

## بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی - مورد مطالعه کارکنان

### یگان های ویژه ناجا

رضا والا<sup>۱</sup>

محمد رضا جمالی آرائی<sup>۲</sup>

#### چکیده:

از عوامل مهم و تأثیر گذاری که می تواند در کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره وری کارکنان ناجا مؤثر واقع شود و باعث ایجاد سازمانی سالم گردد، توجه به ابعاد و ویژگی های شخصیتی و عمل به باورهای دینی نیروی انسانی سازمان می باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی پنج نوع از ویژگی های شخصیتی ( برون گرایی، روان نژندی، انعطاف پذیری، دلبذیر بودن، مسئولیت پذیری ) و رابطه آنها در عمل به باورهای دینی کارکنان انجام شده است. این تحقیق از نوع هدف/ کاربردی/ و از نظر ماهیت و روش توصیفی از نوع/ همبستگی/ و با روش میدانی است که در سطح فرماندهی یگانهای ویژه ناجا ( شهر تهران ) در سال ۱۳۹۳ انجام شده است. برای جمع آوری داده های پژوهش از: ۱- پرسشنامه عمل به باورهای دین (۱- معبد- فرم ۲۵ سؤالی- دکتر گلزاری) ۳- پرسشنامه ویژگی های شخصیتی نئو - فرم کوتاه (NEO- FFI) ( استفاده گردید و پس از بررسی و تایید روایی و پایایی در بین نمونه مورد بررسی ۳۲۰ نفر از کارکنان یگان ویژه شهر تهران (۲۲۲ نفر عملیاتی و ۹۸ نفر اداری) که برابر جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند توزیع گردید. در پایان، داده های به دست آمده با نرم افزار SPSS با استفاده از روش همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفته و نتایج ذیل حاصل شد: یافته های پژوهش (در سطح ۰/۰۵) نشان داد که بین عمل به باورهای دینی و ویژگی های شخصیتی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که در این خصوص رابطه باورهای دینی با ویژگی های شخصیتی نیز حاکی از ارتباط معنادار منفی بین روان نژندی با باورهای دینی و ارتباط معنادار مثبت برون گرایی، انعطاف پذیری و مسئولیت و دلبذیر بودن با باورهای دینی بود.

**کلید واژه ها:** ویژگی های شخصیتی، عمل به باورهای دینی، شیفتی، اداری

(۱) استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن،

(۲) دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی - دانشگاه آزاد واحد رودهن،

## ۱- مقدمه

یکی از عواملی که در اثر بخشی و کارایی (بهره وری) کارکنان ناجا تأثیر زیادی دارد، شخصیت و ویژگی های مربوط به شخصیت است. نیروی انسانی هر سازمانی با ارزش ترین سرمایه آن سازمان محسوب می شود استفاده بهینه از این نیروی با ارزش نه تنها موجب افزایش کارایی می شود، بلکه پیشرفت و رشد فرد و سازمان را نیز در بر خواهد داشت؛ بنابراین توجه به ویژگی های شخصیتی کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان پدیده ای است که از اهمیت خاصی برخوردار است. بررسی و توجه به ویژگی های شخصیتی کارکنان و رابطه آن با جنبه های مختلف از جمله باورهای دینی از چنان اهمیتی برخوردار است که نظریه پردازان برجسته ای نظیر: پارسو، هالند، و سوپر مطرح نموده اند که توجه به صفات و ویژگی های شخصیتی افراد می تواند موجب رضایت شغلی فرد و کارایی وی در سازمان شود. ضرورت و اهمیت این موضوع در سازمان ناجا می تواند در بحث جذب و استخدام و همچنین در برنامه ریزی های آموزشی (نگهداشت منابع انسانی) تأثیر بسزایی داشته باشد و تاحدی نواقص موجود در این زمینه را برطرف کند.

کارایی و اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف سازمان ها محسوب می شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستادها از طرق گوناگون دارد، بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده آن شناسایی گردند. در هر سازمان مشاغل گوناگونی وجود دارد که لازمه انجام دادن وظایف هر یک از این مشاغل برخورداری از توانایی ها و ویژگی های شخصیتی خاصی است. تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند و تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است.

بدین ترتیب سازمان ها می توانند با شناخت ویژگی های شخصیتی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند (ساعتچی، ۱۳۸۲).

در موارد بسیاری، سازمان ها به افرادی نیاز دارند که به نفع سازمان و فراتر از وظایف

مقرر تلاش کنند. این امر به ویژه در سازمان هایی همچون ناجا که از سازمان های حساس و پر مسئولیت است اهمیت بسزایی دارد، زیرا کوتاهی در جهت ایجاد چنین تعهد و وابستگی روانی اعضای سازمان ، مستلزم افزایش هزینه ها برای ایجاد سیستم های کنترل و نظارت دقیق و پیچیده خواهد بود. داشتن مدیران و کارکنانی که ارزش ها و اهداف سازمان در آنها درونی شده باشد و آنها را متعلق به خود بدانند این اطمینان را به وجود می آورد که افراد به طور باطنی در جهت تأمین منافع سازمان کار و تلاش کنند، از سوی دیگر توجه به ویژگی های شخصیتی کارکنان به عنوان یک عامل مهم و اثرگذار بر روی عملکرد شغلی آنان ، مورد تأکید و نظر سازمان ها می باشد و از آنجا که ویژگی ها به عنوان عواملی برای تعیین رفتار کارکنان عمل می کنند ، لذا می توان با شناسایی این ویژگی ها برای پیش بین رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف بگمارند که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابجایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد همچنین توجه به شخصیت افراد می تواند فرایند استخدام ، انتقال و ارتقای کارکنان را بهبود بخشد(رابینز ، استیفن ، پی، ۱۹۹۶- به نقل از پارساییان و اعرابی ۱۳۸۴).

اگر ناجا در هنگام انتخاب نیروهای خود به این مسئله توجه داشته باشد و نیروها را از نظر ویژگی های روانی و شخصیتی مورد ارزیابی قرار دهد و آنهایی را که دارای شرایط و ویژگی های متناسب با نظام اسلامی و همگام با باورهای دینی حاکم بر جامعه می باشند ، انتخاب کند ، به طور قطعی این سازمان می تواند کارایی و تأثیر گذاری فراوانی داشته باشد و مدیران ارشد نیز می توانند با در نظر گرفتن و توجه به ویژگی های شخصیتی افراد ، باعث ارتقای سطح کیفی در سازمان شده و افراد را با توجه به ویژگی های شخصیتی و روانی و مدنظر قرار دادن سایر عوامل از جمله باورهای دینی و مذهبی آنان سازماندهی نمایند .

با توجه به مطالب مطرح شده و نقش و جایگاه سازمان ناجا و کارکنان آن در بعدهای

مختلف و این نکته که اگرچه شاید پژوهش‌هایی با عناوین متفاوت در این زمینه انجام شده باشد، لیکن به دلیل پیچیدگی مفهوم شخصیت و عوامل متعدد اثرگذار بر آن، بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و باورهای دینی کارکنان ضروری و مهم بوده و می‌توان با تبیین و نتایج حاصله از آن گامی مؤثر در جهت جذب و استخدام مناسب نیروی انسانی و شادابی و ارتقای روحیه کارکنان، تعادل جویی و رشد و پیشرفت فرد و سازمان و اثر بخشی و در نهایت بهبود عملکرد سازمان برداشت.

