

رابطه تاب‌آوری^۱ با تعهد سازمانی^۲ در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی

مجید اصغرزاده^۳

مهدی کمالی اطلس^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۲/۱۵

چکیده

امروزه کارکنان توانمند با ارزش‌ترین سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شوند و مفاهیمی همچون تاب‌آوری و تعهد سازمانی، مفاهیمی هستند که در همین راستا وارد ادبیات مدیریت شده‌اند. تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که فرد نه تنها بر آن شرایط دشوار چیره می‌شود؛ بلکه طی آن و با وجود آن قوی‌تر نیز می‌گردد. این مقاله با هدف تعیین میزان ارتباط بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی و به منظور استفاده از این دستاوردها در مدیریت این سازمان‌ها تهیه شده است. سؤال اصلی که در این مقاله سعی شده به آن پاسخ داده شود این است که چه ارتباطی بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی وجود دارد؟ نوع پژوهش کاربردی و از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی تشکیل داده که به دلیل محدودیت دسترسی و محدودیت‌های اجرایی با استفاده از روش «افراد در دسترس» تعداد ۶۲ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شده است. برای سنجش تاب‌آوری از پرسش‌نامه کونور و دیویدسون و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه پورتر استفاده گردیده است که پرسش‌نامه‌هایی استاندارد بوده و پایایی و روایی آن‌ها از قبل تأیید شده است. در این راستا محقق پس از انجام مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی، اطلاعات استخراج‌شده را از طریق آمار توصیفی و استنباطی مورد آزمایش قرار داده که نتایج حاصله فرضیه پژوهش را تأیید می‌کند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی رابطه وجود دارد و ضریب همبستگی بین این دو متغیر $r = 0/508$ است.

واژگان کلیدی: تاب‌آوری، تعهد سازمانی، سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، کارکنان

1. Resiliency

2. Organizational Commitment

۳. استادیار روانشناسی تربیتی دانشکده علوم و فنون فارابی (masharzade@gmail.com)

۴. کارشناس ارشد اطلاعات و حفاظت اطلاعات، نویسنده مسئول (sahand1413@chmail.ir)

مقدمه

یکی از ضروری‌ترین نهادها در جوامع امروزی، نهادهای امنیتی هستند و هیچ حکومتی نمی‌تواند بدون اتکا به سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، پایداری خود را تضمین نماید و وجود سازمان‌های امنیتی سالم و اثربخش، جزء ملزومات هر حکومتی است، بنابراین حسن جریان امور در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی و مدیریت صحیح این سازمان‌ها ارتباط مستقیمی با امنیت جامعه و حکومت دارد. به همین دلیل است که مدیران در هر سازمانی و به‌ویژه در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی همواره باید سعی نمایند که آگاهی‌ها و علم خود را درخصوص نحوه مدیریت منابع انسانی که سرمایه‌های اصلی یک سازمان را تشکیل می‌دهند، افزایش دهند. ازجمله مفاهیمی که در دهه‌های اخیر وارد ادبیات مدیریت و روانشناسی شده است می‌توان به تاب‌آوری و تعهد سازمانی اشاره کرد.

شرایط کاری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی با سازمان‌های دیگر کاملاً متفاوت بوده و به دلیل حساسیت و اهمیتی که خروجی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی بر جامعه دارد، معمولاً کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در شرایط سخت‌تری از لحاظ استرس و انواع خطرات قرار دارند و ضروری است که تحمل بیشتری در مقابل این شرایط داشته باشند و در صورتی که ویژگی‌های لازم برای مقاومت و تاب‌آوری در مقابل این شرایط کاری سخت را نداشته باشند نه تنها خود دچار آسیب‌های متعددی خواهند شد بلکه سازمان متبوع آنان نیز در راه رسیدن به اهداف خود ناکام خواهد ماند. عوامل بسیار زیادی بر تاب‌آوری تأثیر دارند و همچنین تاب‌آوری نیز بر متغیرهای بسیار زیادی اثرگذار است. ازجمله متغیرهایی که با تاب‌آوری ارتباط دوسویه دارد می‌توان به تعهد سازمانی اشاره نمود که در این پژوهش به ارتباط این دو متغیر در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۴ پرداخته شده است.

بیان مسئله

در زندگی شخصی و کاری، شرایط و اوضاع همیشه آن‌طور که مطلوب ماست پیش نمی‌رود و همواره مشکلات و سختی‌هایی پیش می‌آید. واکنش انسان‌ها در مقابل این مشکلات و سختی‌ها یکسان نبوده و درحالی‌که بعضی از افراد در مقابل مشکلات و سختی‌ها دچار استرس، استیصال، کاهش توانایی و درنهایت ناتوانی در رسیدن به اهداف می‌شوند، برخی دیگر مقاومت بیشتری از خود نشان داده و سعی می‌نمایند علاوه بر اینکه از افت کارایی و توانایی‌های خود جلوگیری نمایند، بلکه توانایی‌های خود را در مقابل این شرایط افزایش داده و به نتایج مطلوبی دست یابند. تعهد و علاقه‌مندی کارکنان یک سازمان نسبت به اهداف و آرمان‌های سازمان نیز یکسان نیست. عده‌ای از کارکنان صرفاً با محاسبه سود و زیان مادی به خدمت خود در

سازمان‌های مختلف ادامه می‌دهند درحالی‌که برخی دیگر از کارکنان، اهداف سازمان را اهداف خود می‌دانند، چنین کارکنانی بیشترین کمک را به سازمان در راه رسیدن به اهدافش انجام می‌دهند.

هر دو خصوصیت تاب‌آوری و تعهد سازمانی از خصوصیات مثبت در کارکنان محسوب می‌شود که با ارتقای آن‌ها در کارکنان تمام سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، بازده و کارایی آن سازمان افزایش خواهد یافت؛ بنابراین انجام پژوهش در این حوزه و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر این متغیرها در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی می‌تواند گامی در راستای بهبود وضعیت مدیریت در این سازمان‌ها محسوب گردد. از طرف دیگر در صورت تأیید رابطه بین دو متغیر تاب‌آوری و یا تعهد سازمانی در سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی جمهوری اسلامی ایران، می‌توان از هر کدام از این متغیرها به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده متغیر دیگر استفاده نمود. بنابراین مسئله پژوهش حاضر این است که در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۴، دو متغیر تاب‌آوری و تعهد سازمانی چه ارتباطی با یکدیگر دارند؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

ویژگی اصلی جوامع امروزی، سرعت بالای تغییرات است. در چنین جوامعی هر روز پدیده جدیدی شکل می‌گیرد و تهدیدهای تازه‌ای ایجاد می‌شود که کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی همواره باید این تهدیدهای جدید را شناسایی و خنثی نمایند و از آنجاکه خروجی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی تأثیر مستقیم بر امنیت جامعه دارد، هرگونه کوتاهی و موفق نشدن در انجام وظیفه، عواقب جبران‌ناپذیری را در پی خواهد داشت. کار کردن در این شرایط باعث می‌شود که کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی همواره در شرایط کاری سخت به سر ببرند که نیاز به قدرت تحمل و تاب‌آوری بالایی دارد. اگر کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی فاقد این ویژگی باشند؛ دچار انواع بیماری‌های روانی و جسمانی خواهند شد. از دیگر ویژگی‌هایی که کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی برای موفقیت در این شرایط، باید دارا باشند می‌توان به تعهد بالایی سازمانی اشاره نمود.

