

رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی-امنیتی

مجید اصغرزاده^۱

محمد رضا اخی^۲

چکیده

نوشتار حاضر با هدف بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی-امنیتی انجام شده است. برای این منظور این سؤال مطرح گردید که در کارکنان موردنظر بین این دو متغیر چه ارتباطی وجود دارد؟ با توجه به ماهیت سؤال‌های پژوهشی از روش تحقیق همبستگی استفاده شد. نمونه آماری کارکنان، به روش افراد در دسترس تعداد ۸۹ نفر انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان به سؤالات پرسش‌نامه‌های سنجش صفات پنج‌گانه شخصیتی (NEO) و تاب‌آوری کانر و دیویدسون جواب دادند. اطلاعات پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار 23SPSS و روش ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل نتایج هریک از فرضیه‌های فرعی نشان داد که بین دو متغیر ویژگی شخصیتی و وظیفه‌شناسی و تاب‌آوری ضریب (۰.۳۵) به دست آمد که ضریب محاسبه شده در سطح ۹۹٪ معنی‌دار است. بین دو متغیر ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری و تاب‌آوری ضریب (۰.۱۷-) به دست آمد که این مقدار ضریب محاسبه شده به لحاظ آماری معنی‌دار نبود. بین دو متغیر ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و تاب‌آوری ضریب (۰.۲۳) به دست آمد که این میزان در سطح ۹۵٪ معنی‌دار است. بین دو متغیر ویژگی شخصیتی سازگاری و تاب‌آوری ضریب (۰.۱۰) به دست آمد که ضریب محاسبه شده هرچند گویای ارتباط مثبت بین دو متغیر است؛ ولی به لحاظ آماری معنی‌دار نبود. بین ویژگی شخصیتی بازبودن به تجربه و تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی-امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۰.۳۷) که این میزان نیز در سطح ۹۹٪ معنی‌دار است. نتایج تجزیه و تحلیل کلی نیز نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی-امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۰.۳۶) نتیجه کلی این است که با توجه به شرایط خاص مشاغل اطلاعاتی-امنیتی تاب‌آوری متغیر مهمی در سازگاری محسوب می‌شود و برخی ویژگی‌های شخصیتی نیز با تاب‌آوری مرتبط هستند.

واژه‌های کلیدی: شخصیت، ویژگی‌های شخصیتی، تاب‌آوری، کارکنان مشاغل اطلاعاتی-امنیتی

۱. استادیار روانشناسی تربیتی و عضو هیئت علمی دانشکده علوم و فنون فارابی.

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد رشته اطلاعات و حفاظت اطلاعات (نویسنده مسئول) ۸۶ amirakha@yahoo.com

جستار گشایی

از آنجاکه نیروی انسانی ارزنده‌ترین سرمایه هر کشور است، پیشرفت و بالندگی فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی کشورها در گرو تربیت نیروی متخصص، رشد علمی و افزایش سطح آگاهی افراد آن جامعه خواهد بود (ادهی و همکاران، ۱۳۷۸: ۷).

بزرگ‌ترین مزیت رقابتی کشورها و سازمان‌ها، داشتن نیروی انسانی توانمند است (امانی، ۱۳۸۹: ۱۰۴). همه پژوهشگران و صاحب‌نظران بر این موضوع اتفاق نظر دارند که مهم‌ترین رکن هر سازمانی نیروی انسانی است بر همین اساس، دهه پایانی قرن بیستم را عصر «توانمندسازی سرمایه انسانی» نامیده‌اند (قابضی، ۱۳۹۲: ۱۱۳). سرمایه انسانی در هیچ ترازنامه و حساب سود و زیانی آورده نمی‌شود؛ ولی نتیجه سود و زیان سازمان‌ها را رقم می‌زند (امانی، ۱۳۸۹: ۱۰۳).

سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی نیز یکی از مهم‌ترین سامانه‌های هر جامعه است و کار در چنین سامانه‌ای همواره سخت و فرسایشی است. روی همین اصل مدیران این دسته از سازمان‌ها می‌بایست دانش خود را در حوزه مدیریت منابع انسانی افزایش دهند. شرایط کاری در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی با سازمان‌های دیگر کاملاً متفاوت بوده و به دلیل حساسیت و اهمیتی که خروجی این سازمان‌ها در جامعه دارد، معمولاً کارکنان آن‌ها در شرایط سخت‌تری از لحاظ استرس و انواع خطرات قرار دارند و ضروری است که تحمل بیشتری در مقابل این شرایط داشته باشند. کارکنان این دسته از سازمان‌ها 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. یکی از مهم‌ترین عوامل مرتبط با تاب‌آوری ویژگی‌های شخصیتی افراد است.

مطالعه در ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که در کنار توجه به سایر مقولات مهم از نظر شغل، ویژگی‌های شخصیتی شاغل هم از نقش اساسی در کارآمدی شخصی و بهره‌وری سازمان برخوردار است. شخصیت مفهوم محوری در علم روان‌شناسی است. برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی متناسب با الزامات شغلی نه تنها در رضایت‌مندی از شغل و بهره‌وری شغلی بلکه در نحوه سازگاری افراد با استرس‌های شغلی از نقش اساسی برخوردار است. از آنجایی که برخی مشاغل از قدرت استرس‌زایی بالایی برخوردار هستند در نتیجه کارکردن در آن‌ها به سرسختی و تاب‌آوری افراد شاغل در آن گره می‌خورد. شناسایی افرادی با قدرت تاب‌آوری بالا با توجه به ویژگی‌های شخصیتی آنان نقش مهمی در این امر می‌تواند داشته باشد. با توجه به حیطه شغلی مشاغل اطلاعاتی - امنیتی و شرایط خاص آن انتظار می‌رود که شاغلین در این حوزه از قدرت تاب‌آوری بالا و ویژگی‌های شخصیتی متناسب با الزامات آن برخوردار باشند. با توجه به

ارتباط متغیر تاب‌آوری با برخی ویژگی‌های شخصیتی تعیین آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با آن در حوزه اطلاعاتی - امنیتی ضروری به نظر می‌رسد.

تاب‌آوری، توانایی افراد در سازگاری مؤثر با محیط با وجود در معرض عوامل خطرآفرین است، عوامل خطرآفرین آن دسته شرایط و موقعیت‌های منفی هستند که با پیامدهای منفی و مشکلات رفتاری مرتبط می‌شوند (گومز و مک‌لارن^۱، ۲۰۰۶: ۱۱۷۶).

ازجمله مسائلی که در حوزه تاب‌آوری مطرح است، نقش صفات شخصیتی است. بر اساس الگوی انتخاب - مقابله افتراقی بلوگر و زوکرمن^۲ (۱۹۹۷) راهبردهای مقابله‌ای مورداستفاده در رویارویی با تنش، تعیین‌کننده پیامدهای مثبت یا منفی هستند و نوع راهبردهای مقابله‌ای انتخاب‌شده به صفات شخصیتی افراد بستگی دارد؛ درواقع طبق این الگو شخصیت از طریق تأثیر در نوع واکنش به آن یا تأثیر در هر دو زمینه بر فرایندهای مرتبط با تنش تأثیر می‌گذارد. در نتیجه از آنجاکه صفات شخصیتی خاص افراد، به کارگیری راهبردهای مقابله‌ای متفاوت را ترغیب می‌کنند، افراد به صورت متفاوت به تنش پاسخ می‌دهند (بارتلی و روش^۳، ۲۰۱۱؛ به نقل از شفیع زاده، ۱۳۹۱: ۲۰).

بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که صفات عمومی مختلف از قبیل هوش و یا تحصیلات عالی در همه مشاغل به موفقیت حرفه‌ای کمک می‌کند؛ در نتیجه در اغلب موارد، مجموعه عوامل واحدی را برای انتخاب افراد در مشاغل مختلف به کار می‌گیرند؛ بی‌آنکه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی توجه لازم داشته باشند. گاه مشاهده می‌گردد، باوجود این که از لحاظ تناسب تخصص حرفه‌ای افراد با تحصیلات یا محیط و وسایل کار آن‌ها اشکالی وجود ندارد؛ اما محصل کار رضایت‌بخش نیست. یکی از دلایلی که می‌تواند در این رابطه مؤثر باشد عدم توجه به عوامل روانی و انسانی افراد است (حجازی، ۱۳۸۰: ۱۵۰). با توجه به شرایط خاص خدمت در سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی از آنجایی که فعالیت در این دسته از سازمان‌ها با تنش شغلی زیادی همراه است، در نتیجه توجه به تاب‌آوری کارکنان شاغل در آن‌ها حیاتی به نظر می‌رسد. کارکردن در شرایط اتهام‌آمیز، فشار کاری، محاب ساختن مسئولان بالاتر، تقاضای تصمیم‌گیران بالاتر سازمان برای ارائه خوراک فکری لازم، حوزه‌های عملکردی و مسئولیت‌های پرتنش و بسیاری دیگر از الزامات خاص حرفه‌ای سبب می‌شود که به مقوله تاب‌آوری کارکنان توجه ویژه‌ای شود. از آنجایی که علاوه بر سایر متغیرها مقوله شخصیت نقش پررنگ‌تری در تاب‌آوری افراد دارد، در نتیجه در نوشتار حاضر سؤالات و فرضیه‌های زیر مطرح شده‌اند:

1. Gomes R. Mc Laren
2. Bluegrass and Zuckerman
3. Bartley and Rush

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی

چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی آنان وجود دارد؟

سؤالات فرعی

۱- چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی -

امنیتی وجود دارد؟

۲- چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجورخوبی با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی -

امنیتی وجود دارد؟

۳- چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی

وجود دارد؟

۴- چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی سازگاری (هنوایی) با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی -

امنیتی وجود دارد؟

۵- چه رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی گشودگی به تجربه با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی -

امنیتی وجود دارد؟

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- بین ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب‌آوری آنان ارتباط

معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجورخوبی کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب‌آوری آنان ارتباط

معنی‌داری وجود دارد.

۳- بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب‌آوری آنان ارتباط

معنی‌داری وجود دارد.

۴- بین ویژگی‌های شخصیتی سازگاری (هنوایی) کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب‌آوری آنان

ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

۵- بین ویژگی‌های شخصیتی گشودگی به تجربه کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب‌آوری آنان ارتباط

معنی‌داری وجود دارد.

پیشینه پژوهشی

یزدانی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی سرسختی و تاب‌آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان علوم پزشکی ارتش با جامعه آماری دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی به این نتیجه رسید که در کل نمونه‌های مورد بررسی، سرسختی به صورت مثبت و معناداری تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند. در واقع، به ازای هر یک واحد تغییر در نمره سرسختی، نمره تاب‌آوری ۰/۳۹ تغییر می‌کند. همچنین این مطالعه نشان‌داد تاب‌آوری در افراد موفق بیشتر است ($t=2.32$ & $P=0.027$). در بین دانشجویان موفق، سرسختی می‌تواند به صورت مثبت و معناداری تاب‌آوری آنان را پیش‌بینی کند ($P < 0/0.001$) و $\beta = 0/39$. در مورد دانشجویان ناموفق نیز وضع به این شکل است که سرسختی به صورت مثبت و معناداری تاب‌آوری آنان را پیش‌بینی می‌کند ($P=0/3$ و $\beta = 0/15$)؛ یعنی به ازای یک واحد تغییر در نمره سرسختی، ۰/۱۵ تغییر در نمره تاب‌آوری به وجود می‌آید. در هر دو گروه دانشجویان، سرسختی می‌تواند تاب‌آوری را پیش‌بینی کند؛ اما بررسی مقدار شاخص‌هایی مانند ضریب تعیین (R^2) و ضریب استاندارد رگرسیون (β)، در دو تحلیل حاکی از آن است که در دانشجویان موفق، خودکارآمدی، به صورت قوی‌تری تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند.

در مورد جایگاه ویژگی‌های شخصیتی در حوزه امنیتی پژوهشی توسط «اصغرزاده و جهانبخش» (۱۳۹۱) با عنوان نقش ویژگی‌های شخصیتی در امنیت فردی با تأکید بر الگوی پنج عاملی با استفاده از پژوهش پیمایشی و بررسی ۹۰ نفر از کارکنان اطلاعاتی - امنیتی صورت گرفت. نتایج به دست آمده نشان‌داد که در بین دو تیپ شخصیتی روان‌آزرده‌خو و وظیفه‌شناس اضطراب بیشتری در مقایسه با سایر ابعاد شخصیتی وجود دارد، در مقابل تیپ بازبودن به تجربه نیز از کمترین میزان اضطراب برخوردار بود.

«اصغرزاده و خزلی» (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با کارایی کارکنان جمع‌آوری (مبتنی بر نظریه شخصیتی نو) با استفاده از روش همبستگی و با نمونه ۸۴ نفری از کارکنان انجام دادند. در این پژوهش که از آزمون نو و نمره ارزیابی سالیانه استفاده شد این نتیجه به دست آمد که به‌غیر از بعد روان‌آزرده‌خویی که با کارایی کارکنان ارتباط منفی نشان‌داد بقیه ابعاد شخصیتی (چهار بعد وجدانی بودن، بازبودن به تجربه، توافق و برونگرایی) با کارایی کارکنان قسمت مورد نظر ارتباط مثبت و معنی‌داری را نشان‌داد.

در همین راستا «اصغرزاده، کمالی اطلس و زارع خفری» (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارایی شغلی آنان در یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی به انجام رساندند. در این تحقیق که با جامعه آماری ۴۸ نفر از مدیران و با استفاده از روش تحقیق همبستگی صورت گرفت و در آن ارتباط بین ۹ تیپ شخصیتی با استفاده از آزمون شخصیتی نه‌گانه ریسو و هادسون با نمره ارزیابی سالانه

آنان سنجیده شد، نتایج به دست آمده نشان داد که ضریب همبستگی تیپ‌های شخصیتی با کارایی کارکنان بدین صورت به دست آمد: تیپ اصلاح‌گر (۰.۸۲)، امدادگر (۰.۵-)، موافق (۰.۸۱)، فردگرا (۰.۸۷-)، پژوهشگر (۰.۸۶)، وفادار (۰.۴۹-)، مشتاق (۰.۸۶-)، ریاست‌طلب (۰.۹۱) و صلح‌طلب (۰.۴۵-).

در پژوهشی تقریباً مرتبط اصغرزاده و محمودی (۱۳۹۸) با عنوان تبیین ویژگی‌های شخصیتی متناسب با محیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی به این نتیجه رسیدند که بر اساس الگوی پنج عامل بزرگ شخصیتی طیف بیشتر کارکنان مورد بررسی شده در یکی از سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی در مقیاس وظیفه‌شناسی (باوجدان بودن) و توافق‌پذیری قرار داشته و الزامات شغلی پیشنهادی جامعه آماری نیز در این دو مقیاس شخصیتی خلاصه می‌شود.

بهرامی (۱۳۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی و مقایسه مؤلفه‌های شخصیتی در فرماندهان صف یگان‌های دانشجویی دانشگاه علوم انتظامی به بررسی این موضوع پرداخت که بین مؤلفه‌های شخصیتی با میزان کارایی فرماندهان چه ارتباطی وجود دارد؟ برای این منظور وی آزمون نفو را روی ۱۲۶ نفر از فرماندهان صف یگان‌های دانشجویی اجرا کرد و در ادامه نتایج به دست آمده از این آزمون را روی دو گروه از فرماندهان دارای نمرات کارایی سالانه بالا و پایین مقایسه کرد. نتایج یافته‌های وی نشان داد که فرماندهان در مؤلفه کلی روان‌آزاده‌خویی دارای میزان نمرات پایین بوده، درحالی که در سایر مؤلفه‌های کلی از میزان نمرات بالاتری برخوردار هستند.

پاکروح (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط تیپ‌های شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) و درگیری کار؛ با اثر واسطه‌ای تاب‌آوری شغلی در پرستاران، به این نتیجه رسید که بین درون‌گرایی شخصیت و تاب‌آوری پرستاران رابطه منفی و معنادار وجود دارد و نیز بین برون‌گرایی شخصیت و تاب‌آوری پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین درون‌گرایی و برون‌گرایی با درگیری شغلی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد. تاب‌آوری شغلی در رابطه بین درون‌گرایی شخصیت و درگیری کاری اثر واسطه‌ای دارد. و نیز تاب‌آوری شغلی در رابطه بین برون‌گرایی شخصیت و درگیری کاری اثر واسطه‌ای دارد.

زارع خفری (۱۳۹۵)، در پژوهشی با هدف بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران میانی یکی از سازمان‌های اطلاعاتی با کارایی شغلی آنان با استفاده از مقیاس شخصیتی اینیاگرام به این نتیجه رسید که کارایی مدیران میانی با نمرات تیپ‌های ۱ و ۳ و ۵ و ۸ همبستگی مثبت و بالا و با نمرات تیپ‌های ۴ و ۷ همبستگی منفی و بالا و با نمرات تیپ‌های ۲ و ۳ و ۶ و ۹ همبستگی منفی و پایین دارد.

سعادت اظهر، سوری و کریمی (۱۳۹۳) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان یگان ویژه ناجا با یک نمونه ۲۷۲ نفری از کارکنان پایور یگان ویژه مستقر در تهران به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی شخصیتی روان‌نزدی و تاب‌آوری کارکنان ارتباط منفی وجود دارد.

در مقابل بین سه‌رگه شخصیتی وظیفه‌شناسی، هم‌نوایی و برون‌گرایی با تاب‌آوری کارکنان ارتباط مثبت مشاهده گردید و بین ویژگی شخصیتی بازبودن به تجربه و تاب‌آوری ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید. جمع‌بندی پیشینه پژوهشی گویای آن است که هم در مشاغل غیرنظامی و غیراطلاعاتی - امنیتی و هم به‌ویژه در این دسته از مشاغل تاب‌آوری نقش بسیار مهمی در برخورد با موقعیت‌های تنش‌زا دارد. افرادی که به لحاظ این ویژگی در سطح بالاتری قرار دارند می‌توانند به مدد آن از عهده موقعیت‌های تنش‌زا ب‌آیند. از سوی دیگر برخی صفات شخصیتی با این ویژگی به‌نوعی همبستگی دارند. در صورتی که در گزینش و انتصاب افراد در این دسته از مشاغل به صفات شخصیتی آنان توجه شود هم احساس خودکارآمدی آن‌ها افزایش یافته و هم این‌که آنان در برخورد با شرایط تنش‌زا و انجام مأموریت‌های توأم با خطر نه‌تنها کمتر دچار مشکل می‌شوند؛ چه‌بسا به لحاظ تاب‌آوری و صفات شخصیتی مقاومتی که دارند بتوانند آن شرایط را به‌خوبی تحمل کرده و حتی آن را به فرصتی برای رشد خود تبدیل کنند.

مبانی نظری:

شخصیت

هر انسان و رویدادی در نوع خود منحصر به فرد است. باوجوداین، بین بسیاری از انسان‌ها و رویدادهای زندگی آن‌ها، آن‌قدر شباهت وجود دارد که بتوان نکات مشترکی را در نظر گرفت و درست همین الگوهای رفتاری است که روان‌شناسان شخصیت در پی درک آنند. روان‌شناسی شخصیت برای کلیت فرد و تفاوت‌های فردی اهمیت خاصی قائل است. اگرچه روان‌شناسان شخصیت وجود شباهت‌هایی بین افراد را قبول دارند؛ اما توجه آن‌ها به تفاوت‌های افراد از یکدیگر معطوف است. آن‌ها در بحث از شخصیت، بیش از هر چیز به تفاوت‌های فردی توجه دارند؛ یعنی ویژگی‌هایی که یک فرد را از افراد دیگر متمایز می‌کنند (اتکینسون و همکاران^۱، ۲۰۰۰ به نقل از براهنی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۵۷).

شخصیت یکی از پدیده‌های علمی و کاملاً تخصصی در حوزه علم روان‌شناسی است، زیرا شخصیت پدیده‌ای پیچیده و دارای ابعادی گوناگون است و تأثیر زیادی بر رفتار فردی و اجتماعی بشر دارد. در حال حاضر، تعریف واحدی از شخصیت که مورد توافق همگان باشد، وجود ندارد (پروین، ۱۳۷۴: ۵). گوردن آلپورت^۲ به ۵۰ تعریف مختلف از شخصیت در نزد صاحب‌نظران رسیده است. هر اندیشمندى بر اساس دیدگاه نظری خود، تعریف خاصی از آن ارائه کرده است؛ بعضی از روان‌شناسان شخصیت، جنبه‌های بیوشیمیایی و فیزیولوژی‌کنش انسان را مطالعه می‌کنند و از روش‌های مناسب برای پژوهش در این زمینه سود می‌جویند. گروهی از روان‌شناسان شخصیت، به افراد و رفتار مشهود توجه می‌کنند، بعضی دیگر شخصیت را با توجه به ویژگی چون فرایند ناهشیار تعریف می‌کنند که به‌طور مستقیم قابل مشاهده نیست و باید از رفتار استنباط شود و سرانجام بعضی از روان‌شناسان شخصیت را تنها از طریق ارتباط متقابل

1. Atkinson et al.

2. Gordon Alport

افراد با یکدیگر و یا نقش‌هایی که در جامعه بازی می‌کنند تعریف کرده‌اند؛ بنابراین دامنه تعاریف موجود و احتمال شخصیت از فرایند درونی ارگانیسم تا رفتارهای مشهود ناشی از تعامل افراد در نوسان است (اصغرزاده، ۱۳۹۱: ۹۶).

شخصیت فرد به مشخص کردن میزان موفقیت، خشنودی و رضایت خاطر در زندگی فرد کمک می‌کند. شخصیت، برخی افراد را محدود می‌کند و در مقابل دنیایی از تجربه را به روی دیگران می‌گشاید (شولتز و شولتز^۱، ۱۳۸۷: ۴). شخصیت یک مفهوم انتزاعی است و متخصصان مختلف تعاریف نسبتاً متفاوتی را برای آن ذکر کرده‌اند؛ اما به نظر می‌آید، اکثر آن‌ها با این موضوع موافق هستند که شخصیت ترکیبی از اعمال، افکار، هیجانات و احساسات فرد است. به‌طور اختصاصی‌تر شخصیت، از صفات یا گرایش‌هایی تشکیل می‌شود که به تفاوت‌های فردی در رفتار، ثبات رفتار در طول زمان و تداوم رفتار در موقعیت‌های گوناگون می‌انجامد. این صفات می‌تواند منحصربه‌فرد باشند، ولی الگوهای آنان در هر فرد تفاوت دارند؛ بنابراین، هرکسی با اینکه به طریقی شبیه دیگران است، شخصیت منحصربه‌فردی دارد (فیست و فیست^۲، ۲۰۰۲: ۱۲)؛ اما در مجموع می‌توان گفت که شخصیت عبارت است از:

با عنایت به مباحث مطروحه می‌توان شخصیت را این‌گونه تعریف کرد: «شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی‌های فرد یا افراد است که الگوهای ثابت رفتاری آن‌ها را نشان می‌دهد» (پروین^۳، ۲۰۰۱: به نقل از جوادی و کدیور ۱۳۸۶: ۳).

نظریه‌های شخصیت:

در مورد شخصیت، دیدگاه‌های نظری متفاوتی وجود دارد. بیشتر نظریه‌های شخصیت را می‌توان در یکی از این پنج مقوله روان تحلیل‌گری، صفات، رفتاری، شناختی و رویکرد انسانی نگری قرار داد (اسدور^۴، ۲۰۰۲: به نقل از صادقی، ۱۳۸۴: ۴۴۸)؛ که در ادامه هر یک از این چهار رویکرد به اختصار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

الف) رویکرد روان تحلیلی:

نظریه‌های روان تحلیلی^۵ با مطالعه شخصیت خصوصی سروکار دارند؛ یعنی انگیزه‌های ناهشیاری که رفتار را هدایت می‌کنند. در این نظریه‌ها رشد شخصیت نیز مورد توجه است (اتکینسون و همکاران، ۲۰۰۰: به نقل از براهنی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۵۸). نظریه‌های روانکاوانه شخصیت شامل نظریه‌های روانکاوی «فروید»^۶، «یونگ»^۷ و «آدلر»^۸ بوده که در این میان، فروید به‌عنوان پیشتاز و بنیان‌گذار نظریه روانکاوی شناخته شده است. وی به‌عنوان پزشک در بعضی بیماران خود متوجه ناراحتی‌هایی شده بود که منشأ جسمی نداشتند

1. Schultz & Schultz
2. Feist and Feist
3. Pervin
4. Sdorow
5. Psychoanalysis Theories
6. Sigmund Freud
7. Carl Jung
8. Alfred Adler

و معتقد شد که این ناراحتی‌ها حاصل و تحت کنترل مغز دوم است و بعدها از آن به‌عنوان «ناخودآگاه» یا «ضمیر ناهشیار» نام برد (شاملو؛ ۱۳۷۰: ۴۸).

ب) رویکرد رفتاری:

طرفداران رویکرد رفتاری به شخصیت به عوامل زیستی، ناهشیاری و صفات مربوط به مزاج اهمیت نمی‌دهند. به‌عکس، آنان بر اهمیت یادگیری و عوامل محیطی تأکید دارند. روان‌شناسان رفتاری، برخلاف تأکید نظریه‌پردازان روان‌تحلیلی و صفات بر ویژگی‌ها یا صفاتی که در موقعیت‌های مختلف به کار می‌روند، معتقدند که همسانی در رفتار افراد به دلیل شباهتی است که در شرایط محیطی موجود است و موجب برانگیختن رفتار می‌شود. (پروین، ۲۰۰۱؛ به نقل از جوادی و کدیور ۱۳۸۶: ۲۹۱).

ب) رویکرد شناختی:

رویکرد شناختی به شخصیت نیز همانند نظریه اجتماعی-شناختی، تأثیر افکار بر رفتار را قبول دارد؛ اما این رویکرد در مقایسه با نظریه اجتماعی-شناختی توجه بیشتری به تجربه ذهنی و تعبیر و تفسیر فرد و توجه کمتری به موقعیت‌های عینی دارد. نظریه‌پردازان شناختی، تفاوت‌های شخصیت را نشایت گرفته از تفاوت‌های مردم در شیوه بازتابی ذهنی اطلاعات می‌دانند. این‌گونه بازتابی‌ها را ساخت‌های شناختی نامند (اتکینسون و همکاران، ۲۰۰۰؛ به نقل از براهنی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۷۴).

ج) رویکرد انسانی‌نگری:

تفاوت نظریه‌های انسانی‌نگری^۱ با سایر نظریه‌ها این است که این نظریه‌ها کاری با بررسی تاریخچه زندگی افراد و یا پیش‌بینی رفتار آن‌ها ندارند و به‌جای آن، نحوه ادراک و تفسیر فرد از رویدادها یعنی پدیدارشناسی فرد موردتوجه قرار می‌گیرد. رویکرد پدیدارشناختی به یک معنا واکنشی است در برابر اعتقاد روانکاوان مبنی بر اینکه انگیزش آدمی ناشی از تکانه‌های ناهشیار است. پدیدارشناسان به‌جای توجه به شاخص‌های عینی یک موقعیت یا کاویدن انگیزه‌های دوران کودکی، بر دیدگاه ذهنی و شخصی فرد درباره آنچه هم‌اکنون در حال وقوع است تأکید می‌ورزند (همان: ۴۸۶).

د) رویکرد صفات:

نظریه صفات^۲ پیشینه‌ای تاریخی دارد که ریشه آن به برخی دانشمندان قدیم مانند «بقراط»^۳ (۵ قرن پیش از میلاد) بازمی‌گردد که خلق و خوی آدمی را بر پایه یکی از چهار مزاج قراردادند. این مواد به ترتیب چهار تیپ دموی، بلغمی، سودایی و صفراوی را تشکیل می‌دهند. بقراط بر این باور بود که خون، افراد دموی را خوش‌بین و شاد، بلغم، افراد را خونسرد و بی‌عاطفه، صفراوی سیاه، افراد را سودایی و افسرده و صفراوی زرد، افراد را صفراوی و تندخو می‌سازد.

1. Humanistic Theories

2. Trait Theory

3. Hippocrates

حدود پانصد سال پس از بقراط، جالینوس^۱ کار وی را تکمیل کرد و پس‌از آن، در قرن هفدهم «گال»^۲ اظهار داشت که میان ویژگی‌های جسمانی و شخصیتی ارتباط وجود دارد. سرانجام در قرن بیستم، دو دانشمند معروف به نام‌های «کرچمر»^۳ و «شلدون»^۴، طبقه‌بندی تیپ‌های بدنی را مطرح کردند. بر این اساس، کرچمر با استفاده از فنون «انسان‌سنجی جسمانی» انسان‌ها را به سه تیپ «فریتان»، «لاغرتنان» و تیپ «پهلوانی» تقسیم کرد. فریتان از نظر روانی، ادواری‌خوی؛ یعنی از نظر خلق‌وخو بدون ثبات و دارای روحیه متغیری هستند؛ لاغرتنان از نظر روانی اسکیزوئید^۵ خوی‌اند؛ یعنی شخصیتی گسسته داشته و درون‌گرا هستند و بالاخره سنخ پهلوانی از نظر روانی صرع‌واره‌خوی هستند؛ یعنی محتاط، محافظه‌کار و کند. شلدون به تحقیقات تیپ‌شناسی خود، رنگ علمی‌تر و عینی‌تری داد. او انسان را به سه تیپ «اکتومورف»^۶ (که جنبه‌های سلسله عصبی غلبه دارند)، «مزومورف»^۷ (که در آن‌ها غلبه با استحکام عضلانی و استخوان‌ها است) و «اندومورف»^۸ (که جنبه‌های احشایی و شکمی در آن‌ها غالب است) تقسیم کرد. مهم‌ترین انتقاد وارد بر این نظریه‌های تیپ‌شناسی این بود که اگر یک تیپ جسمی به عللی همچون بیماری یا تغذیه، تغییری از نظر جسمی پیدا کنند، تکلیف خصوصیات شخصیتی آن‌ها چه می‌شود (رأس^۹، ۱۹۸۸ به نقل از جمال فر، ۱۳۷۵: ۱۸۳-۱۸۲).

ازجمله روانشناسانی که با رویکرد صفات به بررسی شخصیت پرداخته‌اند می‌توان به روانشناس انگلیسی آلمانی تبار «هانس آیزنک»^{۱۰} (۱۹۹۷-۱۹۱۶) اشاره نمود. وی پس از تجزیه و تحلیل‌های آماری دقیق معتقد شد که برای شخصیت افراد می‌توان سه بعد قائل شد: «درون‌گرایی-برونگرایی»، «ناپایداری-پایداری» و «سایکوتیسم»^{۱۱}. در نظر آیزنک، سازمان شخصیت در نظام سلسله‌مراتبی قرار می‌گیرد امروزه در بین بسیاری از پژوهشگران این توافق به وجود آمده است که ساختار اساسی شخصیت را می‌توان در پنج بعد اصلی شخصیت توصیف کرد که به آن الگوی پنج عاملی شخصیت گفته می‌شود. این پنج بعد بیانگر سازمان ساختاری صفات شخصیت است. با توجه به نظریه‌های صفات شخصیت، برخی پژوهش‌ها تعداد صفات شخصیتی پایه را از شانزده صفت به پنج صفت تقلیل داده‌اند (مک‌کری و کاستا^{۱۲}، ۱۹۹۵، به نقل از صادقی، ۱۳۸۴: ۴۷۶). در تحلیل‌های عاملی چندین نوع ابزار سنجش شخصیت نیز پنج عامل بزرگ به صورت پایا آشکار شده است که از آن عوامل می‌توان به‌منظور توصیف انسان‌ها بهره گرفت (پروین ۲۰۰۱، به نقل از جوادی و کدیور، ۱۳۸۶: ۲۱۸).

1. Jalinus
2. Gall
3. Kretschmer
4. Sheldon
5. Schizoid
6. Ectomorph
7. Mesomorph
8. Endomorph
9. Ross
10. Eysenck
11. Psychoticism
12. McCrae & Costa

ساختار پنج عاملی در فرهنگ‌های مختلفی مثل پرتغال، ژاپن، کره و چین یافت شده است. پژوهشگران نشان داده‌اند که این صفات به‌طور قابل توجهی به مدت طولانی در زندگی فرد ثبات دارند. کودکی که خیلی برون‌گرا، دارای ثبات هیجانی و در مواجهه با مسائل جدید نسبتاً تجزیه‌پذیر باشد، به احتمال بسیار در بزرگسالی هم بدین شکل خواهد بود (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۷۶-۲۷۵).

پنج رگه اصلی شخصیت مطابق با الگوی پنج عاملی عبارتند از: برون‌گرایی، سازگاری، وظیفه‌شناسی، روان‌آزرده‌خویی و پذیرابودن نسبت به تجربه (جوشن‌لو و رستگار، ۱۳۸۶: ۱۵). در توجیه استفاده از الگوی پنج عاملی در شخصیت بسیاری از نظریه‌پردازان صفات معتقدند که الگوی صفات کتل^۱ بسیار پیچیده است و شازده عامل شخصیتی موردنظر او باید به مجموعه صفات بسیار اساسی تقلیل داده شود، از سوی دیگر نظریه سه‌بعدی صفات که توسط آیسنک^۲ مطرح شده است نیز بسیار محدود به نظر می‌رسد و برخی از ابعاد اساسی و مهم شخصیت انسان در این طبقه‌بندی از بین رفته‌اند (بلوک^۳، ۱۹۹۵: ۲۱۵-۱۸۷). جان و سربواستوا ویژگی‌های عمده این پنج بعد را به شرح زیر بیان کرده‌اند ((John & srivastava, 1999: 102-138):

۱- برون‌گرایی:

برون‌گرایی بیانگر وجود روی آوردی پرنرژی به جهان مادی و اجتماعی در فرد است که ویژگی‌هایی مانند مردم‌آمیزی، فعالیت، قاطعیت و جرأت‌ورزی را شامل می‌شود. برون‌گراها^۴ افرادی اجتماعی، دوستدار دیگران بوده، اجتماعات و مهمانی‌ها را ترجیح داده، قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. هیجان و تحریک را دوست دارند و بر آنند که امیدوار به موقعیت و آینده باشند. در مقابل برون‌گراها که بسیار روان قابل توصیف هستند، درون‌گراها کمتر دارای نمونه‌های قابل نشان‌دادن بوده و در برخی از جنبه‌ها، درون‌گرایی را می‌توان به فقدان ویژگی‌های برون‌گرایی توصیف نمود.

۲- سازگاری

سازگاری نشانگر جهت‌گیری اجتماعی و جامعه‌پسند در مقابل بازخورد خصمانه نسبت به دیگران است که ویژگی‌هایی نظیر دیگروستی، خوش‌قلبی، اعتماد و فروتنی را دربرمی‌گیرد. برون‌گرایی و سازگاری صفاتی را دربرمی‌گیرد که درون فردی است؛ یعنی نشان می‌دهند که افراد با یکدیگر و برای یکدیگر چه می‌کنند. شاخص توافق^۵ همانند برون‌گرایی، بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. اساساً موافق و نوع‌دوست است. احساس همدردی با دیگران می‌کند و مشتاق به کمک به آنان بوده و معتقد است که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقابل، شخص ناموافق یا مخالف خودمحور، مظنون به قصد و نیت دیگران است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. هیچ‌یک از دو قطب این شاخص، دارای

1. Cattle
2. Eysenck
3. Block
4. Extroverts
5. Agreeableness

منزلت اجتماعی برتر نیستند؛ همین‌طور نمی‌توانیم بگوییم کدام گروه از افراد که در قطب‌های این شاخص قرار می‌گیرند.

۳- وظیفه‌شناسی

وظیفه‌شناسی توصیف‌کننده قدرت مهار برانگیختگی‌ها، به‌نحوی که جامعه مطلوب می‌داند و نیز تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور است. وظیفه‌شناسی ویژگی‌هایی نظیر تفکر قبل از دست‌زدن به عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و اولویت‌بندی تکالیف را دربرمی‌گیرد. به زبان ساده‌تر این رگه شخصیتی نشان‌دهنده رفتار وظیفه‌مدار و هدف‌مدار بوده و از لحاظ اجتماعی، نظارت بی‌وقفه‌ای را اقتضاء می‌کند. فرد وجدانی^۱ دارای هدف، خواسته‌های قوی و از پیش تعیین شده است. «دیگمن»^۲ و «تیک موتوچوک»^۳ (۱۹۸۱) این شاخص را تمایل به موفقیت نامیده‌اند. افراد دارای نمره بالا در این مقیاس افرادی دقیق و وسواسی، وقت‌شناس و قابل‌اعتماد هستند. افراد دارای نمرات پایین را نبایستی افرادی فاقد پابندی به اصول اخلاقی دانست؛ بلکه این افراد معمولاً وقت کافی برای انجام امور به کار نمی‌بندند؛ همین‌طور در انجام رسیدن به اهداف خود نیز چندان مُصِر و پیگیر نیستند.

۴- روان‌آزرده‌خویی

روان‌آزرده‌خویی به معنای گرایش به تجربه هیجان‌های منفی (مانند احساس اضطراب، نگرانی، غم و تنش) در مقابل ثبات هیجانی و خونسردی است. تمایل فراگیر به احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه و کلافگی، مبنای مقیاس روان‌آزرده‌خویی را تشکیل می‌دهند. در زن و مردی که دارای نمرات بالا در مقیاس روان‌آزرده‌خویی باشد احتمال بیشتری وجود داشته که دارای افکار غیرمنطقی، قدرت کمتر در کنترل تکانه‌ها^۴ بوده و دارای درجات انطباق ضعیف‌تر با دیگران و شرایط استرس‌زا باشد. افراد دارای نمره بالا در این شاخص ممکن است درخطر ابتلا به برخی از اختلالات روان‌پزشکی باشند؛ اما شاخص روان‌آزرده‌خویی نبایستی به دیده یک وسیله، برای اندازه‌گیری آسیب‌شناسی روانی نگریسته شود؛ چراکه ممکن است در مواردی، نمرات بالا در این شاخص به دست آید؛ بدون اینکه بتوان هیچ‌گونه تشخیص اختلال روان‌پزشکی را برای فرد برقرار نمود.

۵- بازبودن به تجربه

و درنهایت رگه پذیرابودن نسبت به تجربه، توصیف‌کننده گستردگی، عمق، پیچیدگی و خلاقانه بودن زندگی ذهنی و تجربه‌ای فرد در مقابل داشتن ذهنی بسته است. بازبودن به تجربه^۵ بسیار کمتر از عصبيت

1. Conciousness

۲. Digman-

۳. Takemoto-chock-

4. Impulses

5. Oppenness to experience

و بیرون‌گرایی در نزد اهل فن، شناخته شده است. افراد «باز» انسان‌هایی هستند غیرمتعارف، مایل به زیر سؤال بردن منبع قدرت، علاقه‌مند به آزادی در اخلاقیات، امور اجتماعی و دیدگاه‌های سیاسی هستند که نسبت به تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنج‌گاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریات جدید و ارزش‌های غیرمتعارف بوده و دارای احساسات مثبت و منفی فراوان در مقایسه با افراد «بسته» هستند.

که در نهایت به نظریه پنج عامل اصلی شخصیت منجر می‌شود (شولتز، ۱۹۹۴ به نقل از سید محمدی، ۱۳۸۷: ۳۲۰). تاب‌آوری

در سال‌های اخیر در حوزه روان‌شناسی، شاهد ظهور رویکردی جدید، هرچند با سابقه‌ای کهن به نام روان‌شناسی مثبت‌گرا بوده‌ایم که به جای پرداختن به آسیب‌ها یا اختلالات روانی به استعدادها و توانایی‌ها، مهارت‌ها و به‌طورکلی به ابعاد مثبت وجود آدمی نظر دارد. این رویکرد هدف‌نمایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند. از میان این سازه‌ها تاب‌آوری جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روان‌شناسی تحول، خانواده و بهداشت روان پیدا کرده است. تاب‌آوری^۱، یکی از مفاهیم و سازه‌های بهنجار موردتوجه و مطالعه روان‌شناسی مثبت‌نگر است و به سازگاری موفقیت‌آمیز، با وجود چالش‌ها و تهدیدها اشاره دارد (هنوالد^۲، ۲۰۱۱). تاب‌آوری فقط پایداری در برابر آسیب یا موقعیت‌های خطرناک نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامون خود است (کانر و دیویدسون^۳، ۲۰۰۳). درواقع همان‌طور که ریچاردسون^۴ (۲۰۰۲) بیان کرده است، تاب‌آوری بیشتر از آنکه یک بهبود ساده از آسیب و مصیبت باشد، رشد یا سازگاری مثبت به دنبال دوره‌ای از برهم‌خوردن تعادل حیاتی است. بر طبق نظر بونانو^۵ (۲۰۰۴) تاب‌آوری چیزی بیشتر از زنده‌ماندن در وضعیت تنش‌زا و مترادف با آسیب‌ناپذیری نسبت به تنش نیست.

نظریه‌های قبلی در مورد تاب‌آوری بر ویژگی‌های مرتبط با پیامدهای مثبت در رویارویی با ناملازمات زندگی تأکید داشته‌اند و عوامل حفاظتی بیرونی مثل مدارس کارآمد و رابطه با بزرگ‌سالان حمایتگر را به‌عنوان عوامل ارتقادهنده تاب‌آوری مؤثر دانسته‌اند. درحالی‌که نظریه‌های فعلی تاب‌آوری را موضوعی چندبعدی متشکل از متغیرهای سرشتی مانند مزاج و شخصیت همراه با مهارت‌های خاص مثل حل مسئله می‌دانند که به افراد اجازه می‌دهد به‌خوبی با وقایع تنش‌زای زندگی مقابله کنند (کمپل، کوهن و آستین^۶، ۲۰۰۶: ۵۹۹).

در اصطلاح زبان‌شناسی، واژه تاب‌آوری به توانایی یک شیء برای بازیابی شک و ساختار اصلی خود پس از آن‌که تحت تأثیر نیروهای خارجی تغییر شکل یافته باشد، اشاره دارد؛ بنابراین اصطلاح تاب‌آوری

1. Resiliency
2. Hanewald
3. Connor & Davidson
4. Richardson
5. Bobano
6. Campbell, Cohen and Stein

می تواند به پدیده های رفتاری در مهندسی، فیزیولوژی، محیط زیست و رفتار آدمی در طیف وسیعی از موقعیت ها اطلاق شود (گارمزی، ۱۹۸۵: ۱۰۳). در ارتباط با رفتار انسانی تاب آوری عموماً به عنوان یک ویژگی مرتبط با منش، شخصیت و توانایی مقابله در نظر گرفته می شود که توانمندی، انعطاف پذیری، توانایی تسلط یا برگشت به حالت عادی پس از مواجهه شدن با استرس و چالش شدید دلالت دارد (لازاروس و فالکمن^۱، ۱۹۸۵: ۵۴۳-۵۶۲).

نظریه های مختلفی در مورد تاب آوری دیدگاه های نظری مختلفی وجود دارد. در این میان گارمزی^۲ (۱۹۸۵) معتقد است که تاب آوری را نمی توان به عنوان آسیب ناپذیری در مقابل استرس و شرایط ناگوار زندگی در نظر گرفت، بلکه تاب آوری توانایی مقابله و بهبودی مجدد در شرایط ناگوار زندگی است. بر این اساس او و همکارانش به سه نوع الگوی جبرانی، چالشی و محافظتی در مورد تاب آوری اعتقاد دارند.

راتر (۱۹۸۵) نیز تاب آوری را شامل تعامل میان عوامل خطرزا و عوامل محافظتی می داند. به طور کلی عوامل خطر به هر شرایط یا رویدادی که به پیامدی ناسازگار منجر شود اطلاق می گردد. شرایط اجتماعی - اقتصادی پایین، آسیب های اجتماعی گسترده یا طلاق والدین از جمله عوامل خطر محسوب می شوند و پیامدهایی مانند سطح سواد پایین و بیکاری در آینده مورد انتظار است (ماستن^۳، ۲۰۰۱: ۲۲۷). راتر خاطرنشان می کند که تاب آوری نوعی تعامل با عامل خطر است یعنی ماهیتی رو به رشد دارد که از بیولوژی و تجارب اولیه زندگی منشأ می گیرد و عوامل محافظتی می توانند از طریق شیوه های مختلف در مراحل متفاوت رشد، عمل کنند. به عنوان مثال مراقبت های والدین در کودکی قویاً محافظت کننده است؛ اما در نوجوانی یک چنین مراقبتی ممکن است مانع رشد سالم شود (کانر و دیویدسون^۴، ۲۰۰۳: ۷۲).

تاب آوری به واسطه کاهش هیجان های منفی و افزایش سلامت روان، رضایت بیشتر از زندگی را در پی دارد و به عنوان منبعی برای تسهیل غلبه بر مصائب، مشکلات، مقاومت در برابر استرس و از بین بردن اثرات روانی آن ها تعریف شده است (رزنیک^۵، ۲۰۱۰، به نقل از زارع و مهمان نواز، ۱۳۹۴: ۳۷). با نگرشی مشابه مرکز راهنمای انجمن روان پزشکی آمریکا^۶ (۲۰۰۲) نیز تاب آوری را به عنوان فرایند انطباقی، زمانی که فرد با سختی، ضربه، فاجعه، تهدید و دیگر استرس های بزرگ در زندگی مواجه می شود، در نظر گرفته است. به این معنا که فرد پس از مواجهه با این گونه رخدادها، به سرعت و با موفقیت بهبود یابد. این تعریف، هم نتایج، هم توانایی و هم فرایندی را که فرد طی می کند دربرمی گیرد (شی وی^۷ و همکاران، ۲۰۱۱، به نقل از صدر، ۱۳۹۲: ۶۷).

1. Lazaros & Folkman

2. Garmezy

3. Masten

4. Connor and Davidson

5. Resin

6. APA

7. Shi Wie

در مجموع تاب‌آوری مفهومی روان‌شناختی است که توضیح می‌دهد چگونه افراد با موقعیت‌های غیرمنتظره کنار می‌آیند. تاب‌آوری به معنای سرسختی در مقابل استرس، توانایی برگشت‌پذیری به حالت عادی و زنده‌ماندن و تلاش کردن در شرایط ناگوار است (دوو^۱، ۲۰۰۴: ۱).

با توجه به مطالب یادشده باید به این نکته اشاره کرد که تاب‌آوری یک ویژگی ثابت درون فردی نیست؛ بلکه با گذر زمان، افزایش سن و عوض شدن شرایط زندگی تغییر می‌یابد؛ به عبارت دیگر تاب‌آوری یک خصیصه مطلق نیست؛ بلکه نسبی است و افرادی که در برخی شرایط در برابر سختی‌ها، مقابله موفقیت‌آمیزی دارند ممکن است وقتی موقعیت متفاوتی رخ دهد، واکنش منفی از خود بروز دهند. درجه تاب‌آوری در زمان‌های متفاوت و مطابق با شرایط محیطی زندگی، متفاوت است. باید توجه داشت که تمام مجموعه با هم در ارتباطند؛ درواقع احتمال اینکه یک عامل خطرزا یا یک عامل محافظتی به‌تنهایی در توانایی سازگاری فرد تأثیر بگذارد (امیری، ۱۳۹۳: ۸۸).

سازمان‌های اطلاعاتی

تاریخچه استفاده انسان از سامانه اطلاعاتی به دورانی که انسان‌ها به‌صورت قبیله‌ای زندگی می‌کردند مربوط می‌شود. سازمان‌های اطلاعاتی نیز همانند هر اجتماعات انسانی دارای تولد، رشد، بالندگی و دگرگونی‌های فراوانی در طول زمان بوده‌اند. این فراز و نشیب‌های تاریخی، تاریخچه سازمان‌های اطلاعاتی را تشکیل داده که در مجموع تا عصر حاضر به چهار دوره را طی کرده است (رشیدی، ۱۳۹۲: ۱۶).

سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی به سازمان‌هایی اطلاق می‌گردد که هرگونه تعرض اطلاعاتی پنهانی حریف و دشمنان احتمالی یا واقعی را به حوزه اطلاعات و عملیات خودی، کشف و خنثی نماید (کتولی نژاد، ۱۳۹۰ به نقل از حصاری: ۱۳۹۹). همچنین به سازمان‌هایی از مجموعه حاکمیت گفته می‌شود که به‌صورت هماهنگ برای رسیدن به هدف‌ها با انجام فعالیت‌های پیشگیرانه و مقابله‌ای مستمر نسبت به حفاظت از موضوع‌های مهم و اساسی تلاش می‌کنند و در حوزه مأموریت‌های محروم شده و تأمین امنیت آن موضوع‌ها و صیانت از سازمان مربوط در مقابل خطرهای چارچوب قانون اقدام می‌نمایند (کریمایی، ۱۳۹۱ به نقل از حصاری، ۱۳۹۹).

گونه‌های کلی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی

بر اساس الگوهای تجربه‌شده دولت‌های لیبرال غربی و دول سوسیالیست شرقی و نیز سایر کشورهای جهان، می‌توان سه دسته کلی از اعضای جامعه اطلاعاتی را از هم تفکیک کرد (نادی و خلیلی، ۱۳۹۱: ۵۸-۵۶).

دستگاه‌های اطلاعاتی:

این گونه سازمان‌ها تشکیلاتی هستند که در راستای دستیابی به اهداف سیاست خارجی کشور متبوع

خود، در قالب سازوکارهای رسمی و غیررسمی، وظیفه انجام تمامی اقدام‌های اطلاعاتی و عملیات پنهانی را برعهده دارند.

این نوع سازمان‌ها طیف وسیعی از اقدام‌ها، از جمع اخبار و اطلاعات گرفته تا انجام انواع عملیات پنهان و اقدام‌های ویژه، نظیر عملیات روانی - فرهنگی، سیاسی - نظامی و تجاری و اقتصادی را تحت پوشش‌ها و محمل‌های مختلف انجام می‌دهند.

این گونه سازمان‌ها خود به دودسته مشخص‌تر قابل تقسیم هستند.

الف) سازمان‌های اطلاعاتی چندسویه

این نوع از سازمان‌ها که به دنبال اهداف متنوعی هستند، گستره فعالیت متنوعی را به خود اختصاص می‌دهند. جمع‌آوری اخبار و اطلاعات و جاسوسی، انجام فعالیت‌های زیرزمینی و پنهان، پژوهش در حوزه مسائل سیاسی و امنیتی نظیر جنگ روانی، اقدام‌های فرهنگی، ایجاد ناآرامی، شورش، کودتا، اعتراضات داخلی، ترور، آدم‌ربایی، گروگان‌گیری و... در قالب اقدام‌های پنهان و عملیات ویژه، ازجمله فعالیت‌هایی هستند که سازمان‌های نوع اول به آن‌ها دست می‌یازند. به‌عنوان نمونه، سازمان‌هایی مانند MOSSAD، CIA، MI6، BND به ترتیب سازمان‌های اطلاعات خارجی (چندسویه) کشورهای آمریکا، انگلستان، آلمان و اسرائیل را تشکیل می‌دهند.

ب) سازمان‌های اطلاعاتی ویژه

برخلاف نوع اول، این گونه سازمان‌ها معمولاً برای هدف یا اهدافی محدود و خاص تأسیس و به کار گرفته می‌شوند و بخشی محدود؛ اما جهت‌یافته و گراشی از نیازمندی‌های اطلاعات خارجی کشور را تأمین می‌کنند. سازمان اطلاعات ارتش‌های جهان، مانند DIA در آمریکا، GRU در شوروی سابق DIS در انگلستان AMAN در اسرائیل، از این جمله‌اند.

البته ارتش کشورهای جهان علاوه بر سازمان اطلاعات نظامی تحت نظر فرماندهی کل ارتش، خود در هرکدام از نیروهای چندگانه نظامی نیز دستگاه اطلاعات خاصی را به خدمت می‌گیرند که هماهنگ و تحت نظارت اطلاعات نظامی کشور فعالیت می‌کنند. برخی کشورها سازمان‌های دیگری را برای رفع نیازمندی‌های خاص اطلاعاتی خود تأسیس کرده‌اند. به‌عنوان نمونه اداره اطلاعات انرژی اتمی، یا اداره اطلاعات خزانه‌داری در آمریکا، به ترتیب در پی کسب اطلاعات مربوط به انرژی هسته‌ای و توان اتمی کشورهای هدف و نیز کسب اطلاعات تجاری و اقتصادی و مالی سایر کشورها هستند.

سازمان‌های امنیتی (حفاظتی):

عبارتند از تشکیلاتی که به‌عنوان تشکیلات اجرایی تأمین امنیت (پلیس سیاسی - امنیتی)، مسئولیت کشف، تحقیق، پیشگیری، کنترل، پیگیری و مقابله و خنثی نمودن فعالیت‌ها و اقدام‌های پنهانی و خصمانه

نیروهای مخالف داخلی یا عناصر نفوذی و عوامل سازمان‌های اطلاعاتی و مأموران بیگانه را به‌منظور صیانت از امنیت ملی و حفظ اسرار، اشخاص و تأسیسات حیاتی کشور، برعهده‌دارند. سازمان‌های مختلط:

در کنار دودسته کلی سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی، به نوع سوم از این سازمان‌ها برمی‌خوریم که تحت عنوان سازمان‌های اطلاعاتی و امنیتی مختلط نامیده می‌شوند. این نوع تشکیلات، مجموعه‌ای از اهداف و وظایف عام و خاص در بسیاری از حوزه‌های داخلی و خارجی نیازمندی‌های اطلاعاتی و امنیتی را در مدار مسئولیت خود قرار می‌دهند. دست‌یابی به اهداف اطلاعات خارجی چندسویه و بعضاً نظامی، حضور و فعالیت در امنیت داخلی و حفاظت از حوزه‌های خاص و اعمال قدرت گوناگون برای رسیدن به اهداف مزبور، ازجمله خصوصیات این سازمان‌هاست. ازجمله نمونه‌های این دسته سازمان‌ها هم اطلاعات خارجی و هم امنیت داخلی را در قالب یک تشکیلات واحد جمع کرده باشند، می‌توان به کمیته امنیت فدرال KGB در اتحاد شوروی سابق، سازمان ساواک در رژیم پهلوی یا سازمان اطلاعات و امنیت کشورهای اقمار اتحاد شوروی در سال‌های حاکمیت و حیات آن‌ها اشاره کرد. به‌عنوان نمونه، در اتحاد شوروی سابق، سازمان KGB تمامی اهداف اطلاعات خارجی و امنیت داخلی را در خود جمع کرده بود. حتی مسئولیت ضداطلاعات ارتش سرخ را هم یکی از ادارات مستقل KGB برعهده داشت و اداره کل اطلاعات ارتش شوروی (GRU)، فقط مسئول کسب اطلاعات راهبردی نظامی و رزمی بود. در این نوع کشورها تنوع و تفکیک موجود در ساختار جامعه اطلاعاتی کشورهای غربی به‌ندرت به چشم می‌خورد و معمولاً تعداد معدودی سازمان‌های اطلاعاتی (خصوصاً در الگوی بلوک شرق)، متصدی امور اطلاعاتی و امنیتی هستند. ساخت سیاسی حاکم بر کشور، محیط سیاسی - ارزشی جامعه، درجه پیشرفت و توسعه‌یافتگی سیاست و جامعه، ملاحظات حاکم بر مدیریت سیاسی کشور، سطح فرهنگی سیاسی مردم، ملاحظات فنی و تاریخی، ازجمله عوامل ایجاد و به‌کارگیری این گونه جامعه اطلاعاتی است. روش تحقیق:

با توجه به این‌که هدف نوشتار حاضر بررسی ارتباط بین دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری است در نتیجه پژوهش به لحاظ ماهیت گردآوری داده‌ها پیمایشی از نوع همبستگی است؛ زیرا پژوهشگر با استفاده از گروهی از آزمودنی‌ها از دو متغیر شخصیت و تاب‌آوری بدون آنکه هیچ‌یک از آن‌ها را دست‌کاری یا کنترل کند، اطلاعاتی را به دست آورده است.

جامعه آماری تحقیق (ویژگی‌ها و حجم)

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی تشکیل می‌دهد. با توجه به ماهیت جامعه آماری و عدم امکان دسترسی به آنان و محدودیت‌های ذاتی ناشی از این امر، با استفاده از روش

نمونه گیری افراد در دسترس تعداد ۸۹ نفر از کارکنان به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند.

روش های گردآوری داده ها

در پژوهش حاضر از روش های کتابخانه ای (اسناد و مدارک و پویش های اینترنتی) و میدانی (پرسش نامه) استفاده شده است.

ابزارهای گردآوری داده ها

ابزارهای به کار گرفته در این پژوهش شامل دو پرسش نامه استاندارد نئو (به منظور تعیین رگه های شخصیتی و پرسش نامه استاندارد کانر و دیویسون) به منظور سنجش تاب آوری است.

پرسش نامه سنجش صفات پنج گانه شخصیتی (NEO)

پرسش نامه NEO یکی از جدیدترین پرسش نامه های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی است. این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک الگوی فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می شود و گستردگی کاربرد آن در ارزیابی شخصیت افراد سالم و نیز در امور بالینی می تواند یکی از مناسب ترین ابزار ارزیابی شخصیت باشد. این آزمون به دلیل بررسی های گوناگون در گروه های سنی و در فرهنگ های مختلف روی آن صورت گرفته است می تواند یکی از جامع ترین آزمون ها در زمینه ارزیابی شخصیت باشد این آزمون موضوع تحقیقات طی ۱۵ سال گذشته بر روی نمونه های بالینی و بزرگ سالان سالم بوده است؛ از این رو سودمندی آن هم در جریانات بالینی و هم در جریانات تحقیقی ارزیابی شده است.

پرسش نامه شخصیتی NEOPI-R جانشین آزمون NEO است که در سال ۱۹۸۵ توسط مک کری و کاستا تهیه شده بود. این پرسش نامه ۵ عامل اصلی شخصیت (برون گرایی، روان رنجورخویی، وظیفه شناسی، گشودگی به تجربه و سازگاری) و ۶ خصوصیت در هر عامل یا به عبارتی ۳۰ خصوصیت را اندازه می گیرد؛ و بر این اساس ارزیابی جامعی از شخصیت را ارائه می دهد. این پرسش نامه دارای دو فرم یکی (S) برای گزارش های شخصی است و شامل ۲۴۰ سؤال پنج درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است که توسط خود آزمودنی درجه بندی می شود و متناسب مردان و زنان در تمام سنین است؛ دیگری فرم (R) یا تجدیدنظرشده نام دارد و بر اساس درجه بندی های مشاهده گر است. این فرم نیز دارای همان ۲۴۰ سؤال بوده با این تفاوت که با ضمیر سوم شخص شروع می شود. فرم (R) هم می تواند به طور مستقل برای ارزیابی شخصیت به کار رود و هم به عنوان مکملی برای گزارش های شخصی فرم (S) و یا روایی آن مورد استفاده قرار گیرد. این پرسش نامه فرم کوتاهی نیز به نام (NEO-FFI) نیز دارد که یک پرسش نامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می رود. اگر وقت اجرای آزمون خیلی محدود باشد و اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد از این پرسش نامه استفاده می شود. از سوی دیگر اجرای این آزمون از نظر هزینه و زمان مقرون به صرفه است مقیاس های آن از اعتبار بالایی برخوردارند و همبستگی بین

مقیاس‌ها زیاد است و از همه مهم‌تر این آزمون برخلاف سایر آزمون‌های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است. (گروسی، ۱۳۸۰)

اعتبار و روایی آزمون NEO

در حال حاضر آزمون ۵ عاملی NEO کاربردی جهانی دارد و به‌منظور تحقیق به زبان‌های چک و اسلواکی، عربی، هلندی، فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسش‌نامه شخصیتی NEO-FFI توسط مک‌کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به‌دست آمده است

اعتبار درازمدت این پرسش‌نامه نیز مورد ارزیابی قرار گرفته است. یک مطالعه طولانی ۶ ساله روی مقیاس‌های روان‌آزردگی خوبی، برون‌گرایی و گشودگی به‌تجربه، ضرایب اعتبار ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ را در گزارش‌های شخصی و نیز در گزارش‌های زوجها نشان داده است. ضریب اعتبار دو عامل سازگاری و باوجدانی به فاصله دو سال به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۶۳ بوده است.

در هنجاریابی آزمون NEO که توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) روی نمونه‌ای با حجم ۲۰۰۰ نفر از بین دانشجویان دانشگاه‌های تبریز، شیراز و دانشگاه‌های علوم پزشکی این دو شهر صورت گرفت ضرایب همبستگی ۵ بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌آزردگی خوبی، برون‌گرایی، بازبودن به تجربه، سازگاری و با وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به‌دست آمده آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی (S) و فرم ارزیابی مشاهده‌گر (R)، استفاده شد که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود (<https://ravanrahnama.ir/neo>).

در پژوهش آتش‌روز (۱۳۸۶) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ۵ صفت: روان‌آزردگی خوبی، برون‌گرایی، گشودگی، سازگاری و وظیفه‌بودن به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷، ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد (محبوبی قرخلو، خیرخواهی و سهیلیان، ۱۳۹۷).

مقیاس کانر و دیویدسون

این مقیاس را کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) با مرور منابع پژوهشی ۱۹۷۹-۱۹۹۱ حوزه تاب‌آوری تهیه کردند. 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 استرس پس از سانحه انجام شده است. تهیه‌کنندگان این مقیاس بر این عقیده‌اند که این پرسش‌نامه به‌خوبی قادر به تفکیک افراد تاب‌آور از غیر تاب‌آور در گروه‌های بالینی و غیر بالینی بوده و می‌تواند

در موقعیت‌های پژوهشی و بالینی مورد استفاده قرار گیرد (به نقل از محمدی، ۱۳۸۴). این مقیاس شامل ۵۰ گویه است و نمره گذاری این مقیاس از نوع لایکرت بوده که در یک طیف پنج تایی از کاملاً نادرست (نمره ۱) تا همیشه درست (نمره ۵) جای می‌گیرد. در سنجش تاب‌آوری گویه‌ای مانند «وقتی تغییری رخ می‌دهد می‌توانم خودم را با آن سازگار کنم» یا «بدون در نظر گرفتن موانع پیش‌روی، برای رسیدن به اهدافم تلاش می‌کنم» آمده است. محمدی (۱۳۸۴) در تحقیق خود، برای تعیین روایی مقیاس از روش تحلیل عاملی استفاده کرده است. وی تنها یک عامل با ارزش ویژه ۷/۰۳ استخراج کرده که این عامل ۲۸ درصد واریانس را تبیین می‌کرده است؛ همچنین به منظور تعیین پایایی این مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده نموده و ضریب پایایی حاصله را برابر با ۰/۸۹ گزارش کرده است (صحراگرد و همکاران، ۱۳۸۶: به نقل از خدامراد و همکاران: ۱۳۹۳).

در این پژوهش به منظور تعیین روایی از روش تحلیل عوامل استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی، با چرخش واریماکس وجود یک عامل در گویه‌ها را تأیید نمود. برای تعیین بارگذاری عاملی هر گویه بر روی هر عامل با حفظ بارگذاری‌های عاملی بیش از ۰/۳۰ استفاده شد. ملاک استخراج عوامل، شیب نمودار اسکری و ارزش ویژه بالاتر از یک بود. بدین صورت که با توجه به شیب نمودار، عوامل آشکار شده در شیب تند، به عنوان عوامل اصلی قلمداد گردید و از پذیرش عامل‌هایی که به صورت موازی در محور خط شیب قرار گرفتند، اجتناب شد. مقدار ضریب KMO برابر ۰/۷۷ و مقدار مجذور خی در آزمون بارتلت برابر با ۱۸۶۵/۳۵۵ ($P < ۰/۰۰۰$) بود که نشان از کفایت نمونه‌گیری و ماتریس همبستگی گویه‌ها داشت (<http://www.resiliency.ir>).

یافته‌ها:

داده‌های هر دو پرسشنامه از طریق روش موسوم به ضریب همبستگی پیرسون به شرح جدول‌های زیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

تجزیه و تحلیل استنباطی فرضیه‌ها:

فرضیه اصلی:

بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری				
			ویژگی‌های شخصیتی	تاب‌آوری
ضریب اسپیرمن	نتو	ضریب همبستگی	۱,۰۰۰	۰.۳۶۶**
		معنی‌داری دو دامنه	.	۰.۰۰۰
		حجم	۸۹	۸۹
	تاب	ضریب همبستگی	۰.۳۶۶**	۱,۰۰۰
		معنی‌داری دو دامنه	۰.۰۰۰	.
		حجم	۸۹	۸۹
**.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

داده های جدول ۱ نشان می دهد که بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی و تاب آوری ضریب (۰.۳۶) وجود دارد که ضریب محاسبه شده در سطح ۹۹٪ معنی دار است. در نتیجه چنین استنباط می شود که بین ویژگی های شخصیتی و تاب آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی داری وجود دارد. معنی داری به دست آمده گویای تأیید فرضیه اصلی است.

فرضیه فرعی اول:

بین ویژگی های شخصیتی وظیفه شناسی کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب آوری آنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین ویژگی های شخصیتی و تاب آوری

			وظیفه‌شناسی	تاب‌آوری
ضریب اسپیرمن	وظیفه	ضریب همبستگی	۱,۰۰۰	**.۳۵۶.
		معنی‌داری دو دامنه	.	۰۰۱.
		حجم	۸۹	۸۹
	تاب	ضریب همبستگی	**.۳۵۶.	۱,۰۰۰
		معنی‌داری دو دامنه	۰۰۱.	.
		حجم	۸۹	۸۹
**.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

داده های جدول ۲ نشان می دهد که بین دو متغیر ویژگی های شخصیتی و تاب آوری ضریب (۰.۳۵) وجود دارد که ضریب محاسبه شده در سطح ۹۹٪ معنی دار است. در نتیجه چنین استنباط می شود

که بین ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی و تاب آوری کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی داری وجود دارد. معنی داری به دست آمده گویای تأیید فرضیه فرعی اول است.

فرضیه فرعی دوم:

بین ویژگی های شخصیتی روان رنجوری کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب آوری آنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری و تاب آوری				
			تاب آوری	روان رنجوری
ضریب اسپیرمن	تاب	ضریب همبستگی	۱,۰۰۰	-۰.۱۷۵
		معنی داری دو دامنه	.	۰.۱۰۰
		حجم	۸۹	۸۹
	روان	ضریب همبستگی	-۰.۱۷۵	۱,۰۰۰
		معنی داری دو دامنه	۰.۱۰۰	.
		حجم	۸۹	۸۹

داده های جدول ۳ نشان می دهد که بین دو متغیر ویژگی شخصیتی روان رنجوری و تاب آوری ضریب (-۰.۱۷) وجود دارد که ضریب محاسبه شده هرچند که گویای ارتباط منفی بین این دو متغیر است ولی به لحاظ آماری این ضریب معنی دار نیست. از آنجایی که سطوح معنی داری پذیرفتنی در حوزه علوم انسانی و علوم اجتماعی $P < 0/01$ و $P < 0/05$ هستند، چون P محاسبه شده (سطح معنی داری) در این جدول بزرگ تر از سطوح فوق است در نتیجه ضریب محاسبه شده معنی دار نیست. معنی دار نبودن ضریب محاسبه شده نشان می دهد که فرضیه فرعی دوم تأیید نمی شود.

فرضیه فرعی سوم:

بین ویژگی های شخصیتی برون گرایی کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب آوری آنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی برون گرایی و تاب آوری				
			تاب آوری	برون گرایی
ضریب اسپیرمن	تاب	ضریب همبستگی	۱,۰۰۰	*۰.۳۳۸
		معنی داری دو دامنه	.	۰.۰۲۴
		حجم	۸۹	۸۹
	برون	ضریب همبستگی	*۰.۳۳۸	۱,۰۰۰
		معنی داری دو دامنه	۰.۰۲۴	.
		حجم	۸۹	۸۹

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که بین دو متغیر ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و تاب‌آوری ضریب (۰.۲۳) وجود دارد که ضریب محاسبه شده در سطح $P < 0/05$ معنی‌دار است در نتیجه ۹۵٪ معنی‌دار است. در نتیجه چنین استنباط می‌شود که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و تاب‌آوری کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. معنی‌داری به دست آمده گویای تأیید فرضیه فرعی سوم است. فرضیه فرعی چهارم:

بین ویژگی‌های شخصیتی سازگاری کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی سازگاری و تاب‌آوری				
			تاب‌آوری	سازگاری
ضریب اسپیرمن	تاب	ضریب همبستگی	۱,۰۰۰	۰.۱۰۳
		معنی‌داری دو دامنه	.	۰.۳۳۷
		حجم	۸۹	۸۹
	سازگاری	ضریب همبستگی	۰.۱۰۳	۱.۰۰۰
		معنی‌داری دو دامنه	۰.۳۳۷	.
		حجم	۸۹	۸۹

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که بین دو متغیر ویژگی شخصیتی سازگاری و تاب‌آوری ضریب (۰.۱۰) وجود دارد که ضریب محاسبه شده هرچند گویای ارتباط مثبت بین دو متغیر است ولی به لحاظ آماری معنی‌دار نبوده و در نتیجه فرضیه فرعی چهارم تأیید نمی‌شود.

فرضیه فرعی پنجم:

بین ویژگی‌های شخصیتی گشودگی به تجربه کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی با تاب‌آوری آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین ویژگی شخصیتی بازبودن به تجربه و تاب‌آوری				
			تاب‌آوری	گشودگی به تجربه
ضریب اسپیرمن	تاب	ضریب همبستگی	۱,۰۰۰	.۳۷۳**
		معنی‌داری دو دامنه	.	.۰۰۰
		حجم	۸۹	۸۹
	تجربه	ضریب همبستگی	.۳۷۳**	۱,۰۰۰
		معنی‌داری دو دامنه	.۰۰۰	.
		حجم	۸۹	۸۹
**.Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که بین دو متغیر ویژگی شخصیتی بازبودن به تجربه و تاب‌آوری ضریب (۰.۳۷) وجود دارد که ضریب محاسبه شده در سطح ۹۹٪ معنی‌دار است. در نتیجه چنین استنباط می‌شود که بین ویژگی شخصیتی بازبودن به تجربه و تاب‌آوری در کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. معنی‌داری به‌دست‌آمده گویای تأیید فرضیه فرعی پنجم است.

بحث و نتیجه‌گیری:

هدف از این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری کارکنان مشاغل اطلاعاتی - امنیتی است. برای این منظور ویژگی‌های عمده شخصیت که از طریق الگوی ۵ عاملی شخصیت مطرح شده است و شامل ۵ بعد روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، سازگاری و وظیفه‌شناسی است، در کارکنان احصاء گردید. در ادامه هم‌زمان از پرسش‌نامه تاب‌آوری نیز به‌منظور سنجش میزان تاب‌آوری آن‌ها استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در سطوح معنی‌داری مختلف دارای ارتباطاتی است. از آنجایی که هدف عمده شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر تاب‌آوری به‌منظور استفاده از این یافته در فرایند انتخاب و نیز به کارگماری کارکنان بود با مطالعه و بررسی در ادبیات پژوهشی و پیشنهادها نتایج زیر حاصل شد.

ارتباط کلی ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری

- بین دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری ضریب (۰.۳۶) محاسبه شد چون ضریب همبستگی به‌دست‌آمده در سطح $P > 0.01$ معنی‌دار است، در نتیجه با ۹۹٪ احتمال چنین استنباط می‌شود که بین ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری در بین کارکنان اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. معنی‌داری به‌دست‌آمده گویای تأیید فرضیه اصلی است.

متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری دو پیش‌زمینه مهم و اثرگذار در فرایند جذب و گزینش کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی هستند؛ بنابراین توجه به ویژگی شخصیتی کارکنان اطلاعاتی - امنیتی به مدیران کمک می‌کند تا آنان بتوانند از طریق آن میزان تاب‌آوری و به تبع آن حتی نگرش به شغل و محیط خدمتی و نحوه مواجهه با شرایط عملیاتی تنش‌زا را در کارکنان این دسته از سازمان‌ها پیش‌بینی کنند. این امر سبب می‌شود که آنان تصمیمات منطقی گرفته و از هدر رفتن نیروی انسانی و سرمایه‌های مادی و معنوی جلوگیری به عمل می‌آید. با توجه به اهمیت محوری این دو متغیر به نظر می‌رسد که این متغیرها بر اثربخشی و عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی و بهره‌وری نیز مؤثر خواهد بود.

روان‌رنجورخویی

- بین دو متغیر ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری و تاب‌آوری ضریب (-0.17) محاسبه شد که ضریب به‌دست‌آمده هرچند که گویای ارتباط منفی بین این دو متغیر است ولی به لحاظ آماری این ضریب معنی‌دار نیست. معنی‌دار نبودن ضریب محاسبه‌شده نشان می‌دهد که فرضیه فرعی دوم تأیید نمی‌شود. روان‌رنجورخویی یک عامل از شخصیت است که ثبات عاطفی بالا و اضطراب پایین در یک‌سوی پیوستار و در سوی دیگر آن، بی‌ثباتی عاطفی و اضطراب بالا قرار دارد. افراد با نمره بالا در این عامل دارای عواطف غیرمنطقی بیشتر و کم‌توانی در مهار رفتارهای تکانشی و ضعف در کنار آمدن با مشکلات هستند. افرادی که نمره‌های آن‌ها در این عامل پایین است با برخورداری از ثبات عاطفی معمولاً آرام، معتدل و راحت هستند و قادرند با موقعیت‌های پرتنش بدون آشفتگی یا اضطراب مقابله کنند. کارکنانی که دارای نمره بالا در عامل روان‌رنجورخویی هستند به دلیل عدم ثبات روحی و روانی در طول دوره خدمتی و عدم سازگاری با محیط با مشکلات عدیده‌ای مواجه خواهند که برای خود و سیستم مشکلاتی را به وجود خواهند آورد.

عامل برون‌گرایی

- بین دو متغیر ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و تاب‌آوری ضریب (0.23) محاسبه شد که ضریب به‌دست‌آمده در سطح $P > 0.05$ و در نتیجه با احتمال ۹۵٪ معنی‌دار است. در نتیجه چنین استنباط می‌شود که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و تاب‌آوری در بین کارکنان اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. معنی‌داری به‌دست‌آمده گویای تأیید فرضیه فرعی سوم است.

تمایل فرد به مثبت بودن، جرئت‌طلبی، پراورزی بودن، صمیمی بودن و جامعه‌گرایی از ویژگی‌های افراد دارای عامل برون‌گرایی است. کارکنانی با برون‌گرایی بالا، توانایی‌های مثبت خود را ارزشمند می‌دانند، همین احساس ارزشمندی باعث می‌شود تا آنان در موقعیت‌های استرس‌زا مؤثر و فعال بوده و در نهایت به یک سازگاری بهنجار برسند. کارکنانی که از این خصیصه برخوردار هستند، می‌توانند در موقعیت‌های مختلف

خود را با محیط وفق داده و از آن به راحتی عبور نمایند.

گشودگی به تجربه

- بین دو متغیر ویژگی شخصیتی بازبودن به تجربه و تاب آوری ضریب (۰.۳۷) محاسبه شد، چون ضریب همبستگی محاسبه شده در سطح $P > 0.01$ معنی دار است در نتیجه با ۹۹٪ احتمال چنین استنباط می شود که بین ویژگی شخصیتی بازبودن به تجربه و تاب آوری در بین کارکنان اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی داری وجود دارد؛ که گویای تأیید فرضیه فرعی پنجم است.

کارکنانی که دارای نمره بالا در عامل گشودگی به تجربه هستند هم درباره جهان درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنجکاوند و زندگی آن ها از لحاظ تجربه غنی است، آن ها تنوع طلب، دارای کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت هستند، از دیگر خصوصیات آن ها، تخیل و تفکر باز و خلاق است که موقعیت های عملیاتی مستلزم به کارگیری چنین اندیشه هایی است. کارکنانی که دارای این ویژگی باشند در شرایط استرسزا، آرامش درونی خود را حفظ می کنند و این آرامش موجب می شوند، استفاده بیشتر از راه کارهای مقابله مؤثرتر شده و تاب آوری را ارتقا می بخشد.

سازگاری

- بین دو متغیر ویژگی شخصیتی سازگاری و تاب آوری ضریب (۰.۱۰) محاسبه شد. هرچند که ضریب محاسبه شده گویای ارتباط مثبت بین دو متغیر است ولی به لحاظ آماری معنی دار نبوده و در نتیجه فرضیه فرعی چهارم تأیید نمی شود.

کارکنانی که از ویژگی همنوایی بالا برخوردارند، نوع دوست بوده و با دیگران هم دردی می کنند. این دسته تمایل دارند تا به دیگران کمک کنند و باور دارند که دیگران نیز متقابلاً کمک کننده هستند. با توجه به ماهیت شغلی سازمان های اطلاعاتی که در آن حساس بودن و نیز داشتن روحیه ضعیف مشکلاتی را در پی گیری اهداف این دسته از سازمان ها به وجود می آورد، در نتیجه نشان داده شده است که این ویژگی چندان با تاب آوری ارتباط معنی داری ندارد.

وظیفه شناسی

- بین دو متغیر ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی و تاب آوری ضریب (۰.۳۵) محاسبه شد در سطح ۹۹٪ معنی دار است. در نتیجه چنین استنباط می شود که بین ویژگی شخصیتی وظیفه شناسی و تاب آوری در بین کارکنان اطلاعاتی - امنیتی ارتباط معنی داری وجود دارد. معنی داری به دست آمده گویای تأیید فرضیه فرعی اول است.

کارکنان وظیفه شناس، هدفمند، بااراده و مصمم هستند، نمره بالا در این عامل با موفقیت شغلی و تحصیلی همراه است، از دیگر ویژگی های افراد با نمره بالا در این عامل، دقت، خوش قولی، قابلیت اعتماد،

وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت و منضبط بودن است. کارکنانی که از این خصیصه برخوردار هستند به آن‌ها اجازه می‌دهد از پس عوامل تنش‌زا برآیند و در نتیجه با حس وظیفه‌شناسی و تدبیر امور به اهداف سازمان نائل آیند.

پیشنهادهای

- ❖ از نتایج این پژوهش برای انجام موارد گزینشی به‌منظور شایسته‌سالاری در راستای تصدی مشاغل مدیریتی و حساس، ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری، کارکنان مدنظر قرار گیرد.
- ❖ در اعزام به مأموریت‌های حساس و خطرناک به ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری کارکنان توجه خاصی شود.
- ❖ برگزاری کارگاه‌های آموزشی تاب‌آوری برای کارکنان سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی می‌تواند در کاهش استرس و افزایش مقاومت آنان که در برابر آسیب‌های ناشی از مأموریت‌های عملیاتی مؤثر باشد.
- ❖ از آنجایی که تاب‌آوری یک ویژگی قابل آموزش است و مجریان برنامه امر در جهت ارتقای این ویژگی در قسمت‌های مختلف سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، برنامه‌ریزی نمایند و از این طریق در جهت افزایش درگیری و دل‌بستگی شغلی گام بردارند.

منابع:

- اتکینسون، ریتال، اتکینسون، ریچارد و هیلگارد، ارنست، (۱۳۸۵)، «زمینه روانشناسی» جلد دوم، ترجمه محمد نقی براهنی و دیگران، تهران، انتشارات رشد.
- ادهمی، اشرف، نوحی، عصمت، علیرزاده، محمد، جلیلی، سکینه و فتاحی، زهرا. (۱۳۷۸). نگرش اساتید نسبت به مشاوره و راهنمایی تحصیلی و نظر آن‌ها در مورد وظائف مشاوره. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۷: (۱) ۸: ۱۳۷۸.
- اصغرزاده، مجید و محمودی، غلام عباس. (۱۳۹۸). تبیین ویژگی‌های شخصیتی متناسب با حیطه مأموریتی سازمان‌های اطلاعاتی - امنیتی، فصلنامه امنیت پژوهی، سال هجدهم، شماره ۶۵، بهار ۱۳۹۸، صص ۱۵۷-۱۳۱.
- اصغرزاده، مجید و جهانبخش، محمدتقی. (۱۳۹۱). نقش ویژگی‌های شخصیتی در امنیت فردی با تأکید بر الگوی پنج عاملی، فصلنامه امنیت پژوهی، سال یازدهم، شماره ۴۰، زمستان ۱۳۹۱، صص ۱۱۹-۱۳۱.
- اصغرزاده، مجید و خزلی، یونس. (۱۳۹۴). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با کارایی کارکنان جمع‌آوری (مبتنی بر نظریه شخصیتی نو)، فصلنامه امنیت پژوهی، سال چهاردهم، شماره ۵۰، زمستان ۱۳۹۴، صص ۷۷-۶۵.
- اصغرزاده، مجید، کمالی اطلس، مهدی و زارع خفری، عنایت. (۱۳۹۷). ارتباط ویژگی‌های شخصیتی مدیران با کارایی شغلی آنان در یک سازمان اطلاعاتی - امنیتی، فصلنامه امنیت پژوهی، سال هفدهم، شماره ۶۲، تابستان ۱۳۹۷، صص ۶۷-۳۹.
- اصغرزاده، مجید (۱۳۹۱)، شخصیت و ارزیابی آن (پایه‌های فردی و اجتماعی رفتار)، تهران، دانشکده علوم و فنون فارابی.
- امانی، ناصر. (۱۳۸۹). راهبردهای گسترش سرمایه انسانی در شهرداری تهران: با رویکرد توسعه اقتصاد ملی، اقتصاد شهر، شماره ۶، پاییز ۱۳۸۹.
- امیری، مریم. (۱۳۹۳). رابطه تاب‌آوری و شادکامی با رضایت شغلی در معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- بهرامی، محسن. (۱۳۸۵). بررسی و مقایسه مؤلفه‌های شخصیتی در فرماندهان صف یگان‌های دانشجویی دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه دانش انتظامی، سال هشتم، شماره اول، ۱۳۸۵، صص ۱۳۶-۱۱۸.
- پروین، لارنس ای، (۱۳۷۴)، «روانشناسی شخصیت (نظریه و تحقیق)»، چاپ اول، ترجمه محمدجعفر جوادی و پروین کدیور، تهران، انتشارات رسا.
- پاکروح، معصومه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه تیپ‌های شخصیتی (درون‌گرایی و برون‌گرایی) و درگیری کار با اثر واسطه‌ای تاب‌آوری شغلی در پرستاران بیمارستان حافظ دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۴: پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور شیراز.
- حجازی، یوسف. (۱۳۸۰). نقش ویژگی‌های شخصیتی، تبار اجتماعی و ضوابط گزینش در موفقیت تحصیلی و

- عملکرد شغلی، گزارش پژوهش، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- حصاری، ناصر. (۱۳۹۹). سازوکارهای ارتقای روحیه امید در کارکنان ساحفاجا، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اطلاعات و حفاظت اطلاعات، دانشکده علوم و فنون فارابی
 - رأس، آلن. (۱۳۷۳). روان‌شناسی شخصیت (نظریه‌ها و فرایندها)، ترجمه سیاوش جمال‌فر، تهران، انتشارات بنیاد بعثت
 - رأس، آلن، (۱۳۷۵)، چاپ دوم، «روانشناسی شخصیت»، ترجمه سیاوش جمال‌فر، تهران، نشر روان.
 - رشیدی، ابوالحسن. (۱۳۹۲). «نقش فرماندهان حفاظت اطلاعات در هدایت منابع»، تهران، دانشکده علوم و فنون فارابی.
 - زارع، حسین و مهمان‌نواز، اشرف. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش دلگرم‌سازی بر ارتقاء خودکارآمدی عمومی و تاب‌آوری زنان سرپرست خانوار. مجله مطالعات زن و خانواده. دوره ۴، شماره ۴، بهار و تابستان ۱۳۹۴: ۵۷-۳۷.
 - سعادت‌آظهر، حمیدرضا، سوری، احمد و کریمی، روح‌اله. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان یگان ویژه ناجا، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال نهم، شماره ۳۷. زمستان ۱۳۹۳: ۲۶-۷.
 - شاملو. (۱۳۷۰). مکتب و نظریه‌های در روانشناسی شخصیت، تهران، انتشارات رشد
 - شفیع‌زاده، رقیه. (۱۳۹۱). رابطه تاب‌آوری با پنج عامل بزرگ شخصیت، فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، دوره ۱۳، شماره ۳ (پیاپی ۴۹).
 - شولتز، داوان پی و شولتز سیدنی آلن. (۱۳۸۷). نظریه‌های شخصیت، چاپ دوازدهم، ویراست هشتم، مترجم یحیی سید محمدی، تهران، نشر نثر.
 - صدر، مهدیه سادات. (۱۳۹۲). رابطه تاب‌آوری با ابعاد پنج‌گانه شخصیت و اختلالات بالینی افسردگی، اضطراب و جسمانی‌سازی در دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه الزهرا (س)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهرا (س).
 - فیست جس و گریگوری جی فیست. (۲۰۰۲). نظریه‌های شخصیت، ترجمه یحیی سید محمدی، تهران، نشر روان.
 - قابضی، روح‌الله. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت)، دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، سال اول، شماره ۸، بهار و تابستان ۱۳۹۲.
 - محبوبی قرخلو، معصومه، خیرخواهی، هوشنگ و سهلیان، هانیه. (۱۳۹۷). رابطه پنج عاملی شخصیت و شادکامی در سازگاری زوجین مراجعه‌کننده به مراکز مشاوره منطقه ۱ شهر تهران، پرستار و پزشک در رزم، فصلنامه تخصصی اداره بهداشت و درمان نازجا. تهران.
 - مؤمنی، خدامراد، ابراهیمی، پرستو و حسینیان، سیمین. (۱۳۹۳). ارتقای سلامت روان و کیفیت زندگی از طریق برنامه آموزش تاب‌آوری برای مادران کودکان دارای اختلال یادگیری، فصلنامه فرهنگی-تربیتی زنان و خانواده، سال هشتم، شماره ۲۶، بهار ۱۳۹۳.
 - گروسی فرشی، میر تقی. (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت، تبریز: انتشارات جامعه پژوه.

- نادی، حمیدرضا و خلیلی، ابراهیم. (۱۳۹۱). مدیریت سازمان های امنیتی، تهران: انتشارات دانشکده علوم و فنون فارابی.
- یزدانی، امین. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی سرسختی و تاب آوری با موفقیت تحصیلی در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی ارتش در سال ۱۳۹۱، رساله دکتری پزشکی عمومی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران.

منابع لاتین:

- Block, jack. (1995). A contratian view of the five- factor approach to personality description psychological bulletin, 117 215 187- و.
- Campbell-sills, l., Cohen, Sh. L., Stein, M.B. (2006). Relationship or resilience to personality, coping, and pcyhiatric symptoms in young adults. Behaviour Research and Therapy, 44,585-599.
- Conner KM, Davidson JRT. (2003). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson resilience scale(CD-RISC). Depression and Anxiety 2003; 18: 76-82.
- Costa, P. T., & McCrae, R.R. (1985). The NEO Personality Inventory manual. Odessa: psychological Assessment Resourcer, Inc.
- Doo, B. (2004). Resilience. Thinking Aloud world WIT Newsletter, 1-34.
- Garnezy, N., (1985). Stress resistant children: The search forprotective factors. In: Recent research in developmentapsychopathology, Book suppl number 4 to Journal of ChildPsychology and Psychiarty, Oxford Pergmon Press.
- Gomes,R,Mc Laren,SO. (2006).The association of avoidance coping style, and perceived Mather and farther support with anxiety /Depression among late adolescents Appkicability of resiliency models personality and Individual Differences,40,1165-1176.
- Hanewald, R. (2011). Reviewing the literature on “At-Risk” and resilient children and young people, Auśtralian Journal of Teacher Education.Vol.36,2
- John, O. P., & srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspective. In L. A. pervin & O. P. John (Eds.), Handbook of personality: theory and research (pp. 102- 138). New York: Guilf

- Lazaros, R. S., & Folkman, S. (1985). Coping and adaptation century: In *The Handbook of Behavioral Medicine*, New York. Guilford press: 262- 325.
- Masten, W., & Wright, M. O. (2001). Resilience over the lifespan. *Handbook of adult resilience*, 503-535.
- Richardson, G. E (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 58:307-321.

