱۲۸
متوسط	۴۶	۱۲۰	۵۰	۴۳	۴۰	۱۷	۴۵	۱۸۰
کم	۲۶	۶۶	۱۲	۱۲	۸	۳	۲۳	۹۱
جمع	۱۰۰	۲۶۰	۱۰۰	۸۷	۱۰۰	۴۲	۱۰۰	۳۹۹

داده های مربوط به رازداری نشان داد که تنها یک سوم زنان شاغل در سازمانهای نظامی تمایل به رازداری و حفظ اسرار سازمان خویش دارند. میزان رازداری حدود نیمی از آنان در حد متوسط و بقیه در حد ضعیف است.

مقایسه میزان رازداری سه گروه نشان داد که گرچه سطح رازداری زنان شاغل در ناجا اندکی بیش از زنان شاغل در دو سازمان دیگر است، اما این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست.

#### ۵- صداقت (راستگویی)

میزان تمایل زنان شاغل در سازمانهای نظامی به بیان حقایق و راستگویی با ۵ گویه مورد اندازه گیری قرار گرفت. نتایج حاصل در جدول زیر درج گردیده است.

جدول ۱۱: میزان راستگویی زنان شاغل در سازمانهای نظامی

گروه	سپاهی		ارتش		پلیس		کل	
	P	F	P	F	P	F	p	F
زیاد	۵۸	۱۶۴	۶۶	۲۸	۵۶	۲۸	۶۰	۲۵۷
متوسط (متعارف)	۳۵	۹۸	۲۸	۱۹	۳۸	۱۹	۳۴	۱۴۵
کم	۷	۱۸	۶	۳	۶	۳	۶	۲۶
جمع	۱۰۰	۲۸۰	۹۸	۵۰	۱۰۰	۵۰	۱۰۰	۴۲۸

داده های درج شده در جدول ۱۱ بیانگر آن است که تنها مقدار کمی از زنان شاغل در سازمانهای نظامی تمایلی برای بیان حقایق ندارند؛ میزان تمایل به راستگویی حدود دوسوم آنان بالا و یک سوم بقیه در حد متعارف (متوسط) است. همچنین مقایسه میانگین راستگویی سه گروه نشان داد، گرچه میانگین صداقت زنان ارتش اندکی بیش از زنان سپاهی و پلیس است، اما این تفاوت از نظر آماری معنادار نیست.

### میزان همبستگی پنج مولفه منش شناختی با یکدیگر

میزان همبستگی پنج مولفه منش شناختی با یکدیگر با استفاده از آزمون آماری همبستگی اسپیرمن محاسبه شد. نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است.  
 جدول ۱۲: ضریب همبستگی مولفه های منش شناختی با یکدیگر

اطاعت پذیری	احساس مسئولیت	نظم جویی	رازداری	صداقت
--	۰/۳۶	۰/۸۱	۰/۷۰	۰/۲۸
--	--	۰/۵۹	۰/۷۴	۰/۴۹
--	--	--	۰/۴۳	۰/۳۲
--	--	--	--	-۰/۲۳

ضریب همبستگی مندرج در جدول بالا بیانگر آن است که بین تمام مولفه های منش شناختی رابطه معناداری وجود دارد. لیکن بالاترین رابطه مربوط به دو مولفه اطاعت پذیری و نظم جویی ( $r=0/81$ ) است. بین راز داری و صداقت نیز ضریب همبستگی معکوسی ( $r=-0/23$ ) وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش تمایل به راز داری اندکی از تمایل به راستگویی کاسته می شود.

### رابطه ویژگیهای پیشینه ای با ابعاد منش شناختی

ضریب همبستگی ویژگیهای پیشینه ای (فردی)، با هریک از ابعاد منش شناختی با استفاده از آزمون آماری همبستگی اسپیرمن محاسبه شد. نتایج حاصل در جدول زیر درج گردیده است.

سن	مدت آموزش تخصصی	تحصیلات	سابقه خدمتی	اطاعت پذیری	احساس مسئولیت	نظم جویی	رازداری	صداقت
۰/۴۲	۰/۶۶	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۳۴	۰/۵۷	۰/۴۰	۰/۰۵	۰/۰۹
				۰/۳۱	۰/۲۷	۰/۲۷	۰/۳۸	۰/۱۹
				۰/۲۲	۰/۲۲	۰/۳۴	۰/۱۷	۰/۲۲



\*در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

داده های درج شده در جدول ۱۳ بیانگر آن است که :

- ۱- با افزایش سن بر میزان اطاعت پذیری، نظم و احساس مسئولیت زنان شاغل در سازمانهای نظامی افزوده می شود.
- ۲- آموزش تخصصی با سه مولفه اطاعت پذیری، نظم جویی و رازداری رابطه معناداری دارد. به عبارت دیگر، با افزایش مدت آموزش تخصصی بر میزان اطاعت پذیری، نظم جویی و راز داری زنان نظامی افزوده می شود.
- ۳- بین میزان تحصیلات زنان شاغل در سازمانهای نظامی و سه ویژگی نظم جویی، احساس مسئولیت و رازداری آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- با افزایش سابقه خدمت اندکی (ونه زیاد) بر نظم جویی، احساس مسئولیت و صداقت زنان شاغل افزوده می شود.

#### رابطه رشد منش شناختی با آسیب پذیری روانی و موفقیت شغلی

ضریب همبستگی بین میزان رشد منش شناختی (به صورت یک کل) با دو مولفه آسیب پذیری روانی و موفقیت شغلی زنان شاغل در سازمانهای نظامی با استفاده از آزمون آماری همبستگی اسپیرمن مورد محاسبه قرار گرفت. نتایج حاصل در جدول زیر درج شده است.

جدول ۱۴ : رابطه رشد منش شناختی با آسیب پذیری روانی و موفقیت شغلی

موفقیت شغلی	آسیب پذیری	
۰/۷۴	-۰/۳۴	ضریب همبستگی
۰/۰۰۱	۰/۰۱	سطح معنی دار

ضرایب همبستگی مندرج در جدول ۱۴ بیانگر آن است که با افزایش میزان رشد ویژگیهای منش شناختی زنان شاغل اولاً: از آسیب پذیری روانی آنان کاسته می‌شود. ثانیاً: به مقدار زیادی بر میزان موفقیت شغلی آنان افزوده می‌شود.

### خلاصه و نتیجه گیری

۱- یافته‌های این تحقیق آشکار ساخت که زنان شاغل در سازمانهای نظامی، برخی ویژگیهای منش شناختی را در حد مطلوب کسب کرده، و برخی دیگر را هنوز در حد مورد انتظار کسب ننموده‌اند. برای مثال، یافته‌ها آشکار نمود که میزان آمادگی زنان نظامی برای اطاعت از فرماندهان خویش، نظم جویی، و احساس مسئولیت در حد قابل قبولی است، هرچند که در هر سه مولفه میزان برخورداری تعداد محدودی از زنان نظامی در حد نامطلوب است در حالیکه میزان رازداری و راستگویی تعداد قابل توجهی از زنان شاغل در سازمانهای نظامی متوسط است. از آن گذشته، یافته‌ها نشان داد که میزان اطاعت پذیری زنان شاغل در ارتش بیش از سایر زنان نظامی است در حالیکه میزان احساس مسئولیت و وجدان کاری زنان شاغل در سپاه بیش از سایر زنان است.

۲- نتایج نشان داد که با افزایش میزان رشد ابعاد منش شناختی زنان شاغل در سازمانهای نظامی از یک سو از میزان آسیب پذیری و ابتلای آنان به اختلافات و سندرمهای روان شناختی (افسردگی، اضطراب، ترس، وسواس و استرس از ضربه) آنان کاسته می‌شود و از سوی دیگر بر میزان عملکرد و موفقیت شغلی آنان افزوده می‌شود.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان، در موافقت با صاحب نظرانی که در ادبیات تحقیق از آنها سخن به میان آمد، چند نکته را خاطر نشان ساخت: نخست آنکه، افراد برخوردار از دامنه و تراز رشدی مطلوب در ابعاد شخصیتی و منشی بیش از

دیگران قادرند با استرس های مستمر زندگی «مقابله کنند. آنان بیشتر از افراد کمتر رشد یافته از «مکانیسم سازگاری» آگاه‌اند و به‌همین سبب در اغلب شرایط قادرند با علائم و نشانه های بیماری شناختی (سمپتوم‌ها) مقابله نمایند. دوم آنکه، افراد برخوردار از رشد مطلوب منش شناختی بیش از دیگران از شرایط شغلی، فرماندهان و سایر موقعیت‌های حرفه‌ای «رضایت» دارند. آشکار است که رضایت یکی از مولفه‌های کلیدی مسبب تلاش و کوشش روزافزون حرفه‌ای و شغلی است.

۳- نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد منش شناختی، همبستگی معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، یافته‌ها آشکار ساخت که ۴ مولفه و بعد اطاعت‌پذیری، نظم‌جویی، احساس مسئولیت و رازداری همبستگی معناداری با یکدیگر دارند (بالاترین ضریب همبستگی مربوط به دو مولفه اطاعت‌پذیری و دیسپلین بود). در تبیین این یافته می‌توان بر «یکپارچگی ابعاد شخصیتی» و «ثبات و هماهنگی عناصر وجودی آدمی» اشاره کرد.

دیرزمانی است که یافته‌های متقن روان‌شناسان شخصیتی نشان داده‌است که ویژگی‌ها و رفتار آدمیان از ثبات و هماهنگی بالایی برخوردار است. از همین روی، اغلب ویژگی‌های منش شناختی آدمیان، تقریباً همسان با یکدیگر رشد می‌کنند. به عبار دیگر، با افزایش نظم‌جویی یک فرد بر میزان فرمانبرداری، تعهد شغلی او نیز افزود می‌شود.

اما، یافته‌ها آشکار نمود که بین رازداری و صداقت، همبستگی معکوس وجود دارد. این بدان معنا است که افراد نظامی برای آنکه رازدار باشند ناگزیر باید برخی حقایق مربوط به خود و شغل خویش را از دیگران مخفی نگه دارند. بنابراین، گرچه زنان نظامی به درستی می‌دانند که راستگویی یک ویژگی بارز و ممتاز

اخلاقی است، اما از این واقعیت نیز آگاه‌اند که افشای همه حقایق سازمان، گفتن اسرار سازمان، حتی به نزدیکترین افراد، نوعی تخطی و خلاف رفتار سازمانی است.

۴- یافته‌ها نشان داد که آموزش‌های تخصصی همبستگی معنادار بالایی با رشد ابعاد منش‌شناختی زنان شاغل در سازمانهای نظامی دارد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان اذعان داشت که اولاً: شخصیت، و به ویژه ویژگی منش‌شناختی، عمدتاً در خلال فرآیند یادگیری و آموزش فراگیر، یاد می‌گیرد. ثانیاً: در این تحقیق آن دسته از ابعاد منش‌شناختی مورد اندازه‌گیری قرار گرفتند که ارتباط بیشتری با قلمرو ماموریت‌های نظامی دارند. پیداست که افراد شاغل در سازمانهای نظامی در طول مدت آموزش باید با شرایط و مزایای تبعیت از فرماندهان، رعایت نظم و انضباط، رازداری و تعهدکاری آشنا شوند و در صحنه عمل آن را تمرین نمایند. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که سن و تحصیلات نیز با برخی ابعاد منش‌شناختی زنان نظامی همبستگی معناداری دارند. چه، با افزایش سن و افزایش سطح تحصیلات زنان نظامی می‌آموزند که اولاً رعایت دیسیپلین و نظم سازمانی بر موفقیت آنان می‌افزاید، ثانیاً با رعایت سلسله مراتب و اطاعت از فرماندهان و افراد مافوق زمینه رشد شغلی و ارتقای حرفه‌ای آنان بیشتر فراهم می‌شود. ثالثاً با افزایش تعهد شغلی و احساس مسئولیت در قبال دیگران و سازمان به خرسندی درونی بیشتری دست می‌یابند. رابعاً با عدم افشای اسرار سازمان کمتر خود را با مشکلات انضباطی روبرو می‌سازند.

سرانجام، بر اساس یافته‌های این تحقیق به فرماندهان و مدیران سازمانهای نظامی توصیه می‌شود که بابرگزاری دوره‌های آموزش تخصصی و شغلی زمینه رشد ابعاد منش‌شناختی زنان شاغل در سازمانهای نظامی را فراهم سازند. چه، با رشد

این ابعاد از سویی کارایی، موفقیت شغلی و سلامت روانی زنان فزونی می‌یابد و از سویی دیگر سازمان به رشد و بالندگی بیشتری دست می‌یابد و روابط اجتماعی و سازمانی میان اعضای سازمان به ویژه زنان شاغل در آن سازمانها، مطلوب‌تر می‌گردد.

### منابع فارسی

- ۱- میلگرام، استانلی (۱۹۷۵). اطاعت از اتوریته ترجمه مهران پاینده و عباس خداقلی، (۱۳۸۱)، تهران، نشر دختران
- ۲- فورسایت، دانسلون، (۱۳۸۰)، پویایی گروه، ترجمه حسن پاشا شریفی، تهران، انتشارات رشد.
- ۳- الیاسی، محمد حسین، مترجم، (۱۳۸۲). روان شناسی نظامی، تهران، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- ۴- کریمی، یوسف (۱۳۸۳)، روانشناسی اجتماعی، تهران: انتشارات رشد
- ۵- سیف، علی اکبر (۱۳۸۰). روان شناسی تربیتی، تهران: انتشارات آگاه.

### Reference English

- 6-Mgers, I. (2000). Social Psychology. Boston: McGraw-Hill.
- 7-Gal, and Mangelsdorff, D. (1991). Military Psychology. New York: John Wiley and sons.
- 8-Miller, I. (1998). Militar and Women. Journal of Military Psychology , 15, 191-180.
- 9-Taylor, S.E. et al. (2000). social Psychology. Newjersey: PRENTICE Hall
- 10-Hoibery, A. (1991). Military Psychology and Women role in the Military. Newjersy : Perntice Hall.
- 11-Milgram, s. (1996). Behavioral Study of Obedience. Journal of Abnormal Psychology, 67, 371, 378.
- 12- Koch, M. (1998). Personality and Perfomance. Jonrnal of Presonality and Social Psychology , 41, 140-149.
- 13- Wiliams, F. (1993), Women Veterants, exposure to Combat. Journal of Armed Forces , 14, 549-558