افزایش تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان هر سازمانی به پیشبرد اهداف آن سازمان کمک قابل توجهی خواهد نمود، ولی در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی به‌واسطه شرایط خاصی که حاکم است، برای پیشبرد اهداف سازمان ضروری است که کارکنان از تاب‌آوری و تعهد سازمانی بیشتری برخوردار باشند، بنابراین مطالعه و پژوهش در این زمینه به مدیران سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی کمک خواهد کرد تا مدیریت بهتری را در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی اعمال نمایند.

پژوهش نکردن درباره مفاهیمی همانند تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی باعث غفلت و بی‌توجهی مدیران امنیتی به این موضوعات شده و در نهایت سرمایه‌های روان‌شناختی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هدر خواهد رفت. ازجمله ممکن است که آمار ابتلا به اختلالات روانی در کارکنان این سازمان‌ها افزایش یابد یا سازمان در رسیدن به اهداف خود ناکام بماند.

هدف، سؤال و فرضیه پژوهش

هدف: تعیین میزان ارتباط بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۴

سؤال اصلی: تاب‌آوری با ابعاد تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران چه رابطه‌ای دارد؟

سؤالات فرعی:

۱- تاب‌آوری با بعد عاطفی تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران چه رابطه‌ای دارد؟

۲- تاب‌آوری با بعد مستمر (عقلانی) تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران چه رابطه‌ای دارد؟

۳- تاب‌آوری با بعد هنجاری تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران چه رابطه‌ای دارد؟

فرضیه اصلی: بین تاب‌آوری و ابعاد تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران رابطه مستقیم وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- بین تاب‌آوری و بعد عاطفی تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران رابطه مستقیم وجود دارد.

۲- بین تاب‌آوری و بعد مستمر (عقلانی) تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران رابطه مستقیم وجود دارد.

۳- بین تاب‌آوری و بعد هنجاری تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران رابطه مستقیم وجود دارد.

پیشینه پژوهش

در بررسی‌های صورت گرفته از طریق مراجعه به آثار مکتوب اعم از کتاب‌ها، مقاله‌های علمی و منابع الکترونیکی و سایت‌های معتبر علمی (از قبیل اس‌ای‌دی)، منبعی که به ارتباط بین

تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های امنیتی پرداخته باشد یافت نشد ولی پژوهش‌های بسیار زیادی درباره ارتباط تاب‌آوری و متغیرهای مختلف و همچنین پژوهش‌های زیادی درباره ارتباط تعهد سازمانی با متغیرهای دیگر صورت گرفته است که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

کمانی، شاعر و نامداری (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی با میزان تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش کازرون)» با حجم نمونه‌ای مشتمل بر ۲۶۵ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهر کازرون به بررسی ارتباط بین امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری از مؤلفه‌های ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی و ابعاد تعهد سازمانی پرداختند که نتایج حاصل نشان داد رابطه مثبت و معناداری میان مؤلفه‌های ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی و ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش دیگری که توسط معمارزاده، ختائی و عباس‌زاده مینق (۱۳۹۱) با عنوان «رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی)» صورت گرفت نشان داد که در سازمان مورد مطالعه، میان سرمایه روان‌شناختی (خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری) و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

یزدانی (۱۳۹۱) پژوهشی درخصوص بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ارتش انجام داد که یافته‌های پژوهش ذکر شده، اولاً هم‌سویی دو عامل شخصیتی سرسختی روان‌شناختی و تاب‌آوری را به اثبات رسانده و همچنین نشان داده که این دو صفت شخصیتی هم‌سو با میزان موفقیت در دانشجویان بوده‌اند. در پژوهشی دیگر، دهقانی و دیگران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی با تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه پرداختند که نتایج حاصل حاکی از آن است که بین سلامت روان و تاب‌آوری، رابطه مثبت معنادار و بین هوش معنوی و تاب‌آوری نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای پیش‌بینی، متغیر ملاک را به‌طور معناداری تبیین می‌کنند. سلامت روان سهم بیشتری در پیش‌بینی و تبیین تاب‌آوری دارد.

در پژوهشی که توسط سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶) درباره تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی صورت گرفت مشخص شد تاب‌آوری به‌واسطه کاهش مشکلات هیجانی (و یا افزایش سطح سلامت روانی) رضایتمندی از زندگی را در پی دارد. اثر متغیر تاب‌آوری بر

رضایتمندی از زندگی غیرمستقیم است. پورسردار و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی که با عنوان «تأثیر تاب‌آوری بر سلامت روانی و رضایت از زندگی، یک الگوی روان‌شناختی از بهزیستی» انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تاب‌آوری به‌واسطه افزایش سطح سلامت روانی، رضایت از زندگی را در پی دارد. همچنین متغیر تاب‌آوری دارای اثر غیرمستقیم بر رضایت از زندگی است. به بیان دیگر تاب‌آوری با تأثیر بر نوع احساس‌ها و هیجان‌های فرد، نگرش مثبت و در نتیجه رضایت از زندگی را در پی دارد. در پژوهشی که در خصوص تبیین تاب‌آوری روان‌شناختی بر حسب خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار توسط جلیلی و حسین چاری (۱۳۹۰) صورت گرفت مشخص شد خودکارآمدی، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار تاب‌آوری است. مقایسه نتایج تحلیل‌ها نشان داد که در مورد ورزشکاران و غیر ورزشکاران، الگوی متفاوتی از پیش‌بینی تاب‌آوری روان‌شناختی بر اساس خودکارآمدی وجود دارد. همچنین آشکار شد که تاب‌آوری ورزشکاران، به‌طور معناداری بهتر از غیر ورزشکاران است. دیگر نتایج این پژوهش نشان داد که بین رشته‌های ورزشی در زمینه تاب‌آوری تفاوت معناداری وجود ندارد. در نهایت مقایسه بین دختران و پسران، تفاوت معناداری را در زمینه تاب‌آوری تبیین نکرد. همایون‌نیا و دیگران (۱۳۹۳) پژوهشی درباره ارتباط بین هوش هیجانی و تاب‌آوری کشتی‌گیران لیگ برتر ایران انجام دادند که مشخص شد بین نمره کلی مقیاس هوش هیجانی و تاب‌آوری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

شعبانی کلاته ملامحمدقلی، حسین‌زاده و احمدی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی)» انجام دادند که مشخص شد بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) و ابعاد تعهد سازمانی (هنجاری، عاطفی و مستمر) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. پژوهش دیگری که توسط پروین و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان «بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه» صورت گرفت نشان داد رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد معنویت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

نتایج حاصل از پژوهشی که توسط کردتمینی و کوهی (۱۳۹۰) در خصوص بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان صورت گرفت نشان داد تعهد هنجاری و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی منفی و معنی‌داری با مسخ شخصیت دارد. نتایج همچنین خاطرنشان ساخت که معنویت سازمانی با تمام ابعاد و نمرات کلی تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری دارد. حسنی و بابازاده

(۱۳۹۳) پژوهشی را با عنوان تبیین نقش ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی مدار بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دبیران انجام دادند که نتایج پژوهش نشان داد بین ویژگی‌های محیط شغلی با تعهد سازمانی و حرفه‌ای رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

درمجموع از جمع‌بندی مطالب موردنظر در پیشینه پژوهشی، این‌گونه استنباط می‌شود که تاب‌آوری بر روی متغیرهای مختلفی اثرگذار بوده و همچنین از عوامل بسیار زیادی هم اثرپذیری دارد. ازجمله متغیرهایی که با تاب‌آوری ارتباط دوسویه دارد می‌توان به تعهد سازمانی اشاره نمود. در سازمان‌های مختلفی رابطه بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی موردبررسی قرار گرفته و وجود همبستگی مثبت بین این دو متغیر تأیید شده است. سازمان‌های امنیتی در جمهوری اسلامی ایران از ارزشی‌ترین سازمان‌ها بوده و لازمه موفقیت این سازمان‌ها وجود تعهد سازمانی و تاب‌آوری بالا در کارکنان این سازمان‌ها است. عواملی همانند گزینش نیروی انسانی متعهد، ارائه آموزش‌های منظم، قوی بودن بنیه اعتقادی کارکنان و ... در این سازمان‌ها باعث ارتقای تعهد سازمانی و تاب‌آوری می‌گردد، بنابراین انتظار می‌رود در سازمان‌های امنیتی بین دو متغیر تاب‌آوری و تعهد سازمانی همبستگی مثبت وجود داشته باشد.

