

ویژگی های شخصیتی افراد ایثارگر و یاری رسان با تاکید بر شخصیت مطلوب در سازمان نظامی

Personality characteristics of gallantry and helping people with emphasis on good character of a military organization

رضا شریفی*، حسین اسکندری**، علی دلاور***، احمد برجعلی****

Abstract

Introduction: with respect to determinant role of isar culture in valued defense and importance of this factor is necessary in national power and defense in I.R.I in order to achieve to desired personality in military organization and sepah. With respect to literature of this subject, survey of helper personality traits must seriously study. The aim of this research was understand of helper individuals in practical and experimental situation and their personality traits.

Method: method research in understanding of helper individuals (N: 500) was experimental and in understanding of their personality traits (n=366) was casual comparative and voluntarily sampling from youth in 1381.

Results: Results show that helper individual have significant differences in full personality traits and personality profiles of them was highlight.

Discussion: subjects completed Neo-PI-R-240 and gathered data analysis with multi variance with SPSS 18 version. this results show organizational desired personality traits and accordance with completed

Studies can help to achieve to organizational personality traits in military powers for modify acceptance, teaching and human resource management.

Keywords: Isar, Helper, military organization, personality traits, desired traits, organizational.

چکیده

مقدمه: با توجه به نقش تعیین کننده فرهنگ ایثار در دفاع مقدس و اهمیت این عامل در توان ملی و دفاعی ج.ا.ایران به منظور دستیابی به شخصیت مطلوب در سازمان نظامی و سپاه ضروری است با توجه به سوابق پژوهشی موضوع، ویژگی های شخصیتی افراد ایثارگر به طور جدی مورد بررسی قرار گیرد. هدف از این پژوهش شناسایی افراد ایثارگر در موقعیت عملی و آزمایشی و بررسی ویژگی های شخصیتی افراد ایثارگر و یاری رسان بود.

روش: این پژوهش از نوع علی مقایسه ایی است که با روش نمونه گیری داوطلبانه از میان جوانان (با تعداد ۵۰۰ نفر) در سال ۱۳۸۹ به انجام رسید. آزمودنی ها بعد از آزمون عملی در سنجش میزان ایثارگری، پرسشنامه شخصیتی NEO-PI-R-۲۴۰ را تکمیل کردند و داده های به دست آمده با آزمون آماری تحلیل واریانس چند متغیری به کمک نرم افزار spss18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: نتایج حاصله نشان داد افراد ایثارگر و یاری رسان در همه ویژگی های شخصیتی از دیگران تفاوت اساسی دارند و پروفایل شخصیتی آن ها متمایز است.

بحث: نتایج این پژوهش تیپ شخصیتی مطلوب سازمانی را با تاکید بر نیروهای مسلح و سپاه نشان می دهد و به کمک مطالعات تکمیلی می تواند زمینه دستیابی به مدل شخصیت مطلوب سازمانی نیروهای نظامی را برای بهبود جذب، آموزش و مدیریت منابع انسانی فراهم سازد.

کلید واژه ها: ایثار، یاری رسان، سازمان نظامی، ویژگی های شخصیتی، شخصیت مطلوب سازمانی

مقدمه

سایر منافع شخصی قرار ندارند هرچند ممکن است به طور ناخواسته این مزایا نیز عاید فرد شود (پترسون و سلیگمن^۶، ۲۰۰۴).

از این جهت گیری در ادبیات موضوع با اصطلاحاتی نظیر عشق به مردم^۷ (آلپورت^۸، ۱۹۶۶) جنبش و حرکت به سمت دیگران^۹ به عنوان یکی از انواع جنبش های خودشکوفایی (رولی^{۱۰}، ۲۰۰۶) علاقه ای اجتماعی^{۱۱} آدلر^{۱۲} (لیک^{۱۳}، ۲۰۰۶) یاد می کنند. این علاقه معرف نوعی نگرش و سبک زندگی است که متضمن یاری رسانی و خدمت کردن است در حالی که شواهد موجود در زندگی امروز نیز نشان می دهد انسان ها درانتخاب جهت گیری سبک زندگی مبتنی بر ترقی فردی و یا تعالی فردی با تضادهایی جدی مواجه می شوند، لذا افرادی که بر ترقی و برتری جویی فردی تاکید می کنند، برای تعالی و رشد اخلاقی و معنوی فردی چندان اهمیتی قائل نیستند و بالعکس.