تحقیق حاضر ابتدا با تشریح مختصر و مفید از ویژگی‌های شخصیتی و برخی از مطالب دینی و مذهبی حاکم بر جامعه اسلامی کشورمان و سپس با مطالعه میدانی در بین کارکنان یگان‌های ویژه ناجا شهر تهران به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی و باورهای دینی این دسته از کارکنان وجود دارد یا خیر؟

## ۲- بیان مسئله

امروزه منابع انسانی با شخصیت‌های مختلف خود از پیچیده‌ترین، حساس‌ترین و تکنولوژی‌ترین منابع و مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند. با توجه به این نکته و این که هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد، و این مهم که بدون توجه به ابعاد، انگیزه‌ها و تمایلات درونی افراد در سازمان نیل به اهداف سازمانی مشکل خواهد بود، سازمان‌ها همواره در پی بهره‌گیری از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی و بهبود کیفی نیروی انسانی در جهت حداکثر نمودن کارایی و بهره‌وری خود می‌باشند که در این میان ناجا نیز از این قاعده مستثنی نبوده بلکه به اقتضای ماهیتش که همواره با وظایف مهم و خطیر و حساس جامعه در ارتباط است می‌بایست جهت افزایش اثربخشی و کارآمدی و بهره‌وری سازمانی نسبت به بهره‌گیری مناسب از قابلیت‌ها و مهارت‌های نیروی انسانی خود و بهبود و تقویت کیفی این نیروها توجه ویژه داشته و سیاستها، راهبردها، خط‌مشی‌ها

و برنامه ریزی های لازم را به انجام رساند (سامانی، ۱۳۹۲: ۱۶). شخصیت از جمله مباحثی است که قدمت آن به بلندای حیات بشریت است و از آن زمان که جامعه بشری به ضرورت شناخت خویشتن علم یافت. سیلی از نظریه پردازی ها در این حیطه نضج گرفت (جان کار، ۱۹۹۳، به نقل از فتاحی اصل). از سوی دیگر با توجه به اینکه در جامعه اسلامی زندگی می نماییم و قوانین دینی و مذهبی ریشه در نظام آموزشی ما داشته و از دوران طفولیت تا سطح دانشگاه ها مباحث دینی بخشی از آموزش های ما را دربرگرفته است، لذا به همین لحاظ نقش باورهای دینی دارای اهمیت ویژه و خاص بوده و می بایست مدنظر صاحبان امر و مسئولان ذیربط قرارگیرد. در نهایت با توجه به این که تاکنون تحقیقاتی در زمینه بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی کارکنان ناجا به طور اعم و یگان های ویژه ناجا به طور اخص صورت نپذیرفته است و با عنایت به این که مشاغل و سمت های کارکنان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و می تواند در حیات تک تک افراد تأثیرگذار بوده و موفقیت کل سازمان را دربر داشته باشد و همچنین اهمیت نیروی انسانی در سازمان و اهمیت بهره وری خود سازمان و با تأکید بر این که ویژگی های شخصیتی یک مسئله روان شناختی و حائز اهمیت است که با بسیاری از متغیرها در مشاغل سازمانی در ارتباط است، لذا این پژوهش در پی آن است که مشخص نماید بین ویژگی های شخصیتی کارکنان و باورهای دینی آنان چه رابطه ای وجود دارد؟ این مطلبی است که تحقیق حاضر در صدد دست یابی به آن است.

### ۳- هدف تحقیق

#### هدف اصلی:

تعیین رابطه ویژگی های شخصیتی (NEO) و باورهای دینی در کارکنان فرماندهی یگان های ویژه ناجا.



## ۴- فرضیات تحقیق

### الف - فرضیه اصلی :

بین ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

### ب- فرضیه های فرعی :

۱) بین ویژگی شخصیتی روان نژندی و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

۲) بین ویژگی شخصیتی برون گرایی و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

۳) بین ویژگی شخصیتی دلدیری و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

۴) بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

۵) بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## ۵- ادبیات و مبانی نظری

### ۵-۱- ابعاد شخصیتی:

شخصیت، یعنی منش، خصوصیات و تا حدی الگوهای واکنش رفتاری قابل پیش بینی که هر فردی چه به صورت خودآگاه و چه به صورت ناخودآگاه، به عنوان سبک و شیوه زندگی از خود نشان می دهد، به عبارت دیگر، به مجموعه صفات هیجانی، رفتاری، منش و خصوصیتی

که در شرایط معمولی معرف شخص بوده و برای هر فردی نسبتاً ثابت و قابل پیش‌بینی است، شخصیت اطلاق می‌شود (کمپبل، ۲۰۰۶، به نقل از اسدی نوقابی).

شخصیت یک خویشتن سازمان یافته دایمی است که محور تمام تجربه های وجودی ماست (کارل راجرز به نقل از شاملو / ۱۳۷۲).

مدل پنج عاملی (FFM) شخصیت یک نتیجه گیری تجربی درباره متغیرهای صفات شخصیت می باشد. بر اساس این مدل، شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از روان نژندی (N)، برون گرایی (E)، انعطاف پذیری (O)، دلپذیر بودن (A)، و وظیفه شناسی (C)، (توپس و کریستال / ۱۹۹۲ / به نقل از شفیع زاده)، که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار می گیرند.

- برون گرایی (E) : بیانگر وجود رویکردی پر انرژی به جهان مادی و اجتماعی در فرد می باشد که ویژگی هایی چون مردم آمیزی، فعال بودن، قاطعیت و جرئت را شامل می شود.

- سازش پذیری (A) : نشانگر جهت گیری اجتماعی و جامعه پسند در مقابل نگرش خصمانه نسبت به دیگران می باشد که ویژگی هایی چون نوع دوستی، خوش قلبی، اعتماد و فروتنی را شامل می شود.

- وظیفه شناسی (C) : توصیف کننده قدرت کنترل تکانه ها، به نحوی که جامعه مطلوب می داند و تسهیل کننده رفتار تکلیف محور و هدف محور است. وظیفه شناسی ویژگی هایی چون تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازماندهی و اولویت بندی تکالیف رادر بر می گیرد.

- روان رنجور خوئی (N) : به معنی گرایش به تجربه هیجانات منفی (مانند احساس اضطراب، نگرانی، غم و تنش)، در مقابل ثبات هیجانی و خونسردی می باشد.

- پذیرا بودن نسبت به تجارب (O) : توصیف کننده گستردگی، عمق، پیچیدگی و خلاقانه بودن زندگی ذهنی و تجربه ی فرد، در مقابل داشتن ذهنی بسته می باشد.

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی مورد مطالعه کارکنان یگان های ویژه ناجا

## ۵-۲- پیشینه تحقیق

رابطه بین ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی در بسیاری از تحقیقات خارجی و داخلی مورد تأیید قرار گرفته که برخی از آنها به شرح ذیل آمده است :

## الف- پیشینه داخلی:

۱- شهنی بیلاق و همکاران (۱۳۸۳) ، در پژوهشی به منظور بررسی مدل بین چهار متغیر نگرش مذهبی ، خوش بینی ، سلامت روانی و جسمانی نشان دادند مسیر های مستقیم از نگرش های مذهبی به خوش بینی ، از خوش بینی به سلامت روانی و از سلامت روانی به سلامت جسمانی معنی دار بود.

۲- رامشت و هومن (۱۳۸۵) ، در پژوهشی به منظور بررسی تأثیر ابعاد مختلف باورهای دینی دانشجویان در ارتقای بهداشت روانی نشان دادند بین پایداری عاطفی و احیای آرامش و سلامت روانی دانشجویان با اعتقادات مذهبی آنان ارتباط مستقیم وجود دارد ، بدین معنی که هرچه پایداری عاطفی و سلامت روانی دانشجویان در سطح بالاتری باشد ، به همان نسبت از اعتقادات دینی قوی تر نیز برخوردار است .

۳- طهماسبی و امینی (۱۳۸۵) ، نشان دادند میان نمرات مقیاس عمل به باورهای دینی و پرسشنامه سلامت روانی همبستگی مثبت وجود دارد.

۴- سلگی (۱۳۸۹) ، در پژوهشی با هدف بررسی و تحلیل رابطه عمل به باورهای دینی و سبک های مقابله با استرس دانشجویان نشان داد . بین عمل به باورهای دینی و سبک مقابله ای مسئله مدار همبستگی مثبت معنادار وجود دارد و با افزایش میزان عمل به باورهای دینی میزان استفاده دانشجویان از سبک های مقابله ای مثبت و موثر افزایش می یابد.

## ب- پیشینه خارجی:

۱- تروینو (۲۰۰۷) ، بیان داشت که باورهای دینی به بهبود سلامت ، کیفیت زندگی و افزایش



عزت نفس منجر خواهد شد ( به نقل از شمس اسفند آباد و نژاد نادری، ۱۳۸۷: ۱۵۱).

۲- بالتر (۲۰۰۲) ، در بررسی نقش مذهب بر سلامت روان نشان داد افرادی که اعتقادات مذهبی قوی تری دارند از دیگران خود باورتر، وسازش یافته تر بوده و عملکرد تحصیلی نسبتاً بالاتری دارند. هیجان های مثبت دارند. انعطاف پذیر هستند و دوستان متعددی دارند (نقل از عسگری و همکاران، ۱۳۸۸: ۸۰).

۳- کیم و دیگران به این نتیجه دست یافتند که عمل به باورهای دینی با هیجانان و عواطف مثبت مانندخوش خلقی ، شادکامی ، مهربانی ، اعتماد به نفس ، توجه و آرامش رابطه مثبت دارد (به نقل از روحانی و معنوی پور، ۱۳۸۷: ۲۰۶).

۴- تیکس و فریزر (۲۰۰۵) ، در تحقیقات خود دریافته اند که اعتقادات و باورهای مذهبی رابطه منفی معنی داری با اضطراب و افسردگی آزمودنی ها دارد . همچنین پژوهش ها و مطالعات متعدد نشان داده اند از آنجایی که مقابله های مذهبی منبع حمایت عاطفی و اجتماعی هستند افرادی که از این مقابله ها استفاده می کنند کمتر از دیگران دچار افسردگی و اضطراب می شوند ( نقل از عسگری و همکاران / ۱۳۸۸ / ص ۵۹).

## ۳-۵- تعاریف شخصیت

گوردون آلپورت : شخصیت سازمان با تحرک (زنده) دستگاه بدنی و روانی فرد آدمی است که چگونگی سازگاری اختصاص آن فرد با محیط را تعیین می کند.  
اریک اریکسون : زندگی خلاصه از یک سری بحران های روانی است و شخصیت کنشی است از بازده آن بحران ها.

جورج کلی: شخصیت را به عنوان روش منحصر به شخص از ساختن معنی می داند.

زیگموند فروید : ساختمان شخصیت را متشکل از سه عنصر نهاد ، من و فرامن می داند.

کرچمر: شخصیت عبارتست از جنبه عاطفی و ارادی رفتار.

گیلفورد : شخصیت هر فرد مجموعه ویژگی های یکتا و یگانه ای است که مختص آن فرد می باشد مجموعه ساخت شخصیتی ، افراد را از یکدیگر متمایز می سازد ، برخی

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی مورد مطالعه کارکنان یگان های ویژه نایب

از عوامل سازنده شخصیت، عبارت از استعدادها، طرز تلقی ها، رغبت ها، خصوصیات جسمانی، نیازها و خلق و خوی فرد می باشد (شفیع آبادی، ۱۳۷۵: ۶۸).

آیزنگ، شخصیت یعنی " کلیت یکپارچه منش، مزاج، هوش و جسم است" تعریف آیزنگ کامل تر از بقیه تعاریف است؛ زیرا همه عناصر تشکیل دهنده موجودیت فرد را در بر می گیرد».

شریعتمداری، شخصیت را خصوصیتی می داند که در یک طرح و یا کل شکل گرفته و در رفتار ظاهر می گردد. و با وجود این که این خصوصیات، رفتار را تا حدی ثابت و قابل پیش بینی می سازد، معذک شخصیت فرد قابل تغییر و تکامل است.

#### ۵-۴- شخصیت و ویژگی های شخصیتی

یکی از عواملی که در اثربخشی و کارایی (بهره وری) کارکنان هر سازمان مهم و تأثیرگذار است، شخصیت و ویژگی های شخصیتی افراد می باشد. اصطلاح شخصیت که یکی از بحث برانگیزترین و در عین حال جذاب ترین مفاهیمی است که در علم روان شناسی وجود دارد و از دیدگاه های مختلف مورد بررسی قرار گرفته که هر یک آن را براساس چهارچوب نظریه مربوط به آن، تعریف کرده اند؛ پروین و جان (۲۰۰۱) تعریف زیر را به عنوان تعریف عملی شخصیت پیشنهاد می کنند که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. (( شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگی های فرد یا افراد است که شامل الگوهای ثابت فکری، عاطفی و رفتاری آنها است )) (پروین و جان، ۱۳۸۱: ۳). یا به عبارت دیگر مجموعه ای از ویژگی های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است و برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه بندی به کار می رود (رابینز و دی سنزو: ۱۹۹۸).

ویژگی های شخصیتی نیز الگویی هستند که به وسیله آن می توانیم شخص را واقعی ارزیابی کنیم و زیربنای نظام رفتاری افراد را تشکیل می دهند و می تواند جنبه های خاصی از عملکرد افراد را در زمینه های مختلف آشکار سازد. هر تیپ شخصیتی محصول تعامل خاصی بین چندین نیروی فرهنگی و شخصی مانند گروه همسالان، عوامل ارثی و ژنتیکی والدین، طبقه

اجتماعی، فرهنگ و محیط فیزیکی است. به عبارت دیگر، هر تپیی، ذخایر خاصی از نگرش‌ها و مهارت‌هایی در جهت غلبه بر مشکلات و وظایف محیطی دارد. از آنجا که تپ‌های مختلف دارای علایق، صلاحیت‌ها و حالات مزاجی متفاوتی هستند، مایلند که خود را با افراد و موضوعات مخصوص احاطه کنند و در جستجوی مسائلی هستند که با علایق و صلاحیت‌ها و طرز تفکرشان نسبت به جهان متجانس باشد (کریمی، ۱۳۴۰: ۱۳۹۱).

یکی از مهم‌ترین طبقه‌بندی‌هایی که روان‌شناسان برای شخصیت به کار می‌برند براساس نظر کاستا و مک کری می‌باشد، کاستا و مک کری به نقل از هرن و میشل (۲۰۰۳) با استفاده از تحلیل عاملی به این نتیجه رسیدند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی و خصوصیات شخصی، پنج بعد عمده را منظور نمود. این ویژگی‌ها به شرح ذیل هستند:

۱- روان‌رنجوری (ثبات عاطفی): به تمایل فرد برای تجربه اضطراب، تنش، ترحم‌جویی، خصومت، زودانگیختگی، افسردگی و عزت‌نفس پایین بر می‌گردد، این عامل به توانایی فرد در تحمل محرک‌ها و عوامل تنش‌زا اشاره دارد؛ افراد دارای ثبات عاطفی ایمن، دارای اعتماد به نفس، استوار و آرام هستند. آن طرف طیف؛ عدم ثبات عاطفی، عصبی بودن و روان‌رنجوری است و افرادی که در این طرف طیف قرار دارند؛ عصبانی، نامطمئن، ناامن، افسرده، و مضطرب هستند.

۲- برون‌گرایی: به تمایل فرد برای مثبت بودن، جرئت‌طلبی، پرانرژی بودن و صمیمی بودن اطلاق می‌گردد. این عامل به راحت بودن فرد در روابط اشاره دارد. افراد برون‌گرا؛ اجتماعی، خوش‌مشراب و قاطع هستند؛ در حالی که افراد درون‌گرا؛ خوددار، ترسو، کم‌حرف، کم‌رو و محتاط هستند.

۳- انعطاف‌پذیری (تجربه‌پذیری و یا گشودگی): به تمایل فرد برای کنجکاو، عشق به هنر، هنرمندی و خردورزی اطلاق می‌شود. این عامل اشاره به علاقه و شیفتگی فرد به پدیده‌ها و تجربیات جدید دلالت دارد. چنین افرادی، خلاق، کنجکاو و حساس هستند. افرادی

که در آن طرف طیف قرار می گیرند پیرو سنت بوده و در شرایط آشنا، راحت تر هستند. ۴- دلپذیر بودن (روحیه توافق پذیری): با تمایل فرد برای بخشندگی، مهربانی، سخاوت، همدلی، هم فکری، نوع دوستی و اعتماد سازی همراه است. این عامل اشاره به احترام به دیگران نیز دارد. افراد سازگار.

دارای روحیه همکاری، صمیمی و قابل اعتماد هستند. در مقابل، افراد ناسازگار، سرد، رقابتی و ستیزه جو هستند.

۵- با وجدان بودن ( وجدان کاری یا وظیفه شناسی ): به تمایل فرد برای منظم بودن، خود نظم بخشی، پیشرفت مداری، منطقی بودن و آرام بودن بر می گردد. این عامل به قابل اعتماد بودن فرد نیز دلالت دارد. افراد با وجدان، مسئولیت پذیر، پایدار، ساختار یافته و قابل اطمینان هستند، در حالی که افراد کم وجدان تر، یعنی کسانی که در این بعد نمره پایینی می گیرند غیر قابل اعتماد و پریشان احوال هستند (موسوی، ۱۳۹۲: ۵-۷).

#### ۵-۵- عمل به باورهای دینی

عمل به باورهای دینی نوعی ادراک فردی برخاسته از معرفت دین است که به فرد بینش خاصی نسبت به حقانیت اصول دینی ارائه می دهد و اعمال دینی عبارتند از: شعائر یا مناسک و آداب و رسوم تدوین شده که در میان معتقدان به دین رفتارهای نمونه ای به حساب می آیند. مناسک به طور کامل مراسمی هستند از اعمال فردی و خصوصی که فرد آنها را تنها با رضایت خاطر خود و بدون اجبار انجام می دهد، زیرا این اعمالی غیر رسمی هستند (فقیهی، ۱۳۸۵: ۷۰).

در فرهنگ آکسفورد چند تعبیر برای دین ذکر شده است از جمله:

- ۱- اعتقاد به وجود خدا یا خدایان که بر عالم تسلط دارد و طبیعت روحانی را به انسان عنایت می کند که بعد از مرگ جسمانی در وجودش جریان دارد.
- ۲- بخشی از نظام اعتقادی که بر اساس ایمان فرد استوار است مانند مسلمان، مسیحی و زرتشتی.

۳- کنترل کننده نفوذ در زندگی شخصی (حسن زاده، ۱۳۸۸: ۴۷).

## ۵-۶- تعاریف دین

تعاریف متعددی از دین شده است مثلاً ویلیام جیمز در کتاب دین و روان چنین می نویسد: «دین عبارتست از اعتقاد به اینکه نظم نامرئی در چیزهای این جهان است و بهترین کار این است که ، خود را با این نظم هماهنگی دهیم و یا احساسات ، اعمال و تجارب انسان با آن چه که آن را خدا می داند» (کاظمیان مقدم و همکاران ، ۱۳۸۸: ۱۷۳-۱۸۸).

از دیدگاه یونگ دین یک حالت خاص روح انسانی است ، دین یک حالت مراقبت و تذکر و توجه دقیق به بعضی از عوامل مؤثر است که بشر نام «قدرت قاهره» را به آن اطلاق می کند(کشاورز و همکاران، ۱۳۸۸: ۹۶).

از دیدگاه پترسون و همکاران، دین مجموعه ای از اعتقادات ، احساسات و اعمال فردی یا جمعی است که حول مفهوم «حقیقت غایی یا امر مقدس» سامان یافته است. این حقیقت غایی را می توان بر حسب تفاوت ادیان با یکدیگر، واحد یا متکثر ، متشخص یا نامتشخص ، الوهی یا غیر الوهی و نظیر آن تلقی کرد(فقیهی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴۱).

استارک و گلاک با مروری بر نتایج پژوهش های انجام شده در زمینه دین ، ویژگی هایی را که هر یک از آنها بر می شمردند را حول پنج بعد جمع کردند و مفهوم عملیاتی مجزایی از دین ساختند این ابعاد پنج گانه عبارتند از :

۱- بعد اعتقادی یا باورهای دینی : نوعی ادراک فردی برخاسته از معرفت دینی که به فرد بینش خاصی نسبت به حقانیت اصول دینی ارائه می دهد. در واقع بعد اعتقادی عبارتست از : باورهایی که انتظار می رود پیروان آن دین بدان اعتقاد داشته باشند.

۲- اعمال دینی که خود به دو دسته تقسیم می شوند:

الف- شعائر یا مناسک : آداب و رسوم تدوین شده که در میان معتقدان به دین، رفتارهای نمونه ای به حساب می آیند مناسک به طورکامل ، مراسمی هستند که هر دین از پیروان خود انتظار دارد آنها را به جا آورند.

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی مورد مطالعه کارکنان یگان های ویژه ناجا



- ب- پرستش و دعا: اعمالی فردی و خصوصی که فرد آنها را تنها با رضایت خاطر خود بدون اجبار انجام می دهد، زیرا اینها اعمالی غیر رسمی هستند.
- ۳- بعد تجربی دینی: موقعیت های برتر ایجاد شده ای که فرد در آنها خود را در رویارویی و مواجهه با یک شعور برتر احساس می کند.
- ۴- دانش دینی: شامل حداقل آگاهی فرد مومن از دین مورد قبول خود اوست. زیرا شناخت از اصول و فروع دین و سنت ها، تاریخ و سایر امور دینی در حداقلی از سطح لازم است تا فرد را به عمل دینی بکشاند.
- ۵- پیامدها: این بعد ناظر بر رفتار روزمره و غیر دینی افراد است. حضور و وجود اندیشه و حسی خدا گرایانه در متن زندگی که در رفتار غیر دینی فرد استحکام می یابد و به زندگی او رنگ و بوی دینی می دهد، از نتایج و پیامدهای دینداری است.

### ۵-۷- دین از نظر صاحب نظران و متفکران اسلامی

- الف- علامه محمد تقی جعفری دین را عبارت از: «محاسبه و تنظیم زندگی طبیعی روانی در مسیر تکامل رو به جاذبیت الهی می داند، وی عقاید دینی را اساس تدین و رکن یک دین دانسته که از نمودهای روانی است و رکن دیگر آن حرکات و سکنت است که مطابق آن عقاید از انسان صادر می گردد» (جعفری، ۱۳۴۹: ۶۸).
- ب- علامه محمد حسین طباطبایی برای ادیان دارای شریعت، دین را این گونه تعریف می کند: «دین روش ویژه ای برای زندگی دنیوی است که مصلحت دنیوی انسان را در جهت کمال اخروی و حیات ابدی او تأمین می کند. از این رو لازم است شریعت، در برگیرنده قوانینی باشد که به نیازهای دنیوی نیز پاسخ گوید» (طباطبایی، ۱۳۶۲: ۲۵).

## ۶- لوازم تحقیق

### ۶-۱- روش تحقیق :

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی خواهد بود که در این پژوهش سعی می شود رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عمل به باورهای دینی با استفاده از ضریب همبستگی، کشف یا تعیین شود. از نظر هدف تحقیق حاضر جزء تحقیقات کاربردی است؛ زیرا نتایج آن می تواند در سازمان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران مورد استفاده قرار گیرد.

جامعه آماری در این تحقیق کارکنان فرماندهی یگانهای ویژه ناجا شهر تهران به تعداد ۱۹۵۰ نفر، اعم از کارکنان پایور و پیمانی هستند. تعداد ۳۲۰ نفر از آنان ( ۲۲۲ نفر عملیاتی و ۹۸ نفر اداری ) در نظر گرفته شده است .

در تحقیق حاضر، روش ها و تکنیک های آماری به دو شکل ذیل مورد استفاده قرار گرفته است :

الف) آمار توصیفی : در این بخش با استفاده از جدول های توزیع فراوانی و نمودارها، جامعه آماری و ویژگی های آن تشریح شده است: یعنی در تحلیل داده ها، محاسبه شاخص های توصیفی ( شامل محاسبه جداول توزیع فراوانی، درصدها، جداول توافقی و محاسبه شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی نظیر میانگین و واریانس و .... ) مدنظر قرار گرفت .

ب) آمار استنباطی : در این قسمت نیز با استفاده از نرم افزار SPSS از شاخص های استنباطی ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات بهره گرفته شده است.

### ۶-۲- روش نمونه گیری

در این پژوهش نمونه گیری بر اساس جدول مورگان انجام شد و تعداد ۳۲۰ نفر از کارکنان یگان ویژه شهر تهران که به دو گروه عملیاتی ( ۰/۶۹ درصد) و اداری ( ۰/۳۱ درصد) خدمت می نمایند انتخاب شدند. نمونه گیری بر اساس جامعه و جدول نمونه گیری به صورت نمونه گیری طبقه ای انجام شده تا با توجه به اینکه پرسنل با برنامه های کاری متفاوت خدمت می کنند به تناسب در پژوهش حاضر حضور داشته باشند.

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی مورد مطالعه کارکنان یگان ویژه ناجا

## ۳-۶- ابزار گردآوری داده ها

در این تحقیق از دو ابزار برای بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و عمل به باورهای دینی در کارکنان یگان ویژه به شرح ذیل استفاده شده است:

## ۳-۱- پرسشنامه شخصیت پنج عاملی نئو:

این پرسشنامه شامل ۶۰ گویه است که برای اندازه گیری پنج عامل بزرگ شخصیت (روان رنجور خوبی، برون گرایی، گشودگی، توافق و وجدان گرایی) استفاده می شود. در این پرسشنامه برای هر عامل ۱۲ گویه وجود دارد که پاسخ دهی آنها در قالب مقیاس لیکرتی ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) امکان پذیر است.

در خصوص پایایی عوامل نئو (فرم کوتاه) نتایج چندین مطالعه نشان می دهد که زیر مقیاس های آن همسانی درونی خوبی دارند. به عنوان مثال کاستا و مک کری (۱۹۹۲)، به نقل از روشن چلسی، شعیری، عطری فردو نیکخواه، (۱۳۸۵) ضریب آلفای بین ۰/۶۸ (برای توافق) تا ۰/۸۶ (برای روان رنجور خوبی) را گزارش کرده اند. رونالدو، پارکر و اشتومپ (به نقل از آلوچا گارسیا، روسیر و گارسیا، ۲۰۰۵) پایایی بین ۰/۹۲ تا ۰/۸۴ را به ترتیب در دانشجویان و سربازان فرانسوی به دست آورده اند.

گروسی فرشی (۱۳۸۰) این پرسشنامه را در ایران به فارسی ترجمه و بر روی دانشجویان ایرانی هنجاریابی کردند. به منظور ارزیابی روایی ملاکی این آزمون از محاسبه همبستگی بین دو فرم گزارش دهی شخصی و گزارش مشاهده گر استفاده شده است که ضریب حاصل بین ۰/۴۵ تا ۰/۶۶ بوده اند. ضرایب پایایی این آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). دو نمونه از سوالات این پرسشنامه بدین شرح است: من آدم نگرانی نیستم - من دوست دارم همیشه افراد زیادی دور و برم باشند.



۶-۳-۲- مقیاس عمل به باورهای دینی:

این آزمون را گلزاری در سال ۱۳۷۹ ساخت. فرم اولیه آن ۸۱ سوالی بود که پس از انجام تمام مراحل آزمون سازی به ۲۵ سوال تقلیل یافت. ۲۰ سوال این پرسشنامه پنج گزینه ای (همیشه، بیشتر وقتها، بعضی اوقات، به ندرت، اصلاً) از صفر تا چهار و ۵ سوال آن به شکل پنج گزینه ای با گزینه های خاص هر سؤال نمره گذاری شده است. این پرسشنامه شش زمینه عمل به واجبات، دوری از محرمات، عمل به مستحبات، دوری از مکروهات، انجام فعالیتهای مذهبی و تصمیم ها و انتخاب های رایج بین مسلمانان را می سنجد. اعتبار آزمون معبد ۲ با روش محاسبه آلفای کرونباخ معدل ۰/۹۷. و با روش دو نیمه کردن معادل ۰/۹۲. و با شیوه بازآزمایی معادل ۰/۷۶. گزارش شده است (گلزاری، ۱۳۸۲) در آزمون معبد ۲ نمره هر آزمودنی از صفر (عمل نکردن به هیچ یک از باورهای دینی) تا ۱۰۰ (عمل به همه باورهای دینی) در نوسان است.

۶-۴- یافته های تحقیق

جمعیت مورد مطالعه از حیث درجه، میزان تحصیلات، سن، سابقه خدمت، متأهل بودن، نوع استخدام، و .. بررسی شده اند که نتیجه به شرح جدول زیر است:

درجه	عنوان	گروهان	استوار	ستوان	سروان	سرگرد	سرهنگ
	فراوانی	۲۶۶ نفر	۱۸ نفر	۳۰ نفر	۳ نفر	۲ نفر	۱ نفر
درصد فراوانی		۸۳/۱۲	۵/۶۲	۹/۳۷	۰/۹	۰/۶	۰/۳
سابقه خدمتی	عنوان	۱ تا ۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	بالای ۲۰ سال	
	فراوانی	۲۶۶ نفر	۳۸ نفر	۱۴ نفر	۱ نفر	۱ نفر	
درصد فراوانی		۸۳/۱۲	۱۱/۸۷	۴/۳۷	۰/۳	۰/۳	
شرایط بسی	عنوان	۱۸ تا ۲۴ سال	۲۵ تا ۳۵ سال	۳۶ تا ۴۵ سال	بالای ۴۵ سال		
	فراوانی	۲۷۵ نفر	۲۸ نفر	۱۵ نفر	۲ نفر		
درصد فراوانی		۸۵/۹۳	۸/۷۵	۴/۶۸	۰/۶		



۴-۶- یافته های تحقیق

جمعیت مورد مطالعه از حیث درجه ، میزان تحصیلات ، سن ، سابقه خدمت ، متأهل بودن ، نوع استخدام ، و .. بررسی شده اند که نتیجه به شرح جدول زیر است :

میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، نوع استخدام:

عنوان	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس
میزان تحصیلات	فراوانی ۲۸۴ نفر	۱۴ نفر	۲۲ نفر
	درصد فراوانی ۸۸/۷۵	۴/۳۷	۶/۸۷
وضعیت تأهل	متأهل ۳۶ نفر	مجرد ۲۸۴ نفر	
	فراوانی ۱۱/۲۵	۸۸/۷۵	
نوع استخدام	پایور و سس ۴۲ نفر	پیمانی ۲۷۸ نفر	
	فراوانی ۱۳/۱۲	۸۶/۸۷	

۵-۶- تحلیل استنباطی داده ها :

فرضیه اصلی:

بین ویژگی های شخصیتی و باور های دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنا دار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و عمل به باور های دینی

ویژگی های شخصیتی	باور های دینی
۰.۲۵۲**	۱
۰.۰۰۰	سطح معناداری
۲۶۲	۲۹۴
۱	۰.۲۵۲**
۰.۰۰۰	سطح معناداری
۲۹۴	۲۶۲

رابطه عمل به باورهای دینی با ویژگی های شخصیتی معنادار بوده و ضریب همبستگی ۰/۲۵. نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین عمل به باورهای دینی با ویژگی های شخصیتی می باشد. یافته های حاصله در خصوص رابطه بین عمل به باورهای دینی با ویژگی های شخصیتی کارکنان ، با توجه به ضریب همبستگی پیرسون ۰/۲۵. بدست آمده نشان از وجود رابطه مثبت معنا دار بین این دو متغیر می باشد ، در نتیجه پاسخ سؤال اول پژوهش حاکی از رابطه معنادار بودن بین دو متغیر مذکور می باشد. البته با توجه به اینکه از پرسشنامه شخصیتی نئو پنج عاملی برای سنجش ویژگی های شخصیتی در این پژوهش استفاده شد لذا رابطه تک تک عامل ها با متغیر باورهای دینی نیز سنجیده شده است . باورهای معنوی هدف زندگی را برای فرد روشن می کنند و مایه تسلی در شرایط دردناک و تهدید کننده هستند. آنها باعث می شوند فرد رویدادهای غیر منتظره را به عنوان رویداد هایی کمتر تهدید کننده ارزیابی کند و قادر باشد رویدادهایی غیر قابل تغییر را بپذیرد. از این دیدگاه ، فرد زمانی که با نیروی بزرگتری در ارتباط است و اهداف و ارزش های والاتری دارد ، دارای عملکرد بهتری است. یکی دیگر از پیامد های معنوی بودن ، احساس قدرت و آرامش درونی بیشتر است. در شرایط دشوار ، معنویت ممکن است تنها منبع دست یافتن به آرامش یا پذیرش موقعیت باشد(هاشمی، ۱۳۹۰: ۱۲۸-۱۲۹).

### فرضیه اول :

بین ویژگی شخصیتی روان نژندی و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه بین روان نژندی و باورهای دینی

	باورهای دینی	روان نژندی
ضریب همبستگی پیرسون	1	-.204**
سطح معناداری		.001
N	294	271
ضریب همبستگی پیرسون	-.204**	1
سطح معناداری	.001	
N	271	307

رابطه روان نژندی با باورهای دینی معنادار بوده و ضریب همبستگی  $۰/۲۰$  - نشان دهنده وجود رابطه منفی بین روان نژندی با باورهای دینی می باشد. نتایج بدست آمده با توجه به ضریب همبستگی  $۰/۲۰$  -، نشان دهنده رابطه منفی معنادار بین روان نژندی با باورهای دینی می باشد. پس این سؤال پژوهشی نیز رابطه معنادار بین دو متغیر را مشخص می نماید اما رابطه بین دو متغیر منفی می باشد. نتایج بررسی نشان داد که بین روان نژندی، ساختاری که در بر گیرنده هیجان های منفی و ضعف در سازگاری است (بشارت، ۱۳۸۶: ۳۷۳)، با باورهای دینی رابطه منفی معناداری وجود دارد. روان رنجور خوییدر بر گیرنده عاطفه منفی از جمله احساس غمگینی، خشم و ناراحتی است و افرادی که از نظر عاطفه منفی پایین ارزیابی می شوند به احتمال کمتری در رویارویی با موقعیت های سخت و مصیبت بار، ناسازگاری نشان می دهند. لذا باید خاطر نشان کرد که آسیب پذیری به تنش، یکی از صفات افراد روان رنجور است، بنابر این تعجبی ندارد که افراد با نمرات بالای روان رنجور خویی در مقیاس باورهای دینی نمره پایینی کسب کنند.

### فرضیه دوم:

بین ویژگی شخصیتی برون گرایی و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه بین برون گرایی و باورهای دینی

	باورهای دینی	برون گرایی
ضریب همبستگی پیرسون	1	.224**
سطح معناداری		.000
N	294	270
ضریب همبستگی پیرسون	.224**	1
سطح معناداری	.000	
برون گرایی		306
N	270	

رابطه برون گرایی با باورهای دینی معنادار بوده و ضریب همبستگی ۰/۲۲. نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین برون گرایی با باورهای دینی می باشد. ضریب همبستگی ۰/۲۲. بدست آمده نشان دهنده رابطه مثبت معنادار بین برون گرایی با باورهای دینی می باشد، در نتیجه پاسخ به این سؤال پژوهشی نیز تایید کننده رابطه بین دو متغیر می باشد. باورهای دینی رابطه مثبت معناداری با برون گرایی نشان داد، موضوعی که در بر گیرنده سبک عاطفی مثبت و هیجان های مثبت، روابط بین فردی صمیمی و سطوح بالای تعامل و فعالیت اجتماعی است. در تبیین این رابطه می توان گفت که هیجان های مثبت، تلاش های فعالانه را برای رویارویی با تنش افزایش می دهد و می تواند این اعتقاد که تلاش ها موفقیت آمیز هستند را ارتقای بخشد (بشارت، ۱۳۸۶: ۳۸۳).

می توان گفت که هیجانان مثبت با باورهای دینی ارتباط دارند، زیرا آنها مجموعه های تفکر و عمل را که با وضعیت تنش زا در دسترس افراد قرار می گیرند را گسترش می دهند، در نتیجه داشتن تفکر انعطاف پذیری بیشتر و گزینه های رفتاری وسیع تر به عنوان پیامد عاطفه مثبت، مقابله افراد برون گرا را در طول رویارویی با تنش افزایش می دهد.

### فرضیه سوم:

بین ویژگی شخصیتی دلپذیری و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه بین دلپذیری و باورهای دینی

	باورهای دینی	دلپذیری
ضریب همبستگی پیرسون	1	273**
سطح معناداری		.000
N	294	226
ضریب همبستگی پیرسون	273**	1
سطح معناداری	.000	
N	226	251

رابطه دلپذیری با باورهای دینی معنادار بوده و ضریب همبستگی ۰/۲۷. نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین دلپذیری با باورهای دینی می باشد. نتایج بدست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین دو متغیر را در این سؤال پژوهشی تایید کرد. ضریب همبستگی ۰/۲۷ نشان دهنده رابطه معنا دار بین دو متغیر ویژگی شخصیتی دلپذیری با باورهای دینی می باشد. این عامل که میزان اعتماد، همکاری، هم حسی و توافق با دیگران را می سنجد ارتباط تنگاتنگ و معناداری با باورهای دینی را نشان داده است.

#### فرضیه چهارم:

بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه بین انعطاف پذیری و باورهای دینی

انعطاف پذیری	باورهای دینی	
265**	1	ضریب همبستگی پیرسون
.000		سطح معناداری
269	294	N
1	265**	ضریب همبستگی پیرسون
.000		سطح معناداری
306	269	N

رابطه انعطاف پذیری با باورهای دینی معنادار بوده و ضریب همبستگی ۰/۲۶. نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین انعطاف پذیری با باورهای دینی می باشد. ضریب همبستگی ۰/۲۶. بدست آمده نشان دهنده رابطه مثبت معنادار بین انعطاف پذیری با باورهای دینی می باشد، در نتیجه پاسخ به این سؤال پژوهشی نیز رابطه معنادار بین دو متغیر را مشخص می نماید. باورهای دینی ارتباط مثبت معناداری با انعطاف پذیری از دیگر مؤلفه های ویژگی های شخصیتی نشان داد. در تبیین این رابطه می توان گفت که افراد با انعطاف پذیری بالا، خود کارآمدی قوی دارند و بیشتر احتمال دارد که یک رویکرد حل مسئله فعال را برای غلبه بر تنش در پیش گیرند (بشارت، ۱۳۸۶: ۲۴). ویژگی شخصیتی که میزان انعطاف پذیری در برابر تجارب، خلاقیت، هنرمندی، کنجکاوی، تخیل و پذیرش ارزش ها و ایده های جدید و ... را در بر می گیرد.

#### فرضیه پنجم:

بین ویژگی شخصیتی مسئولیت پذیری و باورهای دینی کارکنان یگان های ویژه ناجا رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون ضریب همبستگی برای بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری و باورهای دینی

	یاورهای دینی	مسئولیت پذیری
باورهای دینی	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۲۶۲**
	سطح معناداری	۰.۰۰۰
	N	294
مسئولیت پذیری	ضریب همبستگی پیرسون	۰.۲۶۲**
	سطح معناداری	۰.۰۰۰
	N	272
		309

رابطه مسئولیت پذیری با باورهای دینی معنادار بوده و ضریب همبستگی ۰/۲۶. نشان دهنده وجود رابطه مثبت بین مسئولیت پذیری با باورهای دینی می باشد. ضریب همبستگی ۰/۲۶، بدست آمده نشان دهنده رابطه مثبت معنادار بین مسئولیت پذیری با باورهای دینی می باشد، در نتیجه پاسخ به این سؤال پژوهشی نیز رابطه معنادار بین دو متغیر را مشخص می کند. تمایل به استفاده از راهبرد مقابله مسئله مدار، ارتباط مسئولیت پذیری با باورهای دینی را روشن می کند. تحقیقات نشان داده است که ارتباط باورهای دینی با مسئولیت پذیری، مقابله مسئله مدار را که منجر به بهبود مؤثر از موقعیت تنش زا هستند را ارتقا می دهد. سبک کار کردن سخت افراد مسئولیت پذیر احتمالاً آنها را به سمت این سبک مقابله سوق می دهد و به آنها اجازه می دهد از پس عوامل تنش زا برآیند و در نتیجه احساس خود کارآمدی را تجربه کنند. در واقع به نظر می رسد گرایش کلی پاسخ به مصایب با رویکرد حل مسئله فعال، توجه به باورهای دینی را در افراد مسئولیت پذیر نشان دهد. این ویژگی شخصیتی که با احساس وظیفه کردن و مسئولیت پذیری، خویشتن داری، نظم و ترتیب، تمایل به پیشرفت و ... مشخص می شود.

-در این بخش با استفاده از جدول ها و نمودارهای ترسیم شده، ویژگی ها و خصوصیات جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت و نتایج به دست آمده به شرح جدول ذیل آمده است:

عنوان	بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی
سنوآت خدمتی کارکنان	۱ تا ۵ سال	۱۶ تا ۲۰ سال و بالای ۲۰ سال
سن پاسخ دهندگان	۱۸ تا ۲۴ سال	بالای ۴۵ سال
درجه پاسخ دهندگان	درجه گروهبانی	درجات سرگردی و سرهنگی
نوع استخدام	پیمانی	پایور رسمی
وضعیت تأهل	همچرد	متأهل
مدرک تحصیلی	دیپلم	فوق دیپلم



## ۸- بحث و نتیجه گیری

افته های حاصله در خصوص رابطه بین عمل به باورهای دینی با ویژگی های شخصیتی کارکنان یگان های ویژه ناجا، با توجه به ضریب همبستگی پیرسون ۲۵٪، به دست آمده حاکی از وجود رابطه مثبت معنا دار بین این دو متغیر می باشد، در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش تایید گردید.

باورهای معنوی هدف زندگی را برای فرد روشن می کنند و مایه تسلی در شرایط دردناک و تهدید کننده هستند. آنها باعث می شوند فرد رویدادهای غیر منتظره را به عنوان رویدادهایی کمتر تهدید کننده ارزیابی کند و قادر باشد رویدادهایی غیر قابل تغییر را بپذیرد. از این دیدگاه، فرد زمانی که با نیروی بزرگتری در ارتباط است و اهداف و ارزش های والاتری دارد، دارای عملکرد بهتری است. یکی دیگر از پیامدهای معنوی بودن، احساس قدرت و آرامش درونی بیشتر است. در شرایط دشوار، معنویت ممکن است تنها منبع دست یافتن به آرامش یا پذیرش موقعیت باشد (هاشمی، ۱۳۹۰: ۱۲۸).

داشتن ایمان، تحمل افراد را در برابر سختی ها افزایش داده و آنها را برای غلبه بر چالش ها و تغییرات در زندگی یاری می دهد. همچنین ارتباطات فرا معنوی (یعنی به قدرت بزرگتر ایمان داشتن) به عنوان عوامل حمایتی فردی در جهت ایجاد و تسهیل تاب آوری یاد شده است و اعتقادات مذهبی به عنوان تکیه گاه و پشتیبان برای سازگاری بیشتر فرد، عمل می کند. همین طور معنویت، عامل کلیدی برای پرورش تاب آوری دانسته شده است.

در مطالعات مختلف نشان داده شده است که معنویت به افراد کمک می کند که هیجانات منفی خود را کاهش داده و از تنش و اضطراب خود بکهند و بهتر بتوانند مشکلات زندگی شان را مدیریت کنند و بتوانند از راهبرد های مناسبی در جهت کاهش استرس و افسردگی شان استفاده نمایند و در عین حال سلامت روانشان را حفظ نمایند، زیرا وجود افسردگی و

تنش و اضطراب به عنوان یک عامل خطرزا می تواند زمینه بروز بیماری های جسمی و مشکلات متعدد بهداشت و روان را فراهم کند (حسینی قمی، ۱۳۹۱: ۶۹).

با عنایت به موارد مطرح شده و نتایج فرضیه های بدست آمده در تحقیق حاضر، مشاهده گردید که بین ویژگی های شخصیتی و عمل به باورهای دینی کارکنان رابطه وجود دارد که تنها رابطه ویژگی شخصیتی روان نژندی با باورهای دینی ارتباط منفی آن هم از نوع معنادار بوده، یعنی هرچقدر باورهای دینی بیشتر باشد ابعاد ویژگی شخصیتی روان نژندی کمتر بروز می نماید و بالعکس هر چقدر ابعاد این ویژگی شخصیتی پررنگ تر باشد، باورهای دینی ضعیف تر نشان می دهد. و سایر ویژگی های شخصیتی با باورهای دینی ارتباط مثبت معنادار داشته اند.

#### ۹- پیشنهادها

۹-۱- با توجه به ارتباط معنادار عمل به باورهای دینی با ویژگی های شخصیتی که از پاسخ سؤال اول این پژوهش بدست آمده است و با توجه به اینکه مذهب و متعاقب آن عمل به باورهای مذهبی در افراد، نتایج مثبتی را همراه دارد مسئولان مربوطه در گزینش کارکنان در بدو استخدام به این امر مهم توجه ویژه نموده و همچنین در برگزاری دوره های آموزش مفاهیم دینی برای کارکنانی که به استخدام سازمان درآمده اند همت گمارند.

۹-۲- با توجه به ارتباط معنادار ویژگی های شخصیتی و عمل به باورهای دینی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت مسئولان مربوطه در خصوص اخذ آزمون های روان شناختی قبل از استخدام علاوه بر توجه به سلامت روانی به تفاوت های روان شناختی و فاکتورهای روان شناختی مرتبط با کارایی سازمانی اهتمام ویژه ای داشته باشند. تا علاوه بر افزایش بهره وری سازمانی از بروز مشکلات احتمالی (مثل غیبت، تأخیر، طفره رفتن از کار، درگیری های محل

کار، استعفا، اخراج از کار و...) که در طول خدمت ممکن است از سوی کارکنانی که با وجود داشتن سلامت روانی اما به علت سازگار نبودن نوع شغل، محیط و شرایط شغلی با ویژگی های شخصیتی آنها بروز نماید تا حدودی پیشگیری نمود.

۳-۹- می توان جهت اطمینان بخشی به پژوهش حاضر از آزمون های بیشتر و متنوع تر مانند فرم بلند نئو، mbti و تست های فرافکن سود جست.

۴-۹- استفاده از ابزار های متناسب با فرهنگ خودی که در جامعه خود ما ساخته و هنجاریابی شده باشد نتایج پژوهش را از اتقان بیشتری برخوردار خواهد نمود.

۵-۹- به منظور دست یابی به نتایج معتبرتر در زمینه عمل به باور های دینی بهتر است از شیوه های دیگر (غیر از پرسشنامه) برای گردآوری داده ها مانند مصاحبه ساختار یافته و مشاهده رفتار و ... کمک گرفته شود.

۶-۹- تهیه الگو یا طرح جهت تقویت عمل به باورهای دینی در کارکنان یگان های مختلف ناجا

۷-۹- در مراکز گزینش و استخدام ناجا و البته سایر نیروهای مسلح دفاتری دایر تا با ابزارهای موجود مانند آزمون ها و مصاحبه های ساختار یافته به بررسی ویژگی های شخصیتی داوطلبان استخدام پرداخته و برابر آن به تعیین نوع (رسته های تخصصی) و محیط خدمتی داوطلبان اقدام گردد.

## ۱۰- منابع و ماخذ

- ۱- اسدی نوقابی، احمدعلی (۱۳۸۴). روان‌پرستاری (بهداشت روان ۲). تهران: انتشارات بشری.
- ۲- بشارت، محمدعلی (۱۳۸۶). تاب آوری، آسیب‌پذیری و سلامت روانی. مجله علوم روان‌شناختی. ص ۲۴، ۳۸۳-۳۷۳.
- ۳- جعفری، محمد تقی (۱۳۴۹). ترجمه و تفسیر نهج البلاغه. تهران: انتشارات فرهنگ اسلامی.
- ۴- حسن زاده، علی (۱۳۸۸). مقایسه میزان شادکامی و سرسختی افراد دارای جهت‌گیری مذهبی درونی و بیرونی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.
- ۵- حسینی قمی، طاهره و سلیمی بجزستانی، حسین (۱۳۹۰). اثر بخشی آموزش تاب‌آوری بر سطح کیفیت زندگی مادران دارای فرزندان ۱۰ تا ۱۳ ساله مبتلا به سرطان در بیمارستان امام خمینی تهران، فصلنامه روان‌شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، شماره ۱۵، پاییز ۱۳۹۰.
- ۶- رابینز، استیفن پی (۲۰۱۰). مبانی رفتاری سازمانی، ترجمه پارسائیان، علی؛ اعرابی، سید محمد، تهران، انتشارات دفتر پژوهش فرهنگی، چاپ یازدهم.
- ۷- روحانی، عباس و معنوی پور، داود (۱۳۸۷). رابطه عمل به باورهای دینی با شادکامی و رضایت‌زنشویی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه. فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ۸- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). روان‌شناسی کاربردی برای مدیران، تهران، نشر ویرایش.
- ۹- سامانی، یوسف (۱۳۹۲). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان پلیس فاتب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم انتظامی، ص ۱۶.
- ۱۰- شاملو، سعید (۱۳۶۶). بهداشت روانی. تهران: انتشارات رشد.
- ۱۱- شفیق‌آبادی، عبدا... و ناصری غلامرضا (۱۳۸۱). نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- ۱۲- شفیق‌زاده، رقیه (۱۳۹۱). رابطه تاب‌آوری با پنج عامل بزرگ شخصیت در شهرستان

- مبارکه اصفهان ، دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی ، سال سیزدهم ، پاییز ۹۱.
- ۱۳- شمس اسفند آباد ، حسین ؛ نژاد نادری ، سمیرا (۱۳۸۷). بررسی مقایسه کیفیت زندگی و نگرش مذهبی در افراد معتاد/ غیر معتاد شهر کرمان. مجله مطالعات روان شناختی دانشگاه الزهرا (س) ، دوره پنجم ،
- ۱۴- طباطبایی ، محمد حسین (۱۳۶۲). شیعه در اسلام ، تهران : دفتر انتشارات اسلامی.
- ۱۵- عسگری ، پرویز ؛ خلیقی سیگارودی ، عنایت ؛ حیدری ، علیرضا ؛ یوسفیان ، فرزانه و مرعشیان ، فاطمه (۱۳۸۸). تأثیر آموزش شیوه های تربیتی سیره عملی پیامبر اکرم (ص) بر تفکر دینداری ، اعتقادات و باورهای مذهبی و سلامت روان داش آموزان دختر دوره متوسطه شهر اهواز. فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی ،
- ۱۶- فتاحی اصل ، ابوذر (۱۳۹۱). بررسی رابطه تاب آوری با برون گرایی و سلامت روان شناختی بین سربازان مرکز آموزش مالک اشتر اراک. همایش منطقه ای روان شناسی و علوم تربیتی
- ۱۷- فقیهی ، علی نقی؛ خدایاری فرد ، محمد ؛ غباری بناب ، باقر و شکوهی یکتا ، محسن (۱۳۸۵). بررسی الگوی دینداری از منظر قرآن و سنت. فصلنامه اندیشه دینی ،
- ۱۸- کاظمیان مقدم ، کبری و مهرابی زاده هنرمند ، مهناز (۱۳۸۸). بررسی رابطه نگرش مذهبی با شادکامی و سلامت روانی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان. فصلنامه روان شناسی و دین ،
- ۱۹- کشاورز ، امیر ؛ شاه نظری ، مهدی و کلانتری ، مهرداد (۱۳۸۸). رابطه ویژگی های شخصیتی و عمل به باورهای دینی در دانشجویان. دو فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات اسلام و روان شناسی ،
- ۲۰- کریمی ، یوسف (۱۳۹۱). روان شناسی شخصیت ، تهران ، انتشارات مؤسسه نشر ویرایش ، چاپ هشتم ،
- ۲۱- گروسی فرشی ، میر تقی (۱۳۸۰). رویکرد نوین ارزیابی شخصیت ، تبریز ، نشر پروژه

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی مورد مطالعه کارکنان یگان های ویژه ناجا