مفاهیم و مبانی نظری پژوهش

تاب‌آوری: پژوهش‌های متعدد همواره در پی این بوده‌اند که عواملی را کشف کنند که بتوانند در شرایط آسیب‌زا به کمک انسان آمده و مانع آسیب‌دیدگی و اضمحلال وی زیر فشار سنگین مسائل و مشکلات گردند. یکی از مهم‌ترین توانایی انسان که باعث سازگاری مؤثر با عوامل خطر می‌شود، تاب‌آوری است (امینی، ۱۳۹۲: ۴۳). واژه تاب‌آوری را می‌توان به‌صورت توانایی بیرون آمدن از شرایط سخت یا تعدیل آن تعریف نمود. درواقع تاب‌آوری ظرفیت افراد برای سالم ماندن و مقاومت و تحمل در شرایط سخت و پرخطر است که فرد نه‌تنها بر آن شرایط دشوار چیره می‌شود بلکه طی آن و باوجود آن قوی‌تر نیز می‌گردد. پس تاب‌آوری به معنای توان موفق بودن، زندگی کردن و خود را رشد دادن در شرایط دشوار (باوجود عوامل خطر) است. این فرایند خودبه‌خود ایجاد نمی‌شوند مگر اینکه فرد در موقعیت دشوار و ناخوشایندی قرار گیرد تا برای رهایی از آن یا صدمه‌دیدن کمتر، بیشترین تلاش را برای کشف و بهره‌گیری از عوامل محافظت‌کننده (فردی و محیطی) در درون و بیرون خود که همواره به‌صورت بالقوه وجود دارد به‌کار گیرد. تاب‌آوری در مورد کسانی به‌کار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچار اختلال نمی‌شوند. ازاین‌رو شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجهه‌شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری هست اما شرط کافی نیست. عوامل تاب‌آوری باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و باوجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی

استفاده کند و از این چالش و آزمون‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جوید و از آن‌ها سربلند بیرون آید (یزدانی، ۱۳۹۱: ۵۶).

ورنر^۱ از جمله اولین دانشمندانی بود که در دهه ۱۹۷۰ از اصطلاح تاب‌آوری استفاده کرد. تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون^۲، ۲۰۰۳ به نقل از احمدی و شریفی درآمدی، ۱۳۹۳).

تاب‌آوری عاملی است که به افراد در مواجهه و سازگاری با شرایط سخت و استرس‌زای زندگی کمک می‌کند و آن‌ها را در برابر اختلالات روانی و مشکلات زندگی محافظت می‌کند (ایزدیان و همکاران، ۲۰۱۰، به نقل از بحری، دهقان منشادی ۱۳۹۳).

انسان‌ها در برابر شرایط نامساعد، خطرهای ناملازمات معمولاً احساس بی‌پناهی می‌کنند و در بسیاری مواقع نیز سعی می‌کنند که در برابر خطرهای موقعیت ناگوار تحمل نمایند و نتایج غیرمنتظره‌ای به دست می‌آورند. توانایی اجرای این «جادوی رایج» اغلب در حوزه علوم اجتماعی به‌عنوان انعطاف‌پذیری یا «تاب‌آوری» نام دارد (یزدانی، ۱۳۹۱: ۲۲).

تاب‌آوری، از ضروریات زندگی در دنیای کنونی است و یکی از عوامل تعیین‌کننده پاسخ‌های افراد در مقابل رویدادهای استرس‌زا به شمار می‌رود. تاب‌آوری، یکی از سازه‌های مهم و مطرح در روان‌شناسی مثبت‌گرا است. نیومن^۳ (۲۰۰۳) تاب‌آوری را فرآیند یا توانایی انطباق دادن خود با چالش‌ها، تهدیدها و غلبه بر آن‌ها می‌داند. وی بیان می‌دارد که افراد و گروه‌های تاب‌آوری، مجهز به مجموعه‌ای از ویژگی‌های مشترک‌اند که آن‌ها را برای غلبه بر دگرگونی‌ها و فراز و نشیب‌های زندگی آماده می‌کند. هوگ، آیوستین و پولاک^۴ (۲۰۰۷) عقیده دارند که تاب‌آوری صرفاً نبود اختلال روانی نیست بلکه به‌دست‌آوردن ویژگی‌هایی است که به حفظ بهداشت روانی فرد در هنگام مواجهه با عوامل خطر کمک می‌کند. افرادی که تاب‌آوری بالایی دارند، در برابر آسیب‌ها و استرس‌های غیرقابل اجتناب، تجربه مقاومت بیشتری دارند و بیشتر احتمال دارد معنای مثبتی در استرس‌هایی که تجربه می‌کنند، پیدا کنند و به طرز مؤثری با چالش‌های زندگی‌شان مواجه شوند، به‌طور انعطاف‌پذیری خود را با استرس‌های زندگی‌شان انطباق دهند و حتی در آینده تبدیل به افراد موفق، سالم و شاد شوند (اندامی خشک، گلزاری و اسماعیلی نسب، ۱۳۹۲).

1. Werner

2. Conner & Davidson

3. Newman

4. Hoge, Austin & Pollak

افراد تاب‌آوری، سازگاری فردی بالایی با عوامل استرس‌زای محیطی در زندگی دارند (ماسن و رید^۱، ۲۰۰۴، به نقل از بحری، دهقان منشادی ۱۳۹۳).

کانر تاب‌آوری را به‌عنوان روشی برای اندازه‌گیری توانایی فرد در مقابله با عوامل استرس‌زا و عواملی که سلامت روان فرد را تهدید می‌کند، تعریف کرده است. افراد تاب‌آوری دارای رفتاری خودشکنانه نیستند. از نظر عاطفی آرام بوده و توانایی مقابله با شرایط ناگوار را دارند. برای درک تفاسیر و روش‌های مرتبط با تاب‌آوری، ممکن است به تمایز بین احتمال خطر و مصادیق تاب‌آوری نیاز داشته باشیم. در سه دهه اخیر پژوهش کاملی در این خصوص انجام و نمونه‌های تاب‌آوری جمع‌آوری شده است. تاب‌آوری به‌عنوان قدرت یا توانایی برگشتن به زندگی اولیه و شروع وضعیت جدید از طریق کاهش فشار عصبی یا تحریف آن و جایگزینی نشاط تعریف می‌گردد. تاب‌آوری همچنین به‌عنوان توانایی بهبود بیماری افسردگی یا مسائلی از این دست نیز فهمیده می‌شود (یزدانی، ۱۳۹۱: ۲۳).

گارمزی^۲ و ماستن^۳ (۱۹۹۱) تاب‌آوری را "یک فرآیند، توانایی، یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده"، تعریف نموده‌اند. به بیان دیگر تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (والر^۴، ۲۰۰۱، به نقل از سامانی و همکاران، ۱۳۸۶). البته تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست و حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی خود است. می‌توان گفت تاب‌آوری، توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی- روانی، در شرایط خطرناک است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳، به نقل از سامانی و همکاران، ۱۳۸۶). افزون بر این، پژوهشگران بر این باورند که تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است. کامپفر^۵ (۱۹۹۹) باور داشت که تاب‌آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر (در شرایط تهدیدکننده) است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند. درعین حال کامپفر به این نکته نیز اشاره می‌نماید که سازگاری مثبت بازندگی، هم می‌تواند پیامد تاب‌آوری به شمار رود و هم به‌عنوان پیش‌آیند، سطح بالاتری از تاب‌آوری را سبب شود. وی این مسئله را ناشی از پیچیدگی تعریف و نگاه فرایندی به تاب‌آوری می‌داند (سامانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۴۴). تاب‌آوری برای پشت‌سر گذاشتن مشکلات زندگی مهارتی مناسب است حتی وقتی که شرایط نامطلوب و

1. Masen & Reed
2. Garmezzy
3. Masten
4. Waller
5. Kumpfer

سخت وجود دارد. تاب‌آوری به توانایی یک انسان گفته می‌شود که به‌طور موفقیت‌آمیز شرایط نامطلوب را پشت سر گذارده و با آن‌ها تطابق می‌یابد و علی‌رغم مواجهه با مشکلات زندگی به قابلیت تحصیلی و هیجانی و اجتماعی دست می‌یابد (یزدانی، ۱۳۹۱: ۲۴).

ولف^۱ (۲۰۰۱) در زمینه تأثیر مثبت تاب‌آوری بر سلامت روان بر ویژگی‌های اساسی افراد تاب‌آوری که سلامت روان را ارتقا می‌بخشد، مانند توان اجتماعی، توانمندی در حل مسئله، خودگردانی و احساس هدفمندی و باور به آینده روشن تأکید دارد (به نقل از بحری، دهقان منشادی ۱۳۹۳). درواقع، تاب‌آوری پدیده‌ای است که از پاسخ‌های انطباقی طبیعی انسان حاصل می‌شود و علی‌رغم رویارویی فرد با تهدیدهای جدی، وی را در دستیابی به موفقیت و غلبه بر تهدیدها توانمند می‌سازد (خدا رحیمی، ۱۳۷۴، به نقل از احمدی و شریفی درآمدی، ۱۳۹۳).

در روان‌شناسی، ظرفیت مثبت افراد برای سازگاری با استرس و فجایع را تاب‌آوری نامیده‌اند. در این معنا تاب‌آوری به‌عنوان عوامل محافظتی و مقاومت در مقابل عوامل خطر ساز آینده مورد توجه واقع شده است (کیانی، ۱۳۸۹، به نقل از احمدی و شریفی درآمدی، ۱۳۹۳).

تاب‌آوری به‌عنوان یکی از سازه‌های اصلی شخصیت برای فهم انگیزش، هیجان و رفتار مفهوم‌سازی شده است. خود تاب‌آوری را سازوکار ذاتی خوداصلاح‌گری انسان می‌دانند. افزون بر آن به باور ورنر (۱۹۹۷) تاب‌آوری صرف‌نظر از خطرات تهدیدکننده، عاملی بالقوه در همه افراد برای تغییر است (یزدانی، ۱۳۹۱: ۲۶). تاب‌آوری ویژگی یا خصلتی نیست که برخی دارای آن باشند و برخی آن را نداشته باشند، به بیان دقیق‌تر، تاب‌آوری بیانگر تعاملی بین انسان و محیط است. تاب‌آوری اشاره به ایستادگی در برابر خطر دارد اما یک پدیده تدریجی است و انباشت خطر می‌تواند حتی تاب‌آورترین افراد را نیز مغلوب سازد. کانر خاطرنشان می‌کند که تاب‌آوری نوعی تعامل با عامل خطر است یعنی ماهیتی روبه‌رشد دارد که از بیولوژی و تجارب اولیه زندگی منشأ می‌گیرد و عوامل محافظتی می‌توانند از طریق شیوه‌های مختلف در مراحل متفاوت رشد، عمل کنند. به‌عنوان مثال مراقبت‌های والدین در کودکی قویاً محافظت‌کننده است، اما در نوجوانی یک چنین مراقبتی ممکن است مانع رشد سالم شود (یزدانی، ۱۳۹۱: ۲۷).

عوامل مؤثر در تاب‌آوری: با اینکه تعاریف تاب‌آوری ممکن است متنوع باشد، بیشتر محققان متفق‌اند که افراد تاب‌آور در عوامل مشابهی مشترک‌اند. برخی از این عوامل عبارت‌اند از: هوش بالاتر، تعلق کمتر به همسالان بزهکار و مصرف نمودن مواد و بزهکاری.

محققان ویژگی‌های مشترک دیگری را نیز در افراد تاب‌آور بررسی کرده‌اند که عبارت‌اند از: خودمختاری بالاتر، استقلال، همدلی، تعهد به کار، جدیت، مهارت‌های حل مسئله خوب و روابط خوب با همسالان. یکی از ویژگی‌های فردی مؤثر در تاب‌آوری، توانایی ایجاد خودنظم‌دهی یا خودکنترلی است.

درمجموع ویژگی‌های شخصیتی همچون خودپنداره مثبت، اجتماعی بودن، هوش، کفایت در کارآموزشی، خودمختاری، عزت‌نفس، ارتباطات خوب، مهارت‌های حل مسئله و سلامت روانی و جسمانی ازجمله عوامل مؤثر برافزایش تاب‌آوری به شمار می‌رود. ازجمله مسائلی که در حوزه عوامل مؤثر بر تاب‌آوری مطرح است، نقش هوش بر تاب‌آوری است. برخی یافته‌ها حکایت از آن دارد که هوش یک عامل تعیین‌کننده تاب‌آوری است و برخی هم خلاف این نظر را تأیید کردند (همایون‌نیا و دیگران، ۱۳۹۳).

یکی از پژوهش‌های مهم در راستای پاسخ به این پرسش و در زمینه ویژگی‌های افراد تاب‌آور، پژوهش ماستن، بست و گارمزی (۱۹۹۰) است که به سه ویژگی بارز در افراد تاب‌آور اشاره داشت، این خصایص عبارت‌اند از: توانایی رشد و پیشرفت باوجود شرایط ناگوار و پرخطر و بروز پیامدهای مثبت پس از تجربه‌کردن آن‌ها، قابلیت همیشگی در عملکرد تحت فشار روحی و تنش و توانایی بازگشت پس از ضربه روحی ناشی از تجربه موقعیت‌های ناگوار در زندگی (جلیلی و حسین چاری، ۱۳۹۰). در بین همه عوامل و عناصر زمینه‌ساز و پرورش‌دهنده تاب‌آوری، نقش فرایندهای درونی و مربوط به خود را نیز نباید نادیده گرفت. این مطلب در مورد کلیت رفتارها و ویژگی‌های انسانی (اعم از تاب‌آوری) صادق است (جلیلی و حسین چاری، ۱۳۹۰: ۱۲).

تعهد سازمانی: اندیشمندان علم مدیریت و صاحب‌نظران حوزه رفتار سازمانی درباره تعهد به‌ویژه تعهد سازمانی به تفصیل سخن گفته‌اند. مروری بر ادبیات مربوط نشان می‌دهد تعهد سازمانی موضوع جدیدی است که بیشتر در دو دهه اخیر گسترش یافته است. بوکانان^۱ (۱۹۷۴) به نقل از عسکری (۱۳۸۳) تعهد را این‌گونه تعریف کرده است: «تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان است. وابستگی بر نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف سازمان به خاطر خود سازمان است.» استیرز و پورتر^۲ (۱۹۸۲) به نقل از عسکری، (۱۳۸۳) تعهد سازمانی را توجه نسبی تعیین هویت فرد با یک سازمان خاص و درگیری و مشارکت او با آن سازمان بیان کرده‌اند.

1. Buchanan

2. Steers & Porter

آلن و می‌یر^۱ (۱۹۹۱، به نقل از عسکری، ۱۳۸۳) معتقدند که تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام برای ادامه کار در یک سازمان را فراهم می‌سازد. از نظر این اندیشمندان تعهد دارای سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری است. چنین به نظر می‌رسد که همه تعاریف ارائه‌شده در زمینه تعهد سازمانی دربرگیرنده سه موضوع کلی است:

۱- وابستگی عاطفی به سازمان

۲- هزینه‌های متصوره (احتمالی) ناشی از ترک سازمان

۳- احساس مسئولیت، الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان.

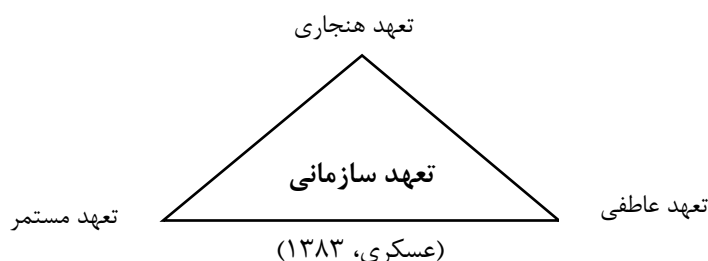
آلن و می‌یر تعهد را به سه دسته تقسیم می‌کنند و به شرح زیر توضیح می‌دهند:

۱. **تعهد عاطفی:** تعهد عاطفی نشان‌دهنده علاقه و تمایل به ادامه خدمت در سازمان است. تعهد عاطفی به عنوان وابستگی و تعلق خاطر برای انجام کار و میل به ماندن برای ادامه این وابستگی و خدمت تعریف می‌شود و به عبارت دیگر تعهد عاطفی، پیوستگی عاطفی و تعیین هویت فرد با ارزش‌ها و اهداف سازمان است.

۲. **تعهد عقلانی یا مستمر:** این نوع تعهد بیان‌کننده هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار به باقی ماندن و ادامه خدمت در سازمان است. در این راستا هر چه فرصت‌های شغلی برای فرد در خارج سازمان کمتر و سرمایه‌گذاری‌های او بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود، به بیان دیگر با صرف وقت و گذراندن آموزش‌های حین خدمت و تلاش بیشتر، افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً به کار خود در سازمان ادامه می‌دهند.

۳. **تعهد هنجاری:** تعهد هنجاری عبارت است از احساس مسئولیت، دین و احساس تعهد اخلاقی در برابر سازمان، در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند.

شکل شماره ۱: ابعاد تعهد سازمانی از نظر آلن و می‌یر



سیری در ادبیات و مطالعات مربوط به تعهد نشان می‌دهد که مجموع عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی در چهار دسته قرار می‌گیرند:

- ۱- عوامل شخصی: نظیر سن، جنس، تحصیلات، سابقه کار، احساس آرامش، شایستگی، رضایت شغلی و ...
- ۲- عوامل شغلی: مثل رضایت شغلی، وابستگی شغلی، ابهام در نقش، تضاد نقش، ماهیت کار، چالش شغلی و ...
- ۳- عوامل سازمانی: از جمله درک حمایت سازمانی، فرایند جامعه‌پذیری، فرهنگ سازمانی، مشارکت، سبک رهبری، ساختار ارتباطات و ...
- ۴- عوامل فراسازمانی (محیطی): مانند فرصت‌های شغلی جایگزین، پایگاه اجتماعی شغل و سازمان، روابط اجتماعی، علایق خانوادگی، منطقه جغرافیایی محل خدمت و ... (عسکری، ۱۳۸۳)

سطوح تعهد سازمانی:

- ۱- سطح پایین تعهد: این سطح در گستره وسیع سازمان‌ها مشهود است و در آن افراد به خاطر دریافت پول و یا کسب مقام به سازمان متعهد می‌شوند که در واقع همان تعهد مستمر است.
- ۲- سطح متوسط و خوب تعهد: این نوع تعهد در سازمان‌های متمدنی و دارای فرهنگ سازمانی قوی مانند سازمان‌های ژاپنی دیده می‌شود. در این سطح از تعهد افراد با سازمان، خود را تعیین هویت می‌کنند و تمایل به علاقه آن‌ها به سازمان منشأ ادامه خدمت آنان در سازمان می‌شود که درواقع همان تعهد عاطفی است.
- ۳- سطح عالی و آرمانی تعهد: در سازمان‌های مذهبی، ایدئولوژیک و فرهنگی یافت می‌شود. در این سطح از تعهد، افراد به خاطر احساس مسئولیت، تکلیف و تعهد اخلاقی و ارزشی نسبت به سازمان، خود را مکلف به ادامه خدمت و تقویت آن نسبت به سازمان و محل کار خود می‌دانند که این سطح از تعهد، تعهد هنجاری را به ذهن متبادر می‌سازد (عسکری، ۱۳۸۳)

سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی: سازمان‌هایی که در حوزه اطلاعات و امنیت فعالیت دارند به سه دسته سازمان‌های اطلاعاتی (جاسوسی)، سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی و سازمان‌های امنیتی تقسیم می‌شوند (تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

- ۱- **سازمان‌های اطلاعاتی (جاسوسی):** سازمان‌هایی هستند که فقط به تولید اطلاعات می‌پردازند و این اطلاعات شامل اطلاعات حاصل از جمع‌آوری خارجی (جاسوسی) است و حوزه

مأموریتی آن‌ها خارج از مرزهای جغرافیایی کشور است. این سازمان‌ها هدف اصلی سرویس‌های امنیتی و ضداطلاعاتی خارجی هستند. این سازمان‌ها به سازمان‌های اطلاعاتی نظامی و غیرنظامی تقسیم می‌شوند. بعضاً سرویس‌های اطلاعاتی نظامی و غیرنظامی در حوزه راهبردی، یکی هستند مثل سرویس اطلاعات خارجی فرانسه و اتریش. در این کشورها، یک سرویس اطلاعاتی نظامی نیز وجود دارد که بر جمع‌آوری اطلاعات راهکنشی (تاکتیکی) متمرکز است (رحمانی، ۱۳۸۷، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

۲- سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی: سازمان‌هایی هستند که کارویژه‌های هر دو سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی با گرایش امنیتی را به عهده دارند. این سازمان‌ها عموماً بر امور داخلی متمرکز بوده ولی اطلاعات موردنیاز امنیتی را نیز جمع‌آوری و تولید می‌کنند، اما محصول فعالیت آن‌ها، امنیت است. همانند واج، سرویس اطلاعات ملی ترکیه (میت)، سازمان‌های حفاظت اطلاعات. این سازمان‌ها دولتی هستند، مرتبط با عالی‌ترین مراجع سیاسی کشور هستند، اطلاعات موردنیاز کشور در حوزه‌های امنیتی را تهیه و در اختیار رهبران و مراجع دارای صلاحیت قرار می‌دهند، پنهان‌کاری را در دستور کار خود دارند، اخبار و اطلاعاتی را جمع‌آوری و تولید می‌کنند که عموم به آن‌ها دسترسی ندارند، فعالیت آن‌ها در جمع‌آوری اطلاعات بر دشمنان خارجی متمرکز است (کرمی، ۱۳۸۸، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

۳- سازمان‌های امنیتی: سازمان‌هایی هستند که کارویژه آن‌ها تولید امنیت است. در اینجا سازمان‌های امنیتی پنهان موردنظر است و سامانه پلیس که جزئی از سازوکارهای امنیتی است، موردنظر نیست. این سازمان‌ها عمدتاً بر برخورد با جرائم امنیتی متمرکز هستند (عساریان نژاد، ۱۳۸۳، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

وجوه تمایز سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی از سایر سازمان‌ها:

- گزینش خاص کارکنان با محوریت وفاداری
- ساختارهای محرمانه
- پنهان‌کاری و استفاده از پوشش در فعالیت‌ها
- حیطه‌بندی گسترده
- برخورداری از ابزارهای انحصاری
- امکان دسترسی به اطلاعات شخصی افراد
- محدودیت واپایش‌های برون‌سازمانی
- توانایی اجرای عملیات ویژه

- برخورداری از یک سامانه حفاظتی درون‌سازمانی و ساختار اداری اختصاصی
- تمرکز و انحصار اختیارات و تسلط گروهی نخبه
- اولویت سوءظن بر حسن ظن
- خطرپذیری
- جزمیت (ثبات) اعتقادی
- انضباط و اطاعت‌پذیری درون‌سازمانی (کرمی، ۱۳۸۸، به نقل از تنهایی و زندیان، ۱۳۹۳).

روش پژوهش و گردآوری اطلاعات: این پژوهش با استفاده از روش همبستگی انجام شده است. همچنین از امکانات کتابخانه‌ای و میدانی (پرسش‌نامه) به‌عنوان روش گردآوری اطلاعات استفاده شده است.

جامعه آماری: جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهند. هر شخصی که در سال ۱۳۹۴ در یکی از سازمان‌های اطلاعاتی امنیتی جمهوری اسلامی ایران مشغول خدمت بوده و دارای رابطه استخدامی (به‌صورت رسمی) با یکی از سازمان‌های اطلاعاتی امنیتی جمهوری اسلامی ایران بوده؛ شامل این جامعه آماری می‌گردد.

حجم نمونه: به دلیل محدودیت دسترسی و محدودیت‌های اجرایی، تعداد ۶۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند (جدول ۱).

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر	فراوانی	درصد	فراوانی کل
تحصیلات	دیپلم	۳	۴/۸
	کاردانی	۶	۹/۷
	کارشناسی	۳۸	۶۱/۳
	کارشناسی ارشد	۱۴	۲۲/۶
	دکتری	۱	۱/۶
سنوات خدمت	بین ده و بیست	۵۲	۸۳/۹
	بیشتر از بیست	۱۰	۱۶/۱
سن	بین ۲۰ و ۳۰ سال	۶	۹/۷
	بالای ۳۰ سال	۵۶	۹۰/۳

گفتنی است کلیه اعضای حجم نمونه مرد و متأهل هستند.

ابزارهای گردآوری اطلاعات: برای رسیدن به اهداف پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شده است:

۱- پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون (CD-RISC): برای سنجش تاب‌آوری، مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) به کار برده شد. کونور و دیویدسون این پرسشنامه را با بازبینی منابع پژوهشی ۱۹۷۹-۱۹۹۱ در زمینه تاب‌آوری تهیه نمودند. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در شش گروه: جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبت‌های اولیه، بیماران سرپایی روان‌پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر و دو گروه از بیماران مبتلا به اختلال استرس پس از ضربه، انجام شده است. سازندگان این مقیاس بر این باورند که این پرسشنامه به خوبی می‌تواند افراد تاب‌آور را از غیر تاب‌آور در گروه‌های بالینی و غیربالینی جدا کند و می‌تواند در موقعیت‌های پژوهشی و بالینی به کار برده شود (محمدی، ۱۳۸۴). به نقل از نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸).

پرسشنامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون ۲۵ گوی دارد که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس در ایران توسط محمدی (۱۳۸۴) هنجاریابی شده است. برای تعیین روایی این مقیاس نخست همبستگی هر نمره با نمره کل به جز گویه ۳، ضریب‌های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ را نشان داد. سپس گویه‌های مقیاس به روش مؤلفه‌های اصلی مورد تحلیل عاملی قرار گرفتند. برای تعیین پایایی مقیاس خود تاب‌آوری کونور و دیویدسون از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و ضریب پایایی ۰/۸۹ به دست آمد (محمدی، ۱۳۸۴)، به نقل از نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸).

۲- پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر: برای سنجش تعهد سازمانی در این پژوهش از پرسشنامه تعهد سازمانی (اوسی‌کیو) که توسط موادی، استیرز و پورتر^۱ در سال ۱۹۷۹ ساخته و استاندارد شده است، استفاده گردید. این مقیاس نخستین بار در ایران توسط پاکاری و شکرکن (۱۳۷۰) ترجمه شد و روایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای ابعاد تعهد سازمانی کلی، عاطفی، هنجاری و مستمر به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۷، ۰/۶۱ و ۰/۷۹ به دست آمد که نشان‌دهنده روایی قابل قبولی است (صداقتی فرد و خلیج اسدی، ۱۳۹۰).

پایایی این پرسشنامه با ضریب همبستگی ۰/۹۰ توسط افشاری در سال ۱۳۷۸ به دست آمده است (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷) برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

فرضیه پژوهش: «بین تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی رابطه مستقیم وجود دارد.»

برای بررسی این فرضیه از روش آزمون آماری پیرسون استفاده شد. ابتدا با استفاده از آمار توصیفی به توصیف مشخصات توصیفی هر دو متغیر تاب‌آوری و تعهد سازمانی پرداخته شد که مشخصات توصیفی هر یک از متغیرها به ترتیب در جدول ۲ و ۳ آورده شده است.

جدول ۲. مشخصات توصیفی متغیر تاب‌آوری

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		91.5161
Std. Error of Mean		1.42756
Median		92.0000
Mode		91.00
Std. Deviation		11.24065
Variance		126.352
Skewness		-.621
Std. Error of Skewness		.304
Kurtosis		1.846
Std. Error of Kurtosis		.599
Range		59.00
Minimum		56.00
Maximum		115.00
Sum		5674.00

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد توزیع مربوط به متغیر تاب‌آوری به ترتیب ۱۱/۲۴ و ۹۱/۵۱ است. دامنه نمرات نیز بین ۵۶ و ۱۱۵ در نوسان است.

جدول ۳. مشخصات توصیفی متغیر تعهد سازمانی

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		52.5484
Std. Error of Mean		1.43033
Median		55.0000
Mode		56.00
Std. Deviation		11.26241

Variance	126.842
Skewness	-.640
Std. Error of Skewness	.304
Kurtosis	.091
Std. Error of Kurtosis	.599
Range	53.00
Minimum	22.00
Maximum	75.00
Sum	3258.00

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد توزیع مربوط به متغیر تعهد سازمانی به ترتیب ۱۱/۲۶ و ۵۲/۵۴ است. دامنه نمرات نیز بین ۲۲ و ۷۵ در نوسان است.

جدول شماره ۴. مشخصات توصیفی بعد عاطفی متغیر تعهد سازمانی

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		25.1774
Std. Error of Mean		.79645
Median		25.0000
Mode		22.00
Std. Deviation		6.27126
Variance		39.329
Skewness		-.762
Std. Error of Skewness		.304
Kurtosis		.480
Std. Error of Kurtosis		.599
Range		28.00
Minimum		7.00
Maximum		35.00
Sum		1561.00

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد توزیع مربوط به بعد عاطفی متغیر تعهد سازمانی به ترتیب ۶/۲۷ و ۲۵/۱۷ است. دامنه نمرات نیز بین ۷ و ۳۵ در نوسان است.

جدول شماره ۵. مشخصات توصیفی بعد عقلانی (مستمر) متغیر تعهد سازمانی

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		16.2903
Std. Error of Mean		.43897
Median		17.0000
Mode		17.00 ^a
Std. Deviation		3.45646
Variance		11.947
Skewness		-.266
Std. Error of Skewness		.304
Kurtosis		.481
Std. Error of Kurtosis		.599
Range		17.00
Minimum		8.00
Maximum		25.00
Sum		1010.00

داده های جدول ۵ نشان می دهد که میانگین و انحراف استاندارد توزیع مربوط به بعد مستمر (عقلانی) متغیر تعهد سازمانی به ترتیب ۳/۴۵ و ۱۶/۲۹ است. دامنه نمرات نیز بین ۸ و ۲۵ در نوسان است.

جدول شماره ۶. مشخصات توصیفی بعد هنجاری متغیر تعهد سازمانی

N	Valid	62
	Missing	0
Mean		11.2419
Std. Error of Mean		.41437
Median		12.0000
Mode		13.00
Std. Deviation		3.26273
Variance		10.645
Skewness		-.952
Std. Error of Skewness		.304
Kurtosis		.252
Std. Error of Kurtosis		.599

Range	12.00
Minimum	3.00
Maximum	15.00
Sum	697.00

داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد توزیع مربوط به بعد هنجاری متغیر تعهد سازمانی به ترتیب ۳/۲۶ و ۱۱/۲۴ است. دامنه نمرات نیز بین ۳ و ۱۵ در نوسان است.

جدول ۷. ضریب همبستگی بین دو متغیر تاب‌آوری و بعد عاطفی تعهد سازمانی

		تاب‌آوری	بعد عاطفی تعهد سازمانی
تاب	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	62	62
عاطفی	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که بین دو متغیر تاب‌آوری و بعد عاطفی تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی جمهوری اسلامی ایران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ضریب همبستگی $r = 0.499$ است که در سطح $p < 0.01$ معنی‌دار است.

جدول ۸. ضریب همبستگی بین دو متغیر تاب‌آوری و بعد عقلانی تعهد سازمانی

		تاب‌آوری	بعد عقلانی تعهد سازمانی
تاب	Pearson Correlation	1	.224*
	Sig. (1-tailed)		.040
	N	62	62
عقلانی	Pearson Correlation	.224*	1
	Sig. (1-tailed)	.040	
	N	62	62
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).			

داده‌های جدول ۸ نشان می‌دهد که بین دو متغیر تاب‌آوری و بعد عقلانی تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی-امنیتی جمهوری اسلامی ایران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ضریب همبستگی $r = 0.224$ است که در سطح $p < 0.05$ معنی‌دار است.

جدول ۹. ضریب همبستگی بین دو متغیر تاب‌آوری و بعد هنجاری تعهد سازمانی

		تاب‌آوری	بعد عقلانی تعهد سازمانی
تاب	Pearson Correlation	1	.547**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	62	62
هنجاری	Pearson Correlation	.547**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

داده‌های جدول ۹ نشان می‌دهد که بین دو متغیر تاب‌آوری و بعد هنجاری تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ضریب همبستگی $r = 0.547$ است که در سطح $p < 0.01$ معنی‌دار است.

جدول ۱۰. ضریب همبستگی بین دو متغیر تاب‌آوری و تعهد سازمانی

		تعهد سازمانی	تاب‌آوری
تعهد	Pearson Correlation	1	.508**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	62	62
تاب	Pearson Correlation	.508**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

داده‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد که بین دو متغیر تاب‌آوری و تعهد سازمانی در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی جمهوری اسلامی ایران همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد و ضریب همبستگی $r = 0.508$ است که در سطح $p < 0.01$ معنی‌دار است.

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

برابر جدول‌های ۷، ۸، ۹ بین ابعاد عاطفی، عقلانی و هنجاری تعهد سازمانی از یک‌طرف و متغیر تاب‌آوری از طرف دیگر، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد که ضرایب همبستگی آنان به ترتیب عبارت است از: $0.224/547$ ، 0.499 ، همچنین بین نمره کلی تعهد سازمانی و متغیر تاب‌آوری به میزان $r = 0.508$ همبستگی وجود دارد. این یافته با پژوهش‌هایی که توسط کمانی، شاعر و نامداری (۱۳۹۲) و معمارزاده، ختائی و عباس زاده مینق (۱۳۹۱) انجام شده و به بررسی ارتباط بین متغیرهای یادشده در سایر سازمان‌ها پرداخته شده است کاملاً همسو و

هماهنگ است. از میان سه بعد تعهد سازمانی (عاطفی، عقلانی و هنجاری) بیشترین همبستگی با تاب‌آوری مربوط به بعد هنجاری و کمترین همبستگی مربوط به بعد عقلانی تعهد سازمانی است. در تعریف بعد هنجاری گفتیم تعهد هنجاری عبارت است از احساس مسئولیت، دین و احساس تعهد اخلاقی در برابر سازمان، در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و فعالیت در سازمان را وظیفه خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا نمایند. طبیعی است شخصی که تعهد هنجاری نسبت به سازمان داشته باشد؛ به علت دید معنوی و اعتقادی، مشکلات را با قدرت بیشتری تحمل خواهد نمود و فشارهای محیط کار تأثیر نامطلوب کمتری بر سلامتی وی خواهد داشت و چه‌بسا بر اساس آموزه‌های دینی، معانی زیبایی نیز در میان سختی‌ها کشف نماید.

درباره تعهد مستمر (عقلانی) نیز بیان شد که این نوع تعهد بیان‌کننده هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان و اجبار به باقی ماندن و ادامه خدمت در سازمان است. در این راستا هرچه فرصت‌های شغلی برای فرد در خارج سازمان کمتر و سرمایه‌گذاری‌های او بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کمتر خواهد بود، به بیان دیگر با صرف وقت و گذراندن آموزش‌های حین خدمت و تلاش بیشتر، افراد به راحتی حاضر به ترک خدمت نمی‌شوند و ضرورتاً به کار خود در سازمان ادامه می‌دهند.

طبیعی است شخصی که صرفاً به علت کم بودن فرصت‌های شغلی در خارج از سازمان و در نظر گرفتن سود و زیان مادی در سازمان بماند؛ فاقد دید معنوی و اعتقادی است؛ بنابراین در مقابل مشکلات و فشارهای محیط کار زودتر تسلیم خواهد شد. با توجه به اینکه ماهیت و محیط کاری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی از شرایط خاصی برخوردار است و کارکنان این سازمان‌ها همواره تحت فشار کاری و فشار روانی قرار دارند، طبیعی است که برای کار کردن در این سازمان‌ها نیاز به قدرت تحمل و تاب‌آوری بالایی است. در این سازمان‌ها اگر کارکنان از تاب‌آوری مناسب و بالایی برخوردار نباشند، نه تنها خود در معرض آسیب قرار می‌گیرند؛ بلکه در انجام مأموریت و پیشبرد اهداف سازمان نیز با شکست مواجه خواهند شد، بنابراین مدیران سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی باید همواره تلاش نمایند تا تاب‌آوری کارکنان سازمان را افزایش دهند.

یکی از راه‌های افزایش تاب‌آوری، ارتقای تعهد سازمانی و به‌ویژه تعهد هنجاری است. چراکه با افزایش تعهد هنجاری میزان تاب‌آوری کارکنان نیز ارتقا خواهد یافت. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- ۱- به علت شرایط سخت‌کاری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی و لزوم دارا بودن ویژگی تاب‌آوری بالا در کارکنان این سازمان‌ها، پیشنهاد می‌گردد در گزینش و جذب نیرو در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی به ویژگی تاب‌آوری توجه شود.
- ۲- از روش‌های مختلف برای ارتقای تاب‌آوری در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی استفاده گردد.
- ۳- سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی برای ارتقای بازده خود، تعهد سازمانی را در میان کارکنان خود تقویت نمایند به‌ویژه بعد هنجاری تعهد سازمانی که همبستگی بالایی با تاب‌آوری دارد.
- ۴- پژوهشی در رابطه با راه‌های ارتقای تاب‌آوری در کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی صورت گیرد.
- ۵- پژوهشی در خصوص راه‌های ارتقای تعهد سازمانی (به‌ویژه تعهد هنجاری) در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی صورت پذیرد.

منابع

۱. احمدی، رضا و شریفی درآمدی، پرویز (۱۳۹۳)؛ بررسی اثربخشی آموزش تاب‌آوری بر سلامت روان افراد مبتلا به وابستگی مواد در کانون توسکای شهر تهران، *فصلنامه مطالعات روان‌شناسی بالینی*، سال چهارم، شماره شانزدهم، ۱-۱۷
۲. امینی، فهیمه (۱۳۹۲)؛ رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران، *مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی*، دوره دهم، شماره ۲، ۹۴-۱۰۲
۳. اندامی خشک، علیرضا، گلزاری، محمود، اسماعیلی نسب، مریم (۱۳۹۲)؛ نقش راهبردهای نه گانؤ تنظیم شناختی هیجان در پیش‌بینی تاب‌آوری، *اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی*، دوره هفتم، شماره ۲۷، ۵۷-۹۱
۴. بحری، سیده لیلا، دهقان منشادی، ماریه و دهقان منشادی، زبیده (۱۳۹۳)؛ بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی تاب‌آوری و حمایت اجتماعی در سلامت روانی والدین کودکان نابینا و ناشنوا، *تعلیم و تربیت استثنایی*، سال چهاردهم، شماره ۱، پیاپی ۱۲۳، ۵-۱۲
۵. پروین، احسان، محمدی، شراره، شیر بیگی، ناصر و لطفی نژاد، طاهره (۱۳۹۴)؛ بررسی رابطه بین معنویت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه، *فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، سال اول، شماره ۲، ۱۹۳-۲۱۵
۶. پورسردار، فیض‌اله، عباسپور، ذبیح‌اله، عبدی زرین، سهراب و سنگری، علی‌اکبر (۱۳۹۱)؛ تأثیر تاب‌آوری بر سلامت روانی و رضایت از زندگی، یک الگوی روان‌شناختی از بهزیستی، *فصلنامه علمی-پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی لرستان*، دوره چهاردهم، شماره ۱، مسلسل ۵۱، ۸۱-۸۹
۷. تنهایی، علیرضا و زندیان، مهدی (۱۳۹۳)؛ تأثیر یکپارچه‌سازی سازمان‌های حفاظت اطلاعات در کاهش آسیب‌های عام و کلی سازمان‌های امنیتی، *فصلنامه علمی-پژوهشی امنیت پژوهی*، سال سیزدهم، شماره ۴۸، ۹۱-۱۱۰
۸. جلیلی، علی و حسین‌چاری، مسعود (۱۳۹۰)؛ تبیین تاب‌آوری روان‌شناختی برحسب خود کارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار، *نشریه رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی*، شماره ۶، ۱۳۱-۱۵۳
۹. حسنی، محمد و بابازاده، سوسن (۱۳۹۳)؛ تبیین نقش ویژگی‌های محیط شغلی و ساختار سازمانی مدارس بر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای دبیران، *مجله روان‌شناسی مدرسه*، دوره ۳، شماره ۲، ۲۷-۴۷

۱۰. صداقتی فرد، مجتبی و خلیج اسدی، شددیده (۱۳۹۰)؛ ارتباط شاخص‌های رضایت شغلی با تعهد سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، **فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی-سازمانی**، سال دوم، شماره ششم، ۳۹-۵۱
۱۱. دهقانی، مصطفی و دیگران (۱۳۹۱)؛ بررسی رابطه سلامت روان و هوش معنوی با تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، **فصلنامه علمی پژوهشی جنتاشاپیر**، دوره سوم، شماره ۲، ۳۳۲-۳۳۸
۱۲. سامانی، سیامک، جوکار، بهرام و صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶)؛ تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی، **مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران**، سال سیزدهم، شماره ۳، ۲۹۵-۲۹۰
۱۳. شعبانی کلاته ملامحمدقلی، علی، حسین زاده، علی و احمدی، یوسف (۱۳۹۱)؛ بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی)، **پژوهش‌نامه مالیات**، شماره سیزدهم (مسلسل ۶۱)، ۱۰۳-۱۱۹
۱۴. عسکری، محمدرضا (۱۳۸۳)؛ تعهد سازمانی و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی، **پژوهش‌های مدیریت راهبردی**، شماره ۳۲ و ۳۳، ۲۵۲-۲۵۸
۱۵. کمانی، سیدمحمدحسین، شاعر، مریم و نامداری، خدیجه (۱۳۹۳)؛ بررسی رابطه ظرفیت‌های مثبت روان‌شناختی با میزان تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش کازرون)، **مجله مدیریت توسعه و تحول**، شماره ۱۶، ۸۳-۸۷
۱۶. کرد تمینی، بهمن و کوهی، ملیحه (۱۳۹۰)؛ بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان، **پژوهش‌های مدیریت عمومی**، سال چهارم، شماره چهاردهم، ۱۲۹-۱۴۴
۱۷. معمارزاده، غلامرضا، ختائی، محمدرضا و عباس‌زاده مینق، شهلا (۱۳۹۱)؛ رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و تعهد سازمانی کارکنان (اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان آذربایجان شرقی)، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت**، ویژه‌نامه شماره ۹۶، ۱-۱۰
۱۸. نریمانی، محمد و عباسی، مسلم (۱۳۸۸)؛ بررسی ارتباط بین سرسختی روان‌شناختی و خود تاب‌آوری با فرسودگی شغلی، **فراسوی مدیریت**، سال دوم شماره ۸، ۷۵-۹۲
۱۹. همایون‌نیا، مرتضی و دیگران (۱۳۹۳)؛ ارتباط بین هوش هیجانی و تاب‌آوری روان‌شناختی در بین کشتی‌گیران لیگ برتر ایران، **فصلنامه علمی-پژوهشی رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی**، سال ششم، شماره اول، ۲۳-۳۶

۲۰. یزدانی، امین (۱۳۹۱)؛ بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ارتش در سال ۱۳۹۱، *پایان‌نامه، دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران*