

## بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تاب‌آوری دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع))

عبدالله سلطانی نژاد\*

روح اله حاجی بیگی\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۳

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تاب‌آوری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) انجام گرفته است. این تحقیق بر مبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر مبنای ماهیت و روش، نوعی تحقیق همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان (افسر محصل) دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) است. برای گردآوری داده‌های این تحقیق از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌های این تحقیق دو پرسشنامه شامل پرسشنامه استاندارد ویژگی‌های شخصیتی و پرسشنامه استاندارد تاب‌آوری است. برای تحلیل داده‌های این تحقیق از آمار توصیفی شامل میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده شد. نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی با ضریب همبستگی ۰/۳۶۰، و ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری با ضریب همبستگی ۰/۲۲۱، و ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری با ضریب همبستگی ۰/۳۲۳، و ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه با ضریب همبستگی ۰/۲۶۹، و ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با ضریب همبستگی ۰/۴۴۷. با تاب‌آوری آنان رابطه معناداری وجود داشت که این نتایج نشان‌دهنده تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تاب‌آوری دانشجویان (افسر محصل) با ضریب همبستگی ۰/۳۹ است.

**واژه‌های کلیدی:** شخصیت، وظیفه‌شناسی، سازگاری، تاب‌آوری، دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)

\* استادیار دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)، asan11348@gmail.com

\*\* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد فرماندهی و مدیریت دانشگاه جامع امام حسین (ع)، komailsafare67@gmail.com



## مقدمه

ویژگی‌های شخصیتی، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دارد؛ زیرا این ساختار می‌تواند در جهت پیش‌بینی رفتارهای سازمانی در آینده نظیر رضایت شغلی، ترک شغل، تأخیر، کم‌کاری، غیبت و... مؤثر باشد و در نهایت بر اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بسزایی داشته باشد. امروزه دیگر افراد، اصلی‌ترین دارایی سازمان‌ها نیستند! بلکه این، افراد درست، با مهارت‌های درست، انگیزه‌مند برای انجام کارهای درست و در راستای اهداف و استراتژی‌های سازمان هستند که اصلی‌ترین دارایی سازمان به شمار می‌روند؛ اما چگونه می‌توان افراد مناسب یا به عبارت دیگر با ویژگی‌های شخصیتی مناسب برای انجام وظایف کاری و مدیریتی سازمان انتخاب کرد و در مسیر درست توسعه سازمانی قرار داد؟ با توجه به پیچیدگی‌های امروزی و به‌روزرسانی لحظه‌ای همه امور جهان از قبیل علم، شناخت انسان و تطبیق ویژگی‌های او با جهان امروزی کاری مهم به نظر می‌رسد و بهتر است مسیری برای رشد و تعالی سازمانی انسان فراهم شود و این مسیر با توجه به این پیچیدگی‌ها، مگر با شناخت ابعاد ذاتی و اکتسابی شخصیت انسان، روشن نخواهد شد.

افراد شاغل در صورتی که بتوانند با شناخت ویژگی‌های شخصیتی خویش، شغلشان را خودشان انتخاب کنند می‌توانند به دور از همه مشکلات فشارهای روانی کاذب با آرامش خاطر به کار بپردازند و مثمر ثمر باشند، همچنین شناخت ویژگی‌های شخصیتی باعث سهولت فرایند رشد و تعالی فرد در سازمان شده و باعث عملکرد خوب اثربخش در سازمان مربوطه خواهد شد. مدیران سازمان با شناخت این مهم (ویژگی‌های شخصیتی) می‌توانند چارچوب رفتاری موردنیاز کارکنان را پیش‌بینی نمایند.

این پژوهش به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تاب‌آوری دانشجویان (افسر محصل) دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) می‌پردازد. نتایج این تحقیق می‌تواند به‌عنوان معیارهایی مناسب برای انتخاب دانشجویان توانمند در دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) و دانشگاه‌های نظامی مشابه مورد بهره‌برداری قرار گیرد. دانشجویانی که نقش زیادی در نظام کادرسازی دانشگاه ایفا می‌کنند و تاب‌آوری آن‌ها در مواجهه با اتفاقات منجر به تاب‌آوری آموزشی در دانشگاه خواهد شد. دانشگاهی که نقش اساسی در تربیت پاسداران بدو ورود به سپاه دارد و توانمند شدن این دانشگاه منجر به توانمند شدن کادر نظامی سپاه و در نتیجه ارتقاء کارایی و توانمندی سپاه خواهد شد. از پیامدهای شناخت این رابطه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: الف) رشد، ارتقاء و توانمندسازی نیروهای جدیدالورود سپاه پاسداران؛ ب) اجرای هر



چه بهتر مأموریت‌های سپاه پاسداران (در دوره آموزشی و یگان‌های خدمتی)؛ (ج) سطح‌بندی دانشجویان در رشته‌های خدمتی متناسب؛ (د) کاهش هزینه‌ها و حتی خسارات در سازمان.

عدم توجه به این مقوله زمینه ناکارآمدی، تضاد، موازی کاری و محقق نشدن رسالت و مأموریت خطیر دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) یعنی تربیت و آموزش فراگیران در تراز الگوی شایستگی‌های پاسداری را به همراه خواهد داشت. در نتیجه عدم توجه به این مسئله مشکلات زیر همچنان باقی خواهد ماند. الف) احتمال انصراف از دوره‌های آموزشی بر اساس فشار زیاد (عدم تاب‌آوری) و ب) عدم تحقق دستیابی سازمان به افق و چشم‌انداز مطلوب.

### بیان مسئله

تاب‌آوری، سازه‌ای است که در سال‌های اخیر به‌عنوان یکی از متغیرهای مرتبط با سلامت و بهزیستی انسان، به‌ویژه در کارکنان نظامی بیش‌ازپیش مورد توجه قرار گرفته است. کامپفر<sup>۱</sup> معتقد است که تاب‌آوری نقش مهمی در بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر دارد و از این‌رو، سازگاری مثبت و موفق را در زندگی فراهم می‌کند (به نقل از کیخاونی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ یعنی فرد با وجود علائم خطر از ظرفیت‌های موجود در دستیابی به موفقیت و رشد استفاده کرده و از این چالش‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود، بهره‌جوید و از این آزمون‌ها سربلند بیرون آید (هومن، ۱۳۸۷: ۵۱).

تاب‌آوری یعنی کسی که در برقراری تعادل زیستی-روانی در شرایط دشوار توانمند است. البته معنای تاب‌آوری فقط این نیست که در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده پایدار بمانیم و در روبه‌رو شدن با شرایط خطرناک حالتی انفعالی داشته باشیم، بلکه در عمق معنای آن شرکت و حضور فعال و سازنده ما در محیط پیرامونمان نیز مدنظر است. برخی روان‌شناسان باور دارند که تاب‌آوری بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدیدکننده است و از این‌روست که سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند.

آلورد<sup>۲</sup> و همکاران در سال ۲۰۰۵ تاب‌آوری را به معنای مهارت‌ها، خصوصیات و توانمندی‌هایی تعریف می‌کنند که فرد را قادر می‌سازد با سختی‌ها، مشکلات و چالش سازگار شود. هرچند از ویژگی‌های مرتبط با تاب‌آوری به‌صورت زیستی و ژنتیکی تعیین می‌شوند، اما مهارت‌های مربوط به تاب‌آوری را می‌توان یاد



داد و تقویت نمود؛ بنابراین به نظر می‌رسد که ارتباطات متفاوت افراد در نظام خانواده و ویژگی‌های گوناگون شخصیتی و مقدار تاب‌آوری افراد بر سلامت روان تأثیرگذار باشند (سارویی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰ و ۲۱). تاب‌آوری مفهومی است که در انسان‌شناسی، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و آموزش بیش از سی سال است که مورد بحث و بررسی است. محققان بر کودکان و جوانانی که بر موقعیت‌های منفعل غلبه می‌کنند (مثل خانه، مدرسه، جامعه) عنوان تاب آور را نسبت می‌دهند. چندین دیدگاه در تلاش‌اند تا مفهوم تاب‌آوری را تعریف کنند. انسان‌شناسی، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و آموزش‌وپرورش هر یک سهمی در تعریف مربوط به تاب‌آوری دارند. حیطة انسان‌شناسی تاب‌آوری را به‌عنوان یک فرایند پویا که بین افراد و درون افراد تمایز قائل می‌شود تعریف کرده‌اند. محققان نشان داده‌اند که افراد تاب آور کمتر مستعد خطرند و یک الگوی منسجم مقابله موفق ارائه می‌کنند (به نقل از صفری، ۱۳۹۲: ۸۱).

یکی از ویژگی‌های مورد نیاز نیروهای نظامی داشتن قدرت تحمل، قدرت سختی‌پذیری و در کل داشتن تاب‌آوری در صحنه‌ها و مأموریت‌های گوناگون می‌باشد. نیروی نظامی برخوردار از قدرت تاب‌آوری بالا در مقابل استرس‌های روانی، هیجانی، شرایط نامناسب میدان نبرد و هر نوع تکانه‌ای استقامت و سرسختی بالاتری دارند.

افراد دارای تاب‌آوری به دلیل داشتن اعتمادبه‌نفس و تسلط بر هیجانات و داشتن ویژگی‌های شخصیتی مناسب به‌سرعت دچار فروپاشی روانی نشده و روحیه خود را از دست نمی‌دهند.

