

The relationship between personality traits of military commanders and violations of soldiers

Davood Mahdavi Kia ¹, Ahmad Zarei ^{2*}

¹ M.A Crisis Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran

² M.A. Educational Science, University of Tehran, Tehran, Iran

Received: 19 December 2018 Accepted: 25 May 2019

Abstract

Background and Aim: Personality may be studied to predict human behavior in military organizations .The aim of this study is to survey the relationship between personality characteristic of military commanders and violations of soldiers under command.

Methods: This descriptive - survey study was carried out in middle and senior military commanders in military units of a Tehran military Headquarter in 2018. Samples were selected from all of the commanders in related units. The NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) was used to assess personality characteristics and a researcher-made questionnaire was used to assess the violations of soldiers. The questionnaires were completed by the commanders and analyzed in the process.

Results: A total of 102 middle and senior commanders responded to the research questionnaires. Findings from the NEO Five-factor Inventory (Neuroticism, Extroversion, Openness, Agreeableness and Conscientiousness) showed that a commander's personality characteristics is associated with an increase or decrease in the violations of soldiers. There was a significant and inverse relationship between Conscientiousness and Openness with violations of Soldiers ($r=0.553, P<0.01$) & ($r=0.471, P<0.05$). No significant relationship was found between the variables of Neuroticism, Extroversion and Agreeableness, and the violations of soldiers. Conscientiousness and Openness predicted 43% of variance violations of soldiers (R Square=% 43). Other results indicated a high personality score of Openness (mean: 25.08) and a low score of Neuroticism (mean: 15.08) among military commanders. The highest mean of violations in task soldiers refer to "lack of respect for politeness" (Mean=2.91), as well as "abuse of collective personnel" (Mean=2.91), and the lowest mean of violations in task soldiers refer to "slackness and negligence in performing the task and executing orders in logistical area" (Mean=1.91).

Conclusion: The relationship Between NEO Five-factor Inventory and decreases or increases in violations of soldiers justifies the need for continuous psychological training and (NEO-FFI) Personality Testing in order to recruit and deploy commanders appropriately at the level of units, companies and battalions.

Keywords: Personality, Military Commanders, Soldiers, Violations.

بررسی ارتباط بین ویژگی های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان تخلفات سربازان تحت امر

داوود مهدوی کیا^۱، احمد زارعی^{۲*}

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت بحران، دانشگاه امام حسین(ع)، تهران، ایران

^۲ کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: شخصیت به عنوان یک سازه مطالعاتی در پیش‌بینی رفتار انسان در سازمان‌های نظامی مورد توجه قرار گرفته است. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی بر میزان تخلفات سربازان تحت امر انجام گرفته است. **روش‌ها:** این مطالعه توصیفی-پیمایشی روی فرماندهان نظامی میانی و ارشد یگان‌های نظامی یک ستاد فرماندهی شهر تهران در سال ۱۳۹۷ انجام شد. نمونه‌ها با استفاده از تمام شماری از بین فرماندهان نظامی یگان‌های مربوط انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد (NEO-FFI) و پرسشنامه محقق ساخته مستخرج از آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح بود که توسط فرماندهان میانی و ارشد نظامی تکمیل و در فرایند تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: در مجموع تعداد ۱۰۲ نفر از فرماندهان میانی و ارشد یگان‌های نظامی به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ داده‌اند. ابعاد پنج گانه شخصیت روان رنجور بودن، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلبذیر بودن و مسئولیت‌پذیری فرماندهان نظامی به عنوان عوامل مرتبط در بروز یا عدم بروز تخلفات سربازان تحت امر شناسایی شد. از این میان، ویژگی شخصیت مسئولیت‌پذیری ($t=0.553, P<0.01$) و ویژگی شخصیت انعطاف‌پذیری ($t=0.471, P<0.05$) دارای ارتباط مثبت و معکوس با میزان تخلفات سربازان می‌باشد. بین متغیرهای روان‌رنجور بودن، برون‌گرایی و دلبذیر بودن رابطه معناداری با تخلفات سربازان مشاهده نشده است. همچنین مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیری ۰/۴۳ از واریانس میزان تخلفات سربازان را پیش‌بینی می‌کنند. سایر نتایج نشان از نمره شخصیتی بالا انعطاف‌پذیری (با میانگین: ۲۵/۰۸) و نمره پایین روان‌رنجور بودن (با میانگین: ۱۷/۰۸) در بین فرماندهان نظامی دارد. در نهایت، بیشترین میزان میانگین تخلفات سربازان وظیفه مربوط به «عدم رعایت ادب» (با میانگین: ۲/۹۱) و همچنین «بدرفتاری نسبت به کارکنان جمعی مربوطه» (با میانگین: ۲/۹۱) دارد و کمترین میزان تخلف مربوط به «سستی و سهل‌انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه تدارکاتی» (با میانگین: ۱/۹۱) دارد.

نتیجه‌گیری: ارتباط ابعاد پنج گانه شخصیت فرماندهان نظامی بر روی کاهش یا افزایش میزان تخلفات سربازان تحت امر، لزوم آموزش‌های مستمر روانشناختی در ابعاد مذکور و تست شخصیتی (NEO-FFI) برای جذب و بکارگیری فرماندهان در سطح یگان‌ها، گروهان‌ها و گردان‌ها را توجیه می‌نماید.

کلیدواژه‌ها: شخصیت، فرماندهان نظامی، سربازان، تخلفات.

* نویسنده مسئول: احمد زارعی، پست الکترونیک: ahmadutl70@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۲۸ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۰۴

مقدمه

همه ساله حدود چند صد هزار جوان نیروی مستعد وارد سازمان های نظامی و انتظامی شده و جهت انجام خدمت سربازی در اختیار این سازمان ها قرار می گیرند (۱). دوره خدمت سربازی همواره به دلیل ماهیت ساختاری خود همچون، انطباق پذیری با محیط جدید، افای سبک زندگی متفاوت به جوانان و شرایط سنی دوره نوجوانی و جوانی می تواند آستان فراز و نشیب های گوناگون در بین سربازان گردد (۲). فراز و نشیب هایی که در حالت مثبت می تواند شرایط خودسازی را برای سربازان فراهم سازد؛ و در حالت منفی زمینه ی بروز ارتکاب به تخلفات و جرائم را در بین آن ها مهیا سازد (۳).

در باب تخلفات و جرائم سربازان وظیفه، ابتدا لازم می دانیم تا تفاوت بین جرم و تخلف را آشکار سازیم. مطابق اصل قانونی بودن جرائم و مجازات ها و تعریف قانونگذار از جرم در ماده ۲ قانون مجازات اسلامی عنوان هر فعل یا ترک فعلی که قانون برای آن مجازات تعیین کرده است. تنها عملی را می توان جرم دانست که قانون آن را جرم اعلام کرده و برای آن مجازات تعیین کند. اما تخلف، تصریح قانونی همانند جرم را نداشته و تخلف از مقررات و قوانین به طور صریح پیش بینی نشده است که این حاکی از اختلاف اساسی جرم با تخلف است (۴). تخلفات سربازان اشاره به تقصیر، سهل انگاری در اجرای قوانین، مقررات، دستورات نظامی و اداری یا قصور کوتاهی غیر عمدی در اجرای وظایف محوله دارد (۳). در پژوهش حاضر، تخلفات سربازان وظیفه مدنظر است و جرائم آنها در نظر گرفته نشده است. تخلفات در میان سربازان وظیفه می تواند منشاء های گوناگون داشته باشد (۱). اکثر سربازان انگیزه کافی برای گذراندن دوران خدمت ندارند و تصور می کنند، مجبور هستند این دوران را سپری نموده تا بتوانند از مزایای کارت پایان خدمت بهره مند شوند. احساس هدر رفتن عمر در کنار احساس تبعیض بین خود و کسانی که هرگز به خدمت نمی آیند و یا کسانی که در محل های بهتر و راحت تر خدمت می کنند، شاید عاملی باشد که هزینه ی تخلفات را نزد آنان پرننگ تر می کند (۵). از سوی دیگر، سربازان در دوران جوانی در یک دوراهی گریز ناپذیر بحران های بلوغ هستند که به آنها جرأت و ریسک پذیری بیشتری می دهد (۶). همچنین در محیط خدمت در حین انجام فعالیتهای روزانه؛ سربازان به اموال نظامی و دولتی که گاهی در محل مناسب نگهداری نمی شوند، دسترسی دارند و امکان تردد به بخشهای مختلف در محیط های نظامی دارند. همچنین، زندگی شبانه روزی با سایر سربازان در محل هایی که فاقد نظارت کافی است، امکان دسترسی به اسلحه، امکان دسترسی به برخی اسناد و مدارک، نظارت ضعیف فرماندهان و وسوسه های منافع تخلف، اعم از لذت جویی، هیجان طلبی و تحریک پذیری می تواند زمینه بروز رفتارهایی که منجر به تخلفات انضباطی از سوی سربازان وظیفه شود را مهیا سازد (۶). علت هایی که معلول برخی از تخلفات مانند سستی و سهل

انگاری در انجام وظیفه، عدم احساس مسؤلیت و بی تفاوتی در خدمت، عدم آراستگی و رعایت سلسله مراتب نظامی، بی توجهی به آموزش فرماندهان، بدرفتاری نسبت به پرسنل جمعی، تظاهر به بیماری، پخش شایعات، رفتار برخلاف شئون نظامی و شرع و عدم رعایت زمان حضور در خدمت در بین سربازان وظیفه هستند (۵). حال باتوجه به شناخت علل و انواع تخلفات سربازان وظیفه، سوال کلیدی در این پژوهش این است که چه راهحلی را می توان برای کاهش و یا از بین بردن این پدیده منفی ارائه داد؟

ویژگی های شخصیتی فرماندهان به عنوان یک متغیر مرتبط در کاهش رفتارهای نامطلوب زیردستان معرفی شده است (۸، ۷، ۶، ۹، ۱۰). شخصیت یکی از مهم ترین سازه های مطالعاتی در رفتار سازمانی است که نقش اساسی را در پیش بینی رفتارهای انسان دارد (۹). Allport شخصیت را سازمان پویای درون فرد می داند که از نظام های روانی و جسمانی تشکیل یافته است (۹). نزدیک ترین ساختار شخصیت برای تبیین رفتار فرماندهان نسبت به زیر دستان خود را می توان از دل نظریه ۵ گانه شخصیت Cattell استنباط کرد (۱۰). ابعاد شخصیت Cattell عبارتند از: روان رنجور بودن، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و مسؤلیت پذیری (۱۰) که در ادامه به تشریح هر کدام می پردازیم:

۱- روان رنجورخویی (Neuroticism): روان رنجورخویی به سازگاری، ثبات عاطفی فرد، ناسازگاری و روان پریشی مربوط است. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای این مقیاس را تشکیل می دهند.

۲- برون گرایی (Extroversion): برون گرایی افرادی اجتماعی هستند اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی های این افراد است. افزون بر این آنان در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. این افراد هیجان و تحرک را دوست دارند و برآنند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند. مقیاس برون گرایی نشان دهنده علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است.

۳- انعطاف پذیری (گشودگی نسبت به تجربه Openness to experience): عناصر تشکیل دهنده گشودگی نسبت به تجربه، تصورات فعال، حساسیت به زیبایی، توجه به تجربه های عاطفی درونی و داوری مستقل می باشد.

۴- توافق (دلپذیر بودن) (Agreeableness): همانند برون گرایی، شاخص توافق، بر گرایشهای ارتباط بین فردی تاکید دارد. فرد موافق اساساً نوع دوست است، با دیگران احساس همدردی میکند، و مشتاق به کمک به آنان است.

۵- مسؤلیت پذیری (Conscientiousness): کنترل خویشتن به فرایند فعال طراحی، سازماندهی و اجرای وظایف گفته میشود و تفاوت های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وجدانی بودن است (۱۰).

سربازان وظیفه با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته، میزان بروز تخلفات در بین سربازان وظیفه انجام گرفته است:

پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO-FFI): پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO-FFI) شامل ۶۰ سوال با طیف لیکرت در ابعاد رنجور بودن، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلبخیر بودن و مسئولیت پذیری می باشد (۱۲). در این پژوهش از فرم کوتاه ۶۰ سوالی استفاده شده است. سیستم نمره گذاری محدوده کاملا مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملا موافقم را در بر می گیرد. هر عامل در فرم کوتاه ۶۰ سوالی با ۱۲ سوال سنجیده می شود. در هر سوال آزمودنی نمره ۰ تا ۴ را احراز می کند و در کل آزمودنی در هر مقیاس نمره بین ۰ تا ۴۸ را کسب می کند. پایایی پرسشنامه در پژوهش های (۱۳) میانگین ۰/۷۲ را برای مجموع ابعاد گزارش می کند. همچنین (۱۴) محدوده بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۷ را گزارش کرده اند. این آزمون در ایران توسط گروسی و همکاران هنجاریابی شده و روایی و پایایی آن به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۸۷ به دست آمده است (۱۴). با این وجود در این پژوهش به منظور تعیین همسانی درونی سوالات از آلفای کرونباخ در یک نمونه ۲۵ نفره استفاده شده است که نتایج ضریب همسانی درونی آلفای کرونباخ سوالات را به ترتیب برای ابعاد رنجور بودن (۰/۷۲۴)، برون گرایی (۰/۸۱۵)، انعطاف پذیری (۰/۷۸۵)، دلبخیر بودن (۰/۷۱۵) و مسئولیت پذیری (۰/۸۷۵) گزارش می دهند.

پرسشنامه تخلفات سربازان وظیفه: ابزاری که به منظور بررسی میزان تخلفات سربازان وظیفه مورد استفاده قرار گرفته است، یک پرسشنامه محقق ساخته می باشد که توسط فرماندهان میانی و ارشد نظامی دارای سرباز تحت امر در جامعه هدف تکمیل گردیده است. شاخص های اولیه پرسشنامه از طریق بررسی ادبیات پژوهش با توجه به کتاب آیین نامه انضباطی یک ستاد فرماندهی مصوب ۸۸/۱۰/۲۰ استخراج شده است. این پرسشنامه دارای سه بعد شامل، تخلفات ظاهری (با ۳ سوال)، تخلفات رفتار جمعی (با ۳ سوال) و تخلفات در زمینه انجام وظیفه (با ۱۶ سوال) می باشد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان حقوقی و قضایی یگان های مربوطه تایید گردید. بدین ترتیب؛ پس از برگزاری سلسله جلسات تخصصی دلفی با کارشناسان حقوقی و قضایی یگان های مربوطه، ضمن تایید تکرارپذیری ۲۲ سوال پرسشنامه، تمام جرائم سربازان وظیفه (به دلیل تمرکز مطالعه بر روی تخلفات سربازان وظیفه) از جریان کار حذف گردید. همچنین؛ جهت اطمینان بیشتر فرایند همسازی سوالات با پژوهش های دیگر صورت پذیرفت. این پرسشنامه شامل ۲۲ سوال بسته پاسخ می باشد که بر اساس مقیاس لیکرت با نمره گذاری خیلی زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) درجه بندی شده است. به منظور همسانی درونی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب همسانی درونی آلفای

Rendel و همکارانش در پژوهش های خود ارتباط عوامل پنج گانه شخصیت روان رنجور بودن، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلبخیر بودن و مسئولیت پذیری فرماندهان نظامی را در کاهش تخلفات سربازان تایید می نمایند (۸). نوری و همکارانش در پژوهش های خود شخصیت فرماندهان را به عنوان یک عامل مرتبط در کاهش رفتارهای خودکشی در بین سربازان معرفی می نمایند. کریمی در پژوهش های خود از شخصیت به عنوان یک عامل مهم در بهبود عملکرد شغلی پلیس یاد می کند (۸). با وجود پژوهش های صورت پذیرفته در حوزه ویژگی های شخصیتی مدیران و فرماندهان و ارتباط آن بر جنبه های گوناگون رفتار زیردستان همچون، ویژگی های شخصیتی فرماندهان به عنوان یک متغیر مرتبط در کاهش رفتارهای خودکشی سربازان (۱۱)؛ عملکرد شغلی رسته های ماموریتی ناجا (۶)؛ عملکرد شغلی نیروهای پلیس (۷)؛ رفتارهای پرخطر دانشجویان نظامی (۸) و عملکرد آموزشی دانشجویان نظامی (۱۰)، با این حال، تاکنون پژوهشی که به صورت مستقیم به بررسی ارتباط ویژگی های شخصیتی فرماندهان نظامی بر ارتکاب به تخلفات سربازان تحت امر پرداخته باشد، صورت نگرفته است. از این رو، این پژوهش در صدد آن است تا ضمن معرفی ویژگی های شخصیتی فرماندهان به عنوان راه کار مقابله ای جهت جلوگیری از ارتکاب به تخلفات سربازان وظیفه، به بررسی ارتباط ویژگی های شخصیتی روان رنجور بودن، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلبخیر بودن و مسئولیت پذیری در فرماندهان میانی و ارشد نظامی بر تخلفات سربازان تحت امر بپردازد.

روش ها

نوع مطالعه و متغیر های پژوهش: پژوهش حاضر بر اساس چگونگی گردآوری داده ها یک پژوهش توصیفی و با توجه به همخوانی جامعه و نمونه پژوهش در زمره پژوهش های پیمایشی قرار می گیرد. در این پژوهش متغیر مستقل ویژگی های شخصیتی فرماندهان نظامی در پنج بعد (رنجور بودن، برون گرایی، انعطاف پذیری، دلبخیر بودن و مسئولیت پذیری) به دنبال پیش بینی متغیر ملاک میزان ارتکاب به تخلفات در بین سربازان تحت امر در سه بعد (تخلفات ظاهری، تخلفات رفتاری جمعی و تخلفات در زمینه انجام وظیفه) است.

حجم نمونه: جامعه پژوهش شامل فرماندهان میانی و ارشد یگان های نظامی یک ستاد فرماندهی در شهر تهران می باشد که بنا بر اطلاعات اخذ شده از واحد آمار و انفورماتیک مربوطه تعداد ۱۰۲ نفر هستند. حجم نمونه با استفاده از روش تمام شماری همه ۱۰۲ نفر جامعه پژوهش انتخاب گردید.

ابزار سنجش: ابزار سنجش شخصیت با استفاده از پرسشنامه استاندارد ۵ عاملی شخصیت (NEO-FFI) و ابزار سنجش تخلفات

فرض نرمال بودن توزیع نمرات ($p > 0.05$) در متغیرهای پژوهش تأیید گردید. برای بررسی ارتباط متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. بر پایه نتایج به دست آمده از جدول ۲- ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با میزان تخلفات سربازان وظیفه ($r = 0.553, P < 0.01$) و همچنین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری با میزان تخلفات سربازان وظیفه ($r = 0.471, P < 0.05$)؛ دارای ارتباط مثبت و معکوس می باشد. به عبارت دیگر، با افزایش مسئولیت پذیری و انعطاف پذیری فرماندهان میانی و ارشد نظامی میزان تخلفات سربازان تحت امر کاهش یافته است. نتایج پژوهش بین ویژگی های شخصیتی روان رنجور بودن، برونگرایی و دلپذیر بودن فرماندهان نظامی با میزان تخلفات سربازان تحت امر رابطه معناداری را مشاهده نکرده است. به منظور تعیین میزان پیش بینی واریانس متغیرهای مستقل بر حسب متغیر وابسته، تحلیل رگرسیون دو متغیری انجام شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون با استفاده از روش گام به گام برازش شده و مدل به دست آمده است که نتایج برازش مدل در جدول ۳- ارائه شده است. نتایج نشانگر آن است که ویژگی شخصیت مسئولیت پذیری 0.30 و انعطاف پذیری 0.13 از واریانس میزان تخلفات سربازان تحت امر فرماندهان را پیش بینی می کنند. با توجه به اینکه مقدار p محاسبه شده از سطح معناداری 0.05 کمتر است، لذا مدل رگرسیون خطی معنادار است. در نتیجه مولفه های مسئولیت پذیری و انعطاف پذیری با میزان تخلفات سربازان تحت امر رابطه خطی دارند. نتایج برآورد مدل معنادار در قالب جدول ضرایب رگرسیون در جدول ۴- نمایش داده شده است، نتایج نشان می دهد که مسئولیت پذیری و انعطاف پذیری قابلیت پیش بینی میزان تخلفات را دارند و مقدار T برای معناداری ضرایب رگرسیون در سطح کمتر از 0.05 معنادار است و ضرایب رگرسیون نشانگر آن است که مسئولیت پذیری $27/68$ و انعطاف پذیری $12/74$ در پیش بینی میزان تخلفات سربازان تحت امر ارتباط دارند. برای تعیین نمره شخصیت فرماندهان نظامی از آزمون T تک نمونه ای استفاده شده است. بر اساس آزمون تی تک نمونه ای و مقایسه میانگین ها با میانگین فرضی جامعه $\{3\}$ "متوسط" مشخص شد که همه میانگین های به دست آمده دارای تفاوت آماری در سطح خطای 0.05 هستند و مقادیر T از $14/08$ تا $29/38$ است. با توجه به اینکه عدد 3 به عنوان حد وسط در نظر گرفته شده است، از این رو، به هر میزان میانگین پاسخ های افراد بالاتر از 3 باشد بیانگر نمره بالاتر آن بعد شخصیت از دیدگاه فرماندهان نظامی بوده است. بر این اساس، نمره ابعاد 5 گانه شخصیت فرماندهان نظامی شامل بعد انعطاف پذیری (با میانگین: $25/08$)، سپس بعد دلپذیر بودن (با میانگین: $23/45$)، برونگرایی (با میانگین: $21/91$)، مسئولیت پذیری (با میانگین: $19/34$) و در نهایت، روان رنجور بودن (با میانگین: $17/43$) است. نتایج به طور خلاصه در جدول ۵- نمایش داده شده است.

کروناخ برای این پرسشنامه در بعد تخلفات ظاهری $0/825$ ، تخلفات رفتار جمعی $0/815$ و تخلفات انجام وظیفه $0/765$ در یک نمونه 25 نفره گزارش شده است.

معیار ورود و خروج مطالعه: معیارهای ورود شامل فرماندهان دارای سرباز تحت امر، قرار گرفتن در طیف فرماندهان میانی و ارشد و تمایل به مشارکت فعال و آگاهانه برای شرکت در مطالعه بود. معیارهای خروج مطالعه عدم توانایی در تکمیل یا عودت پرسشنامه و ناخوانا یا مخدوش بودن پرسشنامه بود.

شیوه اجرا: در مورد روش اجرای پژوهش ابتدا، پس از هماهنگی های صورت پذیرفته با یگان های نظامی مربوط برای حضور پژوهشگران در محیط مطالعه و توزیع پرسشنامه ها 12 یگان با توجه به جامعه آماری مورد نظر انتخاب شد، از مجموع 12 یگان مربوط تعداد 12 نفر از فرماندهان ارشد نظامی انتخاب گردیدند، همچنین تعداد 90 نفر از فرماندهان میانی به تفکیک نیروهای موجود در هر یگان به شیوه هدفمند انتخاب شدند؛ سپس پرسشنامه های NEO-FFI و میزان تخلفات سربازان وظیفه که با شماره گذاری یکسان از 1 تا 102 مشخص گردیده بود، ضمن توضیحات کافی، تحویل فرماندهان میانی و ارشد نظامی دارای سرباز تحت امر داده شد. سپس، ضمن عودت 98 پرسشنامه، فرایند نمره گذاری، ورود داده ها، تحلیل و تفسیر داده ها انجام پذیرفت.

تجزیه و تحلیل آماری داده: تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، واریانس و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و آزمون T تک نمونه ای) در نرم افزار SPSS نسخه 18 انجام گرفته است.

ملاحظات اخلاقی: به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در این پژوهش ضمن اختیاری بودن شرکت در مطالعه، به تمام فرماندهان از محرمانه ماندن اطلاعات آنها اطمینان داده شد. اهداف پژوهش برای شرکت کنندگان تشریح شد.

نتایج

در مجموع تعداد 102 پرسشنامه در میان فرماندهان نظامی توزیع گشت و تعداد 98 پرسشنامه به پژوهشگر عودت داده شد. از میان 102 نفر از فرماندهان نظامی، 90 نفر فرماندهان میانی و 12 نفر فرماندهان ارشد نظامی بودند. بر اساس داده های جدول ۱- از میان مولفه های چند گانه ای که میزان تخلفات سربازان تحت امر را تبیین و تشریح می کنند و در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفت، بیشترین میزان میانگین تخلفات سربازان مربوط به «عدم رعایت ادب» (با میانگین: $2/91$) و همچنین «بد رفتاری نسبت به کارکنان جمعی مربوطه» (با میانگین: $2/91$) دارد و کمترین میزان تخلف مربوط به «سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه تدارکاتی» (با میانگین: $1/91$) دارد. در ادامه، جهت نرمال سازی داده ها از آزمون $K-S$ استفاده گردید. پیش

جدول-۱. میانگین، انحراف معیار و واریانس میزان تخلفات سربازان تحت امر از دیدگاه فرماندهان نظامی

ردیف	سوال	میانگین	انحراف معیار	واریانس
۱	عدم توجه به وضع ظاهری و عدم توجه به نظافت شخصی	۲/۵۵	۱/۳۱۲	۱/۷۲۲
۲	عدم رعایت ادب	۲/۹۱	۱/۱۸۳	۱/۳۹۹
۳	عدم رعایت سلسله مراتب و احترامات نظامی و اداری	۲/۸۷	۱/۲۳۳	۱/۵۲۱
۴	بد رفتاری نسبت به کارکنان جمعی مربوطه	۲/۹۱	۱/۱۴۵	۱/۳۱۱
۵	بی توجهی نسبت به آموزش	۲/۴۳	۱/۰۶۲	۱/۱۲۸
۶	بی توجهی و عدم رعایت زمان حضور در محل یا ماموریت	۱/۹۳	۱/۰۲۳	۱/۰۴۷
۷	تظاهر به بیماری و تمارض برخلاف واقع بنا به تشخیص پزشکی	۲/۲۶	۱/۱۱۸	۱/۲۵۰
۸	عدم احساس مسئولیت و بی تفاوتی در خدمت	۲/۶۱	۱/۰۹۹	۱/۲۰۸
۹	عدم رعایت آیین نامه ها	۲/۶۵	۱/۰۹۴	۱/۱۹۶
۱۰	عدم رعایت بخشنامه	۲/۳۹	۱/۰۹۹	۱/۲۰۸
۱۱	سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه عملیاتی	۲/۰۹	۰/۹۳۴	۰/۸۷۱
۱۲	سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه اداری	۱/۹۲	۰/۹۳۴	۰/۸۷۱
۱۳	سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه تدارکاتی	۱/۹۱	۰/۷۸۰	۰/۵۹۲
۱۴	تاخیر و عدم دقت در ارائه گزارشات و حقایق	۱/۹۶	۱/۰۸۹	۱/۱۸۵
۱۵	کتمان در ارائه گزارشات و حقایق در انجام ماموریت	۲/۰۴	۱/۰۴۷	۱/۰۹۷
۱۶	سستی و سهل انگاری در برابر تبلیغات و عملیات روانی دشمن	۱/۹۷	۰/۷۷۰	۰/۶۰۸
۱۷	پخش شایعات در جهت تخریب روحیه افراد	۲/۱۷	۱/۱۷۳	۱/۳۷۶
۱۸	سستی و سهل انگاری در امور نگهداری، پاسداری، دیده بانی در مناطق محافظتی یگان ها	۲/۴۸	۱/۲۸۸	۱/۶۵۹
۱۹	قصور و تقصیر در حفظ و نگهداری تجهیزات، مهمات و هرگونه اسناد و اموال نظامی	۲/۱۳	۱/۱۶۰	۱/۳۴۵
۲۰	ارتکاب اعمال و رفتار برخلاف شئون نظامی	۲/۳۰	۱/۳۷۳	۱/۶۲۱
۲۱	ارتکاب اعمال و رفتار برخلاف شرع	۲/۳۵	۱/۳۱۳	۱/۷۲۴
۲۲	قصور و تقصیر در بکارگیری از همه توان و امکانات برای انجام وظایف محوله	۲/۱۳	۰/۸۰۱	۰/۶۴۲

جدول-۲. نتایج آزمون همبستگی برای تعیین ارتباط متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- روان رنجور بودن (N)						
۲- برونگرایی (E)	۰/۳۰					
۳- انعطاف پذیری (O)	۰/۲۴۱	۰/۴۹۰*				
۴- دلیزیر بودن (A)	۰/۳۳۲	۰/۳۲۸	۰/۲۷۱			
۵- مسئولیت پذیری (C)	۰/۴۳۴*	۰/۶۴۴**	۰/۰۹۱	۰/۳۹۴		
۶- میزان تخلفات	۰/۳۷۱	۰/۰۸۱	۰/۴۷۱*	۰/۲۷۷	۰/۵۵۳**	

** : P<0.01 * : P<0.05

جدول-۳. نتایج برازش مدل رگرسیون متغیرهای پژوهش

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
مسئولیت پذیری	۰/۳۰	۰/۵۵	۰/۲۷	۱۳/۱۱
انعطاف پذیری	۰/۱۳	۰/۳۷	۰/۰۹	۱۴/۶۱

جدول-۴. ضرایب رگرسیون برای پیش بینی ویژگی های شخصیت فرماندهان نظامی برحسب میزان تخلفات سربازان

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		sig
	Beta	خطای استاندارد	Beta	T	
۱) عرض از مبدا	۱۱/۸۸	۱/۸۱		۱/۰۷	۰/۰۰۲
مسئولیت پذیری	۰/۵۹	۲۷/۶۸	۰/۵۵۳	۳/۰۴	۰/۰۳
۲) عرض از مبدا	۱۱/۴۶	۱/۱۶		۲/۴۱	۰/۰۰۱
انعطاف پذیری	۰/۶۳	۱۲/۷۴	۰/۳۷۱	۱/۸۳	۰/۰۴

جدول ۵- نتایج آزمون تی تک گروهی جامعه برای بررسی ابعاد شخصیت فرماندهان نظامی

میانگین وزنی دیدگاه فرماندهان	تعداد	روان رنجور بودن	برونگرایی	انعطاف پذیری	دلپذیر بودن	مسئولیت پذیری
فرماندهان نظامی	۹۸	۱۷/۴۳	۲۱/۹۱	۲۵/۰۸	۲۳/۴۵	۱۹/۳۴
ارزش مورد مقایسه = ۳						
مشارکت کنندگان	موقفه های شخصیت نئو	مقدار T	درجه آزادی	سطح معنی داری	۹۵٪ فاصله	
					حد بالا	حد پایین
	روان رنجور بودن	۱۴/۰۸	۹۷	۰/۰۰۱	۱۶/۵۶	۱۲/۳۰
	برونگرایی	۲۰/۵۲	۹۷	۰/۰۰۱	۲۰/۸۲	۱۷/۰۰
فرماندهان نظامی	انعطاف پذیری	۲۹/۳۸	۹۷	۰/۰۰۱	۲۳/۶۴	۲۰/۵۲
	دلپذیر بودن	۲۲/۸۳	۹۷	۰/۰۰۱	۲۲/۵۲	۱۸/۷۷
	مسئولیت پذیری	۱۶/۷۶	۹۷	۰/۰۰۱	۱۸/۳۷	۱۴/۳۲

بحث

تاکید بر داشتن شخصیت و روان سالم، به عنوان یکی از مهم‌ترین دلایل در تقلیل تخلفات رفتاری سربازان وظیفه در هر سازمان نظامی شناخته شده است (۱۲، ۱۵، ۱۷، ۱۸). با این حال؛ مغفول بودن مطالعات حوزه شخصیت و بررسی ارتباط آن با تخلفات در سازمان‌های نظامی (۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰) ما را برآن داشت تا در این مطالعه به بررسی ارتباط ویژگی‌های شخصیت فرماندهان نظامی بر روی میزان ارتکاب به تخلفات سربازان تحت امر در یگان‌های نظامی یک ستاد فرماندهی در شهر تهران بپردازیم. با توجه به یافته‌های پژوهش، بیشترین میزان تخلفات سربازان وظیفه مربوط به «عدم رعایت ادب» و «بدرفتاری نسبت به کارکنان جمعی مربوطه» و کمترین میزان تخلف مربوط به «سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه تدارکاتی» می‌باشد. اگرچه Thea و Nina معتقدند ضرورت کاهش تخلفات سربازان وظیفه در استقرار نوعی نظام یکپارچه منضبط رفتاری در محیط پادگان‌ها نقش موثری را ایفا می‌نماید (۱۹)؛ و حیدری و همکاران معتقدند ارتقاء شخصیت فرماندهان نظامی در تعامل با سربازان وظیفه می‌تواند مشکلات مختلف سربازان در محیط خدمت همچون، جدایی از خانواده و نظام‌های حمایتی، جدایی از دوستان، انضباط زیاد و اجباری و تغییر تغذیه و برنامه خواب را بهبود بخشد اما طیف وسیعی از عوامل می‌تواند این مهم را سلب کند (۲۰). نژادحیدری پور و همکاران در پژوهش خود عوامل مدیریتی (رفتارهای تعاملی مخرب فرماندهان با سربازان)، عوامل فردی (رفتارهای مخرب شغلی سربازان)، عوامل کنشی (رفتارهای تعاملی مخرب سربازان در محیط پادگان)، عوامل روانشناختی و عوامل ساختار سازمانی، را به عنوان زمینه ساز تخلفات رفتاری در سربازان وظیفه معرفی می‌نمایند (۱۶). فرهی‌بوزنجانی و همکاران در پژوهش خود نشان می‌دهند که تخلفات سربازان وظیفه معلول عوامل متعددی نظیر عوامل فردی (متأهل بودن، اعتیاد به مواد مخدر (سستی - صنعتی)، بیماری اعضاء خانواده) عوامل محیطی (سختی خدمت در مناطق محروم و صعب‌المعیشه، سختی خدمت در مناطق عملیاتی و خطرات ناشی از برخورد با اشرار و گروهک‌های تروریستی و معاند، حضور مستمر در محل خدمت و

کمبود مرخصی) و عوامل سازمانی (تبعیض در بین سربازان و تشویق و تنبیه‌های ناعادلانه، تحمیل وظایف خارج از حد توان به سربازان وظیفه، عدم توجه به خواست‌های به حق و قانونی سربازان وظیفه) می‌باشند (۱). در تبیین چرایی شکل‌گیری تخلفات رفتاری در بین سربازان وظیفه یگان‌های مربوط می‌توان از دو جنبه بحث نمود: نخست، وجود تضاد و ابهام بین ایفاء نقش سربازان وظیفه با کارکنان جمعی و همچنین عدم وجود دستورالعمل مشخص اجرایی برای تفکیک وظایف آنها زمینه ارتکاب به تخلفات رفتاری مثل «عدم رعایت ادب» و «بدرفتاری نسبت به کارکنان جمعی» را در یگان‌های مربوط افزایش داده است. دوم، نظر به اهمیت و مرکزیت یگان‌های مربوط و همچنین نظارت مداوم از سوی نیروهای رسمی احتمال ارتکاب به تخلفاتی همچون، «سستی و سهل انگاری در انجام وظیفه و اجرای دستورات در زمینه تدارکاتی» و «سستی و سهل انگاری در برابر تبلیغات و عملیات روانی دشمن» کاهش یافته است.

در تبیین ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان نظامی و میزان ارتکاب به تخلفات سربازان تحت امر یافته‌ها ابعاد پنج‌گانه شخصیت روان رنجور بودن، برونگرایی، انعطاف‌پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری فرماندهان نظامی را به عنوان عوامل مرتبط در بروز یا عدم بروز تخلفات سربازان تحت امر شناسایی نمودند. در تایید این یافته جلالی و همکاران (۲۲) برخوردار بودن از شخصیت مطلوب را یک برآیند ایده‌آل و مناسب برای فرماندهان نظامی می‌دانند. چرا که از یک سو، فرماندهان نظامی به لحاظ ماموریت‌ها و مسائل شغلی با مشکلات روانشناختی بیشتری نسبت به مشاغل غیرنظامی درگیر هستند و از سوی دیگر؛ اداره روزانه صدها زیرمجموعه سربازان‌ها را در معرض مشکلات و اختلالات روانی همچون اضطراب و روان‌پریشی قرار می‌دهد. سیدی و همکاران معتقدند بروز چنین مشکلاتی در فرماندهان می‌تواند زمینه ارتکاب به تخلفات در سربازان را افزایش دهد. همچنین یافته‌ها نشان دادند، خصوصیات انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری فرماندهان نظامی با میزان تخلفات سربازان تحت امر رابطه همبسته اما وارونه دارد (۲۳). این دو متغیر ۰/۴۳ از ویژگی‌های شخصیتی فرماندهان و ارتباط آن بر روی میزان تخلفات سربازان

میزان تخلفات سربازان نداشته است. نمره مطلوب در روان رنجور بودن نشان دهنده ثبات عاطفی افراد (۱۲) می باشد. بدین ترتیب، با توجه به نمره پایین روان رنجور بودن فرماندهان در پژوهش حاضر انتظار می رفت تا میزان تخلفات سربازان وظیفه کاهش یابد. زیرا به اعتقاد Costa و McCrae اکثر فرماندهان از ثبات عاطفی برخوردار بوده و قادرند که با موقعیت فشارزا بدون آشفتگی یا بیاهو روبه رو شوند (۱۲). ریشه تقلیل نیافتن تخلفات سربازان وظیفه، نظر به مطلوبیت نمره روان رنجور خوبی فرماندهانشان را می توان در سایر عوامل فردی، محیطی و سازمانی (۲۴) دنبال گشت. همچنین نمره بالا در برونگرایی بیانگر ریسک پذیری افراد در مشاغل همبسته، علاقه مند به کار گروهی و دوست داشتن مردم (۱۳) هست. حال با توجه به آنکه نمره برونگرایی فرماندهان متوسط گزارش شده بود، عدم ارتباط بین این متغیر با کاهش تخلفات سربازان چندان دور از انتظار نبود. و نمره بالا در دلپذیر بودن بیانگر اختلال شخصیتی وابسته هست (۱۲). شاید بتوان همانطور که Costa و McCrae معتقدند، عدم ارتباط بین ویژگی دلپذیر بودن فرماندهان با کاهش تخلفات سربازان تحت امر را در روحیه رقابت جویی فرماندهان تا روحیه همکاری کننده آنها جستجو نمود.

سایر یافته ها نشان از نمره بالا انعطاف پذیری و نمره پائین روان رنجور بودن در بین فرماندهان نظامی دارند، و دلپذیر بودن، برونگرایی و مسئولیت پذیری به ترتیب در میانه طیف قرار می گیرند. با توجه به این یافته؛ اغلب فرماندهان تمایل عمومی به تجربه عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت و احساس گناه و نفرت (۱۸) را ترجیح نمی دهند و از سوی دیگر، عناصر انعطاف پذیری همچون، تصور فعال، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت (۱۳) بیش از هر متغیر دیگر در فرماندهان نمود داشته است. از این رو، با توجه به یافته های پژوهش پیشنهاد می گردد که برای بکارگیری و جذب فرماندهان نظامی در سطح یگان ها، گروهان ها و گردان هایی که زیر مجموعه سربازان وظیفه دارند، به روانشناسی شخصیت (ST) این افراد در کنار سایر خصوصیات توجه ویژه گردد و سعی در بکارگیری افراد مسئولیت پذیر (Conscientiousness) با صفاتی همچون نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، احساس کفایت، خودکنترلی و میل به پیشرفت و محتاط بودن و ویژگی شخصیت انعطاف گرا (Openness) با صفاتی همچون، برخورداری از تخیل، زیباپسندی، احساسات، علاقه مند به عمل جدید، و احترام به عقاید و ارزش ها نمایند؛ چرا که رابطه خصوصیات مذکور با کاهش میزان تخلفات در سربازان وظیفه تایید گردید. همچنین انتظار می رود با در نظر گرفتن برنامه های طولی و عرضی در صدد بهبود نمره مطلوب در ابعاد روان رنجور خوبی (Neuroticism)، برونگرایی (Extraversion) و دلپذیر بودن (Agreeableness) در بین فرماندهان میانی و ارشد نظامی گام برداشته شود. همچنین پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی با توجه به یکدست نبودن

تحت امر را پیش بینی می کنند. مسئولیت پذیری، وظیفه شناسی و وجدان کاری فرد را دربر می گیرد (۱۷). نمره بالا مسئولیت پذیری اشاره به وجدان کاری بالا همچون قابلیت اطمینان، پایدار، ساختارمند و هدف گرا بودن، دارد. اما افراد دارای نمره پایین لزوماً از وجدان کاری بالا برخوردار نیستند (۱۲). به عبارت دیگر نتایج نشان داد؛ با افزایش نمره مسئولیت پذیری در بین فرماندهان میانی و ارشد نظامی میزان تخلفات سربازان تحت امر کاهش می یابد. بدین ترتیب می توان از این افراد در سطوح بالای مدیریتی در سطح یگان ها استفاده نمود (۱۳). در تبیین این یافته می توان به فلسفه وجودی سازمان ها اشاره کرد. مسئولیت پذیری از جمله مهم ترین عناصر فلسفه وجودی سازمان ها شناخته شده است (۱۷). به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن در سازمان ها، نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان خارج از سازمان را برای مشروعیت بخشیدن به عناصر درونی سازمان تقویت می کند (۱۷). این یافته با یافته های پژوهش بابائیان و همکاران (۶) مبنی بر ارتباط بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری با عملکرد شغلی کارکنان رسته های نظامی و همچنین تحقیقات کریمی (۷) مبنی بر رابطه صفات شخصیت مسئولیت پذیری و عملکرد سازمانی افسران صف دانشگاه علوم انتظامی همسوئی و مطابقت دارد.

همچنین، در پژوهش حاضر رابطه معناداری و معکوس ویژگی شخصیت انعطاف پذیری با میزان تخلفات مورد تایید قرار گرفت. بطوریکه، فرماندهان منعطف تر میزان تخلفات پایین تری را در بین سربازان تحت امر خود گزارش داده اند. به اعتقاد Costa, McCrae فرماندهانی که نمره پایین در انعطاف پذیری می گیرند، متمایل هستند که رفتار متعارف داشته و دیدگاه خود را حفظ کنند و پاسخ های عاطفی آنها خیلی محدود هست. متقابلاً، افراد منعطف پذیر غیرسنتی و غیرمتعارف هستند. علاقه مندند همیشه سوال کنند و آماده پذیرش عقاید سیاسی و اجتماعی جدید هستند (۱۲). در تبیین این یافته می توان از دو جنبه بحث کرد. از یک سو، نظر به اینکه امروزه نوجوانان و جوانان در برابر هویت های اقتدارگرا از خود مقاومت نشان می دهند (۱۶)، انعطاف پذیری فرماندهان نظامی مورد پژوهش می تواند دلیلی برای کاهش میزان تخلفات در بین سربازان تحت امر آنها باشد. از سوی دیگر، با توجه به ویژگی عمده انعطاف پذیری، که به عنوان قابلیت پویای افراد برای واکنش فعال به محیط کار در نظر گرفته شده است (۱۸)؛ فرماندهانی که از این خصیصه برخوردار بوده اند، قابلیت کنترل مناسب تری را بر روی میزان تخلفات سربازان تحت امر خود داشته اند. این یافته با نتایج پژوهش (۲۲،۲۱) همسوئی و مطابقت دارد.

نتایج پژوهش بین ویژگی های شخصیتی روان رنجور بودن، برونگرایی و دلپذیر بودن فرماندهان نظامی با میزان تخلفات سربازان رابطه معناداری را مشاهده نکرده است. به عبارت دیگر؛ نمره مطلوب در هر یک از متغیرهای مذکور ارتباطی را در کاهش

سازمانی آنها قلمداد نمود. از این رو، آموزش‌های مستمر روانشناختی در ابعاد مذکور و تست شخصیتی (NEO-FFI) برای جذب و بکارگیری فرماندهان در سطح یگان‌ها، گروهان‌ها و گردان‌ها می‌تواند مفید واقع شود.

نکات بالینی کاربردی برای جوامع نظامی

- توجه به خصوصیات شخصیت به عنوان یک فاکتور حیاتی در جذب و بکارگیری فرماندهان نظامی.
- توجه به خصوصیات شخصیت فرماندهان نظامی به عنوان یک فاکتور حیاتی در کاهش تخلفات سربازان تحت امر.
- تقویت خصوصیات انعطاف پذیری و مسئولیت پذیری در فرماندهان نظامی به منظور کاهش تخلفات سربازان وظیفه.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران از همه فرماندهان میانی و ارشد نظامی در سطح یگان‌ها، گروهان‌ها و گردان‌های مربوطه به دلیل همکاری صادقانه، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

تضاد منافع: بدینوسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تضاد منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارند.

منابع

1. Berzou Farahi B, Hassan Beigi M, Hooshangi M. The Study of Behavioral Problems among task Employees in a Military Organization Uni. Journal of Research in Human Resource Management. 2009; 1(3):101-125.
2. Asgharzadeh Golzar GH. Investigating the Causes of Soldiers' Crimes in the 5th Nasr Division. Master dissertation of Defense Affairs. Command college. 2000.
3. Karami J, Hatamian P, Moradi A. Relationship between Neuroticism and Psychotic Personality Traits with Suicidal Tendencies in Soldiers in Military Barracks. J Mil Med. 2017; 19 (2):152-157.
4. Milani A, Khalili Samani L. There is no crime and punishment except in accordance with the law. Journal of Social Science Studies. 2015; 1(1):19-25.
5. Mohabi SH. Disciplinary Code of the Armed Forces of the Islamic Republic of Iran. Rehabilitation Monthly. 2010; (104):7-19.
6. Babayan A, Samani Y, Karami K. Investigating the Relationship between Personality Characteristics and Job Performance of NAJA Mission Staff. Journal of Human Resources Promotion in NAJA. 2014; 9(37):9-27.
7. Karimi D. Investigating the Relationship between Personality Characteristics and the Occupational Performance of Police. Journal of Human Development of the Police. 2009; 6(24):25-39.
8. Kazemini T, Gharavi M. The relationship between personality characteristics and high-risk behaviors in students of Mashhad University of

فرماندهان نظامی از بابت نوع یگان‌های و رسته‌های خدمتی این افراد به صورت مجزا مورد بررسی قرار گیرند. همچنین می‌بایست ضمن بازنمایی کیفی هر یک از ابعاد شخصیت، نسبت به تعیین و تبیین پروتکل مهارت‌های ارتقاء شخصیت (PIS) همت گمارده شود.

مطالعه حاضر با محدودیت‌هایی هم همراه بود از آن جمله می‌توان به یکدست نبودن فرماندهان نظامی از لحاظ رسته خدمتی و نوع یگان‌های خدمتی، محدودیت در دسترسی به فرماندهان نظامی و ورود به محیط پژوهش، درک متفاوت آزمودنی‌ها از گویه‌های پرسشنامه و محدودیت جامعه آماری و استفاده از نمونه-گیری تمام شماری اشاره نمود.

نتیجه‌گیری

ویژگی‌های شخصیت فرماندهان نظامی به عنوان یک عامل مرتبط در بروز یا عدم بروز تخلفات سربازان تحت امر شناخته شد. از میان ویژگی‌های پنج‌گانه شخصیتی NEO-AC خصوصیات شخصیتی انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری فرماندهان نظامی رابطه مستقیم و معکوس با کاهش تخلفات سربازان تحت امر دارد. همچنین نمره بالا انعطاف‌پذیری و نمره پائین روان رنجوربودن در بین فرماندهان نظامی را می‌توان به مثابه نمود‌هایی از سلامت

medical sciences. Journal of Rafsanjan University of medical sciences. 2013; 12(1):15-26.

9. Hasani F, Robati F, Naghibzadeh Tahami A. The relationship between personality characteristics and participatory decision making and performance of educational administrators Kerman University of medical sciences. Journal of Health & Development. 2015; 6 (1): 9-16.

10. Maleki B, Sanei S, Borhani H, Ghavami A. Effect of military training on personality traits of military students. J Mil Med. 2012; 13(4):195-200.

11. Nouri R, Fathi-Ashtiani A, Salimi S. H, Soltani Nejad A. Effective factors of suicide in soldiers of a military force. J Mil Med. 2012; 14(2): 99-103.

12. Costa P, McCrae R. Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEOFFI) Professional Manual. Odessa: Psychological Assessment Resources, Inc1992.

13. Costa PT, McCrae RR. Reply to Eysenck. Personality and Individual Differences. Tehran1992.

14. Amini M, Dabaghi P, Lotfi M. The Investigation of Psychometric Properties of the Persian version of Personality Inventory for DSM-5 (PID-5) in Soldiers. J Mil Med. 2018; 20(2): 145-153.

15. Azadmarzabdi E, Zarei A. The Need Assessment of Family Training Programs (FTP) for Military Parent: Case Study of High Schools in a Military Town in Tehran, Iran. J Mil Med. 2018; 20(5):563-573.

16. Nezhadhidiripour S, Azadi V. Investigating the Individual, Environmental, and Organizational

Factors of Escaping Soldiers (Case Study of Kerman Police Command Officers). *Journal of Kerman Law Enforcement*. 2016; 15(1):1-15.

17. Saleh Sedghpour B, Shafiee M, Rezaei A, Kazem Bahrami M, Sadeghi MR Safari M, Azari H. Investigating the causes of incompatibility of duty soldiers in the military service environment. Research project: The Judiciary Organization of the Armed Forces. 2001.

18. Sewell G. Emotional intelligence and the army leadership requirements model. In *Military Review*. 2009: 93-98.

19. Thea AB, Nina R. The Fine Line between Funny and Offensive Humour in a Total Institution. *Res Militaries*. 2017; 7(2): 2-23.

20. Heidari M, Mahmoud A. Factors of behavioral and psychosocial disturbances of soldiers of general duty, Fourth International Psychoanalytical Congress, Isfahan, Islamic Azad University, Khorasgan Branch. 2012.

21. Sinaee V. Students' attitude towards the military service, Case Study: Students of Ferdowsi University of Mashhad. *Iranian Political Science Association*. 2014; 11(1): 95-118.

22. Jalali H, Saadati M, Abbasi K, Sartavi M. Study of mental health status of soldiers in a military training center at north of Country from 1390 to 1394 using by General Health Questionnaire. *Nurse and Physician Within War*. 2015; 10-11(4): 11-18.

23. Seyyedi SMR, Seyyedi SH, Salavatian S. Experimental Pathology Serving the Duty System from the Viewpoint of Soldiers with Graduate Diploma. *Strategic research on social issues in Iran*. 2015; 3(14): 67-86.

24. Shayegan F. Methods of increasing the social status of soldiers from the point of view of the people of Tehran. *Journal of Iranian Social Development Studies*. 2016; 8(2): 9-19.