گرایش به ایثار برای روانشناسان هم گیج کننده است زیرا اکثر نظریه های مربوط به رفتار انسانی فرضیات مشابهی در مورد خود-انتفاع گری برای تبیین ایثار ارائه کرده اند (اسکات و سگلو^{۱۴}، ۲۰۰۷). اما پرسش اساسی تری که بر ادبیات ایثار سایه افکنده، این است که آیا افراد ایثارگر از صفات پایدار متفاوت و یا استعداد قابل اتکاء به سمت رفتارهای ایثارگرانه برخوردار هستند؟

برخلاف نظریه های خود-انتفاع گری رایج در روانشناسی، در جریان پاسخ دهی به این سوال برخی محققین موضوع تیپ شخصیتی مطلوب را مطرح کرده اند. گرایش محققین در سال های اخیر به این پدیده و جستجوی ویژگی های این تیپ شخصیتی، بر پایه دو منبع متفاوت استوار بوده است؛ از یک طرف

ایثار و فداکاری به معنای از خود گذشتن و مقدم داشتن دیگران بر خود، از ارزش های متعالی است که قرآن کریم آن را به وجه نیکویی ستوده است. این عامل در تاریخ دفاع مقدس به عنوان عاملی استراتژیک نقش آفرینی داشته و بعد از جنگ نیز نه تنها در عرصه نظامی به عنوان یکی از عوامل توان دفاعی ایران مطرح بوده بلکه به عنوان یکی از سیاست های کلی نظام در عرصه فرهنگی به طور جدی مد نظر می باشد.

از بعد سازمانی با توجه به نقش مهمی که شخصیت کارکنان و رفتار آن ها می تواند در عملکرد سازمان ها به ویژه در سازمان های نظامی ایفا نماید تاکنون مفاهیم مختلفی از جمله رفتار سازمانی مدنی^۱ (OCB) رفتار سازمانی - اجتماعی مطلوب^۲ (POB) خود - جوشی سازمانی^۳ (OS) و در سطح مدیریت و فرماندهی نیز اصطلاح رهبری خدمتگذار^۴ (SL) مطرح شده است.

رفتار سازمانی مدنی (OCB) مبتنی بر نگرشی چند بعدی و بر پایه دو رفتار سازمانی نوع دوستی و متابعت فراگیر، به رفتار کارکنانی اطلاق می شود که به کارایی و اثربخشی سازمان کمک می کنند. رفتار سازمانی مطلوب (POB) نیز رفتاری سازمانی است که با هدف ارتقای سطح رفاه فرد، گروه یا سازمان صورت می گیرد و خود - جوشی سازمانی (OS) را می توان عبارت از «انجام کارهای داوطلبانه و مبتکرانه خارج از حیطه وظایفی کارکنانی» تعریف کرد که اجرای آن ضرورت دارد، اما براساس وظیفه رسمی قانونی شخص قابل پیش بینی نیستند. (بیرهوف^۵، ۲۰۰۲ ترجمه صدقی نژاد، ۱۳۸۷)

ایثار، بخشش، سخاوت و فداکاری برای دیگران، اصطلاحات مرتبط به هم و حاکی از جهت گیری فرد به سمت دیگری (در نقطه مقابل خودخواهی) به شمار می آیند که بر مبنای چشم داشت متقابل، خودیابی یا

6- Peterson, C. & Seligman, M.

7- Love of people.

8- Allport, G. W.

9- Movement toward others.

10- Rule, R.

11- Social Interest.

12- Adler, A.

13- Leak, V.K.

14- Scott, N & Seglow, J.

1- Organizational Citizenship Behavior.

2- Prosocial Organizational Behavior.

3- Organizational Spontaneity.

4- Servant Leadership.

5- Bierhoff, H. W.

دوراندیشی است، در رفتارهای مثبت اجتماعی وی تأثیر می گذارند.

یکی از ویژگی های عمده تیپ شخصیت نوع دوست (شخصیت مطلوب اجتماعی) بر اساس مدل پنج عاملی، توافق پذیری^۸ است. مرور ادبیات نوع دوستی نشان می دهد از میان پنج عامل بزرگ شخصیت، توافق پذیری حائز بالاترین همبستگی با رفتارهای نوع دوستی، مهربانی و رفتارهای یاری رسانی می باشد. همچنین به نظر می رسد که توافق پذیری باعث تحریک دغدغه بیش تر از بابت رفاه و سعادت دیگران در معضلات می شود (کول^۹ و همکاران، ۲۰۰۱ نقل از پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). توافق پذیری با نوع دوستی، روابط بین فردی خوب در کار و زمینه های اجتماعی همراه است. صفات توافق پذیری و با وجدان بودن^{۱۰} دو عامل مرتبط با روان پریشی گرای آیسنیک هستند لذا افراد توافق ناپذیر از لحاظ روابط بین فردی سرد هستند و افرادی که از نظر وجدان ضعیف اند قراردادهای اجتماعی را رعایت نمی کنند. با توجه به آن که هر عامل در مدل پنج عاملی از شش وجه تشکیل شده است و نمره های بالا در این جوه را می توان نیرومندی های شخصی تلقی کرد، برای توافق پذیری شش وجه شامل نیرومندی های اعتماد، روراستی، نوع دوستی، اطاعت، فروتنی و نرم خوئی، گزارش شده است و برای با وجدان بودن نیرومندی هایی که با شش وجه مرتبط اند عبارتند از: شایستگی، نظم و ترتیب، وظیفه شناسی، تلاش در راه پیشرفت، خودانضباطی و ژرف اندیشی. (کاستا و مک کرای^{۱۱}، ۱۹۹۲ جان و سرواستاوا^{۱۲}، ۱۹۹۹)

پژوهش های طولانی در مورد گرایش به یاری رسانی با شخصیت نوع دوست منطبق است (آیزنبرگ و همکاران، ۱۹۹۹) طبق نتایج مطالعه اولینر و اولینر^{۱۳} (۱۹۸۸) افراد یاری رسان در جنگ، در خیراندیشی و نیک خواهی، رعایت قوانین و مقررات

تفاوت های موجود بین انسان هایی که در زندگی واقعی - ولو این که برایشان گران تمام شود، تمایل دارند به دیگران کمک کنند و یک گروه کنترل و از طرف دیگر شواهد موجود مبتنی بر ثبات واکنش های مثبت اجتماعی در پژوهش های دراز مدت.

پنرو فینکلشتاین^۱ (۱۹۹۸) شخصیت یاری رسان یا ایثارگر، به صورت ذیل تعریف نموده اند. «گرایش مستمر و بادوام نسبت به رفاه و حقوق افراد دیگر، احساس همدلی کردن با آنان و رفتار کردن به گونه ای که منافع آنان را تامین کند». سلیگمن (۲۰۰۲ نقل از کار^۲، ۲۰۰۴ ترجمه پاشا شریفی، ۱۳۸۵) در این زمینه زمینه بر وجود انگیزش خاص برای نوع دوستی تاکید کرده است. به نظر باتسون^۳ و همکاران (۱۹۹۱؛ ۲۰۰۲ احمد، ۲۰۰۱ نقل از هافمن^۴، ۲۰۰۷) وقتی ما دیگران را در حال درماندگی یا نیازمند کمک می بینیم، وجود بعضی عوامل شامل بهره مندی از نیمرخ شخصیتی طرفدار جامعه ارزش های درونی شده طرفداری از جامعه از طریق فرایند اجتماعی شدن و رسیدن به مرحله رشد اخلاقی سطح بالا سبب می شود که همدلی هیجانی را تجربه کنیم. بر این اساس، تجارب اجتماعی شدن خاصی که منجر به رشد نیمرخ شخصیت طرفدار جامعه می شود، شناسایی شده است (گرزین یانو و آیزنبرگ^۵، ۱۹۹۷؛ شولمان^۶، ۲۰۰۲).

تمایل افراد به یاری رسانی را می توان تحت عنوان فضیلت های خویشتن داری، تحمل و شکیبائی، عدالت، احسان و تدبیر و دوراندیشی خلاصه کرد (جفریز^۷، ۱۹۹۸). این پنج فضیلت اخلاقی نشان می دهد که شخصیت نوع دوست، شخصیتی تک بُعدی ندارند، بلکه چندین جنبه از شخصیت وی که شامل کنترل انگیزه ها و محرک ها، ابتکار، باورهای راستین، مهربانی و

1- Penner, L.A., & Finkelstein M.A.,

2- Carr, A.

3- Batson, C.

4- Hoffman, k.

5- Graziano, W. & Eisenberg, N.

6- Schulman, M.

7- Jeffries, V.

8- Agreeableness.

9- koole.

10- Conscientiousness.

11- Costa, P.T., & McCrae, R.R.

12- John, O. and srivastava, S.

13- Oliner, S., & Oliner, P.

($r = 0/60$) و روحیه منفی با آن رفتارها همبستگی منفی ($r = 0/45$) دارد. به علاوه نتایج تحلیل مسیر در این از الگوی انگیزه کار داوطلبانه حمایت کرد، به این صورت که روحیه بر فضای گروه تأثیر می‌گذارد و آن هم به نوبه خود در رفتار اجتماعی مطلوب مؤثر است. در ردیف مطالعات داخلی، بررسی شریفی (۱۳۸۲) سه شاخصه، از خودگذشتگی، اخلاص و شجاعت را روحیه بسیجیان نشان داد.

با توجه مباحث فوق‌الذکر وبا ملاحظه مساله تفاوت‌های فرهنگی و با توجه به ضرورت‌های مطرح در زمینه فرهنگ ایشار وشهادت متناسب با مقتضیات نیروهای مسلح ج ا ایران و به ویژه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، در مطالعه حاضر این موضوع جای تامل و بررسی دارد که ویژگی‌های شخصیتی افراد ایشارگر چگونه است و از آن جایی که همواره در ادبیات موضوع مساله‌انگیزه ایشار و اخلاص فرد به طور جدی مطرح بوده است در این مطالعه برای افزایش دقت نتایج و مصون ماندن از ابهام مطرح در این زمینه تلاش شد تا ضمن شناسایی افراد ایشارگر در موقعیت عملی و آزمایشی، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در مقایسه با افراد عادی بررسی شود.

روش

در این پژوهش برای شناسایی ویژگی‌های شخصیتی افراد ایشارگر و عادی (نمونه ۳۶۶ نفر) از روش علی - مقایسه‌ای استفاده شد اما در مرحله شناسایی افراد ایشارگر (با تعداد ۵۰۰ نفر) شرایط آزمایشی شامل سه مرحله به وجود آمد که مطابق با آن افراد باید حداقل در دو مورد از سه موقعیت آزمایشی (اهداء خون به بیماران نیازمند در ایام ماه مبارک رمضان، کمک مالی برای درمان بیماران نیازمند و نهایتاً کمک در عودت پول و مدارک ارزشمند گمشده به صاحب آن) واکنش مثبت نشان می‌داند تا در گروه ایشارگران قرار گیرند. دو گروه مورد بررسی (ایشارگر و عادی) پرسشنامه شخصیت NEO-PI-R 240 ماده‌ای را تکمیل کردند. مک کری و کاستا (۲۰۰۴)، ضریب همبستگی این آزمون را برای پنج

اخلاقی، مسئولیت فردی و اجتماعی توجه نسبت به عدالت، کنترل درونی خود، ارزش‌های توجه به دیگران و مراقبت از آنان و نیز سخاوت و بزرگواری در مقایسه با دیگران امتیاز بیش‌تری کسب کردند. بررسی‌ها نیز نشان داد افراد یاری‌رسان، در مقایسه با یک گروه کنترل متشکل از کسانی که بالقوه یاری‌دهنده نبودند، در معیارهای مسئولیت اجتماعی و همدلی عاطفی، کنترل درونی و نگرش به عدالت، امتیاز بیش‌تری به‌دست آوردند. (مثل بریانو همکاران^۱، ۲۰۰۰، دکرامر و ونلانگ^۲، ۲۰۰۱ نقل از بیرهوف، ۲۰۰۲؛ ترجمه صدقی نژاد، ۱۳۸۷؛ پتر و فینکلشتاین، ۱۹۹۸).

طبق نتایج مطالعه رفتار مطلوب سازمانی (مثل واتسون^۳ و همکاران، ۱۹۸۸)، افراد متمایل به تیپ شخصیتی مطلوب در محیط شغلی علائم روحیه مثبت شامل با حرارت، علاقمند، مصمم، به هیجان آمده نشان می‌دهند و با هدف ارتقای سطح رفاه فرد، گروه یا سازمان، رفتارهای خودجوشی سازمانی (خارج از حیطه وظایف) نشان می‌دهند. تحلیل‌های رگرسیون در مطالعه پودساکف^۴ و همکاران و بررسی پتر، میدیلی^۵ و کگل میر^۶ (نقل از بیرهوف، ۲۰۰۲؛ ترجمه صدقی‌نژاد، ۱۳۸۷) نشان داده است که کمک‌رسانی و جوانمردی رابطه مثبتی با کیفیت بازده کار دارد، شخصیت اجتماعی مطلوب نقش مؤثری در OCB دارد، همدلی دیگر - محور (همدلی همراه با احساس مسئولیت) و مفید بودن (گرایش به انجام فعالیت اجتماعی مطلوب) پس از کنترل خلق و خود و رضایت شغلی میزان قابل ملاحظه‌ای مغایرت از مقیاس نوع‌دوستی OCB را نشان می‌دهد و همدلی دیگر - محور، عامل مهمی در پذیرش فراگیر دارد. نتایج بررسی بیرهوف و مولر^۷ (۱۹۹۹) نشان داد روحیه با رفتارهای اجتماعی مطلوب دارای همبستگی است و روحیه مثبت با رفتارهای مذکور همبستگی مثبت

1- Bryan, AD.

2- Dekremer & Vanlange.

3- Watson, D.

4- Podsakoff, P.M.

5- Midili.

6- Kegelmeyer.

7- Muller, G.F.

۴۸ درصد و ۷۵ درصد گزارش کردند. برای آزمون فرضیه تحقیق نیز از آزمون آماری تحلیل واریانس چند متغیری به کمک نرم افزار spss18 استفاده شد.

نتایج

نتایج حاصله از این مطالعه در مقایسه ویژگی های شخصیتی افراد یاری رسان و ایثارگر با عادی به تفکیک هر یک از پنج عامل شخصیتی در قالب جداول شماره ۱ تا ۳ و نمودار مقایسه پروفایل شخصیتی دو گروه ارائه می گردد.

جدول ۱: توصیف نمرات افراد مورد بررسی در مقیاس صفات شخصیتی به تفکیک دو گروه

گروه ۲			گروه ۱			شاخص آماری
انحراف معیار	میانگین	تعداد	انحراف معیار	میانگین	تعداد	
۲۵/۲۱	۱۰۱/۳۸	۱۰۴	۲۵/۶۶	۷۳/۵	۲۶۲	روان رنجورگرایی (N)
۱۷/۱۶	۹۸/۴۸	۱۰۴	۱۹/۷۵	۱۲۰/۷۶	۲۶۲	برون گرایی (E)
۱۳/۲۴	۱۰۴/۱	۱۰۴	۱۸/۹۶	۱۱۷/۳۵	۲۶۲	گشودگی (O)
۱۳/۵	۱۰۷/۹۲	۱۰۴	۱۸/۰۵	۱۳۲/۸۳	۲۶۲	توافق پذیری (A)
۱۸/۳۹	۱۰۳/۵۱	۱۰۴	۱۶/۳۱	۱۲۸/۷۱	۲۶۲	با وجدان (C)

باتوجه به این که مقیاس صفات شخصیتی از پنج خرده مقیاس (عامل) تشکیل شده است، به منظور بررسی تفاوت میانگین های افراد در این خرده مقیاس ها از آزمون تحلیل واریانس چند متغیری استفاده شد. نتایج این آزمون نشان می دهد که بین دو گروه از نظر صفات شخصیتی تفاوت معنادار وجود دارد. همچنین آزمون تحلیل واریانس به عنوان آزمون تکمیلی جهت بررسی تفاوت ها در هر یک از خرده مقیاس ها اجرا شد که نتایج آن در جدول بعدی ارائه شده است.

عامل روان رنجورخویی، برون گرایی، پذیرا بودن، توافق و وظیفه شناسی به ترتیب ۸۳ درصد، ۸۳ درصد، ۹۱ درصد، ۷۶ درصد و ۸۶ درصد گزارش کردند. ضریب پایایی برای عوامل E، N، O، A و C در ایران طی چند مطالعه بررسی شده که از آن جمله حقیقی و همکاران (۱۳۸۵)، پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش بازآزمایی بر روی افراد نمونه به فاصله ی دو هفته اندازه گرفته و برای پنج عامل A، O، E، N و C به ترتیب، ۸۷ درصد، ۸۴ درصد، ۷۹ درصد، ۸۰ درصد محاسبه کردند. این پژوهشگران آلفای کرانباخ این پنج عامل را نیز به ترتیب ۷۶ درصد، ۶۵ درصد، ۵۹ درصد،

همان گونه که در جدول (شماره ۱) ملاحظه می شود در خرده مقیاس روان رنجورگرایی نمرات گروه دوم (افراد عادی) با میانگین ۱۰۱/۳۸ از گروه اول (افراد یاری رسان و ایثارگر) با میانگین ۷۳/۵ بالاتر است. و در دیگر خرده مقیاس ها میانگین نمرات گروه یاری رسان و ایثارگر از گروه افراد عادی بالاتر است.

جدول ۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیری جهت بررسی تفاوت میانگین های افراد در خرده مقیاس های صفات شخصیتی

Sig	F	Value	
۰/۰۰	۶۳/۵۵	۰/۴۶۹	اثر پیلایی
۰/۰۰	۶۳/۵۵	۰/۵۳۱	لاندا ی ویلکز
۰/۰۰	۶۳/۵۵	۰/۸۸۳	اثر هتلینگ
۰/۰۰	۶۳/۵۵	۰/۸۸۳	بزرگترین ریشه ری

جدول ۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه جهت مقایسه میانگین نمرات دو گروه

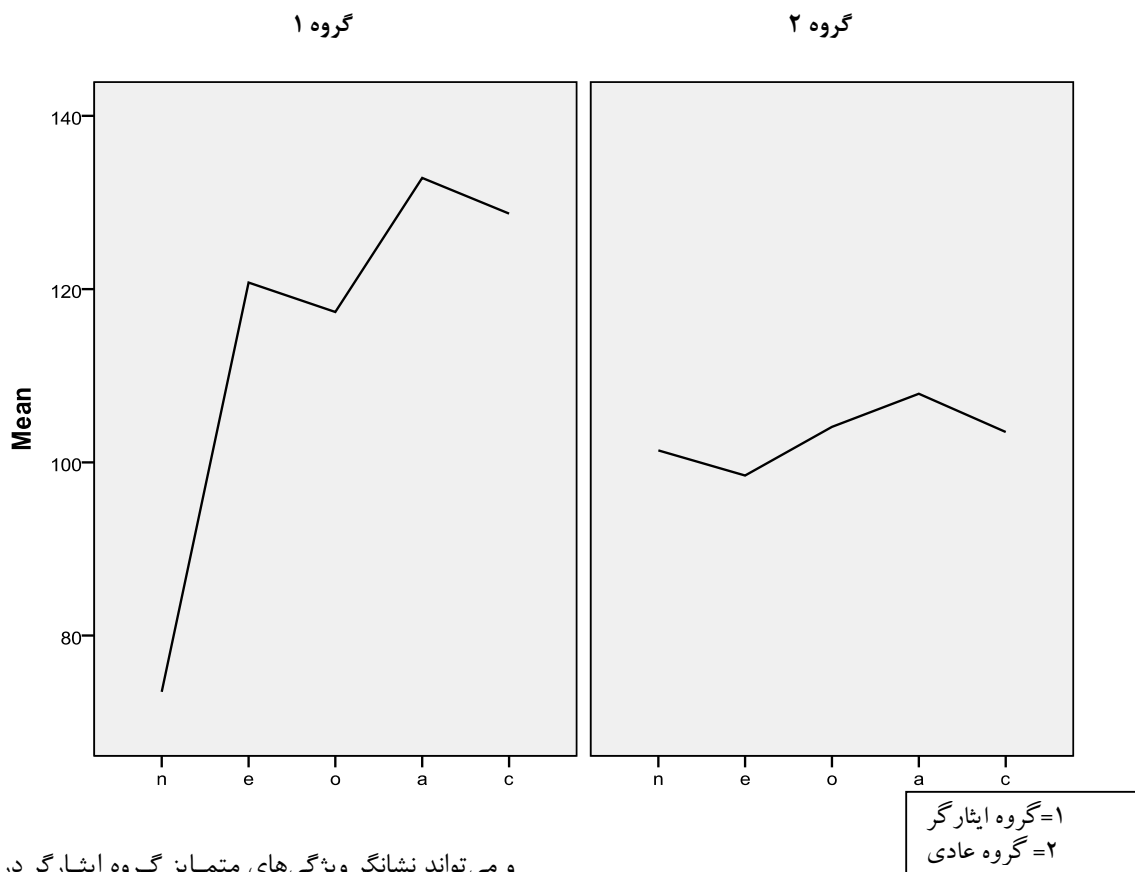
در هر یک از خرده مقیاس‌های صفات شخصیتی

سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	شاخص آماری / متغیر
۰/۰۰	۸۸/۷۳	۵۷۸۷۱/۳۹	۱	۵۷۸۷۱/۳۹	روان‌رنجورگرایی (N)
۰/۰۰	۱۰۱/۷۳	۳۶۹۵۱/۸۴	۱	۳۶۹۵۱/۸۴	برون‌گرایی (E)
۰/۰۰	۴۲/۵۴	۱۳۰۸۰/۱۴	۱	۱۳۰۸۰/۱۴	گشودگی (O)
۰/۰۰	۱۶۱/۸۱	۴۶۱۷۷/۷۱	۱	۴۶۱۷۷/۷۱	توافق‌پذیری (A)
۰/۰۰	۱۶۵/۰۱	۴۷۲۹۲/۹۹	۱	۴۷۲۹۲/۹۹	با وجدان (C)

همان‌گونه که نتایج نشان می‌دهد تفاوت بین میانگین نمرات دو گروه در هر پنج خرده مقیاس معنادار است.

جهت بررسی دقیق‌تر وجداگانه تفاوت‌ها برای هر یک از خرده مقیاس‌ها آزمون تحلیل واریانس انجام شد.

نمودار ۱ - نیم‌رخ صفات شخصیتی گروه ایتارگر در مقایسه با گروه عادی



و می‌تواند نشانگر ویژگی‌های متمایز گروه ایتارگر در همه عوامل پنج‌گانه نئو به ویژه در زمینه توافق‌پذیری و با وجدان بودن باشد.

طبق نمودار شماره ۱ نیم‌رخ صفات شخصیتی گروه ایتارگر به شکل قابل توجه متفاوت از گروه عادی است

بحث

وظیفه‌شناسی، تلاش در راه پیشرفت، خودانضباطی و ژرفاندیشی گزارش شده است که همه از ویژگی‌های مطلوب سازمانی محسوب می‌شوند.

نکته حائز اهمیت در ارتباط با موضوع مورد بررسی در این مطالعه آن است که، درک عمیق‌تر اصطلاح ایثار و یاری‌رسانی فداکاری در فرهنگ ایثار و یا اصطلاح علمی معادل آن (نوع‌دوستی) در حوزه روان‌شناسی و رفتارهای اجتماعی مطلوب، منوط به شناخت فرایندهای انگیزشی و عاطفی زمینه‌ساز رفتارهای مورد نظر است. فرض منابع رایج بر این است که رفتارهای اجتماعی مطلوب به عنوان رفتاری انگیزشی، نتیجه عملکرد فرد و موقعیت است. بنابراین برای شناخت چگونگی شکل‌گیری اهداف رفتارهای مطلوب اجتماعی، باید خصوصیات پایدار افراد و شرایط و موقعیت‌هایی که می‌توان آن‌ها را به عنوان انگیزه‌ها یا فشارها و عوامل بازدارنده تعبیر کرد، مورد توجه قرار گیرند. خصوصیات پایداری که تحت عنوان جهت‌گیری‌های انگیزشی، مربوط به محتوای رفتارهای اجتماعی هستند به عنوان زمینه‌ها و مقدمات انگیزش، هم ارزش‌ها و نگرش‌های مثبت اجتماعی و هم جنبه‌های شخصیت نوع‌دوستانه را در بر می‌گیرند که تمامی آن‌ها به انجام رفتارهای اجتماعی مطلوب در موقعیت‌های خاص منجر می‌شوند.

نکته قابل توجه دیگر آن‌که با توجه به ارزش‌های حاکم بر نیروهای مسلح در نظام جمهوری اسلامی ایران و به ویژه نهاد مقدس سپاه و بسیج، با وصف آن‌که در مباحث کلاسیک مورد استناد، عالی‌ترین سطح رشدیافتگی را در جهانی فکر کردن، دلسوزی برای انسان‌ها فارغ از مرزها و قومیت‌ها و یا به عبارتی بهتر تمایل فرد به فداکاری نسبت به انسان‌ها محسوب می‌شود، لیکن با اتکا به فرهنگ اسلام ناب محمدی (ص) به عنوان منشاء فرهنگ انسان‌ساز ایثار و شهادت، می‌توان فراتر از این حد انسان‌گرایی اندیشید. بر این اساس و به استناد تجارب درخشان دفاع مقدس، تحت‌تأثیر فرهنگ ایثار و شهادت، افراد امکان و ظرفیت آن‌را پیدا می‌کنند تا فراتر از سطح انسان‌گرایانه (وطن - بشریت) به منابع معنوی

همان‌طور که نتایج این تحقیق نشان داد افراد یاری‌رسان و ایثارگر در همه صفات شخصیتی با افراد عادی تفاوت دارند. بر این اساس آن‌ها در صفت روان‌رنجورگرایی نسبت به افراد عادی پایین‌تر هستند و در زمینه صفات برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و با وجدان بودن از افراد عادی بالاترند.

این نتایج از یک سو با دیدگاه باتسون و همکاران (۱۹۹۱؛ ۲۰۰۲، احمد، ۲۰۰۱ نقل از هافمن، ۲۰۰۷) گرزین یانو و آیزنبرگ (۱۹۹۷)، شولمان (۲۰۰۲) مبنی بر بهره‌مندی افراد یاری‌رسان و ایثارگر از نیم‌رخ شخصیتی طرفدار جامعه همخوانی دارد و از سوی دیگر نتایج آکسل رود و همکاران و کول و همکاران (۲۰۰۱)، نقل از پترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) را تایید می‌کند دال بر آن‌که توافق‌پذیری حائز بالاترین همبستگی با رفتارهای نوع‌دوستی، مهربانی و رفتارهای اجتماع‌پسند است و افرادی دارای تمایلات نوع‌دوستی قوی، سطوح پایینی از صفات ضد اجتماعی و خودشیفتگی را به معرض نمایش می‌گذارند. این نتایج همچنین با دیدگاه جان و سربواستاوا، (۱۹۹۹) که یکی از ویژگی‌های عمده تیپ شخصیت نوع‌دوست (یاری‌رسان و ایثارگر) بر اساس مدل پنج‌عاملی، توافق‌پذیری می‌دانست مطابقت دارد.

با توجه به تاکید ادبیات مورد بررسی در زمینه رفتار مطلوب سازمانی و به ویژه ارتباط ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری و با وجدان بودن با یاری‌رسانی، روابط بین فردی خوب در کار و زمینه‌های اجتماعی، نتایج به دست آمده در این تحقیق می‌تواند به طور غیر مستقیم تاییدی بر نقش مثبت ویژگی‌های شخصیتی افراد یاری‌رسان و ایثارگر در روحیه، رضایت شغلی، الگوهای اجتماعی مطلوب، ارتباط اجتماعی مناسب، اخلاق کار و به طور کلی پیشبرد اهداف سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های نظامی تلقی شود. به ویژه آن‌که برای ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری شش وجه شامل نیرومندی‌های اعتماد، روراستی، نوع‌دوستی، اطاعت، فروتنی و نرم‌خویی، گزارش شده است و برای با وجدان بودن شش وجه شامل شایستگی، نظم و ترتیب،

قوی‌تری به ویژه اهل بیت (و نظام سیاسی مبتنی بر آن یعنی ولایت فقیه) و نهایتاً عشق به خداوند و فداکاری در راه آن‌ها بپردازند.

نتیجه‌گیری

دیدگاه نوین مطرح در زمینه تیپ شخصیتی ایثارگر ویاری‌رسان به ویژه با ملاحظه تفاوت‌های فرهنگی جوامع و نیازهای خاص مطرح برای ما در شناسایی، بهره‌مندی و ترویج فرهنگ ایثار و شهادت به ویژه در سازمان‌های نظامی و سپاه، نیازمند مطالعات جدی است تا شواهد و مدارک بیش‌تری در زمینه ویژگی‌های این شخصیت اثربخش و ثبات آن به دست آید. به علاوه از آنجایی که به استناد ادبیات موجود (شریفی، ۱۳۸۸) این تیپ شخصیتی، ساختاری چند بعدی دارد ضروری است از طریق مطالعات همه‌جانبه ابعاد مختلف و تعیین‌کننده این شخصیت به ویژه در ارتباط با رفتارهای مثبت سازمانی مشخص گردد تا در پی دستیابی به مدل بومی معرف تیپ شخصیت ایثارگر و ویاری‌رسان در جمعیت ایرانی بتوان از این مدل در شناسایی و پرورش منابع انسانی در سازماندهی نیروهای مسلح، و افزایش توان دفاعی و ملی کشور در ابعاد فردی، اجتماعی و سازمانی سود برد.

16- Penner L.A., & finkelstein M.A., (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism journal of personality and social psychology, 74, 525-537.

17- Peterson, Christopher & Seligman, martin E. P. (2004) Character Strengths and virtues, a Handbook and Classification, Oxford University Press.

18- Rule, Warren R. and Bishop , Malachy (2006) Adlerian Lifestyle Counseling , Rutledge

19- Schulman. M. (2002) how we become moral: The sources of moral motivation. In C. R. Snyder, Hand book of Hope 27 – 28, Academic pressPress, New York.

20- Scott, Niall and Seglow, Jonathan (2007) Altruism. Open University Press.

21- Watson, D. Clark, L, & Tellegen, A.(1988)development and validation of brief measures of positive and negative affect journal of personality and social psychology 54: 1063-70

منابع

۱- بیرهوف، هانس ورنر (۲۰۰۲) - ترجمه صدقی نژاد رضوان، (۱۳۸۷)، رفتارهای اجتماعی مطلوب از دیدگاه روانشناسی اجتماعی، نشر گل آذین، تهران.

۲- شریفی، رضا؛ (۱۳۸۲) عوامل حفظ و ارتقای روحیه بسیجی - سازمان تحقیقات و خودکفایی بسیج.

۳- شریفی، رضا؛ (۱۳۸۸) بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده همدلی - نوع‌دوستی در جوانان و آزمون میزان گرایش آن‌ها به نیکوکاری به منظور دستیابی به مدل معرف شخصیت مثبت اجتماعی (نوع‌دوست) پایان نامه دکترای روانشناسی - دانشگاه علامه طباطبایی

۴- کار، آلان؛ ترجمه: شریفی، حسن پاشا و همکاران؛ (۱۳۸۵)، روانشناسی مثبت، نشر سخن، تهران.

5- Allport, G.W. (1937). Personality :a psychological interpretation. New York :Holt.

6- Bierhoff, H.W., Klein, r., & Kramp, p. (1991). Evidence for the altruistic personality from data on accident research. Journal of personality, 59, 263-280.

7- Bierhoff, H.W., Muller, G.F.(1999). Positive feeling, cooperative support, and performance: Organizational spontaneity in project groups. Swiss Journal of Social Psychology, 58,180-190.

8- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992a). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-factor Inventory (NEO-FFI) Professional manual. Odessa, FL, Psychological Assessment Resources.

9- Eisenberg, N., & Miller, P.A., Schaller, M., Fabes, R.A., Fultz, J., shell, R., & Shea, C.L. (1999). The role of sympathy and altruistic personality traits in helping: A reexamination. Journal of personality, 57, 41-67.

10-Graziniano,W.& Eisenberg,N. (1997) Agreeableness, handbook of personality psychology (pp,795-824)new York ; Academic press

11- Hoffman, k. (2007) psychology in Action (8 Ed) USA John wiley & sons, Inc

12- -Leak, VK (2006) an empirical assessment of the relationship between social interest and spirituality. journal of individual psychology 02 – 01

13- Jeffries, V. (1998). Virtue and the altruistic personality. sociological perspectives, 41 ,151-166

14- John,O. and srivastava,S.(1999)The big fivetraittaxonomy In L Pervin and O. John (eds), handbook of personality(2nd edn ,pp.102-38 New York. :Guilford

15- Oliner.S, & Oliner.P(1988)The Altruistic personality. New York: Free Press.