در سال‌های اخیر موضوع تاب‌آوری و عوامل مؤثر و مرتبط با آن در جامعه و بخصوص در نیروهای نظامی بسیار مورد مطالعه قرار گرفته است که این مطالعات نشانگر آن است که نیروهای نظامی تاب آور دارای خصوصیات خاص و منحصر به فرد می‌باشند. نظامی تاب آور واجد این ویژگی است که قادر است خود را با استرس و فشارهای محیطی سازگار نماید. در تاب‌آوری عواملی وجود دارد، از جمله حمایت اجتماعی، سلامت عاطفی، سلامت فیزیکی، تعامل با دیگران، راهبردهای حل مسئله، فرآیندهای تعامل مؤثر، امیدواری و انعطاف‌پذیری؛ بنابراین تاب‌آوری یعنی پذیرش آنچه در گذشته اتفاق افتاده است و امیدواری نسبت به آینده.

بر همین اساس و با توجه به اینکه عوامل بسیار زیادی در کاهش و افزایش تاب‌آوری افراد وجود دارد و از طرفی با اشراف به این موضوع که علم با جزئیات پیش می‌رود و تحقیقات اغلب متمرکز بر روی موارد جزئی، محدود و باریک است، سعی شد برای دقت در مسیر تحقیق بر روی یکی از عوامل مؤثر بر تاب‌آوری، یعنی ویژگی‌های شخصیتی کار شود.



در بین عوامل مؤثر بر تاب‌آوری، ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مؤثر و قابل توجه مورد بررسی‌های متعددی قرار گرفته است و تحقیقات بسیار نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی بخش زیادی از تاب‌آوری را پیش‌بینی کند. این تحقیقات گویای این مطلب می‌باشند که ویژگی‌های شخصیتی هم عوامل تقویت‌کننده (افزایشی) و هم عوامل تضعیف‌کننده (کاهشی) تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کنند. در این تحقیق نیز نقش عوامل شخصیتی هم در کاهش و هم در افزایش تاب‌آوری بررسی شده و راهکارهای مناسب جهت افزایش تاب‌آوری دانشجویان ارائه خواهد شد.

بدون اطلاع دقیق نسبت به شناخت ویژگی‌های شخصیتی نیروی نظامی نخواهیم توانست بین شخصیت و حوزه مأموریت و پذیرش کارهای سخت و استرس‌زا که نیاز به تاب‌آوری دارد، در سازمان هماهنگی ایجاد کنیم و این مشکلی است که سازمان‌های بسیاری با آن دست‌به‌گریبان هستند. از سویی دیگر توجه به ویژگی‌های شخصیتی در یک سازمان نظامی همچون سپاه پاسداران انقلاب اسلامی با تنوع بسیار گسترده در مأموریت‌ها از مقوله‌هایی است که می‌تواند این نهاد را در رسیدن به افزایش کارایی یاری کند. در این میان توجه به ویژگی‌های شخصیتی افراد باعث می‌شود تا نیروها به‌تناسب ویژگی‌های شخصیتی خود در کارهایی فعالیت کنند که مناسب آن مأموریت و رسالت هستند و بدین طریق بر کیفیت کار و حتی رضایتمندی نیروها افزوده خواهد شد.

از این رو در ورود و آموزش این نیروها باید توجه ویژه‌ای مبذول داشت و از روش‌هایی استفاده کرد که حتی‌المقدور نیروهای با صلاحیت و سخت‌کوش با قدرت تاب‌آوری بالا جذب، آموزش دیده و به کارگیری شوند. لذا با توجه به مطالب ارائه شده مسئله اصلی تحقیق این است که تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر کاهش و افزایش تاب‌آوری دانشجویان (افسر محصل) دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) را بررسی کنیم.

### ضرورت و اهمیت تحقیق

انتخاب نیروهای توانمند و کارآمد از وظایف اصلی گزینش سپاه و تربیت و آموزش آن‌ها از وظایف دانشگاه افسری است. در حال حاضر به دلیل کم‌اطلاعی از تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر تاب‌آوری دانشجویان در انتخاب و برخورد با نیروها، ضوابطی دقیق در انتخاب نیروهای ورودی و در ادامه آموزش آن‌ها با این رویکرد وجود ندارد. لذا از محاسن شناخت این ویژگی‌ها و ارتباطش با تاب‌آوری می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- رشد، ارتقاء و توانمندسازی نیروهای جدیدالورود سپاه پاسداران؛ ۲- اجرای هر



چه‌بهرتر مأموریت‌های سپاه پاسداران (در دوره آموزشی و یگان‌های خدمتی)؛ ۳- سطح‌بندی دانشجویان در رشته‌های خدمتی متناسب؛ ۴- برخورد مناسب بر اساس ویژگی‌های افراد در آموزش‌ها؛ ۵- هدفمند و روشمند شدن، افزایش کارایی، بهره‌وری و اثربخشی؛ ۶- ارتقاء سطح آمادگی و توان رزم در آموزش‌ها؛ ۷- کاهش هزینه‌ها و پیشگیری از فرسودگی نیرو انسانی و تجهیزات؛ ۸- هم‌افزایی تلاش‌ها و فعالیت‌های فردی و سازمانی؛ ۹- واگذاری مسئولیت بر اساس میزان توانایی (ویژگی‌های شخصیتی) در مأموریت‌ها؛ ۱۰- جلوگیری از خسارات مادی و معنوی در سازمان.

عدم انجام این تحقیق آثار سوء زیر را به‌دنبال دارد: ۱- سبب کاهش موفقیت در پذیرش مسئولیت‌های واگذاری شده به نیروهای جدیدالورود خواهد شد. ۲- احتمال انصراف از دوره‌های آموزشی بر اساس فشار روانی بالا (عدم تاب‌آوری) به سبب برنامه‌های نظامی و جسمی در دوره خواهد شد. ۳- ممکن است در دستیابی سازمان به اهداف پیش‌بینی‌شده اختلال ایجاد کند. ۴- سبب کاهش سطح بهره‌وری و اثربخشی یگان‌ها خصوصاً در رده‌های صنفی و عملیاتی که نیازمند نیروهای جوان با پذیرش کارهای سخت می‌باشد، می‌شود.

## اهداف پژوهش

۱- **هدف اصلی:** بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع).

### ۲- اهداف فرعی:

۱-۲- بررسی رابطه ویژگی برون‌گرایی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع).

۲-۲- بررسی رابطه ویژگی وظیفه‌شناسی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع).

۳-۲- بررسی رابطه ویژگی توافق‌پذیری با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع).

۴-۲- بررسی رابطه ویژگی گشودگی به تجربه با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع).



۵-۲- بررسی رابطه ویژگی روان رنجوری با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع).

### سؤالات پژوهش

۱- سؤال اصلی: آیا ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد؟

### ۲- سؤالات فرعی:

۱-۲- آیا ویژگی برونگرایی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد؟

۲-۲- آیا ویژگی وظیفه‌شناسی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد؟

۳-۲- آیا ویژگی توافق‌پذیری با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد؟

۴-۲- آیا ویژگی گشودگی به تجربه با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد؟

۵-۲- آیا ویژگی روان رنجوری با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد؟

### فرضیه‌های پژوهش

۱- فرضیه اصلی: ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد.

### ۲- فرضیه‌های فرعی:

۱-۲- ویژگی برونگرایی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد.

۲-۲- ویژگی وظیفه‌شناسی با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد.



۳-۲- ویژگی توافقی پذیری با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد.

۴-۲- ویژگی گشودگی به تجربه با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد.

۵-۲- ویژگی روان رنجوری با تاب‌آوری دانشجویان افسر محصل دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) رابطه دارد.

### تعریف مفاهیم

۱- **تعریف شخصیت:** واژه شخصیت<sup>۱</sup> ریشه در کلمه لاتین «Persona» دارد. این کلمه به نقاب یا ماسکی گفته می‌شود که بازیگران تئاتر در یونان قدیم به صورت خود می‌زدند. به مرور معنای آن گسترده‌تر شد و نقشی را نیز که بازیگر ادا می‌کرد، در بر گرفت. با این سخن، مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری صوری و اجتماعی است و بر اساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، ترسیم می‌شود؛ یعنی در واقع، با نقشی که فرد در اجتماع برای خود انتخاب می‌کند، جامعه او را ارزیابی می‌کند و به اندازه ارزش او، برایش شخصیت می‌آفریند. با این سخن است که برخی شخصیت را ساخته جامعه او می‌دانند و برخی دیگر، شخصیت را ساخته درونیات و نیازهای انسان که در بخش انگیزش و هیجان بدن پرداخته خواهد شد. ریچارد رایکمن<sup>۲</sup> در کتاب نظریه‌های شخصیت، آن را این گونه تعریف می‌کند: «شخصیت، مجموعه پویا و سازمان‌یافته‌ای از خصوصیات است که به طرز منحصربه‌فردی بر شناخت و افکار، انگیزه‌ها و رفتار شخص در وضعیت‌های مختلف تأثیر می‌گذارد. یا شخصیت فرد مجموعه‌ای نسبتاً باثبات از مشخصات، تمایلات و خلق‌وخوی اوست که مجموعه عوامل تعیین‌کننده تشابهات و تفاوت‌های رفتاری وی به حساب می‌آیند». در تعریف منتخب می‌توان آن را این گونه تعریف کرد: شخصیت عبارت است از مجموعه سازمان‌یافته و واحدی متشکل از خصوصیات نسبتاً ثابت و پایدار که روی هم یک فرد را از فرد یا افراد دیگر، متمایز می‌سازد.

۲- **تاب‌آوری:** تاب‌آوری<sup>۳</sup> در مورد کسانی به کار می‌رود که در معرض فشار قرار می‌گیرند ولی دچار اختلال نمی‌شوند. از این رو شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجه شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری

1. Personality
2. Richard Rickman
3. Resilience





هست اما شرط کافی نیست. عوامل تاب آور باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و با وجود 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 بهره‌جوید و از آن‌ها سربلند بیرون آید. در اصطلاح زبان‌شناسی، واژه تاب‌آوری به توانایی یک شیء برای بازیابی شکل و ساختار اصلی خود-پس از آنکه تحت تأثیر نیروهای خارجی تغییر شکل یافته باشد-اشاره می‌کند. بنابراین، اصطلاح مفهوم تاب‌آوری ممکن است به پدیده‌های رفتاری در مهندسی، فیزیولوژی، محیط‌زیست و رفتار آدمی در دامنه وسیعی از موقعیت‌ها اطلاق شود. تاب‌آوری به صورت‌های گوناگون تعریف می‌شود.

آلورد<sup>۱</sup> و همکاران تاب‌آوری را به معنای مهارت‌ها، خصوصیات و توانمندی‌هایی تعریف می‌کنند که فرد را قادر می‌سازد با سختی‌ها، مشکلات و چالش سازگار شود. هرچند از ویژگی‌های مرتبط با تاب‌آوری به‌صورت زیستی و ژنتیکی تعیین می‌شوند، اما مهارت‌های مربوط به تاب‌آوری را می‌توان یاد داد و تقویت نمود؛ بنابراین به نظر می‌رسد که ارتباطات متفاوت افراد در نظام خانواده و ویژگی‌های گوناگون شخصیتی و مقدار تاب‌آوری افراد بر سلامت روان تأثیرگذار باشند (سارویی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰ و ۲۱).

### پیشینه تحقیق

بیرانوند (۱۳۷۹) به‌منظور بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و میزان کار آیی مدیران مدارس راهنمایی پسرانه خرم‌آباد تحقیقی را انجام داد که پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه پژوهش رد شد و بین ویژگی‌های شخصیتی و میزان کار آیی مدیران رابطه معناداری به دست نیامد. یعقوبی (۱۳۸۰) در پژوهشی که تحت عنوان رابطه بین تیپ‌های شخصیتی با رضایت شغلی دبیران انجام داد دریافت که بین تیپ شخصیتی و رضایت شغلی دبیران و دیگر مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار و معکوس وجود دارد. غفوریان (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه شخصیت و سبک مدیریت مدیران که در دبیرستان‌های تهران» انجام داد از پرسشنامه آزمون شخصیت آیزنک استفاده نمود و به این نتیجه رسید که بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و سبک مدیریت آنان رابطه معناداری وجود دارد.



محمودی، رحیمی و محمدی (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در افراد مواجه شده با ضربه روانی» به این نتیجه دست یافتند که عاطفه مثبت و خوش‌بینی با تاب‌آوری رابطه مثبت و معنی‌دار دارند و رابطه عاطفه منفی با تاب‌آوری، منفی و معنی‌دار است. احتمالاً علت ارتباط خوش‌بینی با تاب‌آوری این است که افراد خوش‌بین در مواجهه با فشارهای روانی از سبک‌های مقابله‌ای مؤثرتری استفاده می‌کنند. همچنین افراد خوش‌بین دارای تصورات ذهنی انعطاف‌پذیرتری هستند و می‌توانند هنگام مواجهه با ضربه‌های روانی به‌طور انطباقی موقعیت را پردازش کنند و با آن کنار بیایند.

شفیع‌زاده (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در بین ساکنان شهرستان مبارکه استان اصفهان پرداخته و نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی و برون‌گرایی ارتباط مثبت معنی‌داری با متغیر تاب‌آوری نشان دادند. تنها ویژگی روان رنجوری خوبی رابطه قوی معکوس و معناداری با تاب‌آوری داشت و در نهایت ویژگی‌های توافق‌پذیری و گشودگی به تجربه رابطه معناداری با متغیر تاب‌آوری نشان نداد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی قدرتمندترین پیش‌بینی کننده تاب‌آوری است.

صدر (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «رابطه تاب‌آوری با ابعاد پنج‌گانه شخصیت و اختلالات بالینی افسردگی اضطراب و جسمانی سازی» به بررسی سطح تاب‌آوری با ابعاد پنج‌گانه شخصیت پرداخته و یافته‌های حاصل از پژوهش فوق نشان می‌دهد، هرچه سطح تاب‌آوری فرد افزایش یابد، میزان ابتلا به، اختلالات افسردگی، اضطراب و جسمانی کاهش می‌یابد. در مورد رابطه تاب‌آوری با روان رنجوری خوبی، برون‌گرایی و وجدان گرایی با نتایج حاصل از پژوهش‌های دیگر هم‌راستاست و رابطه معناداری وجود دارد. بین تاب‌آوری با توافق‌پذیری و تجربه‌پذیری رابطه معناداری یافت نشد.

نجومی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی نقش صفات شخصیتی در پیش‌بینی تاب‌آوری دانشجویان نظامی پرداخته و نتایج تحقیق نشان می‌دهد که صفات شخصیتی وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری ارتباط مثبت معنی‌داری با متغیر تاب‌آوری نشان دادند. تنها صفت روان رنجوری خوبی رابطه معکوس و معناداری با تاب‌آوری داشت و در نهایت صفت گشودگی به تجربه رابطه معناداری با متغیر تاب‌آوری نشان نداد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی قدرتمندترین پیش‌بینی کننده تاب‌آوری است و ۳۴٪ تغییرات تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند، عامل شخصیت روان رنجوری خوبی نیز ۵٪ تغییرپذیری متغیر ملاک یعنی تاب‌آوری را پیش‌بینی می‌کند.



سعادت اظهر، سوری، کریمی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تاب‌آوری در کارکنان یگان ویژه ناجا پرداختند که نتایج پژوهش حاکی از ارتباط معنادار منفی در سطح بین روان رنجوری با تاب‌آوری و ارتباط معنادار مثبت بین برون‌گرایی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی با تاب‌آوری می‌باشد ولی گشودگی به تجربه رابطه معناداری با تاب‌آوری ندارد. لذا پیشنهاد می‌گردد مسئولان مربوطه در خصوص اخذ آزمون‌های روان‌شناختی قبل از استخدام علاوه بر توجه به سلامت روانی به تفاوت‌های روان‌شناختی و فاکتورهای روان‌شناختی مرتبط با کارایی سازمانی اهتمام ویژه‌ای داشته و در تعیین رسته به تفاوت‌های افراد توجه ویژه‌ای گردد.

راش و همکاران (۲۰۰۹) به نقل از مجیدیان (۱۳۸۴) به بررسی نقش سرسختی در واکنش افراد به تغییرات اجباری در محیط کار یا فضای شغلی افراد پرداختند. تغییراتی که در محیط کار صورت می‌گیرد، چنانچه ماهیت اجباری و یا تحمیلی داشته باشد و کارکنان در ایجاد آن نقش نداشته باشند، موقعیتی پرتنش و فشارزا به وجود می‌آید. این پژوهشگران نتیجه گرفتند که عامل سرسختی با فشار روانی در محیط کاری فشارزا رابطه منفی و با رضایت شغلی رابطه مثبت دارند.

### مبانی نظری تحقیق

**۱- شخصیت و ویژگی‌های آن:** با نگاهی به اطراف خود متوجه وجود افراد مختلفی با رفتارهای متنوع می‌شویم که هر یک، دارای ویژگی‌های رفتاری مخصوص خود هستند. عده‌ای قانون‌پذیرند، عده‌ای دیگر از قانون سرپیچی می‌کنند، بعضی منظم هستند و گروهی دیگر نامنظم، تعدادی شاداب و خوش‌رویند، عده‌ای ناراحت و عصبانی، بعضی فعال و سریع و گروهی دیگر کند کارند. این رفتارها به گونه‌ای هستند که هر بیننده‌ای با دیدن آن‌ها وادار به نوعی اظهارنظر می‌شود. مثلاً می‌گوید فلانی بسیار معاشرتی است، یا فلان کس شخصیت پرخاشگر و یا خجولی دارد. اگر بکشیم کل ویژگی‌های شخصیت یک فرد را با به‌کارگیری اصطلاحات مبهمی مانند شخصیت، خجول و ... توصیف نماییم کاری بسیار بی‌معنی خواهد بود. موضوع شخصیت به قدری پیچیده هست که نمی‌توان با چنین توصیف ساده‌ای آن را بیان کرد، زیرا انسان‌ها در شرایط گوناگون و در برابر افراد مختلف، بسیار پیچیده و تغییرپذیر هستند (شولتز، ۱۳۷۹: ۴۳). هر انسان و رویدادی در نوع خود منحصر به فرد است. باین وجود، بین بسیاری از انسان‌ها و رویدادهای زندگی آن‌ها، آن قدر شباهت وجود دارد که بتوان نکات مشترکی را در نظر گرفت و درست همین الگوهای رفتاری است که روان‌شناسان شخصیت در پی درک آن‌اند. روان‌شناسی شخصیت برای کلیت فرد و



تفاوت‌های فردی اهمیت خاصی قائل است. اگرچه روان‌شناسان شخصیت وجود شباهت‌هایی بین افراد را قبول دارند، توجه آن‌ها بیشتر به تفاوت‌های افراد از یکدیگر معطوف است. نظریه‌پردازان شخصیت به کلیت انسان نیز می‌پردازند؛ بنابراین، روابط پیچیده میان جنبه‌های مختلف کنش انسان از جمله یادگیری، ادراک و انگیزش را بررسی می‌کنند. تحقیق در شخصیت، به معنی مطالعه ادراک نیست، بلکه مطالعه چگونگی تفاوت افراد در ادراک و نحوه ارتباط این تفاوت‌ها با کنش کلی انسان است. کمتر جنبه‌ای از کنش انسان را می‌توان تصور کرد که شخصیت وی را منعکس و بیان نکند. به این ترتیب، شخصیت را چگونه تعریف می‌کنیم؟ هر تعریف از شخصیت بازتاب موضوعی است که قرار است مطالعه شود و بیانگر روش‌هایی است که در مطالعه این موضوعات به کار می‌رود (پروین، ۱۳۸۱: ۱۹).

در حال حاضر، تعریف واحدی از شخصیت که مورد توافق همگان باشد وجود ندارد. برخی از روان‌شناسان شخصیت به جنبه‌های فیزیولوژیکی و بیوشیمیایی، برخی به افراد و رفتار مشهود آن‌ها، برخی دیگر به فرایندهای ناهشیار و سرانجام برخی نیز بر ارتباط‌های متقابل افراد با یکدیگر و یا نقش‌هایی که در جامعه بازی می‌کنند متمرکز شده‌اند. دامنه تعاریف موجود و احتمالی شخصیت، از فرایندهای درونی موجود زنده تا رفتارهای مشهود ناشی از تعامل افراد در نوسان است. بدیهی است که از شخصیت تعاریف مختلفی می‌توان ارائه داد و چنین نیز شده است. هریک از این تعاریف، بر رفتارهای متفاوتی تکیه دارد و روش‌های مختلفی از مطالعه را اقتضا می‌کند (پروین، ۱۳۸۱: ۲۳).

در زبان عامیانه واژه شخصیت معانی مختلفی را در برمی‌گیرد، به عنوان مثال در لغتنامه دهخدا معنای شرافت، رفعت، نجابت بزرگواری، مرتبه و درجه برای آن ذکر شده است. (گنجی، ۱۳۷۱: ۱۳۱). لغت شخصیت که در زبان لاتین پرسونالیت<sup>۱</sup> و در زبان انگلو ساکسون پرسونالیتی<sup>۲</sup> خوانده می‌شود، ریشه در کلمه لاتین پرسونال<sup>۳</sup> دارد. هنرپیشگان یونان قدیم برای این که بتوانند شخصیتی را که می‌خواستند در نقش او ظاهر شوند، بهتر به تماشاچیان بشناسانند، از وجود نقاب‌هایی استفاده می‌کردند که بیانگر آن نقش و کاراکتر بود. به این ترتیب ابتدایی‌ترین تعریف شخصیت به ویژگی‌های بیرونی و قابل مشاهده ما اشاره دارد، جنبه‌هایی که دیگران می‌توانند ببینند (شاملو، ۱۳۸۲: ۶۴).

1. Personalite
2. Personality
3. Personal



بر این مبنا و با توجه به پیچیدگی شخصیت و کلیت مفهوم آن، آلپورت به گردآوری و ذکر پنجاه تعریف متفاوت پرداخته است (مایلی، ۱۳۶۹؛ به نقل از گروسی، ۱۳۸۰). با آن حال، شخصیت در مفهوم کلی خود باید شامل موارد زیر باشد: «قواعد مربوط به کنش‌های منحصربه‌فرد افراد و قواعد مشترک بین آن‌ها، جنبه‌های پایدار و تغییرناپذیر کنش انسان و جنبه‌های ناپایدار و تغییرپذیر آن و جنبه‌های شناختی (فرایندهای تفکر)، جنبه‌های عاطفی (هیجانات) و جنبه‌های رفتاری فرد» (گروسی، ۱۳۸۰: ۷۲).

پژوهشگرانی که تحقیقات مستقلی درباره شخصیت کرده‌اند به نتیجه‌گیری مشابهی دست یافته‌اند؛ و آن نتیجه بیانگر آن هست که شخصیت از پنج عامل گسترده تشکیل می‌شود (شولتز، ۱۳۸۸: ۹۲-۶۳). در اینجا به تفکیک، به ویژگی‌های عوامل پنج‌گانه پرداخته می‌شود.

**الف) عصبیت<sup>۱</sup> یا شاخص روان رنجوری:** اگرچه متخصصان امور بالینی، بسیاری از انواع ناراحتی‌های هیجانی از ترس اجتماعی، افسردگی تهییجی (نوعی از افسردگی که توأم با بی‌قراری است) تا کینه‌توزی را تفکیک کرده‌اند، اما بسیاری از مطالعات در این زمینه جنبه‌های موردبحث دیگری را نیز نشان داده‌اند. داشتن احساسات منفی همچون ترس، غم، برانگیختگی، خشم، احساس گناه، احساس کلافگی دائمی و فراگیر مبنای مقیاس عصبیت را تشکیل می‌دهند. از آنجاکه هیجان مخرب در سازگاری فرد و محیط تأثیر دارند، در زن و مردی که دارای نمره‌های بالا در ثبات هیجانی باشند، احتمال بیشتری وجود دارد که دارای باورهای غیرمنطقی باشند، قدرت کمتری در کنترل تکانه‌ها<sup>۲</sup> داشته باشند و درجه‌های انطباق ضعیف‌تری با دیگران و شرایط فشار روانی را نشان دهند. همان‌گونه که از نامش پیداست، بیمارانی که معمولاً گرفتار حالات نورووتیک یا عصبی می‌شوند، معمولاً در شاخص روان رنجوری نمره بیشتری می‌گیرند.

عامل روان رنجوری به سطح مزمن سازگاری اشاره دارد. نمره بالا در روان رنجوری افرادی که مستعد استیصال روان‌شناختی هستند را شناسایی می‌کند. این عامل شامل داشتن عقاید غیرواقع‌بینانه، امیال مفرط یا دشواری در تحمل ناکامی حاصل از عمل نکردن طبق امیال فرد و پاسخ‌های مقابله‌ای ناسازگارانه است.

**ب) برون‌گرایی:** همان‌طور که می‌دانیم برون‌گراها افرادی اجتماعی هستند، اما اجتماعی بودن فقط یکی از ویژگی‌های این افراد در شاخص برون‌گرایی آزمون نئو-پی‌آی-آر است. افزون بر دوستدار دیگران بودن و تمایل به شرکت در اجتماعات و مهمانی‌ها، این افراد در عمل قاطع، فعال و حراف یا اهل گفتگو هستند. این افراد هیجان و تحرک را دوست دارند و بر آن‌اند که به موفقیت در آینده امیدوار باشند. بازاریاب‌های



موفق کشورهای درحال توسعه و رشد یافته، نمونه‌ای از افراد برون‌گرا هستند. مقیاس‌های شاخص برون‌گرایی نشان‌دهنده علاقه افراد به توسعه صنعت و کار خود است.

در برابر برون‌گرایان که به‌روشنی قابل توصیف هستند، درون‌گرایان را به‌آسانی نمی‌توان تعریف کرد. در برخی از جنبه‌ها، درون‌گرایی را می‌توان به نبود ویژگی‌های برون‌گرایی توصیف کرد. درون‌گرایان افرادی محافظه‌کارند، اما نه اینکه دوست‌داشتنی نباشند، مستقل‌اند، نه اینکه در جمع شاخص نباشند و تک‌رو هستند، اما تنبل و کند نیستند. درون‌گرایان معمولاً خجالتی و درجایی که ترجیح بدهند، تنها هستند. این نکته بدان معنی نیست که آن‌ها دارای اضطراب اجتماعی هستند. سرانجام اینکه هرچند درون‌گرایان به سرخوشی و فعالی برون‌گرایان نیستند، اما افراد خوشنودی نیز نیستند. یکی از ویژگی‌های برجسته‌ی این افراد، کنجکاوی است. این افراد (درون‌گرایان) علاقه زیادی به پژوهش دارند. این یافته در پژوهش‌های متعدد و مرتبط با طرح پنج‌گانه شخصیت نشان داده‌شده است.

ج) تجربه‌پذیری (گشودگی به تجربه): به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی شخصیت، تجربه‌پذیری بسیار کمتر از روان‌رنجوری و برون‌گرایی در نزد اهل‌فن، شناخته‌شده است. عناصر تشکیل‌دهنده باز بودن (تصورات فعال<sup>۱</sup>، حساسیت به زیبایی<sup>۲</sup>، توجه به تجربه‌های عاطفی درونی<sup>۳</sup> و داوری مستقل<sup>۴</sup>) اغلب در نظریه‌های ارزیابی شخصیت نقش قابل‌توجهی را بازی کرده‌اند و اغلب وحدت این ویژگی‌ها در یک شاخص موردنظر قرار گرفته است. شاخص تجربه‌پذیری در آزمون احتمالاً یکی از محدوده‌هایی است که بسیار موردپژوهش قرار گرفته است.

افراد «باز» انسان‌هایی هستند که در باروری تجربه‌های درونی و دنیای پیرامون کنجکاو بوده و زندگی آن‌ها سرشار از تجربه است. این افراد طالب لذت بردن از نظریه‌های جدید و ارزش‌ها غیرمتعارف هستند و در مقایسه هستند و در مقایسه با افراد «بسته» احساسات مثبت و منفی فراوانی دارند.

معمولاً شاخص تجربه‌پذیری یا «باز بودن» ارتباط مثبتی با هوش دارد و افراد دارای تحصیلات بالاتر نمره بیشتری در این مقیاس می‌آورند. باز بودن بیشتر با آن جنبه‌هایی از هوش سروکار دارد که کمتر در

1. Active imagination
2. Aesthetic sensitivity
3. Attentiveness to inner feelings
4. Independence of judgment



معرض سنجش در آزمون‌های هوش است که از آن جمله می‌توان از تفکر واگرا<sup>۱</sup> نام برد که با خلاقیت ارتباط نزدیکی دارد.

عامل تجربه‌پذیری کمتر از دو عامل دیگر شناخته‌شده است. این عامل از توانایی و هوش متمایز است و شامل جستجوی فعال و ادراک تجارب به خاطر خود تجربه است. افراد مشتاق کنجکاو و رؤیاپرداز بوده و در ذهن خود ایده‌های بدیع و اصول نامتعارفی دارند؛ آن‌ها دامنه وسیعی از هیجان‌ها را به‌طور واضح‌تری در قیاس با کسانی که نمره پایینی در این عامل می‌گیرند، تجربه می‌کنند.

**(د) توافق‌پذیری یا سازگاری:** همانند برون‌گرایی، شاخص سازگاری بر گرایش‌های ارتباط بین فردی تأکید دارد. فرد سازگار اساساً نوع‌دوست است، با دیگران همدردی می‌کند و مشتاق به کمک به آنان است و اعتقاد دارد که دیگران نیز با او همین رابطه را دارند. در مقایسه، شخص ناسازگار<sup>۲</sup> یا مخالف<sup>۳</sup> خودمحور، به‌قصد و نیت دیگران مظنون است و بیشتر اهل رقابت است تا همکاری. به نظر می‌رسد که این شاخص، به سمت جنبه‌های مثبت اجتماعی و سلامت بیشتر روانی سوق دارد. البته چنین هم هست. افراد سازگار محبوب‌تر از افراد ناسازگار هستند (البته در جوامع متوازن). در هر صورت، آمادگی برای دفاع از حق فردی اولویت دارد و داشتن سازگاری در صحنه نبرد و یا دادگاه، برتری و فضیلت نیست. همان‌طور که داشتن دیدگاه انتقادی و داشتن شک علمی می‌تواند برای یک دانشمند حسن و فضیلت باشد. عامل سازگاری همانند برون‌گرایی فردی است و به انواع تعاملاتی اشاره دارد. افرادی که در عامل سازگاری نمره بالایی می‌گیرند، تمایل دارند که دل‌رحم، خوش‌طبع، زودباور، باگذشت و فداکار باشند. آن‌ها مشتاق به کمک به دیگران بوده و حساس هستند و باور دارند که بیشتر افراد نیز دوست دارند به این شیوه رفتار کنند. آن‌هایی که در عامل سازگاری نمره پایینی می‌گیرند (این افراد ستیزه‌جو نامیده می‌شوند)، تمایل دارند بدگمان، بی‌ادب یا حتی خشن، شکاک، فاقد حس همکاری و تحریک‌پذیر بوده و می‌توانند فریب‌کار، کینه‌توز و سنگدل باشند.

**(ه) وظیفه‌شناسی:** یکی از موضوعاتی مهم یک نظریه شخصیت و به‌ویژه در نظریه روان‌پویایی<sup>۴</sup>، موضوع کنترل تکانه‌ها است. در روند تکوین و رشد فردی، بیشتر افراد می‌آموزند که چگونه کشش‌ها و نیازهای

1. Divergent thinking
2. Disagreeable
3. Antagonistic
4. Psychodynamic Theory



خود را اداره کنند. از سوی دیگر، کنترل خویشتن می‌تواند به فرآیند فعال طراحی، سازمان‌دهی و اجرای وظایف نیز گفته شود و تفاوت‌های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وظیفه‌شناسی در آزمون است. به‌طور خلاصه، دو ویژگی عمده توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات و به‌کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف موردبررسی در شاخص وظیفه‌شناسی آزمون قرار می‌گیرند.

فرد وظیفه‌شناس دارای هدف و خواست‌های قوی و از پیش تعیین‌شده است. باید توجه کرد که افراد انگشت‌شماری در جهان می‌توانند موسیقیدان برجسته یا قهرمان ورزشی شوند. بدون اینکه چنین ویژگی را داشته باشند. دیگمن و تیک موتوچوک<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) این شاخص را تمایل به موفقیت نامیده‌اند. در جنبه‌های مثبت این شاخص، افراد دارای نمره‌های بالا در زمینه‌های حرفه و دانشگاه، افراد موفق هستند و در جنبه‌های منفی، نمره بالا همراه با ویژگی ایرادگیری‌های کسل‌کننده، وسواس اجباری به پاکیزگی و یا فشار فوق‌العاده به خود در امور کاری و حرفه‌ای دیده می‌شود. افراد دارای نمره بالا در وظیفه‌شناسی افرادی دقیق و وسواسی، وقت‌شناس و قابل‌اعتماد هستند. افراد دارای نمره‌های پایین را نباید افرادی فاقد پایبندی به اصول اخلاقی دانست، بلکه این افراد معمولاً دقت کافی را برای انجام کارها از خود نشان نمی‌دهند، همچنین، در جهت رسیدن به اهداف خود نیز چندان مصر و پیگیر نیستند.

**۲- تاب‌آوری:** واژه تاب‌آوری از کلمه لاتین *resilient* به معنی کشسانی، خاصیت فنری و ارتجاعی معنی می‌گیرد و از علم فیزیک اقتباس شده که به معنی توانایی یک ماده برای رسیدن به مرحله اصلی است. زمانی که تاب‌آوری در حیطة رشد انسانی استفاده می‌شود به توانایی انسان برای غلبه بر تأثیرات زیاد تجارب آسیب‌زا اشاره دارد.

تاب‌آوری در مورد کسانی بکار می‌رود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچار اختلال نمی‌شوند. از این رو شاید بتوان نتیجه‌گیری کرد که مواجه‌شدن با خطر شرط لازم برای آسیب‌پذیری هست اما شرط کافی نیست. عوامل تاب آور باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و با وجود 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 بهره‌جوید و از آن‌ها سربلند بیرون آید.





راتر<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۷ بیان می‌کند که تاب‌آوری به تفاوت افراد در پاسخ‌دهی به خطر برمی‌گردد. بنا به نظر هارت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، توصیف تاب‌آوری سه بعد را شامل می‌شود: تاب‌آوری عمومی<sup>۳</sup>، تاب‌آوری حقیقی<sup>۴</sup>، تاب‌آوری تلقیحی<sup>۵</sup>.

**الف) تاب‌آوری عمومی:** در زبان عامه همان غلبه بر موقعیت‌های دشواری که هرکسی با آن موقعیت‌ها مواجه می‌شود. با این تعریف، تاب‌آوری همان چیزی است که تقریباً همه از آن برخورداریم و به نظر می‌رسد که برای نژاد بشر برنامه‌ریزی شده است. آن دسته افرادی که دوران کودکی خوبی پشت سر گذاشته‌اند با بسیاری از چالش‌ها و مشکلاتی که پیش‌آمده درگیر می‌شوند، حتی اگر برخی از این مشکلات بدون هیچ اغراق بزرگ و شگفت‌آور به نظر می‌آیند. البته همیشه استثناء وجود دارد و کسانی هستند که به راهنمایی، مدیریت و حمایت نیاز دارند؛ اما بیشتر افراد دارای یک ذهنیت تاب‌آوری مساعد می‌باشند، همه ما عاشق می‌شویم، زندگی می‌کنیم، کار می‌کنیم، عمیق درد و اندوه را می‌آزماییم و سپس بر آن چیره می‌شویم (کردمیرزا نیکوزاده، ۱۳۹۲: ۲۸).

**ب) تاب‌آوری حقیقی:** تاب‌آوری حقیقی یک مفهوم مقایسه‌ای است و روان‌شناسان را در درک این‌که چه چیزی در پس تفاوت‌های افراد و حرکت در مسیر زندگی شخصی‌شان قرار دارد، یاری می‌کند و این همان چیزی است که ما را برای ایجاد آینده‌ای بهتر برای کودکانی که می‌شناسیم، شگفت‌زده، مصمم و امیدوار می‌سازد. تاب‌آوری حقیقی در جایی آشکار می‌شود که با افراد با دارائی و منابع بسیار کم و یا کودکانی با آسیب‌پذیری بالا، آینده‌ای بهتر از آنچه ما با توجه به شرایطشان و در مقایسه با سایر افراد پیش‌بینی می‌کردیم نشان دهند. توصیف راتر از تاب‌آوری به‌عنوان مقاومت نسبی در برابر تجارب خطرناک اجتماعی، این مطلب را به‌خوبی بیان می‌کند (صفری، ۱۳۹۲: ۸۳).

**ج) تاب‌آوری تلقیحی:** این قسمت کمی پیچیده است، تاب‌آوری تلقیحی ما را به‌عنوان متخصص گنج و دستپاچه می‌کند و انتظارات ما را آشفته‌تر و مغشوش‌تر می‌سازد. این مقوله حتی آسیب‌پذیری‌ها و مکانیسم‌های حفاظتی را منبع و منشأ تاب‌آوری می‌داند و به‌عنوان یک مفهوم، ظرفیت تغییر مصیبت و بدبختی را به موقعیت‌ها و یا حداقل توان پیشگیری از اثرات بدتر مصیبت و بلا را فراهم می‌کند. در اینجا

1. Rutter
2. Hart
3. popular resiliency
4. real lesiliency
5. inculcated resiliency



تقریباً به‌طور ناخودآگاه، بلا و مصیبت به نتایج و پیامدهای بهینه در تاب‌آوری تبدیل می‌شود. به‌رحال چنین تلقی‌ای به‌ندرت در زندگی افراد موردنظر ما به چشم می‌خورد. اثر تلقیحی می‌تواند با توجه به تجارب فرد ادامه یابد. البته مادامی که این تجربیات سخت و طاقت‌فرسا نباشد (کردمیرزا نیکوزاده، ۱۳۹۲: ۲۸).

لازاروس (۲۲)<sup>۱</sup> نظریه‌ای مبنی بر سطحی از استرس که به‌طور مستقیم با ارزیابی شناختی فردی وقایع زندگی در ارتباط نمی‌باشد را ارائه می‌دهد. او معتقد است که افراد خصوصاً در یک موقعیت خاص در مواجهه با تقاضاهای مختلف، ارزیابی کمی مثبت یا منفی دارند. این ارزیابی دربردارنده نوعی ارزشیابی شخص از منابع تطابقی می‌باشد که موجب ادراک فرد جهت کنار آمدن با خواسته‌هایش در آن موقعیت می‌گردد.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی تحقیق

## روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف تحقیق از نوع پژوهش‌های کاربردی است و از آنجاکه این تحقیق به بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری دانشجویان (افسر محصل) می‌پردازد. از نظر روش همبستگی بود. جامعه آماری در پرسشنامه شخصیت و تاب‌آوری شامل ۲۲۰ نفر از دانشجویان (افسر محصل) دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) که در سال ۱۳۹۹ مشغول به تحصیل بودند که تعداد آن‌ها به دلیل طبقه‌بندی در نزد محقق محفوظ است. به‌منظور نمونه‌گیری با توجه به دو متغیر تحقیق دو نوع پرسشنامه توزیع شد که در هر دو پرسشنامه شخصیت و تاب‌آوری از راهبرد تمام شمار استفاده و برای انتخاب افراد از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. برای تحلیل داده‌های این تحقیق با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و رسم نمودار) به توصیف داده‌ها پرداخته شد، سپس با توجه به اینکه یکی از مفروضات به‌کارگیری آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع جامعه موردنظر است و قبل



از به‌کارگیری هر نوع آزمونی، ابتدا بایستی توزیع جامعه مشخص شود تا بتوان آزمون‌های متناسب با شکل توزیع جامعه را بکار برد، برای این منظور از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد و در بخش تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمرحله‌ای استفاده شد. در این تحقیق برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه شخصیتی پنج عاملی نئو (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵) و پرسشنامه استاندارد تاب‌آوری (کانر دیویدسون) استفاده شد.

**۱- اعتبار و روایی:** در حال حاضر آزمون پنج عاملی نئو کاربردی جهانی دارد و به‌منظور تحقیق به زبان‌های چکسلواکی، عربی، هلندی، فرانسوی، آلمانی، ژاپنی، نروژی، لهستانی و سوئدی ترجمه شده است. پرسشنامه شخصیتی نئو-اف-اف - آی توسط مک کری و کاستا روی ۲۰۸ نفر از دانشجویان آمریکایی به فاصله سه ماه اجرا گردید که ضرایب اعتبار آن بین ۰/۸۳ تا ۰/۷۵ به‌دست‌آمده است در هنجاریابی آزمون نئو 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 ضریب همبستگی پنج بعد اصلی را بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ گزارش کرده است. ضرایب آلفای کرونباخ در هر یک از عوامل اصلی روان‌آزردگی خوبی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری، سازگاری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۵۶، ۰/۶۸ و ۰/۸۷ به دست آمد. جهت بررسی اعتبار محتوایی این آزمون از همبستگی بین دو فرم گزارش شخصی و فرم ارزیابی مشاهده‌گر، استفاده شد که حداکثر همبستگی به میزان ۰/۶۶ در عامل برون‌گرایی و حداقل آن به میزان ۰/۴۵ در عامل سازگاری بود. (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). در پژوهش آتش روز (۱۳۸۶) با استفاده از روش همسانی درونی، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ۵ صفت: روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۵۵، ۰/۲۷ و ۰/۳۸ و ۰/۷۷ به دست آمد. برای بررسی روایی پرسشنامه تاب‌آوری ابتدا از نظرت استادان راهنما و مشاور و کسب نظر متخصصان درباره صحت گویه‌ها و هماهنگی با ابعاد متغیر استفاده شد و سؤالاتی که دارای اشکال بودند، با راهنمایی استادان راهنما و مشاور، اصلاح شدند.

**۲- پایایی ابزار اندازه‌گیری:** در این تحقیق پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت. به این صورت که پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی برابر با ۰/۸۵ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تاب‌آوری برابر ۰/۸۸ به دست آمد.



### یافته‌های پژوهش

بر اساس اطلاعات جمعیت شناختی، از نظر درآمد خانواده، بیشترین درصد اعضای نمونه ۵۳/۱ درصد مربوط به درآمد ۱ تا ۳ میلیون و کمترین درصد با ۹/۲ درصد مربوط به درآمد زیر یک میلیون بود، از نظر سن ۷۲/۸ درصد دارای زیر ۲۰ سال و کمترین درصد سن اعضای نمونه ۰/۴ درصد برای سن بالای ۲۶ سال، ۴۱ درصد دارای رسته زمینی و ۰/۵ درصد حوزه نمایندگی بوده و بر اساس داده‌های موجود ۹۶/۷ درصد اعضای نمونه مجرد و ۳/۳ درصد متأهل، ۱۳/۴ درصد ساکن روستا و بقیه ساکن شهر بوده و همچنین بیشترین درصد اعضای نمونه با ۴۸/۵ درصد فرزند اول و کمترین با ۲/۱ درصد فرزند چهارم و ۳۲/۶ درصد فرزند آخر و ۶۷/۴ درصد فرزند آخر هستند.

۱- فرضیه جزئی یک: بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول شماره (۱): نتایج آزمون رگرسیون جهت بررسی میزان تأثیر برون‌گرایی بر تاب‌آوری

سطح معناداری	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		آماره‌ها
			Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۳/۸۷۵	۰/۲۱۷	۰/۱۷۵	۰/۱۶۷	متغیر برون‌گرایی بر تاب‌آوری

با توجه به نتایج جدول شماره (۱) آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان، ویژگی برون‌گرایی با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ با تاب‌آوری همبستگی مثبت معنی‌دار داشته و دارای قدرت پیش‌بینی برای افزایش تاب‌آوری بوده و بر آن تأثیر می‌گذارد.

۲- فرضیه جزئی دو: بین ویژگی شخصیتی توافقی‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.



جدول شماره (۲): نتایج آزمون رگرسیون جهت بررسی میزان تأثیر توافق پذیری بر تاب‌آوری

سطح معناداری	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		آماره‌ها / متغیر
			Std. Error	B	
۰/۰۰۸	۲/۶۸۵	۰/۷۵۶	۰/۱۴۵	۰/۳۹۰	توافق پذیری بر تاب‌آوری

با توجه به نتایج جدول شماره (۲) آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان، ویژگی توافق پذیری با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ با تاب‌آوری همبستگی مثبت معنی‌دار داشته و دارای قدرت پیش‌بینی برای افزایش تاب‌آوری بوده و بر آن تأثیر می‌گذارد.

**۳- فرضیه جزئی سه:** بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول شماره (۳): نتایج آزمون رگرسیون جهت بررسی میزان تأثیر روان رنجورخویی بر تاب‌آوری

سطح معناداری	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		آماره‌ها / متغیر
			Std. Error	B	
۰/۰۰۰	-۶/۹۳۱	-۰/۳۸۶	۰/۱۲۵	۰/۸۶۵	روان رنجورخویی بر تاب‌آوری

با توجه به نتایج جدول شماره (۳) آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان، ویژگی روان رنجورخویی با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ با تاب‌آوری همبستگی منفی معنی‌دار داشته و با ضریب بتای -۰/۳۸۶ کم‌ترین تأثیر را بر تاب‌آوری می‌گذارد.

**۴- فرضیه جزئی چهار:** بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.



جدول شماره (۴): نتایج آزمون رگرسیون جهت بررسی میزان تأثیر گشودگی به تجربه بر تاب‌آوری

سطح معناداری	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		آماره‌ها / متغیر
			Std. Error	B	
۰/۰۰۱	۳/۲۴۳	۰/۱۸۴	۰/۱۷۶	۰/۵۷۰	گشودگی به تجربه بر تاب‌آوری

با توجه به نتایج جدول شماره (۴) آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان، ویژگی گشودگی به تجربه با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ با تاب‌آوری همبستگی مثبت معنی‌دار داشته و دارای قدرت پیش‌بینی برای افزایش تاب‌آوری بوده و بر آن تأثیر می‌گذارد.

۵- فرضیه جزئی پنج: بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آنان رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است.

جدول شماره (۵): نتایج آزمون رگرسیون جهت بررسی میزان تأثیر وظیفه‌شناسی بر تاب‌آوری

سطح معناداری	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		آماره‌ها / متغیر
			Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۴/۰۸۲	۰/۲۳۷	۰/۲۲۴	۰/۹۱۴	وظیفه‌شناسی بر تاب‌آوری

با توجه به نتایج جدول شماره (۵) آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان، ویژگی وظیفه‌شناسی با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ با تاب‌آوری همبستگی مثبت معنی‌دار داشته و با ضریب بتای ۰/۲۳۷ دارای بیشترین تأثیر برای افزایش تاب‌آوری می‌باشد.

تاب‌آوری دانشجویان را می‌توان با استفاده از ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها پیش‌بینی کرد جهت پیش‌بینی تاب‌آوری دانشجویان بر اساس عوامل ویژگی‌های شخصیتی از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش گام‌به‌گام برای ورود متغیرهای پیش‌بینی در مدل رگرسیون استفاده شد.



جدول شماره (۶): نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان برای پیش‌بینی متغیرها

P<	df	F	Sig.	آماره T	ضرایب		Model	
					ضرایب استاندارد	غیراستاندارد		
					Beta	Std. Error	B	
			۰/۰۴۰	۲/۰۶۹		۷/۲۳۶	۱۴/۹۷۳	مقدار ثابت
			۰/۰۰۰	-۶/۹۳۱	-۰/۳۸۶	۰/۱۲۵	-۰/۸۶۵	روان رنجوری
			۰/۰۰۰	۳/۸۷۵	۰/۲۱۷	۰/۱۷۵	۰/۶۷۷	برونگرایی
۰/۰۰۰	۵	۳۰/۰۷۸	۰/۰۰۱	۳/۲۴۳	۰/۱۸۴	۰/۱۷۶	۰/۵۷۰	گشودگی به تجربه
			۰/۰۰۸	۲/۶۸۵	۰/۱۵۴	۰/۱۴۵	۰/۳۹۰	توافق پذیری
			۰/۰۰۰	۴/۰۸۸۲	۰/۲۳۷	۰/۲۲۴	۰/۹۱۴	وظیفه‌شناسی
ADJ.R=/.379 R=/.392 R=/.626								

نتایج جدول شماره (۶) نشان می‌دهد که اولاً متغیر روان رنجوری با مقدار آماره (-۶/۹۳۱) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) با تاب‌آوری رابطه معکوس معنی‌دار دارد و عامل کاهش بر تاب‌آوری دانشجویان دارد. دوماً متغیر برونگرایی با مقدار آماره (۳/۸۷۵) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) و متغیر گشودگی به تجربه با مقدار آماره (۳/۲۴۳) و سطح معناداری (۰/۰۰۱) و متغیر توافق پذیری با مقدار آماره (۲/۶۸۵) و سطح معناداری (۰/۰۰۸) و متغیر وظیفه‌شناسی با مقدار آماره (۴/۰۸۲) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) با تاب‌آوری رابطه مثبت معنی‌دار دارد و عامل افزایش بر تاب‌آوری دانشجویان دارد.

**فرضیه اصلی:** بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره (۷): نتایج آزمون رگرسیون جهت بررسی میزان تأثیر ویژگی شخصیتی بر تاب‌آوری

سطح معناداری	آماره t	انحراف استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		آماره‌ها / متغیر
			Std. Error	B	
۰/۰۴۰	۲/۰۶۹	۷/۲۳۶	۷/۲۳۶	۱۴/۹۷۳	ویژگی شخصیتی بر تاب‌آوری



نتایج آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان در جدول شماره ۷ حاکی از آن است که متغیر روان رنجوری دارای قدرت پیش‌بینی معنی‌داری منفی برای تاب‌آوری می‌باشد و متغیرهای برون‌گرایی و گشودگی به تجربه و توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی دارای قدرت پیش‌بینی معنی‌داری مثبت برای تاب‌آوری می‌باشند.

### بحث و تفسیر یافته‌ها

در پژوهش حاضر، بر اساس مدل مفهومی تحقیق که ویژگی شخصیتی دانشجویان را شامل پنج ویژگی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، روان‌رنجوری، گشودگی و تجربه و وظیفه‌شناسی طبقه‌بندی می‌نماید، رابطه ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان آموزشی دانشگاه افسری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آنان در قالب پنج فرضیه جزئی و یک فرضیه اصلی موردبررسی قرار گرفت که در ادامه به بحث در مورد نتایج هر یک از آن‌ها می‌پردازیم.

**فرضیه جزئی ۱:** بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول شماره ۱) که به‌منظور بررسی این فرضیه صورت گرفت، نشان داد که بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد، لذا این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این تحقیق با تحقیقات شفیع‌زاده (۱۳۹۱)، نجومی و همکاران (۱۳۹۲)، صدر (۱۳۹۲) و بیجاری (۱۳۹۴) همسو هست و در تفسیر این فرضیه می‌توان با توجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی جمع‌گرا و با ارتباطات عمومی خوب و تمایل به انجام کارها به‌صورت گروهی می‌باشند این فرضیه قابل پیش‌بینی بوده و تاب‌آوری این طیف همیشه بالا هست.

**فرضیه جزئی ۲:** بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول شماره ۲) که به‌منظور بررسی این فرضیه صورت گرفت، نشان داد که بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد، لذا این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این تحقیق با تحقیقات شفیع‌زاده (۱۳۹۱)، نجومی و همکاران (۱۳۹۲)، صدر (۱۳۹۲)، بیجاری (۱۳۹۴)، عصمتی (۱۳۹۷) و محمدآباد (۱۳۹۷) همسو هست و در تفسیر این فرضیه می‌توان با توجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی مردم‌دار و مردم‌دوست دارای رفتاری سازگارانه با جمع می‌باشند این فرضیه قابل پیش‌بینی بوده و تاب‌آوری خوبی برخوردار است.





**فرضیه جزئی ۳:** بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول شماره ۳) که به‌منظور بررسی این فرضیه صورت گرفت، نشان داد که بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد، لذا این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این تحقیق با تحقیقات شفیع‌زاده (۱۳۹۱)، نجومی و همکاران (۱۳۹۲)، صدر (۱۳۹۲) و بیجاری (۱۳۹۴)، عصمتی (۱۳۹۷) همسو هست و در تفسیر این فرضیه می‌توان با توجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی بی‌ثبات در هیجانات زندگی و انسان‌هایی با استرس و با اضطراب می‌باشند این فرضیه قابل پیش‌بینی بوده و تاب‌آوری این طیف همیشه پایین هست

**فرضیه جزئی ۴:** بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول شماره ۴) که به‌منظور بررسی این فرضیه صورت گرفت، نشان داد که بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد، لذا این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این تحقیق با تحقیقات شفیع‌زاده (۱۳۹۱) و نجومی و همکاران (۱۳۹۲) و صدر (۱۳۹۲) و بیجاری (۱۳۹۴) و عصمتی (۱۳۹۷) همسو هست و در تفسیر این فرضیه می‌توان با توجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی خلاق، بلندنظر و تنوع‌طلب می‌باشند این فرضیه قابل پیش‌بینی بوده و تاب‌آوری این طیف بالا هست.

**فرضیه جزئی ۵:** بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول شماره ۵) که به‌منظور بررسی این فرضیه صورت گرفت، نشان داد که بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد، لذا این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. این تحقیق با تحقیقات شفیع‌زاده (۱۳۹۱)، نجومی و همکاران (۱۳۹۲)، صدر (۱۳۹۲)، بیجاری (۱۳۹۴)، عصمتی (۱۳۹۷) و درویش متولی (۱۳۹۷) همسو هست و در تفسیر این فرضیه می‌توان با توجه به خصوصیات رفتاری این نوع ویژگی شخصیتی که اکثراً افرادی باوجدان، سخت‌کوش و منظم و وقت‌شناس می‌باشند این فرضیه قابل پیش‌بینی بوده و تاب‌آوری این طیف همیشه بالا هست.



**فرضیه اصلی:** بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون (جدول شماره ۶) که به‌منظور بررسی این فرضیه صورت گرفت، نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد، لذا این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. در تفسیر فرضیه‌ی اصلی می‌توان اشاره کرد با توجه به اینکه این پنج ویژگی از ویژگی‌های شخصیتی افراد بوده و همچنین با توجه به شرایط جذب دانشجویان این نوع ویژگی‌ها بیشتر در تاب‌آوری آن‌ها تأثیرگذار هست این فرضیه نیز مورد پیش‌بینی بود. نتایج به‌دست‌آمده از این تحقیق، با نتایج حاصل از پژوهش‌های شفیع‌زاده (۱۳۹۱)، نجومی و همکاران (۱۳۹۲)، صدر (۱۳۹۲)، بیجاری (۱۳۹۴) و عصمتی (۱۳۹۷) در یک راستا بود که این موضوع صحت انجام این تحقیق را تأیید می‌کند.

### نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از داده‌های تحقیق نشان داد که بین متغیرهای اصلی پژوهش یعنی ویژگی‌های شخصیتی و تاب‌آوری رابطه وجود دارد. بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. با توجه به این یافته می‌توان گفت که با توجه به نوع شخصیت آن‌ها دانشگاه افسری با عنایت به تفاوت‌های فردی شناسایی و شکل‌گرفته می‌تواند الگوهای تربیتی مناسبی به‌منظور ترفیع هدف‌های آموزشی و تربیتی خود برنامه‌ریزی و اتخاذ نماید که این عوامل منجر به بهبود و ارتقاء سطح تربیتی دانشجویان تحت امر دانشجویان با این ویژگی گردد. دانشجویان دارای ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی علاقه‌مند به کارهای گروهی، جمع‌گرایی، خوش‌بینی؛ اظهارکنندگی، فعال و پرانرژی هستند بنابراین در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی مشارکت فعال داشته و این امر منجر به تاب‌آوری عملکردی‌شان می‌شود.

بین ویژگی شخصیتی سازگاری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. یک فرد سازگار اساساً نوع‌دوست است، او نسبت به دیگران همدردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز متقابلاً کمک‌کننده هستند. این خصوصیت باعث شده است که فعالیت‌های تیمی و گروهی در حوزه‌های مختلف به‌ویژه در زمینه‌های آموزشی و تربیتی در دانشجویان بیشتر شکل بگیرد و در ادامه منجر به بهبود وضعیت آموزشی و تربیتی دانشجویان تحت امر ایشان شود.



بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. با توجه به این یافته می‌توان گفت که روان رنجوری یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که در یک‌سوی آن ثبات عاطفی و اضطراب پایین و در سوی دیگر پیوستاری ثباتی و اضطراب بالا را در بین افراد می‌توان مشاهده کرد. همچنین این افراد در رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زا، از راهبردهای منفعلانه مانند دوری‌گزینی، تفکر آرزومندانه و همچنین مبتنی بر ستیزه‌جویی میان فردی بهره می‌گیرند. بنابراین دانشجویانی که سطوح بالایی از ثبات هیجانی و به طبع آن اضطراب و بی‌ثباتی عاطفی را نشان می‌دهند نمی‌توانند از انگیزه مناسبی جهت تربیت دانشجویان تحت امر برخوردار باشند. بنابراین هر چه این ویژگی شخصیتی در دانشجویان کمتر باشد تاب‌آوری ایشان بیشتر خواهد بود.

بین ویژگی شخصیتی تجربه‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. اشخاص تجربه‌پذیر هم درباره دنیای درونی و هم درباره دنیای بیرونی کنج‌گاو هستند و زندگی آن‌ها از لحاظ تجربه غنی است، چون تجارب جدید را می‌پسندد و می‌خواهند آن‌ها را لمس کنند. آن‌ها گاه خود به دنبال تجارب می‌روند و سعی می‌کنند انواع مختلفی از تجربه را داشته باشند که این ویژگی در آن‌ها باعث می‌شود که به دنبال باز کردن درهای ناگشوده در این حوزه بروند و با ذهن پرسش‌گری که دارند از موفقیت و پیشرفت نیز برخوردار خواهند بود.

بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد. افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی وظیفه‌مدار هستند که از خصوصیات مانند انضباط، تلاش، پشتکار و سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری برخوردارند. این ویژگی‌ها موجب می‌شود که یادگیرندگان با پشتکار و مسئولیت‌پذیری بیشتری به کار خود ادامه داده و در نتیجه به موفقیت بیشتری برسند. زیرا برای فرماندهان با ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی تلاش و پشتکار آن‌ها لذت‌بخش هست، از داشتن رابطه صمیمی با همکاران خود احساس خوبی پیدا می‌کنند و برای جلب رضایت او نهایت سعی و تلاش خود را به کار می‌گیرند. بنابراین برای افراد دارای ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی آنچه مهم است و ترجیح داده می‌شود انجام دقیق امور و پذیرش مسئولیت هرگونه تکلیفی است که به عهده آن‌هاست. بنابراین وظیفه‌شناس بودن بر اساس هدفمندی، مسئولیت‌پذیری، صداقت و اراده قوی مشخص می‌شود. افراد دارای وظیفه‌شناسی برای دستیابی به اهداف خود تلاش چشمگیری نشان می‌دهند و به راه‌های گوناگونی متوسل می‌شوند و حتی ممکن است آن‌ها خلاقانه عمل کنند، وظایف خود را اولویت‌بندی کنند یا به تحلیل اطلاعات پردازند.



با نتایج فوق می‌توان نتیجه گرفت بین ویژگی شخصیتی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد و برای تاب‌آوری بیشتر دانشجویان توجه به امر ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان در جذب به این شغل امری مهم هست.

### پیشنهادهای کاربردی

در این قسمت سعی شد، با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق، پیشنهادهایی مطرح و ارائه شود تا مسئولان دانشگاه و حتی سپاه با بهره‌برداری از این پیشنهادها ضمن برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های لازم اقدامات اجرایی موردنیاز را به نحوی به عمل آورند تا حداکثر بهره‌برداری از نتایج و یافته‌های این تحقیق به عمل آید.

۱- با توجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد و از آنجا که خصوصیات رفتاری این نوع افراد پرنرژی بودن و اجتماعی بودن هست؛ لذا پیشنهاد می‌شود که از توان این دانشجویان در رده‌های ارشدی و فرماندهی (در آینده کاری) و هم‌چنین در سپردن کارهای عملیاتی در اردوها بیشتر استفاده شود.

۲- با توجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی توافق‌پذیری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد و از آنجا که خصوصیات رفتاری این نوع افراد با گذشت و مهربان و قابل‌اعتماد هست؛ لذا پیشنهاد می‌شود در نوع ارتباط با سایر دانشجویان هم سن و سال به‌عنوان الگو برای سایر دانشجویان معرفی گردند تا زمینه بهره‌برداری لازم از این خصوصیات به سایر دانشجویان نیز فراهم شود.

۳- با توجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه منفی وجود دارد و از آنجا که خصوصیات رفتاری این نوع افراد با استرس، کمی تندمزاج و ناآرام هست؛ لذا پیشنهاد می‌شود این افراد بیشتر در کنار فرماندهان باشند و نظارت بیشتری بر عملکردشان داشته باشند تا با تأثیرپذیری از فرماندهان تغییراتی در عملکردشان ایجاد گردد.

۴- با توجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی گشودگی به تجربه دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد و از آنجا که خصوصیات رفتاری این نوع افراد خلاق و بلندنظر هست؛ لذا پیشنهاد می‌شود از این نوع دانشجویان در رده مشاور فرماندهان و مسئولیت‌های



اجرائی که توانایی تغییر و تحولات و تصمیم‌گیری را دارند استفاده شود که باعث رشد و افزایش کارایی یگانی خواهد شد.

۵- با توجه به اینکه بین ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی دانشجویان دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع) با تاب‌آوری آن‌ها رابطه وجود دارد؛ لذا پیشنهاد می‌شود: الف) افراد وظیفه‌شناس و افرادی که پایبند اصول سازمانی و فردی می‌باشند و برای موفقیت در کار تلاش می‌کنند در یگان‌ها شناسایی شده و نسبت به تشویق آنان اقدام شود. ب) بدون هیچ‌گونه باندبازی در سازمان صرفاً افراد وظیفه‌شناس به‌عنوان کارکنان موفق معرفی تا این امر باعث ترغیب سایرین گردد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع و مأخذ

۱. آتش روز، بهروز (۱۳۸۶)، پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از طریق دل‌بستگی و صفات پنج‌گانه شخصیتی، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی.
۲. آزادی، سارا (۱۳۹۳)، «بررسی رابطه حمایت اجتماعی، تاب‌آوری و سلامت روانی دانشجویان شاهد و ایثارگر دانشگاه‌های شهر ایلام»، **مجله طب جانباز**، دوره سوم، شماره ۱۲.
۳. اسکندری، حسین (۱۳۹۶)، «بررسی تحلیلی تاب‌آوری روانی ملی»، **فصلنامه روانشناسی نظامی**، شماره ۲۸.
۴. بیرانوند، علی (۱۳۷۹)، رابطه بین تیپ‌های شخصیتی و میزان کار آیی مدیران مدارس راهنمایی، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۵. جوکار، مهری (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین نوع شخصیت و رضایت شغلی دبیران علوم اجتماعی و ادبیات دبیرستان‌های مشهد بر اساس مدل هالند، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۶. رحیمی پور، طاهره و همکاران (۱۳۹۷)، «اثر بخشی آموزش صبر مبتنی بر آموزه‌های دینی بر تاب‌آوری»، **فصلنامه روانشناسی و دین**، سال یازدهم، شماره ۱.
۷. سرمد، زهره و همکاران (۱۳۹۷)، **روش‌های تحقیق در علوم رفتاری**، تهران: نشر آگه.
۸. شفیق‌زاده، رقیه (۱۳۹۱)، رابطه تاب‌آوری با پنج عامل شخصیت، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی.
۹. شولتز، دوان (۱۳۷۹)، **نظریه‌های شخصیت**، ترجمه یحیی سید محمدی، ج ۱۲، تهران: نشر ویرایش.
۱۰. شولتز، دوان بی و این، سیدنی (۱۳۸۸)، **تاریخ روان‌شناسی نوین**، ترجمه علی‌اکبر سیف و همکاران، تهران: نشر دوران.
۱۱. صدر، مهدیه سادات (۱۳۹۲)، رابطه تاب‌آوری با ابعاد پنج‌گانه شخصیت و اختلالات بالینی افسردگی، اضطراب در دانشجویان دانشگاه الزهراء، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی بالینی دانشگاه الزهراء.



۱۲. کردمیرزا نیکوزاده، عزت‌الله (۱۳۹۲)، الگویابی زیستی روانی معنوی در افراد وابسته به مواد و تدوین برنامه مداخله‌ای برای ارتقاء تاب‌آوری مبتنی بر روایت شناختی و روانشناسی مثبت نگر، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۳. گروسی، فرشید (۱۳۸۰)، **رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت** (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)، تیریز: نشر دانیال جامعه پژوه.
۱۴. محمودی، سید جواد و دیگران (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر تاب‌آوری در افراد مواجه شده با ضربه روانی پژوهش‌های روانشناسی بالینی، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۵. نجومی، سیما و همکاران (۱۳۹۲)، «نقش صفات شخصیتی در پیش‌بینی تاب‌آوری دانشجویان نظامی»، **فصلنامه علمی پژوهشی ابن‌سینا**، سال پانزدهم، شماره ۳.
۱۶. هاشمی، لادن و بهرام جوکار (۱۳۹۰)، «بررسی رابطه بین تعالی معنوی و تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه»، **مجله مطالعات روانشناسی تربیتی**، دوره هشتم، شماره ۱۳.
۱۷. یعقوبی، محمد (۱۳۸۰)، رابطه تیپ شخصیتی با رضایت شغلی دبیران، **پایان‌نامه کارشناسی ارشد**، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی